

en las universidades **Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidad en las universidades** Guía





FONS SOCIAL EUROPEU

- © Generalitat de Catalunya
Institut Català de les Dones
- © Giopact. Grup d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia

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

Diseño **Xeixa Rosa**

ISBN 978-84-393-7466-4

Índice

5	Presentación
	I Introducción
9	Objetivos del proyecto
10	Metodología
12	Equipo de trabajo
	II Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades
13	1. Ventajas de la equidad para una universidad
17	2. Proceso de diseño y de implantación de un plan de igualdad de oportunidades
17	2.1. Naturaleza dinámica de un plan de igualdad de oportunidades
17	2.2. Diferentes fases de un plan de igualdad de oportunidades
	2.2.1. Iniciativa
	2.2.2. Compromiso institucional
	2.2.3. Creación de la comisión y de la figura del agente para la igualdad
	2.2.4. Diagnóstico
	2.2.5. Política de igualdad de oportunidades
	2.2.6. Plan de acción
	2.2.7. Difusión
	2.2.8. Implantación y seguimiento del plan de acción
	2.2.9. Evaluación
25	3. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades
25	3.1. Proceso para la realización del diagnóstico de una organización en materia de igualdad de oportunidades
26	3.2. Modelo de indicadores y recogida de información para el caso de una universidad
	3.2.1. Modelo de indicadores
	3.2.2. Recogida de información
36	3.3. Análisis de la información y valoración de los indicadores
39	4. Plan de acción: diseño, implantación, seguimiento y evaluación
40	4.1. Plan de acción: definición y contenidos
41	4.2. Información y formación necesarias para el diseño del plan de acción
42	4.3. Criterios para el diseño, la implantación, el seguimiento y la evaluación del plan de acción
46	4.4. Algunas recomendaciones de carácter práctico
47	4.5. Ideas y ejemplos de acciones positivas para una universidad
51	5. Normativa
51	5.1. Constitución española y normativa derivada
52	5.2. Estatuto de autonomía y normativa derivada
54	5.3. Normativa europea
55	6. Glosario

	III Diagnóstico de la situación en materia de igualdad de oportunidades en la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC)
57	Introducción
57	Fichas de valoración
57	1. Política de igualdad de oportunidades
59	2. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social
62	3. Comunicación, imagen y lenguaje
64	4. Representatividad de las mujeres
67	5. Acceso, selección, promoción y desarrollo
70	6. Retribución
71	7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación
74	8. Condiciones laborales
75	9. Conciliación de la vida laboral y familiar
76	10. Condiciones físicas del entorno de trabajo
77	Conclusiones: puntos fuertes y puntos débiles
81	Bibliografía
87	Anexo: Tablas datos UPC

Presentación

No cabe ninguna duda de que el acceso generalizado de las mujeres a la universidad ha representado uno de los grandes hitos del siglo XX, puesto que hasta el año 1910 no se contó con el apoyo legal necesario para que dicho acceso empezara a ser una realidad. Con este apunte no pretendemos ni podemos invisibilizar la lucha de muchas otras mujeres que con anterioridad a esa fecha dedicaron sus esfuerzos a la construcción del conocimiento en todos sus ámbitos, tanto teóricos como aplicados.

Las mujeres se han ido introduciendo en la totalidad del sistema universitario, pero en el mismo todavía se da el techo de cristal que les impide acceder a cargos de responsabilidad. Las cifras son muy reveladoras, puesto que, si bien más de un 50% de los estudiantes matriculados son chicas, superando también en número a los licenciados y doctorados, sólo el 15% de las cátedras están dirigidas por ellas. Además, si analizamos el escalafón más alto, nos encontramos con que sólo 5 de los 71 rectorados universitarios que existen en el Estado español se encuentran en manos de mujeres (cuatro de ellos están en Cataluña).

Por consiguiente, pese a que existe un equilibrio en lo que se refiere a la presencia de mujeres y hombres como estudiantes en los centros universitarios, ello no se traduce en una mayor participación de las mujeres en los órganos de decisión. Aunque en términos generales las chicas son las que consiguen los mejores expedientes, parece que las universidades no valoran este hecho a la hora de cubrir sus plantillas y, mucho menos, de promocionar al personal. Por esta razón, las mujeres se quedan estancadas en los niveles más bajos de los escalafones profesionales, mientras que sus compañeros e incluso algunos alumnos van ascendiendo, contando para ello con el apoyo de la sociedad en general, todavía anclada en estereotipos que otorgan a las mujeres una mayor responsabilidad familiar, lo que a su vez se traduce en una mayor presión que les impide acceder a cargos de más responsabilidad.

Este hecho se da de un modo incluso más acusado en los campos de la ciencia y la técnica, realidad que, además de injusta, resulta peligrosa para el propio desarrollo de la ciencia y la obtención de los objetivos de calidad que exige una sociedad del conocimiento. Nos encontramos ante el hecho de que esta circunstancia también constituye una realidad en el resto de los países europeos, por lo que tanto la Comisión Europea como la UNESCO han advertido de que el mundo académico en general y el científico en particular deberán pagar un precio muy elevado si continúan prescindiendo de las experiencias y los saberes de más de la mitad de la población.

Las mujeres resultan imprescindibles para cualquier organización, tanto como colectivo, puesto que constituyen un potencial de personal para las organizaciones en general y las universidades en particular, como en calidad de individuos, dado que los intereses, necesidades, experiencias y habilidades de las mujeres y los hombres son diversos y, a la vez, complementarios.

Para conseguir que tales saberes y experiencias se valoren en su justa medida, debemos revisar, transformar y corregir modelos y funciones de género que ya no tienen ninguna razón de ser, además de dejar de reducir a las mujeres a unos estereotipos concretos que no tienen en cuenta su diversidad y que limitan su libertad.

Estos estereotipos provocan los principales obstáculos que impiden la plena participación de las mujeres en el mundo académico, debiéndose destacar, entre otros, las prácticas discriminatorias en materia de nombramientos y de promoción profesional; las tensiones generadas por la conciliación entre la vida laboral, familiar, social y personal; los estereotipos sobre la figura de las personas que se dedican a las ciencias y que ocupan cargos académicos; y la continua resistencia al hecho de que las mujeres ocupen puestos de dirección.

La superación de tales estereotipos no resta competitividad a las organizaciones (entre las que se encuentran las universidades); al contrario, favorece su futuro. En realidad, las empresas que toman en consideración la perspectiva de género no sólo obtienen mejoras en términos de competitividad, sino que también se benefician de una mayor implicación de su personal en el proyecto común de empresa, de una mayor motivación y de una mejora en la comunicación entre la dirección empresarial y el personal empleado.

Debemos tener en cuenta que la erradicación de los estereotipos que todavía hoy rigen nuestra realidad no se logrará únicamente con el paso del tiempo; nuestra experiencia nos enseña que el factor tiempo por sí solo no mejorará nuestra situación. Por lo tanto, debemos formular propuestas de actuaciones concretas que, desde una realidad compleja, ayuden a aumentar y consolidar la presencia de las mujeres en la universidad.

El Gobierno de la Generalidad está trabajando, a través del Instituto Catalán de las Mujeres, para conseguir un nuevo pacto de ciudadanía que promueva una sociedad en la que las mujeres y los hombres puedan desarrollar sus derechos en libertad e igualdad. Este nuevo pacto permitirá modificar las actitudes hacia los roles de género, posibilitando también que se llegue a una plena comprensión de que la modificación de las organizaciones del tiempo y de los trabajos con miras a conseguir que las mujeres y los hombres puedan cumplir con sus responsabilidades laborales, familiares, personales y sociales no supone trabajar menos, sino de formas distintas.

En este sentido, tanto el Plan de acción y desarrollo de las políticas de mujeres en Cataluña (2005-2007), como el Plan de investigación e innovación de Cataluña (2005-2008), incluyen una serie de actuaciones dirigidas a la sensibilización de la comunidad educativa en estos aspectos, así como al fomento de un conjunto de medidas que permitan que las perspectivas de acción y promoción de las mujeres se sitúen en el mismo nivel que las de los hombres.

La presente Guia, elaborada por el Grupo de Igualdad de Oportunidades en la Arquitectura, la Ciencia y la Tecnología de la Universidad Politécnica de Cataluña, pretende ser un documento útil a la hora de elaborar, implantar y evaluar un plan de igualdad de oportunidades en las universidades. No podemos olvidar que las universidades son creadoras y difusoras de cultura, ni que, mediante la formación de profesionales de futuro, pueden convertirse en instituciones clave a la hora de crear nuevos imaginarios colectivos, de modo que las experiencias y saberes de las mujeres ocupen el lugar que se merecen.

Marta Selva Masoliver

Presidenta de l'Institut Catlà de les Dones

I Introducción

Objetivos del proyecto

El presente documento, *Diagnóstico de la igualdad de oportunidades de las mujeres en la universidad pública y diseño de un plan de actuación*, es una presentación de los resultados del proyecto desarrollado durante el 2005 por el Grupo de investigación de la Igualdad de Oportunidades en la Arquitectura, la Ciencia y la Tecnología (GIOPACT) de la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC).

Este proyecto es la continuación del que se llevó a cabo durante el 2004 con el título *Diseño de un plan de igualdad de oportunidades en el acceso, promoción y las condiciones laborales de una universidad pública*, en el que se propuso un modelo de indicadores para diagnosticar la situación de equidad entre mujeres y hombres en la universidad.

El **objetivo general** del proyecto es establecer una metodología para diseñar e implantar un plan de igualdad de oportunidades en una universidad pública. Esta metodología se ha redactado en formato de guía, con la explicación de cada una de las fases y tareas que forman parte de proceso: desde el primer momento en el que se toma la iniciativa de llevar a cabo el plan, la creación de las unidades de igualdad y la designación de personas responsables, el diagnóstico de la situación de partida y la definición de la política institucional, de los objetivos de mejora y del plan de acción, hasta la ejecución y el seguimiento de las acciones y hasta la evaluación del plan, de sus resultados y del grado de logro de los objetivos.

La segunda parte de dicha memoria contiene la guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en una universidad, que se ha elaborado con la finalidad de servir de ayuda y de orientación a las universidades que quieran poner en marcha un plan de igualdad de oportunidades; la guía posee unas recomendaciones adaptables a las necesidades y a las características de cada organización y con una propuesta de acciones que pueden servir para que una universidad diseñe su propio plan de acción.

El **objetivo específico** definido en la propuesta del proyecto es validar el modelo de indicadores desarrollado en el proyecto *Diseño de un plan de igualdad de oportunidades en el acceso, la promoción y las condiciones laborales de una universidad pública*.

La tercera parte de la memoria que se presenta contiene el diagnóstico de la situación de partida que se ha realizado de la UPC, con los datos y la información de cada uno de los indicadores propuestos en el modelo de indicadores, analizando los puntos fuertes y los puntos débiles que deben permitir definir prioridades, objetivos y estrategias de mejora.

El trabajo de campo y la experiencia contrastada en una organización universitaria, la UPC en este caso, ha llevado a reordenar las prioridades del sistema de indicadores para redefinir cuáles se proponen como básicos y como complementarios, y para eliminar del modelo inicial los indicadores que se ha constatado que son poco viables, ya que la información incremental que aportarían para realizar el diagnóstico no compensa el esfuerzo de recoger datos fiables.

Esta implantación práctica del diagnóstico ha permitido validar cada uno de los indicadores, definir las fuentes de información, y proponer recomendaciones de cómo debe llevarse a cabo esta tarea de diagnóstico que se ha convertido en más compleja y larga de lo que inicialmente se preveía.

Este modelo de indicadores de género debe permitir más adelante, cuando se implante el plan de igualdad, realizar el seguimiento de la situación y de su evolución.

Metodología

Dada la extensión del trabajo y para adaptarse a las características de las convocatorias de estudios de investigación del Institut Català de les Dones, se propuso llevar a cabo un proyecto en dos fases que debía desarrollarse respectivamente a lo largo de los años 2004 y 2005. La memoria corresponde a los resultados del trabajo realizado durante la segunda fase desarrollada en el 2005, pero se basa en la tarea de documentación e investigación llevada a cabo en la fase anterior.

Elaboración de la Guía

En primer lugar se ha continuado la investigación documental de los estudios existentes tanto de ámbito nacional como internacional, pero orientada a obtener planes de igualdad de oportunidades e informes de proyectos como diseñar y llevar a cabo un plan de acciones positivas.

Se han analizado los resultados publicados en varios formatos (libros, informes extensos e informes breves colgados en Internet) de algunos proyectos desarrollados sobre el tema de la igualdad de oportunidades, cuya mayoría se han hecho dentro del programa EQUAL de la Unión Europea, como el proyecto Divers@ (en el que participa la Universidad de Valencia), el proyecto EEOP, desarrollado por varias instituciones y administraciones del sudeste de Inglaterra, el proyecto OEWA (Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency) del gobierno de Australia o el proyecto BETSY del County Administrative Board de Estocolmo. También se han estudiado proyectos e iniciativas emprendidas por varias universidades, como el caso de la Universidad Católica Australiana y otros proyectos desarrollados por administraciones locales o regionales.

Se han investigado varios programas y planes de administraciones o de organismos públicos que se están desarrollando en el campo de la igualdad de oportunidades en España, como el programa ÓPTIMA del Instituto de la Mujer, el programa desarrollado por el Ayuntamiento de Barcelona, el de la Diputación de Barcelona, el proyecto elaborado por el Ayuntamiento de l'Hospitalet de Llobregat y otros desarrollados en diferentes comunidades del Estado español, como el proyecto DIDO (desarrollando la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo) del Ayuntamiento de Jerez.

Se ha contactado con personas expertas en planes de igualdad de oportunidades, que han participado en algunos de los proyectos y estudios consultados, y también

con responsables de igualdad de oportunidades de otras universidades, como de la Universidad de Valladolid, de la Universidad Autónoma de Barcelona, con la presidenta de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Bolonia, de la Universidad Politécnica de Helsinki y de la Universidad de Estocolmo.

Este *benchmarking* o búsqueda de cómo lo han hecho otras universidades, básicamente extranjeras, junto con la información que se obtuvo de las entrevistas realizadas durante el año 2004 con algunas organizaciones que ya han implantado un plan de igualdad de oportunidades o que están haciendo los primeros pasos para hacerlo, ha permitido desarrollar la metodología que se propone en este proyecto y redactar la guía. También ha sido muy útil la *Guía de desarrollo de acciones positivas* y la *Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas* del Programa Óptima del Instituto de la Mujer, de las que se ha adaptado el contenido al caso concreto de una universidad.

Para redactar el apartado de la *Guía* de ejemplos de acciones positivas para una universidad, se ha realizado una síntesis de las acciones que contienen los planes de igualdad de oportunidades de otros centros universitarios y se han propuesto otras acciones a partir de la reflexión de los componentes del equipo de trabajo de dicho proyecto.

En la redacción de la *Guía* se ha ido incorporando la experiencia obtenida por el equipo de trabajo del proyecto en el diagnóstico de la igualdad de oportunidades, implantando el modelo de indicadores en la Universidad Politécnica de Cataluña. También se ha podido comprobar en primera línea como la UPC iniciaba el proceso de apostar por la igualdad de oportunidades, creando la Comisión de Igualdad de Oportunidades, y acordando las primeras medidas para mejorar la situación de equidad entre mujeres y hombres.

Diagnóstico de la igualdad de oportunidades en la UPC

Para poder disponer del diagnóstico de la situación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UPC, se tuvieron que poner en práctica tres fases de trabajo: la primera, de comunicación y de difusión del proyecto a los responsables institucionales para obtener su apoyo e implicación; la segunda, para averiguar qué información de todos los indicadores estaba disponible, qué información era factible recopilar, tratar y obtener, y cuál inevitablemente sería imposible obtener a corto plazo, durante los pocos meses en los que se debía elaborar este proyecto, y la tercera fue la fase de recogida, tratamiento y análisis de los datos.

El primer paso para elaborar este proyecto fue una difusión interna para presentar los objetivos del proyecto al Consejo de Dirección de la universidad y a todas las personas que tenían que estar implicadas en la facilitación de los datos necesarios para poder llevar a cabo el diagnóstico de la situación en la UPC.

Para averiguar qué información sería factible obtener y para realizar la solicitud de los datos de cada uno de los ámbitos del modelo de indicadores, se llevaron a cabo entrevistas con la Secretaría general, con el vicerrector de Docencia y Extensión universitaria, con el vicerrector de Política académica, con la vicerrectora de Personal, con el vicerrector de Investigación y con las personas responsables del Área y de Servicios de Personal, Comunicación y Publicaciones, Selección, Formación, Prevención y riesgos laborales, Comunicación interna y promoción, etc.

Cabe destacar un primer aspecto, que es que en la universidad no se disponía de ninguna información desglosada por sexo. Por lo tanto, se tuvo que extraer mucha información y tratarla a partir de la disponible en la base de datos.

También fue necesario recoger algunos datos que hasta entonces nunca se habían recogido ni tratado, como, por ejemplo, las relativas a concursos de personal. Se llevó a cabo un proceso de recopilación y de disgregación por sexos de los miembros de cada una de las comisiones y de las personas presentadas en cada uno de los concursos y que lo habían ganado.

La UPC no disponía tampoco de datos desglosados por sexo de los cargos unipersonales y de la representación de mujeres en la composición de los órganos de gobierno y en los equipos directivos de la universidad y de cada una de sus unidades básicas: centros, departamentos e institutos de investigación. Así mismo, fue necesario realizar esta recopilación y tratamiento por primera vez.

Para este proceso de recogida y tratamiento de la información se ha contado con el apoyo del Servicio Técnico de Planificación y Estudios de la universidad, que se ha encargado de centralizar la recogida y el tratamiento de la mayor parte de datos de tipo cuantitativo, básicamente correspondientes a los indicadores de personal y de alumnado de la UPC.

Para evaluar los indicadores de tipo cualitativo, además de las entrevistas, fue necesario analizar la información contenida en la documentación institucional, en los estatutos y los acuerdos de los órganos de gobierno de la universidad, en la web, en los impresos, en los manuales de perfiles de los puestos de trabajo, etc.

Siguiendo la metodología propuesta en la *Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las universidades* (que contiene la segunda parte de la presente memoria), se rellenaron las fichas de todos los indicadores valorando o diagnosticando cómo está la UPC en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Equipo de trabajo

El equipo de trabajo del presente proyecto está formado por las siguientes personas:

- Carme Martínez Costa, Doctora en ingeniería industrial, Profesora titular de universidad del Departamento de Organización de Empresas de la UPC y directora del proyecto.
- M. Dolors Calvet Puig, Licenciada en ciencias de la información y Doctora por la UPC, Profesora colaboradora del Departamento de Ingeniería de la Construcción de la UPC.
- Isabel Gallego Fernández, Doctora en ingeniería de telecomunicaciones, Profesora titular de escuela universitaria del Departamento de Arquitectura de Computadores de la UPC.
- Amaia Lusa García, Ingeniera de organización industrial y Doctora por la UPC, Profesora lectora del Departamento de Organización de Empresas de la UPC.
- Olga Pons Peregort, Licenciada en psicología y Doctora en administración y dirección de empresas, Profesora titular de universidad del Departamento de Organización de Empresas de la UPC.
- Marta Tura Solvas, Licenciada en ciencias económicas, Profesora asociada del Departamento de Organización de Empresas de la UPC.

II Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades

1. Ventajas de la equidad para una universidad

Las discriminaciones por razón de género existen en la mayoría de colectividades, aunque no siempre se tenga conciencia de ello. La discriminación no es visible, a veces por falta de sensibilidad de quien discrimina y por resignación de la persona discriminada, otras porque la discriminación se esconde bajo formas sutiles, en procesos que en apariencia parecen neutros pero que acaban produciendo un resultado negativo y perjudicial sobre un colectivo.

La falta de discriminación dentro de la organización no es condición suficiente ni garantía de que haya igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres. Los obstáculos que históricamente han impedido a las mujeres disfrutar de las mismas oportunidades que los hombres las pone en una situación de partida más desfavorable. La diferencia de roles que impone la sociedad en cada uno de los sexos, el peso más elevado en la responsabilidad sobre las cargas familiares y domésticas y la interrupción de la vida laboral por razones reproductivas en determinadas etapas de la vida de las mujeres, constituyen factores clave a la hora de escoger y desarrollar la carrera profesional de las mujeres; en definitiva, son obstáculos a la igualdad de oportunidades en el mundo académico y laboral.

Una universidad, como cualquier otra organización, debe reflexionar sobre todos estos aspectos, sobre por qué es necesario llevar a cabo un plan de igualdad de oportunidades, cuáles son los problemas que ocasiona la falta de equidad y cómo resolverlos. Naturalmente, la universidad también debe pensar en las ventajas que le comportará la equidad y en los beneficios que obtendrá no sólo para las mujeres sino para toda la comunidad universitaria.

Entre todos los posibles argumentos destacan los siguientes:

- **El cumplimiento de la legislación vigente**

La primera de las razones que es necesario dar a favor de la igualdad de oportunidades es el cumplimiento de las leyes. El incumplimiento de la legislación vigente puede comportar importantes consecuencias económicas y de imagen para una organización. Además, puede generar un clima laboral tenso y posibles dificultades en las relaciones laborales.

- **La universidad como creadora y difusora de cultura**

La universidad crea y difunde cultura, por ello es tan importante que dicha institución emprenda actuaciones a favor de la igualdad de oportunidades de todas las personas que la forman o que aspiran a incorporarse a la misma.

La universidad forma hoy profesionales de futuro, y estas personas seguramente reproducirán los valores y los ejemplos que hayan adquirido durante su etapa educativa.

Es imprescindible que las personas, en sus años de aprendizaje y, sobre todo, en su paso por la universidad, hayan incorporado los principios de igualdad y de no discriminación para que los cumplan en un futuro como empresarias y empresarios, como directivas y directivos y como técnicas y técnicos de una empresa.

Si consideramos a la universidad como una institución de educación integral de las personas, veremos la necesidad y la urgencia de que se convierta en un modelo para el resto de la sociedad. Un modelo en el que se puedan reflejar otras instituciones por su definición y práctica no discriminatoria de las personas que la forman y por las facilidades que encuentra por buscar la mejor aportación de cada colectivo.

- **Aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo**

La existencia de discriminación y de trato desigual puede generar también una falta de motivación de compromiso en el trabajo. Sólo la plena participación y la implicación de todas las personas que forman la comunidad universitaria puede hacer posible conseguir la excelencia y la calidad de servicio. La percepción de que hay discriminación produce sobre la persona un sentimiento de insatisfacción que repercute en su comportamiento y en su rendimiento.

La importancia de la calidad y la lucha por conseguir una competitividad cada vez mayor en cualquier colectivo hacen necesario utilizar todo el potencial de las personas miembros de la organización.

Actualmente algunas organizaciones han descubierto la importancia de atraer, retener y desarrollar unos recursos humanos altamente capacitados e implicados en la misión y en los objetivos de la misma organización, ya que la creatividad y la motivación de dichas personas son uno de los factores cruciales para lograr altos niveles de innovación, calidad y satisfacción de las personas implicadas. La universidad no puede quedar al margen de dicha realidad.

- **Aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal**

Para la universidad, como organización creadora y difusora de conocimiento, el hecho de aprovechar todo el potencial de las capacidades de las personas que la forman es aún más importante.

Por este motivo, una universidad que sepa garantizar una situación de igualdad de oportunidades para todo el mundo, donde no existan obstáculos ni limitaciones al desarrollo profesional de ninguno de sus miembros ni colectivos es, sin duda alguna, más capaz de lograr la excelencia académica, tanto en la investigación como en la docencia.

- **Las mujeres, como colectivo, son indispensable para el futuro de la organización**

Las mujeres, como colectivo, son clave para el futuro de toda organización. El bajo índice de natalidad, junto con el incremento de la edad media de la población, pueden ocasionar a corto plazo alguna dificultad para disponer de personal adecuado y para atraer alumnado nuevo. La incorporación creciente de las mujeres en el mercado laboral y en la educación superior contribuye al hecho de que, cada vez más, las organizaciones estén interesadas en atraer y retener un número de mujeres más elevado.

Las organizaciones deben saber aprovechar los recursos humanos disponibles de la forma más efectiva posible. Las mujeres constituyen un potencial de personal para las organizaciones, en general, y para las universidades en particular.

- **Las mujeres, como individualidades, indispensables para el presente y futuro de la organización**

Los intereses, las necesidades, las experiencias y las habilidades de las mujeres y de los hombres son variados y, a la vez, complementarios. La creación de equipos de trabajo, de resolución de problemas, de proyectos y de toma de decisiones con una participación equilibrada de personas de ambos sexos, puede ser altamente enriquecedora para la organización.

Estos colectivos equilibrados de personas pueden hallar formas diferentes de afrontar un problema, diferentes y nuevas aplicaciones de una tecnología, de un concepto o de un conocimiento, perspectivas diferentes de análisis que enriquecen a las personas que participan en él y la misma institución.

- **Cuidar la imagen de la institución**

Aunque el motivo principal para iniciar la implantación de un plan de igualdad de oportunidades no debe ser una cuestión de imagen, apostar por la equidad puede ayudar a la organización a lograr una ventaja competitiva.

En algunos lugares y ambientes, ya no se puede asumir contar solamente con personas de sexo masculino, porque de este modo se da una imagen más restrictiva que, de manera consciente o inconsciente, aleja a ciertos colectivos.

Es necesario mejorar la imagen mediante la incorporación en todos los niveles de personas de ambos sexos. Ello puede contribuir a mejorar las relaciones de la universidad con otras organizaciones y empresas de su entorno, puede comportar un incremento de contratos, de convenios y de oportunidades de investigación, y puede hacer que otras universidades estén interesadas en colaborar en intercambios del alumnado, en proyectos y en la oferta de titulaciones conjuntas.

Además, puede contribuir a mejorar las relaciones con las empresas proveedoras y con la Administración, y facilitar la obtención de financiación, ayudas y subvenciones.

La buena imagen también hace que las personas estén interesadas en entrar a trabajar o a estudiar en una universidad determinada.

- **La universidad en un mundo global**

No podemos olvidar que el fenómeno de la globalización en la economía también afecta a las universidades. Una prueba de ello es la construcción del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior o la movilidad creciente del profesorado, o el interés del alumnado por cursar los estudios de primero, segundo o tercer ciclo en universidades ubicadas en países diferentes al de origen, y la colaboración y cooperación cada vez más estrecha entre varias instituciones para desarrollar proyectos de investigación, para crear redes, para ofrecer titulaciones conjuntas o dobles titulaciones, entre otros.

Dicha movilidad y globalización afecta muy directamente a la institución universitaria, ya sea animando y cuestionando a la vez su nivel de excelencia y de calidad, que debe comparar constantemente con otras instituciones de países muy diversos, o porque incrementa la diversidad del colectivo de personas que la forman. En este contexto no se puede aceptar que haya un porcentaje muy alto de un sector de personas -las mujeres- que vean poco recogidos sus puntos de vista por dinámicas excluyentes que existen y que no siempre se han previsto en las normativas.

Las instituciones y las organizaciones que tienen dicha orientación global de abertura al exterior también deben fomentar un análisis de sus potencialidades con todo el colectivo de mujeres y hombres que la forman. Deben saber gestionar la diversidad, la interna y la externa, convencidas del enriquecimiento y de las ventajas que les proporciona.

Por todas estas razones es indispensable que toda universidad disponga de un plan de igualdad de oportunidades basado en éstas y otras motivaciones que el colectivo considere conveniente asumir.

2. Proceso de diseño e implantación de un plan de igualdad de oportunidad en las universidades

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

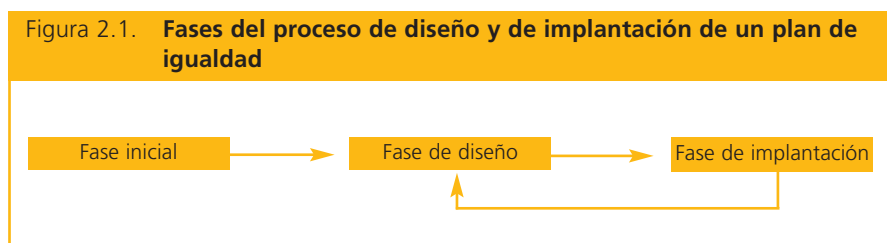
Un plan de igualdad de oportunidades es una estrategia institucional destinada a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo² eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos que dificulten a las mujeres acceder a determinadas profesiones y puestos de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres. El plan de igualdad de oportunidades debe promover medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de la carrera profesional de las personas, con la obtención de una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos y en todos los niveles de responsabilidad.

El plan de igualdad de oportunidades se desarrolla a largo plazo y requiere la definición de planes de acción por horizontes temporales concretos (de dos a tres años) que se irán sucediendo de forma consecutiva. Para cada uno de dichos horizontes deben definirse unos objetivos específicos y mensurables y un conjunto de acciones que es necesario llevar a cabo dentro de dicho período.

A medida que los objetivos específicos se van logrando, se va revisando el plan y se van proponiendo de forma progresiva nuevos objetivos y acciones para los períodos sucesivos. El plan acaba cuando se logra la igualdad real entre mujeres y hombres y la perspectiva de género se incorpora en la estrategia de la organización, en todas las decisiones y en todas las acciones.

2.2. Diferentes fases de un plan de igualdad de oportunidades

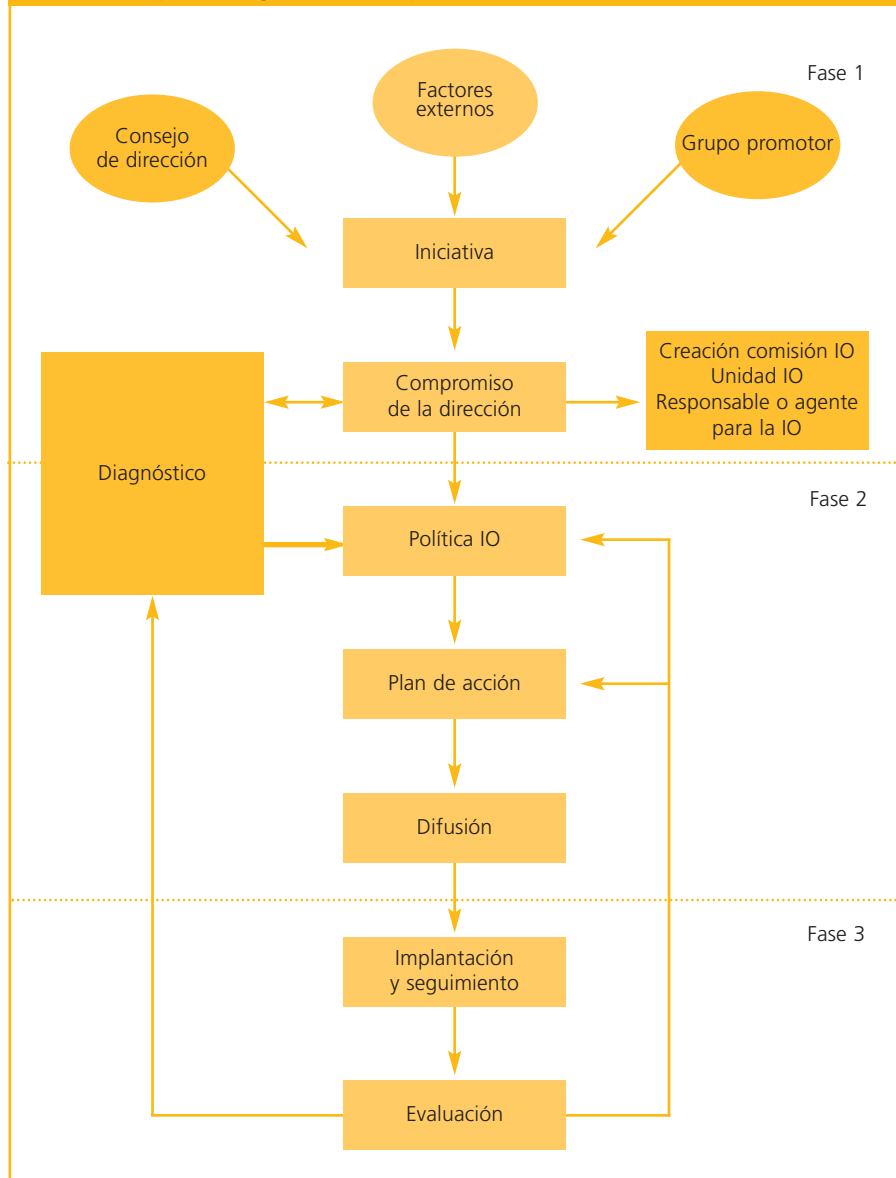
Para llevar a cabo un plan de igualdad de oportunidades debe desarrollarse un proceso que consta de tres fases principales: inicio, diseño e implantación, según se muestra en la figura 2.1.



Cada una de estas fases se puede subdividir en varias tareas, según muestra la figura 2.2.

² Programa Óptima (2000). Instituto de la Mujer. *Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas*, pág. 23.

Figura 2.2. **Etapas y tareas del proceso de diseño y de implantación de un plan de igualdad de oportunidades**



La fase 1 corresponde al momento en el que se toma la iniciativa y el compromiso institucional de poner en marcha un plan de igualdad de oportunidades, y se acuerda iniciar el diagnóstico de la situación de partida y crear unidades de igualdad o designar a responsables que preparen y pongan en marcha el plan.

La fase 2, de diseño, comprende la definición de la política institucional de oportunidades, de los objetivos y del plan de acción con la asignación de recursos necesarios para llevarlas a cabo, y la difusión de la política de igualdad de la institución y del plan de acción.

La fase 3, de implantación, comprende la ejecución y el seguimiento de las acciones, y la evaluación del plan, de sus resultados y del grado de logro de los objetivos.

La figura 2.2 también ilustra el hecho de que estas tareas diversas no tienen por qué ejecutarse de forma secuencial y siempre en el mismo orden en todas las organizaciones en las que se ponga en marcha un plan de igualdad de oportunidades.

Así, por ejemplo, la iniciativa de poner en marcha un plan de igualdad de oportunidades y el compromiso institucional puede ser consecuencia de problemas detectados y de situaciones de discriminación que han surgido en un diagnóstico interno previo.

Algunas de las etapas de cada fase se pueden ir incluso desarrollando de forma paralela o simultánea en el tiempo, según las necesidades y la situación de partida de cada universidad. Por ejemplo, es posible que la etapa de diagnóstico requiera mucho tiempo y se empiece a llevar a cabo la fase de diseño antes de que se hayan obtenido los datos de todos los indicadores previstos para realizar el diagnóstico, pero que se tenga la suficiente información para empezar a definir la política. También, en el caso de detectar situaciones de discriminación, es necesario actuar cuanto antes mejor poniendo en marcha las acciones correctoras correspondientes.

Para representar la naturaleza dinámica de un plan de igualdad de oportunidades, la fase de evaluación permite realimentar el proceso, y hace necesario un nuevo diagnóstico para evaluar la mejora de la situación y el grado de logro de los objetivos definidos en el plan, e iniciar una nueva fase de diseño de un plan de acciones para el período siguiente.

En los apartados siguientes se describen cada una de las tareas que forman parte del proceso de desarrollo de un plan de igualdad de oportunidades.

2.2.1. Iniciativa

Pueden existir diferentes factores que actúen de motor o de desencadenante del proceso para llevar a cabo un plan de igualdad de oportunidades.

Algunos de estos factores pueden ser externos, como sería el caso del marco competitivo, del mercado de trabajo o del marco legal. Un posible ejemplo sería la existencia de una disposición administrativa que obligase a las organizaciones de cierta dimensión o de ciertas características a tener definida una política de igualdad de oportunidades y a tener a una persona responsable dentro de la organización. Pero en nuestro país aún no existe ninguna disposición legal que obligue a una universidad a tener una política de igualdad de oportunidades. Actualmente tampoco existe ningún tipo de medida de intervención administrativa para promover la igualdad de oportunidades en las universidades públicas, como podría ser incluir unos indicadores de igualdad de oportunidades en el contrato-programa de financiación de las universidades en Cataluña.

Otros factores que desencadenan este proceso hacia la igualdad de oportunidades pueden ser internos. La iniciativa puede proceder de la misma institución a partir de la detección de claros indicios de discriminación y de desequilibrios en la proporción y representatividad de las mujeres en los diferentes puestos y niveles. En otros casos la iniciativa puede ser de un grupo, que se puede denominar *promotor*, que realiza la tarea de sensibilización hasta conseguir el convencimiento del Consejo de Dirección. Éste podría ser el caso de un grupo de personas sensibilizadas, como, por ejemplo, un grupo de investigación en términos de género, o de los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras de la universidad.

El inicio ideal del proceso para implantar un plan de igualdad en una universidad sería que la iniciativa procediera de la misma institución, desde el Consejo de Dirección o desde el Consejo de Gobierno de la universidad, pero en la práctica se constata que las instituciones toman iniciativas y decisiones cuando hay grupos promotores que las reclaman.

2.2.2. Compromiso institucional

El compromiso de la universidad deben concretarse en una declaración institucional del claustro universitario, máximo órgano de representación de la universidad, a propuesta del Consejo de Gobierno o del Consejo de Dirección, sin olvidar el papel que puede tener en esta dirección el Consejo Social.

Esta declaración institucional implica un compromiso de la institución ante la comunidad universitaria y ante la sociedad para trabajar a favor de la no discriminación por razón de género y para emprender medidas con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Si el claustro universitario toma este compromiso, también sirve como medio de difusión tanto interna como externa de la apuesta en firme de la institución hacia la igualdad de oportunidades.

Como resultado de dicho compromiso se debe tomar el acuerdo de realizar un diagnóstico de la situación de partida de la institución y crear una comisión o unidad de igualdad de oportunidades, como órgano asesor y de seguimiento de todo el proceso de diseño y de implantación del plan. También se tiene que crear la figura de responsable o agente para la igualdad de oportunidades, que es la persona que se encarga de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, del desarrollo y de la evaluación del plan de acción.

Sin embargo, es posible que se empiece a realizar el primer diagnóstico de la situación interna de la universidad y que se vaya avanzando en paralelo con la declaración del compromiso institucional, o incluso con la creación de unidades y de la figura del responsable de igualdad de oportunidades.

