



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



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH

SITUACIÓ I ANÀLISI DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE GÈNERE (IOG) AL DOE

OLGA PONS PEREGORT

MARTA TURA SOLVAS

DOLORS CASTELL BONACHELA

(Dades estadístiques)

Març 2012

INDEX

1. Introducció	3
2. El DOE i l'equitat de gènere	5
2.1. PDI per Seccions i Centres	5
2.2. PDI per Categories	7
2.3. PAS del DOE	8
2.4. Personal suport recerca	9
2.5. Càrrecs de responsabilitat DOE	9
2.6. Responsables d'assignatures	10
2.7. Direcció PFC	11
2.8. Grups de Recerca	11
2.9. Formació continuada	13
2.10. Convenis externs amb institucions	13
2.11. Concursos	13
3. Incorporació de la perspectiva de gènere en les assignatures del DOE	14
3.1. Experiència docent a l'ETSEIB	14
3.2. Experiència docent a l'ETSETB	17
4. GIOPACT	20
5. Resum de les actuacions del DOE dins el Pla Director de la UPC	24
6. Conclusions	27
Bibliografia	28
Annexos	29

1. INTRODUCCIÓ

La Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) imparteix les titulacions en enginyeria i arquitectura. En la majoria d'aquestes titulacions, excepte en arquitectura i òptica, la proporció d'homes és molt superior a la de dones. Les dones representen un 28% en el primer cicle i un 23'4% en el segon cicle, però cal esmentar que existeixen titulacions on les alumnes no arriben al 10% de representació (Informe UPC, 2010).

També el personal docent i investigador té una representació majoritàriament masculina. El professorat està representat només per un 23% de dones, percentatge que va disminuint a mida que s'avança en les categories superiors, amb només el 6% de catedràtiques (Informe UPC, 2010).

Aquestes desigualtats juntament amb els suggeriments de la Comissió Europea (2001) i l'acompliment de la Llei orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva entre dones i homes, de 22 de març, impulsa a la nostra universitat, un Pla director de gènere aprovat pel Consell de Govern al 2007, amb l'objectiu d'obtenir un instrument i marc de referència per a desenvolupar el compromís institucional amb el principi d'equitat de gènere i respecte vers la diversitat.

Entenem per equitat de gènere l'absència d'obstacles o barreres que dificulten a les dones la participació en l'àmbit econòmic, polític, cultural i social en igualtat de condicions que el col·lectiu masculí (Martínez et al., 2006). El concepte d'equitat de gènere es relaciona amb el concepte de discriminació de gènere, que és la situació en que una persona pot ser tractada de manera menys favorable que un altre en una situació comparable per raó de sexe (Directiva Europea 2002/73/CE).

En l'actualitat el nombre de dones graduades, en la nostra i altres universitats segueix augmentant. En algunes titulacions universitàries arriben a superar la taxa de graduació masculina. Però es destaca que aquest fet no es reflexa en l'àmbit laboral ja que existeix un major atur femení, els llocs de responsabilitat segueixen ocupats majoritàriament pels homes tot i que la formació i les competències de les dones estiguin equiparades o inclús superen a les dels homes (Gutek et al., 1996; Goldin et al, 2006).

Aquesta subrepresentació femenina fa que la gestió i implantació d'actuacions d'equitat de gènere necessita el recolzament de les institucions i els governs (Plantenga et al., 2009). Les universitats com institucions, tenen la voluntat de convertir-se en entitats transmissores de coneixements i comportaments socials.

La necessitat de crear nous escenaris que desenvolupin un canvi organitzatiu implantant actuacions per a obtenir organitzacions més igualitàries i lliures de discriminació de gènere, ha portat a que la UPC precisament promogui iniciatives vers l'equitat de gènere a través del Pla Director de gènere.

El Pla Director marca les directrius que ha de seguir la comunitat universitària, inclòs el personal PDI i PAS i també l'alumnat. En els objectius del Pla director, existeixen objectius generals per a sensibilitzar la comunitat universitària en matèria de discriminació i equitat de gènere, especialment les persones que tenen responsabilitat.

El Pla té uns objectius que s'agrupen en sis principis rector: la no discriminació entesa com el conjunt de mesures necessàries per a evitar la discriminació en tots els àmbits de la vida universitària; la responsabilitat social com a conjunt d'obligacions i compromisos ètics que consisteix en fer més del que exigeix la legislació; la satisfacció de les persones, disposant de totes les oportunitats per fer realitat la plena integració de les mateixes en la comunitat universitària amb l'activitat acadèmica i laboral; la transversalitat aplicant-la a totes les polítiques, nivells, programes i accions de la institució i la proactivitat, factor determinant per a competir en un entorn contínuament canviant com és l'actual.

Amb aquests principis la universitat ha d'estar preparada per a respondre anticipadament a les demandes que puguin sorgir de la pròpia societat i l'aprofitament del coneixement intern, així com l'experiència i les competències del personal de la comunitat universitària, que són necessàries per aconseguir un escenari d'igualtat d'oportunitats de gènere per a tots, homes i dones.

Seguint els principis rector, esmentats anteriorment i amb l'objectiu d'acomplir el compromís d'equitat de gènere de la universitat, el departament d'Organització d'empreses (DOE) de la UPC ha desenvolupat un conjunt d'actuacions que impliquen als diferents col·lectius: el personal docent investigador (PDI), el personal d'administració i serveis (PAS) i l'alumnat.

El conjunt d'actuacions s'emmarquen en el model d'indicadors dissenyat pel grup de recerca: GIOPACT del DOE, en base a nou àmbits d'actuació: Política d'igualtat d'oportunitats, Política d'impacte a la societat i de responsabilitat social, Comunicació, llenguatge i imatge, Representativitat de les dones, Accés, selecció, promoció i desenvolupament, Assetjament, actituds sexistes i discriminació, Condicions laborals, Conciliació de la vida laboral, personal i familiar i Condicions físiques de l'entorn de treball (Martinez et al, 2006; Lusa et al., 2009).

2. EL DEPARTAMENT D'ORGANITZACIÓ D'EMPRESSES (DOE) I L'EQUITAT DE GÈNERE

El DOE està present en gairebé totes les escoles i facultats de la UPC i coordina l'ensenyament de 1r. i 2n. cicle en l'àmbit del seu coneixement. Dona suport a tots els seus membres en les activitats d'investigació, de transferència de resultats i en la formació continuada que ofereix al seu personal.

El personal PDI està format per 239 persones, un 28% de dones i un 72% d'homes. El personal PAS està representat pel col·lectiu femení (any 2010).

El DOE, amb la implicació i la sensibilització del seu equip directiu i seguint les directrius i recomanacions del Pla director decideix fer un conjunt d'actuacions liderades pel Grup d'investigació GIOPACT.

Aquest conjunt d'actuacions van encaminades a sensibilitzar a tot el personal de la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en el treball desenvolupat en el departament, la docència, la investigació i la gestió en general, sense oblidar a l'alumnat com a beneficiaris de la transmissió de coneixements i valors.

Com a primera actuació s'ha realitzat un petit diagnòstic del departament, per tal de conèixer la representació de dones y homes en el mateix.

S'han analitzat les dades des del curs 2005-2006 fins al curs 2009-2010. Abans d'aquest període ha estat difícil trobar la informació ja que les dades no estaven desagregades per sexe.

2.1. PDI PER SECCIONS I CENTRES

El col·lectiu PDI del DOE es distribueix en sis seccions: Industrials, Edificació, ΣTICS, Terrassa, Manresa i Vilanova, tal com es mostra a la Taula 1.

• Secció Industrials Barcelona

Aquesta secció agrupa els centres de l'ETSEIB, EUETIB i la FNB. D'un total de 72 persones a la secció, el 32% són dones i el 68% homes. En l'ETSEIB, el centre més nombrós, hi ha el percentatge més elevat de dones, el 32% front al 67% d'homes (19 dones i 39 homes), a l'EUTIB el percentatge de dones és del 27% (3 dones i 8 homes) i a la FNB hi ha una dona i dos homes.

- **Secció Edificació**

En aquesta secció integrada per l'EPSEB i l'ETSAB hi ha un total de 23 dones i 46 homes (33,8%-66,2%). En l'EPSEB és on es concentra la majoria de personal amb uns percentatges similars. Al centre d'Arquitectura no hi ha cap dona.

- **Secció Σ TICS**

Formada pels centres de l'ETSETB, la FIB, l'EETAC i la FME, d'un total de 30 persones, les dones representen el 27% enfront el 73% d'homes. A l'ETSETB hi ha 3 dones i 5 homes (37% i 62%), cap dona a la FIB, i 6 homes i 4 dones a l'EETAC (40%-60%) i a la FME una dona i tres homes.

- **Secció Terrassa**

Aquesta secció integrada per l'ETSEIAT i l'EET amb 43 persones, representa el 27% de dones i el 73% d'homes. On hi ha un major nombre de persones és a l'ETSEIAT amb un total de 36 persones, 11 dones (30 %) i 25 homes (70%)

- **Secció Manresa**

En la secció de Manresa hi ha un total de 14 persones: 3 dones i 11 homes que representen el 22% de dones enfront el 78% d'homes.

- **Secció Vilanova**

La secció de Vilanova és la única on el nombre de dones és major que el d'homes, de les 13 persones que hi ha, 8 són dones i 5 són homes (62%-38%).

Taula 1. PDI per seccions i centres

		CURS 2009/2010				
		Dones	%	Homes	%	Total
Industrials	Barcelona	23	31,94	49	68,06	72
	ETSEIB	19	32,76	39	67,24	58
	EUETIB	3	27,27	8	72,73	11
	FNB	1	33,33	2	66,67	3
Edificació		23	33,33	46	66,67	69
	EPSEB	23	34,33	44	65,67	67
	ETSAB	0	0,00	2	100,00	2
Σtics		8	26,67	22	73,33	30
	EETAC	4	40,00	6	60,00	10
	ETSETB	3	37,50	5	62,50	8
	FIB	0	0,00	8	100,00	8

FME	1	25,00	3	75,00	4
Terrassa	12	27,91	31	72,09	43
EET	1	14,29	6	85,71	7
ETSEIAT	11	30,56	25	69,44	36
Manresa	3	21,43	11	78,57	14
Vilanova	8	61,54	5	38,46	13
TOTALS	77	31,95	164	68,05	241

Font: DOE. 2009-2010

2.2. PDI PER CATEGORIES

El col·lectiu del PDI del DOE es distribueix en les següents categories: catedràtic/a d'Universitat, Titular d'Universitat, Catedràtic/a Escola Universitària, Titular d'Escola Universitària, Col·laboradors/es, Ajudants/es, Lectors/es i Associats/des

La taula 2 recull en forma de resum el nombre de dones i homes en les diferents categories professionals el llarg dels cursos analitzats, des del període 2005 al 2010 (veure Annex).

