



UNIVERSITAT POLITÈCNICA  
DE CATALUNYA

## **Diagnòstic de la situació en matèria d'igualtat d'oportunitats a la Universitat Politècnica de Catalunya**

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

*GIOPACT: Grup de recerca d'Igualtat d'Oportunitats en  
l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia de la UPC*

Treball de recerca finançat per l'Institut Català de les Dones els anys  
2004 i 2005.

*IOC-DT-P-2006-7  
Gener 2006*

**Institut d'Organització i Control  
de Sistemes Industrials**



## CONTINGUTS

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓ</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>FITXES DE VALORACIÓ</b>	<b>4</b>
2.1	Política d'igualtat d'oportunitats	4
2.2	Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social	6
2.3	Comunicació, imatge i llenguatge	10
2.4	Representativitat de les dones	12
2.5	Accés, selecció, promoció i desenvolupament	15
2.6	Retribució	19
2.7	Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació	20
2.8	Condicions laborals	23
2.9	Conciliació de la vida laboral i familiar	25
2.10	Condicions físiques de l'entorn de treball	26
<b>3.</b>	<b>CONCLUSIONS: PUNTS FORTS I PUNTS FEBLES</b>	<b>28</b>
	<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>32</b>
	<b>ANNEX TAULES DADES UPC</b>	<b>39</b>



# DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA (UPC)

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

## 1. INTRODUCCIÓ

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

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

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

## 2. FITXES DE VALORACIÓ

### 2.1 Política d'igualtat d'oportunitats

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

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

d'una persona que canalitzi i executi les propostes i demandes de la Comissió.

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

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

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

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

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

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

Codi	2.1
Àrea	POLÍTiques D'IMPACTE A LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL
Descripció	Incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca. Si es promou, s'assessora i es revisa com s'incorpora la perspectiva de gènere en els projectes de recerca portats a terme en la universitat.
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Documentació institucional Entrevista amb el Vicerectorat de Docència i Extensió Universitària Entrevista amb el Vicerector de Recerca Entrevista amb el Servei de Comunicació Entrevista amb el Programa Dona
Fita	Existència d'accions per promoure i sensibilitzar les persones que fan recerca per tal que hi incorporin la perspectiva de gènere.
Dades	No hi ha cap iniciativa institucional en aquest sentit

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

## 2.3 Comunicació, imatge i llenguatge

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

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

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

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

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

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

## 2.4 Representativitat de les dones

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

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

Codi	4.3
Àmbit	REPRESENTATIVITAT DE LES DONES

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

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

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

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

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



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

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

## 2.5 Accés, selecció, promoció i desenvolupament

Codi	5.1
Àmbit	ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT
Descripció	Percentatge de dones entre les persones presentades a cada concurs i



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

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

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

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

	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.
Diagnosi	Vermell
Valoració	La denominació dels perfils del PAS no és neutra. El llenguatge utilitzat en la descripció dels perfils del PAS no és neutre. La descripció dels perfils del PAS no és homogènia ni completa.
Observacions	Falta analitzar el catàleg o llistat de tots els llocs de treball del PAS, però no ha estat facilitat pel Servei de Personal. Tanmateix, si s'observen les mancances indicades en el manual de perfils és molt probable que aquestes mancances persisteixin en el catàleg de llocs de treball.

Codi	5.5
Àmbit	ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT
Descripció	Realització de campanyes o mesures per animar les dones al desenvolupament, a la promoció i a la 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 Formació), ICE (Institut Ciències l'Educació) Documentació institucional Unitat o Oficina d'Igualtat Oportunitats o Agent d'Igualtat
Fita	Realització de campanyes de comunicació per al desenvolupament del personal
Dades	Existeix comunicació interna al PDI per a mobilitat i estades a l'estranger i pel que fa al finançament dels cursos de formació mitjançant la pàgina web.
Diagnosi	Ambre
Valoració	Cal millorar la comunicació interna
Observacions	Tot i que es disposa d'alguna informació en l'àmbit de la mobilitat o d'estades fora de la universitat, s'ha de potenciar el desenvolupament mitjançant la comunicació.

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

	Formació externa: funcionaris 33,3%, laboral 0%
Diagnosi	Vermell
Valoració	Formació interna: En els col·lectius Funcionari i Interins l'assistència als cursos està pràcticament feminitzada. En el col·lectiu Laboral està més equilibrada. Formació externa: En els col·lectius Funcionari i Laboral l'assistència a cursos està pràcticament masculinitzada (en el cas del Funcionari totalment) Globalment la UPC no ha assolit la fita
Observacions	Només figuren les dades dels cursos gestionats per la OFA. No s'han considerat les categories molt minoritàries ja que no aporten dades significatives.

## 2.6 Retribució

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

Codi	6.2
Àmbit	RETRIBUCIÓ
Descripció	Retribució anual mitjana de les dones i dels homes, desglossat per categoria professional, per col·lectiu (PDI/PAS) i per tipus de jornada (temps complet i temps parcial).
Bàsic/Complementari	Bàsic
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades Servei de Personal

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Codi	7.5
Àmbit	ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ
Descripció	Nombre de queixes i denúncies rebudes anualment, per sexes. Proporció de nombre de sancions respecte nombre de queixes, desglossat per sexes.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Quantitatiu



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

## 2.8 Condicions laborals

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

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



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

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

	activitats de recerca disminueixi considerablement i que es situïn en una posició de desavantatge respecte als homes. Finalment, es valora negativament el fet que el document de la CSAPDIU inclogui llenguatge sexista.
Observacions	

## 2.9 Conciliació de la vida laboral i familiar

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

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

Codi	9.3
Àmbit	CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR
Descripció	Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida laboral i familiar
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Servei de Personal Mostreig

Fita	Aconseguir que no es posin reunions a última hora de la jornada laboral, a la tarda
Dades	No es disposa d'informació
Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	

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

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

## 2.10 Condicions físiques de l'entorn de treball

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

Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	El Servei de Prevenció de riscos laborals ha fet una enquesta al personal, que està en explotació en aquest moments.