2.2.3. Creación de la comisión y de la figura del agente para la igualdad

Aunque la responsabilidad de formular las políticas es de la institución y que es ésta la que debe facilitar los medios para promover acciones contra la discriminación, es muy conveniente que, para llevar a cabo una tarea tan transversal, se cree un organismo en el que se recojan iniciativas y opiniones y en el que se debatan las propuestas.

Dicha tarea la puede realizar una comisión de igualdad de oportunidades, que debe ser una comisión consultiva o asesora, formada por personas (mujeres y hombres) motivadas por esta cuestión, que tengan la capacidad de recoger las sensibilidades de todos los sectores y estamentos de una universidad. En dicha comisión tiene que estar representada toda la universidad: el personal docente y de investigación, el personal de administración y servicios, y el alumnado de las diferentes unidades que componen la universidad. También debe considerarse la posibilidad de tener el asesoramiento de personas expertas en igualdad de oportunidades, ya sean externas o internas a la organización.

Es necesario que la comisión disponga de asesoramiento legal para conocer las obligaciones de la institución en el cumplimiento de leyes y normativas que afecten a la tarea. Si existen evidencias de incumplimiento directo de alguna norma legal es necesario que la comisión active las actuaciones necesarias para hacer frente al mismo antes incluso de que el diagnóstico se haya acabado o el plan de igualdad de oportunidades esté elaborado.

Dada la importancia y el carácter transversal de un plan de igualdad de oportunidades, y de los diferentes agentes o de las diferentes unidades implicadas en su

implantación, también es necesario que además la institución, la universidad en este caso, nombre a una persona responsable de la política de igualdad de oportunidades y del plan de acción.

Esta persona responsable del plan de igualdad de oportunidades debe formar parte de la comisión y debe presidirla. Según sea la estructura de cada universidad, puede ser un vicerrector o una vicerrectora de igualdad de oportunidades o un vicerrector o vicerrectora con otras tareas y que asuma dicha función.

Otra posibilidad consiste en crear una nueva figura con estas funciones delegadas que tendría que pasar a formar parte del Consejo de Dirección. Es conveniente que dicha persona pueda participar en la definición de la estrategia de la institución y en la toma de decisiones para integrar la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones de la universidad (transversalización de género [*mainstreaming*]).

Actualmente se habla de la figura del agente para la igualdad de oportunidades entendida como aquella persona con sensibilización y formación específica que profesionalmente tiene por objetivo el análisis, la intervención y la evaluación de la realidad en relación con la igualdad de oportunidades. Sus funciones son diseñar, desarrollar y evaluar las acciones que impulsa el organismo, mediante la realización de acciones de investigación, formación, asesoramiento, sensibilización, transversalidad y actuación.³

En cualquier caso, la persona que tenga la responsabilidad directa sobre el plan de igualdad en la universidad -a quién llamaremos *agente para la igualdad de oportunidades*- debe ser la responsable del diagnóstico de la organización y de la ejecución del plan, debe coordinar a las personas y unidades involucradas en las diferentes acciones, debe gestionar la asignación de los recursos necesarios para la ejecución correcta y debe realizar el seguimiento diario de la implantación de cada una de las acciones. Ahora bien, la responsabilidad máxima sobre el plan de igualdad recae sobre el rector o la rectora y el Consejo de Dirección de la universidad.

2.2.4. Diagnóstico

Como toda estrategia empresarial, un plan de igualdad de oportunidades debe diseñarse a *medida* según las características y la situación de partida de cada organización. Por tanto, es imprescindible basar el diseño de los objetivos y de las acciones en una tarea de diagnóstico para detectar cuáles son los problemas y definir las prioridades de actuación.

Dicho diagnóstico debe ser transversal de toda la institución, de todos sus procesos internos, de sus políticas de personal, de comunicación interna y externa, de las condiciones laborales, de la proporción de mujeres y hombres en las diferentes titulaciones y unidades (centros, institutos de investigación, departamentos, secciones y servicios), en los lugares y las categorías profesionales, los órganos de decisión y de gobierno.

Para cubrir todas estas áreas, en esta *Guía* se propone un modelo de indicadores que se deben utilizar para realizar un diagnóstico de la situación de partida de la universidad, que tiene que servir para detectar situaciones de desventaja y discriminación, y posteriormente debe servir de base para establecer prioridades y definir objetivos y acciones concretas.

³ Departamento de Trabajo e Industria, Generalitat de Catalunya, Orden TRI/423/2005 de 28 de octubre de 2005.

La realización del diagnóstico debe ser responsabilidad de una persona o grupo de personas sensibilizadas e implicadas en la implantación de la política de igualdad de oportunidades (el agente para la igualdad o la comisión para la igualdad de oportunidades).

Realizar el diagnóstico de una institución tan amplia como es una universidad puede ser una tarea costosa y larga si la universidad no está dotada de una buena base de datos de suficiente antigüedad y con los datos desagregados por sexos. Por este motivo, puede ser conveniente no esperar a acabar de recoger la información de todos los indicadores necesarios para acabar la etapa de diagnóstico y empezar a actuar en los indicadores ya estudiados y que presenten signos evidentes de discriminación o tomar medidas concretas que faciliten la ejecución de las siguientes fases.

Finalmente, llevar a cabo periódicamente un diagnóstico de la organización permitirá comprobar cuál ha sido la evolución en materia de igualdad de oportunidades desde la implantación del plan de igualdad de oportunidades y obtener una valoración global del mismo.

2.2.5. Política de igualdad de oportunidades

Si una institución realiza una declaración y muestra una voluntad de actuación a favor de la igualdad de oportunidades es porque detecta que puede mejorar algunos de sus procesos o para buscar un mejor equilibrio entre el número de personas de cada sexo en las diferentes categorías, en los lugares y en los niveles de responsabilidad.

A partir de la situación interna que haya podido evidenciar el diagnóstico y las percepciones de las personas de la comisión antes creada, se puede ir formulando la política de igualdad de oportunidades de la universidad, las líneas estratégicas y los ejes principales hacia donde debe orientarse su actuación.

La política de igualdad de oportunidades debe recoger el compromiso de luchar contra la discriminación por razón de género y de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; debe formalizar la misión y los objetivos generales que se marca la institución a largo plazo y los beneficios o resultados que espera obtener de dicha política.

En el marco de la comisión de igualdad de oportunidades, debe abrirse un proceso de debate para fijar los principios que deben orientar la acción de la institución y el trabajo de la misma comisión y, sobre todo, unificar criterios entre las personas que la forman para compartir las inquietudes y los aspectos sobre los que se quiere actuar. Para desarrollar correctamente esta tarea puede ser muy útil la consulta de información de otros países, otras universidades y de la normativa del país y de los organismos europeos que se han planteado los mismos problemas.

Finalmente, la política de igualdad de oportunidades debe concretarse con unos objetivos específicos a corto y medio plazo, y con unas acciones que permitan lograrlos y que deben definirse y describir en un plan de acción.

2.2.6. Plan de acción

Al acabar la definición de la política de la institución, una vez nombrados los responsables, creada la comisión y realizado el diagnóstico, llega la etapa de definición de las acciones.

Es necesario que la comisión marque unas prioridades y defina unos objetivos de acuerdo con la situación real analizada. Estas prioridades deben recoger las inter-

venciones más urgentes y las inquietudes detectadas, y debe valorarse la máxima eficiencia y viabilidad de las mismas.

Estos objetivos se traducen en acciones positivas o correctoras que deben llevarse a cabo desde diferentes unidades y servicios de la institución. En esta etapa debe fijarse el calendario de ejecución de las acciones y la frecuencia de revisión del plan. Para cada actuación deben determinarse los recursos humanos y materiales necesarios para llevarlas a cabo, las personas responsables, las personas o las unidades implicadas en su ejecución, y las personas destinatarias o beneficiarias.

El consejo de gobierno de la universidad debe aprobar el plan de acción, de modo que todas las personas que ocupan cargos de responsabilidad institucional se deben comprometer con su puesta en marcha y con el logro de los retos fijados.

2.2.7. Difusión

La universidad es la responsable de ejecutar actuaciones para evitar la discriminación de género dentro de la institución. La comisión tiene la responsabilidad de marcar objetivos, proponer acciones y, como diremos más adelante, hacer su evaluación, pero en ningún caso es la responsable de acabar con la discriminación ni debe disponer sus propios medios para llevar a cabo dicha tarea.

Entendemos que o es toda la universidad, encabezada por sus órganos directivos, la que asume esta responsabilidad o los esfuerzos individuales de las personas serán ingentes y seguramente poco eficaces.

La implantación de un plan de igualdad de oportunidades es el resultado de una decisión voluntaria de la organización y su éxito viene determinado, principalmente, por el grado de compromiso de todos sus miembros, mujeres y hombres. La igualdad es cosa de todas las personas implicadas.

Para obtener el éxito esperado se debe conseguir que todos los estamentos de la universidad, alumnado y personal, se sientan implicados y hagan suyos los objetivos del plan. El primer paso es realizar una difusión interna del plan, empezando por las personas con responsabilidad de gestión dentro de la institución (jefes de área, jefes de servicio, responsables de centros, institutos y departamentos), en especial todas las personas implicadas en la gestión de los recursos humanos (selección, concursos, nóminas, retribución), y finalmente todo el personal.

Esta fase de difusión se puede realizar en paralelo o con posterioridad a la fase de sensibilización en materia de género, y es necesario presentar el resultado del análisis interno o diagnóstico de la institución y de los datos estadísticos que muestren los desequilibrios y la diferente representación de las mujeres en cada ámbito, unidad, categoría, órgano de gobierno y lugar de responsabilidad.

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

La difusión del plan también debe ser externa. La universidad debe dar a conocer su política de igualdad de oportunidades y su plan de acción en otras instituciones

y universidades, en las administraciones y en la sociedad en general, mediante su servicio de comunicación institucional.

Dicha difusión externa puede aportar muchas ventajas a la universidad. Como institución modelo y promotora de la igualdad de oportunidades, puede mejorar la relación con la administración y las instituciones responsables de la enseñanza superior, con proveedores y con otras instituciones y empresas colaboradoras. Gracias a la mejora de su imagen, puede atraer a un alumnado más numeroso y de mejor calidad, y disponer de personas altamente capacitadas e interesadas en querer trabajar en ella.

2.2.8. Implantación y seguimiento del plan de acción

La implantación consiste en ejecutar cada una de las acciones que forman parte del plan pero, además, es necesario establecer los mecanismos y los criterios que permitirán realizar el seguimiento para que se haga una implantación correcta.

La persona responsable o el agente para la igualdad de oportunidades debe coordinar las diferentes unidades y las personas implicadas o responsables de la implantación de cada una de las actuaciones, gestionar el presupuesto y asignar los recursos necesarios a cada una de las actividades.

Esta persona responsable y la comisión de igualdad de oportunidades son las responsables de realizar su seguimiento, deben controlar el cumplimiento del calendario previsto para ejecutar cada actuación y su eficacia, y deben proponer medidas correctoras cuando se detecten desviaciones respecto al plan previsto.

Para realizar el seguimiento del plan es importante recoger las opiniones del personal, no sólo de los responsables de cada una de las acciones, sino también de las personas que son beneficiarias o destinatarias del mismo, para identificar los posibles problemas que puedan aparecer durante la ejecución del plan y buscar sus soluciones. También se tiene que recoger la información sobre las acciones ya llevadas a cabo para conocer los efectos que la ejecución del plan está teniendo sobre la organización y, por descontado, debe informarse periódicamente a los responsables del plan sobre su desarrollo y evolución.

2.2.9. Evaluación

Al final del período o del horizonte definido por el plan de acción, debe evaluarse si dicho plan ha sido eficaz. Es decir, debe comprobarse si la situación de partida se ha mejorado y si se han corregido las deficiencias detectadas, los obstáculos y las desventajas que tenían las mujeres en relación con los hombres al principio.

Para poder realizar esta evaluación del plan es necesario volver a realizar un diagnóstico, utilizando un modelo de indicadores que, en este caso, puede ser simplificado, ya que sólo se deben utilizar los indicadores relacionados con las acciones consideradas en el plan.

Si la evaluación ha sido positiva y las actuaciones han sido eficaces, se pueden marcar nuevos objetivos con nuevas acciones para el período siguiente, con un nuevo calendario que comportará un nuevo plan para continuar avanzando hacia la igualdad de oportunidades.

En caso de que la evaluación no sea positiva y que las acciones sean poco eficaces, deben replantearse, buscando nuevas estrategias para lograr los objetivos, dotando de más recursos e incluso cambiando los objetivos, quizá demasiado ambiciosos, por otros más accesibles.

3. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades

El diagnóstico es un instrumento útil y funcional para gestionar cualquier organización, en el caso que nos ocupa, para una universidad. Mediante un estudio cualitativo y cuantitativo de la situación de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se ayuda a las personas implicadas en la igualdad de género a obtener información actualizada y a identificar los aspectos de la organización que sería recomendable mejorar para dirigirla hacia la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres.

Para la elaboración del diagnóstico, se recoge información sobre la situación de la plantilla y datos estadísticos del personal en relación con la igualdad de oportunidades en la universidad. En algunos casos también deben utilizarse encuestas o entrevistas realizadas al personal. Por ello es conveniente informar y comunicar a toda la plantilla, con claridad, el motivo de la recogida de la información y su utilización, y garantizar la confidencialidad de las respuestas.

En este capítulo se propone un método para elaborar el diagnóstico de una organización en materia de igualdad de oportunidades. El apartado 3.1 describe todo el proceso que se debe seguir; en el 3.2 se propone un modelo de indicadores para cubrir todos los aspectos importantes que es necesario analizar en el caso de una universidad, incluyendo para cada uno la fuente de información y las técnicas para obtenerla; finalmente, el apartado 3.3 describe cómo analizar la información correspondiente en los indicadores para obtener el diagnóstico o la valoración de la organización.

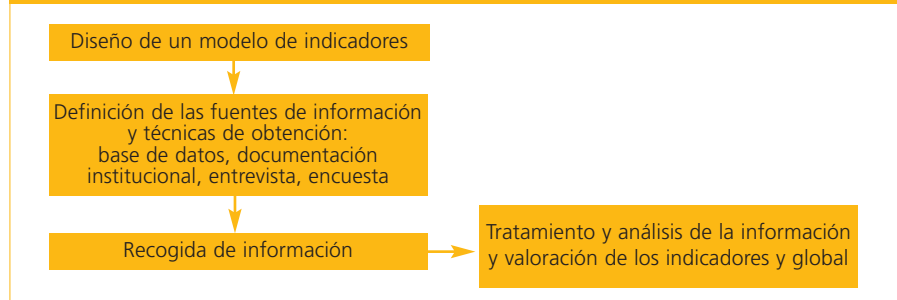
3.1. Proceso para la realización del diagnóstico de una organización en materia de igualdad de oportunidades

El diagnóstico debe tener en cuenta todos los procesos internos, las políticas de personal, la comunicación interna y externa, las condiciones laborales, y la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los órganos de decisión y de gobierno. Por ello es conveniente diseñar un modelo de indicadores que cubra cada uno de dichos ámbitos o aspectos.

La figura 3.1 representa el proceso que debe seguirse para elaborar un diagnóstico completo de una organización en materia de igualdad de oportunidades.

El primer paso consiste en diseñar un modelo de indicadores que cubra todos los ámbitos importantes de la organización y que permita obtener del mismo una valoración y detección de los procesos y las prácticas que se deben corregir o mejorar.

Figura 3.1. Proceso para el diagnóstico



Para cada uno de dichos indicadores, debe definirse la fuente de información y la técnica empleada para obtenerla. Algunos de los indicadores (por ejemplo, la proporción de mujeres en las diferentes categorías profesionales) requieren información cuantitativa, información que, en general, está en diferentes bases de datos de la organización. Para valorar otros aspectos quizá sea necesario llevar a cabo una entrevista con la persona responsable de algún proceso o de alguna unidad. Finalmente, existe información, como, por ejemplo, la percepción de discriminación, que sólo se puede conseguir mediante una encuesta al personal. Aunque en algunos casos se pueden consultar y adaptar cuestionarios elaborados por otras organizaciones para valorar aspectos similares, normalmente tienen que diseñarse a medida.

El paso siguiente consiste en recoger la información correspondiente a cada indicador. Sin embargo, es necesario tener en cuenta, que la organización no siempre dispone de toda la información necesaria y que se puede dar el caso de que algunos indicadores queden sin ser valorados. Por ello es importante no esperar a tener toda la información para empezar a analizarla.

Una vez analizada toda la información disponible, se obtiene una valoración para cada uno de los indicadores de los que se tenga información. Con esto se puede formular una valoración global de la organización en materia de igualdad de oportunidades y pasar a la etapa siguiente del proceso general, el diseño de un plan de acción.

3.2. Modelo de indicadores y recogida de información para el caso de una universidad

3.2.1. Modelo de indicadores

Una universidad es una organización compleja integrada por muchas personas (alumnado, personal docente e investigador, personal de administración y servicios) y unidades (centros, departamentos, institutos, servicios, etc.) y en la que se desarrollan multitud de procesos y actividades de diferente naturaleza.

Para obtener un diagnóstico de la misma, se propone un modelo de indicadores que cubre 10 ámbitos diferentes, que se incluyen a continuación junto con una explicación detallada de sus objetivos. La tabla 3.1 presenta un resumen del modelo.

Ámbito 1. Política de igualdad de oportunidades

- Valorar el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y en la cultura de la organización y la incorporación sistemática de la perspectiva de género en las políticas, en la toma de decisiones y en las actividades llevadas a cabo en la universidad.
- Valorar el grado de compromiso y de implicación de todo el personal de la univer-

sidad en la igualdad real de oportunidades en todos los niveles. Para conseguir esta implicación la información y la comunicación tienen un papel clave.

Ámbito 2. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social

- Valorar cómo la universidad contribuye a sensibilizar y a lograr la igualdad de oportunidades en la sociedad, mediante su ejemplo como institución y el comportamiento de las personas que la componen, en especial el profesorado, participando activamente y dando su apoyo a iniciativas de otros colectivos e instituciones para la igualdad de oportunidades.
- Valorar la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo llevada a cabo diariamente en la organización, para que el alumnado aprenda a incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de su futura actividad profesional.
- Valorar el grado de incorporación de la perspectiva de género en la definición de planes de estudio, en los contenidos y en las metodologías empleadas.
- Valorar la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de investigación: en la definición de la temática, en el diseño de nuevos productos, el diagnóstico de problemas, la propuesta de soluciones, la utilización y la aplicación de nuevas tecnologías.

Ámbito 3. Comunicación, imagen y lenguaje

- Valorar si la política de igualdad de oportunidades, sus objetivos, sus principios y valores se han comunicado a todas las personas de la organización y si todo el personal está informado correctamente de las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad de oportunidades.
- Valorar cómo la organización visibiliza a las mujeres y su contribución en los resultados y en el éxito organizativo.
- Valorar la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto en el ámbito interno como externo, y la neutralidad del lenguaje utilizado tanto en la documentación escrita como en la comunicación oral en actos y reuniones institucionales.

Ámbito 4. Representatividad de las mujeres

- Comprobar que las mujeres están representadas en todos los ámbitos, las categorías y los niveles de la organización universitaria.
- Valorar la proporción de mujeres que hay en cada uno de los estamentos de la universidad, la proporción de mujeres desglosada por unidades estructurales (centros, institutos, departamentos y áreas de conocimiento, etc.).
- Conocer el desglose por sexos y por nivel educativo, y el desglose por sexo y edad.
- Conocer la proporción de mujeres en el alumnado por centros y titulaciones de cada uno de los ciclos educativos (primer, segundo y tercer ciclo).
- Conocer la proporción de mujeres en los órganos de gobierno (tanto colegiados como unipersonales).

Ámbito 5. Acceso, selección, promoción y desarrollo

- Valorar como se aprovecha y se gestiona todo el potencial humano desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones.
- Valorar que se cumple el principio de igualdad de oportunidades en todas las fases de los procesos de reclutamiento, selección y promoción del personal, con total transparencia y equidad, desde la constitución de las comisiones, pasando por la definición de criterios de selección, hasta la designación de la persona más apta para cada puesto.
- Comprobar que existe igualdad de oportunidades para acceder a un puesto de trabajo o a una categoría de nivel más alto y que no se producen discriminaciones en ninguna de las fases del proceso de promoción.

- Valorar como la organización potencia y fomenta, con medidas concretas, la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad o categorías profesionales de nivel más alto.
- Valorar el grado en el que la organización facilita y promueve el desarrollo profesional y la mejora de las competencias de todo su personal, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a los cursos de formación y facilitando la participación de todo su personal.

Ámbito 6. Retribución

- Comprobar que se cumple el principio de igualdad retributiva, que establece que a los puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde la misma retribución.
- Comprobar la neutralidad en la denominación y valoración de los puestos de trabajo de la organización universitaria, sobretodo, en relación con el personal laboral.
- Valorar la asignación correcta de puestos de trabajo a categorías profesionales y a niveles retributivos.
- Comprobar la transparencia en la política retributiva, desde la determinación de categorías laborales y retributivas hasta la transparencia de salarios y otros beneficios sociales otorgados al personal.

Ámbito 7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación

- Comprobar la no existencia de actitudes sexistas de trato discriminatorio y de acoso de ningún tipo.
- Comprobar que todo el mundo en la organización, personal y alumnado, tiene la percepción de ser tratado justamente, con dignidad y respeto.
- Valorar las acciones que lleva a cabo la universidad para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso y, en el caso de que se produzcan, actuar para enfrentarse a ellas.
- Valorar el grado de sensibilización del alumnado hacia la igualdad de trato, la utilización de lenguaje no sexista por parte del profesorado y otro personal de la organización.
- Valorar el grado de sensibilización del personal, la utilización del lenguaje no sexista por parte de compañeros y compañeras de trabajo y por parte del personal de mando o responsables.

Ámbito 8. Condiciones laborales

- Comprobar que no existe discriminación por razón de género en el tipo de contrato y jornada del personal.
- Comprobar que no existe discriminación en la asignación de horarios, por ejemplo, de clases, en la asignación de ayudas a la movilidad y que los criterios utilizados son neutros y no producen un efecto negativo sobre alguno de los colectivos.

Ámbito 9. Conciliación de la vida laboral y familiar

- Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la universidad (no sólo en el nivel jerárquico más alto o en los órganos de gobierno) tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.

Ámbito 10. Condiciones físicas del entorno de trabajo

- Comprobar que la asignación de recursos y de espacios es equitativa y que no existe ningún tipo de discriminación en el reparto.
- Valorar cómo el diseño del puesto de trabajo y de los espacios compartidos o comunes tienen en cuenta las características de las mujeres y de los hombres.

Para cada uno de los 10 ámbitos se han definido un conjunto de indicadores. En algunos casos puede ser difícil que una universidad disponga de la información o de los recursos necesarios para evaluar todos los indicadores en un tiempo razonable. De todos modos, no todos los indicadores son igual de relevantes. En general, una selección es suficiente para obtener un primer diagnóstico que permita diseñar y llevar a cabo un plan de acción. Por este motivo se definen dos niveles de indicadores: los básicos (B) y los complementarios (C).

Así, el modelo de indicadores que se propone permite dos niveles de análisis: las universidades que empiecen a llevar a cabo actividades de igualdad de oportunidades, o se inicien en esta materia, pueden utilizar solamente los indicadores básicos. En cuanto a las universidades con experiencia, o que hayan hecho pasos en esta dirección y hayan hecho un esfuerzo para tener disponible la información que permite un diagnóstico más completo y con más detalle y profundidad, tendrán que utilizar, además, los indicadores complementarios.

La tabla 3.2 incluye un resumen de los indicadores definidos para cada uno de los ámbitos separados según si son básicos o complementarios.

Según la información disponible, algunos de los indicadores serán directamente utilizables, mientras que habrá otros que no serán de implantación inmediata, siempre que no se obtenga la información cualitativa necesaria. Los indicadores pueden ser utilizados parcial o totalmente según la información disponible.

El modelo de indicadores es un modelo flexible, que se puede ir adaptando y ampliando si la realidad lo requiere. Debe tenerse en cuenta que el modelo que se propone corresponde a un momento y a un contexto determinado y que debe adaptarse a cada universidad y situación.

3.2.2. Recogida de información

En una universidad y para el modelo de indicadores que se propone, existen básicamente tres fuentes de información, según la naturaleza del indicador que debe valorarse:

Indicador con información cuantitativa: incluye datos estadísticos actuales y anteriores que tendrían que poderse generar tratando la información que existe en las *bases de datos* de la universidad y de las diferentes unidades (centros, departamentos, servicios, etc.) que la integran. Aunque normalmente las universidades disponen de la información que se pretende analizar, a menudo no está desglosada por sexo. Si la universidad no dispone de la información, se puede buscar de forma exhaustiva o seleccionando una muestra representativa (muestreo).

Indicador con información cualitativa: puede hacer referencia a normativas, políticas y procesos propios de la universidad o a las opiniones, las actitudes y las experiencias de las personas que conviven en ella o a la cultura organizativa y al clima laboral en relación con esta cuestión.

En el primer caso, la información se puede conseguir mediante *entrevistas* a las personas adecuadas, aunque cada vez más este tipo de información está disponible en documentos accesibles a través de la web de la universidad (algunas son accesibles por parte de su personal pero no por parte del público en general).

En el segundo caso, puede ser necesario diseñar y pasar una *encuesta* o cuestionario que recoja estas opiniones. No es necesario que toda la comunidad univer-

sitaria responder a la encuesta; normalmente con una muestra es suficiente para dar una idea de la situación real, a través de un *muestreo*.

En la tabla 3.3 se detallan las fuentes de información para cada uno de los indicadores del modelo que se propone en esta *Guía*.

Tabla 3.1. Ámbitos de actuación	
Ámbito	Resumen de los objetivos
1. Política de igualdad de oportunidades	Valorar el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y en la cultura de la organización, y la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas las políticas, en la toma de decisiones y en las actividades llevadas a cabo en la organización.
2. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social	Valorar cómo la organización contribuye a lograr la igualdad de oportunidades en la sociedad y a sensibilizar sobre este tema.
3. Comunicación, imagen y lenguaje	Valorar si la política de igualdad de oportunidades y sus objetivos, principios y valores se ha comunicado a todas las personas de la universidad y si todo el personal está informado correctamente de las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad de oportunidades. Valorar cómo la organización visibiliza a las mujeres y su contribución a los resultados y al éxito organizativo, tanto en el ámbito interno como externo, y la neutralidad del lenguaje utilizado tanto en la documentación escrita como en la comunicación oral de actos y reuniones institucionales.
4. Representatividad de las mujeres	Comprobar en qué medida las mujeres están representadas en todos los ámbitos, categorías y niveles de la organización.
5. Acceso, selección, promoción y desarrollo	Comprobar si se cumple el principio de igualdad de oportunidades en todas las fases de los procesos de reclutamiento, selección, promoción y desarrollo del personal.
6. Retribución	Comprobar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que, a puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución.
7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación	Comprobar la no existencia de actitudes sexistas, de trato discriminatorio y de acoso de ningún tipo.
8. Condiciones laborales	Comprobar que no existe discriminación por razón de género en el tipo de contrato y jornada que hacen las personas.
9. Conciliación de la vida laboral y familiar	Comprobar si las personas de todos los estamentos, categorías y niveles de organización (no sólo del nivel jerárquico más alto) tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.
10. Condiciones físicas del entorno de trabajo	Comprobar la neutralidad y la incorporación de la perspectiva de género en la asignación de espacios y de recursos.

Tabla 3.2. Indicadores básicos y complementarios		
Ámbito	Indicadores básicos	Indicadores complementarios
1. Política de igualdad de oportunidades	1.1. Existencia de un plan de igualdad de oportunidades. 1.2. Existencia de un departamento, de una comisión o de una persona responsable de la igualdad de oportunidades en la organización.	1.3. Presupuesto asignado para llevar a cabo el conjunto de acciones previstas en el plan de igualdad de oportunidades. 1.4. Existencia de medidas de sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades. 1.5. Existencia de una cultura en la que se fomenta y facilita la igualdad de oportunidades. 1.6. Acreditación según normas de responsabilidad social (SA8000).

Ámbito	Indicadores básicos	Indicadores complementarios
2. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social	<p>2.1. Incorporación de la perspectiva de género en la investigación.</p> <p>2.2. Incorporación de la perspectiva de género en la docencia (contenidos y metodologías docentes).</p> <p>2.3. Incorporación de la perspectiva de género en la transferencia de tecnología.</p>	<p>2.4. Oferta educativa en materia de género.</p> <p>2.5. Investigación en temas de género.</p> <p>2.6. Participación en campañas, actos y proyectos para promover la igualdad de oportunidades.</p> <p>2.7. Comparación y difusión de políticas y prácticas en materia de igualdad de oportunidades.</p> <p>2.8. Igualdad de oportunidades en el trato con otras empresas e instituciones.</p>
3. Comunicación, imagen y lenguaje	<p>3.1. Comunicación interna sobre el plan de igualdad de oportunidades.</p> <p>3.2. Igualdad de oportunidades en la imagen de la organización.</p>	<p>3.3. Comunicación externa del plan de igualdad de oportunidades.</p> <p>3.4. Difusión interna y externa del trabajo y de la investigación de las mujeres.</p> <p>3.5. Existencia, distribución y difusión de una guía de lenguaje neutro.</p>
4. Representatividad de las mujeres	<p>4.1. Las mujeres en la plantilla.</p> <p>4.2. Las mujeres en las unidades estructurales.</p> <p>4.3. Mujeres y hombres en las categorías superiores.</p> <p>4.4. Las mujeres en los órganos de gobierno.</p> <p>4.5. Las mujeres en los órganos de gobierno de las unidades estructurales.</p> <p>4.6. Las mujeres en el alumnado.</p>	<p>4.7. Las mujeres y los hombres por nivel educativo.</p> <p>4.8. Edad media y antigüedad de las mujeres y de los hombres.</p>
5. Acceso, selección, promoción y desarrollo	<p>5.1. Mujeres y hombres entre las personas que se presentan a concursos y entre las que consiguen plazas.</p> <p>5.2. Las mujeres en las comisiones y los tribunales de concurso nombrados por la universidad.</p>	<p>5.3. Definición de instrumentos y técnicas de selección neutros.</p> <p>5.4. Neutralidad en el nombre y la descripción de los puestos de trabajo.</p> <p>5.5. Perspectiva de género en la política de desarrollo del personal.</p> <p>5.6. Asistencia de las mujeres a cursos de formación. Ayudas a las mujeres por asistencia a cursos.</p>
6. Retribución	<p>6.1. Proporción de mujeres y hombres por categorías y niveles retributivos.</p> <p>6.2. Retribución anual media de las mujeres y de los hombres.</p>	<p>6.3. Asignación de puestos de trabajo a categorías profesionales basada en un sistema de valoración neutro de puestos de trabajo.</p>
7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación	<p>7.1. Existencia de una persona, un comité o una comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso.</p> <p>7.2. Existencia y difusión de criterios para identificar el acoso. Sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio.</p> <p>7.3. Existencia y difusión de mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias.</p>	<p>7.4. Percepción de trato discriminatorio.</p> <p>7.5. Número de quejas y denuncias recibidas anualmente, por sexos.</p>
8. Condiciones laborales	<p>8.1. Porcentaje de mujeres y hombres en los diferentes tipos de contrato y jornada.</p>	<p>8.2. Criterio de priorización de solicitudes de ayudas de movilidad, de año sabático o de traslado.</p> <p>8.3. Criterios utilizados en la asignación de horarios a personas. Flexibilidad de horarios y de jornada por parte del trabajador o de la trabajadora.</p>
9. Conciliación de la vida laboral y familiar	<p>9.1. Existencia de mejoras de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>9.2. Facilidades que ofrece la organización para pedir permisos o excedencias y condiciones de la reincorporación.</p>	<p>9.3. Horarios de las reuniones que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>9.4. Agilidad en la sustitución por baja.</p> <p>9.5. Porcentaje de mujeres y hombres que solicitan la baja por maternidad/paternidad y excedencia después de un nacimiento.</p>
10. Condiciones físicas del entorno de trabajo		<p>10.1. Condiciones del espacio asignado a las mujeres y a los hombres y recursos disponibles.</p> <p>10.2. Adecuación del puesto de trabajo y de los espacios compartidos a las características específicas de mujeres y hombres.</p>

Tabla 3.3. Fuentes de información de cada indicador

Ind.	Descripción	B/C	Fuente de información
1 Política de igualdad de oportunidades			
1.1.	Existencia de un plan de igualdad de oportunidades, formalizado por escrito, con principios, valores y líneas estratégicas definidos claramente. El plan debe incluir unos objetivos y un conjunto de acciones dirigidos a lograrlos.	B	Normativa y documentación institucional
1.2.	Existencia de un departamento, un comité o una comisión responsable de impulsar i de velar por la igualdad de oportunidades en la organización. Existencia de una persona responsable o agente para para la igualdad, encargada del diagnóstico, el diseño, el desarrollo y el seguimiento de las acciones y de evaluar el grado de logro de los objetivos propuestos en el plan de igualdad de oportunidades.	B	Normativa y documentación institucional
1.3.	Presupuesto asignado para llevar a cabo el plan de igualdad de oportunidades y poder desarrollar el conjunto de acciones previstas.	C	Documentación institucional
1.4.	Desarrollo de formación y sensibilización del personal en materia de igualdad de oportunidades para que incorpore la perspectiva de género en todas las actividades.	C	Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad Servicio de personal
1.5.	Existencia de una cultura en la que se fomenta y facilita la igualdad de oportunidades, la paridad entre sexos y la no discriminación.	C	Encuesta o muestreo en la comunidad universitaria
1.6.	Acreditación según alguna de las normas de responsabilidad social (como, por ejemplo, la SA8000).	C	Documentación institucional
2 Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social			
2.1.	Incorporación de la perspectiva de género en la investigación. Si se promueve, se asesora y se revisa como se incorpora la perspectiva de género en los proyectos de investigación llevados a cabo en la universidad.	B	Unidad u oficina igualdad de oportunidades o agente de igualdad Vicerrectorado de investigación Centro de transferencia de tecnología (CTT)
2.2.	Incorporación de la perspectiva de género en los contenidos y en las metodologías docentes en cada uno de los planes de estudio.	B	Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad Vicerrectorado de docencia
2.3.	Incorporación de la perspectiva de género en la transferencia de tecnología Si se promueve, se asesora y se revisa como se incorpora la perspectiva de género en los convenios y servicios a empresas y otras instituciones.	B	Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad Vicerrectorado de investigación Centro de transferencia de tecnología (CTT)
2.4.	Oferta educativa en materia de género: asignaturas, cursos de posgrado y másters, programas de doctorado.	C	Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad Vicerrectorado de ordenación académica

Ind.	Descripción	B/C	Fuente de información
2.5.	Impulso y soporte a estudios de género para responder, como institución, a las necesidades de la sociedad. Si se lleva a cabo investigación en temas de género en la universidad.	C	Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad Vicerrectorado de investigación y política científica. Centro de transferencia de tecnología (CTT)
2.6.	Participación en campañas, encuentros y proyectos para promover la igualdad de oportunidades. La organización anima y promueve la participación de sus miembros y grupos en estas propuestas.	C	Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad Vicerrectorado extensión universitaria
2.7.	Comparación de las políticas y prácticas desarrolladas con experiencias de otras organizaciones y difusión de las experiencias propias en materia de igualdad de oportunidades.	C	Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad Vicerrectorado extensión universitaria
2.8.	Fomento de la igualdad de oportunidades en el trato con proveedores y proveedoras y con otras instituciones, sirviendo de ejemplo y de modelo.	C	Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad Área de economía
3. Comunicación, imagen y lenguaje			
3.1.	Realización de acciones informativas (revista, intranet, seminarios, jornadas, etc.) para la totalidad del personal sobre la existencia y la evolución del plan de igualdad de oportunidades.	B	Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad Vicerrectorado responsable del plan de igualdad de oportunidades
3.2.	Igualdad de oportunidades en la imagen de la organización (composición de las personas que presiden un acto oficial, fotografías de actos oficiales, web de la organización, etc.). Revisión sistemática de toda la documentación institucional (hojas, impresos, formularios, etc.) y de la generada por sus órganos de gobierno para garantizar la neutralidad en el lenguaje y en la imagen.	B	Servicio de comunicación institucional Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad
3.3.	Existencia de sistemas de comunicación externa para dar a conocer el plan de igualdad de oportunidades de la organización como ejemplo para otros.	C	Servicio de comunicación institucional Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad
3.4.	Existencia de acciones de difusión del trabajo y de la investigación de las mujeres de la organización a través de medios internos y externos.	C	Servicio de comunicación institucional Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad

Ind.	Descripción	B/C	Fuente de información
3.5.	Existencia de un manual o de una guía de normas de lenguaje oral y escrito no sexista distribuido a todo el personal de la organización.	C	Servicio de lenguas y terminología Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad
4. Representatividad de las mujeres			
4.1.	Porcentaje de mujeres en la plantilla (por categoría, tipo de contrato y colectivo PDI/PAS).	B	Base de datos Servicio de Personal
4.2.	Porcentaje de mujeres en las unidades estructurales (servicios generales, centros, departamentos, institutos) (por colectivo PDI/PAS).	B	Base de datos Servicio de Personal
4.3.	Porcentaje de mujeres en la máxima categoría respecto al total de mujeres. Porcentaje de hombres en la máxima categoría respecto al total de hombres.	B	Base de datos Servicio de Personal
4.4.	Porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno colegiados y unipersonales de la universidad, desglosado según sea PDI, PAS o alumnado.	B	Base de datos universidad Secretaría General
4.5.	Porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno de las unidades básicas (dirección, consejos, juntas, comisiones permanentes).	B	Base de datos universidad Secretaría General
4.6.	Porcentaje de mujeres entre el alumnado de la universidad, desglosado por centros y titulaciones, primero, segundo y tercer ciclo (doctorado)	B	Base de datos universidad Vicerrectorado de Docencia
4.7.	Distribución de las mujeres y de los hombres por nivel educativo (para saber cuantas mujeres son doctoras, licenciadas y tituladas superiores, etc.) y porcentaje de mujeres en cada nivel educativo.	C	Base de datos Servicio de Personal
4.8.	Distribución de las mujeres y de los hombres según la antigüedad (por tipo de colectivo PDI/PAS). Distribución de las mujeres y de los hombres por intervalos de edad. Edad media de mujeres y hombres, y edad media de mujeres y hombres por categoría.	C	Base de datos Servicio de Personal
5. Acceso, selección, promoción y desarrollo			
5.1.	Porcentaje de mujeres entre las personas presentadas a cada concurso y porcentaje de mujeres entre las personas que han conseguido cada plaza (por PDI/PAS, tipo de contrato y promoción interna/externa).	B	Base de datos Servicio de Personal
5.2.	Porcentaje de mujeres entre los miembros de las comisiones de concursos y de los tribunales nombrados por la universidad. Existencia en la organización de un mecanismo o procedimiento de revisión de la participación de las mujeres en las comisiones.	B	Base de datos Servicio de Personal Documentación institucional Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad
5.3.	Definición de instrumentos y de técnicas de selección neutras: pruebas psicotécnicas, entrevistas, pruebas de contenidos, idiomas, etc. Neutralidad en los formularios de solicitud de concurso y existencia de un formato estándar de <i>currículum vitae</i> que deben cumplimentar las personas concursantes que garantice la neutralidad y la igualdad de oportunidades.	C	Servicio de Personal

Ind.	Descripción	B/C	Fuente de información
5.4.	Existencia de un inventario con la descripción (tareas, funciones y responsabilidades asignadas) de todos los puestos de trabajo de la organización con una denominación neutra de los puestos de trabajo y un formato homogéneo para todos los puestos de trabajo.	C	Servicio de Personal
5.5.	Realización de campañas o medidas para animar a las mujeres al desarrollo, a la promoción y a la capacitación profesional (años sabáticos, permisos laborales para estudios/exámenes, movilidad y estancias en el extranjero, financiación de la matrícula o del coste de cursos de formación). Grado de conocimiento de estas medidas por parte de todo el personal.	C	Servicio de Personal Documentación institucional Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad
5.6.	Porcentaje de mujeres entre las personas que han solicitado una ayuda o la participación a un curso de formación y porcentaje de mujeres entre las personas a las que se ha concedido la ayuda. Porcentaje de mujeres y de hombres a quién se ha concedido la ayuda respecto a las mujeres y a los hombres que lo habían pedido.	C	Servicio de Personal
6. Retribución			
6.1.	Distribución de las mujeres y de los hombres por categorías y niveles retributivos. Porcentaje de mujeres en cada categoría y nivel retributivo (por colectivo PDI/PAS).	B	Base de datos Servicio de Personal
6.2.	Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosada por categoría profesional, por colectivo (PDI/PAS) y por tipo de jornada (tiempo completo y tiempo parcial).	B	Base de datos Servicio de Personal
6.3.	Asignación de puestos de trabajo a categorías profesionales basada en un sistema de valoración de puestos de trabajo neutro (con criterios que cubran todas las dimensiones posibles de los puestos de trabajo y con una ponderación que no infravalore los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por un determinado sexo).	C	Base de datos universidad Servicio de Personal
7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación			
7.1.	Existencia de una persona, un comité o una comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso.	B	Servicio de Personal Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
7.2.	Existencia y difusión de criterios para identificar el acoso de cualquier tipo. Existencia de medidas de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio.	B	Servicio de Personal Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
7.3.	Existencia de mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias por acoso, actitudes sexistas o trato discriminatorio y difusión a toda la comunidad universitaria.	B	Servicio de Personal Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
7.4.	Percepción de una mayor dificultad para ser promocionada, propuesta para un cargo o para el reconocimiento público por el hecho de ser mujer. Percepción del trato discriminatorio en las relaciones personales por el hecho de ser mujer (trato diferente del resto de compañeros hombres), o grado de insatisfacción del trato respetuoso y justo recibido por parte de compañeros y compañeras, colaboradores y colaboradoras y personal superior.	C	Encuesta o muestreo en la comunidad universitaria

Ind.	Descripción	B/C	Fuente de información
7.5.	Número de quejas y denuncias recibidas anualmente, por sexos. Proporción de número de sanciones respecto al número de quejas, desglosado por sexos.	C	Base de datos Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
8. Condiciones laborales			
8.1.	Porcentaje de mujeres por tipo de contrato y jornada (desglose por PAS/PDI): a tiempo parcial, a tiempo completo, temporal, indefinido, laboral, funcionario.	B	Base de datos Servicio de Personal
8.2.	Criterios utilizados en la asignación de horarios a personas. Flexibilidad de horarios y de jornada por parte del trabajador o de la trabajadora.	C	Servicio de Personal
8.3.	Criterios utilizados en la aprobación de las solicitudes de ayudas de movilidad, año sabático o de traslado.	C	Servicio de Personal
9. Conciliación de la vida laboral y familiar			
9.1.	Existencia de mejoras de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.	B	Servicio de Personal
9.2.	Facilidades que ofrece la organización para pedir permisos o excedencias y condiciones de la reincorporación.	B	Servicio de Personal
9.3.	Horarios de las reuniones que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar.	C	Servicio de Personal Muestreo
9.4.	Agilidad en la sustitución por baja.	C	Servicio de Personal
9.5.	Porcentaje de mujeres y de hombres entre las personas que solicitan la baja por maternidad/paternidad y la excedencia después de un nacimiento.	C	Base de datos Servicio de Personal
10. Condiciones físicas del entorno de trabajo			
10.1.	Condiciones del espacio asignado a las mujeres y a los hombres (superficie, privacidad, tipo de iluminación, ventanas, temperatura, ruido) y recursos disponibles.	C	Base de datos Servicio de Personal Responsable de Prevención de Riesgos Laborales Muestreo
10.2.	Adecuación del puesto de trabajo y de los espacios compartidos a las características y necesidades de las mujeres.	C	Base de datos Servicio de Personal Responsable de Prevención de Riesgos Laborales Muestreo

PDI: Personal docente e investigador PAS: Personal de administración y servicios

3.3. Análisis de la información y valoración de los indicadores

En el momento en el que se dispone de la información que requiere un indicador, ya se puede valorar. Por ello, es necesario definir previamente cuál es el resultado ideal para este indicador y cuáles son los márgenes aceptables o, lo que es lo mismo, es necesario definir una escala de valoración que puede ser de tipo cuantitativo o cualitativo.

El resultado de cada indicador y su valoración, juntamente con otra información complementaria, se puede recoger de forma sistemática y ordenada. Se puede hacer mediante una ficha como la que se propone en la tabla 3.4. Ésta contiene la información siguiente: el código, el ámbito, la descripción de éste, si es básico

o complementario, si la información es cuantitativa o cualitativa, la fuente o el origen de la información, el objetivo o el resultado ideal que debe lograrse y los datos reales obtenidos del indicador. En el apartado de diagnóstico se puede conocer el estado de la situación de una forma muy visual, según el color asignado:

- **Rojo:** indica que la situación o el aspecto que se pretende valorar con el indicador es muy poco satisfactorio y que la universidad debería diseñar e implantar acciones para mejorarlo sensiblemente. Este color se puede asignar también en caso de que haya sido imposible obtener la información necesaria para valorar correctamente el indicador.
- **Ámbar:** indica que se está llevando a cabo alguna acción o que hay un esfuerzo o una voluntad para mejorar el aspecto que se valora con el indicador. Sin embargo, la situación no es satisfactoria y es necesario seguir trabajando para mejorarla.
- **Verde:** indica que la situación o el aspecto relacionado con el indicador es satisfactorio desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades y que no es necesario diseñar acciones específicas.

Los datos obtenidos y el resultado (color) del diagnóstico permiten realizar una valoración de la situación y añadir, cuando sea necesario, las observaciones pertinentes.

Tabla 3.4 Modelo de ficha para la valoración de los indicadores	
Información	Descripción
Código	Núm. referente a los indicadores básicos o complementarios.
Ámbito	Hace referencia al ámbito de actuación.
Descripción	Breve resumen del indicador.
Básico/complementario	Si se considera básico o complementario.
Fuente de información	Localización de la fuente. Dónde está la información.
Meta	Objetivo que debe lograrse.
Datos	Cifras, porcentajes y otras informaciones.
Diagnóstico	Estado de la situación: rojo si es negativa, ámbar si necesita mejorar y verde si es positiva.
Valoración	Conclusiones del estado de la situación.
Observaciones	Otros comentarios.

A título de ejemplo y para facilitar la comprensión de la ficha, se adjunta a la tabla 3.5 un ejemplo de un indicador del ámbito 4.

Tabla 3.5. Ejemplo de ficha para el indicador 4.1	
Código	4.1.
Ámbito	4. Representatividad de las mujeres.
Descripción	Porcentaje de mujeres y de hombres de la plantilla. Índice de feminización desglosado por colectivo: profesorado (PDI) y personal de administración y servicios (PAS).
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo.
Fuente de información	Base de datos de la universidad. Gabinete técnico y planificación.
Meta	Lograr el 50% de hombres y de mujeres en la plantilla.
Datos	PDI: Hombres 80,5 %. Mujeres 19,5 %. PAS: Hombres 41,5 %. Mujeres 58,5 %.
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	En el PDI esta universidad está muy lejos de lograr la meta.
Observaciones	Aunque en el PAS se ha logrado la meta, globalmente (PDI y PAS) no.

La información de cada indicador, recogida y resumida mediante las fichas, permite elaborar conclusiones y obtener una valoración global de la universidad, que se puede concretar con una descripción de los puntos fuertes y de los puntos débiles en materia de igualdad de oportunidades, tal como muestra la tabla 3.6. Los indicadores con un diagnóstico no satisfactorio (color rojo) dan lugar a puntos débiles, mientras que aquellos que tienen un buen resultado (color verde) constituyen los puntos fuertes. Además de esta valoración global, es conveniente priorizar los puntos débiles en los que es necesario trabajar. Esto se puede realizar según el resultado del indicador (no sólo el color, sino también los datos) y su importancia.

Tabla 3.6. Valoración global: puntos fuertes y puntos débiles

PUNTOS FUERTES A partir de la información recogida indica las acciones que la universidad desarrolla para la igualdad de oportunidades	PUNTOS DÉBILES A partir de la información recogida indica ante qué aspectos debe actuar la universidad

4. Plan de acción: diseño, implantación, seguimiento y evaluación

El compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades -que se materializa con la redacción, la publicación y la difusión de la política de igualdad de oportunidades, con la asignación de recursos para hacer realidad esta política y con la designación de personas (el agente para la igualdad, por ejemplo), comisiones o unidades responsables del diseño, de la implantación y del seguimiento del plan de igualdad de oportunidades- y el diagnóstico del estado de la organización mediante un modelo de indicadores da paso al diseño de un plan de acción, cuyo objetivo es dirigir la organización hacia la igualdad de oportunidades, no sólo entre las mujeres y los hombres que trabajan o conviven en ella, sino también la imagen que se proyecta de la organización o en los productos y los servicios que ofrece.

Antes que nada, debe puntualizarse que el hecho de que la situación de la organización en materia de igualdad de oportunidades no sea satisfactoria no implica necesariamente que se esté discriminando en el seno de la organización.

Por ejemplo, se puede dar el caso de que el número de chicas que estudian una determinada titulación sea muy bajo y ello sea debido a los diferentes roles que la sociedad atribuye históricamente a mujeres y hombres, y no a la política que sigue la universidad en materia de acceso a los diferentes estudios.

Por esta razón, diferenciaremos entre acción correctora y acción positiva:

- **Acción correctora:** Medida que tiene por objetivo corregir una situación de discriminación directa o indirecta. La discriminación es ilegal, y, por tanto, estas medidas tienen carácter obligatorio.
- **Acción positiva:** Medida que tiene por objetivo compensar la situación de desventaja en la que se encuentran las mujeres y acelerar el proceso hacia la plena igualdad entre mujeres y hombres. Estas medidas tienen carácter voluntario y temporal y pueden desaparecer en el momento en el que se haya logrado la igualdad real entre mujeres y hombres.

Las medidas que corrijan discriminaciones directas deben tener carácter permanente, mientras que es posible que algunas de las que corrijan situaciones de discriminación indirecta puedan desaparecer en lograrse la igualdad real de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos y niveles.

Ejemplo: en una organización, las reuniones del equipo directivo se celebran a las siete de la tarde. Se da el caso que la mayoría de mujeres a las que se les ofrece el cargo no lo aceptan, aunque están plenamente capacitadas para ocuparlo. Esto es porqué en la sociedad actual las que asumen las responsabilidades familiares son aun mayoritariamente las mujeres, lo que provoca

que asistir a las reuniones a las siete de la tarde les sea muy difícil. De este modo, evitar reuniones a partir de una hora determinada sería una medida que corrige una situación de discriminación indirecta y que podría tener carácter temporal, ya que podría desaparecer el día en el que las mujeres y los hombres fueran corresponsables de las tareas domésticas y de las cargas familiares.

Cabe esperar que la universidad no necesite diseñar y poner en marcha acciones correctoras o que lo necesite muy poco, ya que significaría que la organización está llevando a cabo acciones que discriminan de modo directo o indirecto a un colectivo y que son, por lo tanto, ilegales. Esto es especialmente cierto en el caso de una universidad, ya que existe más regulación y transparencia que en otras organizaciones. Sin embargo, la discriminación indirecta a menudo es muy fácil de detectar, por lo tanto se pueden dar casos en los que pase desapercibida para todo el mundo y salga a la luz cuando se analiza detalladamente la situación de la organización, en la etapa del diagnóstico.

El conjunto de acciones correctoras y positivas configuran lo que se llama *plan de acción*. El objetivo de este capítulo es proporcionar las herramientas y las indicaciones necesarias para poder diseñar e implantar el plan de acción, realizar su seguimiento y evaluarlo.

Este capítulo se estructura del siguiente modo: en el apartado 4.1 se define el plan de acción y se especifican los contenidos que debe tener; en el 4.2 se describe la información y la formación necesarias que deben tener las personas encargadas del diseño del plan de acción; en el 4.3 se propone un método para diseñar el plan de acción y se proporcionan criterios para llevar a cabo su implantación, seguimiento y evaluación; el apartado 4.4 contiene una serie de consideraciones y recomendaciones generales que conviene tener en cuenta durante todo el proceso; finalmente, el apartado 4.5 incluye, a título de ejemplo, un conjunto de acciones adaptadas al caso de una universidad.

4.1. Plan de acción: definición y contenidos

El plan de acción se puede definir como una estrategia destinada a lograr la igualdad real entre las mujeres y los hombres, eliminando los obstáculos que puedan impedir a las mujeres ocupar ciertos puestos de trabajo o cargos de responsabilidad en la universidad y aplicando medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y la promoción de las mujeres, con la finalidad de obtener una participación equilibrada de mujeres y de hombres en todas las ocupaciones y jerarquías. El plan de acción se acaba en el momento en el que se haya logrado el objetivo final.

Salvo las acciones correctoras, que la universidad debería tener la obligación de llevar a cabo (para eliminar las discriminaciones que esté realizando en sus procesos o en sus actividades), el diseño y la implantación de un plan de acción es el resultado de una decisión voluntaria. En los primeros capítulos ya se han comentado las ventajas que comporta, no sólo para las mujeres sino para toda la plantilla y, en general, para la institución. Además, en organizaciones de carácter público como las universidades, el plan de acción incide también de forma muy positiva en las empresas colaboradoras y, aún más importante, en la sociedad.

Cada universidad debe diseñar su plan de acción a medida, según las características, necesidades y posibilidades particulares. Como se ha comentado anteriormente, el plan queda configurado con el conjunto de acciones correctoras y positivas. Para cada una es necesario definir y proporcionar una serie de informaciones que se proponen en esta *Guía* y que se detallan a la tabla 4.1.

Tabla 4.1. Información asociada a las acciones	
Descripción	En qué consiste la acción.
Indicador	Qué objetivo pretende conseguir o satisfacer la acción, tanto a corto y a medio plazo (objetivo específico) como a largo plazo (objetivo general). Resultados esperados.
Objetivos	Quin objectiu pretén aconseguir o satisfer l'acció, tant a curt o mitjà termini (objectiu específic) com a llarg termini (objectiu general). Resultats esperats.
Personas destinatarias	A quién va dirigida la acción. En general, son las personas que estén en situación de desigualdad o las personas que puedan influir en la puesta en marcha de las políticas de igualdad de oportunidades.
Responsables	Quiénes son las personas responsables de implantarlas.
Implantación	Qué métodos o procedimientos se utilizarán para implantarlas.
Recursos	Cuáles son los recursos necesarios (materiales, humanos, económicos).
Calendario	Fechas previstas de puesta en marcha y ejecución de la acción.
Fin o caducidad	En caso de temporalidad, se especifican las condiciones que deben cumplirse para poder finalizar la acción.

Dada la gran cantidad de información que debe especificarse para cada una de las acciones, es conveniente documentarlas mediante unas fichas que garanticen que no falta ningún dato y que todas las acciones están descritas con un formato común y homogéneo. A continuación se incluye, a título de ejemplo, un posible formato de dichas fichas (tabla 4.2).

Tabla 4.2 Ficha para las acciones	
Acción (nombre y descripción):	
Tipo (correctora/positiva):	
Indicador:	
Objetivos o resultados esperados:	
Personas destinatarias:	
Responsables:	
Procedimiento de implantación:	
Recursos necesarios:	
Fecha prevista de inicio de ejecución:	Fecha prevista de final de ejecución:
Condición de final de ejecución:	
Observaciones:	

Finalmente, deben establecerse los mecanismos para el *seguimiento* y la *evaluación* de cada acción o del plan de acción en general.

4.2. Información y formación necesarias para el diseño del plan de acción

Antes de diseñar el plan de acción, debe garantizarse que las personas involucradas en el proceso tienen la formación y la información adecuadas para poder desarrollar las tareas correctamente:

- **Discriminación y situación general de la mujer:** Para poder juzgar cuando una situación o un procedimiento puede discriminar a las mujeres de forma directa o indirecta, se deben tener claros estos conceptos. Además, es necesario saber cuál es la situación de las mujeres en las esferas laboral, política, social y cultural, ya que estos hechos pueden provocar situaciones de discriminación indirecta en el seno de la organización.

- **Situación de la organización en materia de igualdad de oportunidades:** Es imprescindible conocer exactamente la situación de las mujeres en el seno de la organización para poder detectar los ámbitos que se pueden mejorar o las situaciones que deben corregirse. El diagnóstico realizado en la etapa anterior permite disponer de toda esta información.
- **Planes de acción de otras universidades:** Consultar planes de acción de otras universidades u organizaciones similares puede constituir una fuente de información e inspiración muy útil (por ejemplo, se puede consultar el documento “Programa Óptima del Instituto de la Mujer. Catálogo de acciones positivas”, ya que contiene una lista bastante exhaustiva de acciones positivas). De todos modos, debe quedar muy claro que cada organización necesita un plan de acción a medida.
- **Procesos y estructura de la organización universitaria:** Debe conocerse bien la organización y sus procesos, ya que esto permitirá saber donde se puede incidir con las acciones positivas, como se pueden implantar y quién debe ser la persona responsable de velar por su cumplimiento.
- **Normativa:** Para corregir algunas situaciones de desigualdad o de discriminación es necesario modificar la normativa propia de la universidad. Por ello, es necesario conocer no sólo esta normativa sino también la normativa o legislación de orden superior. De este modo, se puede saber donde incluir determinadas medidas o qué tipo de acciones se pueden llevar a cabo.

Es importante que los representantes de las trabajadoras y de los trabajadores (comité de empresa, sindicatos, etc.) se involucren en el desarrollo del plan de acción, pero también es necesario estudiar la conveniencia de dirigirse a personas expertas externas o internas de la organización.

4.3. Criterios para el diseño, la implantación, el seguimiento y la evaluación del plan de acción

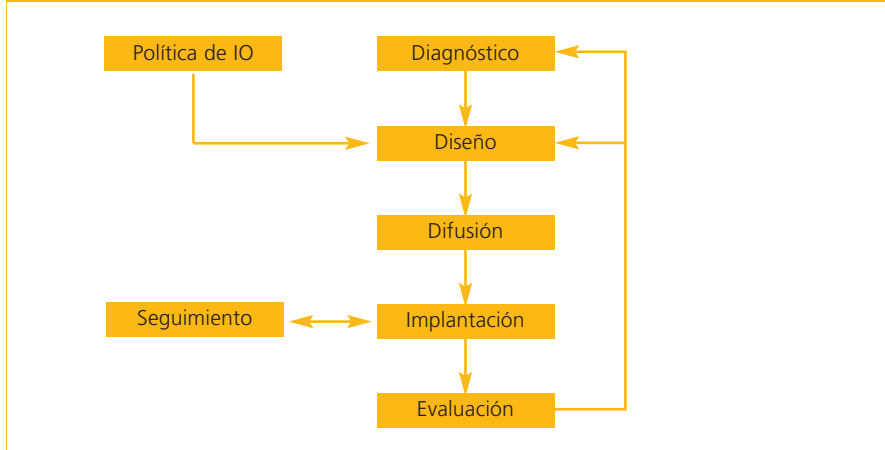
El plan de acción, concebido como estrategia dirigida a lograr determinados objetivos, puede ser diseñado siguiendo diferentes métodos.

El objetivo último o general del plan de acción es lograr la igualdad real entre mujeres y hombres. Sin embargo, es evidente que no hay ninguna acción capaz de conseguirlo por sí sola, y por esto es necesario poner objetivos concretos que se puedan lograr a corto o medio plazo y que conduzcan la universidad hacia los objetivos principales. Además, lograr objetivos puntuales, a menudo cuantificables, ayuda a mantener y a aumentar la motivación y el interés de las personas por el plan de acción y, en general, por la política de igualdad de oportunidades.

La figura 4.1 ilustra el proceso que debe seguirse para diseñar, implantar, seguir y evaluar un plan de acción, y como el resultado de unas fases puede influir en otras; por ejemplo, el diseño del plan parte del diagnóstico y de la política de igualdad de oportunidades y debe revisarse y actualizarse dependiendo de cómo estén funcionando las acciones (evaluación) y de cómo evolucione la situación de la organización (diagnóstico).

El procedimiento que se propone a continuación para diseñar el plan de acción parte del supuesto que la organización ha elaborado un diagnóstico previo. Este diagnóstico, que se puede realizar siguiendo un modelo de indicadores desglosado en diferentes ámbitos tal como se propone en el capítulo 3 de la presente Guía, debe permitir iden-

Figura 4.1. Proceso para diseñar, implantar, seguir y evaluar el plan de acción



tificar los puntos débiles de la universidad en materia de igualdad de oportunidades y las situaciones o los aspectos en los que las mujeres están discriminadas o subrepresentadas.

En grandes organizaciones es posible que el número de indicadores en los que el resultado no sea satisfactorio sea muy elevado (o, lo que es lo mismo, el número de situaciones que deben corregirse o mejorar). Es evidente que en estos casos el tiempo y los recursos necesarios para afrontarlos serán muy importantes, y por ello será necesario establecer un orden de prioridad, empezando por los que se consideren más importantes o urgentes.

El procedimiento que se propone para *diseñar el plan de acción* es el siguiente:

- **Priorización:** Ordenar los indicadores o los puntos débiles según la importancia que se asigne a cada uno de ellos y el resultado que hayan obtenido en la etapa de diagnóstico. Por ejemplo, si se detectan situaciones de discriminación directa o indirecta que requieren acciones correctoras, éstas deberán priorizarse.
- **Prediseño:** Para cada uno de los indicadores y siguiendo el orden establecido en el paso anterior, es necesario diseñar una o más acciones correctoras o positivas, según convenga, especificando para cada una la descripción, los objetivos o los resultados esperados en referencia al indicador y una estimación del calendario y los recursos necesarios.
- **Correlaciones:** Analizar cada una de las acciones del paso anterior para comprobar si su aplicación puede cubrir a la vez algún otro indicador además del que ha dado lugar al diseño de la acción.
- **Eliminación:** Para evitar malgastar tiempo y recursos, debe estudiarse la posibilidad de eliminar alguna de las acciones positivas que sólo cubre indicadores que ya están cubiertos por otras acciones.
- **Diseño del plan:** Para cada una de las acciones no eliminadas, es recomendable especificar: descripción, objetivos o resultados esperados, personas destinatarias, responsables, implantación, recursos necesarios, calendario y condición del final de ejecución.

Para las fases de identificación de correlaciones y de eliminación de acciones puede ser muy útil elaborar una tabla en la que se pongan las acciones en las filas

y los indicadores o los puntos débiles en las columnas. Cuando con una acción se cubra un indicador, es necesario poner una cruz en la intersección entre la fila y la columna correspondiente. Una fila (acción) con más de una cruz indica que la acción cubre más de un indicador; una columna (indicador) con más de una cruz indica que hay más de un camino (acción) para corregirlo o mejorarlo.

En el ejemplo de la tabla 4.3, la acción A3 (positiva) no cubre ningún indicador que no cubra ya la acción A4 (positiva); ello significa que A3 se podría eliminar. También en el ejemplo, A5 y A6 cubren indicadores que ya están cubiertos por A7 y, al mismo tiempo, A7 cubre indicadores que ya están cubiertos por A5 y A6. Esto significa que se podría eliminar bien A5 y A6 o bien A7; para escoger la primera o la segunda opción se pueden considerar criterios como los recursos y el tiempo necesarios para implantar cada una de dichas acciones.

Tabla 4.3. Análisis de correlaciones

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

Conviene llevar a cabo la *difusión* no sólo cuando se haya diseñado el plan sino también las diferentes etapas (por ejemplo, durante la implantación). Como se ha considerado en capítulos anteriores, las tareas de difusión ayudan a sensibilizar al personal sobre aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades y, por tanto, son en si mismas acciones positivas.

La *implantación* del plan de acción puede empezar una vez se haya finalizado su diseño o antes: en caso de que se detecten situaciones de discriminación conviene actuar, cuanto antes mejor, iniciando las acciones correctoras correspondientes. La implantación del plan comporta una serie de tareas que deben llevarse a cabo:

- Ejecución de las acciones previstas en el plan de acción.
- Comunicación al personal de las actividades que se llevan a cabo en el marco del plan de acción.
- Seguimiento y control del plan de acción.
- Evaluación del plan de acción.
- Actualización del plan: es recomendable revisarlo periódicamente para eliminar las acciones positivas cuando se hayan logrado las condiciones que marcan su final. También para modificar las acciones que no den los resultados esperados, para adaptar algunas acciones según las necesidades, para resolver los problemas no previstos que surjan durante la implantación del plan o para diseñar nuevas acciones fruto de la actualización del diagnóstico de la organización.

En cuanto a los mecanismos de *seguimiento* y a los criterios de *evaluación* que deben establecerse antes de la puesta en marcha del plan de acción, deben considerarse y especificarse los siguientes aspectos:

- Designar a la persona o personas responsables del seguimiento y de la evaluación de las acciones.

- Asignar el tiempo y los recursos que se dedicarán al seguimiento y a la evaluación del plan.
- Definir el tipo de evaluación que debe llevarse a cabo.
- Definir los instrumentos y los métodos que deben utilizarse para la evaluación.
- Especificar claramente los mecanismos para asegurar que se mantendrá al corriente, tanto al personal como a la dirección de la organización, del funcionamiento y los resultados del plan de acción.

Para realizar el *seguimiento* del plan es importante recoger las opiniones del personal, identificar los posibles problemas que puedan surgir durante la ejecución y buscar las soluciones. También es importante recoger información sobre las acciones ya ejecutadas para conocer los efectos que está teniendo la ejecución del plan sobre la organización y, por descontado, informar periódicamente a las personas responsables del plan sobre su desarrollo y su evolución.

El seguimiento que se realice de las diferentes acciones puede ser muy útil a la hora de la evaluación. Por eso, las personas encargadas de la aplicación del plan -o, lo que es equivalente, la ejecución de cada acción- deben documentar de forma sistemática los problemas que surjan, los aspectos que se deben mejorar o, sencillamente, como está funcionando y qué resultados está dando una acción determinada. Con una sencilla ficha de seguimiento para cada acción, como la que se propone en la tabla 4.4, se garantiza que el seguimiento se desarrolla de forma correcta y sistemática.

Tabla 4.4. **Ficha de seguimiento por acción**

FICHA DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN: [Nombre de la acción]	
Descripción de la acción:	
Fecha de inicio:	Fecha prevista de final de la acción:
Personas destinatarias:	
Responsables de la implantación:	
Resultados provisionales:	
Aspectos a destacar:	
Sugerencias de mejora:	

El objetivo principal de la *evaluación* del plan de acción es valorar si las acciones diseñadas y ejecutadas son adecuadas y ofrecen los resultados previstos. Las cuestiones clave que es necesario tener en cuenta son: ¿las acciones que ya se han ejecutado son adecuadas para lograr los objetivos marcados o los resultados esperados? ¿Son suficientes los recursos que se habían previsto para la puesta en marcha de las acciones? ¿Justifican la inversión efectuada los resultados obtenidos hasta el momento de la evaluación?

Las actividades de evaluación se pueden llevar a cabo no sólo al final del plan sino también durante su ejecución. De este modo se puede saber en qué situación está la implantación del plan, qué es lo que se ha conseguido y qué camino queda por recorrer. Esto debe permitir modificar o actualizar el plan conveniente.

Existen tres grandes aspectos que deben evaluarse y que se recogen en la tabla 4.5.

Para llevar a cabo la evaluación se pueden utilizar cuestionarios o tests. Sin embargo, para evaluar los aspectos de tipo cualitativo conviene utilizar técnicas como la observación, las entrevistas individuales o los grupos de discusión. Deben tenerse en cuenta las opiniones de todas las personas implicadas en cada acción: responsables, ejecutoras y destinatarias.

Tabla 4.5. Aspectos que es necesario evaluar

Planificación de las acciones (diseño correcto)	Gestión del plan	Resultados
Si el plan es aplicable a la realidad de la organización	Si se han llevado a cabo las acciones dentro del calendario previsto	Si se han logrado los objetivos y los resultados previstos
Si los objetivos o resultados esperados propuestos son los adecuados	Si la asignación de recursos ha sido la adecuada	Si las personas que han participado en las acciones están satisfechas
Si las acciones previstas son coherentes con los medios y los objetivos marcados	Si los métodos utilizados han sido los correctos	Si las personas destinatarias de las acciones están satisfechas

Finalmente, elaborar un diagnóstico de la organización periódicamente permite comprobar cual ha sido la evolución en materia de igualdad de oportunidades desde la implantación del plan de acción y obtener una valoración global del mismo.

4.4. Algunas recomendaciones de carácter práctico

A continuación se comentan algunas recomendaciones que deben tenerse en cuenta en el diseño, la implantación, el seguimiento y la evaluación del plan de acción:

- Se tiene que pedir ayuda a personas expertas o a otras organizaciones que hayan desarrollado un plan de acción para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Para diseñar acciones, deben tenerse en cuenta las acciones que permitan lograr objetivos o mejorar situaciones o necesidades que se hayan detectado en la etapa del diagnóstico.
- También debe tenerse en cuenta que los efectos de las acciones, especialmente las positivas, se acostumbran a apreciar a largo plazo.
- Tampoco se deben olvidar los principales objetivos, que suelen ser ambiciosos, pero al mismo tiempo se tienen que plantear objetivos concretos y puntuales, que se puedan lograr sin gran esfuerzo ni inversión de tiempo y de recursos, ya que permiten mantener el interés y la motivación de las personas encargadas del plan de acción y del personal de la organización.
- Debe asegurarse de que los recursos y el tiempo del que se dispone son suficientes para implantar las acciones que se han planteado.
- Debe asegurarse de que hay acuerdo en cuanto al plan de acción, tanto por parte del consejo de gobierno o consejo de dirección como por parte del personal y de sus representantes (comité de empresa, sindicatos).
- Debe asegurarse de que los miembros de la comunidad universitaria están al corriente de las actividades que se desarrollan en el marco del plan de acción. Es recomendable definir una estrategia de comunicación para asegurar la máxima implicación del personal. La difusión de las acciones que se lleven a cabo tanto dentro como fuera de la organización. Siempre que se pueda, es conveniente posibilitar el intercambio de experiencias en este ámbito con otras organizaciones.
- Se tiene que ser flexible en la ejecución y la implantación del plan, ya que es previsible que en el día a día aparezcan dificultades que retrasen las actividades.

- Deben evaluarse las acciones según los resultados esperados.
- Se tienen que aprovechar las evaluaciones periódicas del plan de acción para sensibilizar al personal y mantener el interés.
- Se tiene que preguntar al personal su opinión en cuanto al plan y a las acciones ejecutadas hasta el momento. Después de cada acción, deberían recogerse las opiniones, sugerencias y las propuestas de mejora del personal y formular posibles recomendaciones.

4.5. Ideas y ejemplos de acciones positivas para una universidad

En este apartado se incluye una serie de acciones positivas que se pueden implantar en una universidad. La lista, que no es exhaustiva, pretende ser de utilidad para las universidades que deseen diseñar e implantar un plan de acción para la igualdad de oportunidades.

- **Compromiso con la igualdad de oportunidades:** Llevar a cabo una declaración institucional y elaborar una política de igualdad de oportunidades con las líneas estratégicas y los niveles de actuación principales. Incorporar la igualdad de oportunidades en los planes estratégicos de las diferentes unidades (centros, departamentos, institutos, etc.).
- **Organismos para la igualdad de oportunidades:**
 - Crear una comisión consultiva para recoger las iniciativas y opiniones y debatir las propuestas para la igualdad de oportunidades.
 - Crear una unidad específica, con el presupuesto asociado, que vele y se responsabilice de llevar a la práctica la política de igualdad de oportunidades de la universidad: diagnóstico de la situación y diseño, implantación, seguimiento y evaluación del plan de actuación.
 - Crear la figura del agente para la igualdad de oportunidades.
- **Quejas y denuncias:** Establecer un proceso para prevenir y garantizar la protección y hacer llegar la denuncia de situaciones de acoso y de cualquier situación de discriminación. Comunicar a toda la comunidad estos mecanismos.
- **Información:** Posibilitar la recogida sistemática y la actualización periódica de datos de la organización y del personal desglosadas por sexo, que permitan llevar a cabo un diagnóstico completo en materia de igualdad de oportunidades. Pedir a las unidades (centros, departamentos, institutos, etc.) un informe anual sobre la igualdad de oportunidades con la información que no centraliza la universidad (medidas que se han llevado a cabo a favor de la igualdad de oportunidades, representatividad de las mujeres en los órganos de gobierno, en las comisiones, en los tribunales, etc.).
- **Diagnóstico:** Elaborar un diagnóstico periódico de la universidad en materia de igualdad de oportunidades.
- **Difusión interna:** Establecer mecanismos efectivos de difusión de la política de igualdad de oportunidades, de los resultados del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades, del diseño, de la implantación y de los resultados del plan de acción, etc. Publicación de una memoria anual con los datos relevantes de la universidad desglosados por sexo y con la situación de la universidad en materia de igualdad de oportunidades.

- **Sensibilización interna:** Construir una cultura por la equidad. Para ello se tienen que establecer procedimientos concretos y efectivos de formación y sensibilización para detectar, combatir y eliminar cualquier tipo de trato discriminatorio.
- **Formación interna:** Formar al profesorado para incorporar la perspectiva de género en la docencia, en la investigación y en la transferencia de tecnología y de conocimientos.
- **Lenguaje:** editar y difundir una guía de lenguaje neutro (no sexista). Revisar toda la documentación escrita: impresos, documentos, modelos de solicitudes, formatos de cartas, webs, etc. Revisar denominación de puestos de trabajo, cargos, titulaciones, nombres de centros (facultades y escuelas).
- **Docencia:** Impulsar cursos y asignaturas sobre la igualdad de oportunidades. Incorporar la perspectiva de género en la docencia, tanto en relación con los contenidos como en la forma de transmitirlos (lenguaje no sexista, metodologías didácticas pensadas para chicos y chicas). Incorporar a los conocimientos históricos que se puedan dar sobre una materia las aportaciones de las mujeres muchas veces obviadas o minimizadas a favor de las de los hombres.
- **Investigación:** Animar y apoyar proyectos de investigación sobre género, discriminación por razón de sexo, igualdad de oportunidades, etc. Comprobar que se incorpora la perspectiva de género en los objetivos, los contenidos y los resultados de la investigación.
- **Transferencia de conocimientos y de tecnología:** Comprobar que se incorpora la perspectiva de género en la transferencia de conocimientos y de tecnología (por ejemplo, si se diseña un aparato para una empresa, comprobar que tiene en cuenta las características físicas de las mujeres).
- **Difusión externa:** Organizar conferencias y jornadas sobre temas relacionados con la discriminación y la igualdad de oportunidades en la universidad y fuera de ésta (ámbito familiar, social, económico, cultural, etc.).
- **Imagen:** Garantizar la igualdad de oportunidades en la imagen que da la universidad a través de la web y de los medios de comunicación. Dar visibilidad a los resultados de la investigación desarrollada por mujeres o grupos en los que predominen las mujeres.
- **Promoción de los estudios:** Promocionar entre las chicas de primaria y secundaria las titulaciones en las que la presencia de chicas sea baja.
- **Representatividad en los órganos de gobierno y en los cargos académicos:**
 - Siempre que sea posible, garantizar una representación mínima de mujeres en todos los órganos de gobierno de la universidad u de sus unidades (centros, departamentos, institutos, etc.). Aunque el objetivo es la paridad (50 % de mujeres), en algunos casos ello puede ser muy difícil o incluso imposible. El mínimo se puede fijar según el porcentaje de mujeres que haya en la universidad o el porcentaje de mujeres que pueden formar parte del órgano de gobierno. De todos modos, debe tenerse en cuenta que existen estudios que afirman que, para que el punto de vista de un colectivo tenga algún efecto en las decisiones que se toman en un órgano de gobierno, éste debe tener un peso no inferior al 30%.
 - Facilitar la participación de las mujeres en los órganos de gobierno para evitar que las cargas familiares que hoy aún soportan representen una barrera.