Taula 2. Resum de categories professionals del DOE per gènere

Categoria	Curs 2005/2006		Curs 2006/2007		Curs 2007/2008		Curs 2008/2009		Curs 2009/2010	
	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
CU	0	8	0	7	0	7	0	6	0	6
CEU	2	7	2	7	2	5	2	3	1	3
TU	6	17	6	17	6	16	6	15	7	15
TEU	3	9	3	10	3	7	3	6	3	5
COL	4	11	4	14	4	14	4	12	4	12
LEC	1	0	1	0	1	0	1	0	1	2
AJU	4	2	4	3	10	6	12	6	10	4
ASS TC	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
ASS	28	89	25	91	31	83	35	94	50	117
EMERIT	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1
BECARI							1	0	0	0
TOTALS	48	147	16	55	57	140	64	143	76	165

Font: Elaboració pròpia a partir dades DOE

Tal com es pot observar el nombre d'homes al DOE és superior al nombre de dones, fent l'anàlisi per categories professionals en la categoria més alta:

Catedràtic Universitat (CU) no hi ha cap dona en el període analitzat. Tampoc hi ha cap dona com emèrit en els anys observats. Hi ha una categoria professional en que el nombre de dones supera al nombre d'homes i és la categoria d' Ajudant on la presència de dones arriba fins a un 71'43% en l'últim període analitzat Cal remarcar que en la majoria de categories professionals les dones no arriben a un 30%. La categoria professional on hi ha més personal contractat és la figura de professorat Associat on les dones no arriben en cap curs al 30% de representació.

Podem extreure com a conclusió de la distribució de la plantilla del personal PDI que en la majoria de categories professionals el nombre d'homes és superior al de dones menys en la categoria d'Ajudant, on els resultats s'inverteixen.

Es destaca que la categoria laboral d'ajudant, que és majoritàriament femenina és una categoria Professional on es dona projecció laboral i promoció dins el DOE. Si la política de promoció del departament va encaminada a recolzar les persones que tenen contractes d'ajudant, es podria donar uns percentatges més elevats de representació de dones en categories més altes on ara hi ha poca representació.

Realitzant l'anàlisi de les categories professionals per Seccions, observem (veure annexes) que en la majoria de seccions el nombre d'homes és superior al nombre de dones i no superen el 27% de representació.

Només hi ha una secció on el nombre de dones és superior al d'homes que és Vilanova, on les dones representen un 71'43% en el curs 2009/10 arriben a ser el curs 2005/06 al 80% de representació.

Hi ha seccions i categories professionals del departament on hi ha més nombre de dones que homes, però no és prou representatiu ja que la majoria de vegades només hi ha una o dues persones.

2.3 PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS (PAS) DEL DOE

El PAS del DOE està representat pel col·lectiu femení. Hi ha 8 dones funcionàries i 2 dones en contractació laboral. El personal del PAS està integrat per dones tal com passa a la resta de la UPC (87% dones en el PAS). Si es fa un anàlisi pels diferents anys, es constata que va haver-hi un home en el PAS cobrint una baixa durant un temps.

2.4. PERSONAL SUPORT RECERCA (PSR)

La representació d'aquest col·lectiu és mínima en el departament: 5 persones en els períodes analitzats. De totes maneres, els percentatges de dones mai han estat inferiors al 50%, arribant en l'últim període analitzat a un 60% (veure annexes).

2.5. CÀRRECS DE RESPONSABILITAT DEL DOE

El DOE està estructurat en dos òrgans consultius: el Consell i la Junta del departament. El màxim responsable és el director/a del departament que junt amb el/la sot-director/a, el/la secretari/a, el/la coordinador/a del programa de doctorat, la presidència de la comissió acadèmica formen l'equip directiu del DOE. També hi ha els caps de secció departamentals i el secretari o secretària de la secció departamental i unes persones responsables de cada unitat docent.

La representació del Consell o la Junta del departament és molt similar. Hi ha més homes que dones, que formen part del Consell del departament. En el curs on hi ha més dones s'arriba a un 34% i en el que hi ha menys dones és del 25'5%. La representativitat en la Junta del Consell és molt similar; el període amb més representació femenina és el curs 2008/2009 amb un 37'5% de representació i el període amb menys representació arriba a un 20% que correspon al curs 2009/2010.

El càrrec de director del departament ha estat sempre ocupat per un home, cal dir que en cap convocatòria s'ha presentat cap dona per ocupar aquest càrrec.

La sotsdirecció ha estat també ocupada per homes, en alguns casos ha estat ocupada per quatre, dos o una persona, en tot cas sempre la representació ha estat masculina.

El secretari del departament també es un càrrec ocupat en els anys analitzats per un home. Anteriorment l'havia ocupat una dona.

Els càrrecs de coordinació del programa de doctorat i la presidència de la comissió acadèmica també han estat ocupats per homes durant el període analitzat i durant tota la existència del DOE. Cal esmentar que aquest fet està canviant, ja que el 2011 va haver la primera dona que va ocupar un càrrec a la direcció del DOE com a presidenta de la comissió acadèmica.

De les sis seccions que hi ha al DOE, els caps de secció han estat gairebé sempre homes. En el curs 2008/2009 i 2009/2010 hi ha dos dones com a responsables de secció: a Vilanova i a l' Σ Tics.

Algunes seccions tenen com a òrgans interns de govern els Consells o Comissions permanents. Les seccions d'Industrials, Edificació, Σtics, Terrassa i Vilanova tenen Consell. En aquests la majoria de representació és masculina, encara que a mida que s'analitzen els anys aquest percentatge baixa. En el curs 2005/2006 la majoria seccions tenien un 78% de representació masculina i en el curs 2009/2010 era del 73% (veure annexes). La Secció de Vilanova és l'excepció ja que té el 80% de representació femenina. Les Comissions Permanents d'Industrials, Edificació, Σtics i Manresa tenen una participació femenina més alta, en els últims anys arriben al 50% com és el cas d'Industrials.

Hi ha persones del DOE que tenen càrrecs a la UPC. En el curs 2009/2010 la representació al Claustre de la UPC, va ser del 50% de dones i homes amb un total de 8 persones.

Un home ha estat membre del consell de govern de la UPC. Un home està en la comissió de formació permanent i un altre és el delegat del rector del parc científic i tecnològic.

2.6. RESPONSABLES D'ASSIGNATURES

Realitzant un anàlisi general es pot observar en la taula 3 pel curs 2009-2010 que la majoria de persones responsables de les assignatures que s'imparteixen al departament són homes. Si fem un anàlisi per centres es pot observar que el centre de Vilanova sí supera la paritat amb un 60% sent una excepció.

Taula 3. Responsables d'assignatures

	Curs 2009-2010				
	Dones	%	Homes	%	Total
INDUSTRIALS BCN	13	36,11	23	63,89	36
EDIFICACIÓ	10	32,26	21	67,74	31
ΣTICS	4	25,00	12	75,00	16
TERRASSA	6	23,08	20	76,92	26
MANRESA	0	0,00	5	100,00	5
VILANOVA	3	60,00	2	40,00	5
TOTALS	36	30,25	83	69,75	119

Font: DOE. 2009-2010

2.7. DIRECCIÓ PFC

En aquest apartat només s'han analitzat els PFC de l'ETSEIB on la majoria de professorat que dirigeix Projectes Final de Carrera (PFC) està representat pel col·lectiu masculí. En els anys analitzats (veure annexe) no s'assoleix mai la paritat. El curs 2005/2006 és d'un 21'8% de representació femenina, essent el curs 2009/2010 d'un 30% de representació. La majoria de projectes són d'Enginyeria Industrial, havent molt poca o nul·la representació femenina en Organització Industrial, Enginyeria química o Màster LTM, dels anys analitzats.

Cal destacar que hi ha hagut PFC que han escollit com a matèria del projecte la temàtica de gènere. En concret s'han dirigit 4 Projectes Final de Carrera (PFC) a càrrec d'Olga Pons en l'àmbit de la Igualtat d'Oportunitats de gènere a l'ETSETB, des dels cursos 2008 fins el 2012. Són els següents:

- Aplicació del quadre de comandament integral a un Pla d'I.O.
- Conciliación de la vida laboral y personal. Una perspectiva empresarial.
- Anàlisi de la I.O en les empreses del sector TIC.
- Anàlisi de la I.O en la Ciència i la Tecnologia.

Cal destacar que a l'ETSEIB en alguns PFC s'intenta que l'alumnat tingui en compte la perspectiva de gènere, per exemple quan s'analitza l'estructura organitzativa d'una organització, s'intenta fer l'anàlisi d'equitat distributiva de la mateixa en matèria de gènere.

TESI DOCTORAL

També s'ha desenvolupat una tesi doctoral en l'àmbit de l'equitat de gènere a l'ETSEIB: La cultura organitzativa y la percepció de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a càrrec de Marta Tura, que es va llegir el 29 de març.

2.8. GRUPS DE RECERCA

Tal com es mostra en la taula 4 el percentatge de professores i professors del DOE que formen part de grups de recerca es de 91 persones, de les quals el 40'6% són dones i el 59'3% són homes. Hi ha un total de 14 grups de recerca relacionats amb el departament, un dels quals no hi ha cap dona, és el grup de recerca OP1, però només en formen part 2 membres. També trobem un grup

on no hi cap home, però igualment destacar que només hi ha un sol membre i és una dona.

Hi ha 5 grups de recerca on la representació femenina arriba el 50%, encapçala el primer lloc el grup de recerca GIOPACT amb un 71'43% de representació femenina, en segon lloc el grup de recerca AIRE amb un 66'67% com a més destacables. La resta de grups no arriben a la paritat.

Taula 4. Percentatge de dones i homes en els Grups de Recerca

	MEMBRES				Total	PORTANVEU	
	Dones	%	Homes	%		Dona	Home
EOLI	4	40,00	6	60,00	10		X
GIOPACT	5	71,43	2	28,57	7	X	
GREDEC	2	20,00	8	80,00	10		X
LEAN MRG	3	30,00	7	70,00	10		X
AIRE interdepartamental	2	66,67	1	33,33	3		X
PROTHIUS	1	20,00	4	80,00	5		X
LOI	1	50,00	1	50,00	2		X
IEMRG	2	25,00	6	75,00	8		X
RHS	2	50,00	2	50,00	4		X
CETpD interdepartamental	1	100,00	0	0,00	1	X	
GRID	3	42,86	4	57,14	7		X
CERpIE	10	58,82	7	41,18	17		X
EAGIS	1	20,00	4	80,00	5		X
OP1	0	0,00	2	100,00	2		X
TOTALS	37	40,66	54	59,34	91	2	12

Font: DOE. 2010

2.9. FORMACIÓ CONTINUADA

El nombre de persones del DOE que s'han format en els seminaris organitzats pel departament ha estat de 21; de les quals el 35,59% eren dones i el 64'41% homes. S'han realitzat 4 seminaris de temàtiques diferents essent el percentatge de dones més alt en un 41'1% el curs dedicat a l'entorn DRAC.