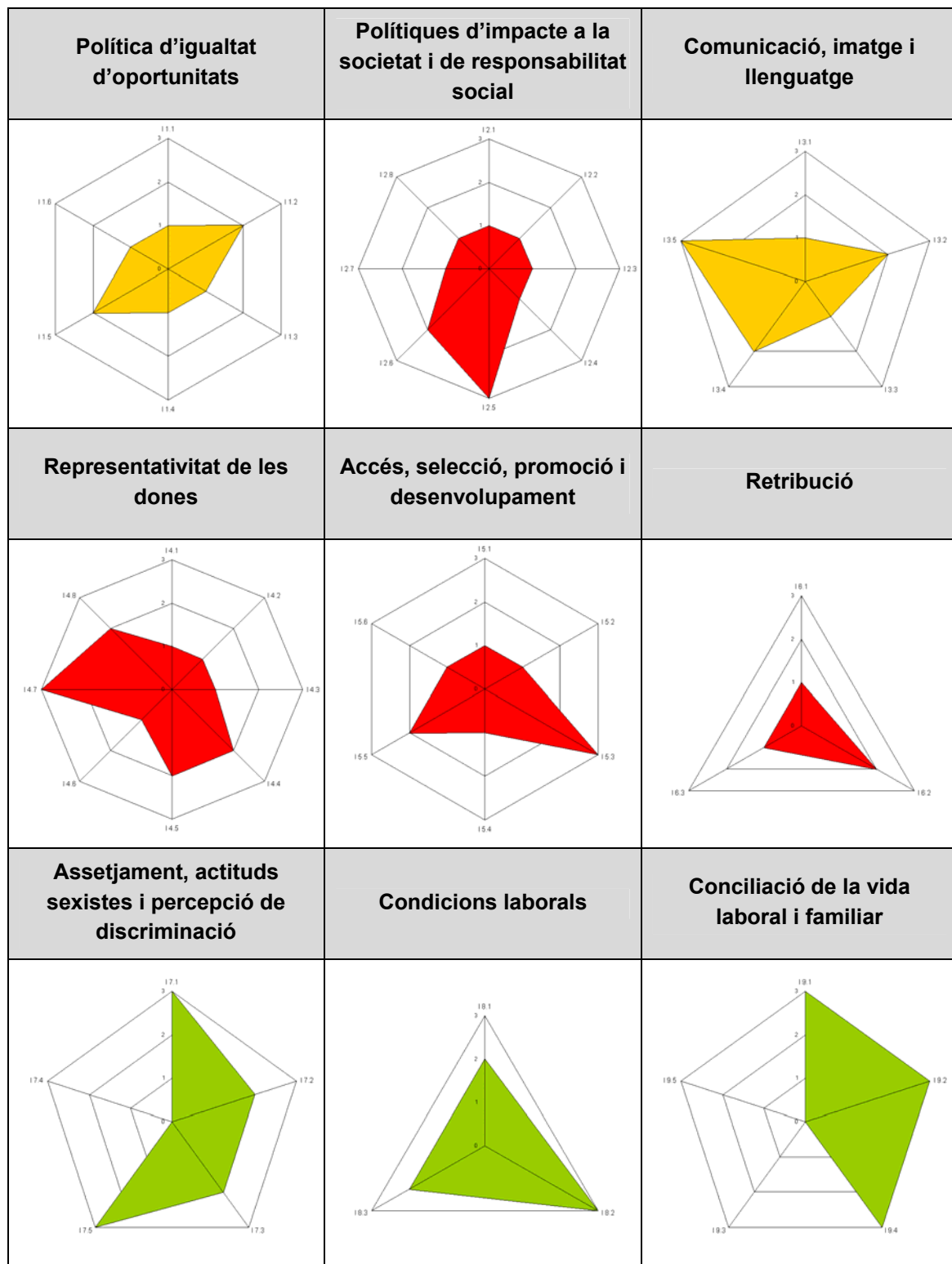
Codi	10.2
Àmbit	CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL
Descripció	Adequació del lloc de treball i dels espais compartits a les característiques específiques de dones i d'homes.
Bàsic/Complementari	Complementari
Quantitatiu/Qualitatiu	Qualitatiu
Font d'informació	Base de dades Servei de Personal Responsable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

PAS: Personal d'Administració i Serveis  
PDI: Personal Docent i Investigador

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

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

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



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

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

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

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

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



## BIBLIOGRAFIA

### BIBLIOGRAFIA GENERAL

AHOLD (2003). Equal opportunity and fair pay policy.

<http://www.ahold.com/index.asp?id=36>

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

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

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

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

Allied – Domecq (2004). Social Report 2004.

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

Allied – Domecq (2004). Equal Opportunities Policy.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Diputació de Barcelona. (2002) 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](http://www.gosw.gov.uk).

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

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

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

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

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

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

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

Guidelines for equal opportunities employers.

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

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

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

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

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

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

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

Nottighamshire County Council. Corporate Equality Plan 2003/2004.

NOVARTIS. 2003. Política de Civismo empresarial de Novartis.

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

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

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

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

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

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

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

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

Social Accountability International. Social Accountability International and SA8000.

<http://www.sa8000.org/Overview.doc>

Strategies for gender equality in higher education, university research.