- Fomentar la participación femenina en los órganos de gobierno.
- **Acceso:** Garantizar la transparencia y la igualdad de oportunidades en todas las etapas del acceso a los puestos de trabajo:
 - En el nombre del puesto de trabajo (denominaciones neutras).
 - En la descripción de los puestos de trabajo (tareas, requisitos, formación, etc.).
 - En la publicidad de puestos de trabajo: tanto en relación con el lenguaje como en relación con los medios de difusión (considerar la posibilidad de enviar la oferta a mujeres incorporadas en una base de datos).
 - En los impresos de solicitud (lenguaje no sexista, no pedir información privada que no sea relevante para el puesto de trabajo, etc.).
 - En el formato de los currículums (establecer un formato estándar).
 - En las pruebas y entrevistas.
 - En los criterios y en las técnicas de selección.
 - En la composición de los tribunales y de las comisiones (no sólo en cuanto a la representación de mujeres sino también en cuanto a asegurar que las personas que intervienen en el proceso de selección están sensibilizadas y formadas en temas de igualdad de oportunidades).
 - En las reclamaciones (establecer mecanismos de queja o denuncia y garantizar la presencia de mujeres en las comisiones de revisión).
 - En igualdad de condiciones (seleccionar una persona del sexo que esté subrepresentado en el puesto de trabajo o en el ámbito profesional).
- **Retribución y valoración de puestos de trabajo:** Basar el sistema de retribuciones en una valoración de puestos de trabajo llevada a cabo con un procedimiento de valoración de puntos por factor que sea neutro respecto al género.
- **Desarrollo de la carrera profesional:**
 - Definir una carrera profesional teniendo en cuenta la perspectiva de género y establecer mecanismos para motivar a las mujeres a presentarse a promociones.
 - Estudiar las necesidades de formación de las mujeres y posibilitar al máximo que las mujeres sigan cursos de formación; anunciar públicamente los cursos de formación, sensibilizar a los jefes o jefas de las diferentes unidades para que propongan mujeres para asistir a los cursos, hacer los cursos atractivos para las mujeres, hacerlos en horarios que tengan en cuenta la conciliación de la vida laboral y familiar.
 - Priorizar las solicitudes presentadas por mujeres en la concesión de ayudas de movilidad, año sabático o traslado, entre otros (por ejemplo, establecer el hecho de ser mujer como criterio favorable).
 - Compensar el tiempo dedicado al cuidado de las hijas o de los hijos, o de las personas mayores. Esto puede provocar, asumiendo para los años en los que ha tenido lugar esta dedicación, una producción igual a la media de los años anteriores.
- **Conciliación de la vida laboral y familiar:**
 - Establecer medidas para mejorar (por encima de la normativa mínima aplicable) la conciliación de la vida laboral y familiar:
 - Flexibilidad en el horario que posibilite una mejor compatibilización de las cargas familiares con la vida laboral (horarios flexibles, reducción de jornada, trabajo compartido, teletrabajo).
 - Evitar formación y reuniones en horario no laboral.
 - Concesión de permisos por razones familiares al personal de ambos sexos.
 - Posibilidad real de pedir permiso o excedencia, garantizando unas buenas condiciones de reincorporación y previendo una posible actualización de

conocimientos (puesta al día). Mantener informadas a las mujeres en situación de baja sobre los asuntos de su unidad, de la universidad y de las posibles vacantes u oportunidades de trabajo que puedan surgir.

- Facilidad para dejar temporalmente el puesto de trabajo (bajas): sobretodo entre el profesorado, que se suele sentir responsable de sus clases y a menudo no pide la baja aun siendo necesaria.

- **Condiciones de trabajo:**

- Garantizar la igualdad de oportunidades en la asignación de recursos (ordenadores, mesa, etc.).
- Uso de criterios neutros en el reparto de espacios: personas con despacho propio y dimensión del despacho, condiciones de luminosidad, ruido y temperatura en el despacho, etc.
- Adecuación ergonómica de los recursos compartidos, del mobiliario y de las herramientas de trabajo a las características corporales de las mujeres y de los hombres (altura de las pizarras, por ejemplo). Tener en cuenta también la adecuación cuando una mujer está embarazada.
- Detectar riesgos laborales propios de las mujeres.

5. Normativa

El derecho de todas las personas a la igualdad y a la protección contra la discriminación es un derecho universal. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo, están recogidas en la Constitución española, en el Estatuto de autonomía de Cataluña y en toda la normativa comunitaria.

5.1. Constitución española y normativa derivada

El artículo 14 de la **Constitución española** reconoce el derecho a la no discriminación:

- “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

El Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/1995 de 24 de marzo) también recoge el principio de no discriminación en varios artículos:

- Artículo 4.2.c Los trabajadores tienen derecho: “a no ser discriminados para el empleo, o una vez trabajando, por razones de sexo, estado civil [...]”
- Artículo 17.1 sobre el principio de no discriminación en las relaciones laborales.
- Artículo 24.2 sobre igualdad de trato en los criterios de promoción.
- Artículo 28 sobre igualdad de remuneración por razón de sexo.

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

- Artículo 1.3: “En la Administración general del Estado y en los organismos públicos y empresas que dependan de ellos, los órganos de selección de personal tendrán composición paritaria”.
- Artículo 4.1: “Se acuerda crear una unidad específica de “Mujer y ciencia” para abordar la situación de las mujeres en las instituciones investigadoras y mejorar su presencia en ellas”.
- Artículo 4.2: “Se acuerda incluir, como criterio adicional de valoración en la concesión de ayudas a proyectos de investigación, la participación de mujeres en los equipos de trabajo”.

- Artículo 7.1: “Medidas de promoción de la igualdad de género en el acceso a la ocupación pública: todas las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al trabajo público incluirán, en su caso, la mención a la infra-representación de personas de alguno de los dos sexos”.
- Artículo 7.2.e: “Se procurará obtener la paridad entre hombres y mujeres en la composición de los órganos colegiados de la Administración general del Estado y en los comités de expertos”.

También la Ley 39/1999, del B.O.E. 6 de noviembre de 1999, sobre **conciliación de la vida familiar y laboral de las personas**, que aumenta los permisos retribuidos y reduce la jornada laboral en ciertos casos por motivos familiares.

Y, sobretodo, el **Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres** (septiembre de 2006), que modifica muchas otras leyes anteriores,⁴ adapta medidas para prevenir las conductas discriminatorias y realiza la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Este Anteproyecto presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales, reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a la vez que fomenta una mejor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

5.2 Estatuto de autonomía y normativa derivada

El Estatuto de autonomía de Cataluña (2006), en el capítulo I, “Derechos y deberes del ámbito civil y social”, dice:

- Artículo 19. Derechos de las mujeres
 1. “Todas las mujeres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, maltratos y de cualquier tipo de discriminación”.
 2. “Las mujeres tienen derecho a participar en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres en todos los ámbitos públicos y privados”.

Y en el capítulo V, “Principios rectores”, dice:

- “Artículo 41. Perspectiva de género
 1. Los poderes públicos deben garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluyendo la retribución, y en todas las demás situaciones, y también deben garantizar que las mujeres no sean discriminadas a causa de embarazo o de maternidad.
 2. Los poderes públicos deben garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas para conseguir la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres.
 3. Las políticas públicas deben garantizar que se luche de forma integral contra todas las formas de violencia contra las mujeres y los actos de carácter sexista y discriminatorio; deben fomentar el reconocimiento del papel de las mujeres en los ámbitos cultural, social y económico, y deben promover la participación de los grupos y de las asociaciones de mujeres en la elaboración y la evaluación de dichas políticas.
 4. Los poderes públicos deben reconocer y tener en cuenta el valor económico del trabajo de cuidado y atención en el ámbito doméstico y familiar en la fijación de sus políticas económicas y sociales.

4 Entre otros, propone modificar y ampliar el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores previendo, en el marco de la negociación colectiva, el establecimiento de medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, tanto en el momento de la contratación como de la clasificación profesional, promoción y formación.

5. Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, y en los supuestos que establece la ley, deben velar para que la libre decisión de la mujer sea determinante en todos los casos que puedan afectar la dignidad, la integridad y el bienestar físico y mental, en particular en cuanto al propio cuerpo y a su salud reproductiva y sexual”.

Y en el capítulo II, “Las materias de las competencias”, dice:

- “Artículo 153. Políticas de género
Corresponde a la Generalitat la competencia exclusiva en materia de políticas de género, que, respetando lo que establece el Estado en ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1 de la Constitución, incluye en todo caso:
 - a. La planificación, diseño, ejecución, evaluación y control de las normas, planes y directrices generales en materia de políticas para la mujer, y también el establecimiento de acciones positivas para conseguir erradicar la discriminación por razón de sexo que deban ejecutarse con carácter unitario para todo el territorio de Cataluña.
 - b. La promoción del asociacionismo de mujeres que cumplen actividades relacionadas con la igualdad y la no discriminación y de las iniciativas de participación.
 - c. La regulación de las medidas y los instrumentos para la sensibilización sobre la violencia de género y para detectarla y prevenirla, y también la regulación de servicios y recursos propios destinados a conseguir una protección integral de las mujeres que han sufrido o sufren este tipo de violencia”.

Desde la creación del Institut Català de la Dona -hoy denominado Institut Català de les Dones-, en 1989, el Gobierno de la Generalitat ha aprobado, hasta la actualidad, cinco **planes de igualdad de oportunidades** como instrumentos básicos para coordinar las políticas públicas de igualdad de género. El V Plan de acción y desarrollo de las políticas de mujeres en Cataluña comprende el período 2005-2007.

La Generalitat de Catalunya también ha incorporado la perspectiva de género en el **Plan de investigación e innovación de Cataluña 2005-2008**. El plan se estructura en varios programas, y en el programa de personal de investigación uno de los objetivos consiste en asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la carrera investigadora. Una de las acciones prioritarias de dicho programa es el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

- “Este programa promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la ciencia, para que las perspectivas de acción y promoción de las mujeres estén al mismo nivel que las de los hombres”.

Entre los instrumentos específicos de este programa hay la creación de una comisión para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la ciencia y la elaboración de datos clasificados por sexos. Según esta medida:

- “Toda institución pública que desarrolle investigación y docencia en Cataluña debe generar y permitir la accesibilidad a los datos del personal de todos los niveles clasificados por sexos. Debe valorarse la igualdad de los sexos en el otorgamiento de proyectos”.

Recientemente, la Junta plenaria del Consejo Interuniversitario de Cataluña, ha tomado el acuerdo para el impulso de la redacción de planes de igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en las universidades de Cataluña el 7 de abril de 2006, que dice:

“Instar a la elaboración de planes de igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en cada una de las universidades de Cataluña, con el compromiso de que éstos estén redactados antes de que finalice el año 2007.

Pedir a la Comisión Mujer y Ciencia para el desarrollo de las políticas de mujeres en el ámbito de la educación superior y de la investigación del Consejo Interuniversitario que lleva a cabo el seguimiento de la elaboración de los planes y que garantice su necesaria coordinación”.

5.3. Normativa europea

En la normativa comunitaria, la igualdad de trato entre mujeres es un principio fundamental, de acuerdo con el artículo 2 y el apartado 2 del artículo 3 del **Tratado constitutivo de la Comunidad Europea** y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Estas disposiciones proclaman la igualdad entre mujeres y hombres como una tarea esencial y un objetivo de la Comunidad e imponen la obligación de promover la igualdad en todas sus actividades.

El artículo 141 del Tratado, y en particular el apartado 3, hace referencia específica a la igualdad de oportunidades y a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en aspectos de contratación y empleo.

La Comunidad Europea ha desarrollado varias directivas, recomendaciones y resoluciones que proporcionan el marco legal de referencia para todos los aspectos de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo (retribución, condiciones de trabajo, contratación, promoción, etc.).

Entre las directivas, de obligado cumplimiento y que modifican la legislación interna de los Estados miembros, cabe destacar las siguientes:

- **Directiva 75/117/CEE** del Consejo, de 10 de febrero de 1975, referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras.
- **Directiva 96/34/CE** del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, encaminada a hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral.
- **Directiva 97/80/CE** del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, sobre la reversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación por sexo.
- **Directiva 2002/73/CE** del Parlamento Europeo y de Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- **Directiva 2004/113/CE** del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, implantando el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso y aprovisionamiento de bienes y servicios.

6 Glosario

Este apartado contiene una recopilación de definiciones de los conceptos ligados al principio de igualdad de oportunidades a partir, básicamente, de la normativa. Los diferentes conceptos han sido ordenados alfabéticamente.

- **Acciones positivas:** Medidas destinadas a lograr la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres otorgando ventajas concretas destinadas a facilitar el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales, eliminando los obstáculos que puedan impedir o dificultar el desarrollo profesional de las mujeres. Son acciones destinadas a eliminar estereotipos de género y la segregación vertical y horizontal además de conciliar la vida personal y profesional.

Según la definición del comité para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Consejo de Europa, la acción positiva es una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades a través de unas medidas que permitan contrastar o corregir las discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales.

- **Agente para la igualdad:**⁵ Persona que profesionalmente tiene por objetivo el análisis, la intervención y la evaluación de la realidad en relación con la igualdad de oportunidades. Sus funciones son diseñar, desarrollar y evaluar las acciones que impulsa el organismo, mediante la realización de acciones de investigación, formación, asesoramiento, sensibilización, transversalidad y actuación.
- **Discriminación por razón de sexo:** Tiene lugar cuando una persona es tratada de forma diferente por pertenecer a un sexo determinado y no según su aptitud o capacidad individual.⁶ Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia por razón de sexo que tenga por objetivo o por resultado limitar o anular el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio para la mujer de las libertades fundamentales en las esferas política, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.⁷
- **Discriminación directa:**⁸ Situación en la que una persona haya sido o pueda ser tratada de forma menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo.
- **Discriminación indirecta:**⁹ Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutras pone personas de un sexo determinado en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, si no es que dicha disposición, este criterio o dicha práctica se pueda justificar objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para lograr dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

5 Departamento de Trabajo e Industria, Generalitat de Catalunya, Orden TRI/423/2005 de 28 de octubre de 2005.

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

7 Convención de la ONU de 18 de diciembre de 1979.

8 Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

9 Véase la nota anterior.

- **Equidad de género:**¹⁰ Imparcialidad de trato sobre la base del género, que puede significar tanto una igualdad de trato como un tratamiento que, siendo diferente, se puede considerar equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- **Igualdad de género:**¹¹ Concepto que defiende que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus habilidades personales y tomar decisiones sin limitaciones por razones de género, y que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.
- **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** Ausencia de obstáculos o barreras por razón de género en la participación económica, política, cultural y social.
- **Igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Ausencia de toda discriminación por razón de género, tanto directa como indirecta.
- **Plan de igualdad de oportunidades:** Estrategia institucional destinada a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo,¹² eliminando los estereotipos, las actitudes y los obstáculos que dificultan a las mujeres acceder a determinadas profesiones y determinados puestos de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres y promoviendo medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de su carrera profesional, de forma que se obtiene una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las ocupaciones y en todos los niveles de responsabilidad.
- **Techo de cristal:** Barreras invisibles que dificultan o impiden a las mujeres el acceso al poder, a los niveles de decisión o a los niveles más altos de responsabilidad, de modo que queden estancadas en sus carreras profesionales o políticas en las categorías o los niveles organizativos más bajos.
- **Transversalización de género (mainstreaming):**¹³ Estrategia a largo plazo que consiste en la integración sistemática de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en la organización y en su cultura, en los programas, en las políticas y en las prácticas en todos los ámbitos.

La transversalización de género implica incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones para tener en cuenta las necesidades y los intereses tanto de los hombres como de las mujeres.

10 Según la European Foundation for the improvement of living and working conditions, basada en el glosario de la Comisión Europea.

11 Véase la nota anterior.

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

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

III Diagnóstico de la situación en materia de igualdad de oportunidades en la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC)

Introducción

En esta parte se incluye el diagnóstico de la UPC en materia de igualdad de oportunidades. Éste se ha llevado a cabo mediante la valoración de cada uno de los indicadores del modelo presentado en la *Guía*. En el capítulo 2 se recogen las fichas de valoración de cada uno de los indicadores y, en el capítulo 3, las conclusiones del diagnóstico, tanto gráfica como en forma de puntos fuertes y débiles.

La metodología seguida y las dificultades que presenta el desarrollo de una tarea como ésta ya se han presentado en capítulos anteriores (concretamente, en la parte introductoria del presente documento y en el capítulo 3 de la *Guía*).

El tiempo y la información disponibles durante el corto período de realización de dicha fase del proyecto permiten obtener un primer diagnóstico que, si en algunos casos no llega a ser muy detallado, es más que suficiente para dar una visión de la situación real en la que se encuentra la UPC en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Fichas de valoración

1 Política de igualdad de oportunidades	
Código Área	1.1 POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Descripción	Existencia de un plan de igualdad de oportunidades, formalizado por escrito, con principios, valores y líneas estratégicas claramente definidos. El plan debe incluir unos objetivos y un conjunto de acciones encaminados a su logro.
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Normativa y documentación institucional.
Meta	Su existencia.
Datos	La UPC no dispone de un plan de igualdad de oportunidades Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria Entrevista con el Vicerrectorado de Personal Entrevista con el Servicio de Comunicación Entrevista con el Servicio de Personal Entrevista amb el Programa Dona.
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	Se valora negativamente la no existencia.
Observaciones	Nos consta que la UPC está interesada en su existencia. Normativa y documentación institucional.

Código	1.2
Área	POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Descripción	Existencia de un departamento, un comité o una comisión responsable de impulsar o de velar por la igualdad de oportunidades en la organización. Existencia de una persona responsable o agente para la igualdad, encargada del diagnóstico, diseño, desarrollo y seguimiento de las acciones y de evaluar el grado de logro de los objetivos propuestos en el plan de igualdad de oportunidades.
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo.
Fuente de información	Normativa y documentación institucional Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria Entrevista con el Vicerrectorado de Personal Entrevista con el Servicio de Comunicación Entrevista con el Servicio de Personal Entrevista con el Programa Dona (Mujer).
Meta	Su existencia.
Datos	La UPC ha creado una Comisión de Igualdad de Oportunidades. El Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria actualmente tiene asignada la responsabilidad de actuaciones con la perspectiva de género como responsable del Programa Dona de la UPC.
Diagnóstico	Ámbar.
Valoración	Se valora positivamente la creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades como un primer paso en la línea de nombrar a una persona responsable o agente para la igualdad para llevar a cabo las tareas pertinentes. La Comisión de Igualdad de Oportunidades es una garantía en esta dirección, ya que las personas que la forman pueden reclamar la existencia de una persona que canalice y ejecute las propuestas y demandas de la Comisión.
Observaciones	
Código	1.3
Área	POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Descripción	Presupuesto asignado para llevar a cabo el plan de igualdad de oportunidades y poder desarrollar el conjunto de acciones previstas.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo.
Font d'informació	Documentación institucional.
Meta	Existencia de un presupuesto asignado al plan de oportunidades que sea suficiente para poder desarrollar el conjunto de acciones previstas.
Datos	Documentación presupuestaria del año en curso Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria Entrevista con el Servicio de Comunicación Entrevista con el Programa Dona (Mujer).
Diagnóstico	Rojo.
Valoració	La UPC no dispone aún de un plan de igualdad de oportunidades y, por tanto, no tiene presupuesto asignado.
Observacions	
Código	1.4
Área	POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Descripción	Desarrollo de formación y sensibilización al personal en materia de igualdad de oportunidades para que incorpore la perspectiva de género en todas las actividades.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo
Fuente de información	Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria Entrevista con el Vicerrectorado de Personal Entrevista con el Servicio de Comunicación Entrevista con el Servicio de Personal Entrevista con el Programa Dona (Mujer) Instituto de Ciencias de la educación (ICE) Oficina de Formación (OFA).
Meta	Realización de acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.

Datos	No ha habido ninguna actuación.
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	La UPC no ha hecho ninguna actuación en esta dirección.
Observaciones	
Código	1.5
Área	POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Descripción	Existencia de una cultura en la que se fomenta y facilita la igualdad de oportunidades, la paridad entre sexos y la no discriminación.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo
Fuente de información	Documentación institucional Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria Entrevista con el Servicio de Comunicación Entrevista con el Programa Dona (Mujer).
Meta	Que se incorpore el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres explícitamente en la misión y visión de la UPC y que exista una cultura que favorezca la equidad.
Datos	Documentación institucional. La UPC ha incluido en el artículo 7 de sus estatutos titulado "Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" el redactado siguiente: "La Universidad debe promover acciones para lograr la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos universitarios" y ha empezado a trabajar en esta dirección creando la Comisión de Igualdad de Oportunidades y también incluye criterios específicos en la Normativa de ayudas para la movilidad externa del PDI, donde, entre los criterios de priorización, en el apartado h) dice: "Apoyo a las mujeres para paliar las dificultades añadidas de conciliación de la movilidad con la vida familiar".
Diagnóstico	Ámbar.
Valoración	Valoramos positivamente estas iniciativas como un primer paso en el fomento de la cultura de la igualdad de oportunidades.
Observaciones	
Código	1.6
Área	POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Descripción	Acreditación según alguna de las normas de responsabilidad social (como, por ejemplo, la SA8000).
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo
Fuente de información	Documentación institucional Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria.
Meta	Acreditación según alguna de las normas de responsabilidad social (como, por ejemplo, la SA8000).
Datos	No existe ningún tipo de actuación en esta dirección.
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	La UPC no ha tomado ninguna iniciativa en esta dirección.
Observaciones	
2. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social	
Código	2.1
Área	POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
Descripción	Incorporación de la perspectiva de género en la investigación. Si se promueve, se asesora y se revisa como se incorpora la perspectiva de género en los proyectos de investigación llevados a cabo en la universidad.
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo
Fuente de información	Documentación institucional Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria Entrevista con el Vicerrector de Investigación Entrevista con el Servicio de Comunicación Entrevista con el Programa Dona (Mujer).

Meta	Existencia de acciones para promover y sensibilizar a las personas que trabajan en investigación para que incorporen en ella la perspectiva de género.
Datos	No existe ningún tipo de iniciativa institucional en este sentido.
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	Valoramos negativamente que no exista ningún tipo de actuación para incorporar la perspectiva de género en los proyectos de investigación llevados a cabo en el conjunto de la universidad.
Observaciones	
Código Área	2.2 POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
Descripción	Incorporación de la perspectiva de género en los contenidos y en las metodologías docentes en cada uno de los planes de estudio.
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo
Fuente de información	Documentación institucional Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria.
Meta	Existencia de acciones para promover y sensibilizar a las personas que realizan tareas docentes para que incorporen en la docencia la perspectiva de género, tanto en los contenidos como en las metodologías docentes.
Datos	No existe ningún tipo de trabajo en esta dirección.
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	Se valora negativamente la no existencia.
Observaciones	
Código Área	2.3 POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
Descripción	Incorporación de la perspectiva de género en la transferencia de tecnología Si se promueve, se asesora y se revisa como se incorpora la perspectiva de género en los convenios y servicios a empresas y otras instituciones.
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Documentación institucional Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria.
Meta	Existencia de acciones para promover y sensibilizar a las personas que realizan la transferencia de tecnología para que incorporen en ella la perspectiva de género.
Datos	No ha habido ningún tipo de acción.
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	Se valora negativamente la no existencia de acciones en esta dirección.
Observaciones	No hay impulso institucional, aunque nos consta la iniciativa de algunas profesoras y de algunos profesores para incorporar esta sensibilidad.
Código Área	2.4 POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
Descripción	Oferta educativa en materia de género: asignaturas, cursos de posgrado y máster, programas de doctorado.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Documentación institucional Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria Entrevista con el Vicerrectorado de Ordenación Académica.
Meta	Existencia de oferta educativa en materia de género.
Datos	Primer y segundo ciclo: asignatura ALE InterCampus (no es específica de la UPC) que se llama "Género y Medio Ambiente" Cursos tercer ciclo: Sostenibilidad, Tecnología y Humanismo Cursos de formación continua: Problemas psicosociales emergentes: acoso sexual y violencia en el trabajo.
Diagnóstico	Rojo

Valoración	La UPC no tiene ninguna asignatura de primer o segundo ciclo que tenga en cuenta este problema. En la UPC no existe oferta educativa en tercer ciclo específica en materia de género o de igualdad de oportunidades. Los cursos de tercer ciclo y formación continuada tratan el problema de forma colateral.
Observaciones	
Código Área	2.5 POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
Descripción	Impulso y apoyo a estudios de género para responder, como institución, a las necesidades de la sociedad. Si se lleva a cabo investigación en temas de género en la universidad.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo
Fuente de información	Documentación institucional Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria.
Meta	Impulso y soporte a estudios de género para responder, como institución, a las necesidades de la sociedad. Investigación en temas de género en la universidad.
Datos	Documentación institucional Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria.
Diagnóstico	Verde.
Valoración	Se valora positivamente la existencia del GIOPACT, grupo de investigación sobre la igualdad de oportunidades, y las investigaciones puntuales en diferentes centros de la UPC.
Observaciones	La institución ha facilitado la existencia del grupo de investigación y ha compatibilizado su pertenencia con la pertenencia a otro grupo de investigación.
Código Ámbito	2.6 POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
Descripción	Participación en campañas, encuentros y proyectos para promover la igualdad de oportunidades. La organización anima y promueve la participación de sus miembros y grupos en estas propuestas.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Documentación institucional Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria Entrevista con el Servicio de Comunicación Entrevista con el Programa Dona (Mujer).
Meta	Participación en campañas, encuentros y proyectos para promover la igualdad de oportunidades. Existencia de acciones para animar y promover la participación de sus miembros y grupos en estas propuestas.
Datos	El Programa Dona (Mujer) promueve la igualdad de oportunidades entre las posibles futuras alumnas. No existen datos cuantitativos de la posible participación del personal en estas actividades. No nos consta ningún tipo de promoción por parte de la institución.
Diagnóstico	Ámbar.
Valoración	Se valora positivamente el trabajo del Programa Dona (Mujer). Sería necesario cuantificar la participación del personal en estas actividades, en el marco de la cuantificación de las actividades en general, y se podría aumentar el interés del personal por estas cuestiones.
Observaciones	
Código Ámbito	2.7 POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
Descripción	Comparación de las políticas y prácticas desarrolladas con experiencias de otras organizaciones y difusión de las experiencias propias en materia de igualdad de oportunidades.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.

Fuente de información	Documentación institucional Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria Entrevista con el Programa Dona (Mujer).
Meta	Comparación de las políticas y prácticas desarrolladas con experiencias de otras organizaciones y difusión de las experiencias propias en materia de igualdad de oportunidades.
Datos	No se han recogido datos.
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	Valoramos negativamente la no existencia de datos ni de acciones en esta dirección por parte de la institución, aunque nos consta la participación en el Programa Dona (Mujer) y del Vicerrector de Docencia y Extensión Universitaria en alguna de estas actividades.
Observaciones	
Código	2.8
Ámbito	POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
Descripción	Fomento de la igualdad de oportunidades en el trato con proveedores y proveedoras y con otras instituciones, sirviendo de ejemplo y de modelo.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Documentación institucional Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria.
Meta	Existencia de acciones para fomentar la igualdad de oportunidades en el trato con proveedores y proveedoras y con otras instituciones, sirviendo de ejemplo y de modelo.
Datos	No hay acciones.
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	Se valora negativamente la no existencia de acciones en esta dirección.
Observaciones	
3. Comunicación, imagen y lenguaje	
Código	3.1
Ámbito	COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE
Descripción	Realización de acciones informativas (revista, intranet, seminarios, jornadas, etc.) para todo el personal sobre la existencia y la evolución del plan de igualdad de oportunidades.
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Documentación institucional Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria Entrevista con el Vicerrectorado de Personal Entrevista con el Servicio de Comunicación Entrevista con el Servicio de Personal Entrevista con el Programa Dona (Mujer).
Meta	Realización de acciones informativas para todo el personal sobre la existencia y la evolución del plan de igualdad de oportunidades.
Datos	No existen actuaciones.
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	Se valora negativamente su no existencia.
Observaciones	Como no hay ningún plan ni se está en proceso de redactar ninguno, no puede haber acciones informativas.
Código	3.2
Ámbito	COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE
Descripción	Igualdad de oportunidades en la imagen de la organización (composición de las personas que presiden un acto oficial, fotografías de actos oficiales, web de la organización, etc.). Revisión sistemática de toda la documentación institucional (hojas, impresos, formularios, etc.) y de la generada por sus órganos de gobierno para garantizar la neutralidad en el lenguaje y en la imagen.
Básico/complementario	Básico.

Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Documentación institucional Web Revista <i>Informacions</i> (información interna) Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria Entrevista con el Vicerrectorado de Personal Entrevista con el Servicio de Comunicación Entrevista con el Servicio de Personal Entrevista con el Programa Dona (Mujer).
Meta	Igualdad de oportunidades en la imagen de la organización. Revisión automática de toda la documentación institucional y de la generada por sus órganos de gobierno para garantizar la neutralidad en el lenguaje y en la imagen.
Datos	Análisis de la web, documentación institucional, acuerdos de los órganos de gobierno, impresos, hojas, formularios, etc.
Diagnóstico	Ámbar.
Valoración	Se ha realizado un seguimiento de la realidad y se constata un aumento de la sensibilidad en las publicaciones propias y en la web. En los acuerdos de gobierno y en la documentación generada desde el Consejo de Gobierno y el Claustro la redacción se revisa para garantizar el uso de lenguaje no sexista. Continua habiendo impresos y documentación generada por unidades de la UPC que aún contienen lenguaje sexista.
Observaciones	
Código	3.3
Ámbito	COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE
Descripción	Existencia de sistemas de comunicación externa para dar a conocer el plan de igualdad de oportunidades de la organización como ejemplo que deben seguir otros.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Documentación institucional Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria Entrevista con el Servicio de Comunicación Entrevista con el Programa Dona (Mujer).
Meta	Su existencia.
Datos	No se ha comunicado el plan de igualdad de oportunidades ya que no existe.
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	La acción del indicador no se ha realizado.
Observaciones	
Código	3.4
Ámbito	COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE
Descripción	Existencia de acciones de difusión del trabajo y de la investigación de las mujeres de la organización a través de medios internos y externos.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Documentación institucional Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria Entrevista con el Servicio de Comunicación Entrevista con el Programa Dona (Mujer).
Meta	Su existencia.
Datos	Se ha informado puntualmente a los medios de comunicación sobre las investigaciones del GIOPACT. Se ha renovado el Plan de promoción de la UPC, con el que se pretende dotar más visibilidad al trabajo de las mujeres.
Diagnóstico	Ámbar.
Valoración	Se valora positivamente la comunicación externa de algunas de las investigaciones realizadas hasta el momento. Se considera insuficiente la información interna.
Observaciones	
Código	3.5
Ámbito	COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE
Descripción	Existencia de un manual o de una guía de normas de lenguaje oral y escrito no sexista distribuido a todo el personal de la organización.

Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Documentación institucional Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria Entrevista con el Servicio de Comunicación
Meta	Su existencia y difusión entre el personal.
Datos	El Servicio de Lenguas y Terminología de la UPC ha redactado una guía de lenguaje no sexista que será distribuida próximamente (a partir de enero de 2006). La guía se presentará en diferentes colectivos (jefes y jefas de servicios, administradores y administradoras de unidades, jefes y jefas de departamento, personal de la UPC, etc.).
Diagnóstico	Verde.
Valoración	Se valora positivamente su existencia y el hecho de que pronto se iniciarán las acciones de difusión y de sensibilización.
Observaciones	

4. Representatividad de las mujeres

Código	4.1
Ámbito	REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES
Descripción	Porcentaje de mujeres en la plantilla, por categoría, tipo de contacto y colectivo (PDI/PAS).
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo.
Fuente de información	Base de datos Servicio de Personal.
Meta	Lograr el 50% de hombres y mujeres en la plantilla y en cada categoría.
Datos	Porcentaje de mujeres: PDI: 19,5 % PAS: 58,5 % (funcionario/a 88,1 %, laboral 31,1 %) En el PDI, el número de mujeres entre las personas de la categoría CU (catedrático/a de universidad) es inferior al 5%.
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	Se valora muy negativamente la baja representatividad de mujeres entre el PDI. En cuanto al PAS, el funcionariado tiene fuerte presencia femenina, mientras que entre el PAS laboral el número de mujeres es bajo. Este desequilibrio se valora negativamente.
Observaciones	

Código	4.2
Ámbito	REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES
Descripción	Porcentaje de mujeres en las unidades estructurales (por colectivo PDI/PAS).
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo.
Fuente de información	Base de datos del Servicio de Personal.
Meta	Lograr la presencia del 50% de mujeres en las unidades estructurales (como mínimo, este valor debería ser similar al porcentaje de mujeres que hay en la UPC).
Datos	PDI: sólo hay una unidad estructural (Departamento de Óptica y Optometría) en el que el porcentaje de mujeres supere el 50% (51,9%). Hay 14 unidades en las que el porcentaje no llega ni al 10%. Hay 8 unidades con más de 30% de mujeres. PAS: la mayoría de unidades (excepto 7) están feminizadas.
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	Se valora muy negativamente la baja representatividad de mujeres entre el PDI de las unidades estructurales.
Observaciones	En el caso del PDI, todas las unidades estructurales de la UPC, excepto una, están muy lejos de conseguir la meta.

Código	4.3
Ámbito	REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES
Descripción	Porcentaje de mujeres en la máxima categoría respecto al total de mujeres. Porcentaje de hombres en la máxima categoría respecto al total de hombres.
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo.
Fuente de información	Base de datos Servicio de Personal.

Meta	Lograr el 50% de mujeres en la máxima categoría (como mínimo, el porcentaje de mujeres en la máxima categoría debería ser igual al porcentaje de mujeres en la UPC). Igualar el porcentaje de mujeres y de hombres que logran la máxima categoría.
Datos	PDI en la máxima categoría: Mujeres, 1,8 % y hombres, 11,5 %. Además, en la máxima categoría (incluyendo catedrático/a funcionario/a contratado/a) sólo el 3,7 % son mujeres. PAS en la máxima categoría: mujeres, 12,2 % y hombres, 16,8 % (en la máxima categoría, hay el 50,5 % de mujeres).
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	En el PDI la UPC está muy lejos de lograr la meta.
Observaciones	Sorprende que, a pesar de que el PAS esté feminizado, la proporción de mujeres que logran la máxima categoría también es más baja que la proporción de hombres que lo hacen (ello puede indicar que es más difícil promocionarse o que directamente en los niveles más altos del PAS laboral se contraten más hombres).
Código	4.4
Ámbito	REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES
Descripción	Porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno colegiados y unipersonales de la universidad, desglosado según sea PDI, PAS o alumnado.
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo.
Fuente de información	Base de datos universidad Secretaría General.
Meta	Lograr el 50 % de mujeres en los órganos de gobierno (como mínimo, este valor tendría que ser, en cada órgano de gobierno, igual al porcentaje de mujeres que pueden formar parte del mismo).
Datos	Claustro universitario: Consejo de Dirección: 21,4 % PDI: 17,5 % PAS: 58,1 % Consejo de Gobierno: PDI: 18,2 % PAS: 66,7 % Alumnado: 16,7 % Junta Consultiva: 3,1 % Comisión Selección, Evaluación Personal Docente e Investigador Universitario (CSAPDIU): 20 % (PDI)
Diagnóstico	Ámbar.
Valoración	Se valora negativamente la baja representatividad de las mujeres en los órganos de gobierno, aunque en algunos y para algún colectivo (especialmente el PAS) la diferencia entre el porcentaje de mujeres y el de hombres que podrían formar parte de los mismos es similar.
Observaciones	
Código	4.5
Ámbito	REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES
Descripción	Porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno de las unidades básicas (dirección, consejos, juntas, comisiones permanentes).
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo.
Fuente de información	Base de datos universidad Secretaría General.
Meta	Lograr el 50% de las mujeres en los órganos de gobierno de las unidades básicas (como mínimo, este valor debería ser, en cada órgano de gobierno, igual al porcentaje de mujeres que forman parte de las mismas).
Datos	Directores/as de centro: 13 % (2 mujeres y 13 hombres). Entre las personas elegibles, el 18,21 % son mujeres. Equipo directivo de los centros: 29 %. Directores/as de departamento: 3 % (1 mujer y 39 hombres). Entre las personas elegibles, el 18,19 % son mujeres.

	Secretario/a de departamento: 34 %. Directores/as de instituto: 1 mujer y 2 hombres.
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	Los equipos directivos de los centros, departamentos e institutos de la UPC están muy masculinizados, sobretodo los de los departamentos. En general, el déficit de representación de las mujeres es mayor en el caso del cargo de director/a de unidad básica.
Observaciones	
Código	4.6
Ámbito	REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES
Descripción	Porcentaje de mujeres entre el alumnado de la universidad, desglosado por centros y titulaciones, primero, segundo y tercer ciclo (doctorado).
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo.
Fuente de información	Base de datos universidad Vicerrectorado de Docencia.
Meta	Igualar el porcentaje de mujeres y de hombres entre el alumnado (globalmente y por titulaciones).
Datos	Primer y segundo ciclo: 28,2 % Segundo ciclo: 21 % Tercer ciclo (doctorado): 33,2 %, mujeres Por titulaciones, se observa que en algunas el porcentaje de mujeres es mucho más bajo que la media.
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	La UPC está muy lejos de lograr la meta globalmente, pero tampoco ha logrado la meta ningún grupo por separado (primer, segundo y tercer ciclo). Aunque hay pocas titulaciones (arquitectura, ingeniería química, óptica, etc.) que hacen subir la media, en la mayoría el porcentaje de chicas es bajo.
Observaciones	Se valora positivamente el hecho de que la UPC, dentro del plan de promoción de los estudios, esté llevando a cabo acciones para atraer a más chicas.
Código	4.7
Ámbito	REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES
Descripción	Distribución de las mujeres y de los hombres por nivel educativo (para saber cuantas mujeres son doctoras, licenciadas y tituladas superiores, etc.) y porcentaje de mujeres en cada nivel educativo.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo.
Fuente de información	Base de datos Servicio de Personal.
Meta	Igualar los porcentajes de mujeres y de hombres en los diferentes niveles educativos.
Datos	PDI: La distribución de las mujeres y de los hombres por niveles educativos es muy similar. El porcentaje de mujeres en cada nivel educativo se acerca al porcentaje de mujeres en la UPC (alrededor del 20 %). PAS: La distribución de mujeres y hombres por niveles educativos es similar. Los niveles más alto (doctorado) y más bajo (certificado de escolaridad) son los que presentan más diferencia (doctorado: el 3 % de los hombres ante el 0,5 % de mujeres; certificado de escolaridad: el 7 % de hombres ante el 2 % de mujeres).
Diagnóstico	Verde.
Valoración	La distribución de mujeres y de hombres por niveles educativos está muy equilibrada.
Observaciones	Ello significa que los desequilibrios existentes en las diferentes categorías no son causados por un nivel educativo diferente.
Código	4.8
Ámbito	REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES
Descripción	Distribución de las mujeres y de los hombres según la antigüedad (por tipo de colectivo PDI/PAS). Distribución de las mujeres y de los hombres por intervalos de edad. Edad media de mujeres y hombres, y edad media de mujeres y hombres por categoría.

Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo.
Fuente de información	Base de datos Servicio de Personal.
Meta	Misma antigüedad media de hombres y mujeres en todos los colectivos de la UPC.
Datos	<p>Antigüedad PDI:</p> <p>Menos de 3 años (feminizada): 28,45 % mujeres y 20,67 % hombres</p> <p>25 o más años (masculinizada): 6,16 % mujeres y 18,61 % hombres</p> <p>Antigüedad del PAS:</p> <p>Menos de 3 años (masculinizada): 24,41% mujeres y 28,55% hombres</p> <p>De 3 a 6 años (masculinizada): 12,20 % mujeres y 16,15 % hombres</p> <p>25 o más años (feminizada): 10,33 % mujeres y 3,10 % hombres.</p>
Diagnóstico	Ámbar.
Valoración	<p>El PDI es el colectivo más desequilibrado aunque la franja de reciente incorporación presenta un índice de feminización superior.</p> <p>El PAS presenta un índice de masculinización en las franjas de reciente incorporación.</p>
Observaciones	Aunque un análisis global de todos los colectivos (PDI y PAS) pueda parecer bastante equilibrado, si el análisis se realiza por cada colectivo por separado, se constata el desequilibrio existente entre PDI y PAS.

5. Acceso, selección, promoción y desarrollo

Código	5.1
Ámbito	ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO
Descripción	Porcentaje de mujeres entre las personas presentadas en cada concurso y porcentaje de mujeres entre las personas ganadoras de cada plaza (por PDI/PAS, tipo de contrato y promoción interna/externa).
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo.
Fuente de información	Base de datos Servicio de Personal.
Meta	Misma proporción de mujeres y de hombres presentados a concursos y ganadores de plazas de promoción (como mínimo, el porcentaje de mujeres presentadas debería ser igual al porcentaje de mujeres que están en condición de hacerlo).
Datos	<p>Porcentaje de mujeres entre las personas ganadoras:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PDI funcionario: 14,3 % (pocos datos, muy poco significativos). • PDI laboral: Serra Hunter 0 %, lector 0 %, colaborador 27,8 %, ayudante 31 % y asociado 33,3 %. • PAS: Laboral permanente (máximo grupo I 57,1 %, mínimo grupo IV 0 %), laboral temporal no es significativo y PAS funcionario (escalas A, B-C y C-D 100 % y escala A-B 50 %).
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	<p>PDI: La categoría más feminizada corresponde a profesores asociados con un contrato por horas. La categoría superior de la que se disponen datos (<i>Serra Hunter agregado</i>) está totalmente masculinizada.</p> <p>El PAS laboral permanente está más equilibrado en las categorías superiores, sobre el PAS laboral temporal no se puede realizar un análisis significativo por falta de datos y el PAS funcionario está totalmente feminizado excepto en la escala A-B.</p>
Observaciones	<p>PDI: En el período analizado en el UPC ha habido pocos concursos de personal funcionario.</p> <p>En general, hay tan pocos datos de promoción en la UPC en el período analizado que no son muy significativos, a parte de poner de manifiesto la falta de posibilidad de promoción del personal de la UPC.</p>

Código	5.2
Ámbito	ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO
Descripción	Porcentaje de mujeres entre los miembros de las comisiones de concursos y de los tribunales nombrados por la universidad. Existencia en la organización de un mecanismo o procedimiento de revisión de la participación de las mujeres en las comisiones.
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo/cualitativo.
Fuente de información	Base de datos Servicio de Personal Documentación institucional.
Meta	Lograr el 50% de mujeres en las comisiones de concursos y en los tribunales nombrados por la universidad (como mínimo, este valor debería ser igual al porcentaje de mujeres que pueden formar parte de ellos). Existencia de un mecanismo de revisión de la participación de las mujeres en las comisiones.
Datos	PDI contratado: agregado 12,5 %, lector 6,7 %, colaborador 8,6 %, ayudantes 11,1 % y asociados 16 %. PPAS laboral fijo: grupo I 40 %, grupo II 44,5 %, grupo III 42,5 %, grupo IV 23,3 %. PAS laboral temporal: grupo IV 30 %. PAS funcionario: escala A 80 %, escala A-B 53,3 %, escala B-C 100 %.
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	Se valora negativamente la baja representatividad de las mujeres en las comisiones de concursos y en los tribunales para plazas de PDI, incluso si se compara con el porcentaje de mujeres que podría formar parte de ellos.
Observaciones	
Código	5.3
Ámbito	ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO
Descripción	Definición de instrumentos y de técnicas de selección neutras: psicotécnicos, entrevistas, pruebas de contenidos, idiomas, etc. Neutralidad en los formularios de solicitud de concursar y existencia de un formato estándar de <i>curriculum vitae</i> que deben cumplimentar las personas concursantes que garantice la neutralidad y la igualdad de oportunidades en todas las personas candidatas.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Entrevista con el Servicio de Personal Entrevista con la responsable de selección Documentación de la web.
Meta	Definición de instrumentos y de técnicas de selección neutras: psicotécnicos, entrevistas, pruebas de contenidos, idiomas, etc. Neutralidad en los formularios de solicitud de concursar y existencia de un formato estándar de <i>curriculum vitae</i> que deben cumplimentar las personas concursantes que garantice la neutralidad y la igualdad de oportunidades en todas las personas candidatas.
Datos	Formularios Servicio de Personal y Entrevista.
Diagnóstico	Verde.
Valoración	Hay neutralidad en los formularios de solicitud y de <i>curriculum vitae</i> .
Observaciones	Los formularios de solicitud y las pruebas psicotécnicas que se realizan en el PAS son neutras.
Código	5.4
Ámbito	ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO
Descripción	Existencia de un inventario con la descripción (tareas, funciones y responsabilidades asignadas) de todos los puestos de trabajo de la organización. Con una denominación neutra de los puestos de trabajo y un formato homogéneo para todos los puestos de trabajo.
Básico/complementario	Complementario
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Servicio de Personal.
Meta	Existencia de un inventario con la descripción (tareas, funciones y responsabilidades asignadas) de todos los

	puestos de trabajo de la organización, con una denominación neutra de los puestos de trabajo y un formato homogéneo para todos los puestos de trabajo.
Datos	<p>En cuanto al PDI: No existe un inventario con la descripción de los puestos de trabajo.</p> <p>En cuanto al PAS: Se sabe que hay una lista o un catálogo de puestos de trabajo, pero no se ha facilitado. Sólo se ha podido analizar el contenido del manual de perfiles de los puestos de trabajo del PAS de la UPC, agrupados en siete ámbitos: TIC, biblioteca, mantenimiento, administración, recepción, laboratorio y taller, e investigación. Este manual de perfiles no está acabado, sólo incluye las competencias organizativas, por lo tanto aun falta describir las competencias técnicas y las personales.</p> <p>La denominación de los perfiles no es neutra (técnico en informática, bibliotecario, encargado, gestor, promotor, etc.).</p> <p>El lenguaje utilizado en la descripción de las competencias organizativas no es neutro (usuarios, otros compañeros, el jefe o jefa, el responsable, etc.).</p> <p>El formato no es homogéneo, hay perfiles en los que en la descripción de las competencias organizativas figura la referencia del nivel retributivo.</p> <p>En la descripción de las competencias técnicas de base de algunos perfiles (del ámbito de mantenimiento o del ámbito de laboratorio y taller) hay el nivel de estudios necesario y en otros se describen los conocimientos necesarios (por ejemplo, en el ámbito de la biblioteca y de administración), pero no se indica la titulación como requisito.</p>
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	<p>La denominación de los perfiles del PAS no es neutra.</p> <p>El lenguaje utilizado en la descripción de los perfiles del PAS no es neutro.</p> <p>La descripción de los perfiles del PAS no es homogénea ni completa.</p>
Observaciones	Falta analizar el catálogo o la lista de todos los puestos de trabajo del PAS, pero no ha sido facilitado por el servicio de personal. Sin embargo, si se observan las carencias indicadas en el manual de perfiles es muy probable que dichas carencias persistan en el catálogo de los puestos de trabajo.
Código	5.5
Ámbito	ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO
Descripción	Realización de campañas o medidas para animar a las mujeres al desarrollo, a la promoción y a la capacitación profesional (años sabáticos, permisos laborales para estudios/exámenes, movilidad y estancias en el extranjero, financiación de la matrícula o del coste de cursos de formación). Grado de conocimiento de estas medidas por parte de todo el personal.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Servicio Personal, OFA (Oficina de Formación), ICE (Instituto de Ciencias de la Educación) Documentación institucional Unidad u Oficina de Igualdad de Oportunidades o agente de igualdad.
Meta	Realización de campañas de comunicación para el desarrollo del personal.
Datos	Hay comunicación interna en el PDI para movilidad y estancias en el extranjero, y en relación con la financiación de los cursos de formación mediante la web.
Diagnóstico	Ámbar.
Valoración	Se tiene que mejorar la comunicación interna.
Observaciones	Aunque se dispone de alguna información en el ámbito de la movilidad o de estancias fuera de la universidad, debe potenciarse el desarrollo mediante la comunicación.
Código	5.6
Ámbito	ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO
Descripción	Porcentaje de mujeres entre las personas que han solicitado una ayuda o la participación en un curso y porcentaje de mujeres entre las personas a las que se ha concedido la ayuda. Porcentaje

	de mujeres y de hombres a los que se ha concedido una ayuda respecto a las mujeres y a los hombres que la habían solicitado.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo.
Fuente de información	Servicio de Personal, ICE (Instituto de Ciencias de la Educación), OFA (Oficina de Formación).
Meta	Misma participación de mujeres y de hombres en los cursos de formación.
Datos	Asistencia a cursos de formación: Formación interna: Funcionarios, 93,2 %; interinos, 83,9 %; laboral, 40,3 % Formación externa: Funcionarios, 33,3 %; laboral, 0 %.
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	Formación interna: En los colectivos funcionarios e interinos la asistencia a los cursos está prácticamente feminizada. En el colectivo laboral está más equilibrada. Formación externa: En los colectivos funcionario y laboral la asistencia a cursos está prácticamente masculinizada (en el caso del funcionario totalmente). Globalmente la UPC no ha logrado la meta.
Observaciones	Sólo figuran los datos de los cursos gestionados por la OFA. No se han considerado las categorías muy minoritarias, ya que no aportan datos significativos.

6. Retribución

Código	6.1
Ámbito	RETRIBUCIÓN
Descripción	Distribución de las mujeres y de los hombres por categorías y niveles retributivos. Porcentaje de mujeres en cada categoría y nivel retributivo (por colectivo PDI/PAS).
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo.
Fuente de información	Base de datos Servicio de Personal.
Meta	Misma proporción de hombres y de mujeres por categoría y nivel retributivo (como mínimo, que la proporción de mujeres en los niveles retributivos altos no sea inferior a la proporción de mujeres del colectivo).
Datos	PDI Catedrático/a (CU): El 2,5 % de las mujeres tienen categoría de CU, ante el 15,6 % de los hombres. Entre los catedráticos/as, el 4,1 % son mujeres. PAS Funcionario/a: No se aprecian desequilibrios significativos respecto a las mujeres y los hombres que forman parte del colectivo. Laboral: El grupo 4 es el más desequilibrado, aunque la retribución de los dos niveles en los que hay personas no es muy diferente (las mujeres se concentran en el nivel de 14.000 € a 18.000 € y los hombres en el de 18.000 a 20.000 €).
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	Se valora muy negativamente el bajo número de mujeres del PDI que logran el máximo nivel de retribución (categoría de CU).
Observaciones	En el PDI la categoría más desequilibrada es la de catedrático/a de universidad, que está prácticamente masculinizada. Hay 7 categorías totalmente masculinizadas, pero son categorías minoritarias.
Código	6.2
Ámbito	RETRIBUCIÓN
Descripción	Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosada por categoría profesional, por colectivo (PDI/PAS) y por tipo de jornada (tiempo completo y tiempo parcial).
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo.
Fuente de información	Base de datos Servicio de Personal.
Meta	Misma retribución anual media de los trabajadores y de las trabajadoras de la UPC según categorías y tipos de jornada laboral.

Datos	En el PDI se observan diferencias significativas respecto al género. En el PAS el mayor desequilibrio se observa en la categoría funcionario escala C con la jornada reducida y, aunque menos, en la de funcionario escala A con jornada a tiempo completo.
Diagnóstico	Ámbar.
Valoración	En el PDI hay categorías y dedicaciones de las que no se puede realizar ningún tipo de valoración ya que están totalmente masculinizadas o feminizadas. En el PAS, salvo las excepciones anteriormente citadas, no se observan diferencias significativas.
Observaciones	Debe observarse que sólo en dos categorías del PDI hay hombres con reducción de jornada y, en cambio, en el caso de las mujeres son seis categorías. Este hecho es aun más patente en el caso del PAS.
Código	6.3
Ámbito	RETRIBUCIÓN
Descripción	Asignación de puestos de trabajo a categorías profesionales basada en un sistema de valoración de puestos de trabajo neutro (con criterios que cubran todas las dimensiones posibles de los puestos de trabajo y con una ponderación que no produzca una subvaloración de los puestos de trabajo mayoritariamente ocupados por un determinado sexo).
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Base de datos universidad Servicio de personal.
Meta	Existencia de un sistema neutro de valoración de puestos de trabajo y de asignación de puestos de trabajo a categorías y niveles retributivos.
Datos	Se han analizado las tablas retributivas del PDI correspondientes a los años 2004 y 2005 y el mapa de retribuciones según perfiles del PAS laboral y del PAS funcionario. No hay información sobre los cargos de confianza y su asignación a un nivel retributivo. Se han llevado a cabo entrevistas con la persona responsable de este tema del área de personal de la UPC. Los puestos de trabajo del PAS se asignan a un nivel retributivo por comparación del contenido del puesto con las competencias organizativas descritas en cada perfil.
Diagnóstico	Rojo.
Valoración	Debido a que la redacción de las competencias técnicas y personales de cada perfil no está acabada, no está garantizada su objetividad y neutralidad.
Observaciones	El proceso de elaboración de los perfiles y de la negociación de asignación de puestos ha generado mucho descontento y desconfianza entre el PAS de la UPC. Ello podría indicar falta de objetividad y de transparencia en el modo como se ha estado llevando a cabo este proceso.
7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación	
Código	7.1
Ámbito	ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN
Descripción	Existencia de una persona, de un comité o de una comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso.
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Servicio de personal Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Meta	Existencia de una persona, de un comité o de una comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso.
Datos	Actualmente estas tareas se llevan a cabo desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Las quejas o

	denuncias pueden llegar también a los sindicatos o a la Sindicatura de Greujes (Defensor del Pueblo).
Diagnóstico	Verde.
Valoración	Se valora positivamente la existencia de un servicio responsable de establecer las medidas adecuadas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso. Sin embargo, debe decirse que hay un gran desconocimiento de este servicio por parte de la comunidad universitaria.
Observaciones	
Código	7.2
Ámbito	ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN
Descripción	Existencia y difusión de unos criterios concretos para identificar el acoso de cualquier tipo. Existencia de medidas de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio.
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Servicio de personal Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Meta	Existencia de unos criterios concretos para identificar el acoso de cualquier tipo que sean conocidos por la comunidad universitaria. Existencia de medidas de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio.
Datos	En la web del Servicio de Riesgos Laborales (http://www.upc.edu/web/prevencio/), en el apartado de Riesgos psicosociales hay información para poder identificar el acoso psicológico.
Diagnóstico	Ámbar.
Valoración	Se valora positivamente la existencia de información que permite identificar el acoso psicológico. Sin embargo, la difusión que se ha hecho del mismo es a todas luces insuficiente. Se valora negativamente el hecho de que no se hayan llevado a cabo campañas de sensibilización para prevenir los casos de acoso psicológico y que no se hable en ninguna parte de acoso sexual.
Observaciones	
Código	7.3
Ámbito	ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN
Descripción	Existencia de mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias por acoso, actitudes sexistas o trato discriminatorio y difusión a toda la comunidad universitaria.
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Servicio de personal Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Meta	Existencia de mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias por acoso, actitudes sexistas o trato discriminatorio y conocimiento de éstas por parte de la comunidad universitaria.
Datos	Se han establecido tres canales para facilitar la notificación de casos relacionados con los riesgos psicosociales para su gestión posterior: mediante los delegados y las delegadas de Prevención del Comité de Seguridad y Salud; el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL), y el Servicio Médico. El SPRL dispone de un protocolo de gestión de casos que se puede consultar en su web (http://www.upc.edu/web/prevencio/). Estos casos incluyen conflictos interpersonales y situaciones relacionadas con factores de riesgo psicosocial (básicamente, situaciones de estrés, el síndrome de agotamiento profesional o <i>burnout</i> , acoso psicológico o <i>mobbing</i> y la fatiga mental). No incluye de forma explícita, por lo tanto, situaciones en las que se producen actitudes sexistas o trato discriminatorio (excepto en aquellos casos en los que dicha situación afecte a la salud de las personas).
Diagnóstico	Ámbar.

Valoración	Aunque existe un mecanismo para presentar quejas, la difusión que se ha hecho del mismo es insuficiente y se ha constatado que son pocas las personas que lo conocen.
Observaciones	
Código	7.4
Ámbito	ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN
Descripción	Percepción de una mayor dificultad para ser promocionada, propuesta para un cargo o para el reconocimiento público por el hecho de ser mujer. Percepción de trato discriminatorio en las relaciones profesionales por el hecho de ser mujer (trato diferente del resto de los compañeros hombres), o grado de satisfacción del trato respetuoso y justo recibido por parte de compañeros y compañeras, colaboradores y colaboradoras, y personal superior.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Encuesta o muestreo en la comunidad universitaria.
Meta	Que ninguna mujer perciba ningún tipo de trato discriminatorio por el hecho de ser mujer.
Datos	Para disponer de esta información se debe pasar una encuesta a toda la comunidad universitaria o a una muestra suficientemente representativa de ésta. Está previsto que el Servicio de Riesgos Laborales pase próximamente una encuesta relacionada con riesgos psicosociales que podría ser muy útil para valorar este indicador.
Diagnóstico	
Valoración	
Observaciones	No se puede realizar una valoración objetiva y fiable de dicho indicador hasta que no se haya llevado a cabo una encuesta a toda la comunidad universitaria o a una muestra representativa.
Código	7.5
Ámbito	ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN
Descripción	Número de quejas y denuncias recibidas anualmente, por sexos. Proporción de número de sanciones respecto al número de quejas, desglosado por sexos.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo.
Fuente de información	Base de datos Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Meta	Que no se producen quejas por acoso, actitudes sexistas o discriminación.
Dades	Datos del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales relativos al año 2003: 2 casos de acoso moral, ambos presentados por mujeres pertenecientes al PAS. Datos del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales relativos al año 2004: 2 casos de acoso moral, uno presentado por un hombre y una mujer y otro presentado por una mujer. Se desconoce el sexo de las personas presuntamente causantes de los acosos. El resto de casos corresponden a conflictos interpersonales o problemas personales.
Diagnóstico	Verde.
Valoración	Se valora positivamente el hecho de que no se hayan producido quejas o denuncias por acoso sexual o trato discriminatorio.
Observaciones	En el Servicio de Prevención de Riesgos o en el Síndic de Greuges (Defensor del Pueblo) no les consta ningún caso de acoso sexual o quejas por actitudes sexistas o discriminación por razón de sexo. Sin embargo, se sabe que hay un caso de acoso sexual gestionado a través de un sindicato. En cuanto al trato discriminatorio, el hecho de que no haya quejas no significa necesariamente que no se produzcan situaciones de este tipo. Es más que probable que las personas que perciben trato discriminatorio no presenten ninguna queja.

8. Condiciones laborales

Código	8.1
Ámbito	CONDICIONES LABORALES
Descripción	Proporción de mujeres por tipo de contrato y distribución de las mujeres y de los hombres por tipo de contrato (desglose por PAS/PDI): a tiempo parcial, a tiempo completo, temporal, indefinido, laboral, funcionario.
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo.
Fuente de información	Base de datos Servicio de Personal.
Meta	Misma proporción de hombres y de mujeres según el tipo de contrato.
Datos	PDI: No se observan grandes diferencias en relación con el género. PAS: Hay diferencias importantes en relación con el género, sobre todo en PAS funcionario (feminizado) i PAS laboral (masculinizado).
Diagnóstico	Ámbar.
Valoración	Se valora negativamente la masculinización del PAS laboral y la feminización del PAS funcionario.
Observaciones	
Código	8.2
Ámbito	CONDICIONES LABORALES
Descripción	Criterios utilizados en la asignación de horarios a personas. Flexibilidad de horarios y de jornada por parte del trabajador o de la trabajadora.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Servicio de personal.
Meta	Utilización de criterios que no discriminen directa o indirectamente a las mujeres (por ejemplo, que no se asigne sistemáticamente los horarios de clase poco atractivos a las mujeres).
Datos	Sobre la asignación de horarios de docencia: en cada unidad se asignan los horarios según diversos criterios. No hay ningún documento, normativa o directiva que rijan los criterios de asignación. Sobre la asignación del horario laborable del PAS: la jornada es de 35 horas/semana. La hora de entrada por la mañana debe estar comprendida entre las 8.00 y las 9.30 h. Al mediodía no se puede salir antes de las 14.00 h. Debe trabajarse un mínimo de dos tardes de 15.00 a 17.00 h. En el caso de las bibliotecas (servicio al público), la persona responsable asigna los horarios, que pueden comprender tardes y fines de semana.
Diagnóstico	Verde.
Valoración	Se valora positivamente la flexibilidad en los horarios del PAS. El PDI disfruta de una gran flexibilidad ya que puede organizar su tiempo según las necesidades de trabajo (excepto durante las horas de clase).
Observaciones	Es posible que a menudo los horarios más desfavorables se asignen a las personas que ocupan las categorías más bajas. Si esto fuera así, en el caso del PDI las mujeres sufrirían una discriminación indirecta, ya que son muy pocas las que actualmente han logrado la máxima categoría. De todos modos, la información disponible no permite extraer ninguna conclusión al respecto.
Código	8.3
Ámbito	CONDICIONES LABORALES
Descripción	Criterios utilizados en la aprobación de las solicitudes de ayudas de movilidad, año sabático o de traslado.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Servicio de personal.
Meta	Utilización de criterios que no discriminen directa o indirectamente a las mujeres o, mientras no se logra la igualdad real, utilización de criterios que compensen la situación de desventaja que sufren las mujeres (discriminación positiva).

Datos	En los criterios para la priorización de las ayudas de movilidad (Documento CG 13/11/2004): Hay 9 criterios que pueden dar hasta un total de 47 puntos. Uno de los criterios es el "apoyo a las mujeres para paliar las dificultades añadidas de conciliación de la movilidad con la vida familiar" y partiendo de éste las mujeres obtienen automáticamente 2 puntos. El resto de criterios se pueden considerar neutros. En cuanto a los criterios de evaluación de licencias sabáticas, la resolución del CG de 29/11/2002 establece 6 criterios mínimos y delega a la CSAPDIU el establecimiento de criterios para la priorización de las solicitudes. En el documento de la CSAPDIU (documento de 12 de diciembre de 2002, accesible a través de la intranet del PDI): Hay 8 criterios que pueden dar hasta un total de 21 puntos. Los criterios valoran el proyecto presentado y la actividad académica de la persona candidata. El peso de la actividad docente ante la investigadora es muy pequeño. Se dan hasta 4 puntos por haber ocupado cargos académicos.
Diagnóstico	Ámbar.
Valoración	En el caso de las ayudas de movilidad, se valora muy positivamente el establecimiento de criterios de discriminación positiva y el hecho de que el resto se puedan considerar neutros. En cuanto a las licencias de año sabático, se valora negativamente el poco peso otorgado a la actividad académica docente y el hecho de dar puntos por la ocupación de cargos académicos en los que las mujeres de la UPC aún tienen muy poca presencia. Hay indicios que apuntan a la alta dedicación de las mujeres a las actividades relacionadas con la docencia y la gestión no reconocida. Ello provoca que el tiempo disponible para la dedicación a actividades de investigación disminuya considerablemente y que se sitúen en una posición de desventaja respecto a los hombres. Finalmente, se valora negativamente el hecho de que el documento de la CSAPDIU incluya lenguaje sexista.
Observaciones	

9. Conciliación de la vida laboral y familiar

Código	9.1
Ámbito	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
Descripción	Existencia de mejoras de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Servicio de personal.
Meta	Existencia de mejoras de la normativa mínima aplicable en cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar.
Datos	Documentación institucional Entrevista Servicio de Personal.
Diagnóstico	Verde.
Valoración	Hay mejoras para conciliar, sobretodo dirigidas al cuidado de los niños.
Observaciones	La existencia de la normativa en materia de conciliación es muy positiva.
Código	9.2
Ámbito	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
Descripción	Facilidades que ofrece la organización para pedir permisos o excedencias y condiciones de la reincorporación.
Básico/complementario	Básico.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Entrevista Servicio de Personal.
Meta	Existencia de facilidades para pedir permisos o excedencias y buenas condiciones de la reincorporación.
Datos	Documentación institucional Entrevista Servicio de Personal
Diagnóstico	Verde.
Valoración	Muy positiva en cuanto a los permisos o a las excedencias, especialmente en cuanto al cuidado de los hijos.

Observaciones	Las facilidades son muy amplias en cuanto a las bajas por maternidad, excedencias y reducciones de jornada laboral.
Código	9.3
Ámbito	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
Descripción	Horarios de las reuniones que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Servicio de personal Muestreo.
Meta	Aconseguir que no se pongan reuniones a última hora de la jornada laboral, por la tarde.
Datos	No se dispone de información.
Diagnóstico	
Valoración	
Observaciones	
Código	9.4
Ámbito	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
Descripción	Agilidad en la sustitución por baja.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Entrevista Servicio de Personal
Meta	Agilidad en la sustitución por baja.
Datos	Entrevista Servicio de Personal
Diagnóstico	Verde.
Valoración	El proceso de sustitución es ágil en cuanto a los dos colectivos: PAS y PDI.
Observaciones	La agilidad depende de si en el momento en el que se solicita la baja hay personal disponible para cubrirla.
Código	9.5
Ámbito	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
Descripción	Proporción de mujeres y de hombres que solicitan la baja por maternidad/paternidad y la excedencia después de un nacimiento.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo.
Fuente de información	Base de datos Servicio de Personal.
Meta	Aumentar la proporción de hombres que soliciten la baja por paternidad o la excedencia.
Datos	No se dispone de datos.
Diagnóstico	
Valoración	
Observaciones	
10. Condiciones físicas del entorno de trabajo	
Código	10.1
Ámbito	CONDICIONES FÍSICAS DEL ENTORNO DE TRABAJO
Descripción	Condiciones del espacio asignado a las mujeres y a los hombres (superficie, privacidad, tipo de iluminación, ventanas, temperatura, ruido) y recursos disponibles.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Entrevista con el Vicerrectorado de Docencia y Extensión Universitaria Entrevista con el Vicerrectorado de Personal Entrevista con el Servicio de Personal Responsable de Prevención de Riesgos Laborales.
Meta	Conseguir espacios adecuados para el trabajo de todas las personas de todas las categorías profesionales.
Datos	Los servicios técnicos de la institución no disponen de dicha información.
Diagnóstico	
Valoración	
Observaciones	El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ha realizado una encuesta al personal que está en explotación en estos momentos.

Código Ámbito	10.2 CONDICIONES FÍSICAS DEL ENTORNO DE TRABAJO
Descripción	Adecuación del puesto de trabajo y de los espacios compartidos a las características específicas de mujeres y hombres.
Básico/complementario	Complementario.
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo.
Fuente de información	Base de datos Servicio de Personal Responsable de Prevención de Riesgos Laborales Muestreo.
Meta	
Datos	Los servicios técnicos de la institución no disponen de la totalidad de dicha información.
Diagnóstico	
Valoración	
Observaciones	De todos modos cabe decir que, en el caso de PDI, hay espacios de uso compartido, como por ejemplo las aulas, que no se adecuan a las características específicas de las mujeres (las pizarras son demasiado altas).

PAS: Personal de administración y servicios.

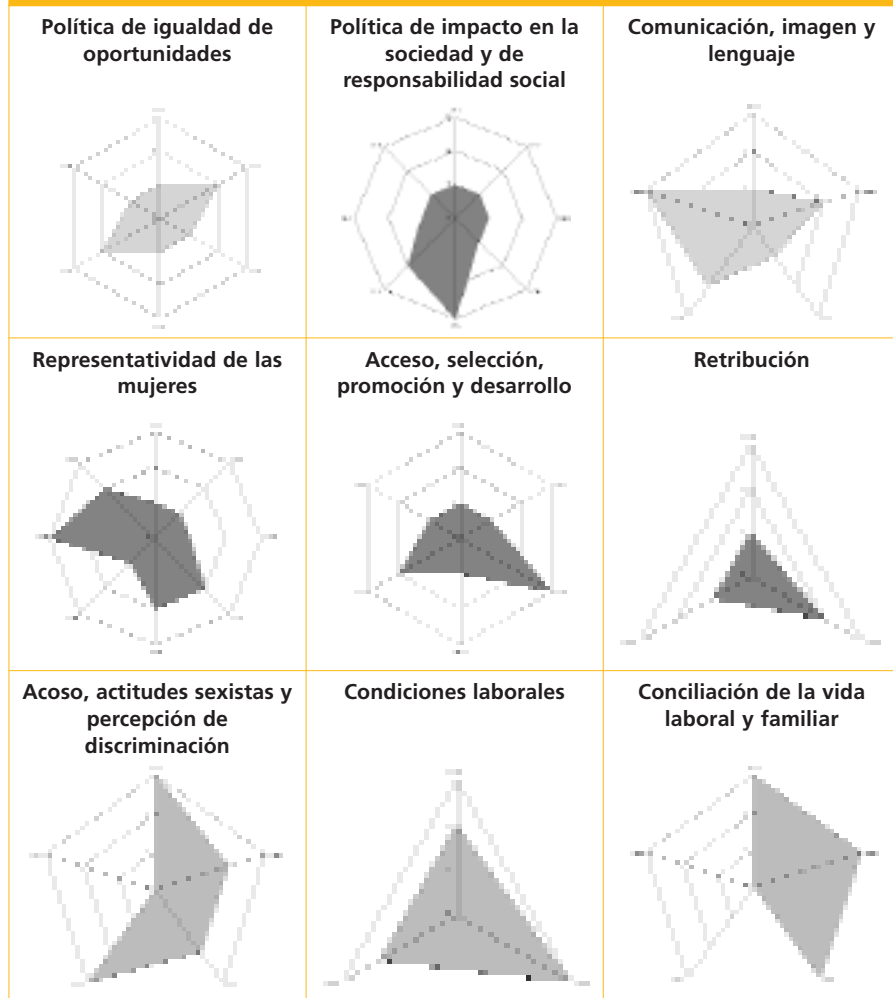
PDI: Personal docente e investigador.

Conclusiones: puntos fuertes y puntos débiles

En esta parte, a modo de resumen del diagnóstico elaborado, se incluyen unos gráficos que dan una visión de la situación en cada uno de los ámbitos (excepto el último, ya que la falta de información no ha permitido valorarlo). En cada uno de los gráficos de la figura 3.1, los diferentes indicadores se han representado en diferentes ejes y se ha dado valor 1 a aquellos que se han valorado negativamente, como *rojos*, valor 2 a los *ámbares* y valor 3 a los *verdes*. En el caso de los ámbitos 7 y 9, los indicadores 7.4, 9.3 y 9.5 se han situado al final y se les ha dado valor 0, ya que no se han podido valorar por falta de información. Según los valores de los indicadores y de su importancia se ha coloreado las áreas de color rojo, ámbar o verde (ello permite priorizar las áreas de actuación). Evidentemente, el gráfico ideal sería aquel cuya área estuviera totalmente de color verde.

En el caso del ámbito de la política de igualdad de oportunidades, aunque la mayoría de indicadores se han diagnosticado como rojos, globalmente se valora positivamente el hecho de que la UPC haya empezado a emprender acciones en el buen camino con la inclusión de un artículo sobre igualdad de oportunidades en los estatutos, con la creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y con el interés y la determinación expresados de lanzar un plan de igualdad de oportunidades próximamente, una vez se disponga de los resultados del diagnóstico.

Figura 1 Diagnóstico de la UPC en materia de igualdad de oportunidades. Valoración gráfica



Se concluye este diagnóstico con una recopilación de los principales puntos fuertes y puntos débiles de la UPC en igualdad de oportunidades.

Tabla 1 Puntos fuertes y puntos débiles de la UPC en materia de igualdad de oportunidades.

ÁMBITO	PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
	A partir de la información recogida, indica las acciones que desarrolla la universidad para la igualdad de oportunidades	A partir de la información recogida, indica ante qué aspectos debe actuar la universidad
Política de igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Los estatutos de la UPC incluyen un artículo relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. • En la UPC hay una Comisión de Igualdad de Oportunidades. • El presidente de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, Vicerrector de Docencia y Extensión Universitaria, ha manifestado el interés y la determinación de diseñar y poner en marcha un plan de igualdad de oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • La UPC no dispone de un plan de igualdad de oportunidades.

ÁMBITO	PUNTOS FUERTES A partir de la información recogida, indica las acciones que desarrolla la universidad para la igualdad de oportunidades	PUNTOS DÉBILES A partir de la información recogida, indica ante qué aspectos debe actuar la universidad
Políticas impacto en la sociedad y de responsabilidad social	<ul style="list-style-type: none"> • Hay un grupo de investigación en temas de igualdad de oportunidades (GIOPACT) 	<ul style="list-style-type: none"> • Desde la UPC no se ha tomado ninguna medida encaminada a incorporar la perspectiva de género en los contenidos y en las metodologías docentes, en la investigación o en la transferencia de tecnología.
Comunicación, lenguaje e imagen	<ul style="list-style-type: none"> • El Servicio de Lenguas y Terminología ha elaborado recientemente una guía de lenguaje no sexista que será distribuida próximamente y que tendrá amplia difusión. También se emprenderán medidas para sensibilizar al personal para evitar el uso de lenguaje sexista. • Recientemente se ha renovado el Plan de promoción institucional y se espera que a través del mismo se dé a conocer el trabajo que desarrollan las mujeres de la UPC en materia tanto de docencia como de investigación. 	
Representatividad de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • La UPC dispone de un Programa Dona (Mujer), actualmente dentro del Plan de promoción institucional, encargado de emprender medidas y acciones para atraer a más chicas de educación secundaria. 	<ul style="list-style-type: none"> • El número de mujeres en el PDI de la UPC es extremadamente bajo. El problema aun es más grave en las categorías altas. • El número de mujeres en los órganos de gobierno también es muy bajo, si bien la peor situación se da en las unidades estructurales. • El número de mujeres entre el alumnado también es muy bajo. Aunque se está trabajando desde el Programa Dona (Mujer), la UPC aun tienen que hacer más esfuerzos para conseguir atraer más chicas hacia sus estudios.
Acceso, selección, promoción y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de neutralidad en los instrumentos y en las técnicas de selección del PAS. 	<ul style="list-style-type: none"> • El porcentaje de mujeres entre los miembros de las comisiones de concursos y de los tribunales nombrados por las universidades es muy bajo. • En la UPC no existe un inventario con la descripción (tareas, funciones y responsabilidades asignadas) de todos los puestos de trabajo de la organización con una denominación neutra de los puestos de trabajo, y un formato homogéneo para todos los puestos de trabajo.
Retribución		<ul style="list-style-type: none"> • Actualmente no se garantiza la existencia de un sistema neutro de valoración de los puestos de trabajo y de asignación de puestos de trabajo a categorías y niveles retributivos.