Formació en I.O

També membres del GIOPACT han impartit Formació al col·lectiu PDI i PAS de la UPC en els següents seminaris:

- Seminari PDI-PAS (ICE). Cursos de formació en I.O impartits en els diferents campus de la UPC. Cursos 2008-2009, 2009-2010.
- Seminari PAS –DOE. Curs de formació en I.O pel PAS del DOE. Curs 2010-2011.

2.10. CONVENIS EXTERNS AMB INSTITUCIONS

En aquest apartat s'han analitzat els convenis signats pel Centre de Transferència de Tecnologia (CTT) i tots els convenis competitius signats en el departament. Es pot observar (veure annexes) que el col·lectiu masculí supera al femení en les dues modalitats de col·laboració no arribant en cap cas el 50% de representació. En els convenis amb institucions durant el curs 2005/2006 hi havia un 4% de representació femenina i en el curs 2009/2010 un 41'18%.

2.11. CONCURSOS

Els concursos organitzats pel departament han estat analitzats durant els períodes des del 2005/2006 fins el curs 2009/2010. Cal esmentar que sempre es presenten més homes que dones a les convocatòries però els resultats de les mateixes cal analitzar-les amb més detall.

El curs 2005-2006 es varen presentar un total de 7 dones i 18 homes per 15 places i van aprovar i van ser escollides les 7 candidates més 8 candidats que es van presentar. Per tant el 100% de dones van estar escollides.

El curs 2006/2007 es varen presentar un total de 5 dones i 14 homes per optar a un total de 14 places, van ser escollits un total de 2 dones i 9 homes, per tant el percentatge de dones presentades i escollides segueix sent superior el percentatge d'homes (veure annexes).

Al 2007/2008 es varen presentar 23 dones i 28 homes i van ser escollits 14 dones i 17 homes, és l'any analitzat on els resultats son més igualitaris comparant ambdós sexes.

El curs 2008/2009 es varen presentar 19 dones i 35 homes i van ser escollides 8 dones i 10 homes. L'últim any analitzat es varen presentar 3 dones i 16 homes per un total de 9 places van ser escollides 2 dones i 6 homes.

Tal com es pot veure hi ha poques dones al departament però a l'hora de fer la selecció no pateixen cap tipus de discriminació ja que són escollides inclús més que el col·lectiu masculí. Si fem un anàlisis per centres, el centre on hi ha més places convocades és Industrials i on també hi ha més dones. En la categoria d'ajudant és on hi ha més dones contractades.

Si analitzem la composició dels tribunals que han realitzat aquests concursos de professorat contractat, en la majoria de convocatòries, la representació femenina supera el 30%, arribant en algun cas el 66'67%.

3. INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES ASSIGNATURES DEL DOE

Les accions efectuades pel PDI es centren dins dels objectius específics del Pla Director, indicant que el personal docent ha d'incloure la perspectiva de gènere en els continguts i les metodologies docents de les assignatures i dels cursos que imparteix, aprofitant la necessitat de adequació del sistema universitari a l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES). En concret hi ha dos experiències docents d'incorporació a les assignatures la perspectiva de gènere i ho trobem a ETSEIB i ETSETB.

3.1. Experiència docent a l'ETSEIB

En el marc de l'assignatura d'organització d'empreses que es dona a l'ETSEIB, s'ha dissenyat i implantat l'assignatura tenint en compte la perspectiva de gènere. En primer lloc s'ha fet una revisió del programa i materials utilitzats en l'assignatura, com poden ser els apunts dels continguts teòrics, les reproduccions informàtiques (transparències o presentacions), els exemples pràctics, notícies publicades a la premsa i les pàgines webs recomanades per a

l'assignatura tenint en compte una sensibilitat cap a la igualtat d'oportunitats de gènere i la utilització d'un llenguatge neutre lliure d'expressions sexistes.

També es té en compte en la bibliografia bàsica i complementària que completa el programa de l'assignatura, adjuntar publicacions escrites per dones o llibres on les autores o coautores també siguin dones, evitant que constin només autors masculins.

En la mateixa assignatura s'han redactat i revisat casos pràctics d'empreses nacionals i internacionals, per desenvolupar la mateixa, la majoria dels casos són d'empreses reals i de diferents sectors d'activitat.

Els casos pràctics han estat redactats segons les normes del "Servei de Llengües i Terminologia de la UPC" que promou unes recomanacions per utilitzar un llenguatge neutre. Cal esmentar que en molts idiomes, la superioritat masculina en la societat apareix integrada en la gramàtica i l'estructura del llenguatge i és aquí on es percep la necessitat de realitzar i escriure casos pràctics dirigits a l'alumnat lliure de connotacions poc apropiades per escriure en un llenguatge neutre. La utilització del gènere masculí com a genèric s'utilitza en moltes llengües. Hi ha autors crítics que exposen que la utilització de la forma masculina com a genèric per referir-se als dos sexes pot ser com un formulari predeterminat i la forma femenina considerada una desviació de l'estàndard, fent un símil. El masculí és la base o el formulari normalitzat i el femení és vist com una desviació d'aquest (Eisenberg, 1985).

La resolució del cas pràctic implica treballar en grup per respondre a les qüestions plantejades, a l'hora de confeccionar els grups, es té en compte la representació dels mateixos, havent d'estar representats per ambdós sexes, amb l'objectiu d'integrar a nois i noies en el treball en equip i obtenir una distribució dels mateixos equitativa.

En els casos pràctics exposats, es descriuen comportaments organitzatius, ja sigui provinents del departament de recursos humans, l'econòmic financer o de l'alta direcció. Els casos tenen en compte un comportament organitzatiu positiu visualitzant llocs de treball i categories professionals on normalment no hi ha dones, com pot ser càrrecs de responsabilitat i la direcció de l'organització.

També es revisa la bibliografia i les referències utilitzades en la teoria de les diferents temes tractats en l'assignatura, no caient en la generalització de que la majoria de bibliografia i referències trobades són en la majoria de casos totes masculines, trobant que existeix en l'actualitat diversitat de bibliografia, persones expertes i referents del col·lectiu femení que es pot nomenar i donar a l'alumnat per al seu coneixement, normalitzant així la professionalitat i la feina feta per les dones.

Al mateix temps en el programa de l'assignatura es té en compte com a contingut de l'assignatura una sessió presencial dedicada a la igualtat d'oportunitats de gènere emmarcat en l'ensenyament de la gestió dels recursos humans. Es destaca l'interès i l'espai de reflexió i intercanvi d'opinions entre l'alumnat i el professorat que es genera sobre el tema de la igualtat d'oportunitats de gènere.

Tot el material i els casos pràctics de l'assignatura han estat constituïts i implantats a través de la Plataforma digital de la universitat, la Plataforma "Atenea", instrument de comunicació i treball entre l'alumnat i el professorat, donant així major difusió als casos pràctics i al llenguatge utilitzat.

En la següent taula es resumeixen les diferents actuacions implementades en l'assignatura d'organització i direcció d'empreses amb l'objectiu de transmetre a l'alumnat una sèrie de coneixements, actituds i comportaments afins a la igualtat d'oportunitats de gènere.

Taula 5. Resum d'actuacions implementades en l'assignatura

ACTUACIONS	DESCRIPCIÓ
1	Revisió del programa i materials utilitzats (apunts, transparències, webs, etc).
2	Escollir casos pràctics d'interès i atractius pel col·lectiu femení.
3	Utilització d'un llenguatge neutre en la redacció dels materials.
4	Referents femenins (càrrecs de responsabilitat, categories professionals).
5	Bibliografia (autores i coautores femenines).
6	Distribució i representació dels grups de treball.
7	Sessió presencial dedicada a la igualtat d'oportunitats de gènere (espai de reflexió e intercanvi d'opinions).

Font: Elaboració pròpia

3.2. Experiència docent a l'ETSETB

Una altra experiència docent que es porta a terme des del curs 2009-2010 en l'àmbit de l'equitat de gènere, és el Seminari Sostenibilitat i compromís social: equitat de gènere a l'Escola Tècnica Superior d'Enginyeria de Telecomunicació (ETSETB).

A la taula 6 se'n resumeixen breument les característiques.

Taula 6. Seminari Sostenibilitat i compromís social: equitat de gènere

Nom	Seminari Sostenibilitat i compromís social: equitat de gènere a l'Enginyeria TIC (230009)
Responsable	Olga Pons
Tipus assignatura	Unitat Docent Obligatòria (1er curs)
Crèdits ECTS	0,6 (6 hores presencials)
Centre on s'imparteix	ETSETB
Titulacions on s'imparteix	Grau en Enginyeria de Sistemes de Telecomunicació Grau en Enginyeria de Sistemes Electrònics Grau en Enginyeria de Sistemes Audiovisuais Grau en Enginyeria Telemàtica
Edicions	2009/2010, 2010/2011, 2011/2012
Estudiantat matriculat	240 aprox.

Font: Elaboració pròpia

Aquest seminari s'emmarca dins l'assignatura "Introducció a l'Enginyeria TIC (ENTIC)", de 6 crèdits ECTS, que s'imparteix com assignatura obligatòria al primer curs dels estudis de Grau en Enginyeria de Tecnologies de Telecomunicació, Sistemes de Telecomunicació, Sistemes Audiovisuais, Sistemes Electrònics i Telemàtica, a l'ETSETB. El nombre total d'alumnes ha estat, en el curs 2010/2011 de 236 alumnes, repartits en 6 grups.

Els objectius d'aquesta assignatura són:

- Introduir els aspectes econòmics dels processos de producció i comercialització de productes i serveis en l'àmbit TIC
- Introduir i motivar els estudiants en l'estudi de l'enginyeria
- Introduir-los en la metodologia dels projectes
- Donar referències per a entendre millor el context de l'enginyeria durant la resta del grau.

L'assignatura incorpora les competències genèriques "Emprenedoria i innovació", "Comunicació oral i escrita" i "Sostenibilitat i compromís social". És

en aquesta darrera competència que s'inscriu el “Seminari d'Igualtat d'Oportunitats” (4 hores en dues sessions).

Objectius del Seminari

- Conscienciar a l'alumnat del concepte de la igualtat d'oportunitats i de la perspectiva de gènere a les organitzacions.
- Facilitar a l'alumnat l'adquisició de coneixements bàsics sobre la Igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com els coneixements de la normativa autonòmica, nacional i europea sobre aquesta temàtica.
- Adquirir coneixements sobre els processos en la gestió i direcció de les persones a les empreses.