[http://www.skk.uit.no/MW99/papers/Soeyland\\_Anne\\_.pdf](http://www.skk.uit.no/MW99/papers/Soeyland_Anne_.pdf)

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

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

Pla d'igualtat d'oportunitats. Ajuntament de Barcelona

<http://www.cird.bcn.es/catala/cbcndon/cbcndon1.htm>

Pla Municipal per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a Berga. Ajuntament de Berga

<http://www.ajberga.es/regidories/regidories.htm>

Pla Transversal d'igualtat per les dones. Ajuntament de Cornellà

[http://dones.cornellaweb.com/pla\\_igualtat.asp](http://dones.cornellaweb.com/pla_igualtat.asp)

Pla d'igualtat d'oportunitats. Ajuntament de Granollers.

[http://www.granollers.org/AjGra/1115640548482/AjGra-Page-tPageDetalleListaResult\\_1115640548342.html](http://www.granollers.org/AjGra/1115640548482/AjGra-Page-tPageDetalleListaResult_1115640548342.html)

Pla Municipal d'igualtat d'oportunitats per homes i dones. Ajuntament de Les Franqueses del Vallès

[http://www.lesfranqueses.org/pdf/pla\\_igualtat.pdf](http://www.lesfranqueses.org/pdf/pla_igualtat.pdf)

Pla Municipal d'igualtat d'oportunitats. Ajuntament de Lliçà d'Amunt

<http://www.llicamunt.net/ajllisa/ca/ajuntament/plans-actuacio-municipal/pla-igualtat-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

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

Australian National University. Gender Equity Action Plan.  
<http://www.anu.edu.au/equity/gender.html>

Stockholm University's Gender Equality Policy for 2004-2006.  
<http://www.jamstkom.su.se/engpolicy.php3>

University of Hawaii. (2002). An Updated Plan for Achieving Gender Equity in University of Hawaii at Manoa Intercollegiate Athletics. <http://www.hawaiiathletics.com/GEPlan2.pdf>

University of Helsinki Equality plan 2001-2003.  
<http://www.helsinki.fi/tasa-arvo/english/eqplan.html>

University of Oxford. Athena Project 2000-1: Action Plan.  
<http://www.admin.ox.ac.uk/eop/gender/athena.shtml>

University of Roehampton. Diversity and Equal Opportunities Policy.  
<http://www.roehampton.ac.uk/jobs/pdf/DEO.pdf>

University of Stockholm. Stockholm University's Gender Equality Policy for 2001-2003.  
<http://www.jamstkom.su.se/engpolicy.php3>

University of Strathclyde (Glasgow). Equal Opportunities Action Plan  
[http://www.strath.ac.uk/site/policy/equal\\_opps\\_action\\_plan.html](http://www.strath.ac.uk/site/policy/equal_opps_action_plan.html)

Victoria University. (2003) Gender Equity Performance Indicators at Victoria University.  
<http://www.vu.edu.au/library/pdf/EOAC%20attachment%20to%20minutes%2010th%20meeting.pdf>

## ENLLAÇOS

Australian Government- Equal Opportunity for women in the workplace Agency (EOWA).  
<http://www.eowa.gov.au>

BITC Programmes (Business in the Community. 2004) - OPPORTUNITY NOW.  
[http://www.bitc.org.uk/programmes/programme\\_directory/opportunity\\_now/index.html](http://www.bitc.org.uk/programmes/programme_directory/opportunity_now/index.html)

Comunidad de Madrid. Consejería de Empleo y Mujer. <http://www.empresaconciliacion.com/>

Equal Opportunities Commission- Anglaterra.

[www.eoc.org.uk](http://www.eoc.org.uk)

Equality Challenge Unit.

<http://www.ecu.ac.uk>

European Commission. Gender Equality

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

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

<http://www.eurofound.eu.int/>

Institut Català de la Dona.

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

Instituto de la Mujer.

[www.mtas.es/mujer](http://www.mtas.es/mujer)

NOVARTIS.

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

Programa Óptima.

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

The Work Foundation, Anglaterra.

<http://www.theworkfoundation.com>

Total E-quality Programme.

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



# ANNEX

## TAULES DADES UPC





## Àmbit 4. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES

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

### PDI i PAS

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

### PDI funcionari

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

### PDI contractat

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

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

#### PAS

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

#### PAS funcionari

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

#### PAS laboral

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

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

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

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

**PAS**

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

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

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

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

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

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

		Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones
PDI	Catedràtics i catedràtiques d'universitat	244	235	9	96,3%	3,7%
	Catedràtics i catedràtiques	1	1	0	100,0%	0,0%

PAS	Categoria	Total	Homes	Dones	% Homes	% Dones
	Alta direcció	11	7	4	63,6%	36,4%

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

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

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

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

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

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

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

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

##### Claustre Universitari: Membres nats

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

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

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

### Claustre Universitari: Membres electius

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

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



### Consell Govern

Membres del CG elegits pel Claustre Universitari

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

Membres del CG elegits pel Claustre Universitari

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

### Junta Consultiva

Junta Consultiva

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

Junta Consultiva

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

### CSAPDIU

CSAPDIU

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

CSAPDIU

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

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

**Detall centres**

FACULTAT DE MATEMÀTIQUES I ESTADÍSTICA	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
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	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
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	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
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	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
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	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones	
Director o directora	1	1	0	100%	0%	79,59%	20,41%	-20,41%
Sotsdirectores i sotsdirectors	8	6	2	75%	25%			
Secretari o secretària acadèmica	1	0	1	0%	100%			
Total membres de l'equip directiu (exclòs director o directora)	9	6	3	67%	33%	81,27%	18,73%	14,60%

