

**INFORME SOBRE LA SITUACIÓ ACTUAL  
DE LES DONES A LA UPC**

**DOCUMENT INFORMATIU CU 9/12 2007**

Vicerectorat de Relacions Institucionals i Promoció Territorial  
Barcelona, 19 de febrer de 2008

## INTRODUCCIÓ

El reconeixement de que les dones i els homes han tenir els mateixos drets i oportunitats en els diferents àmbits de la vida, és un objectiu prioritari que tota institució pública ha d'assolir. Les polítiques públiques d'igualtat de gènere són la resposta a l'acceptació de l'existència de desigualtat per raó de gènere. Van dirigides a crear i garantir les condicions necessàries que permetin a dones i homes gaudir d'un desenvolupament social, polític i econòmic i a participar en la seva configuració des de totes les esferes de manera equitativa. Aquestes polítiques donen compliment al principi legal d'igualtat de tracte i de prohibició de discriminació per raó de sexe i de remoure els obstacles que impedeixin la dimensió real del principi d'igualtat (C.E, art. 9.2).

L'accés generalitzat de les dones a la universitat ha estat un dels grans reptes del passat segle XX, ja que no va ser fins el 1910 quan es va obtenir el recolzament legal necessari per a què aquest fet tingués lloc en Espanya. La presència de les dones a la universitat estava absolutament prohibida en els orígens de la institució. En aquest sentit, existia un decret-resolució al 1377 del Claustre de professors de la Universitat de Bolònia, inclòs en els seus Estatuts, que textualment deia: "*I ja que la dona és la raó primera del pecat, l'arma del dimoni, l'expulsió de l'home del paradís i de la destrucció de l'antiga llei, i ja que, en conseqüència, és precís evitar curosament tot comerç amb ella, nosaltres defensem i prohibim expressament que algú es permeti introduir alguna dona, sigui qui sigui aquesta, incloent la més honrada, en dita universitat. I si algú ho fa a pesar de tot, serà severament castigat pel rector*" (Ana Guil Bozal. Mujeres, Universidad y cambio social: [www.amit-es.org/descarg/ana\\_guil.pdf](http://www.amit-es.org/descarg/ana_guil.pdf))

És cert que la situació des de llavors ha canviat molt i que els percentatges de dones (PDI, PAS i estudiantes) a les universitats espanyoles és cada cop superior, encara que la seva distribució sigui molt diferent per especialitats. En aquest sentit, la presència de dones és molt elevada en carreres socioeducatives, humanístiques i sanitàries, en front de les tècniques en les quals la seva presència en els sectors del PDI i de l'estudiantat és quasi anecdòtica. És evident que s'ha avançat molt en aspectes com l'equiparació en l'àmbit formatiu entre els homes i les dones o la incorporació de les dones en el món laboral, però encara queden molts aspectes pendents de solucionar. Aconseguir aquest salt qualitatiu implica un canvi de pensament i de comportament de les persones de la institució.

El propòsit de la política de la UPC en matèria d'igualtat d'oportunitats, és promoure la igualtat en la comunitat acadèmica, prevenir la discriminació i obtenir una participació i representació equilibrada entre dones i homes en els diferents nivells i estaments de la universitat. Aquesta política ha de permetre incorporar la perspectiva de gènere en els diferents àmbits i unitats. Per aquest motiu, és necessària la implicació de tots els membres de la universitat, ja que la responsabilitat de promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes és responsabilitat de tothom. S'han de promoure accions destinades a millorar la comunicació, l'intercanvi de informació i la

coordinació entre els diferents agents que participen de manera directa o indirecta en projectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats.

La falta de discriminació a la universitat no és condició suficient ni garantia que hi hagi igualtat d'oportunitats real entre dones i homes. Els obstacles que històricament han impedit a les dones gaudir de les mateixes oportunitats que els homes les posa en una situació de partida desfavorable. La diferència de papers que la societat imposa a cada un dels sexes, els estereotips de gènere existents respecte a determinats estudis i professions, el major pes en la responsabilitat sobre les càrregues familiars i domèstiques i la interrupció de la vida laboral per raons reproductives constitueixen factors clau a l'hora de desenvolupar la carrera professional de les dones i, per tant, són obstacles a la igualtat d'oportunitats en el món acadèmic i laboral.

Les dones, com a col·lectiu, són clau per al futur de la nostra universitat i de la nostra societat i constitueixen un potencial molt valuós que no podem ignorar.

## **ACTUACIONS DE LA UPC EN RELACIÓ AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS**

Per aconseguir progressivament la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones de la UPC fa temps que la institució ha desenvolupat diferents actuacions:

- Creació del Programa Dona (1997).
- Aprovació del Estatuts de la UPC (2003) on l'article 7 diu: La Universitat ha de promoure accions per assolir la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en tots els àmbits universitaris".
- Aprovació de la creació del Grup de recerca d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia (GIOPACT) pel Consell de Govern (acord núm. 119/2004).
- Creació de la Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats de les Dones i els Homes pel Consell de Govern (acord núm. 106/2004) presidida pel vicerector de Docència i Extensió Universitària i 26 dones representats dels diferents estaments de la universitat. No inclou els òrgans de representació sindical.
- Aprovació pel Consell de Govern de la Normativa d'ajuts a la mobilitat externa del PDI (acord núm. 176/2004) en el que s'inclou la perspectiva de gènere entre els criteris de concessió d'ajuts.
- Aprovació pel Consell de Govern dels Criteris de prioritització de sol·licituds valorades positivament en el programa de promoció del PDI amb vinculació permanent a temps complet (acord núm. 100/2005) en el que s'inclou la perspectiva de gènere.
- Elaboració de la Guia de llenguatge no sexista per part del Servei de Llengües i Terminologia de la UPC, seguint les directrius de la Secretaria de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya, i difusió (2005).
- Aprovació de l'acord sobre la utilització d'un llenguatge no sexista a la UPC (acord núm. 272/2005).