Programa del Seminari

1. Introducció a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes en el treball.
2. Conceptes d'Igualtat d'Oportunitat. Perspectiva de Gènere. Discriminació directa i indirecta. Accions positives. Mainstreaming de gènere.
3. Normativa que fa referència a la I.O. Llei d'igualtat 3/2007.
4. Plans d'Igualtat d'Oportunitats a les organitzacions (PIO). Avantatges. Disseny i implantació. Fases. Model d'indicadors. Àmbits d'actuació. Diagnòstic. Pla d'actuació.

Metodologia

La metodologia és participativa. En la primera sessió s'introdueixen una part dels continguts teòrics i es fa participar als alumnes mitjançant un qüestionari que se'ls lliura per ser comentat en petits grups. En la segona sessió l'alumnat ha de fer una cerca bibliogràfica d'articles relacionats amb la temàtica i escollir-ne un d'ells per exposar-lo a classe.

Competències genèriques

En aquesta assignatura es treballen les competències genèriques “Treball en equip”, “Comunicació eficaç oral i escrita” i “Aprentatge autònom (en la vessant d'aprenentatge cooperatiu)”. Per la mateixa definició de l'assignatura es treballa la competència “Sostenibilitat i compromís social”.

Avaluació

L'avaluació del seminari té en compte l'assistència a classe i tant la presentació de l'article com el seu contingut. Aquesta valoració representa una part (el 10%) de l'avaluació global de l'assignatura ENTIC.

La durada del seminari no permet fer una avaluació més acurada i quantitativa de la iniciativa, per la qual cosa es presenten una sèrie de valoracions fetes a partir de l'experiència.

Aspectes positius

El fet de que el seminari estigui dins d'una assignatura obligatòria troncal fa que tot l'alumnat de grau rebi aquesta formació que els introdueix en un àmbit i una problemàtica dels quals no n'eren conscients i amb les quals probablement s'hauran d'enfrontar en el seu futur professional. Cal dir que tot i que algunes noies són conscients de l'existència de desigualtats per raó de gènere, la majoria de l'alumnat no percep aquest tipus de discriminació. Aquesta manca de visió es pot atribuir en part al fet d'haver nascut en una societat democràtica en la que el principi d'igualtat es dona per assumit. Tanmateix, la seva joventut i la seva manca d'experiència laboral els ha impedit viure situacions de discriminació.

Tot i això, el debat que s'origina amb el comentari dels articles permet que els alumnes reflexionin sobre la seva postura i l'hagin d'argumentar davant dels seus companys. L'exposició de diferents punts de vista enriqueix d'aquesta manera la seva reflexió.

Aspectes a millorar

Els principals aspectes que limiten l'impacte del seminari són: la seva durada, el fet que el grup sigui nombrós i la joventut de l'alumnat, ja que a l'impartir-se en el primer any dels estudis no han assolit la maduresa que podrien tenir en els darrers cursos.

4. GRUP DE RECERCA: GIOPACT (GRUP D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS PER L'ARQUITECTURA, LA CIÈNCIA I LA TECNOLOGIA)

El grup de recerca GIOPACT va ser creat al 2004 i ha tingut com a responsables la Carme Martínez des dels seus inicis fins el 2007 i l'Olga Pons des del 2007 fins l'actualitat.

En aquests anys el GIOPACT ha desenvolupat nombroses activitats en relació a la docència i a la recerca:

DOCÈNCIA:

Pel que fa a la Docència s'han desenvolupat les següents assignatures:

Assignatures impartides al Màster de IEDG (Institut Interuniversitari d'Estudis de Dona i Gènere) des del curs 2008-2009 fins el curs actual (2011-2012) amb dos assignatures Metodologies de Recerca i Anàlisi i Diagnosi de la Discriminació per raó de gènere. Plans d'Igualtat.

- Curs 2008-2009: Metodologies de Recerca
- Cursos: 2009-2010, 2010-2011, 2011-2012: Anàlisi i Diagnosi de la Discriminació per raó de gènere. Plans d'Igualtat.

Assignatures impartides a la UPC en relació a la temàtica de la Igualtat d'Oportunitats:

- "Seminari Compromís social i sostenibilitat" perspectiva de gènere en l'assignatura ENTIC (Introducció a l'Enginyeria TIC) de l'ETSETB.
- Organització Industrial (perspectiva de gènere en l'assignatura.

També s'ha impartit Formació al col·lectiu PDI i PAS de la UPC amb els següents seminaris:

- Seminari PDI-PAS (ICE). Cursos de formació en I.O impartits en els diferents campus de la UPC. Cursos 2008-2009, 2009-2010.
- Seminari PAS –DOE. Curs de formació en I.O pel PAS del DOE. Curs 2010-2011.

RECERCA:

En relació a la recerca s'han presentat comunicacions a congressos: CIO, ACEDE, RRHH en l'àmbit de la IO. En concret, 8 comunicacions relacionades amb la recerca desenvolupada pel GIOPACT en el Congrés CIO des de l'any 2005 fins el 2011. Així com 4 comunicacions en congressos de Recursos Humans i de Gènere.

- Modelo de indicadores para el diagnóstico de la Igualdad de oportunidades en una Universidad pública. Martínez, C., Tura, M., Lusa, A., Pons, O., Calvet, D. VIII Congreso de Ingeniería de Organización. Gijón. 8-9 Septiembre 2005
- Guía para el diseño y para la implantación de un Plan de igualdad de Oportunidades en una universidad pública. Martínez, C., Lusa, A., Calvet, D., Gallego, I., Pons, O., Tura, M. (2006).. X Congreso de Ingeniería de Organización. CIO. Universidad de Valencia. Pàg. 1-10. ISSN/ISBN: 84-9705-544-6. Valencia. 7-9/9/06.
- Diagnóstico de la igualdad de oportunidades en la Universitat Politècnica de Catalunya. Martínez, C., Lusa, A., Calvet, D., Gallego, I., Pons, O., Tura, M. (2006).. VI Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género. Universidad de Zaragoza.. Pàg. 183-185. ISSN/ISBN: 84-7733-842-6. Zaragoza. 11-15/ 9/06.
- Inserción laboral de las titulaciones de la subárea de tecnologías avanzadas de la producción. Martínez, C., Calvet, D., Pons, O., Tura, M. (2007).. XI Congreso de Ingeniería de Organización CIO. Dpto. Ingeniería de Organización, administración de empresas y estadística. ETSII. Pàg. 209-210. ISSN/ISBN: 978-84-611-8245-9. Madrid. 5-7/9/07.
- Guía para el diseño y para la implantación de un Plan de igualdad de Oportunidades en una universidad pública. Martínez, C., Lusa, A., Calvet, D., Gallego, I., Pons, O., Tura, M. (2006). X Congreso de Ingeniería de Organización. CIO. Universidad de Valencia. Pàg. 1-10. ISSN/ISBN: 84-9705-544-6. Valencia. 7-9/9/06.
- La igualdad de oportunidades de género y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las organizaciones. Pons, O., Tura, M. (2007). Póster. XI Congreso de Ingeniería de Organización CIO. Dpto. Ingeniería de Organización, administración de empresas y estadística. Pàg. 313-314. ISSN/ISBN: 978-84-611-8245-9. Madrid. 5-7/9/07.
- El plan de acción hacia la igualdad de oportunidades: una estrategia de la empresa en la Responsabilidad Social corporativa. Calvet, D., Lusa, A., Martínez, C., Pons, O., Tura, M. (2008). XII Congreso de Ingeniería de Organización CIO. Universidad de Burgos. Pàg. 119-120. ISBN: 978-84-96394-85-8. Burgos 3-5/9/08.

- La equidad de género en la Universitat Politècnica de Catalunya. Calvet, D., Lusa, A., Llorente, M., Martínez, C., Pons, O., Tura, M. (2009). XIII Congreso de Ingeniería de Organización CIO. 3rd International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. Universitat Politècnica de Catalunya. Pàg. 225-234. ISBN: 978-84-7653-388-8. Barcelona -Terrassa, 2-4/9/09.
- La conciliación y las políticas de Gestión de recursos humanos en las organizaciones. Pons, O., Tura, M. (2009). VII International Workshop on HRM. Múrcia, 21- 22/5/ 2009.
- Los planes de igualdad de oportunidades en las empresas: una estrategia en la gestión de los recursos humanos. Pons, O., Tura, M., Calvet, D., Lusa, A., Martínez, C (2009).. VII International Workshop on HRM. Múrcia, 21- 22/5/ 2009

S'han desenvolupat des del 2005 fins l'actualitat, treballs de recerca i convenis per les Administracions Públiques de la Generalitat de Catalunya: Institut Català de les Dones, Departament d'Interior i Departament de Treball:

- Disseny d'un Pla d'Igualtat d'oportunitats en l'accés, promoció i les condicions laborals d'una Universitat Pública. 1^a fase. Institut Català de les Dones. 2004
- Diagnosi de la igualtat d'oportunitats de les dones en la universitat pública i disseny d'un pla d'actuació. Institut Català de les Dones. 2005
- Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les Universitats. l'Institut Català de les Dones. 2006
- Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses. l'Institut Català de les Dones. 2006
- Estudi sobre la conciliació i les polítiques de Gestió de Recursos humans a l'Hospitalet. FES-TE LLOC. Estratègies para un Modelo Local para la Igualtat d'Oportunitats i la Promoció Professional (Projecte de l'Ajuntament de L'Hospitalet). Iniciativa Comunitària EQUAL. 2005-2007.
- Conveni amb el Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació. (2008-2009) per a realitzar la Diagnosi de l'equitat de gènere del Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació. Generalitat de Catalunya.
- Conveni amb el Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació. (2008-2009) per a realitzar el Pla d'acció d'equitat de gènere del Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació. 2009-2011. Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació. Generalitat de Catalunya.

- Conveni amb el Departament de Treball. Subdirecció General de Programes d'Igualtat entre dones i homes en el Treball. (2009) per a realitzar un Recull d'indicadors per l'elaboració de plans d'igualtat. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya.
- ENGINYERES A CATALUNYA DE LES PIONERES FINS ALS ANYS 80. Projecte presentat a la convocatòria de subvenció a Universitats per a treballs de recerca, per al període 2010 -2011. Institut Català de les Dones. 2010-2011.

S'han dirigit 4 Projectes Final de Carrera (PFC) en l'àmbit de la I.O a l'ETSETB. Cursos 2008-2012).

S'ha realitzat una Tesi Doctoral a càrrec de Marta Tura sobre Igualtat d'Oportunitats (pendent de llegir). Curs 2011-2012.

REPRESENTACIÓ:

- Participació a la UPC:
 - Es va elaborar i participar en el Disseny i elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO) de la UPC (2008-2010) així com en la seva avaluació.
 - Comissió d' Igualtat Oportunitats (I.O) de la UPC.
 - Grups RIMA i VISCA de l'ICE de la UPC.
 - Un membre del GIOPACT és Agent d'Igualtat de l'ETSEIB.
- Representació de la UPC a la Comissió Permanent de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dona i Gènere (IIEDG).