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Detall departaments

#### ARQUITECTURA DE 701 COMPUTADORS

Director o directora H  
Secretari o secretària H

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

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

Director o directora H  
Secretari o secretària H

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

#### COMPOSICIÓ 703 ARQUITECTÒNICA

Director o directora H  
Secretari o secretària D

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

#### CONSTRUCCIONS 704 ARQUITECTÒNIQUES I

Director o directora H  
Secretari o secretària D

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

#### CONSTRUCCIONS 705 ARQUITECTÒNIQUES II

Director o directora H  
Secretari o secretària D

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

**ENGINYERIA DE LA  
706 CONSTRUCCIÓ**

Director o directora H  
Secretari o secretària H

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

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

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

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

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

Director o directora H  
Secretari o secretària H

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

**709 ENGINYERIA ELÈCTRICA**

Director o directora H  
Secretari o secretària H

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

**710 ENGINYERIA ELECTRÒNICA**

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

Secretari o secretària

H

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

## ENGINYERIA HIDRÀULICA, MARÍTIMA I

### 711 AMBIENTAL

Director o directora

H

Secretari o secretària

H

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

### 712 ENGINYERIA MECÀNICA

Director o directora

H

Secretari o secretària

H

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

### 713 ENGINYERIA QUÍMICA

Director o directora

H

Secretari o secretària

H

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

## ENGINYERIA TÈXTEL I

### 714 PAPERERA

Director o directora

H

Secretari o secretària

H

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

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

Director o directora H  
Secretari o secretària D

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

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

Director o directora H  
Secretari o secretària H

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

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

Director o directora H  
Secretari o secretària H

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

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

Director o directora H  
Secretari o secretària H

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

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

Director o directora H  
Secretari o secretària H

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



## 720 FÍSICA APLICADA

Director o directora H  
Secretari o secretària D

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

## FÍSICA I ENGINYERIA

### 721 NUCLEAR

Director o directora H  
Secretari o secretària H

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

## INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORT I DEL

### 722 TERRITORI

Director o directora H  
Secretari o secretària H

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

## LLENGUATGES I SISTEMES

### 723 INFORMÀTICS

Director o directora H  
Secretari o secretària D

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

## MÀQUINES I MOTORS

### 724 TÈRMICS

Director o directora H  
Secretari o secretària H

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

### 725 MATEMÀTICA APLICADA I

Director o directora H

Secretari o secretària D

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

### 726 MATEMÀTICA APLICADA II

Director o directora H

Secretari o secretària D

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

### 727 MATEMÀTICA APLICADA III

Director o directora H

Secretari o secretària D

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

### 729 MECÀNICA DE FLUIDS

Director o directora H

Secretari o secretària D

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

### 731 ÒPTICA I OPTOMETRIA

Director o directora H

Secretari o secretària H

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

### ORGANITZACIÓ

#### 732 D'EMPRESES

Director o directora H

Sotsdirector o sotsdirectora H

Sotsdirector o sotsdirectora H  
 Secretari o secretària H

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

## PROJECTES

### 735 ARQUITECTÒNICS

Director o directora H  
 Secretari o secretària H

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

### 736 PROJECTES D'ENGINYERIA

Director o directora H  
 Secretari o secretària D

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

## RESISTÈNCIA DE MATERIALS I ESTRUCTURES A

### 737 L'ENGINYERIA

Director o directora H  
 Secretari o secretària H

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

## TEORIA DEL SENYAL I

### 739 COMUNICACIONS

Director o directora H  
 Secretari o secretària D

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

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

Director o directora H  
Secretari o secretària H

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

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

Director o directora H  
Secretari o secretària H

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

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

Director o directora H  
Secretari o secretària H

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

**743 MATEMÀTICA APLICADA IV**

Director o directora H  
Secretari o secretària D

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

**744 ENGINYERIA TELEMÀTICA**

Director o directora H  
Secretari o secretària H

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

**745 ENGINYERIA AGROALIMENTÀRIA I**

**BIOTECNOLOGIA**

Director o directora D

Secretari o secretària D

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

**Detall instituts**

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

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

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

**Resum centres**

Càrrec	Representants actuals					Elegibles		Diferència Dones
	Nombre	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**

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

**Resum instituts**

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

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

**Centres propis**

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

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

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

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

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

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

#### Centres adscrits

CENTRE	ESTUDIS DE 1r CICLE	TOTAL	Homes	Dones	% Homes	% Dones
801 EUNCET	Dipl. de Ciències Empresarials	408	202	206	49,5%	50,5%
	Eng. Tècn. d'Informàtica de Gestió	168	133	35	79,2%	20,8%
	<b>Total EUNCET</b>	<b>576</b>	<b>335</b>	<b>241</b>	<b>58,2%</b>	<b>41,8%</b>
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%
	<b>TOTAL EUETIB</b>	<b>2.300</b>	<b>1.889</b>	<b>411</b>	<b>82,1%</b>	<b>17,9%</b>
830 EUETAB	Eng. Tècn. Agríc. en Indústries Agràries i Alimentàries	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%
	<b>TOTAL EUETAB</b>	<b>790</b>	<b>394</b>	<b>396</b>	<b>49,9%</b>	<b>50,1%</b>
840 EUPMT	Eng. Tècn. de Telecomunicació en Telemàtica	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%
	<b>TOTAL EUPMT</b>	<b>666</b>	<b>597</b>	<b>69</b>	<b>89,6%</b>	<b>10,4%</b>
860 EUETII	Eng. Tècn. Industrial en Química Industrial	105	56	49	53,3%	46,7%
870 EUETTPC	Eng. Tècn. Industrial Tèxtil	69	30	39	43,5%	56,5%
<b>Total estudis de 1r cicle. Centres adscrits</b>		<b>4.720</b>	<b>3.440</b>	<b>1.280</b>	<b>72,9%</b>	<b>27,1%</b>