- Realització per part del GIOPACT del projecte de l'Institut Català de les Dones "Diagnosi de la igualtat d'oportunitats de les dones en la universitat pública i disseny d'un pla d'actuació" (2005).
- Aprovació de la creació de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (IIEDG) pel Consell de Govern (acord núm. 25/2006). L'Institut està integrat per diferents universitats catalanes, l'Institut Català de les Dones i del Departament d'Innovació, Universitats i Empresa de la Generalitat de Catalunya.
- Elaboració, per part del grup de recerca GIOPACT, de la proposta per el primer pla d'igualtat d'oportunitats de la UPC (juliol, 2006).
- Creació d'un espai específic d'igualtat d'oportunitats de les dones i els homes dins la pàgina web de la UPC.
- Hi ha un canvi de continguts en relació amb el concepte d'igualtat d'oportunitats i amés de considerar la igualtat d'oportunitats per raó de gènere, s'amplia a la igualtat d'oportunitats per raó de discapacitat. Per tant, totes les accions que es portin a terme a partir de novembre de 2006 sempre es faran en els dos àmbits indicats.
- Aprovació pel Consell de Govern de la creació de l'Oficina de Suport a la Igualtat d'Oportunitats amb dos àmbits de actuació, la igualtat d'oportunitats per raó de gènere i per raó de discapacitat (acord núm. 110/2006).
- Aprovació pel Consell de Govern de creació de la Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats com estructura específica de seguiment dels dos àmbits d'actuació del Pla Director (acord núm. 5/2007). Està presidida per la vicerectora de Relacions Institucionals i Promoció Territorial, 9 dones més i 10 homes dels diferents estaments de la universitat, incloent els quatre òrgans de representació sindical.
- Aprovació pel Consell de Govern del document "Marc per a l'impuls de les línies estratègiques 2008/2010" (acord num. 197/2007) on s'inclou el Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats, com a projecte específic transversal de la UPC.
- Aprovació pel Consell de Govern del Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats-UPC (acord núm. 133/2007) amb els dos àmbits d'actuació indicats anteriorment.
- Nomenament d'agents de centres i campus que col·laboren en l'acompliment del Pla Director (novembre 2007).

## **SITUACIÓ ACTUAL DE LES DONES A LA UPC**

El Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats per raó de gènere presenta 6 objectius generals:

1. Promoure una cultura a favor de l'equitat i de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
2. Garantir la no discriminació i la igualtat d'oportunitats en l'accés i el desenvolupament professional dels seus membres en tots els col·lectius: personal docent i investigadors i personal d'administració i serveis.

3. Propiciar la participació de les dones en els nivells de responsabilitat, en la representació en els òrgans de govern de la universitat i en els càrrecs unipersonals de govern.
4. Promoure l'equilibri de la proporció entre dones i homes i en l'estudiantat de les titulacions de la universitat.
5. Promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de totes les persones que treballen a la UPC.
6. Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

L'objectiu específic 3.10 del Pla vol "garantir l'equilibri, o transitòriament la proporció real entre persones de diferent sexe a les candidatures, així com garantir el major equilibri possible entre dones i homes en els tribunals i en altres comissions de valoració". Hi ha una acció (3.10.1) associada a aquest objectiu que diu:

*"Presentar anualment un informe al claustre amb informació relativa a l'aplicació efectiva a cada unitat bàsica i funcional del principi d'igualtat entre dones i homes, amb especificació, mitjançant la desagregació per sexe de les dades, de la distribució de la plantilla i grup de titulació. (D'acord amb la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Título 5, Capítulo I "El principio de igualdad en el empleo público". Artículo 63 "Evaluación sobre la igualdad en el empleo público" D'acord amb la Modificació de la LOU, artículo 27)"*

Per tant, serà el Claustre Universitari el que anualment serà informat sobre l'assoliment d'aquest objectiu. Ja que el Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats va ser aprovat pel Consell de Govern al mes de juliol, en aquest primer Claustre posterior a la seva aprovació es considera adient mostrar amb dades la situació de les dones en els diferents sectors de la comunitat universitària (PDI, PAS i estudiantes). Es presenten en el document les dades desagregades per sexe existents quan es va aprovar el Pla i que han estat facilitades pel Gabinet Tècnic de Planificació, Avaluació i Estudis (GTPAE).

## **1. Personal Docent i Investigador (PDI)**

La taula i la figura 1.1 mostren les dades desagregades per sexe del nombre de dones i d'homes del PDI de la UPC per categories. El nombre de dones representa un 20.97% del total del PDI funcionari i contractat. El percentatge és lleugerament més alt entre el PDI contractat (21.8%) que entre el PDI dels diferents cossos de funcionariat (20.2%). El nombre de catedràtiques de universitat és extremadament baix (5.35%), no existint cap catedràtica contractada a la UPC al finalitzar el curs 2006-07. Dins del PDI funcionari, el percentatge més elevat de dones correspon a les catedràtiques d'escola universitària (30.25%) i entre el PDI contractat, són les ajudantes (32.47%) les que assolixen percentatges més alts.

La distribució del PDI adscrit orgànicament a les diferents unitats es mostra en les taules 1.2, 1.3 i 1.4 i en les figures corresponents. S'ha d'indicar que aquesta distribució és força heterogènia. Dels 40 departaments de la UPC, hi ha 27 on el percentatge de dones no arriba al 25% (entre ells, un no en té cap), 12 departaments on aquest percentatge de PDI femení està comprès entre el 25 i el 50% i només 1 departament que supera el 50%.

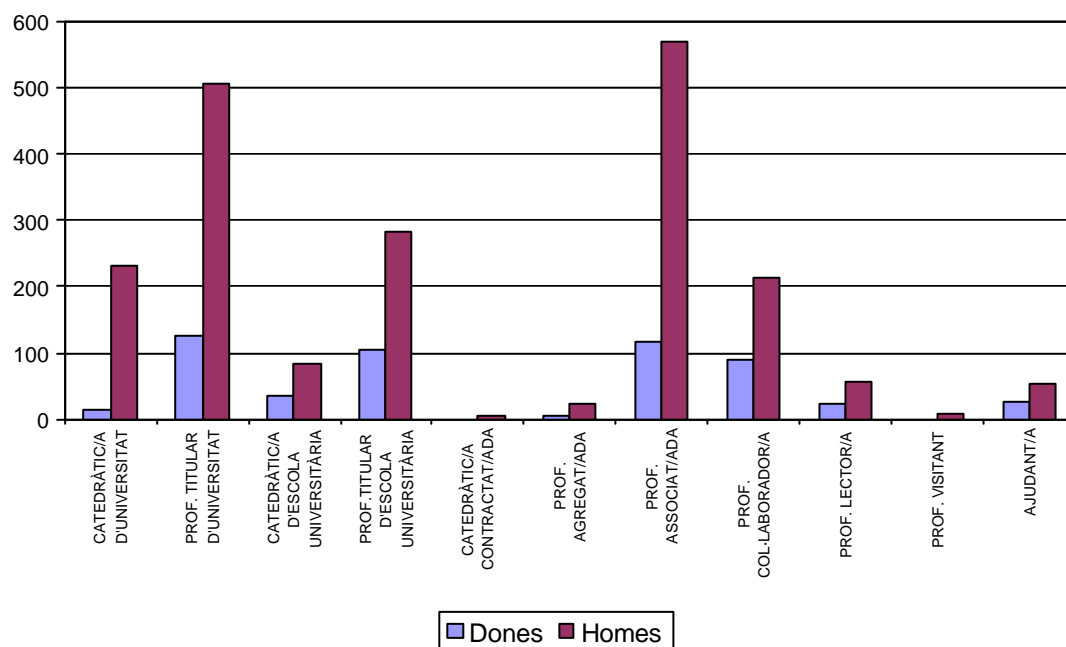
Les dades del PDI dels centres adscrits es mostren a la taula i a la figura 1.5.