5. RESUM DE LES ACTUACIONS DEL DOE DINS EL PLA DIRECTOR DE LA UPC

Les actuacions realitzades pel DOE s'emmarquen en el Pla Director de la UPC, que segueix els objectius resumits en deu àmbits d'actuació, (Martínez et al., 2006).

En la següent taula es mostra de forma resumida els àmbits d'actuació que emmarca el Pla Director, les actuacions realitzades per la UPC i les accions realitzades pel DOE en matèria de gènere com a accions que accentuen el compromís social de la universitat.

Taula 7. Resum d'actuacions del DOE en el marc de la UPC

ÀMBIT	ACTUACIONS UPC	ACCIONS DOE
Política d'Igualtat d'Oportunitats	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Els Estatuts de la UPC inclouen un article sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. ▪ A la UPC hi ha una Comissió d'Igualtat d'Oportunitats. ▪ S'està desenvolupant el 2^o. Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la UPC 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hi ha la figura de l'agent per a la IO per cada escola, la persona responsable de l'ETSEIB és del departament d'Organització d'empreses i del GIOPACT. ▪ Diagnòstic per a la Igualtat d'Oportunitats del DOE. ▪ Memòria de les accions del DOE
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"> ▪ Formació en IO de gènere adreçada al PAS. ▪ Formació en IO de gènere adreçada al PDI ▪ Tesi doctoral ▪ 4 Projectes Final Carrera en ETSETB. ▪ Implementació de la perspectiva de gènere en assignatures: <ul style="list-style-type: none"> - Organització d'empreses (ETSEIB) - Seminari sostenibilitat i compromís social. Equitat de gènere(ENTIC)-ETSETB.
Comunicació, llenguatge i imatge	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hi ha una Guia de llenguatge no sexista elaborada pel "Servei de Llengües i Terminologia" i un acord del Consell de 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actualització de documents i impresos en què es fa ús de llenguatge neutre. ▪ Actualització de material dirigit a l'alumnat (assignatura Organització Empreses a ETSEIB).

	<p>Govern que insta la comunitat universitària a fer ús de llenguatge no sexista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seminari Sostenibilitat i compromís social: equitat de gènere en ETSETB
<p>Representativitat de les dones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La UPC disposa d'un Pla de Promoció Institucional, encarregat d'emprendre mesures i accions per tal d'atraure més noies de secundària als estudis de la UPC. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El nombre de dones entre el PDI del DOE és baix (28% versus 72% homes). El problema és encara més greu en les categories altes (cap catedràtica). ▪ El nombre de dones en els òrgans de govern o amb responsabilitat també és baix, ▪ El nombre de dones entre l'estudiantat és també molt baix. ▪
<p>Retribució</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La UPC intenta comprovar si es compleix el principi d'igualtat retributiva, que existeix, en llocs de treball igual o d'igual valor li correspon igual retribució. 	<ul style="list-style-type: none"> • El DOE no ha fet cap acció concreta en aquest àmbit
<p>Assetjament, actituds sexistes i discriminació</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hi ha un servei (Servei de Riscos Laborals) responsable d'establir les mesures adequades per prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hi ha un gran desconeixement, en la comunitat universitària, del servei responsable d'establir les mesures adequades per prevenir, detectar i actuar davant casos d'assetjament. S'ha realitzat poca difusió dels documents en què es donen criteris per tal d'identificar l'assetjament.
<p>Condicions laborals</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tant en el PDI com en el PAS el grau de flexibilitat d'horaris és força elevat. <ul style="list-style-type: none"> ▪ En la prioritització 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les accions realitzades en el DOGC han permès incrementar el pressupost del DOE per respondre a

	de les sol·licituds d'ajuts a la 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 2 punts	criteris de compromís social dins del Pla Estratègic de la UPC.
Conciliació de la vida laboral, personal i familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha per escrit diferents recomanacions de com conciliar la vida laboral i la personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'assignació d'horaris de les assignatures de classe a les persones es regeix per criteris que tenen en compte les circumstàncies personals i familiars de les persones i que, en molts casos, permeten la conciliació entre la vida laboral i la vida personal o familiar.
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'altura a de les pissarres a les aules) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adequació dels lavabos, ampliant el nombre en diferents centres universitaris

Font: Elaboració pròpia

6. CONCLUSIONS

Com a conclusions cal destacar la sensibilitat i l'interès de l'equip directiu del DOE vers l'equitat de gènere, per conèixer la situació del departament en matèria de gènere. Per aquest motiu com a primer pas s'ha actualitzat les bases de dades del DOE tenint en compte la informació desglossada per sexes a partir d'ara.

Existeix la voluntat de l'equip directiu d'implicar-se en aquesta tasca, tenint en compte una representació més equilibrada també en l'equip de direcció. En comparació amb altres departaments de la UPC, el DOE és un departament on hi ha un percentatge de representació femenina més alt que la resta de la UPC, ja que les àrees de coneixements del DOE tenen un caràcter menys tècnic com és el d'organització i direcció d'empreses.

En el DOE hi ha més homes que dones (72% vers el 28% respectivament), però es destaca que en la categoria professional de professorat ajudant, que és on existeix més projecció laboral i promoció dins el departament hi ha moltes dones, per tant s'espera que la política de promoció del departament vagi encaminada a recolzar les persones que tenen contractes de professorat ajudant, per tal d'incrementar el nombre de dones en categories professionals més altes on fins el moment hi ha poca representació.

En el departament no s'observa cap discriminació en la realització de concursos i en la composició dels tribunals, hi ha una selecció de personal totalment equitativa, destacant que en molt casos s'han escollit més dones que homes en les diferents convocatòries.

S'espera que el departament emprengui més iniciatives i doni difusió de les presentades en aquest informe, com és la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny d'assignatures del DOE.

Aquest estat de la qüestió i anàlisi és un primer pas per seguir incidint i treballant en aquest camí. S'espera que aquestes accions es vagin consolidant i es continuï amb aquesta línia de treball iniciada pel DOE vers l'equitat de gènere.

BIBLIOGRAFIA

- Comisión Europea (2001). Política científica de la Unión Europea: Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. Luxemburgo: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europeas.
- Eisenberg, D.: Grammatical sexism in Spanish. *Journal of Hispanic Philology*, vol. 9, pp. 189--196 (1985).
- Goldin, C., Katz, L. F. y Kuziemko, I.: The homecoming of American college women: The reversal of the college gender gap. *Journal of Economic Perspectives*, vol. 20, pp. 133--156 (2006).
- Gutek, B.A.; Cohen,; A.G, Tsui, A. Reactions to perceived sex discrimination. *Human relations*, Vol. 49, 6, pp. 791--813 (1996).
- Lusa, A.; Martinez, C.; Calvet, M.D.; Pons, O. y Tura, M. (2009). How to diagnose equal opportunities between women and men in organizations. *Journal of Industrial Engineering and Management*, Vol. 2, No. 3, pp. 539-557.
- Martinez, C. Calvet, D. Lusa, A. Pons, O. Tura, M.: Guía per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses. Institut català de les dones (2006).
- Martinez, C. Calvet, D. Lusa, A. Tura, M.: Guía per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats. Institut català de les dones (2006).
- Pla director per a la igualtat d'oportunitats – UPC". Acord número 133/2007 del Consell de Govern pel qual s'aprova el Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats – UPC. Document CG 25/7 2007.
- Plantenga, J., Remery, C., Figueiredo, H. y Simith, M.: Towards a European Union Gender Equality Index. *Journal of European Social Policy*. vol. 19, pp. 19--33 (2009).

ANNEXOS

PERCENTATGE DE DONES I HOMES COL.LECTIU: PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR - PDI		
Total Col.lectiu (*)	240	100 %
Nombre de dones	76	31,67 %
Nombre d'homes	164	68,33 %
(*) Dades gener 2011		

PERCENTATGE DE DONES I HOMES COL.LECTIU: PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR - PDI		
Total Col.lectiu CU	6	100 %
Nombre de dones	0	0,00 %
Nombre d'homes	6	100,00 %
Total Col.lectiu TU	22	100 %
Nombre de dones	7	31,82 %
Nombre d'homes	15	68,18 %
Total Col.lectiu CEU	4	100 %
Nombre de dones	1	25,00 %
Nombre d'homes	3	75,00 %
Total Col.lectiu TEU	8	100 %
Nombre de dones	3	37,50 %
Nombre d'homes	5	62,50 %
Total Col.lectiu Col.laboradors/es	3	100 %
Nombre de dones	1	33,33 %
Nombre d'homes	2	66,67 %
Total Col.lectiu Ajudants/es	14	100 %
Nombre de dones	10	71,43 %
Nombre d'homes	4	28,57 %
Total Col.lectiu Lectors/es	3	100 %
Nombre de dones	1	33,33 %
Nombre d'homes	2	66,67 %
Total Col.lectiu Associats/des	167	100 %
Nombre de dones	50	29,94 %
Nombre d'homes	117	70,06 %

PERCENTATGE DE DONES I HOMES
COL.LECTIU: PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR - PDI

Total Col.lectiu Industrials Barcelona	72	100 %
Nombre de dones	23	31,94 %
Nombre d'homes	49	68,06 %

Total Col.lectiu ETSEIB	58	100 %
Nombre de dones	19	32,76 %
Nombre d'homes	39	67,24 %

Total Col.lectiu EUETIB	11	100 %
Nombre de dones	3	27,27 %
Nombre d'homes	8	72,73 %

Total Col.lectiu FNB	3	100 %
Nombre de dones	1	33,33 %
Nombre d'homes	2	66,67 %

Total Col.lectiu Edificació	68	100 %
Nombre de dones	23	33,82 %
Nombre d'homes	45	66,18 %

Total Col.lectiu EPSEB	66	100 %
Nombre de dones	23	34,85 %
Nombre d'homes	43	65,15 %

Total Col.lectiu ETSAB	2	100 %
Nombre de dones	0	0,00 %
Nombre d'homes	2	100,00 %

Total Col.lectiu ETICS	29	100 %
Nombre de dones	8	27,59 %
Nombre d'homes	21	72,41 %

Total Col.lectiu ETSETB	8	100 %
Nombre de dones	3	37,50 %
Nombre d'homes	5	62,50 %

Total Col.lectiu FIB	8	100 %
Nombre de dones	0	0,00 %
Nombre d'homes	8	100,00 %

Total Col.lectiu EETAC	10	100 %
Nombre de dones	4	40,00 %
Nombre d'homes	6	60,00 %