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

### Tercer cicle

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

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

<b>TOTAL</b>			<b>153</b>	<b>49</b>	<b>104</b>	32,0%	68,0%
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%
<b>TOTAL</b>			<b>126</b>	<b>49</b>	<b>77</b>	38,9%	61,1%
<b>TOTAL UPC</b>			<b>2.985</b>	<b>990</b>	<b>1.995</b>	33,2%	66,8%

## Formació continuada

### ÀMBIT D'ARQUITECTURA

Programes de màster

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

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

Programes de postgrau

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

## Cursos de postgrau

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

**ÀMBIT D'ENGINYERIA CIVIL**

## Programes de màster

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

## Programes de postgrau

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

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

#### Cursos de postgrau

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

### ÀMBIT D'ENGINYERIA INDUSTRIAL

#### Programes de màster

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

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

#### Programes de postgrau

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

#### Cursos de postgrau

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

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

## ÀMBIT DE GESTIÓ I ORGANITZACIÓ D'EMPRESSES

Programa de màster

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



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

#### Programes de postgrau

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

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

#### Cursos de postgrau

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

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

##### Programa de màster

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

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

#### Programes de postgrau

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

#### Cursos de postgrau

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

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

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

### Estudis de 2n cycle. Centres propis

Centre		Estudi		Nre. titulats	Distribució per sexe		Distribució per edats									Mitjana d'edat
					Homes	Dones	<=21	22	23	24	25	26	27	28	>28	
200	FME	03	Llic. en Ciències i Tècn. Estadístiques (pla 99)	16	8	8				2	6	1	1	4	2	26,62

220	ETSEIT	01	Eng. Industrial (pla 93)	22	20	2				4	5	6	1	2	4	26,50	
220	ETSEIT	'01	Eng. Industrial (pla 03)	10	8	2			2	3	1	2			2	26,80	
220	ETSEIT	02	Eng. en Automàtica i Electrònica Ind. (pla 94)	18	17	1			6	6	3	3				24,17	
220	ETSEIT	03	Eng. en Organització Industrial (pla 98)	44	34	10			1	11	6	6	6	3	11	27,45	
230	ETSETB	01	Eng. de Telecomunicació (pla 92)	39	33	6			2	7	8	7	4	5	6	26,28	
230	ETSETB	02	Eng. en Electrònica (pla 92)	46	42	4			1	6	9	11	8	2	9	26,67	
240	ETSEIB	01	Eng. Industrial (pla 94)	18	18		1		4	3			2	2	6	26,88	
240	ETSEIB	03	Eng. en Organització Industrial (pla 95)	8	7	1			1	1	1	2			3	28,00	
240	ETSEIB	03	Eng. en Organització Industrial (pla 00)	13	10	3			1	5	3	1	1		2	26,69	
240	ETSEIB	04	Eng. Químic (pla 96)	4	3	1	1			1	1		1			24,50	
240	ETSEIB	05	Eng. de Materials (pla 97)	8	7	1						5		2	1	27,37	
240	ETSEIB	05	Eng. de Materials (pla 00)	12	8	4				2	3	3	1	2	1	26,25	
250	ETSECCPB	01	Eng. de Camins, Canals i Ports (pla 95)	11	8	3				1	4	3	1		2	26,09	
270	FIB	02	Eng. en Informàtica (pla 91)	35	26	9			4	10	6	4	3	1	7	25,94	
280	FNB	04	Llic. de Nàutica i Transport Marítim (pla 00)	17	13	4	1		2	1	4	3	4	2		25,53	
280	FNB	05	Llic. de Màquines Navals (pla 00)	10	8	2				1	5	1	1	2		25,80	
300	EPSC	04	Eng. de Telecomunicació (pla 01)	37	31	6	6		11	8	7		1	3	1	24,19	
<b>Total estudis de 2n cicle. Centres propis</b>				<b>368</b>	<b>301</b>	<b>67</b>			<b>9</b>	<b>35</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>58</b>	<b>35</b>	<b>30</b>	<b>57</b>	<b>26,20</b>
<b>% sobre el total estudis de 2n cicle. Centres propis</b>					<b>81,79%</b>	<b>18,21%</b>			<b>2,45%</b>	<b>9,51%</b>	<b>19,57%</b>	<b>19,57%</b>	<b>15,76%</b>	<b>9,51%</b>	<b>8,15%</b>	<b>15,49%</b>	

## Estudis de primer cicle. Centres propis

Centre	Estudi	Nre. titulats	Distribució per sexe		Distribució per edats								Mitjana d'edat
			Homes	Dones	<=21	22	23	24	25	26	27	28	