Taula 1.1.- PDI – Personal Docent i Investigador de centres propis

	Categoria	Dones	% Dones	Homes	%Homes	Total
PDI Funcionari	CATEDRÀTIC/A D'UNIVERSITAT	13	5,35%	230	94,65%	243
	PROF. TITULAR D'UNIVERSITAT	125	19,84%	505	80,16%	630
	CATEDRÀTIC/A D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA	36	30,25%	83	69,75%	119
	PROF. TITULAR D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA	105	27,13%	282	72,87%	387
PDI Contractat	CATEDRÀTIC/A CONTRACTAT/ADA	0	0,00%	5	100,00%	5
	PROF. AGREGAT/ADA	5	17,24%	24	82,76%	29
	PROF. ASSOCIAT/ADA	117	17,06%	569	82,94%	686
	PROF. COL-LABORADOR/A	90	29,70%	213	70,30%	303
	PROF. LECTOR/A	22	27,85%	57	72,15%	79
	PROF. VISITANT	0	0,00%	7	100,00%	7
	AJUDANT/A	25	32,47%	52	67,53%	77
	<b>TOTAL</b>	<b>538</b>	<b>20,97%</b>	<b>2.027</b>	<b>79,03%</b>	<b>2.565</b>

*No consta el personal propi de l'EUETIB i l'EUETAB*

**Figura 1.1.- PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR curs 2006-07**



Taula 1.2.- PDI adscrit orgànicament a les unitats bàsiques (curs 2006-2007)

Unitat	Curs 2006-2007				
	Dones	%Dones	Homes	% Homes	Total
440 IOC	0	0,00%	1	100,00%	1
210 ETSAB	1	100,00%	0	0,00%	1
220 ETSEIAT	0	0,00%	1	100,00%	1
240 ETSEIB	0	0,00%	1	100,00%	1
300 EPSC	0	0,00%	7	100,00%	7
340 EPSEVG	1	100,00%	0	0,00%	1
460 INTE	0	0,00%	2	100,00%	2
701 AC	19	18,10%	86	81,90%	105
702 CMEM	10	22,73%	34	77,27%	44
703 CA	4	12,50%	28	87,50%	32
704 CA1	8	12,70%	55	87,30%	63
705 CA2	11	23,91%	35	76,09%	46
706 EC	9	22,50%	31	77,50%	40
707 ESAII	9	12,68%	62	87,32%	71
708 ETCG	9	21,95%	32	78,05%	41
709 EE	2	2,70%	72	97,30%	74
710 EEL	13	7,60%	158	92,40%	171
711 EHMA	0	0,00%	27	100,00%	27
712 EM	15	18,07%	68	81,93%	83
713 EQ	35	40,23%	52	59,77%	87
714 ETP	7	33,33%	14	66,67%	21
715 EIO	14	35,00%	26	65,00%	40
716 EA	6	16,67%	30	83,33%	36
717 EGE	8	12,70%	55	87,30%	63
718 EGA1	8	14,29%	48	85,71%	56
719 EGA2	6	20,00%	24	80,00%	30
720 FA	15	25,42%	44	74,58%	59
721 FEN	19	21,84%	68	78,16%	87
722 ITT	5	12,50%	35	87,50%	40
723 LSI	41	29,29%	99	70,71%	140
724 MMT	3	9,09%	30	90,91%	33
725 MA1	16	29,09%	39	70,91%	55
726 MA2	14	26,42%	39	73,58%	53
727 MA3	30	39,47%	46	60,53%	76
729 MF	3	11,11%	24	88,89%	27
731 OO	27	52,94%	24	47,06%	51
732 OE	44	24,18%	138	75,82%	182
735 PA	18	14,17%	109	85,83%	127
736 PA	17	37,78%	28	62,22%	45
737 RMEE	7	12,50%	49	87,50%	56
739 TSC	23	18,40%	102	81,60%	125
740 UOT	9	18,00%	41	82,00%	50
741 EMRN	9	36,00%	16	64,00%	25
742 CEN	1	3,45%	28	96,55%	29
743 MA4	16	27,12%	43	72,88%	59
744 ENTEL	10	16,39%	51	83,61%	61
745 EAB	16	39,02%	25	60,98%	41
<b>TOTAL</b>	<b>538</b>	<b>20,97%</b>	<b>2.027</b>	<b>79,03%</b>	<b>2.565</b>

Taula 1.3.- PDI Funcionari

Unitat	Curs 2006-2007				
	Dones	% Dones	Homes	%Homes	TOTAL
440 IOC	0	0,00%	1	100,00%	1
701 AC	7	15,91%	37	84,09%	44
702 CMEM	5	19,23%	21	80,77%	26
703 CA	3	12,50%	21	87,50%	24
704 CA1	1	3,57%	27	96,43%	28
705 CA2	4	19,05%	17	80,95%	21
706 EC	2	12,50%	14	87,50%	16
707 ESAII	5	14,29%	30	85,71%	35
708 ETCG	3	11,11%	24	88,89%	27
709 EE	1	2,63%	37	97,37%	38
710 EEL	6	5,94%	95	94,06%	101
711 EHMA	0	0,00%	14	100,00%	14
712 EM	3	13,64%	19	86,36%	22
713 EQ	21	37,50%	35	62,50%	56
714 ETP	6	31,58%	13	68,42%	19
715 EIO	9	32,14%	19	67,86%	28
716 EA	5	20,83%	19	79,17%	24
717 EGE	3	7,50%	37	92,50%	40
718 EGA1	5	15,63%	27	84,38%	32
719 EGA2	5	22,73%	17	77,27%	22
720 FA	12	34,29%	23	65,71%	35
721 FEN	14	20,90%	53	79,10%	67
722 ITT	1	9,09%	10	90,91%	11
723 LSI	18	25,35%	53	74,65%	71
724 MMT	3	13,04%	20	86,96%	23
725 MA1	8	22,86%	27	77,14%	35
726 MA2	11	24,44%	34	75,56%	45
727 MA3	17	38,64%	27	61,36%	44
729 MF	2	13,33%	13	86,67%	15
731 OO	25	56,82%	19	43,18%	44
732 OE	11	22,45%	38	77,55%	49
735 PA	5	12,82%	34	87,18%	39
736 PA	9	50,00%	9	50,00%	18
737 RMEE	3	12,00%	22	88,00%	25
739 TSC	15	15,96%	79	84,04%	94
740 UOT	2	10,00%	18	90,00%	20
741 EMRN	6	37,50%	10	62,50%	16
742 CEN	0	0,00%	13	100,00%	13
743 MA4	12	26,67%	33	73,33%	45
744 ENTEL	3	10,34%	26	89,66%	29
745 EAB	8	34,78%	15	65,22%	23
<b>TOTAL UPC</b>	<b>279</b>	<b>20,23%</b>	<b>1.100</b>	<b>79,77%</b>	<b>1.379</b>