Total Col.lectiu FME	4	100 %
Nombre de dones	1	25,00 %
Nombre d'homes	3	75,00 %
Total Col.lectiu TERRASSA	42	100 %
Nombre de dones	11	26,19 %
Nombre d'homes	31	73,81 %
Total Col.lectiu ETSEIAT	84	100 %
Nombre de dones	10	11,90 %
Nombre d'homes	74	88,10 %
Total Col.lectiu EET	7	100 %
Nombre de dones	1	14,29 %
Nombre d'homes	6	85,71 %
Total Col.lectiu MANRESA	14	100 %
Nombre de dones	3	21,43 %
Nombre d'homes	11	78,57 %
Total Col.lectiu VILANOVA	13	100 %
Nombre de dones	8	61,54 %
Nombre d'homes	5	38,46 %

PERCENTATGE DE DONES I HOMES COL.LECTIU: PERSONAL DE SUPORT A LA RECERCA - PSR

Total Col.lectiu	6	100 %
Nombre de dones	4	66,67 %
Nombre d'homes	2	33,33 %

PERCENTATGE DE DONES I HOMES COL.LECTIU: PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS - PAS

Total Col.lectiu	10	100 %
Nombre de dones	10	100 %
Nombre d'homes	0	0 %

PERCENTATGE DE DONES I HOMES
COL·LECTIU: PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR - PDI

	CURS 2005/2006						CURS 2006/2007						CURS 2007/2008						CURS 2008/2009						CURS 2009/2010																																																																																																															
	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%																																																																																																										
Industrials Barcelona	15	25,42	44	74,58	59,00	100	12	21,05	45	78,95	57	100	16	27,12	43	72,88	59	100	20	31,25	44	68,75	64	100,00	23	31,94	49	68,06	72	100	ET SEIB	11	22,45	38	77,55	49,00	100	9	18,75	39	81,25	48	100	12	25,00	36	75,00	48	100	15	28,30	38	71,70	53	100,00	19	32,78	39	67,22	58	100	EUNETIB	2	33,33	4	66,67	6,00	100	2	33,33	4	66,67	6	100	3	42,86	4	57,14	7	100,00	3	27,27	8	72,73	11	100	FND	2	50	2	50,00	4,00	100	1	33,33	2	66,67	3	100	2	50,00	2	50,00	4	100,00	1	33,33	2	66,67	3	100																									
Edificació	16	24,62	49	75,38	65,00	100	15	23,01	48	76,99	63	100	20	30,77	45	69,23	65	100	18	26,87	49	73,13	67	100,00	23	33,33	46	66,67	69	100	EPSED	16	26,23	45	73,77	61,00	100	15	25,42	44	74,58	59	100	20	32,79	41	67,21	61	100	18	26,57	45	71,43	63	100,00	23	34,33	44	65,67	67	100	ETISAB	0	0	4	100,00	4,00	100	0	0,00	4	100,00	4	100	0	0,00	4	100,00	4	100,00	0	0,00	2	100,00	2	100																																																		
Σtics	6	18,52	22	81,48	27,00	100	6	20	24	80	30	100	5	19,23	21	80,77	26	100	7	26,92	19	73,08	26	100,00	8	26,67	22	73,33	30	100	EETAC	3	33,33	6	66,67	9,00	100	4	33,33	8	66,67	12	100	3	33,33	6	66,67	9	100	5	60,00	5	50,00	10	100,00	4	40,00	6	60,00	10	100	ETSETD	2	33,33	4	66,67	6,00	100	2	33,33	4	66,67	6	100	2	33,33	4	66,67	6	100,00	3	37,50	5	62,50	8	100	FIR	0	0	8	100,00	8,00	100	0	0,00	8	100,00	8	100	0	0,00	7	100,00	7	100,00	0	0,00	8	100,00	8	100	FME	0	0	4	100,00	4,00	100	0	0,00	4	100,00	4	100	0	0,00	3	100,00	3	100,00	1	25,00	3	75,00	4	100
Terrassa	7	22,58	24	77,42	31,00	100	8	25	24	75	32	100	11	32,35	23	67,65	34	100	13	36,11	23	63,89	36	100,00	12	27,91	31	72,09	43	100	EET	1	25	3	75,00	4,00	100	1	25,00	3	75,00	4	100	1	33,33	2	66,67	3	100,00	1	14,29	6	85,71	7	100	ETSEIAT	6	22,22	21	77,78	27,00	100	7	26,00	21	76,00	28	100	10	33,33	20	66,67	30	100	12	36,36	21	63,64	33	100,00	11	30,86	25	69,14	36	100																																																		
Marresa	1	12,5	7	87,50	8,00	100	1	12,5	7	87,5	8	100	2	25,00	6	75,00	8	100	2	25,00	6	75,00	8	100,00	3	21,43	11	78,57	14	100																																																																																																										
Vilanova	4	80	1	20,00	5,00	100	3	75	1	25	4	100	3	60,00	2	40,00	5	100	4	66,67	2	33,33	6	100,00	8	81,54	5	38,46	13	100																																																																																																										
TOTALS	48	24,62	147	75,38	195	100	49	23,20	149	76,80	194	100	57	28,93	140	71,07	197	100	64	30,92	143	69,08	207	100	77	31,95	164	68,05	241	100																																																																																																										

PERCENTATGE DE DONES I HOMES
COL·LECTIU: PERSONAL SUPORT RECERCA - PSR

	CURS 2005/2006						CURS 2006/2007						CURS 2007/2008						CURS 2008/2009						CURS 2009/2010					
	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%
Industrials Barcelona	1	50	1	50	2	100	1	33,33	2	66,67	3	100	1	33,33	2	66,67	3	100	2	50	2	50,00	4	100	2	50,00	2	50,00	4	100
Σtics	1	100	0	0,00	1	100	1	100	0	0	1	100	1	100,00	0	0,00	1	100	1	100,00	0	0,00	1	100	1	100,00	0	0,00	1	100
TOTALS	2	66,67	1	33,33	3	100	2	50,00	2	50,00	4	100	2	50,00	2	50,00	4	100	3	60,00	2	40,00	5	100	3	60,00	2	40,00	5	100

PERCENTATGE DE DONES I HOMES
COL·LECTIU: PERSONAL ADMINISTRACIÓ I SERVEIS - PAS

	CURS 2005/2006						CURS 2006/2007						CURS 2007/2008						CURS 2008/2009						CURS 2009/2010																																																							
	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%																																																		
Industrials Barcelona	6	100	0	0,00	6	100	7	87,50	1	12,50	8	100	5	83,33	1	16,67	6	100	5	83,33	1	16,67	6	100	5	100,00	0	0,00	5	100	ETSEIB	1	100	0	0,00	1	100	3	100,00	0	0,00	3	100	1	50,00	1	50,00	2	100	1	100,00	0	0,00	1	100	SEU	5	100	0	0,00	5	100	4	80,00	1	20,00	5	100	4	100,00	0	0,00	4	100	4	100,00	0	0,00	4	100
Edificació	2	100	0	0,00	2	100	2	100,00	0	0,00	2	100	2	100,00	0	0,00	2	100	2	100,00	0	0,00	2	100	2	100,00	0	0,00	2	100																																																		
Σtics	1	100	0	0,00	1	100	1	100	0	0	1	100	1	100	0	0	1	100	1	100	0	0	1	100	1	100	0	0	1	100																																																		
Terrassa	1	100	0	0,00	1	100	1	100	0	0	1	100	1	100	0	0	1	100	1	100	0	0	1	100	2	100	0	0	2	100																																																		
Marresa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																							
Vilanova	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																							
TOTALS	10	100	0	0	10	100	11	91,67	1	8,33	12	100	9	90,00	1	10,00	10	100	9	90,00	1	10,00	10	100	10	100,00	0	0,00	10	100																																																		

PERCENTATGE DE DONES I HOMES
COL·LECTIU: PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR - PDI

	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%
CU	0	0,00	8	100,00	8	100	0	0,00	7	100,00	7	100	0	0,00	7	100,00	7	100	0	0,00	6	100,00	6	100	0	0,00	6	100,00	6	100
CEU	2	22,22	7	77,78	9	100	2	22,22	7	77,78	9	100	2	28,57	5	71,43	7	100	2	40,00	3	60,00	5	100	1	25,00	3	75,00	4	100
TU	6	26,09	17	73,91	23	100	6	26,09	17	73,91	23	100	6	27,27	16	72,73	22	100	6	28,57	15	71,43	21	100	7	31,82	15	68,18	22	100
TEU	3	25,00	9	75,00	12	100	3	23,08	10	76,92	13	100	3	30,00	7	70,00	10	100	3	33,33	6	66,67	9	100	3	37,50	5	62,50	8	100
COL	4	26,67	11	73,33	15	100	4	22,22	14	77,78	18	100	4	22,22	14	77,78	18	100	4	25,00	12	75,00	16	100	4	25,00	12	75,00	16	100
LEC	1	100,00	0	0,00	1	100	1	100,00	0	0,00	1	100	1	100,00	0	0,00	1	100	1	100,00	0	0,00	1	100	1	33,33	2	66,67	3	100
AJ	4	66,67	2	33,33	6	100	4	57,14	3	42,86	7	100	10	62,50	6	37,50	16	100	12	66,67	6	33,33	18	100	10	71,43	4	28,57	14	100
ASS TC	0	0,00	3	100,00	3	100	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
ASS	28	23,93	89	76,07	117	100	25	21,55	91	78,45	116	100	31	27,19	83	72,81	114	100	35	27,13	94	72,87	129	100	50	29,94	117	70,06	167	100
EMÉRITS	0	0,00	1	100,00	1	100	0	0,00	1	100,00	1	100	0	0,00	2	100,00	2	100	0	0,00	1	100,00	1	100	0	0,00	1	100,00	1	100
BECÀRIA FPU RECERCA																			1	100,00	0,00	1	100		0		0		0	
T O T A L S	48	24,62	147	75,38	195	100	16	22,54	55	77,46	71	100	57	28,93	140	71,07	197	100	64	30,92	143	69,08	207	100	76	31,54	165	68,46	241	100

PERCENTATGE DE DONES I HOMES
COL·LECTIU: PERSONAL ADMINISTRACIÓ I SERVEIS - PAS

	CURS 2005/2006						CURS 2006/2007						CURS 2007/2008						CURS 2008/2009						CURS 2009/2010					
	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%
PAS F	8	100	0	0,00	8	100	8	100,00	0	0,00	8	100	8	100,00	0	0,00	8	100	8	100,00	0	0,00	8	100	8	100,00	0	0,00	8	100
PAS L	2	100	0	0,00	2	100	3	75,00	1	25,00	4	100	1	50,00	1	50,00	2	100	1	50,00	1	50,00	2	100	2	100,00	0	0,00	2	100
T O T A L S	10	100	0	0	10	100	11	91,6667	0	0	12	100	9	90,00	0	0,00	10	100	9	90,00	0	0,00	10	100	10	100,00	0	0,00	10	100