200	FME	02	Dipl. en Estadística (pla 96)	27	13	14	7	4	3	4	1	6		1	1	23,70
250	ETSECCPB	02	Eng. Tècn. en Obres Públiques (pla 96)	103	75	28	10	15	21	24	7	6	5	7	8	24,26
270	FIB	04	Eng. Tècn. en Informàtica de Gestió (pla 91)	49	33	16	8	6	8	6	6	5		3	7	24,74
270	FIB	05	Eng. Tècn. en Informàtica de Sistemes (pla 91)	78	70	8	8	14	14	8	9	12	5	2	6	24,53
280	FNB	02	Dipl. en Màquines Navals (pla 00)	8	6	2	2	2		1	2				1	23,62
280	FNB	03	Dipl. en Navegació Marítima (pla 00)	18	12	6	7	4	3	1	2	1				22,22
280	FNB	06	Eng. Tècn. Naval en Propulsió i Serveis del Vaixell (pla 95)	2	1	1					1				1	27,00
280	FNB	06	Eng. Tècn. Naval en Propulsió i Serveis del Vaixell (pla 00)	35	26	9	3	7	7	6	3	4	3		2	24,29
300	EPSC	02	Eng. Tècn. de Telec., esp. en Sist. de Telec. (pla 00)	64	51	13	26	10	15	7	1	2	2		1	22,41
300	EPSC	03	Eng. Tècn. de Telec., esp. en Telemàtica (pla 00)	39	30	9	28	5	2	3				1		21,41
310	EPSEB	01	Arquitecte Tècnic (pla 96)	147	100	47		2	11	17	28	29	8	13	39	27,03
310	EPSEB	01	Arquitecte Tècnic (pla 02)	283	182	101	11	66	55	43	30	30	13	10	25	24,55
310	EPSEB	02	Eng. Tècn. en Topografia (pla 97)	41	23	18		8	6	3	11	5	6	2		24,61
320	EUETIT	02	Eng. Tècn. Industrial - Tèxtil (pla 93)	23	9	14	3	3	5	2	2	3	2		3	24,70
320	EUETIT	03	Eng. Tècn. Industrial - Mecànica (pla 93)	63	60	3	12	8	6	7	8	8	2	6	6	24,56
320	EUETIT	04	Eng. Tècn. Industrial - Química Industrial (pla 93)	37	17	20	4	7	9	5	5	1	3	1	2	24,11
320	EUETIT	05	Eng. Tècn. Industrial - Electrònica Industrial (pla 93)	85	82	3	16	13	13	14	7	5	5	4	8	24,22
320	EUETIT	06	Eng. Tècn. Industrial - Electricitat (pla 93)	35	31	4	3	4	8	8	4	2	4		2	24,14
320	EUETIT	07	Eng. Tècn. De Telecomunicació - So i Imatge (01)	11	8	3	9		1	1						20,73
330	EUPM	03	Eng. Tècn. Industrial - Mecànica (pla 94)	10	8	2				1		4	1	1	3	33,00
330	EUPM	03	Eng. Tècn. Industrial - Mecànica (pla 02)	58	53	5	15	10	8	6	8	3	1	3	4	23,57
330	EUPM	04	Eng. Tècn. Industrial - Química Industrial (pla 94)	10	4	6				1	1	2	2	1	3	29,40

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

## Estudis de primer cicle. Centres adscrits

Centre		Estudi		Nre. titulats	Distribució per sexe		Distribució per edats									Mitjana d'edat
					Homes	Dones	<=21	22	23	24	25	26	27	28	>28	
801	EUNCET	01	Dipl. en Ciències Empresarials (pla 97)	4	3	1			1			1	1	1		26,00
801	EUNCET	01	Dipl. en Ciències Empresarials (pla 01)	64	32	32	12	8	10	4	6	6	5	2	11	25,02
801	EUNCET	02	Eng. Tècn. En Informàtica de Gestió (pla 01)	5	4	1			1		1	1			2	27,40
802	EAEW	01	Dipl. en Ciències Empresarials (pla 97)	85	63	22	14	10	15	8	4	2	8	2	22	27,09
820	EUETIB	02	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Mecànica (pla 02)	154	136	18	35	29	26	18	6	9	14	4	13	24,11
820	EUETIB	03	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Electricitat (pla 02)	50	49	1	9	6	16	2	7	3	2	2	3	24,40
820	EUETIB	04	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Química Industrial (pla 02)	109	55	54	28	26	12	10	10	6	5	6	6	23,56
820	EUETIB	05	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Electrònica Industrial (pla 02)	126	115	11	24	19	31	14	9	5	3	3	18	24,43
830	EUETAB	02	Eng. Tècn. Agrícola, esp. en Indústries Agràries i Alimentàries (pla 93)	89	32	57	18	19	16	3	11	7	7	2	6	23,98
830	EUETAB	03	Eng. Tècn. Agrícola, esp. en Explotacions Agropecuàries (pla 93)	35	17	18	6	10	5	3	2	4	2		3	24,06
830	EUETAB	04	Eng. Tècn. Agrícola, esp. en Hortofruticultura i Jardineria (pla 93)	34	14	20	4	2	4	6	4	2	2	4	6	25,59
840	EUPMT	04	Eng. Tècn. de Telecomunicació, esp. en Telemàtica (pla 94)	7	7							3	3	1		26,71
840	EUPMT	04	Eng. Tècn. de Telecomunicació, esp. en Telemàtica (pla 02)	69	60	9	16	11	14	6	8	8	3	2	1	23,43
840	EUPMT	05	Eng. Tècn. en Informàtica de Gestió (pla 94)	22	17	5			1		3	4	5	2	7	28,23
840	EUPMT	05	Eng. Tècn. en Informàtica de Gestió (pla 02)	50	41	9	3	10	10	11	7	1	5		3	24,14
840	EUPMT	06	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Electrònica Industrial (pla 94)	8	7	1				1	4			1	2	27,00
840	EUPMT	06	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Electrònica Industrial (pla 02)	29	24	5		11	4	1	3	1	3	3	3	24,69
860	EUETII	02	Eng. Tècn. Industrial, esp. en Química Industrial (pla 95)	41	22	19	7	12	5	3	6	5	1	1	1	23,51