ÁMBITO	PUNTOS FUERTES A partir de la información recogida, indica las acciones que desarrolla la universidad para la igualdad de oportunidades	PUNTOS DÉBILES A partir de la información recogida, indica ante qué aspectos debe actuar la universidad
Acoso, actitudes sexistas y discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Existe un servicio (Servicio de Riesgos Laborales) responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe un gran desconocimiento, por parte de la comunidad universitaria, del servicio responsable de establecer las medidas adecuadas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso. Se han difundido poco los documentos en los que se proporcionan criterios para identificar el acoso.
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Tanto en el PDI como en el PAS, el grado de flexibilidad de horarios es bastante elevado. • En la priorización de las solicitudes de ayudas a la movilidad, uno de los criterios fijados por la UPC es el "apoyo a las mujeres para paliar las dificultades añadidas de conciliación de la movilidad con la vida familiar", en virtud del cual las mujeres obtienen automáticamente dos puntos. 	
Conciliación de la vida laboral y familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Hay mejoras de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, especialmente en cuanto al cuidado de los niños, bajas por maternidad, excedencias y reducción de jornada. 	<ul style="list-style-type: none"> • La asignación de horarios de clase se rige por criterios que no tienen en cuenta las circunstancias personales y familiares
Condiciones físicas del entorno de trabajo		<ul style="list-style-type: none"> • Algunos de los espacios compartidos no se adecuan a las características físicas de las mujeres (por ejemplo, la altura de las pizarras de las aulas)

Bibliografía

Bibliografía general

- AHOLD (2003). "Equal opportunity and fair pay policy". <http://www.ahold.com/index.asp?id=36>.
- Adidas-Salomon, A. G. (2002). *Clearer: Social and Environmental Report 2001*.
- Ayuntamiento de Barcelona (2004). *Guia de Criteris Ètics. Protocol per a la igualtat d'oportunitats*.
- Ayuntamiento de Barcelona (2003). *Temps, treball i ocupació. Desigualtats de gènere a la ciutat de Barcelona*. Servicios Personales del Ayuntamiento de Barcelona.
- Ayuntamiento de Barcelona (2004). *Protocol per a l'elaboració d'un pla d'actuació per a la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats: plans d'igualtat a les empreses de la ciutat de Barcelona*.
- Allied-Domecq (2004). "Social Report 2004". <http://www.allieddomecqplc.com/social-responsibility/report-2004/search.asp>.
- Allied-Domecq (2004). "Equal Opportunities Policy". http://www.allieddomecqplc.com/social-responsibility/report-2004/documents/equal_opportunities_policy.pdf.
- Barceló, M. i Izquierdo M. J. (2005). *Propostes per al compliment i desenvolupament de l'article 8 EUAB (Igualtat entre homes i dones)*.
- Chinchilla, N., Poelmans, S., Leon, C., Tarrés, J. B. (2004). *Guía de buenas prácticas de la empresa flexible. Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. IESE Business School. Consejería de Empleo y de la Mujer, Comunidad de Madrid.
- Colling T. i Dickens, L. (1998). "Selling the Case for Gender Equality: Deregulation and Equality Bargaining in Britain". *British Journal of Industrial Relations*.
- Comisión Europea. (2003). *She Figures 2003, Women and Science Statistics and Indicators*. Luxemburg: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Comisión Europea (2001). *Política científica de la Unión Europea: Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Luxemburg: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- 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". A: *Gender and Organization- Exploring the Reality*. Hèlsinki: Pauliina Lampinen.
- Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., Martínez, C. (2001). "La discriminación en materia salarial", IOC-DT-2001-15.
- Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., Martínez, C., Ortega, M. A. (2001). "Valoración de puestos: Un medio para detectar y eliminar la discriminación salarial", *Capital Humano*, 141.
- County Administrative Board of Stockholm (2003). "Instructions for the method Gender Equality in management systems". The EU Project BETSY.
- Diputació de Barcelona (2002). *Planificant propostes metodològiques d'elaboració de plans d'igualtat locals*.
- Diputació de Barcelona (2003). *Bones pràctiques i auditoria de gènere. Instruments per a polítiques locals*. Proyecto 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. Universidad de Valencia.
- 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. Universidad de Valencia.
- Dunn, Paul, Helbert, Chantal (2002). "Equal Opportunities Toolkit. South West of England Regional Development Agency". www.gosw.gov.uk.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002). *Promoting Gender Equality in the Workplace*.
- Fundación Empresa y Sociedad (2004). *Memoria Social MRW 2002 -2003*. <<http://www.mrw.es/es/as/accio.htm?sec=2>>.
- Gender Equity Performance Indicators at Victoria University: <<http://www.vu.edu.au/library/pdf/EOAC%20attachment%20to%20minutes%2010th%20meeting.pdf>>.
- Gender Mainstreaming in Universities: <<http://www.kuleuven.ac.be/gkg/gkg-manual.zip>> i <<http://www.cardiff.ac.uk/plan/links.html#gov>>.
- González Duarte, R. (2004). *Document sobre dones i ciència. Observatori de bioètica i dret*. Signo Impresión Gráfica SA.
- Guerrero López, M. T. (2003). *Manual sobre perspectiva de género e igualdad de oportunidades*. Ayuntamiento de Jerez. Delegación de Salud y Género.
- "Guidelines for Equal Opportunities Employers": <<http://www.eoc.org.uk/EOCeng/EOCs/Advice/guidelines.asp>>.
- Hoque, Kim i Noon, Mike. (2004). "Equal Opportunities Policy and Practice in Britain: Evaluating the "Empty Shell" Hypothesis". *Work, Employment and Society*. Sage Publications.
- IBM. (2002). "What is the Value of a Company?". IBM Corporate Responsibility Report 2002.
- Izquierdo, M. J. (2004). El sexisme a la UAB. Universidad Autónoma de Barcelona, Servicio de Publicaciones.

- Martínez, C. (2000). "Herramientas para detectar la discriminación salarial. La valoración de puestos de trabajo". A: *Igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. La aportación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*. Jornadas organizadas en San Lorenzo del Escorial.
- Martínez, C.; Artal, M.; Coves, A.; Lusa, A. i Rodero, F. (2003). *Llibre blanc de les dones en el món de la ciència i la tecnologia*. Vol. 14. Institut Català de la Dona. Barcelona.
- Muñoz, A. M. (enero-febrero del 2004). "Representación de los estudios de género en los índices temáticos". *El profesional de la información*. Vol. 13, núm. 1.
- Nottighamshire County Council. *Corporate Equality Plan 2003/2004*.
- Novartis. 2003. "Política de civismo empresarial de Novartis": <<http://www.novartis.es/publicacioresp.html>>.
- Olgiati, Etta i Shapiro, Gillian (2002). "Promoting Gender Equality in the Workplace". Luxemburg: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Programa Óptima (2002). Instituto de la Mujer. *Catálogo de acciones positivas*.
- Programa Óptima (2000). Institut de la Dona. *Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas*.
- Programa Óptima (2002). 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, T. (2002). *National Policies on Women and Science in Europe*. Comissió Europea. Luxemburg: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Reports on Women in Industrial Research: <<http://www.europa.eu.int/com/research/wir>>.
- Social Accountability International. Social Accountability International and SA8000: <<http://www.sa8000.org/Overview.doc>>.
- Strategies for Gender Equality in Higher Education, University Research: <http://www.skk.uit.no/WW99/papers/Soeyland_Anne_.pdf>.
- Universitat Complutense. "Avanzando en la equidad: Políticas de género en la universidad". Cursos de verano 2005.

Planes de igualdad de oportunidades de ayuntamientos

- Plan de igualdad de oportunidades. Ayuntamiento de Barcelona: <<http://www.cird.bcn.es/catala/cbcndon/cbcndon1.htm>>.
- Plan municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Berga. Ayuntamiento de Berga: <<http://www.ajberga.es/regidories/regidories.htm>>.
- Plan transversal de igualdad para las mujeres. Ayuntamiento de Cornellà: <http://dones.cornellaweb.com/pla_igualtat.asp>.
- Plan de igualdad de oportunidades. Ayuntamiento de Granollers: <http://www.granollers.org/AjGra/1115640548482/AjGra-Page-tPageDetalleListaResult_1115640548342.html>.

- Plan municipal de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Ayuntamiento de Les Franqueses del Vallès: <http://www.lesfranqueses.org/pdf/pla_igualtat.pdf>.
- Plan municipal de igualdad de oportunidades. Ayuntamiento de Lliçà d'Amunt: <<http://www.llicamunt.net/ajllisa/ca/ajuntament/plans-actuacio-municipal/pla-igualtat-opportunitats.html>>.
- Plan local de igualdad de oportunidades. Ayuntamiento de El Masnou: <<http://www.elmasnou.net/ARXIUS/dones/PLIO.pdf>>.
- Plan de igualdad de oportunidades. Ayuntamiento de Mataró: <<http://www.mataro.org/ajuntament/publidoc/pdsim/igualoportunitats.pdf>>.

Planes de igualdad de oportunidades de universidades

- 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 2000-2001: Action Plan: <<http://www.admin.ox.ac.uk/eop/gender/athena.shtml>>.
- University of Roehampton. Diversity and Equal Opportunities Policy: <<http://www.roehampton.ac.uk/jobs/pdf/DEO.pdf>>.
- University of Stockholm. Stockholm University's Gender Equality Policy for 2001-2003: <<http://www.jamstkom.su.se/engpolicy.php3>>.
- University of Strathclyde (Glasgow). Equal Opportunities Action Plan: <http://www.strath.ac.uk/site/policy/equal_opps_action_plan.html>.
- Victoria University. (2003) Gender Equity Performance Indicators at Victoria University: <<http://www.vu.edu.au/library/pdf/EOAC%20attachment%20to%20minutes%2010th%20meeting.pdf>>.

Enlaces

- 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>.
- Comisión Europea. Gender Equality: <http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/index_en.html>.

- Comunidad de Madrid. Consejería de empleo y de la Mujer: <<http://www.empresaconciliacion.com/>>.
- Equal Opportunities Commission. Inglaterra: <www.eoc.org.uk>.
- Equality Challenge Unit: <<http://www.ecu.ac.uk>>.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: <<http://www.eurofound.eu.int/>>.
- Institut Català de les Dones: <<http://www.gencat.net/icdona/>>.
- Instituto de la Mujer: <www.mtas.es/mujer>.
- NOVARTIS: <<http://www.novartis.es/responsabilidad.html>>.
- Programa Óptima: <<http://www.mtas.es/mujer/optima.htm>>.
- The Work Foundation. Inglaterra: <<http://www.theworkfoundation.com>>.
- Total Equality Programme: <<http://www.total-e-quality.de/>>.

Ámbito 4. REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES

Tabla A4.1. **Porcentaje de mujeres en la plantilla (por categoría, tipo de contrato y colectivo PDI/PAS). Índice de feminización de la plantilla y de las categorías profesionales. Año 2005**

PDI y PAS					
	Total	Hombres	Mujeres	%Mujeres	Número de mujeres por cada 100 hombres
PDI	2.555	2.058	497	19,5%	24
PAS	1.294	537	757	58,5%	141
PDI funcionario					
Categoría	Contrato	Total	Mujeres	% Mujeres	Número de mujeres por cada 100 hombres
Catedráticos y catedráticas de universidad	Tiempo completo	237	9	3,80%	4
	Tiempo parcial	7	0	0,00%	0
	TOTAL	244	9	3,70%	4
Catedráticos y catedráticas de escuelas universitarias	Tiempo completo	123	37	30,10%	43
	Tiempo parcial	1	0	0,00%	0
	TOTAL	124	37	29,80%	42
Titulares de universidad	Tiempo completo	635	127	20,00%	25
	Tiempo parcial	36	1	2,80%	3
	TOTAL	671	128	19,10%	24
Titulares de escuelas universitarias	Tiempo completo	377	106	28,10%	39
	Tiempo parcial	39	2	5,10%	5
	TOTAL	416	108	26,00%	35
TOTAL	Tiempo completo	1372	279	20,30%	25
	Tiempo parcial	83	3	3,60%	4
	TOTAL	1.455	282	19,40%	24
PDI contratado					
Profesorado agregado y contratado	Tiempo completo	7	0	0,0%	0
Ayudantes y ayudantas	Tiempo completo	16	5	31,3%	46
Profesorado catedrático	Tiempo parcial	1	0	0,0%	0
Profesorado asociado	Tiempo completo	229	61	26,6%	36
	Tiempo parcial	711	119	16,7%	20
	TOTAL	940	180	19,1%	24
Profesorado visitante	Tiempo completo	32	6	18,8%	23
	TOTAL	32	6	18,8%	23
Profesorado colaborador	Tiempo completo	59	17	28,8%	40
Profesorado lector	Tiempo completo	44	7	15,9%	19
Profesorado emérito	Tiempo completo	1	0	0,0%	0
TOTAL	Tiempo completo	388	96	24,7%	33
	Tiempo parcial	712	119	16,7%	20
	TOTAL	1100	215	19,5%	24
PAS					
	Total	Mujeres	%Mujeres	Número de mujeres por cada 100 hombres	
Personal funcionario administrativo	553	491	88,8%	792	
Personal funcionario bibliotecas	69	57	82,6%	475	
Personal laboral	672	209	31,1%	45	
TOTAL	1294	757	58,5%	141	
PAS funcionario					
Escala técnica de gestión	39	29	74,4%	290	
Escala de gestión	45	38	84,4%	543	
Escala administrativa	325	294	90,5%	948	
Escala auxiliar administrativa	140	127	90,7%	977	
Escala facultativa de archivos, bibl.	4	2	50,0%	100	
Escala de ayudantes/as de archivos, bibl.	65	55	84,6%	550	
Eventuales	4	3	75,0%	300	
TOTAL	622	548	88,1%	741	
PAS laboral					
Alta dirección	11	4	36,4%	57,14	
Grupo I	132	59	44,7%	80,82	
Grupo II	150	40	26,7%	36,36	
Grupo III	247	65	26,3%	35,71	
Grupo IV	132	41	31,1%	45,05	
TOTAL	672	209	31,1%	45,14	

Tabla A4.2. **Porcentaje de mujeres en las unidades estructurales (por colectivo PDI/PAS). Índice de feminización de las unidades estructurales. Año académico 2004-2005**

PDI				
Unidad básica	Total	Mujeres	%Mujeres	Número de mujeres por cada 100 hombres
210 ETSAB	1	1	100,0%	
220 ETSEIT	1			
300 EPSC	4			
460 INTE	1			
701 AC	92	17	18,5%	23
702 CMEM	44	10	22,7%	29
703 CA	30	4	13,3%	15
704 CA I	62	8	12,9%	15
705 CA II	50	14	28,0%	39
706 EC	36	5	13,9%	16
707 ESAII	70	8	11,4%	13
708 ETCG	41	9	22,0%	28
709 EE	72	2	2,8%	3
710 EEL	171	11	6,4%	7
711 EHMA	29	1	3,4%	4
712 EM	83	13	15,7%	19
713 EQ	90	35	38,9%	64
714 ETP	23	7	30,4%	44
715 EIO	40	10	25,0%	33
716 EA	40	5	12,5%	14
717 EGE	63	7	11,1%	13
718 EGA I	55	6	10,9%	12
719 EGA II	32	5	15,6%	19
720 FA	56	15	26,8%	37
721 FEN	86	16	18,6%	23
722 ITT	45	4	8,9%	10
723 LSI	130	35	26,9%	37
724 MMT	35	3	8,6%	9
725 MA I	55	16	29,1%	41
726 MA II	55	14	25,5%	34
727 MA III	75	29	38,7%	63
729 MF	26	3	11,5%	13
731 OO	52	27	51,9%	108
732 OE	179	36	20,1%	25
735 PA	142	22	15,5%	18
736 PE	43	15	34,9%	54
737 RMEE	55	6	10,9%	12
739 TSC	128	20	15,6%	19
740 UOT	53	10	18,9%	23
741 EMRN	26	9	34,6%	53
742 CEN	31			
743 MA IV	65	20	30,8%	44
744 ET	58	10	17,2%	21
745 EAB	30	9	30,0%	43
Total UPC	2555	497	19,5%	24
PAS				
Código	Total	Mujeres	%Mujeres	Número de mujeres por cada 100 hombres
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

Código	Total	Mujeres	%Mujeres	Número de mujeres por cada 100 hombres
707	14	7	50,0%	100
708	9	3	33,3%	50
709	7	3	42,9%	75
710	15	8	53,3%	114
711	7	2	28,6%	40
712	10	3	30,0%	43
713	21	10	47,6%	91
714	12	6	50,0%	100
715	5	3	60,0%	150
716	2	2	100,0%	
717	5	4	80,0%	400
718	2	2	100,0%	
719	1	1	100,0%	
720	6	3	50,0%	100
721	12	6	50,0%	100
722	4	2	50,0%	100
723	14	8	57,1%	133
724	7	4	57,1%	133
725	4	4	100,0%	
726	5	3	60,0%	150
727	4	3	75,0%	300
728	3	1	33,3%	50
729	4	2	50,0%	100
731	8	4	50,0%	100
732	9	9	100,0%	
735	5	3	60,0%	150
736	3	2	66,7%	200
737	5	3	60,0%	150
739	24	9	37,5%	60
740	3	2	66,7%	200
741	5	3	60,0%	150
742	4	2	50,0%	100
743	2	2	100,0%	
744	4	1	25,0%	33
Total UPC	829	478	57,7%	136

Tabla A4.3. **Porcentaje de mujeres en la máxima categoría respecto al total de mujeres. Porcentaje de hombres en la máxima categoría respecto al total de hombres. Año académico 2004-2005**

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

(1) Incluye profesorado catedrático de universidad funcionario y contratado

(2) Incluye personal de alta dirección, escala técnica de gestión y grupo I

	Total	Hombres	Mujeres	%Hombres	% Mujeres	
PDI	Catedráticos y catedráticas de universidad	244	235	9	96,3%	3,7%
	Catedráticos y catedráticas	1	1	0	100,0%	0,0%
PAS	Categoría	Total	Hombres	Mujeres	%Hombres	% Mujeres
	Alta dirección	11	7	4	63,6%	36,4%
	Escala técnica de gestión	39	10	29	25,6%	74,4%
	Grupo I	132	73	59	55,3%	44,7%

	Número de Hombres			Porcentaje	
	Total	Máxima categoría	Otras categorías	Máxima categoría	Otras categorías
PDI	2058	236	1822	11,5%	88,5%
PAS	537	90	447	16,8%	83,2%

	Número de Mujeres			Porcentaje	
	Total	Máxima categoría	Otras categorías	Máxima categoría	Otras categorías
PDI	497	9	488	1,8%	98,2%
PAS	757	92	665	12,2%	87,8%

Tabla A4.4. **Porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno colegiados y unipersonales de I.**

	Número	Representantes actuales			
		Hombres	Mujeres	%Hombres	% Mujeres
Claustro Universitario: Miembros natos					
Vicerrectores y Vicerrectoras	8	7	1	87,5%	12,5%
Vicerrectores adjuntos, vicerrectoras adjuntas y comisionado	5	3	2	60,0%	40,0%
Secretario o secretaria general	1	1	0	100%	0%
Total Consejo de Dirección	14	11	3	78,6%	21,4%
Decanos, decanas, directores y directoras de centros docentes	15	13	2	86,7%	13,3%
Directores y directoras de institutos	3	2	1	66,7%	33,3%
Directores y directoras de departamentos	40	38	2	95,0%	5,0%
Claustro universitario: miembros electivos					
Personal funcionario y docente doctor	19 (**)	13	5	72,2%	27,8%
Personal funcionario y docente doctor (centros)	35	26	9	74,3%	25,7%
Personal funcionario docente doctor (departamentos)	34	25	8	75,8%	24,2%
Personal funcionario docente no doctor (saco único)	15	12	3	80,0%	20,0%
Personal docente e investigador contratado (saco único)	20 (**)	16	3	84,2%	15,8%
Profesorado asociado	3	3	0	100,0%	0,0%
Personal de investigación en formación	3	2	1	66,7%	33,3%
Total representantes PDI	41	33	7	82,5%	17,5%
PAS funcionario	13	2	11	15,4%	84,6%
PAS laboral	18	11	7	61,1%	38,9%
Total representantes PAS	31	13	18	41,9%	58,1%
Estudiantes de 1º y 2º ciclo y de doctorado	72	55	17	76,4%	23,6%
Consejo de Gobierno					
Miembros del CG elegidos por el Claustro Universitario					
PDI	12 (**)	9	2	81,8%	18,2%
PAS	3	1	2	33,3%	66,7%
Alumnado	6	5	1	83,3%	16,7%
Junta Consultiva					
Miembros internos de la Junta Consultiva	32	31	1	96,9%	3,1%
CSAPDIU					
Miembros representantes del PDI	10	8	2	80,0%	20,0%

a universidad, desglosando según sea PDI, PAS o alumnado. Año académico 2004-2005

Elegibles (*)					
Hombres	Mujeres	%Hombres	%Mujeres	Diferencia % Mujeres	Notes
1065	245	81,3%	18,7%	-6,2%	Son nombrados por el rector o por la rectora entre el profesorado doctor a tiempo completo
1174	282	80,6%	19,4%	20,6%	Son nombrados por el rector o la rectora entre el personal funcionario docente
1185	316	78,9%	21,0%	-21,0%	Son nombrados por el rector o por la rectora entre el personal funcionario docente y el PAS funcionariado del grupo A
2250	561	80,0%	20,0%	1,4%	No se incluye el o la gerente
897	195	82,1%	17,9%	-4,5%	Son nombrados entre el personal funcionario docente de cada unidad
1215	282	81,2%	18,8%	14,5%	
971	215	81,9%	18,1%	-13,1%	
935	208	81,8%	18,2%	9,6%	
927	206	81,8%	18,2%	7,5%	
935	208	81,8%	18,2%	6,0%	
239	74	76,4%	23,6%	-3,6%	
230	68	77,2%	22,8%	-7,0%	
852	217	79,7%	20,3%	-20,3%	
282	110	71,9%	28,1%	5,3%	
1603	469	77,4%	22,6%	-5,1%	
80	668	10,7%	89,3%	-4,7%	
705	341	67,4%	32,6%	6,3%	
785	1009	43,8%	56,2%	1,8%	
20543	7879	72,3%	27,7%	-4,1%	
33	7	82,5%	17,5%	0,70%	
13	18	41,9%	58,1%	8,60%	
55	17	76,4%	23,6%	-6,90%	
162	17	90,5%	9,5%	-6,4%	
566	121	82,4%	17,6%	2,4%	

Tabla A4.5. **Porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno de las unidades básicas. Año académico 2004-2005**

DETALLE CENTROS								
	Número	Representantes actuales				Elegibles		
		Hombres	Mujeres	Hombres %	Dones %	Hombres %	Mujeres %	Diferencia Mujeres
FACULTAD DE MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA								
Decano o decana	1	1	0	100	0	72,22	27,78	-27,78
Vicedecano o vicedecana	4	2	2	50	50			
Secretario o-secretaria académica	1	1	0	100	0			
Total miembros del equipo directivo (excluyendo decano o decana)	5	3	2	60	40	68,97	31,03	8,97
E. T. S. DE ARQUITECTURA DE BARCELONA								
Director o directora	1	1	0	100	0	88,79	11,21	-11,21
Subdirectores y subdirectoradas	6	5	1	83	17			
Secretario o-secretaria académica	1	0	1	0	100			
Total miembros del equipo directivo (excluyendo director o directora)	7	5	2	71,43	14,29	83,80	16,20	-1,91
E.T.S. DE INGENIERÍAS INDUSTRIAL I AERONÁUTICA DE TERRASSA								
Director o directora	1	1	0	100	0	85,88	14,12	-14,12
Subdirectores y subdirectoradas	7	5	2	71	29			
Secretario o-secretaria académica	1	1	0	100	0			
Total miembros del equipo directivo (excluyendo director o directora)	8	6	2	75	25	79,75	20,25	4,75
E.T.S. DE INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN DE BARCELONA								
Director o directora	1	1	0	100	0	85,56	14,44	-14,44
Subdirectores y subdirectoradas	6	5	1	83	17			
Secretario o-secretaria académica	1	0	1	0	100			
Total miembros del equipo directivo (excluyendo director o directora)	7	5	2	71,43	28,57	83,61	16,39	12,18
E.T.S. DE INGENIERÍA INDUSTRIAL DE BARCELONA								
Director o directora	1	1	0	100	0	79,59	20,41	-20,41
Subdirectores y subdirectoradas	8	6	2	75	25			
Secretario o-secretaria académica	1	0	1	0	100			
Total miembros del equipo directivo (excluyendo director o directora)	9	6	3	67	33	81,27	18,73	14,60
E.T.S. DE INGENIERÍA DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS DE BARCELONA								
Director o directora	1	1	0	100	0	86,81	13,19	-13,19
Subdirectores y subdirectoradas	7	5	2	71	29			
Secretario o-secretaria académica	1	1	0	100	0			
Total miembros del equipo directivo (excluyendo director o directora)	8	6	2	75,00	25,00	85,64	14,36	10,64

Detalle centros	Número	Representantes actuales				Elegibles		
		Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Dones %	Diferència Mujeres
FACULTAD DE INFORMÁTICA DE BARCELONA								
Decano o decana	1	0	1	0	100	80,15	19,85	80,15
Vicedecano o vicedecana	5	3	2	60	40			
Secretario o secretaria académica	1	1	0	100	0			
Total miembros del equipo directivo (excluyendo decano o decana)	6	4	2	67	33	79,32	20,68	12,66
FACULTAD DE NÁUTICA DE BARCELONA								
Decano o decana	1	1	0	100	0	100	0	0,00
Vicedecano o vicedecana	4	4	0	100	0			
Secretario o secretaria académica	1	1	0	100	0			
Total miembros del equipo directivo (excluyendo decano o decana)	5	5	0	100	0	93,88	6,12	-6,12
E.T.S DE ARQUITECTURA DEL VALLÈS								
Director o directora	1	1	0	100	0	91,67	8,33	-8,33
Subdirectores y subdirectoradas	4	3	1	75	25			
Secretario o secretaria académica	1	0	1	0	100			
Total miembros del equipo directivo (excluyendo director o directora)	5	3	2	60	40	86,09	13,91	26,09
E.P.S. DE CASTELLDEFELS								
Director o directora	1	1	0	100	0	78,26	21,74	-21,74
Subdirectores y subdirectoradas	5	4	1	80	20			
Secretario o secretaria académica	1	0	1	0	100			
Total miembros del equipo directivo (excluyendo director o directora)	6	4	2	66,67	33,33	75,17	24,83	8,50
E.P.S. DE EDIFICACIÓN DE BARCELONA								
Director o directora	1	1	0	100	0	72	28	-28,00
Subdirectores y subdirectoradas	7	5	2	71	29			
Secretario o secretaria académica	1	1	0	100	0			
Total miembros del equipo directivo (excluyendo director o directora)	8	6	2	75	25	72,67	27,33	-2,33
E.U. DE INGENIERÍA TÉCNICA INDUSTRIAL DE TERRASSA								
Director o directora	1	1	0	100	0	82,35	17,65	-17,65
Subdirectores y subdirectoradas	5	5	0	100	0			
Secretario o secretaria académica	1	0	1	0	100			
Total miembros del equipo directivo (excluyendo director o directora)	6	5	1	83,33	16,67	82,43	17,57	-0,90

Detalle centros	Representantes actuales					Elegibles		
	Número	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %	Diferencia Mujeres
E.P.S. DE INGENIERÍA DE MANRESA								
Director o directora	1	1	0	100	0	56,25	43,75	-43,75
Subdirectores y subdirectoras	5	4	1	80	20			
Secretario o secretaria académica	1	0	1	0	100			
Total miembros del equipo directivo (excluyendo director o directora)	6	4	2	66,67	33,33	72,57	27,43	5,90
E.P.S. DE INGENIERÍA DE VILANOVA I LA GELTRÚ								
Director o directora	1	1	0	100	0	75,44	24,56	-24,56
Subdirectores y subdirectoras	5	4	1	80	20			
Secretario o secretaria académica	1	1	0	100	0			
Total miembros del equipo directivo (excluyendo director o directora)	6	5	1	83,33	16,67	77,37	22,63	-5,96
E.U. DE ÓPTICA Y OPTOMETRÍA DE TERRASSA								
Director o directora	1	0	1	0	100	60	40	60,00
Subdirectores y subdirectoras	4	2	2	50	50			
Secretario o secretaria académica	1	0	1	0	100			
Total miembros del equipo directivo (excluyendo director o directora)	5	2	3	40	60	50,77	49,23	10,77
DETALLE POR DEPARTAMENTOS								
701 ARQUITECTURA DE COMPUTADORES								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	88,37	11,63	-11,63
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	81,42	18,58	-18,58
702 CIENCIA DE LOS MATERIALES E INGENIERÍA METALÚRGICA								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	86,36	13,64	-13,64
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	74,51	25,49	-25,49
703 COMPOSICIÓN ARQUITECTÓNICA								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	D							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	90,91	9,09	-9,09
Secretario o secretaria	1	0	1	0	100	84,38	15,63	84,38
704 CONSTRUCCIONES ARQUITECTÓNICAS I								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	D							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	95,45	4,55	-4,55
Secretario o secretaria	1	0	1	0	100	85,07	14,93	85,07
705 CONSTRUCCIONES ARQUITECTÓNICAS II								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	D							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	75,00	25,00	-25,00
Secretario o secretaria	1	0	1	0	100	70,37	29,63	70,37

Detall departaments	Representantes actuales					Elegibles		
	Número	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %	Diferència Mujeres
706 INGENIERÍA DE LA CONSTRUCCIÓN								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	86,67	13,33	-13,33
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	77,27	22,73	-22,73
707 INGENIERÍA DE SISTEMAS, AUTOMÁTICA E INFORMÁTICA INDUSTRIAL								
Director o directora	H							
Subdirectora	D							
Subdirector	H							
Comisionado o comisionada	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	85,29	14,71	-14,71
Subdirector o subdirectora	3	2	1	67	33			
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0			
Total miembros del equipo directivo (excluyendo dirección)	4	3	1	75	25	88,46	11,54	13,46
708 INGENIERÍA DEL TERRENO, CARTOGRÁFICA Y GEOFÍSICA								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	95,24	4,76	-4,76
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	83,02	16,98	-16,98
709 INGENIERÍA ELÉCTRICA								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	100,00	0,00	0,00
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	95,00	5,00	-5,00
710 INGENIERÍA ELECTRÓNICA								
Director o directora	H							
Subdirector o subdirectora	H							
Subdirector o subdirectora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	92,59	7,41	-7,41
Subdirector o subdirectora	2	2	0	100	0			
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0			
Total miembros del equipo directivo (excluyendo director o directora)	3	3	0	100	0	92,13	7,87	-7,87
711 INGENIERÍA HIDRÁULICA, MARÍTIMA Y AMBIENTAL								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	100,00	0,00	0,00
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	93,55	6,45	-6,45
712 INGENIERÍA MECÁNICA								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	82,35	17,65	-17,65
Secretario o secretaria	1	0	1	0	100	80,85	19,15	80,85

Detalle centros	Representantes actuales					Elegibles		
	Número	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %	Diferencia Mujeres
713 INGENIERÍA QUÍMICA								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	66,67	33,33	-33,33
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	61,06	38,94	-38,94
714 INGENIERÍA TEXTIL Y PAPELERA								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	81,25	18,75	-18,75
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	73,08	26,92	-26,92
715 ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	D							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	67,86	32,14	-32,14
Secretario o secretaria	1	0	1	0	100	75,00	25,00	75,00
716 ESTRUCTURAS DE LA ARQUITECTURA								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	84,21	15,79	-15,79
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	86,84	13,16	-13,16
717 EXPRESIÓN GRÁFICA EN LA INGENIERÍA								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	100,00	0,00	0,00
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	85,94	14,06	-14,06
718 EXPRESIÓN GRÁFICA ARQUITECTÓNICA I								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	89,47	10,53	-10,53
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	89,29	10,71	-10,71
719 EXPRESIÓN GRÁFICA ARQUITECTÓNICA II								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	100,00	0,00	0,00
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	83,33	16,67	-16,67
720 FÍSICA APLICADA								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	D							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	72,50	27,50	-27,50
Secretario o secretaria	1	0	1	0	100	73,13	26,87	73,13
721 FÍSICA E INGENIERÍA NUCLEAR								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	76,67	23,33	-23,33
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	80,41	19,59	-19,59
722 INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORT I DEL TERRITORI								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	81,82	18,18	-18,18
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	86,05	13,95	-13,95

Detalle centros	Representantes actuales					Elegibles		
	Número	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %	Diferencia Mujeres
723 LENGUAJES Y SISTEMAS INFORMÁTICOS								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	D							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	75,00	25,00	-25,00
Secretario o secretaria	1	0	1	0	100	71,14	28,86	71,14
724 MÁQUINAS Y MOTORES TÉRMICOS								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	90,48	9,52	-9,52
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	95,00	5,00	-5,00
725 MATEMÁTICA APLICADA I								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	D							
Director o directora	1	1	0	100	0	73,53	26,47	-26,47
Secretario o secretaria	1	0	1	0	100	72,86	27,14	72,86
726 MATEMÁTICA APLICADA II								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	D							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	76,92	23,08	-23,08
Secretario o secretaria	1	0	1	0	100	74,14	25,86	74,14
727 MATEMÁTICA APLICADA III								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	D							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	72,22	27,78	-27,78
Secretario o secretaria	1	0	1	0	100	62,65	37,35	62,65
729 MECÁNICA DE FLUIDOS								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	D							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	85,71	14,29	-14,29
Secretario o secretaria	1	0	1	0	100	88,89	11,11	88,89
731 ÓPTICA Y OPTOMETRÍA								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	60,00	40,00	-40,00
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	50,88	49,12	-49,12
732 ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS								
Director o directora	H							
Subdirector o subdirectora	H							
Subdirector o subdirectora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	80,95	19,05	-19,05
SSubdirector o subdirectora	2	2	0	100	0			
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0			
Total miembros del equipo directivo (excluyendo dirección)	3	3	0	100	0	76,47	23,53	-23,53
735 PROYECTOS ARQUITECTÓNICOS								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	90,63	9,38	-9,38
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	83,80	16,20	-16,20

Detalle centros	Representantes actuales					Elegibles		
	Número	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %	Diferencia Mujeres
736 PROYECTOS DE INGENIERÍA								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	D							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	69,23	30,77	-30,77
Secretario o secretaria	1	0	1	0	100	64,58	35,42	64,58
737 RESISTENCIA DE MATERIALES Y ESTRUCTURAS EN LA INGENIERÍA								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	91,30	8,70	-8,70
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	88,89	11,11	-11,11
739 TEORÍA DE LA SEÑAL Y COMUNICACIONES								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	D							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	83,15	16,85	-16,85
Secretario o secretaria	1	0	1	0	100	82,96	17,04	82,96
740 URBANISMO Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	90,48	9,52	-9,52
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	80,00	20,00	-20,00
741 INGENIERÍA MINERA Y RECURSOS NATURALES								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	40,00	60,00	-60,00
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	67,86	32,14	-32,14
742 CIENCIA E INGENIERÍA NÁUTICAS								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	100,00	0,00	0,00
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	100,00	0,00	0,00
743 MATEMÁTICA APLICADA IV								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	D							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	76,19	23,81	-23,81
Secretario o secretaria	1	0	1	0	100	70,00	30,00	70,00
744 INGENIERÍA TELEMÁTICA								
Director o directora	H							
Secretario o secretaria	H							
Cargo								
Director o directora	1	1	0	100	0	91,18	8,82	-8,82
Secretario o secretaria	1	1	0	100	0	86,76	13,24	-13,24
745 INGENIERÍA AGROALIMENTARIA Y BIOTECNOLOGÍA								
Director o directora	D							
Secretario o secretaria	D							
Cargo								
Director o directora	1	0	1	0	100	65,00	35,00	65,00
Secretario o secretaria	1	0	1	0	100	62,86	37,14	62,86

DETALLES DE INSTITUTOS										
420 INSTITUTO TEXTIL DE COOPERACIÓN INDUSTRIAL DE TERRASSA										
Director o directora									H	
Secretario o secretaria									D	
440 INSTITUTO DE ORGANIZACIÓN Y CONTROL DE SISTEMAS INDUSTRIALES										
Director o directora									H	
Subdirector o subdirectora									H	
460 INSTITUTO DE TÉCNICAS ENERGÉTICAS										
Director o directora									D	
Secretario o secretaria									D	
Resumen Centros										
Cargo	Número	Representantes actuales				Elegibles			Diferència Mujeres	
		Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %			
Director, directora, decano, decana	15	13	2	87	13	81,79	18,21	-4,87		
Resto de miembros del equipo directivo	97	69	28	71	29	79,80	20,20	8,66		
Resumen departamentos										
Director, directora	40	39	1	98	3	81,81	18,19	-15,69		
Resto de miembros del equipo directivo	47	31	16	66	34	79,31	20,69	13,36		
Resumen institutos										
	Número	Representantes actuales				Elegibles				
		Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %	Homes	Dones	Homes %	Mujeres %	Dif. Mujeres
Directores, directoras	3	2	1	67	33	1218	293	80,61	19,39	13,94

Tabla A4.6. **Porcentaje de mujeres entre el alumnado de la universidad, desglosado por centros y titulaciones, primero, segundo y tercer ciclo (doctorado). Año académico 2004-2005**

CENTROS PROPIOS						
		Total	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %
Centro	Estudios de 1º Y 2º Ciclos					
200 FME	Dic. de Matemáticas	214	118	96	55,1	44,9
210 ETSAB	Arquitectura	2.842	1.438	1.404	50,6	49,4
220 ETSEIT	Ing. Industrial	1.548	1.293	255	83,5	16,5
	Ing. Aeronáutica	69	47	22	68,1	31,9
	TOTAL ETSEIT	1.617	1.340	277	82,9	17,1
230 ETSETB	Ing. de Telecomunicación	2.287	1.879	408	82,2	17,8
240 ETSEIB	Ing. Industrial	2.567	1.973	594	76,9	23,1
	Ing. Química	415	191	224	46,0	54,0
	TOTAL ETSEIB	2.982	2.164	818	72,6	27,4
250 ETSECCPB	Ing. de Caminos, Canales y Puertos	990	736	254	74,3	25,7
	Ing. Geológica	264	165	99	62,5	37,5
	TOTAL ETSECCPB	1.254	901	353	71,9	28,1
270 FIB	Ing. Informática	2.243	1.973	270	88,0	12,0
290 ETSAV	Arquitectura	1.063	593	470	55,8	44,2
162 CFIS	Ing. de Caminos, Canales y Puertos - Ing. Industrial	5	4	1	80,0	20,0
	Ing. de Caminos, Canales y Puertos - Lic. de Matemáticas	4	4	0	100,0	0,0
	Ing. de Telecomunicación - Ing. Industrial	1	1	0	100,0	0,0
	Ing. de Telecomunicación - Ing. Informática	8	5	3	62,5	37,5
	Ing. de Telecomunicación - Lic. de Matemáticas	55	49	6	89,1	10,9
	Ing. Industrial - Ing. Informática	4	3	1	75,0	25,0
	Ing. Industrial - Lic. de Matemáticas	10	6	4	60,0	40,0
	Ing. Informática - Lic. de Matemáticas	9	9	0	100,0	0,0
	TOTAL CFIS	96	81	15	84,4	15,6
	Total estudios de 1º y 2º ciclos. Centros propios	14.598	10.487	4.111	71,8	28,2
	Centro	Estudios de 1r Ciclo				
200 FME	Dipl. de Estadística	82	37	45	45,1	54,9
250 ETSECCPB	Ing. Técn. de Obras Públicas	992	716	276	72,2	27,8
270 FIB	Ing. Técn. de Informática de Gestión	437	343	94	78,5	21,5
	Ing. Técn. de Informática de Sistemas	504	451	53	89,5	10,5
	TOTAL FIB	941	794	147	84,4	15,6
280 FNB	Dipl. de Máquinas Navales	85	69	16	81,2	18,8
	Dipl. de Navegación Marítima	167	134	33	80,2	19,8
	Ing. Técn. Naval en Propulsión y Servicios del Barco	236	193	43	81,8	18,2
TOTAL FNB	488	396	92	81,1	18,9	
300 EPSC	Ing. Técn. de Telecomunicación en Sist. de Telecomunicación	434	327	107	75,3	24,7
	Ing. Técn. de Telecomunicación en Telemática	560	479	81	85,5	14,5
	Ing. Técn. Aeronáutica en Aeronavegación	204	157	47	77,0	23,0
	TOTAL EPSC	1.198	963	235	80,4	19,6
310 EPSEB	Arquitectura Técnica	2.316	1.457	859	62,9	37,1
	Ing. Técn. de Topografía	302	208	94	68,9	31,1
	TOTAL EPSEB	2.618	1.665	953	63,6	36,4