PERCENTATGE DE DONES I HOMES
COL·LECTIU: PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR - PDI

	Dones		Homes		Total		Dones		Homes		Total		Dones		Homes		Total		Dones		Homes		Total							
	0	%	8	%	8	%	0	%	7	%	7	%	0	%	7	%	100,00	%	6	%	6	%	6	%						
CU	0	0,00	8	100,00	8	100	0	0,00	7	100,00	7	100	0	0,00	7	100,00	7	100	0	0,00	6	100,00	6	100	0	0,00	6	100,00	6	100
CEU	2	22,22	7	77,78	9	100	2	22,22	7	77,78	9	100	2	28,57	5	71,43	7	100	2	40,00	3	60,00	5	100	1	25,00	3	75,00	4	100
TU	6	26,09	17	73,91	23	100	6	26,09	17	73,91	23	100	6	27,27	16	72,73	22	100	6	28,57	15	71,43	21	100	7	31,82	15	68,18	22	100
TEU	3	25,00	9	75,00	12	100	3	23,08	10	76,92	13	100	3	30,00	7	70,00	10	100	3	33,33	6	66,67	9	100	3	37,50	5	62,50	8	100
COL	4	26,67	11	73,33	15	100	4	22,22	14	77,78	18	100	4	22,22	14	77,78	18	100	4	25,00	12	75,00	16	100	4	25,00	12	75,00	16	100
LEC	1	100,00	0	0,00	1	100	1	100,00	0	0,00	1	100	1	100,00	0	0,00	1	100	1	100,00	0	0,00	1	100	1	33,33	2	66,67	3	100
AJ	4	66,67	2	33,33	6	100	4	57,14	3	42,86	7	100	10	62,50	6	37,50	16	100	12	66,67	6	33,33	18	100	10	71,43	4	28,57	14	100
ASS TC	0	0,00	3	100,00	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ASS	28	23,93	89	76,07	117	100	25	21,55	91	78,45	116	100	31	27,19	83	72,81	114	100	35	27,13	94	72,87	129	100	50	29,94	117	70,06	167	100
EMÉRITS	0	0,00	1	100,00	1	100	0	0,00	1	100,00	1	100	0	0,00	2	100,00	2	100	0	0,00	1	100,00	1	100	0	0,00	1	100,00	1	100
BECÀRIA FPU RECERCA																			1	100,00	0,00	1	100	0	0	0	0	0	0	
T O T A L S	48	24,62	147	75,38	195	100	16	22,54	55	77,46	71	100	57	28,93	140	71,07	197	100	64	30,92	143	69,08	207	100	76	31,54	165	68,46	241	100

PERCENTATGE DE DONES I HOMES
COL·LECTIU: PERSONAL ADMINISTRACIÓ I SERVEIS - PAS

	CURS 2005/2006						CURS 2006/2007						CURS 2007/2008						CURS 2008/2009						CURS 2009/2010					
	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%
PAS F	8	100	0	0,00	8	100	8	100,00	0	0,00	8	100	8	100,00	0	0,00	8	100	8	100,00	0	0,00	8	100	8	100,00	0	0,00	8	100
PAS L	2	100	0	0,00	2	100	3	75,00	1	25,00	4	100	1	50,00	1	50,00	2	100	1	50,00	1	50,00	2	100	2	100,00	0	0,00	2	100
T O T A L S	10	100	0	0	10	100	11	91,6667	0	0	12	100	9	90,00	0	0,00	10	100	9	90,00	0	0,00	10	100	10	100,00	0	0,00	10	100

		DOE												SECCIO										CENTRE				UPC											
		CONSELL DE DEPARTAMENT	JUNTA DE DEPARTAMENT	DIRECTOR DEL DEPARTAMENT	SOTSDIRECTOR DEL DEPARTAMENT	SECRETARI DEL DEPARTAMENT	COORDINADOR PROGRAMA DE DOCTORA	PRESIDÈNCIA COMISSIÓ ACADÈMICA I D	CAP DE SECCIÓ DEPARTAMENTAL	SECRETARIA DE SECCIÓ DEPARTAMENT	RESPONSABLE UNITAT DOCENT	RESPONSABLE GRUP DE RECERCA	MEMBRE TRIBUNAL ÚNIC DE A	CONSELL DE SECCIÓ INDUSTRIALS	CONSELL DE SECCIÓ EDIFICACIÓ	CONSELL DE SECCIÓ ETICS	CONSELL DE SECCIÓ TERRASSA	CONSELL DE SECCIÓ MANRESA	CONSELL DE SECCIÓ VILANOVA	COMISSIÓ PERMANENT DE LA SECCIÓ IN	COMISSIÓ PERMANENT DE LA SECCIÓ E	COMISSIÓ PERMANENT DE LA SECCIÓ E T	COMISSIÓ PERMANENT DE LA SECCIÓ M	DIRECTOR D'ESCOLA	DIRECTOR D'ESCOLA/FACULTAT	SOTSDIRECTORIA DE ESCOLA/FACULTAT	SECRETARIA ACADÈMICA DE ESCOLA I F	CLAUSTRAL	MEMBRE DE CONSELL DE GOVERN	MEMBRE COMISSIÓ FORMACIÓ PERMANE	DELEGAT RECTOR PROGRAMA INNOVA	DELEGAT RECTOR PARC CIENTÍFIC I TEC	REPRESENTANT UPC AL CONSELL GOVE	DELEGAT RECTOR FORMACIÓ PERMANE	DELEGAT RECTOR FORMACIÓ PERMANE	DELEGAT UPC A EAE			
2005/2006	HOMES	70	20	1	2	1	1	1	6	3	14		3	25	15	22			1	0	5	4	3	1	1	2	0	5	1	1	1	1							
	%	74,5	74,1	100	100	100	100	100	100	50	77,8		100	78,1	78,9	81,5			20		71,4	57,1		50	100	50	0	71,4	100	100	100	100							
	DONES	24	7	0	0	0	0	0	0	3	4		0	7	4	5			4	0	2	3	0	1	0	2	1	2	0	0	0	0	0						
	%	25,5	25,9	0	0	0	0	0	0	50	22,2		0	21,9	21,1	18,5			80		28,6	42,9		50	0	50	100	28,6	0	0	0	0							
2006/2007	HOMES	69	21	1	2	1	1	1	6	3	14		3	24	15	24			1	0	5	4	3	1	1	3	0	4	1	1	1	1							
	%	74,2	75	100	100	100	100	100	100	50	77,8		100	77,4	78,9	80					71,4	57,1		100	50	100	50	0	66,7	100	100	100	100						
	DONES	24	7	0	0	0	0	0	0	3	4		0	7	4	6			3	0	2	3	0	1	0	3	1	2	0	0	0	0	0						
	%	25,8	25	0	0	0	0	0	0	50	22,2		0	22,6	21,1	20					28,6	42,9		50	0	50	100	33,3	0	0	0	0							
2007/2008	HOMES	63	19	1	2	1	1	1	6	3	14	4	3	21	14	21			2	6	5	4	3	1	1	3	0	3	1	1	1	1							
	%	71,6	73,1	50	100	100	100	100	100	50	77,8	80	100	67,7	77,8	80,8			40	66,67	71,4	57,1		100	50	100	50	0	60	100	100	100	100						
	DONES	25	7	1	0	0	0	0	0	3	4	1	0	10	4	5			3	3	2	3	0	1	0	3	1	2	0	0	0	0	0						
	%	28,4	26,9	50	0	0	0	0	0	50	22,2	20	0	32,3	22,2	19,2			60	33,33	28,6	42,9		50	0	50	100	40	0	0	0	0							
2008/2009	HOMES	64	20	2	4	1	2	2	6	3	14	4	3	21	11	19	11			2	5	5	4	3	1	0	2	0	3	1	1	1	1	1				1	
	%	66	62,5	100	100	100	100	100	75	42,9	77,8	80	100	63,6	73,3	73,1	64,7			33,3	62,5	71,4	57,1		100	50	0	40	0	60	100	100	100	100	100			100	
	DONES	33	12	0	0	0	0	0	2	4	4	1	0	12	4	7	6			4	3	2	3	0	1	0	3	1	2	0	0	0	0	0	0			0	
	%	34	37,5	0	0	0	0	0	25	57,1	22,2	20	0	36,4	26,7	26,9	35,3			66,7	37,5	28,6	42,9		50	0	60	100	40	0	0	0	0	0			0		
2009/2010	HOMES	69	28	1	2	1	1	1	5	4	14	10	2	23	11	22	11			5	4	5	4	3	1	0	3	0	4	1	1	1	1	1	1	1	1		
	%	74,2	80	100	100	100	100	50	83,3	66,7	77,8	83,3	100	63,9	73,3	73,3	64,7			38,5	44,44	71,4	57,1		100	100	0	50	0	50	100	100	100	100	100	100	100		
	DONES	24	7	0	0	0	0	1	1	2	4	2	0	13	4	8	6			8	5	2	3	0	0	0	3	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	%	25,8	20	0	0	0	0	50	16,7	33,3	22,2	16,7	0	36,1	26,7	26,7	35,3			61,5	55,56	28,6	42,9		0	0	0	50	100	50	0	0	0	0	0	0	0		

PERCENTATGE DE DONES I HOMES
COL·LECTIU: PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR - PDI
DINS ELS GRUPS DE RECERCA 2010

	MEMBRES						PORTANVEU	
	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dona	Home
EOLI	4	40,00	6	60,00	10	100		X
GIOPACT	5	71,43	2	28,57	7	100	X	
GREDEC	2	20,00	8	80,00	10	100		X
LEAN MRG	3	30,00	7	70,00	10	100		X
AIRE interdepartamental	2	66,67	1	33,33	3	100		X
PROTHIUS	1	20,00	4	80,00	5	100		X
LOI	1	50,00	1	50,00	2	100		X
IEMRG	2	25,00	6	75,00	8	100		X
RHS	2	50,00	2	50,00	4	100		X
CETpD interdepartamental	1	100,00	0	0,00	1	100	X	
GRID	3	42,86	4	57,14	7	100		X
CERpIE	10	58,82	7	41,18	17	100		X
EAGIS	1	20,00	4	80,00	5	100		X
OP1	0	0,00	2	100,00	2	100		X
TOTALS	37	40,66	54	59,34	91	100	2	12

PERCENTATGE DE DONES I HOMES
COL·LECTIU: PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR - PDI
RESPONSABLES D'ASSIGNATURES