870	EUETTPC	02	Eng. Tècn. Industrial en Tèxtil (pla 97)	13	6	7	2	1	1		2	1	2	1	3	26,08
<b>Total estudis de 1r cicle. Centres adscrits</b>				<b>994</b>	<b>704</b>	<b>290</b>	<b>178</b>	<b>174</b>	<b>172</b>	<b>90</b>	<b>93</b>	<b>69</b>	<b>71</b>	<b>37</b>	<b>110</b>	<b>24,58</b>
<b>% sobre el total estudis de 1r cicle. Centres adscrits</b>					<b>70,82%</b>	<b>29,18%</b>	<b>18%</b>	<b>17,51%</b>	<b>17,30%</b>	<b>9,05%</b>	<b>9,36%</b>	<b>6,94%</b>	<b>7,14%</b>	<b>3,72%</b>	<b>11,07%</b>	
<b>TOTAL UPC</b>				<b>4.632</b>	<b>3.272</b>	<b>1.360</b>	<b>426</b>	<b>530</b>	<b>748</b>	<b>737</b>	<b>696</b>	<b>496</b>	<b>321</b>	<b>220</b>	<b>458</b>	<b>24,87</b>
<b>% sobre el total UPC</b>					<b>70,64%</b>	<b>29,36%</b>	<b>9,20%</b>	<b>11,44%</b>	<b>16,15%</b>	<b>15,91%</b>	<b>15,03%</b>	<b>10,71%</b>	<b>6,93%</b>	<b>4,75%</b>	<b>9,89%</b>	

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

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

02	Dipl. en Màquines Navals	0,63	69,0	47,9	0,51	69,0	48,0
03	Dipl. en Navegació Marítima	0,67	69,0	55,2	0,72	69,0	58,9
04	Llic. en Nàutica i Transport Marítim	0,76	75,0	62,6	0,82	75,0	56,8
05	Llic. en Màquines Navals	0,62	75,0	44,3	0,81	75,0	48,0
06	Eng. Tècn. en Propulsió i Serveis del Vaixell	0,71	75,0	54,6	0,59	75,0	54,2
01	Arquitectura	0,79	75,0	46,2	0,76	75,0	44,3
02	Eng. Tècn. de Telec. en Sist. de Telecomunicació	0,85	75,0	60,9	0,81	75,0	55,2
03	Eng. Tècn. de Telec. en Telemàtica	0,78	75,0	60,2	0,78	75,0	56,8
04	Eng. Telecomunicació (2n cicle)	0,94	75,0	63,3	0,93	75,0	58,8
05	Eng. Tècn. en Aeronàutica - Aeornavegació	0,95	75,0	58,0	0,94	75,0	59,3
01	Arquitectura Tècnica	0,73	82,5	51,1	0,70	82,5	48,5
02	Eng. Tècn. en Topografia	0,80	75,0	51,1	0,75	75,0	48,1
03	Eng. en Organització Industrial (orientat a l'edificació)	0,81	75,0	55,7	0,80	75,0	53,4
02	Eng. Tècn. Ind. - Tèxtil	0,76	75,0	61,2	0,69	75,0	57,6
03	Eng. Tècn. Ind. - Mecànica	0,80	75,0	61,6	0,71	75,0	54,1
04	Eng. Tècn. Ind. - Química Industrial	0,70	75,0	56,5	0,66	75,0	49,5
05	Eng. Tècn. Ind. - Electrònica Industrial	0,70	75,0	53,2	0,68	75,0	53,2
06	Eng. Tècn. Ind. - Electricitat	0,69	75,0	54,1	0,68	75,0	53,1
07	Eng. Tècn. de Telec. - So i Imatge	0,86	75,0	54,9	0,87	75,0	62,8
03	Eng. Tècn. Ind. - Mecànica	0,79	75,0	51,5	0,66	75,0	56,0
04	Eng. Tècn. Ind. - Química Industrial	0,79	75,0	58,6	0,71	75,0	52,9
05	Eng. Tècn. Ind. - Electrònica Industrial	0,64	75,0	57,4	0,66	75,0	55,7
06	Eng. Tècn. de Mines - Explotació de Mines	0,75	75,0	58,6	0,61	75,0	57,5
07	Eng. Tècn. de Telec. - Sistemes Electrònics	0,76	75,0	59,2	0,68	75,0	57,7
04	Eng. Tècn. en Informàtica de Gestió	0,68	70,0	52,7	0,56	70,0	50,6

05	Eng. Tècn. Ind. - Mecànica	0,77	75,0	48,6	0,70	75,0	52,0
06	Eng. Tècn. Ind. - Electricitat	0,80	75,0	51,2	0,71	75,0	52,5
07	Eng. Tècn. Ind. - Química Industrial	0,72	75,0	56,5	0,70	75,0	54,9
08	Eng. Tècn. Ind. - Electrònica Industrial	0,72	75,0	55,3	0,68	75,0	54,1
09	Eng. Tècn. de Telec. - Sistemes Electrònics	0,61	75,0	46,3	0,60	75,0	47,8
10	Eng. en Automàtica i Electrònica Industrial	0,90	75,0	58,0	0,85	75,0	61,1
01	Dipl. d'Òptica i Optometria	0,81	69,0	60,6	0,69	69,0	61,0
<b>TOTAL UPC</b>		<b>0,76</b>	<b>73,7</b>	<b>54,6</b>	<b>0,72</b>	<b>73,7</b>	<b>54,9</b>