		Total	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %
320 EUETIT	Ing. Técn. Industrial Textil	88	34	54	38,6	61,4
	Ing. Técn. Industrial en Mecánica	335	307	28	91,6	8,4
	Ing. Técn. Industrial en Química Industrial	275	131	144	47,6	52,4
	Ing. Técn. Industrial en Electrónica Industrial	514	476	38	92,6	7,4
	Ing. Técn. Industrial en Electricidad	280	267	13	95,4	4,6
	Ing. Técn. de Telecomunicación en Sonido e Imagen	247	172	75	69,6	30,4
	TOTAL EUETIT	1.739	1.387	352	79,8	20,2
330 EUPM	Ing. Técn. Industrial en Mecánica	339	326	13	96,2	3,8
	Ing. Técn. Industrial en Química Industrial	89	47	42	52,8	47,2
	Ing. Técn. Industrial en Electrónica Industrial	153	139	14	90,8	9,2
	Ing. Técn. de Minas en Explotación de Minas	114	81	33	71,1	28,9
	Ing. Técn. de Telecomunicación en Sistemas Electrónicos	128	103	25	80,5	19,5
	TOTAL EUPM	823	696	127	84,6	15,4
	340 EPSEVG	Ing. Técn. de Informática de Gestión	371	308	63	83,0
Ing. Técn. Industrial en Mecánica		504	457	47	90,7	9,3
Ing. Técn. Industrial en Electricidad		186	168	18	90,3	9,7
Ing. Técn. Industrial en Química Industrial		142	60	82	42,3	57,7
Ing. Técn. Industrial en Electrónica Industrial		240	219	21	91,3	8,8
Ing. Técn. de Telecomunicación en Sistemas Electrónicos		442	377	65	85,3	14,7
TOTAL EPSEVG		1.885	1.589	296	84,3	15,7
370 EUOOT	Dipl. de Óptica y Optometría	485	124	361	25,6	74,4
Total estudios de 1º ciclo. Centros propios		11.251	8.367	2.884	74,4	25,6
Centro Estudios de 2n Ciclo						
200 FME	Lic. de Ciencias y Técn. Estadísticas	99	50	49	50,5	49,5
220 ETSEIT	Ing. de Automática y Electrónica Industrial	132	128	4	97,0	3,0
	Ing. de Organización Industrial	601	485	116	80,7	19,3
	TOTAL ETSEIT	733	613	120	83,6	16,4
230 ETSETB	Ing. Electrónica	308	278	30	90,3	9,7
240 ETSEIB	Ing. de Organización Industrial	143	111	32	77,6	22,4
	Ing. de Materiales	138	86	52	62,3	37,7
	TOTAL ETSEIB	281	197	84	70,1	29,9
280 FNB	Lic. de Náutica y Transporte Marítimo	64	52	12	81,3	18,8
	Lic. de Máquinas Navales	28	23	5	82,1	17,9
	TOTAL FNB	92	75	17	81,5	18,5
300 EPSC	Ing. de Telecomunicaciones	151	121	30	80,1	19,9
310 EPSEB	Ing. de Organización Industrial, Orientación en la Edificación	109	63	46	57,8	42,2
340 EPSEVG	Ing. en Automática y Electrónica Industrial, Modalidad Alternancia	56	47	9	83,9	16,1
Total estudios de 2º ciclo. Centros propios		1.829	1.444	385	79,0	21,0
Total estudios de 1º y 2º ciclos. Centros propios		14.598	10.487	4.111	71,8	28,2
Total estudios de 2º ciclo. Centros propios		1.829	1.444	385	79,0	21,0
Total estudios de 1º ciclo. Centros propios		11.251	8.367	2.884	74,4	25,6
Total centros propios UPC		27.678	20.298	7.380	73,3	26,7

CENTROS ADSCRITOS						
		Total	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %
Centro	Estudios de 1r Ciclo					
801 EUNCET	Dipl. de Ciencias Empresariales	408	202	206	49,5	50,5
	Ing. Técn. de Informática de Gestión	168	133	35	79,2	20,8
	Total EUNCET	576	335	241	58,2	41,8
802 EAEW	Dipl. de Ciencias Empresariales	214	139	75	65,0	35,0
820 EUETIB	Ing. Técn. Industrial en Mecánica	923	828	95	89,7	10,3
	Ing. Técn. Industrial en Electricidad	295	265	30	89,8	10,2
	Ing. Técn. Industrial en Química Industrial	410	188	222	45,9	54,1
	Ing. Técn. Industrial en Electrónica Industrial	672	608	64	90,5	9,5
	TOTAL EUETIB	2.300	1.889	411	82,1	17,9
830 EUETAB	Ing. Técn. Agríc. en Industrias Agrarias y Alimentarias	295	124	171	42,0	58,0
	Ing. Técn. Agríc. en Explotaciones Agropecuarias	245	126	119	51,4	48,6
	Ing. Técn. Agríc. en Hortofruticultura y Jardinería	250	144	106	57,6	42,4
	TOTAL EUETAB	790	394	396	49,9	50,1
840 EUPMT	Ing. Técn. de Telecomunicaciones en Telemática	232	210	22	90,5	9,5
	Ing. Técn. de Informática de Gestión	290	251	39	86,6	13,4
	Ing. Técn. Industrial en Electrónica Industrial	144	136	8	94,4	5,6
	TOTAL EUPMT	666	597	69	89,6	10,4
860 EUETII	Ing. Técn. Industrial en Química Industrial	105	56	49	53,3	46,7
870 EUETTPC	Ing. Técn. Industrial Textil	69	30	39	43,5	56,5
Total estudios de 1º ciclo. Centros adscritos		4.720	3.440	1.280	72,9	27,1
Total centros propios UPC		27.678	20.298	7.380	73,3	26,7
Total estudios de 1º ciclo. Centros adscritos		4.720	3.440	1.280	72,9	27,1
Total UPC (centros propios y adscritos)		32.398	23.738	8.660	73,3	26,7
TERCER CICLO						
Código unidad	Código progr..	Nombre programa	Total	Total alumnado		
				Mujeres	Hombres	Mujeres %
						Hombres %
1 ARQUITECTURA Y URBANISMO						
703	59	TEORÍA E HISTORIA DE LA ARQUITECTURA	151	83	68	55,0
703	90	HISTORIA DE LA ARQUITECTURA	2	1	1	50,0
704	11	ÁMBITOS DE INVESTIGACIÓN EN LA ENER. MEDIO AMBIENTE EN LA ARQ.	55	25	30	45,5
704	44	GESTIÓN Y VALORACIÓN URBANA	53	22	31	41,5
704	105	CONSTRUCCIÓN, RESTAURACIÓN Y REHAB. ARQUITECTÓNICA	79	44	35	55,7
716	12	ANÁLISIS DE ESTRUCTURAS ARQUITECTÓNICAS	16	3	13	18,8
718	56	REP. ARQUITECTÓNICA, SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS	36	15	21	41,7
735	104	PROYECTOS ARQUITECTÓNICOS 407	407	158	249	38,8

Código unidad	Código progr.	Nom programa	Total	Total alumnado			
				Mujeres	Hombres	Mujeres %	Hombres %
735	22	EL SENTIDO DE LA ARQUITECTURA MODERNA	2	1	1	50,0	50,0
735	23	LOS NUEVOS INSTRUMENTOS DE LA ARQUITECTURA	3		3	0,0	100,0
735	52	PROY. DE ARQUITECTURA: TEXTO Y CONTEXTO CULTURAL	5	2	3	40,0	60,0
740	60	URBANISMO	152	79	73	52,0	48,0
TOTAL			961	433	528	45,1	54,9
2 ELECTRÓNICA Y TELECOMUNICACIONES							
710	31	INGENIERÍA ELECTRÓNICA	87	6	81	6,9	93,1
739	58	TEORÍA DE LA SEÑAL Y COMUNICACIONES	170	28	142	16,5	83,5
744	39	INGENIERÍA TELEMÁTICA	62	19	43	30,6	69,4
TOTAL			319	53	266	16,6	83,4
3 INGENIERÍA CIVIL							
250	26	INGENIERÍA CIVIL	69	18	51	26,1	73,9
706	27	INGENIERÍA DE LA CONSTRUCCIÓN	39	12	27	30,8	69,2
708	29	INGENIERÍA DEL TERRENO	67	26	41	38,8	61,2
708	38	INGENIERÍA SÍSMICA Y DINÁMICA ESTRUCTURAL	22	5	17	22,7	77,3
711	20	CIENCIAS DEL MAR	57	23	34	40,4	59,6
722	36	GESTIÓN DEL TERRITORIO E INFRAEST. DEL TRANSPORTE	34	11	23	32,4	67,6
737	13	ANÁLISIS ESTRUCTURAL	43	4	39	9,3	90,7
742	18	CIENCIA E INGENIERÍA NAÚTICAS	30	4	26	13,3	86,7
TOTAL			361	103	258	28,5	71,5
4 INGENIERÍA EN LA INDUSTRIA							
440	17	AUTOMATIZACIÓN AVANZADA Y ROBÓTICA	47	7	40	14,9	85,1
702	19	CIENCIA DE LOS MATERIALES E INGENIERÍA METALÚRGICA	55	22	33	40,0	60,0
707	25	INGENIERÍA BIOMÉDICA	35	8	27	22,9	77,1
707	32	CONTROL, VISIÓN Y ROBÓTICA	53	3	50	5,7	94,3
709	30	INGENIERÍA ELECTROMECÁNICA	46	1	45	2,2	97,8
712	35	INGENIERÍA MECÁNICA	29	5	24	17,2	82,8
713	28	INGENIERÍA DE PROCESOS QUÍMICOS	33	14	19	42,4	57,6
713	51	POLÍMEROS	32	19	13	59,4	40,6
714	41	INGENIERÍA TEXTIL Y PAPELERA	23	14	9	60,9	39,1
717	54	INGENIERÍA MULTIMEDIA	13	4	9	30,8	69,2
721	37	INGENIERÍA NUCLEAR	27	9	18	33,3	66,7
724	40	INGENIERÍA TÉRMICA	31	8	23	25,8	74,2
729	43	FLUIDOS, TURBOMÁQUINAS Y POTENCIA FLUIDA	13	1	12	7,7	92,3
736	24	INGENIERÍA AMBIENTAL	24	12	12	50,0	50,0
736	53	PROY. DE INNOVACIÓN TECNOL. ING. DE PROD. Y PROCESO	42	12	30	28,6	71,4
736	110	ING. PROY. MEDIO AMBIENTE, SEG., CAL. Y COMUNICACIÓN	40	18	22	45,0	55,0
741	55	RECURSOS NATURALES Y MEDIO AMBIENTE	32	8	24	25,0	75,0
745	111	BIOTECNOLOGÍA AGROALIMENTARIA Y SOSTENIBILIDAD	29	15	14	51,7	48,3
TOTAL			604	180	424	29,8	70,2
5 GESTIÓN							
732	10	ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	140	71	69	50,7	49,3
TOTAL			140	71	69	50,7	49,3

Código unidad	Código progr.	Nom programa	Total	Total alumnado			
				Mujeres	Hombres	Mujeres %	Hombres %
6 INFORMÁTICA							
701	16	ARQUITECTURA Y TECNOLOGÍA DE COMPUTADORES	117	11	106	9,4	90,6
715	15	APLICACIONES TÉCNICAS E INFORMÁTICAS DE LA ESTADÍSTICA, LA INVESTIGACIÓN OPERATIVA Y LA OPTIMIZACIÓN	36	11	25	30,6	69,4
723	46	INTELIGENCIA ARTIFICIAL	76	8	68	10,5	89,5
723	57	SOFTWARE	92	22	70	23,9	76,1
TOTAL			321	52	269	16,2	83,8
7 MATEMÁTICA Y FÍSICA							
200	48	MATEMÁTICA APLICADA	71	29	42	40,8	59,2
720	103	FÍSICA APLICADA Y SIMULACIÓN EN CIENCIAS	59	14	45	23,7	76,3
731	50	INGENIERÍA ÓPTICA	23	6	17	26,1	73,9
TOTAL			153	49	104	32,0	68,0
8 PROGRAMAS PLURIDISCIPLINARES							
124	106	SOSTENIBILIDAD, TECNOLOGÍA Y HUMANISMO	33	14	19	42,4	57,6
300	109	CIENCIA Y TECNOLOGÍA AEROSPACIAL	19	3	16	15,8	84,2
718	112	DOCTORADO EN DISEÑO	74	32	42	43,2	56,8
TOTAL			126	49	77	38,9	61,1
TOTAL UPC			2.985	990	1.995	33,2	66,8
FORMACIÓN CONTINUADA							
ÁMBITO DE ARQUITECTURA							
Programas de master							
Unidad promo-tora	Título del programa		Alumnado matriculado				
			Total	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %
210	Laboratorio de la vivienda del siglo XXI	14	5	9	35,7	64,3	
290	Diseño de Interiores	33	11	22	33,3	66,7	
310	Tecnologías de la Edificación	20	16	4	80,0	20,0	
703	Historia, Arte, Arquitectura y Ciudad	15	5	10	33,3	66,7	
704	Arquitectura y Medio Ambiente: Integración de Energías Renovables en la Arquitectura	13	8	5	61,5	38,5	
704	Arquitectura y Sostenibilidad: Herramientas de Diseño y Técnicas de Control Medioambiental	47	24	23	51,1	48,9	
704	Gestión Urbanística	18	12	6	66,7	33,3	
704	Medio Ambiente Urbano y Sostenibilidad	20	10	10	50,0	50,0	
704	Sistemas de Información Geográfica	17	11	6	64,7	35,3	
704	Valoraciones Inmobiliarias	7	3	4	42,9	57,1	
716	Diseño y Restauración de Estructuras Arquitectónicas	17	11	6	64,7	35,3	
716	Estructuras Arquitectónicas	32	24	8	75,0	25,0	
718	Arquitectura, Arte y Espacio Efímero (Edición de Otoño)	29	6	23	20,7	79,3	
718	Arquitectura, Arte y Espacio Efímero (Edición de Invierno)	28	11	17	39,3	60,7	
718	Informatización de Proyectos Arquitectónicos	15	11	4	73,3	26,7	
719	Instalaciones Arquitectónicas	10	7	3	70,0	30,0	
722	Restauración de Monumentos de Arquitectura (MRM)	11	3	8	27,3	72,7	
735	Arquitectura: Crítica y Proyecto	10	7	3	70,0	30,0	
735	El Proyecto: Aproximaciones a la Arquitectura desde el Medio Ambiente Histórico y Social	13	10	3	76,9	23,1	
735	La gran escala: Architecture & Other Environments	11	8	3	72,7	27,3	

Unidad promotora	Título del programa	Alumnado matriculado				
		Total	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %
740	Arquitectura del Paisaje	26	7	19	26,9	73,1
740	Desarrollo Urbano y Territorial: Gestión y Transformación de las Ciudades en Países en desarrollo	21	11	10	52,4	47,6
740	Proyección Urbanística	17	5	12	29,4	70,6
919	Advanced Architecture	17	8	9	47,1	52,9
919	Metrópolis. Graduate Program in Architecture and Urban Culture	14	5	9	35,7	64,3
919	Profesional de Estudios Territoriales y Urbanísticos	29	16	13	55,2	44,8
	Total	504	255	249	50,6	49,4
Programas de posgrado						
290	Diseño de Interiores. Nivel I	5	1	4	20,0	80,0
310	Técnicas Actuales del Cálculo Estructural	1	1		100,0	0,0
310	Técnicas Actuales en Materiales, Construcción, Instalaciones	1	1		100,0	0,0
704	Aplicaciones Medioambientales del SIG	2	1	1	50,0	50,0
704	Arquitectura y Urbanismo Medioambiental	1	0	1	0,0	100,0
704	Ciudad y Territorio Sostenible	5	0	5	0,0	100,0
704	Gestión Urbanística. Nivel General	17	9	8	52,9	47,1
704	Valoraciones inmobiliarias. Nivel General	4	4		100,0	0,0
705	Instalaciones de Comunicaciones en la Edificación	25	21	4	84,0	16,0
716	Los Materiales en las Estructuras Arquitectónicas	4	3	1	75,0	25,0
716	Estructuras Metálicas	3	3		100,0	0,0
718	Arquitectura Efímera, Actos y Conceptos Escénicos	76	22	54	28,9	71,1
718	Arquitectura Efímera, Arte y Artesanía	58	16	42	27,6	72,4
718	Arquitectura Efímera, Arte y Diseño	72	24	48	33,3	66,7
718	Arquitectura Efímera, Montajes Expositivos y Museísticos	64	8	56	12,5	87,5
718	Modelaje	6	2	4	33,3	66,7
718	Simulación Visual	7	5	2	71,4	28,6
719	Instalaciones en Edificios	42	29	13	69,0	31,0
719	Instalaciones en Edificios. Edición Tarragona	28	26	2	92,9	7,1
722	Modos de Análisis e Intervención en el Patrimonio Construido (FAIPAC)	4	3	1	75,0	25,0
732	Sistemas de Información Geográfica	6	4	2	66,7	33,3
735	Ciudad, Espacio y Cultura	5	4	1	80,0	20,0
735	Forma Urbana y Territorio	7	5	2	71,4	28,6
735	La Escala como Parámetro Medioambiental	17	12	5	70,6	29,4
740	Proyectar la Ciudad (Planificación Urbana)	34	15	19	44,1	55,9
	Total	494	219	275	44,3	55,7
Cursos de posgrado						
704	Diagnóstico, Reparación y Mantenimiento de Edificios de Vivienda	24	6	18	25,0	75,0
704	Estudios de Viabilidad de Proyectos Urbanos e Inmobiliarios	34	24	10	70,6	29,4
704	Reparcelaciones y Compensaciones Urbanísticas	20	11	9	55,0	45,0
704	SIG Aplicado a la Economía y al Medio Ambiente	2	1	1	50,0	50,0
704	SIG y Gestión de la Ciudad	1	1		100,0	0,0
704	SIG y Gestión Territorial	6	6		100,0	0,0
704	Valoración Ambiental	4	4		100,0	0,0
704	Valoraciones Hipotecarias	4	1	3	25,0	75,0
704	Valoraciones Urbanísticas	40	22	18	55,0	45,0
718	Gestión del Proyecto	2	2		100,0	0,0
732	Introducción al SIG	4	2	2	50,0	50,0
732	Tecnologías Web Aplicadas a la Información Espacial	8	5	3	62,5	37,5
735	Cómo están Hechas las Obras I	2	0	2	0,0	100,0
735	Interior e Interiores	15	3	12	20,0	80,0

Unidad promotora	Título del programa	Total	Alumnado matriculado			
			Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %
740	Curso Internacional Intensivo. Rehacer Paisajes	3	1	2	33,3	66,7
740	Los Sistemas del Verde: del Verde Urbano a los Espacios Naturales	1	0	1	0,0	100,0
830	Gestión de Espacios Verdes	13	8	5	61,5	38,5
	Total	183	97	86	53,0	47,0
ÁMBITO DE INGENIERÍA CIVIL						
Programas de master						
708	Ingeniería Sísmica y Dinámica Estructural	8	8		100,0	0,0
708	Hidrología Subterránea	6	2	4	33,3	66,7
711	Internacional en Gestión de Zonas Costeras y Esturianas	11	4	7	36,4	63,6
737	Métodos Numéricos para el Cálculo y Diseño en Ingeniería	1	1		100,0	0,0
	Total	26	15	11	57,7	42,3
Programas de posgrado						
250	Ingeniería Civil	1	1		100,0	0,0
706	Dirección y Gestión de Proyectos y Obras	40	33	7	82,5	17,5
708	Ingeniería del Terreno	16	15	1	93,8	6,3
708	Ingeniería Sísmica	2	0	2	0,0	100,0
737	Diseño y Análisis Estructural Avanzado	19	17	2	89,5	10,5
742	Dirección de Operaciones Portuarias	30	18	12	60,0	40,0
	Total	108	84	24	77,8	22,2
Cursos de posgrado						
240	Cálculo y Diseño de Estructuras de Hormigón según la normativa española EHE. Paralelismo con el Eurocódigo-2	7	7		100,0	0,0
250	Formación de Auditores de Seguridad Vial en Carreteras	37	32	5	86,5	13,5
737	Cálculo y Diseño de Estructuras Metálicas según la Normativa Eurocódigo-3 y 9	10	9	1	90,0	10,0
	Total	54	48	6	88,9	11,1
ÁMBITO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL						
Programas de master						
124	Energía para el Desarrollo Sostenible	19	14	5	73,7	26,3
124	Sostenibilidad	7	2	5	28,6	71,4
240	Diseño Industrial y Creación de Producto (DICP)	17	14	3	82,4	17,6
240	Ingeniería y Gestión Industrial de Automoción	15	12	3	80,0	20,0
440	E-Logistics and Supply Chain Management	24	17	7	70,8	29,2
707	Automatización y Control Industrial	10	10		100,0	0,0
707	Bioingeniería	20	9	11	45,0	55,0
712	Ingeniería Mecánica y Equipamiento Industrial (EMEI)	9	9		100,0	0,0
712	Mecatrónica	5	5		100,0	0,0
712	Producción Automatizada y Robótica (PAIR)	17	16	1	94,1	5,9
712	Producción e Ingeniería Integradas por Ordenador (CIME)	12	12		100,0	0,0
713	Aromas y Fragancias	10	3	7	30,0	70,0
713	Dirección Técnica del Adobo	8	4	4	50,0	50,0
713	Ingeniería y Gestión Ambiental	38	24	14	63,2	36,8
713	Materiales Plásticos e Ingeniería de Componentes (Coorganizado con la Fundación ASCAMM)	10	8	2	80,0	20,0
731	Optometría y Ciencias de la Visión (Semipresencial)	27	9	18	33,3	66,7
732	Prevención de Riesgos Laborales (Nivel Superior)	5	1	4	20,0	80,0
919	Corporativo AGBAR en Gestión Integral del Agua	30	21	9	70,0	30,0
919	Gestión Integral del Agua	15	9	6	60,0	40,0
	Total	298	199	99	66,8	33,2

Unidad promo-tora	Título del programa	Total	Alumnado matriculado			
			Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %
Programas de posgrado						
220	Mantenimiento de Equipos e Instalaciones	23	23		100,0	0,0
220	Proyecto, Diseño y Cálculo de Instalaciones Eléctricas, Mecánicas y Especiales	52	47	5	90,4	9,6
320	Tecnología Textil	12	9	3	75,0	25,0
651	Seguridad Activa y Pasiva en el Automóvil	10	8	2	80,0	20,0
702	Desarrollo de Componentes de Chapa Metálica	9	9		100,0	0,0
707	Ingeniería Clínica	1	1		100,0	0,0
707	Sistemas FMS	1	1		100,0	0,0
713	Desarrollo de Componentes Plásticos (Coorganizado con la Fundación ASCAMM)	1	1		100,0	0,0
713	Materiales Plásticos y Procesos de Transformación (Coorganizado con la Fundación ASCAMM)	2	2		100,0	0,0
724	Acondicionamiento de Aire	32	27	5	84,4	15,6
731	Contactología	6	1	5	16,7	83,3
731	Optometría	4	1	3	25,0	75,0
919	Análisis y Tratamiento Biotecnológico de Aguas Residuales	11	5	6	45,5	54,5
	Total	164	135	29	82,3	17,7
Cursos de posgrado						
124	Ciencia, Tecnología y Gestión para un Desarrollo Sostenible	3	1	2	33,3	66,7
124	Energía y Sostenibilidad	1	1		100,0	0,0
124	Energía Solar Fotovoltaica	10	9	1	90,0	10,0
124	Energía Solar Térmica	9	8	1	88,9	11,1
124	Ahorro y Eficiencia Energética	3	3		100,0	0,0
124	Un Análisis Pluridisciplinar del Estado del Mundo: Desarrollo Sostenible	5	1	4	20,0	80,0
220	Diseño y Cálculo de Instalaciones Eléctricas y Especiales	11	11		100,0	0,0
220	Diseño y Cálculo de Instalaciones Mecánicas	3	3		100,0	0,0
240	Fundamentos del Diseño Industrial	1	0	1	0,0	100,0
240	Materiales. Sistemas de Transformación y Acabados	7	1	6	14,3	85,7
240	Proyecto de Diseño y Creación de Producto	5	3	2	60,0	40,0
240	Sistemas de Expresión y Comunicación	3	2	1	66,7	33,3
320	Agendas 21 para un Desarrollo Sostenible	5	1	4	20,0	80,0
707	Biomecánica y Biomateriales	2	1	1	50,0	50,0
707	Ingeniería de Control y Automatización Industrial	12	11	1	91,7	8,3
710	Compatibilidad Electromagnética y Seguridad Eléctrica en Equipos Electrónicos	10	10		100,0	0,0
712	Automatización de Sistemas Mecánicos	22	18	4	81,8	18,2
712	Automatización Industrial: PLC y Comunicaciones Industriales	9	8	1	88,9	11,1
712	Automatización Industrial: Sensores y Accionamientos	2	2		100,0	0,0
712	Componentes y Sistemas Mecatrónicos	18	16	2	88,9	11,1
712	Condicionantes y Normativas en el Diseño de Máquinas	14	12	2	85,7	14,3
712	Desarrollo de Proyectos de Automatización Industrial	3	3		100,0	0,0
712	Diseño de Componentes de Plástico y Elastómero	12	10	2	83,3	16,7
712	Diseño de Componentes Metálicos	12	10	2	83,3	16,7
712	Diseño de Producto Asistido por Ordenador	3	1	2	33,3	66,7
712	Ingeniería Asistida por Ordenador: Cae	6	6		100,0	0,0
712	Ingeniería de Proceso Asistida por Ordenador (CAPE)	2	2		100,0	0,0
712	Ingeniería de Sistemas Mecánicos	10	8	2	80,0	20,0
712	Tecnologías de Control Industrial y Scada	4	3	1	75,0	25,0
713	Notas Básicas y Formulación de Aromas y Fragancias	24	10	14	41,7	58,3
713	Notas Básicas e Introducción a la Formulación de Aromas y Fragancias	24	4	20	16,7	83,3

Unidad promotora	Título del programa	Total	Alumnado matriculado			
			Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %
713	Propiedades, Análisis, Presentación y Aplicación de Aromas y Fragancias	1	0	1	0,0	100,0
731	Curso Teórico-Práctico de Audiología y Audioprótesis	12	3	9	25,0	75,0
926	Gestión de los Riesgos Ambientales en la Empresa	24	8	16	33,3	66,7
	Total	292	190	102	65,1	34,9
ÁMBITO DE GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS						
Programa de master						
240	Prevención de Riesgos Laborales	42	15	27	35,7	64,3
240	Prevención de Riesgos Laborales de Nivel Superior	107	60	47	56,1	43,9
270	Desarrollo Internacional	18	2	16	11,1	88,9
280	Derecho, Negocio Marítimo y Gestión Portuaria (Shipping Business)	25	13	12	52,0	48,0
715	Gestión de la Calidad en la Empresa	18	8	10	44,4	55,6
732	Dirección de Servicios en Prevención de Riesgos Laborales	9	7	2	77,8	22,2
732	Dirección y Organización de Empresas	39	25	14	64,1	35,9
732	Dirección y Organización de Empresas de la Construcción	53	41	12	77,4	22,6
732	Dirección y Organización de Empresas MBA	36	28	8	77,8	22,2
732	Ergonomía	7	5	2	71,4	28,6
732	Fiscalidad	25	13	12	52,0	48,0
732	Gestión Inmobiliaria	13	10	3	76,9	23,1
732	Gestión Integrada de Prevención, Medio Ambiente y Calidad	27	10	17	37,0	63,0
732	Marketing, Gestión Comercial y Distribución	13	7	6	53,8	46,2
732	Marketing y Distribución Comercial	25	10	15	40,0	60,0
732	Máster en Distribución y Ventas	21	16	5	76,2	23,8
732	Negocio Bancario	16	11	5	68,8	31,3
732	Organización e Ingeniería de la Producción y Dirección de Plantas Industriales	93	80	13	86,0	14,0
732	Organización y Gestión de Ópticas	5	2	3	40,0	60,0
732	Project Management en Edificación y Urbanismo Gestión de la Promoción y la Construcción	94	75	19	79,8	20,2
732	Valoración de Bienes y Tasación de Daños	13	8	5	61,5	38,5
801	Master in Business Administration (MBA)	1	1		100,0	0,0
958	Graduado Superior en Prevención de Riesgos Laborales (UB - UPC- UPF - INSHT)	26	10	16	38,5	61,5
	Total	726	457	269	62,9	37,1
Programas de posgrado						
200	Técnicas Cuantitativas para los Mercados Financieros	16	10	6	62,5	37,5
240	Ergonomía y Psicología Aplicada	2	0	2	0,0	100,0
240	Especialidad en Ergonomía y Psicología	81	35	46	43,2	56,8
240	Especialidad en Higiene Industrial	58	34	24	58,6	41,4
240	Especialidad en Seguridad en el Trabajo	34	16	18	47,1	52,9
240	Higiene Industrial	2	1	1	50,0	50,0
240	Seguridad en el Trabajo	1	1		100,0	0,0
320	Gestión Integrada de Prevención, Medio Ambiente y Calidad	18	8	10	44,4	55,6
722	Planificación y Gestión de la Movilidad	26	17	9	65,4	34,6
732	Dirección Comercial de Empresas de Óptica (Indo)	13	3	10	23,1	76,9
732	Marketing	8	3	5	37,5	62,5
732	Organización de los Sistemas de Documentación en la Empresa	3	0	3	0,0	100,0
732	Prevención de Riesgos Laborales	9	5	4	55,6	44,4
860	Gestión Integrada en la Empresa: Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos	21	9	12	42,9	57,1
919	Project Management	43	35	8	81,4	18,6
920	Formación de Profesores de Tecnología de Secundaria	16	8	8	50,0	50,0
	Total	351	185	166	52,7	47,3

Unidad promo-tora	Título del programa	Total	Alumnado matriculado			
			Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %
Cursos de posgrado						
270	Formación de Agentes de Desarrollo Internacional	102	28	74	27,5	72,5
320	Control, Manipulación y Gestión en la Industria Alimentaria	6	4	2	66,7	33,3
715	Implantación de Programas de Mejora Sis Sigma	16	10	6	62,5	37,5
715	Implantación de Programas de Mejorar Sis Sigma (nivel Black Belt)	17	11	6	64,7	35,3
732	Análisis de Viabilidad y Determinación de Objetivos de Operaciones Inmobiliarias	2	0	2	0,0	100,0
732	Coordinador de Seguridad y Salud en la Construcción	19	14	5	73,7	26,3
732	Dirección Estratégica de Centrales de Compras y Servicios	11	7	4	63,6	36,4
732	Marketing Estratégico y Operativo Trade Marketing. Benchmarking. Marketing en Entornos Fuertemente Competitivos, Inciertos y Turbulentos	15	6	9	40,0	60,0
732	Técnicas Comerciales	16	13	3	81,3	18,8
736	Formación Creativa en la Innovación de Producto o Servicio	8	5	3	62,5	37,5
	Total	212	98	114	46,2	53,8
ÁMBITO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES						
Programa de master						
230	Comunicaciones Móviles	24	20	4	83,3	16,7
717	Diseño de Aplicaciones Multimedia y Espacios Internet	9	3	6	33,3	66,7
723	Ingeniería del <i>Software</i>	27	24	3	88,9	11,1
744	Telemática	14	10	4	71,4	28,6
919	Gestión Integral de la Empresa. SAP R/3 - mySAP Business Suite	10	9	1	90,0	10,0
	Total	84	66	18	78,6	21,4
Programas de posgrado						
270	Programa Libre	23	19	4	82,6	17,4
717	Diseño y Producción de Contenidos Digitales. <i>La Vanguardia</i>	4	2	2	50,0	50,0
717	Técnicas para la Producción Multimedia	10	10		100,0	0,0
732	Gestión Integral de la Empresa con mySAP Business Suite	7	7		100,0	0,0
732	Gestión Integral de la Empresa con SAP R/3	8	3	5	37,5	62,5
919	Arquitectura y Tecnología de Plataformas Informáticas	3	2	1	66,7	33,3
	Total	55	43	12	78,2	21,8
Cursos de posgrado						
440	Desarrollo de Proyectos de Ingeniería de Producto	44	38	6	86,4%	13,6%
440	Informática Gráfica para el Modelado y la Animación en 3D	3	1	2	33,3%	66,7%
723	Desarrollo de Aplicaciones sobre Internet	9	7	2	77,8%	22,2%
723	Dirección de Sistemas de Información	31	26	5	83,9%	16,1%
723	Diseño e Implementación de Aplicaciones Distribuidas	4	4		100,0%	0,0%
723	Ingeniería de los Sistemas de Información	10	8	2	80,0%	20,0%
723	Estrategias de los Sistemas de Información	7	7		100,0%	0,0%
723	Gestión y Calidad del <i>Software</i>	12	9	3	75,0%	25,0%
744	Administración y Gestión de Sistemas Informáticos	1	1		100,0%	0,0%
744	Seguridad en Internet	15	13	2	86,7%	13,3%
925	La Producción Audiovisual y Multimedia (TV, TDT e Internet)	10	3	7	30,0%	70,0%
	Total	146	117	29	80,1%	19,9%

Titulados/as de estudios de primer y segundo ciclo. Distribución por sexo y edad

Centro	Estudio			Nº titulados	Distribución Hombres
Estudios de 1º y 2º ciclos. Centros propios					
200	FME	01	Lic. en Matemáticas (plan 92)	41	21
210	ETSAB	01	Arquitecto (plan 94)	332	166
220	ETSEIT	01	Ing. Industrial (plan 93)	70	53
220	ETSEIT	01	Ing. Industrial (plan 03)	38	29
230	ETSETB	01	Ing. de Telecomunicaciones (plan 92)	250	203
240	ETSEIB	01	Ing. Industrial (plan 94)	326	251
240	ETSEIB	04	Ing. Química (plan 96)	47	21
250	ETSECCPB	01	Ing. de Caminos, Canales y Puertos (plan 95)	113	76
250	ETSECCPB	04	Ing. Geológica (plan 00)	30	23
270	FIB	02	Ing. en Informática (plan 91)	158	137
290	ETSAV	01	Arquitecto (plan 93)	117	71
Total de estudios de 1º y 2º ciclos. Centros propios				1.522	1.051
% sobre el total de estudios de 1º y 2º ciclos. Centros propios					69,05%
Estudios de 2º ciclo. Centros propios					
200	FME	03	Lic. en Ciencias y Técn. Estadísticas (plan 99)	16	8
220	ETSEIT	01	Ing. Industrial (plan 93)	22	20
220	ETSEIT	01	Ing. industrial (plan 03)	10	8
220	ETSEIT	02	Ing. en Automática y Electrónica Ind. (plan 94)	18	17
220	ETSEIT	03	Ing. en Organización Industrial (plan 98)	44	34
230	ETSETB	01	Ing. de Telecomunicaciones (plan 92)	39	33
230	ETSETB	02	Ing. en Electrónica (plan 92)	46	42
240	ETSEIB	01	Ing. Industrial (plan 94)	18	18
240	ETSEIB	03	Ing. en Organización Industrial (plan 95)	8	7
240	ETSEIB	03	Ing. en Organización Industrial (plan 00)	13	10
240	ETSEIB	04	Ing. Química (plan 96)	4	3
240	ETSEIB	05	Ing. de Materiales (plan 97)	8	7
240	ETSEIB	05	Ing. de Materiales (plan 00)	12	8
250	ETSECCPB	01	Ing. de Caminos, Canales y Puertos (plan 95)	11	8
270	FIB	02	Ing. en Informática (plan 91)	35	26
280	FNB	04	Lic. de Náutica y Transporte Marítimo (plan 00)	17	13
280	FNB	05	Lic. de Máquinas Navales (plan 00)	10	8
300	EPSC	04	Ing. de Telecomunicaciones (plan 01)	37	31
Total de estudios de 2º ciclo. Centros propios				368	301
% sobre el total de estudios de 2º ciclo. Centros propios					81,79%
Estudios de primer ciclo. Centros propios					
200	FME	02	Dipl. en Estadística (plan 96)	27	13
250	ETSECCPB	02	Ing. Técn. en Obras Públicas (plan 96)	103	75
270	FIB	04	Ing. Técn. en Informática de Gestión (plan 91)	49	33
270	FIB	05	Ing. Técn. en Informática de Sistemas (plan 91)	78	70
280	FNB	02	Dipl. en Máquinas Navales (plan 00)	8	6
280	FNB	03	Dipl. en Navegación Marítima (plan 00)	18	12
280	FNB	06	Ing. Técn. Naval en Propulsión y Servicios del Barco (plan 95)	2	1
280	FNB	06	Ing. Técn. Naval en Propulsión y Servicios del Barco (plan 00)	35	26
300	EPSC	02	Ing. Técn. de Telec., Esp. en Sist. de Telec. (plan 00).	64	51
300	EPSC	03	Ing. Técn. de Telec., Esp. en Telemática (plan 00)	39	30
310	EPSEB	01	Arquitecto Técnico (plan 96)	147	100
310	EPSEB	01	Arquitecto Técnico (plan 02)	283	182
310	EPSEB	02	Ing. Técn. en Topografía (plan 97)	41	23
320	EUETIT	02	Ing. Técn. Industrial - Textil (plan 93)	23	9
320	EUETIT	03	Ing. Técn. Industrial - Mecánica (plan 93)	63	60
320	EUETIT	04	Ing. Técn. Industrial - Química Industrial (plan 93)	37	17
320	EUETIT	05	Ing. Técn. Industrial - Electrónica Industrial (plan 93)	85	82
320	EUETIT	06	Ing. Técn. Industrial - Electricidad (plan 93)	35	31
320	EUETIT	07	Ing. Técn. de Telecomunicaciones - Sonido e Imagen (01)	11	8
330	EUPM	03	Ing. Técn. Industrial - Mecánica (plan 94)	10	8
330	EUPM	03	Ing. Técn. Industrial - Mecánica (plan 02)	58	53