	Curs 2005-2006						Curs 2006-2007						Curs 2007-2008						Curs 2008-2009						Curs 2009-2010					
	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%
INDUSTRIALS BCN	7	21,88	25	78,13	32	100	7	22,58	24	77,42	31	100	10	32,26	21	67,74	31	100	12	36,36	21	63,64	33	100	13	36,11	23	63,89	36	100
EDIFICACIÓ	6	21,43	22	78,57	28	100	7	25,00	21	75,00	28	100	8	28,57	20	71,43	28	100	8	28,57	20	71,43	28	100	10	32,26	21	67,74	31	100
ΣTICS	4	25,00	12	75,00	16	100	4	25,00	12	75,00	16	100	4	25,00	12	75,00	16	100	4	25,00	12	75,00	16	100	4	25,00	12	75,00	16	100
TERRASSA	4	16,67	20	83,33	24	100	5	20,00	20	80,00	25	100	6	24,00	19	76,00	25	100	6	23,08	20	76,92	26	100	6	23,08	20	76,92	26	100
MANRESA	0	0,00	4	100,00	4	100	0	0,00	4	100,00	4	100	0	0,00	5	100,00	5	100	0	0,00	5	100,00	5	100	0	0,00	5	100,00	5	100
VILANOVA	3	75,00	1	25,00	4	100	3	75,00	1	25,00	4	100	3	60,00	2	40,00	5	100	3	60,00	2	40,00	5	100	3	60,00	2	40,00	5	100
T O T A L S	24	22,22	84	77,78	108	100	26	24,07	82	75,93	108	100	31	28,18	79	71,82	110	100	33	29,20	80	70,80	113	100	36	30,25	83	69,75	119	100

PERCENTATGE DE DONES I HOMES
COL·LECTIU: PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR - PDI
CONCURSOS PROFESSORAT CONTRACTAT

CANDIDATURES	Nº CONCURSOS		Curs 2005-2006				Nº CONCURSOS	Curs 2006-2007				Nº CONCURSOS	Curs 2007-2008				Nº CONCURSOS	Curs 2008-2009				Nº CONCURSOS	Curs 2009-2010														
	Dones	%	Homes	%	Total	%		Dones	%	Homes	%		Total	%	Dones	%		Homes	%	Total	%		Dones	%	Homes	%	Total	%									
INDUSTRIALS BCN	8	4	25,00	12	75,00	16	100	5	2	33,33	4	66,67	6	100	14	6	31,58	13	68,42	19	100	7	8	42,11	11	57,89	19	100	2	3	100,00	0	0,00	3	100		
	ASS	4	1	9,09	11	100,00	11	100	4	1	20,00	4	80,00	5	100	11	2	14,29	12	85,71	14	100	8	7	38,89	11	61,11	18	100								
	AJ	4	3	300,00	1	100,00	1	100							3	4	80,00	1	20,00	5	100	1	1	100,00	0	0,00	1	100	1	2	100,00	0	0,00	2	100		
	AG							1	1	100,00	0	0,00	1	100																							
	TU																																				
EDIFICACIÓ	4	1	20,00	4	80,00	5	100	6	3	30,00	7	70,00	10	100	17	11	50,00	11	50,00	22	100	11	3	20,00	12	80,00	15	100	2	0	0,00	6	100,00	6	100		
	ASS	1	0	0,00	2	100,00	2	100	6	3	30,00	7	70,00	10	100	13	9	47,37	10	52,63	19	100	11	3	20,00	12	80,00	15	100	2	0	0,00	6	100,00	6	100	
	AJ	2	1	50,00	1	50,00	2	100							4	2	66,67	1	33,33	3	100																
	COL	1	0	0,00	1	100,00	1	100																													
ΣTICS								2	0	0,00	2	100,00	2	100	2	1	33,33	2	66,67	3	100	2	4	80,00	1	20,00	5	100									
	ASS							2	0	0,00	2	100,00	2	100	1	0	0,00	2	100,00	2	100	2	4	80,00	1	20,00	5	100									
	LEC														1	1	100,00	0	0,00	1	100																
TERRASSA	1	1	100,00	0	0,00	1	100	1	0	0,00	1	100,00	1	100	7	4	80,00	1	20,00	5	100	9	4	28,57	10	71,43	14	100	5	0	0,00	10	100,00	10	100		
	ASS	1	1	100,00	0	0,00	1	100							3	1	50,00	1	50,00	2	100	9	4	28,57	10	71,43	14	100	4	0	0,00	9	100,00	9	100		
	AJ							1	0	0,00	1	100,00	1	100	4	3	100,00	0	0,00	3	100																
	LEC																																				
MANRESA	1	0	0,00	2	100,00	2	100							2	1	50,00	1	50,00	2	100																	
	ASS	1	0	0,00	2	100,00	2	100																													
	AJ													2	1	50,00	1	50,00	2	100																	
VILANOVA	1	1	100,00	0	0,00	1	100							2	1	50,00	1	50,00	2	100																	
	ASS																					1	0	0,00	1	100,00	1	100									
	COL	1	1	100,00	0	0,00	1	100														1	0	0,00	1	100,00	1	100									
TOTALS	15	7	28	18	72	25	100	14	5	26,32	14	73,68	19	100	42	23	45,10	28	54,90	51	100	31	19	35,19	35	64,81	54	100	9	3	15,79	16	84,21	19	100		

RESULTATS	Nº CONCURSOS		Curs 2006-2007				Nº CONCURSOS	Curs 2007-2008				Nº CONCURSOS	Curs 2008-2009				Nº CONCURSOS	Curs 2009-2010																			
	Dones	%	Homes	%	Total	%		Dones	%	Homes	%		Total	%	Dones	%		Homes	%	Total	%																
INDUSTRIALS BCN	8	4	50,00	4	50,00	8	100	5	0	0,00	3	100,00	3	100	14	0	0,00	8	100,00	8	100	8	4	66,67	2	33,33	6	100	2	2	100,00	0	0,00	2	100		
	ASS	4	1	25,00	3	75,00	4	100	4	0	0,00	3	100,00	3	100	11	0	0,00	6	100,00	6	100	7	3	80,00	2	40,00	5	100	1	1	100,00	0	0,00	1	100	
	AJ	4	3	75,00	1	25,00	4	100							3	0	0,00	2	100,00	2	100	1	1	100,00	0	0,00	1	100									
	AG																																				
	TU																																				
EDIFICACIÓ	4	1	25,00	3	75,00	4	100	6	2	40,00	3	60,00	5	100	17	9	60,00	6	40,00	15	100	11	1	33,33	2	66,67	3	100	2	0	0,00	2	100,00	2	100		
	ASS	1	0	0,00	1	100,00	1	100	6	2	40,00	3	60,00	5	100	13	7	58,33	5	41,67	12	100	11	1	33,33	2	66,67	3	100	2	0	0,00	2	100,00	2	100	
	AJ	2	1	50,00	1	50,00	2	100							4	2	66,67	1	33,33	3	100																
	COL	1	0	0,00	1	100,00	1	100																													
ΣTICS								2	0	0,00	2	100,00	2	100	2	0	0,00	1	100,00	1	100	2	1	100,00	0	0,00	1	100									
	ASS							2	0	0,00	2	100,00	2	100	1	0	0,00	1	100,00	1	100	2	1	100,00	0	0,00	1	100									
	LEC														1	0	0,00	1	100,00	1	100																
TERRASSA	1	1	100,00	0	0,00	1	100	1	0	0,00	1	100,00	1	100	7	4	80,00	1	20,00	5	100	9	2	28,57	5	71,43	7	100	5	0	0,00	4	100,00	4	100		
	ASS	1	1	100,00	0	0,00	1	100							3	1	50,00	1	50,00	2	100	9	2	28,57	5	71,43	7	100	4	0	0,00	3	100,00	3	100		
	AJ							1	0	0,00	1	100,00	1	100	4	3	100,00	0	0,00	3	100																
	LEC																																				
MANRESA	1	0	0,00	1	100,00	1	100							2	1	50,00	1	50,00	2	100																	
	ASS	1	0	0,00	1	100,00	1	100																													
	AJ													2	1	50,00	1	50,00	2	100																	
VILANOVA	1	1	100,00	0	0,00	1	100															1	0	0,00	1	100,00	1	100									
	ASS																					1	0	0,00	1	100,00	1	100									
	COL	1	1	100,00	0	0,00	1	100														1	0	0,00	1	100,00	1	100									
TOTALS	15	7	46,67	8	53,33	15	100</																														

PERCENTATGE DE DONES I HOMES
 COL.LECTIU: PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR - PDI
 PARTICIPACIO SEMINARIS PERMANENTS DOE 2009/2010

	MEMBRES					
	Dones	%	Homes	%	Total	%
DRAC	7	41,18	10	58,82	17	100
VIDEO STREAMING	5	31,25	11	68,75	16	100
EINES RECERCA	6	33,33	12	66,67	18	100
EESS	3	37,50	5	62,50	8	100
TOTALS	21	35,59	38	64,41	59	100

	CU	CEU	TU	TEU	COL	LEC	AJ	ASS	TOTALS
DRAC	2H	1H	1D-1H	1D-1H	4H		5D-1H		17
VIDEO STREAMING	1H		1D-2H	1D-1H	3H		3D-2H	2H	16
EINES RECERCA	2H		2D-3H	1D-1H	6H		3D		18
EESS	1H		1D-1H		1H		2D-1H	1H	8
TOTALS	6H	1H	5D-7H	3D-3H	14H		13D-4H	3H	

H= Home / D= Dona

PERCENTATGE DE DONES I HOMES
COL·LECTIU: DIRECCIÓ PFC ETSEIB

	CURS 2005/2006						CURS 2006/2007						CURS 2007/2008						CURS 2008/2009						CURS 2009/2010					
	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%
Enginyeria Industrial	7	25,93	20	74,07	27	100	4	16,67	20	83,33	24	100	7	26,92	19	73,08	26	100	13	41,9355	18	58,06	31	100	7	41,18	10	58,82	17	100
Organització Industrial	0	0,00	5	100,00	5	100	3	25	9	75	12	100	0	0,00	14	100,00	14	100	3	33,33	6	66,67	9	100	2	18,18	9	81,82	11	100
Enginyeria Química	0		0		0	100	0	0,00	1	100,00	1	100	0		0		0	100	0		0		0	100	0	0,00	1	100,00	1	100
Master LTM	0		0		0	100	0	0	1	100	1	100	0		0		0	100	1	50,00	1	50,00	2	100	0	0,00	1	100,00	1	100
T O T A L S	7	21,88	25	78,13	32	100	7	18,42	31	81,58	38	100	7	17,50	33	82,50	40	100	17	40,48	25	59,52	42	100	9	30,00	21	70,00	30	100

PERCENTATGE DE DONES I HOMES
COL·LECTIU: CONVENIS AMB INSTITUCIONS dades CTT

	CURS 2005/2006						CURS 2006/2007						CURS 2007/2008						CURS 2008/2009						CURS 2009/2010					
	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%	Dones	%	Homes	%	Total	%
PROJECTES CTT	1	4,00	24	96,00	25	100							7	26,92	19	73,08	26	100	13	41,9355	18	58,06	31	100	7	41,18	10	58,82	17	100
COMPETITIVUS							1	16,67	5	83,33	6	100																		
TOTALS	1	4,00	24	96,00	25	100	1	16,67	0	0,00	6	100	7	26,92	19	73,08	26	100	13	41,94	18	58,06	31	100	7	41,18	10	58,82	17	100