Taula 1.4.- PDI contractat (curs 2006-2007)

Unitat	2006-2007				Total
	Dones	% Dones	Homes	% Homes	
210 ETSAB	1	100,00%	0	0,00%	1
220 ETSEIAT	0	0,00%	1	100,00%	1
240 ETSEIB	0	0,00%	1	100,00%	1
300 EPSC	0	0,00%	7	100,00%	7
340 EPSEVG	1	100,00%	0	0,00%	1
460 INTE	0	0,00%	2	100,00%	2
701 AC	12	19,67%	49	80,33%	61
702 CMEM	5	27,78%	13	72,22%	18
703 CA	1	12,50%	7	87,50%	8
704 CA1	7	20,00%	28	80,00%	35
705 CA2	7	28,00%	18	72,00%	25
706 EC	7	29,17%	17	70,83%	24
707 ESAII	4	11,11%	32	88,89%	36
708 ETCG	6	42,86%	8	57,14%	14
709 EE	1	2,78%	35	97,22%	36
710 EEL	7	10,00%	63	90,00%	70
711 EHMA	0	0,00%	13	100,00%	13
712 EM	12	19,67%	49	80,33%	61
713 EQ	14	45,16%	17	54,84%	31
714 ETP	1	50,00%	1	50,00%	2
715 EIO	5	41,67%	7	58,33%	12
716 EA	1	8,33%	11	91,67%	12
717 EGE	5	21,74%	18	78,26%	23
718 EGA1	3	12,50%	21	87,50%	24
719 EGA2	1	12,50%	7	87,50%	8
720 FA	3	12,50%	21	87,50%	24
721 FEN	5	25,00%	15	75,00%	20
722 ITT	4	13,79%	25	86,21%	29
723 LSI	23	33,33%	46	66,67%	69
724 MMT	0	0,00%	10	100,00%	10
725 MA1	8	40,00%	12	60,00%	20
726 MA2	3	37,50%	5	62,50%	8
727 MA3	13	40,63%	19	59,38%	32
729 MF	1	8,33%	11	91,67%	12
731 OO	2	28,57%	5	71,43%	7
732 OE	33	24,81%	100	75,19%	133
735 PA	13	14,77%	75	85,23%	88
736 PE	8	29,63%	19	70,37%	27
737 RMEE	4	12,90%	27	87,10%	31
739 TSC	8	25,81%	23	74,19%	31
740 UOT	7	23,33%	23	76,67%	30
741 EMRN	3	33,33%	6	66,67%	9
742 CEN	1	6,25%	15	93,75%	16
743 MA4	4	28,57%	10	71,43%	14
744 ENTEL	7	21,88%	25	78,13%	32
745 EAB	8	44,44%	10	55,56%	18
<b>TOTAL UPC</b>	<b>259</b>	<b>21,84%</b>	<b>927</b>	<b>78,16%</b>	<b>1.186</b>

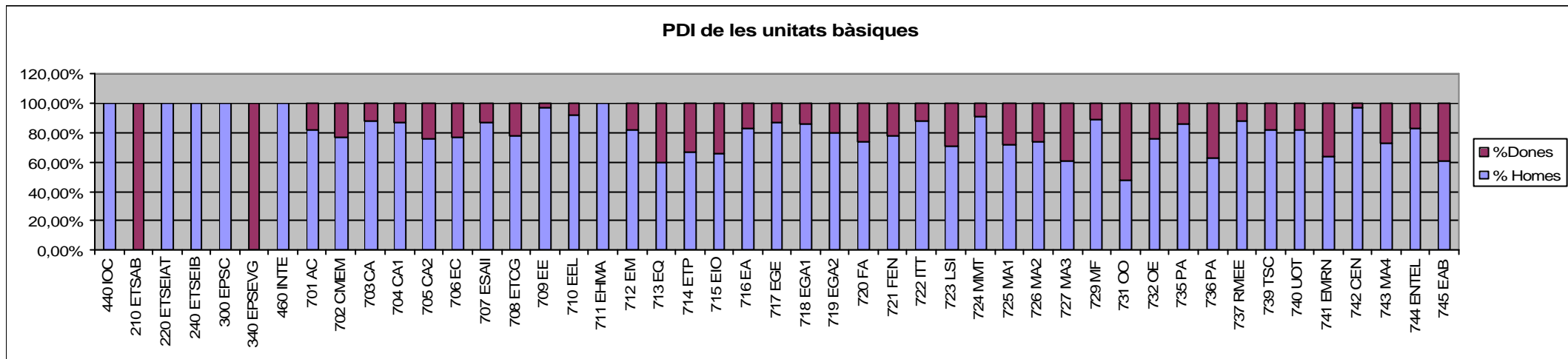


Figura 1.2.

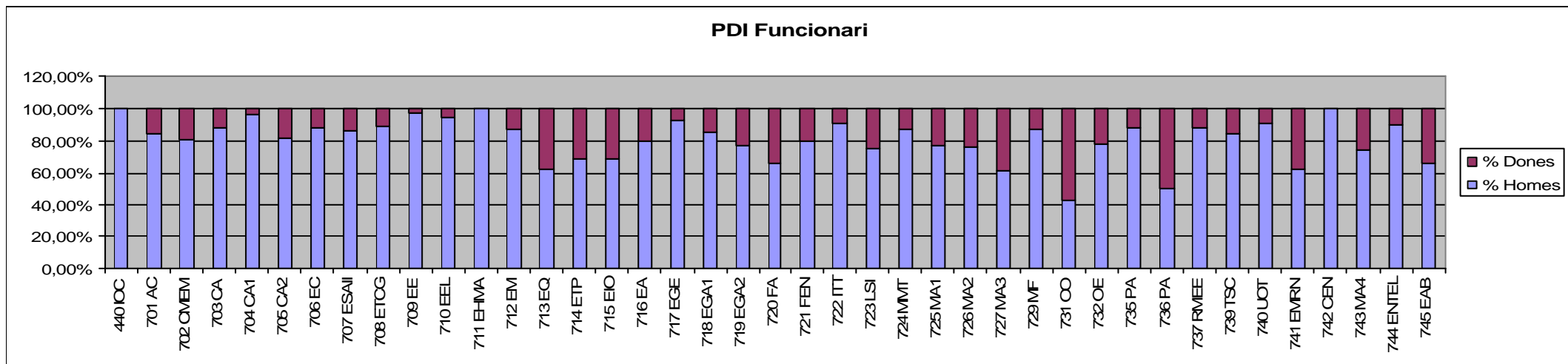


Figura 1.3.