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

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

07	Eng. Tècn. de Telec. - So i Imatge	73,3%	47,1	62,8%	83,7%	54,3	72,4%
03	Eng. Tècn. Ind. - Mecànica	68,7%	40,7	54,3%	74,6%	36,9	49,2%
04	Eng. Tècn. Ind. - Química Industrial	78,1%	46,4	61,9%	70,6%	37,5	50,0%
05	Eng. Tècn. Ind. - Electrònica Industrial	76,5%	37,0	49,3%	74,3%	36,6	48,8%
06	Eng. Tècn. de Mines - Explotació de Mines	78,2%	44,0	58,6%	76,7%	35,0	46,7%
07	Eng. Tècn. de Telec. - Sistemes Electrònics	79,0%	45,2	60,2%	76,9%	39,3	52,4%
04	Eng. Tècn. en Informàtica de Gestió	75,3%	36,1	51,5%	72,3%	28,2	40,3%
05	Eng. Tècn. Ind. - Mecànica	64,9%	37,4	49,9%	69,4%	36,6	48,8%
06	Eng. Tècn. Ind. - Electricitat	68,3%	40,8	54,4%	70,1%	37,4	49,9%
07	Eng. Tècn. Ind. - Química Industrial	75,3%	40,6	54,2%	73,2%	38,2	51,0%
08	Eng. Tècn. Ind. - Electrònica Industrial	73,8%	39,9	53,2%	72,2%	36,8	49,1%
09	Eng. Tècn. de Telec. - Sistemes Electrònics	61,8%	28,3	37,7%	63,8%	28,8	38,5%
10	Eng. en Automàtica i Electrònica Industrial	77,3%	52,0	69,3%	81,5%	51,8	69,0%
01	Dipl. d'Òptica i Optometria	87,8%	49,0	71,0%	88,5%	42,2	61,1%
<b>TOTAL UPC</b>		<b>74,1%</b>	<b>41,6</b>	<b>56,4%</b>	<b>74,5%</b>	<b>39,6</b>	<b>53,7%</b>

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

**PDI**

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

**PAS**

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

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

**Edat PDI**

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

**Edat PAS**

**% respecte el total gènere**

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

#### Antiguitat PDI

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

#### Antiguitat PAS

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



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

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

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

### CONCURSOS D'ACCÉS COSSOS DOCENTS

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

### CONCURSOS CONTRATACIÓ PERSONAL DOCENTE I INVESTIGADOR DOCTOR

(Programa Serra i Hünter)

publicació 08/07/04

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

### CONCURSOS PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR EXTRAORDINARIS D'ADAPTACIÓ A

Publicació 22/04/04

Tipus concurs	Tribunal		Presentats		Persona guanyadora	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Prof. lector -1/701/A	0	3	1	0	1	0
Prof. lector -2/701/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -3/701/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -4/701/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -5/707/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -6/707/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -7/708/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -8/708/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -9/708/A	0	3	1	0	1	0

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

**CONCURSOS PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR CONTRACTAT**

1/2004-2005 publicació 11/05/04

2/2004-2005 publicació 03/12/04

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

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

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

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

### CONCURSOS DE PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

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

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



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

**Resum**  
**Persones presentades**

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

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

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

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

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

**Resum**  
**Persones guanyadores**

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

PDI Laboral Tipus concurs	Persona guanyadora		% dones guanyadores vs. totals guanyadors
	Dones	Homes	
Total Places Serra i 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	Persona guanyadora		% dones guanyadores vs. totals guanyadors
	Dones	Homes	
Total grup I	4	3	57,1%
Total grup II	6	12	33,3%
Total grup III	3	14	17,6%
Total grup IV	0	7	0,0%

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

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

**Resum  
tribunals**

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

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

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

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

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

**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**

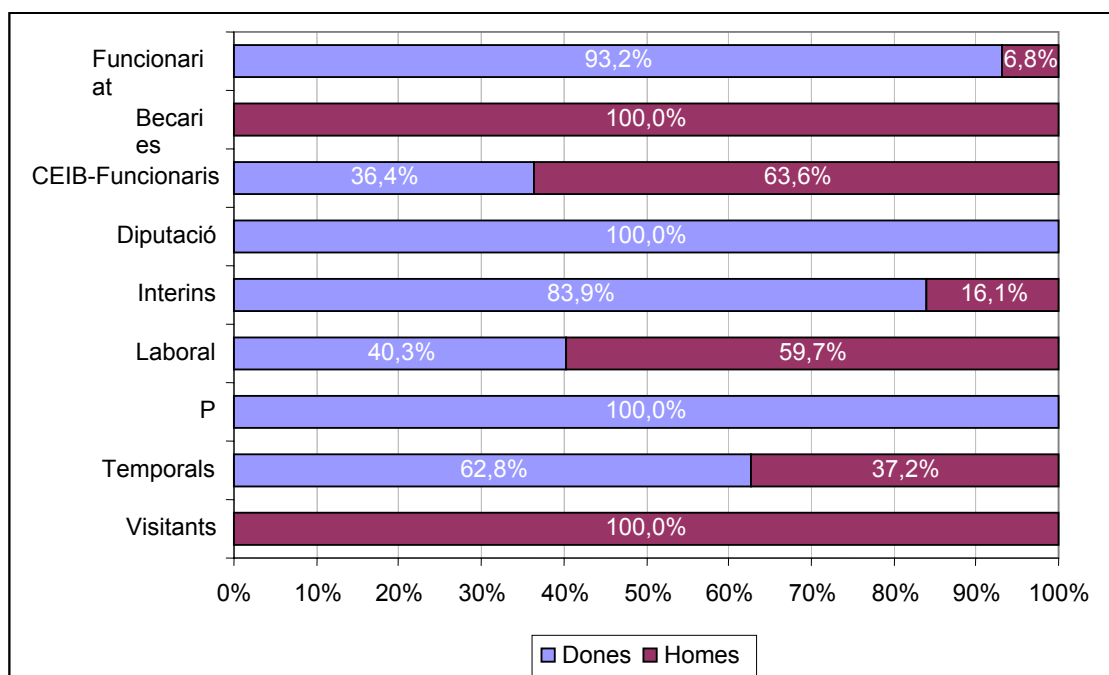
**Cursos ICE**

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

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

### Cursos Oficina de Formació A

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



**Formació externa**

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

## Àmbit 6. RETRIBUCIÓ

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

## Àmbit 8. CONDICIONS LABORALS

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

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

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