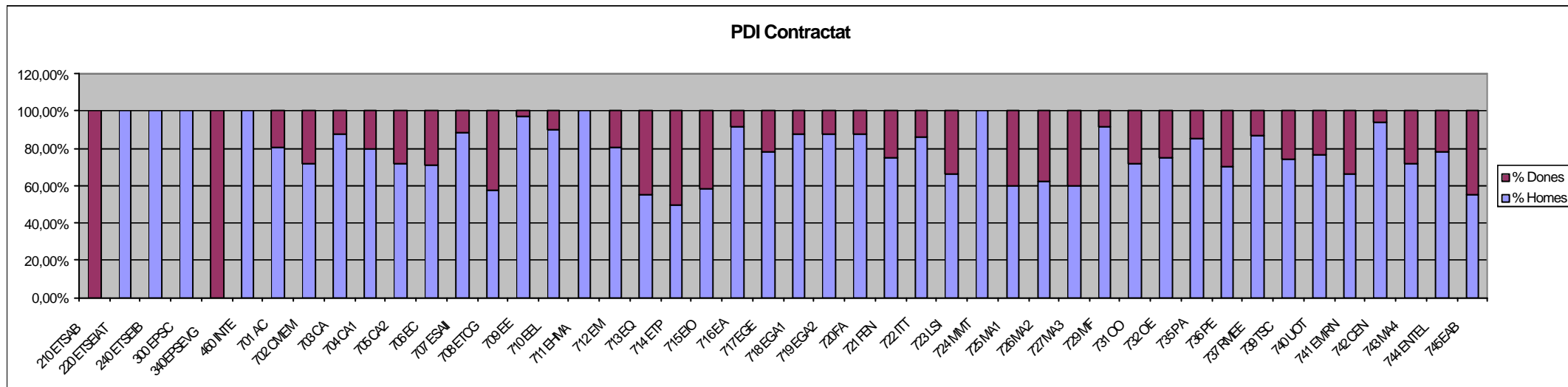


Figura 1.4.

Taula 1.5.- PDI – Personal Docent i Investigador de centres adscrits

	801 EUNCET					802 EAE					840 EUPMT					860 EUETII					TOTAL							
	D	% Dones	H	% Homes	Total	D	% Dones	H	% Homes	Total	D	% Dones	H	% Homes	Total	D	% Dones	H	% Homes	Total	D	% Dones	H	% Homes	Total			
CATEDRÀTIC/A D'UNIVERSITAT	0	0	4	100	4																							
CATEDRÀTIC/A D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA	0	0	1	100	1						0	0	1	100	1													
PROF.TITULAR D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA	2	28,57	5	71,43	7						6	16,22	31	83,78	37													
ASSOCIATS	6	23,08	20	76,92	26											5	83,33	1	16,67	6	11	34,38	21	65,63	32			
ALTRES						8	20,51	31	79,49	39						6	27,27	16	72,73	22	14	22,95	47	77,05	61			
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>21,05</b>	<b>30</b>	<b>78,95</b>	<b>38</b>	<b>8</b>	<b>20,51</b>	<b>31</b>	<b>79,49</b>	<b>39</b>	<b>6</b>	<b>15,79</b>	<b>32</b>	<b>84,21</b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>39,29</b>	<b>17</b>	<b>60,71</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	<b>23,08</b>	<b>110</b>	<b>76,92</b>	<b>143</b>			

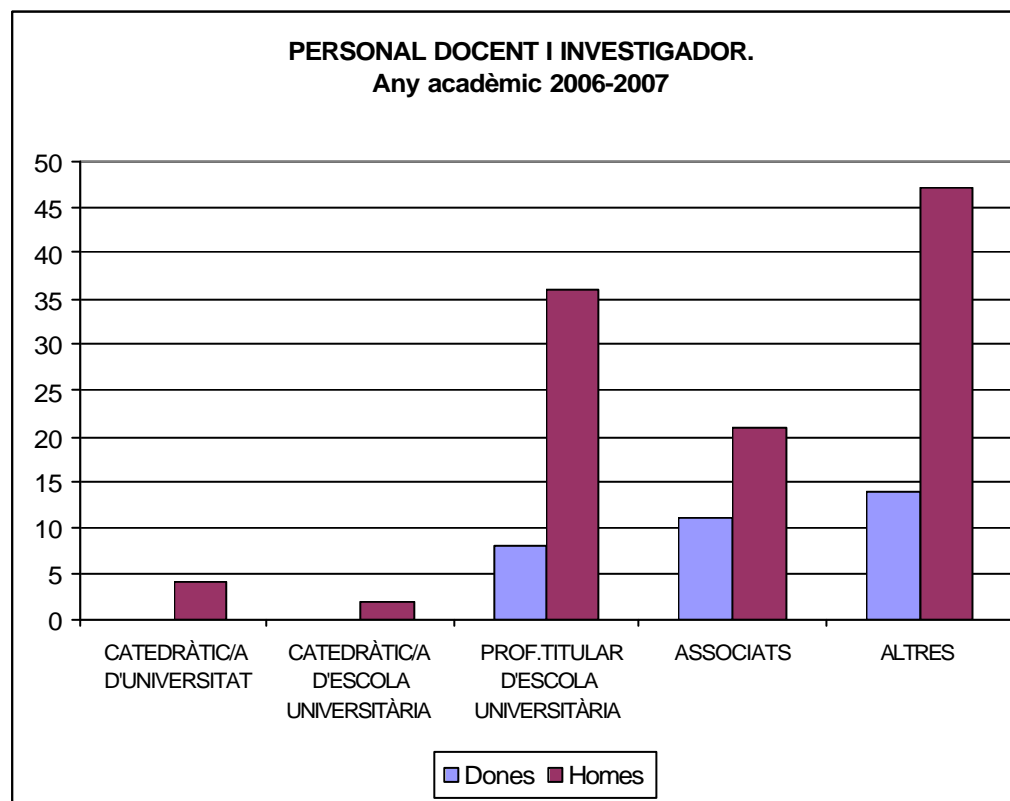


Figura 1.5

## 2. Personal d'administració i serveis (PAS)

Considerant els centres propis, la taula i la figura 2.1 mostren les dades desagregades per sexe del nombre de dones i d'homes del PAS de la UPC per categories. El nombre de dones representa un 60.30% del total del PAS funcionari i laboral. El percentatge de dones és molt superior en el PAS funcionari (88.24%) que en el PAS laboral (32.76%). Entre el PAS funcionari, el percentatge més baix es correspon amb l'escala tècnica de gestió (71.70%) i el més alt a l'escala auxiliar administrativa (92.57%) i a la de gestió (92.45%). Dintre del PAS laboral, el percentatge de dones més alt es correspon amb el grup 1 (44.67%) i el més baix al grup 3 (25.85%).

Les dades del PAS dels centres adscrits es mostren a la taula i a la figura 2.2.

Taula 2.1.- PAS – Personal d'Administració i Serveis de centres propis (curs 2006-2007)

	Categoria	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total
PAS Funcionari	ESCALA TÈCN. GESTIÓ	38	71,70%	15	28,30%	53
	ESCALA DE GESTIÓ	49	92,45%	4	7,55%	53
	ESCALA ADMINISTRATIVA	270	89,70%	31	10,30%	301
	ESCALA AUX. ADMINISTRATIVA	187	92,57%	15	7,43%	202
	ESCALA D'AJUDANTS D'ARXIU BIBL.	49	80,33%	12	19,67%	61
	ESCALA FAC. D'ARXIU, BIBLIOTEQUES	13	81,25%	3	18,75%	16
	PERS. EVENTUAL	2	66,67%	1	33,33%	3
PAS Laboral	ALTA DIRECCIO	2	33,33%	4	66,67%	6
	GRUP 1	88	44,67%	109	55,33%	197
	GRUP 2	48	26,09%	136	73,91%	184
	GRUP 3	53	25,85%	152	74,15%	205
	GRUP 4	37	35,24%	68	64,76%	105
	PERS. EVENTUAL	1	50,00%	1	50,00%	2
<b>TOTAL</b>		<b>837</b>	<b>60,30%</b>	<b>551</b>	<b>39,70%</b>	<b>1.388</b>
<i>No consta el personal propi de l'EUETIB i l'EUETAB</i>						

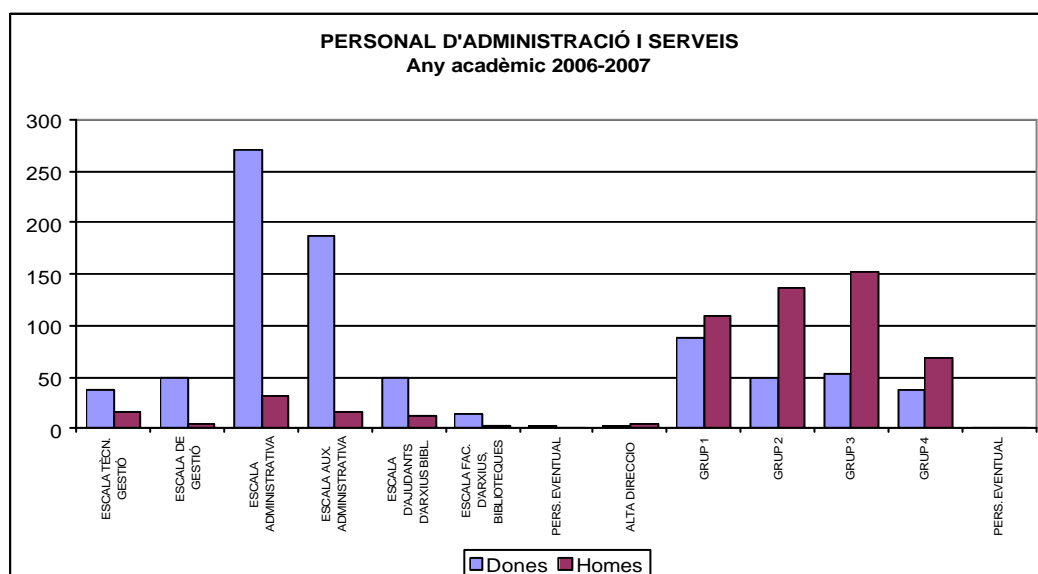


Figura 2.1

Taula 2.2- PAS – Personal d'Administració i Serveis de centres adscrits

	801 EUNCET					802 EAE					840 EUPMT					860 EUETII					TOTAL				
	D	% Dones	H	% Homes	Total	D	% Dones	H	% Homes	Total	D	% Dones	H	% Homes	Total	D	% Dones	H	% Homes	Total	D	% Dones	H	% Homes	Total
PERSONAL TITULAT (1)	5	62,50	3	37,50	8	4	33,33	8	66,67	12						2	66,67	1	33,33	3	11	47,83	12	52,17	23
PERSONAL INVESTIGADOR (2)						2	40	3	60	5											2	40	3	60	5
PERSONAL ASSISTENCIAL I ADMINISTRATIU (3)	5	83,33	1	16,67	6	23	71,88	9	28,13	32						0	0	1	100	1	28	71,79	11	28,21	39
ALTRE PERSONAL (4)	3	60	2	40	5	3	42,86	4	57,14	7	9	52,94	8	47,06	17	4	57,14	3	42,86	7	19	52,78	17	47,22	36
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>68,42</b>	<b>6</b>	<b>31,58</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>57,14</b>	<b>24</b>	<b>42,86</b>	<b>56</b>	<b>9</b>	<b>52,94</b>	<b>8</b>	<b>47,06</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>54,55</b>	<b>5</b>	<b>45,45</b>	<b>11</b>	<b>60</b>	<b>58,25</b>	<b>43</b>	<b>41,75</b>	<b>103</b>

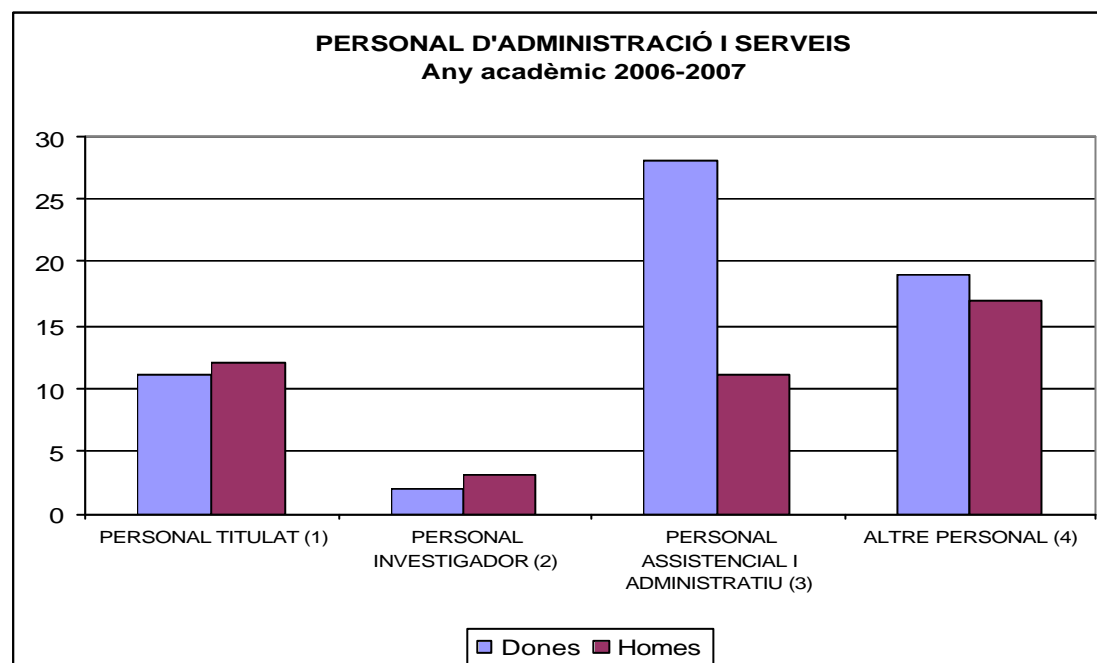


Figura 2.2

### 3. Estudiantat

La taula 3.1 i la figura corresponent mostren les dades desagregades per sexe de l'estudiantat dels centres propis de la UPC. El percentatge d'estudiantes dels centres propis i dels dos centres del CEIB és del 26.69%. El percentatge més elevat correspon a les estudiantes de l'EUOOT (73.86%) i el més baix a les de la FIB (11.38%). Dels 17 centres considerats, hi ha 9 en els que el nombre d'estudiantes no arriba al 25%, 6 amb percentatges compresos entre el 25 i el 50% i 2 que superen el 50%.

Les dades de l'estudiantat dels centres adscrits es mostren a la taula i a la figura 3.2.

Taula 3.1.- Estudiantat de centres propis (curs 2006-2007)

Centre	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total
200 FME	151	45,90%	178	54,10%	329
210 ETSAB	1.506	51,58%	1.414	48,42%	2.920
220 ETSEIAT	425	17,93%	1.945	82,07%	2.370
230 ETSETB	318	17,07%	1.545	82,93%	1.863
240 ETSEIB	898	28,13%	2.294	71,87%	3.192
250 ETSECCPB	589	27,31%	1.568	72,69%	2.157
270 FIB	330	11,38%	2.571	88,62%	2.901
280 FNB	101	18,60%	442	81,40%	543
290 ETSAV	505	45,58%	603	54,42%	1.108
300 EPSC	256	18,71%	1.112	81,29%	1.368
310 EPSEB	1.087	37,53%	1.809	62,47%	2.896
320 EUETIT	308	18,55%	1.352	81,45%	1.660
330 EPSEM	101	12,53%	705	87,47%	806
340 EPSEVG	253	15,44%	1.386	84,56%	1.639
370 EUOOT	325	73,86%	115	26,14%	440
820 EUETIB	361	15,90%	1.910	84,10%	2.271
830 EUETAB	231	42,00%	319	58,00%	550
<b>TOTAL</b>	<b>7.745</b>	<b>26,69%</b>	<b>21.268</b>	<b>73,31%</b>	<b>29.013</b>

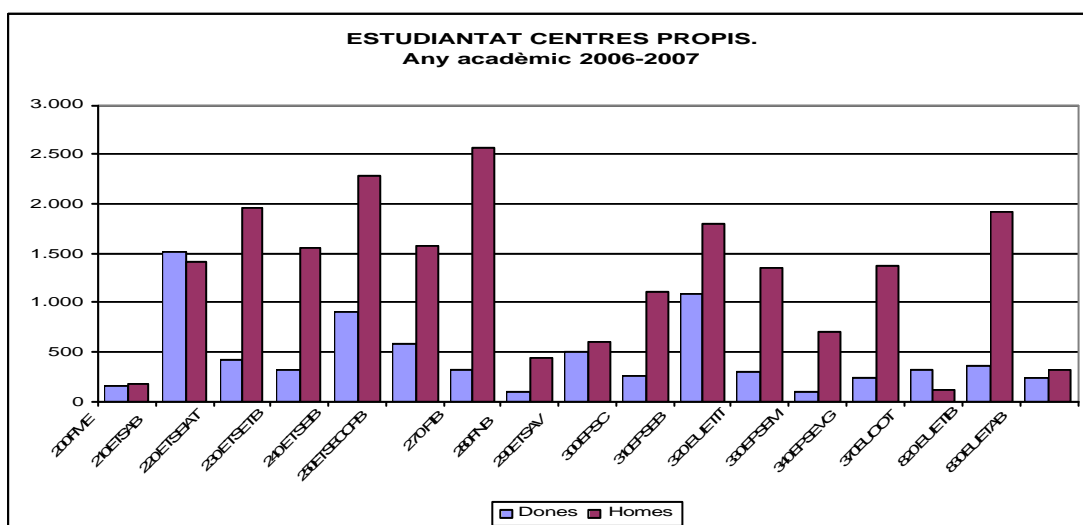


Figura 3.1

Taula 3.2.- Estudiantat de centres adscrits (curs 2006-2007)

Centre		Estudiantat				
		Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total
801	Escola Universitària de Negocis de Caixa Terrassa	368	65,36	195	34,64	563
802	Escola d'Administració d'Empreses	72	39,56	110	60,44	182
840 T	Escola Universitària Politècnica de Mataró	45	9,78	415	90,22	460
860 I	Escola Universitària d'Enginyeria Tècnica Industrial d'Igualada	57	57,58	42	42,42	99
<b>TOTAL</b>		<b>542</b>	<b>41,56</b>	<b>762</b>	<b>58,44</b>	<b>1.304</b>

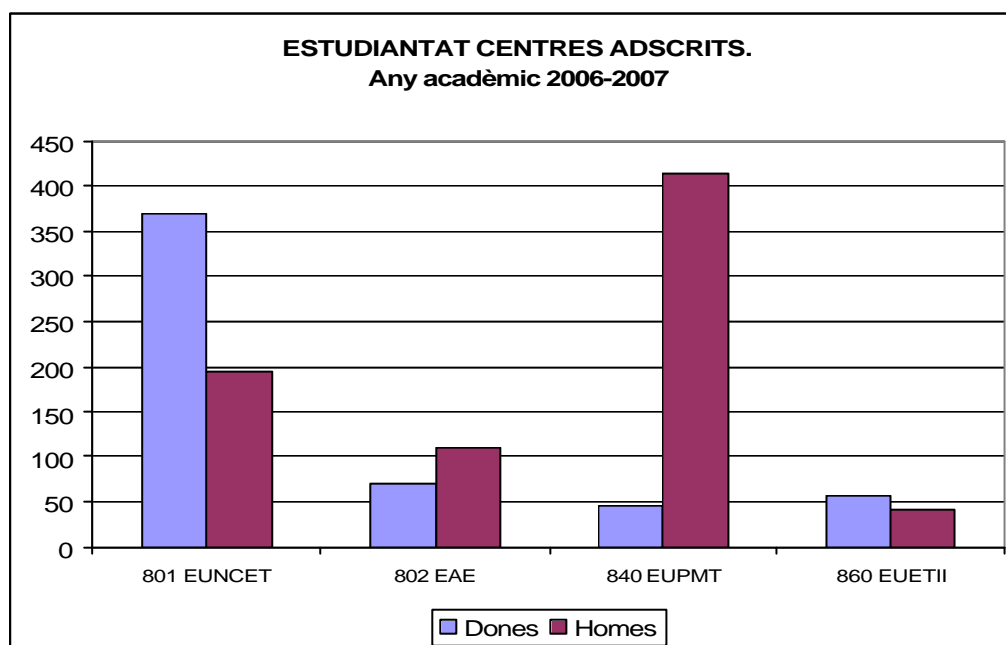


Figura 3.2

#### 4. Presència en els principals òrgans col·legiats de la UPC

S'indiquen les dades relatives a la presència de dones i homes (PDI, PAS i estudiantat) en els principals òrgans de govern col·legiats de la universitat (taula 4.1) i en els equips de direcció dels centres, dels departaments i dels instituts universitaris de recerca (taula 4.2, 4.3 i 4.4). El percentatge de participació de les dones en els òrgans de govern és heterogeni. No obstant és important remarcar dues dades, una d'elles, és la manca de representació femenina en la Comissió d'Apel·lació i l'altre que, dels 40 departaments de la UPC només un està dirigit per una dona.



Taula 4.1.- Principals òrgans de govern de la universitat

		JULIOL 2007				
		Dones	% Dones	Homes	% Homes	
Consell de Direcció		5	35,71	9	64,29	
Claustre	Personal funcionari docent doctor	5	26,32	14	73,68	
	Personal funcionari docent doctor Centres	5	15,15	24	72,73	
	Personal funcionari docent doctor Departaments	6	19,35	23	74,19	
	Personal funcionari docent doctor Agrupació Unitats	0	0,00	8	100,00	
	Personal funcionari docent no doctor	0	0,00	9	90,00	
	PDI contractat	5	21,74	18	78,26	
	Professorat associat	1	33,33	2	66,67	
	PDI en formació	0	0,00	3	100,00	
	Personal d'administració i serveis Funcionari	12	92,31	1	7,69	
	Personal d'administració i serveis Laboral	4	22,22	14	77,78	
	Estudiantat 1-2 cicles	14	20,29	46	66,67	
	Estudiantat de doctorat	3	100,00	0	0,00	
	Consell de Govern	Personal docent i investigador	2	18,18	8	72,73
Personal d'administració i serveis		2	66,67	1	33,33	
Estudiantat		2	33,33	4	66,67	
Com. Desenvolup. Estatutari		Personal docent i investigador	0	0,00	3	100,00
		Personal d'administració i serveis	2	100,00	0	0,00
		Estudiantat	0	0,00	1	50,00
Com. Docència i Estudiantat		Personal docent i investigador	0	0,00	3	100,00
		Personal d'administració i serveis	2	100,00	0	0,00
		Estudiantat	1	33,33	2	66,67
Com. Economia i Infraestruct.		Personal docent i investigador	0	0,00	2	66,67
		Personal d'administració i serveis	2	100,00	0	0,00
		Estudiantat	0	0,00	2	100,00
Com. Permanent		Personal docent i investigador	0	0,00	3	100,00
		Personal d'administració i serveis	2	100,00	0	0,00
		Estudiantat	0	0,00	2	100,00
Com. Personal i Acció Social		Personal docent i investigador	1	33,33	2	66,67
		Personal d'administració i serveis	1	50,00	1	50,00
		Estudiantat	1	100,00	0	0,00
Com. Recerca		Personal docent i investigador	1	33,33	2	66,67
		Personal d'administració i serveis	1	50,00	1	50,00
		Estudiantat	0	0,00	1	100,00
Representants del PDI a la CSAPDIU		2	20,00%	8	80,00%	
Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats		10	50,00%	10	50,00%	
Comissió d'Apel·lació		0	0,00%	7	100,00%	
Comissió de Doctorat		3	30,00%	7	70,00%	

Taula 4.2.- Resum Equips Directius dels Centres Docents dels centres propis (curs 2006-2007)

Càrrec	Dades a juliol del 2007				
	Nombre	Dones	Homes	% Dones	% Homes
Director/a, Degà/ana	15	3	12	20%	80%
Resta de membres de l'equip directiu	94	23	71	23%	76%
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>26</b>	<b>83</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>

Taula 4.3.- Resum Equips Directius dels Departaments Centres Propis (curs 2006-2007)

Càrrec	Dades a juliol del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Director/a	40	39	1	98%	3%
Sotsdirector/a	4	4	0	100%	0%
Secretari/a	39	28	11	72%	28%
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>71</b>	<b>12</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>

Taula 4.4.- Resum Equips Directius dels Instituts Universitaris de Recerca (curs 2006-2007)

Càrrec	Dades a juliol del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Director/a	3	2	1	66,67%	33,33%
Sotsdirector/a	2	2	0	100,00%	0,00%
Secretari/a	3	1	2	33,33%	66,67%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>62,50%</b>	<b>37,50%</b>

## CONCLUSIONS I REFLEXIONS

- El percentatge de dones entre el PDI i l'estudiantat és baix si es compara amb el percentatge d'homes. Entre el PAS, la situació és la contrària. No es preveu un canvi substancial d'aquest percentatge en el PDI i del PAS, ja que la plantilla és bastant estable.
- Entre el PDI, el nombre de catedràtiques i de dones en càrrecs de govern i representació i entre el PAS, el nombre de dones en la escala tècnica de gestió i en l'alta direcció també és molt baix si es compara amb el d'homes. Sí poden haver-hi canvis de categoria o nivell.
- A la UPC s'està treballant per assolir la igualtat d'oportunitats real i per eliminar les diferents situacions que la impedeixen.
- Es considera adient l'estructura actual, els diferents agents implicats i les eines existents per tal d'avançar en aquesta temàtica.
- L'Oficina, la Comissió, els agents, el Pla Director i el desenvolupament de les accions associades ens ha d'ajudar a assolir la igualtat d'oportunitats.
- Es necessita la voluntat de tothom i la implicació de les diferents unitats per portar a terme les accions del Pla Director. El "Marc per a l'impuls de les línies estratègiques 2008/2010" ha de contribuir a incrementar la responsabilitat de les unitats bàsiques en l'execució de les accions.