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

Centro	Estudio			Nº titulados	Distribución Hombres
330	EUPM	04	Ing. técn. industrial - Química industrial (plan 94)	10	4
330	EUPM	04	Ing. técn. industrial - Química industrial (plan 02)	24	6
330	EUPM	05	Ing. técn. industrial - Electrónica industrial (plan 94)	4	3
330	EUPM	05	Ing. Técn. Industrial - Electrónica Industrial (plan 02)	25	24
330	EUPM	06	Ing- Técn. de Minas - Explotación de Minas (plan 94)	1	1
330	EUPM	06	Ing- Técn. de Minas - Explotación de Minas (plan 02)	26	18
330	EUPM	07	Ing. Técn. de Telec. - Sistemas Electrónicos (plan 94)	5	4
330	EUPM	07	Ing. Técn. de Telec. - Sistemas Electrónicos (plan 02)	18	17
340	EPSEVG	04	Ing. Técn. en Informática de Gestión (plan 92)	29	20
340	EPSEVG	05	Ing. Técn. Industrial - Mecánica (plan 95)	56	49
340	EPSEVG	06	Ing. Técn. Industrial - Electricidad (plan 95)	23	21
340	EPSEVG	07	Ing. Técn. Industrial - Química Industrial (plan 95)	37	16
340	EPSEVG	08	Ing. Técn. Industrial - Electrónica Industrial (plan 95)	41	34
340	EPSEVG	09	Ing. Técn. de Telec. - Sistemas Electrónicos (plan 95)	95	85
370	EUOOT	01	Dipl. en Óptica y Optometría (plan 93)	138	24
Total de estudios de 1º ciclo. Centros propios				1.748	1.216
% sobre el total de estudios del 1º ciclo. Centros propios					69,57%
TOTAL de centros propios				3.638	2.568
% sobre el total de centros propios					70,59%
Estudios de primer ciclo. Centros adscritos					
801	EUNCET	01	Dipl. en Ciencias Empresariales (plan 97)	4	3
801	EUNCET	01	Dipl. en Ciencias Empresariales (plan 01)	64	32
801	EUNCET	02	Ing. Técn. en Informática de Gestión (plan 01)	5	4
802	EAEW	01	Dipl. en Ciencias Empresariales (plan 97)	85	63
820	EUETIB	02	Ing. Técn. Industrial, Esp. en Mecánica (plan 02)	154	136
820	EUETIB	03	Ing. Técn. Industrial, Esp. en Electricidad (plan 02)	50	49
820	EUETIB	04	Ing. Técn. Industrial, esp. en Química Industrial (plan 02)	109	55
820	EUETIB	05	Ing. Técn. Industrial, esp. en Electrónica Industrial (plan 02)	126	115
830	EUETAB	02	Ing. Técn. Agrícola, esp. en Industrias Agrarias y Alimentarias (plan 93)	89	32
830	EUETAB	03	Ing. Técn. Agrícola, esp. en Explotaciones Agropecuarias (plan 93)	35	17
830	EUETAB	04	Ing. Técn. Agrícola, esp. en Hortofruticultura y Jardinería (plan 93)	34	14
840	EUPMT	04	Ing. Técn. de Telecomunicación, esp. en Telemática (plan 94)	7	7
840	EUPMT	04	Ing. Técn. de Telecomunicación, esp. en Telemática (plan 02)	69	60
840	EUPMT	05	Ing. Técn. en Informática de Gestión (plan 94)	22	17
840	EUPMT	05	Ing. Técn. en Informática de Gestión (plan 02)	50	41
840	EUPMT	06	Ing. Técn. Industrial, esp. en Electrónica Industrial (plan 94)	8	7
840	EUPMT	06	Ing. Técn. Industrial, esp. en Electrónica Industrial (plan 02)	29	24
860	EUETII	02	Ing. Técn. Industrial, esp. en Química Industrial (plan 95)	41	22
870	EUETTPC	02	Ing. Técn. Industrial en Textil (plan 97)	13	6
Total de estudios de 1º ciclo. Centros adscritos				994	704
% sobre el total de estudios del 1º ciclo. Centros adscritos					70,82%
TOTAL UPC				4.632	3.272
% sobre el total UPC					70,64%

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

Indicadores principales de fase no selectiva desagregados por género. Año académico 2003/2004

Estudio	Titulación	MUJERES			HOMBRES		
		Parámetros de resultado medio	Mediana de créditos teóricos	Mediana de créditos matriculados	Parámetros de resultado medio	Mediana de créditos teóricos	Mediana de créditos matriculados
01	Lic. en Matemáticas	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	Lic. en Ciencias y Técn. Estadísticas	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	Ing. Industrial	0,71	75,0	62,5	0,65	75,0	62,2
02	Ing. en Automática y Electrónica Industrial	0,78	75,0	41,5	0,77	75,0	53,9
03	Ing. en Organización Industrial	0,74	75,0	49,0	0,74	75,0	48,7
01	Ing. Telecomunicaciones	0,76	75,0	57,7	0,76	75,0	57,8
02	Ing. en Electrónica	0,82	75,0	37,9	0,70	75,0	43,7
01	Ing. Industrial	0,78	75,0	68,7	0,79	75,0	67,2
03	Ing. en Organización Industrial	0,76	75,0	60,0	0,80	75,0	51,1
04	Ing. Química	0,87	68,0	60,1	0,85	68,0	62,0
05	Ing. de Materiales	0,72	75,0	47,8	0,80	75,0	50,0
01	Ing. de Caminos, Canales y Puertos	0,77	79,0	44,9	0,78	79,0	50,6
02	Ing. Técn. de Obras Públicas	0,66	75,0	44,4	0,67	75,0	43,2
04	Ing. Geológica	0,64	75,0	45,1	0,67	75,0	44,7
02	Ing. en Informática	0,76	66,8	51,3	0,73	66,8	53,0
04	Ing. Técn. en Informática de Gestión	0,67	68,0	40,6	0,65	68,0	44,8
05	Ing. Técn. en Informática de Sistemas	0,63	68,0	41,6	0,64	68,0	43,0
02	Dipl. en Máquinas Navales	0,63	69,0	47,9	0,51	69,0	48,0
03	Dipl. en Navegación Marítima	0,67	69,0	55,2	0,72	69,0	58,9
04	Lic. en Náutica y Transporte Marítimo	0,76	75,0	62,6	0,82	75,0	56,8
05	Lic. en Máquinas Navales	0,62	75,0	44,3	0,81	75,0	48,0
06	Ing. Técn. en Propulsión y Servicios del Barco	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	Ing. Técn. de Telec. en Sist. de Telecomunicaciones	0,85	75,0	60,9	0,81	75,0	55,2
03	Ing. Técn. de Telec. en Telemática	0,78	75,0	60,2	0,78	75,0	56,8
04	Ing. Telecomunicaciones (2º ciclo)	0,94	75,0	63,3	0,93	75,0	58,8
05	Ing. Técn. en Aeronáutica - Aeronavegación	0,95	75,0	58,0	0,94	75,0	59,3
01	Arquitectura Técnica	0,73	82,5	51,1	0,70	82,5	48,5
02	Ing. Técn. en Topografía	0,80	75,0	51,1	0,75	75,0	48,1
03	Ing. en Organización Industrial (orientada a la edificación)	0,81	75,0	55,7	0,80	75,0	53,4
02	Ing. Técn. Ind. - Textil	0,76	75,0	61,2	0,69	75,0	57,6
03	Ing. Técn. Ind. - Mecánica	0,80	75,0	61,6	0,71	75,0	54,1
04	Ing. Técn. Ind. - Química Industrial	0,70	75,0	56,5	0,66	75,0	49,5
05	Ing. Técn. Ind. - Electrónica Industrial	0,70	75,0	53,2	0,68	75,0	53,2
06	Ing. Técn. Ind. - Electricidad	0,69	75,0	54,1	0,68	75,0	53,1
07	Ing. Técn. de Telec. - Sonido e Imagen	0,86	75,0	54,9	0,87	75,0	62,8
03	Ing. Técn. Ind. - Mecánica	0,79	75,0	51,5	0,66	75,0	56,0
04	Ing. Técn. Ind. - Química Industrial	0,79	75,0	58,6	0,71	75,0	52,9
05	Ing. Técn. Ind. - Electrónica Industrial	0,64	75,0	57,4	0,66	75,0	55,7
06	Ing. Técn. de Minas - Explotación de Minas	0,75	75,0	58,6	0,61	75,0	57,5
07	Ing. Técn. de Telec. - Sistemas Electrónicos	0,76	75,0	59,2	0,68	75,0	57,7
04	Ing. Técn. en Informática de Gestión	0,68	70,0	52,7	0,56	70,0	50,6
05	Ing. Técn. Ind. - Mecánica	0,77	75,0	48,6	0,70	75,0	52,0
06	Ing. Técn. Ind. - Electricidad	0,80	75,0	51,2	0,71	75,0	52,5
07	Ing. Técn. Ind. - Química Industrial	0,72	75,0	56,5	0,70	75,0	54,9
08	Ing. Técn. Ind. - Electrónica Industrial	0,72	75,0	55,3	0,68	75,0	54,1
09	Ing. Técn. de Telec. - Sistemas Electrónicos	0,61	75,0	46,3	0,60	75,0	47,8
10	Ing. en Automática y Electrónica Industrial	0,90	75,0	58,0	0,85	75,0	61,1
01	Dipl. de Óptica y Optometría	0,81	69,0	60,6	0,69	69,0	61,0
TOTAL UPC		0,76	73,7	54,6	0,72	73,7	54,9

Estudio	Titulación	MUJERES			HOMBRES		
		% Créditos matriculados vs. Teóricos	Mediana de créditos superados	Índice de acercamiento al ritmo teórico	% Créditos matriculados vs. Teórico	Mediana de créditos superados	Índice de acercamiento al ritmo teórico
01	Lic. en Matemáticas	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	Lic. en Ciencias y Técn. Estadísticas	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	Ing. Industrial	83,3%	44,7	59,6%	82,9%	40,6	54,2%
02	Ing. en Automática y Electrónica Industrial	55,4%	32,5	43,4%	71,8%	41,4	55,2%
03	Ing. en Organización Industrial	65,3%	36,1	48,2%	65,0%	36,3	48,4%
01	Ing. Telecomunicación	76,9%	43,6	58,2%	77,1%	44,0	58,7%
02	Ing. en Electrónica	50,5%	31,0	41,4%	58,3%	30,7	40,9%
01	Ing. Industrial	91,6%	53,4	71,2%	89,6%	53,0	70,6%
03	Ing. en Organización Industrial	80,1%	45,8	61,1%	68,1%	40,7	54,2%
04	Ing. Química	88,4%	52,4	77,0%	91,2%	52,8	77,7%
05	Ing. de Materiales	63,7%	34,2	45,6%	66,7%	40,2	53,6%
01	Ing. de Caminos, Canales y Puertos	56,8%	34,6	43,8%	64,0%	39,6	50,2%
02	Ing. técn. de Obras Públicas	59,1%	29,4	39,3%	57,6%	29,0	38,7%
04	Ing. Geológica	60,1%	28,7	38,3%	59,6%	30,2	40,2%
02	Ing. en Informática	76,9%	39,0	58,3%	79,3%	38,7	58,0%
04	Ing. Técn. en Informática de Gestión	59,7%	27,1	39,9%	65,9%	29,3	43,1%
05	Ing. Técn. en Informática de Sistemas	61,2%	26,2	38,6%	63,2%	27,6	40,6%
02	Dipl. en Máquinas Navales	69,4%	30,40	44,1%	69,5%	24,6	35,7%
03	Dipl. en Navegación Marítima	80,0%	36,83	53,4%	85,3%	42,1	61,0%
04	Lic. en Náutica y Transporte Marítimo	83,5%	47,82	63,8%	75,7%	46,4	61,8%
05	Lic. en Máquinas Navales	59,0%	27,25	36,3%	64,1%	39,1	52,1%
06	Ing. Técn. en Propulsión y Servicios del Barco	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	Ing. Técn. de Telecomunicación	81,2%	52,0	69,3%	73,6%	44,6	59,5%
03	Ing. Técn. de Telecomunicación en Telemática	80,2%	47,1	62,8%	75,8%	44,1	58,8%
04	Ing. Telecomunicaciones (2º ciclo)	84,3%	59,4	79,2%	78,4%	54,4	72,6%
05	Ing. Técn. en Aeronáutica - Aeronavegación	77,4%	55,0	73,3%	79,1%	55,7	74,2%
01	Arquitectura Técnica	61,9%	37,1	45,0%	58,8%	34,1	41,3%
02	Ing. Técn. en Topografía	68,1%	41,0	54,7%	64,1%	36,0	48,0%
03	Ing. en Organización Industrial (orientada a la edificación)	74,3%	45,1	60,2%	71,1%	42,6	56,8%
02	Ing. Técn. Ind. - Textil	81,6%	46,6	62,2%	76,7%	39,6	52,8%
03	Ing. Técn. Ind. - Mecánica	82,2%	49,0	65,4%	72,2%	38,5	51,3%
04	Ing. Técn. Ind. - Química Industrial	75,3%	39,7	52,9%	66,0%	32,6	43,4%
05	Ing. Técn. Ind. - Electrónica Industrial	70,9%	37,1	49,5%	70,9%	35,9	47,9%
06	Ing. Técn. Ind. - Electricidad	72,1%	37,2	49,7%	70,8%	36,1	48,2%
07	Ing. Técn. de Telecomunicación - Sonido e Imagen	73,3%	47,1	62,8%	83,7%	54,3	72,4%
03	Ing. Técn. Ind. - Mecánica	68,7%	40,7	54,3%	74,6%	36,9	49,2%
04	Ing. Técn. Ind. - Química Industrial	78,1%	46,4	61,9%	70,6%	37,5	50,0%
05	Ing. Técn. Ind. - Electrónica Industrial	76,5%	37,0	49,3%	74,3%	36,6	48,8%
06	Ing. Técn. de Minas - Explotación de Minas	78,2%	44,0	58,6%	76,7%	35,0	46,7%
07	Ing. Técn. de Telecomunicación - Sistemas Electrónicos	79,0%	45,2	60,2%	76,9%	39,3	52,4%
04	Ing. Técn. en Informática de Gestión	75,3%	36,1	51,5%	72,3%	28,2	40,3%
05	Ing. Técn. Ind. - Mecánica	64,9%	37,4	49,9%	69,4%	36,6	48,8%
06	Ing. Técn. Ind. - Electricidad	68,3%	40,8	54,4%	70,1%	37,4	49,9%
07	Ing. Técn. Ind. - Química Industrial	75,3%	40,6	54,2%	73,2%	38,2	51,0%
08	Ing. Técn. Ind. - Electrónica Industrial	73,8%	39,9	53,2%	72,2%	36,8	49,1%
09	Ing. Técn. de Telecomunicación - Sistemas Electrónicos	61,8%	28,3	37,7%	63,8%	28,8	38,5%
10	Ing. en Automática y Electrónica Industrial	77,3%	52,0	69,3%	81,5%	51,8	69,0%
01	Dipl. de Óptica y Optometría	87,8%	49,0	71,0%	88,5%	42,2	61,1%
TOTAL UPC		74,1%	41,6	56,4%	74,5%	39,6	53,7%

Tabla A4.7. **Distribución de las mujeres y de los hombres por nivel educativo (para saber cuantas mujeres son doctoras, licenciadas y tituladas superiores, etc.) y porcentaje de mujeres en cada nivel educativo. Año académico 2004-2005**

Tipo de titulación	Total	Mujeres	Hombres	% respecto al total género	
				Mujeres	Hombres
PDI					
Doctorado	1.515	289	1.226	42,50%	48,73%
Licenciatura, arquitectura o ingeniería superior	1.385	320	1.065	47,06%	42,33%
Diplomatura o ingeniería técnica	296	71	225	10,44%	8,94%
Sin datos	11	2	9		
Total	3.207	682	2.525	100,00%	100,00%
PAS					
Doctorado	29	5	24	0,49%	3,10%
Licenciatura, arquitectura o ingeniería superior	649	370	279	36,60%	36,09%
Diplomatura o ingeniería técnica	326	187	139	18,50%	17,98%
Bachillerato superior, técnico o técnica especialista (FP2)	478	295	183	29,18%	23,67%
Graduado escolar, bachiller elemental o técnico o técnica auxiliar FP (1º grado)	222	133	89	13,16%	11,51%
Certificado escolaridad o certificado estudios primarios	80	21	59	2,08%	7,63%
Sin datos	6	5	1		
Total	1.790	1.016	774	100,00%	100,00%

Tabla A4.8. **Distribución de las mujeres y de los hombres según la antigüedad (por tipo de colectivo PDI/PAS). Distribución de las mujeres y de los hombres por intervalos de edad. Edad media de mujeres y hombres, y edad media de mujeres y hombres por categoría. Año académico 2004-2005**

Edad	Total	Mujeres	Hombres	% respecto al total género	
				Mujeres	Hombres
Edad PDI					
18 a 25 años	78	28	50	4,18%	2,01%
26 a 30 años	411	115	296	17,16%	11,90%
31 a 45 años	1383	342	1041	51,04%	41,84%
46 a 60 años	1064	175	889	26,12%	35,73%
Mayores de 60 años	222	10	212	1,49%	8,52%
Sin datos	49	12	37		
Total	3207	682	2525	100%	100%
Edad PAS					
18 a 25 años	83	43	40	4,23%	5,18%
26 a 30 años	330	154	176	15,16%	22,80%
31 a 45 años	904	544	360	53,54%	46,63%
46 a 60 años	434	257	177	25,30%	22,93%
Mayores de 60 años	37	18	19	1,77%	2,46%
Sin datos	2		2		
Total	1790	1016	774	100%	100%
Antigüedad PDI					
Menos 3 años		194	522	28,45%	20,67%
3 a 6 años		100	378	14,66%	14,97%
6 a 9 años		43	136	6,30%	5,39%
9 a 12 años		44	187	6,45%	7,41%
12 a 15 años		60	239	8,80%	9,47%
15 a 25 años		199	593	29,18%	23,49%
25 o más años		42	470	6,16%	18,61%
Total		682	2525	100,00%	100,00%
Antigüedad PAS					
Menos 3 años		248	221	24,41%	28,55%
3 a 6 años		124	125	12,20%	16,15%
6 a 9 años		106	69	10,43%	8,91%
9 a 12 años		76	62	7,48%	8,01%
12 a 15 años		138	109	13,58%	14,08%
15 a 25 años		219	164	21,56%	21,19%
25 o más años		105	24	10,33%	3,10%
Total		1016	774	100,00%	100,00%

Ámbito 5. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

Tabla A5.1. **Porcentaje de mujeres entre las personas presentadas en cada concurso y porcentaje de mujeres entre las personas ganadoras de cada plaza (por PDI/PAS, tipo de contrato y promoción interna/externa). Año 2004**

Tabla A5.2. **Porcentaje de mujeres entre los miembros de las comisiones de concursos y de los tribunales nombrados por la universidad. Existencia en la organización de un mecanismo o procedimiento de revisión de la participación de las mujeres en las comisiones. Año 2004**

CONCURSO DE ACCESO CUERPOS DOCENTES

Tipo concurso	Tribunal		Presentados		Persona ganadora	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
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 CONTRATACIÓN PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DOCTOR

((Programa Serra Hunter) Publicación 08/07/04

P colaborador 1/735/SH	0	5	0	2	0	1
Prof. agregado -1/710/SH	0	5	0	1	0	1
Prof. agregado -2/743/SH	1	4	0	1	0	1
Prof. agregado -3/743/SH	1	4	0	1	0	1
Prof. agregado -4/737/SH	1	4	0	1	0	1
Prof. agregado -5/460/SH	0	5	0	1	0	1
Prof. agregado -6/721/SH	1	4	0	1	0	1
Prof. agregado -7/739/SH	1	4	0	1	0	1
Prof. agregado -8/708/SH	0	5	0	1	0	1

CONCURSOS PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR EXTRAORDINARIOS DE ADAPTACIÓN A

Publicación 22/04/04

Prof. lector -1/701/A	0	3	1	0	1	0
Prof. lector -2/701/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -3/701/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -4/701/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -5/707/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -6/707/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -7/708/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -8/708/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -9/708/A	0	3	1	0	1	0
Prof. lector -10/708/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -11/710/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -12/710/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -13/711/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -14/713/A	1	2	1	1	1	0
Prof. lector -15/720/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -16/720/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -17/720/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -18/720/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -19/720/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -20/721/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -21/721/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -22/723/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -23/723/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -24/725/A	0	3	0	2	0	1
Prof. lector -25/725/A	0	3	1	1	1	0
Prof. lector -26/725/A	0	3	0	2	0	1
Prof. lector -27/727/A	0	3	1	0	1	0
Prof. lector -28/729/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -29/729/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -30/731/A	1	2	0	1	0	1
Prof. lector -31/735/A	0	3	0	0	0	0
Prof. lector -32/737/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -33/739/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -34/739/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -35/739/A	0	3	0	1	0	1
Prof. lector -36/739/A	0	3	0	0	0	0
Prof. lector -37/739/A	0	3	0	1	0	1

Tipo concurso	Tribunal		Presentados		Persona ganadora	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
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 colaborador -1/705/A	0	3	1	0	1	0
P colaborador -2/705/A	0	3	1	0	1	0
P colaborador -3/705/A	0	3	1	0	1	0
P colaborador -4/705/A	0	3	1	0	1	0
P colaborador -5/709/A	1	2	0	1	0	1
P colaborador -6/709/A	1	2	0	1	0	1
P colaborador -7/709/A	1	2	0	1	0	1
P colaborador -8/709/A	1	2	0	1	0	1
P colaborador -9/709/A	1	2	0	1	0	1
P colaborador -0/709/A	1	2	0	1	0	1
P colaborador -1/710/A	1	2	1	0	1	0
P colaborador -2/710/A	1	2	0	1	0	1
P colaborador -3/712/A	0	3	0	2	0	1
P colaborador -4/723/A	0	3	0	2	0	1
P colaborador -5/723/A	0	3	0	1	0	1
P colaborador -6/723/A	0	3	0	1	0	1
P colaborador -7/723/A	0	3	1	1	1	0
P colaborador -8/723/A	0	3	1	1	1	0
P colaborador -9/723/A	0	3	0	1	0	1
P colaborador -0/723/A	0	3	1	1	1	0
P colaborador -1/723/A	0	3	0	2	0	1
P colaborador -2/723/A	0	3	0	2	0	1
P colaborador -3/717/A	0	3	0	1	0	1
Colaborador -24/742/A	0	3	0	1	0	1

CONCURSOS PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CONTRATADO

1/2004-2005, publicación 11/05/04

2/2004-2005, publicación 03/12/04

Prof. lector-1/727	0	5	0	0	0	0
Prof. lector -2/727	0	5	1	0	0	0
Prof. lector -3/743	0	5	2	1	0	1
Prof. lector -4/743	0	5	2	2	0	1
Prof. lector -5/744	1	4	0	1	0	1
Prof. lector -6/712	1	4	0	1	0	1
P colaborador-1/701	0	5	0	0	0	0
P colaborador-2,3,4/701	0	5	2	4	0	2
P colaborador-5/705	2	3	0	1	0	1
P colaborador-6/707	1	4	1	0	1	0
P colaborador-7/710	0	5	0	0	0	0
P colaborador-8/712	2	3	0	2	0	1
P colaborador-9/723	2	3	1	0	1	0
P colaborador-10/737	0	5	0	2	0	1
P colaborador-11/741	0	5	0	1	0	1
P colaborador-12,13/701	1	4	2	0	2	0
P colaborador -14/701	0	5	0	1	0	1
P colaborador -15/701	0	5	0	2	0	1
P colaborador -16/710	0	5	0	1	0	1
P colaborador -17/710	1	4	0	1	0	1
P colaborador -18/712	0	5	0	1	0	1
P colaborador -19/712	0	5	0	0	0	0
P colaborador -20/712	0	5	0	1	0	0
P colaborador -21/723	0	5	0	1	0	1
P colaborador -22/723	0	5	1	0	1	0
P colaborador -23/723	0	5	0	1	0	1
Ayudante/ayudanta 1,2,3/701	0	3	0	4	0	3
Ayudante/ayudanta -4/701	0	3	0	1	0	1
Ayudante/ayudanta -5/712	1	2	0	1	0	1
Ayudante/ayudanta -6/722	1	2	0	1	0	1
Ayudante/ayudanta -7,8/723	0	3	2	2	1	1
Ayudante/ayudanta -9/725	2	1	4	1	1	0
Ayudante/ayudanta -10/727	1	2	3	0	1	0
Ayudante/ayudanta T-11/729	0	3	0	1	0	1
Ayudante/ayudanta -12/732	1	2	1	0	1	0
Ayudante/ayudanta -13/736	0	3	0	0	0	0
Ayudante/ayudanta -14/740	0	3	0	0	0	0
Ayudante/ayudanta -15/744	0	3	1	1	0	1
Ayudante/ayudanta 16,17,18/7010	3	1	1	1	1	1
Ayudante/ayudanta -19/701	0	3	0	1	0	1

Tipo concurso	Tribunal		Presentados		Persona ganadora	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ayudante/ayudanta -20/702	0	3	0	1	0	1
Ayudante/ayudanta -21/709	0	3	0	1	0	1
Ayudante/ayudanta -22/709	0	3	0	1	0	1
Ayudante/ayudanta -23/709	0	3	0	1	0	1
Ayudante/ayudanta -24/712	0	3	0	1	0	1
Ayudante/ayudanta 25/712	0	3	1	0	1	0
Ayudante/ayudanta -26/720	1	2	1	0	1	0
Ayudante/ayudanta -27/725	1	2	3	3	1	0
Ayudante/ayudanta -28/729	0	3	0	1	0	1
Ayudante/ayudanta -29/732	1	2	0	0	0	0
Ayudante/ayudanta -30/732	1	2	0	0	0	0
Ayudante/ayudanta -31/736	0	3	0	1	0	1
Ayudante/ayudanta -32/739	0	3	0	1	0	1
Ayudante/ayudanta -33/740	0	3	1	1	0	0
Ayudante/ayudanta -34/740	0	3	1	1	1	0
Ayudante/ayudanta -35/744	0	3	0	2	0	1
Prof. asociado -1/220	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -2/300	1	2	0	1	0	1
Prof. asociado -3/300	1	2	0	1	0	1
Prof. asociado -4/300	1	2	0	0	0	0
Prof. asociado -5/300	1	2	0	1	0	1
Prof. asociado -6/703	0	3	0	2	0	1
Prof. asociado -7/705	0	3	1	0	1	0
Prof. asociado -8/705	0	3	0	0	0	0
Prof. asociado -9/705	0	3	0	2	0	1
Prof. asociado -10/705	0	3	0	3	0	1
Prof. asociado -11/706	1	2	0	3	0	1
Prof. asociado -12/706	1	2	0	2	0	1
Prof. asociado -13/709	0	3	0	3	0	1
Prof. asociado -14/709	0	3	0	2	0	1
Prof. asociado -15/709	0	3	0	2	0	1
Prof. asociado -16/709	1	2	0	4	0	1
Prof. asociado -17/710	0	3	0	2	0	1
Prof. asociado -18/710	0	3	0	4	0	1
Prof. asociado -19/710	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -20/710	1	2	0	2	0	1
Prof. asociado -21/712	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado 22/712	0	3	1	2	0	1
Prof. asociado 23/712	0	3	0	2	0	1
Prof. asociado -24/712	0	3	2	2	1	0
Prof. asociado -25/712	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -26/712	0	3	0	2	0	1
Prof. asociado -27/712	0	3	2	2	0	1
Prof. asociado -28/712	0	3	0	2	0	1
Prof. asociado -29/713	1	2	1	1	1	0
Prof. asociado -30/713	2	1	1	0	1	0
Prof. asociado -31/715	0	3	0	1	0	0
Prof. asociado -32/715	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -33/715	0	3	0	0	0	0
Prof. asociado -34/715	1	2	0	1	0	1
Prof. asociado -35/717	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -36/718	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -37/718	0	3	0	2	0	1
Prof. asociado -38/721	0	3	0	5	0	1
Prof. asociado -39/721	0	3	0	4	0	1
Prof. asociado -40/721	1	2	0	3	0	1
Prof. asociado -41/721	0	3	0	3	0	1
Prof. asociado -42/722	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -43/722	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -44/722	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -45/723	1	2	2	4	0	1
Prof. asociado -46/723	1	2	2	3	1	0
Prof. asociado -47/723	0	3	1	3	1	0
Prof. asociado -48/723	0	3	1	3	0	1
Prof. asociado -49/723	0	3	1	3	0	1
Prof. asociado -50/726	0	3	1	3	0	1
Prof. asociado -51/726	0	3	0	3	0	1
Prof. asociado -52/727	1	2	1	2	0	1
Prof. asociado -53/727	1	2	2	3	1	0
Prof. asociado -54/731	2	1	0	1	0	1
Prof. asociado -55/731	2	1	0	0	0	0
Prof. asociado -56/732	0	3	1	2	0	1
Prof. asociado -57/732	0	3	0	1	0	1

Tipo concurso	Tribunal		Presentados		Persona ganadora	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Prof. asociado -58/732	1	2	1	1	1	0
Prof. asociado -59/732	0	3	1	1	1	0
Prof. asociado -60/732	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -61/737	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -62/740	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -63/740	0	3	1	3	1	0
Prof. asociado -64/743	1	2	1	3	0	1
Prof. asociado -65/743	1	2	1	5	0	1
Prof. asociado -66,67/744	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -68/745	1	2	1	1	0	1
Prof. asociado 69/745 anulada						
Prof. asociado -70/702	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -71/702	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -72/705	0	3	1	0	1	0
Prof. asociado -73/705	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -74/705	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -75/705	0	3	1	0	1	0
Prof. asociado -76/706	1	2	0	1	0	1
Prof. asociado -77/706	1	2	1	1	1	0
Prof. asociado -78/709	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -79/709	0	3	0	0	0	0
Prof. asociado -80/709	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -81/709	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -82/709	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -83/710	0	3	1	1	1	0
Prof. asociado -84/710	1	2	1	2	1	0
Prof. asociado -85/710	0	3	1	3	0	1
Prof. asociado -86/710	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -87/710	0	3	0	3	0	1
Prof. asociado -88/710	0	3	1	3	0	1
Prof. asociado -89/710	0	3	0	2	0	1
Prof. asociado -90/712	1	2	1	0	1	0
Prof. asociado -91/712	1	2	0	0	0	0
Prof. asociado -92/712	1	2	2	0	1	0
Prof. asociado -93,94/712	1	2	1	1	1	1
Prof. asociado -95/712	1	2	1	1	0	1
Prof. asociado -96/712	1	2	1	1	1	0
Prof. asociado -97/712	1	2	1	0	1	0
Prof. asociado -98/713	0	3	1	0	0	0
Prof. asociado -99/713	0	3	1	0	1	0
Prof. asociado -100/714	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -101/715	1	2	0	3	0	1
Prof. asociado -102/717	0	3	0	0	0	0
Prof. asociado -103/720	1	2	0	1	0	1
Prof. asociado -104/720	1	2	0	2	0	1
Prof. asociado -105/721	1	2	1	0	1	0
Prof. asociado -106/723	2	1	0	0	0	0
Prof. asociado -107/723	2	1	0	3	0	1
Prof. asociado -108/723	2	1	0	0	0	0
Prof. asociado -109/723	1	2	0	1	0	0
Prof. asociado -110/723	2	1	0	3	0	1
Prof. asociado -111/723	1	2	0	2	0	1
Prof. asociado -112/724	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -113/725	0	3	1	3	1	0
Prof. asociado -114/725	0	3	1	3	0	1
Prof. asociado -115/725	0	3	0	3	0	1
Prof. asociado -116/727	0	3	2	1	1	0
Prof. asociado -117/727	1	2	1	0	1	0
Prof. asociado -118/727	0	3	1	0	1	0
Prof. asociado -119/731	2	1	1	1	0	1
Prof. asociado -120/732	1	2	0	1	0	1
Prof. asociado -121/732	1	2	0	0	0	0
Prof. asociado -122/732	0	3	2	1	1	0
Prof. asociado -123/732	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -124/732	0	3	1	0	1	0
Prof. asociado -125/732	0	3	2	1	0	1
Prof. asociado -126/732	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -127/732	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -128/732	2	1	0	1	0	1
Prof. asociado -129/732	0	3	0	2	0	1
Prof. asociado -130/732	0	3	1	0	1	0
Prof. asociado -131/732	1	2	1	1	1	0
Prof. asociado -132/732	0	3	0	1	0	1

Prof. asociado -133/732	1	2	0	1	0	1
Prof. asociado -134/735	0	3	2	1	0	1
Prof. asociado -135/735	0	3	1	4	0	1
Prof. asociado -136/735	0	3	1	4	0	1
Prof. asociado -137,138/735	0	3	4	1	2	0
Prof. asociado -139/736	3	0	0	1	0	1
Prof. asociado -140/736	2	1	0	0	0	0
Prof. asociado -141/737	1	2	0	2	0	1
Prof. asociado -142/737	0	3	0	2	0	1
Prof. asociado -143/737	1	2	0	3	0	1
Prof. asociado -144/739	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -145/739	1	2	0	1	0	0
Prof. asociado -146/739	0	3	1	0	1	0
Prof. asociado -147/740	0	3	0	1	0	1
Prof. asociado -148/743	1	2	0	1	0	1
Prof. asociado -149,150/744	1	2	0	2	0	1
Prof. asociado -151/744	1	2	0	2	0	1
Prof. asociado -152/744	1	2	0	2	0	1
Prof. asociado -153/744	0	3	0	2	0	1
Prof. asociado -154/745	1	2	1	0	1	0
Prof. asociado -155/745	1	2	1	0	1	0

CONCURSOS DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Nombre del puesto de trabajo	Categoría	Tipo concurso	Tipo de contrato
Jefe o jefa proyectos TIC	1	Laboral interno	Fijo
Técnico especializado o técnica especializada	3	Laboral interno	Fijo
Conserje	3	Laboral interno	Fijo
Técnico especializado o técnica especializada	3	Laboral interno	Fijo
Oficial/oficiala 1ª mantenimiento	4	Laboral interno	Fijo
Responsable área relaciones externas	1	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica	1	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica	1	Laboral externo	Fijo
TGS TIC	1	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica promoción y gestión investigación	1	Laboral externo	Fijo
Director o directora informática	1	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica relaciones exteriores	2	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica relaciones exteriores	2	Laboral externo	Fijo
Técnico técnica gestión académica	2	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica	2	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica	2	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica	2	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica	2	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica	2	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica	2	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica	2	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica	2	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica	2	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica	2	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica	2	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica	2	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica	2	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica	2	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica	2	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica	2	Laboral externo	Fijo
TGM TIC	2	Laboral externo	Fijo
TGM TIC	2	Laboral externo	Fijo
TGM TIC	2	Laboral externo	Fijo
TGM TIC	2	Laboral externo	Fijo
Técnico/técnica relaciones internacionales	3	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica especializ.	3	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica especializ.	3	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica especializ.	3	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica especializ.	3	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica especializ.	3	Laboral externo	Fijo
Técnico o técnica especializ.	3	Laboral externo	Fijo
T.E en electrónica	3	Laboral externo	Fijo
T.E informática electrónica	3	Laboral externo	Fijo
Delineante/delineanta proyectista	3	Laboral externo	Fijo
Operador/operadora	3	Laboral externo	Fijo
Operador/operadora	3	Laboral externo	Fijo
Operador/operadora	3	Laboral externo	Fijo
Oficial/oficiala 1ª	4	Laboral externo	Fijo
Mantenimiento	4	Laboral externo	Fijo
Oficial/oficiala 1ª mantenimiento	4	Laboral externo	Fijo
Oficial/oficiala 1ª mantenimiento	4	Laboral externo	Fijo
Oficial oficiala 1a.	4	Laboral temporal	Temporal
Mantenimiento	4	Laboral externo	Fijo
Mantenimiento	4	Laboral temporal	Temporal
PQS		Laboral temporal	Temporal
Jefe o jefa servicio personal	A	Funcionario	Fijo
Jefe o jefa servicio patrimonio	A	Funcionario	Fijo
Director/directora apoyo docencia	A-B	Funcionario	Fijo
Responsable unidad gestión PDI	A-B	Funcionario	Fijo
Jefe o jefa administración	A-B	Funcionario	Fijo
Responsable servicios digitales	A-B	Funcionario	Fijo
Responsable servicios digitales	A-B	Funcionario	Fijo
Responsable servicios digitales	A-B	Funcionario	Fijo
Técnico/técnica administración	B-C	Funcionario	Fijo
Secretario/secretaria dirección	C-D	Funcionario	Fijo
Secretario/secretaria	C-D	Funcionario	Fijo
Secretario/secretaria	C-D	Funcionario	Fijo
Administrativo/administrativa	C-D	Funcionario	Fijo
Administrativo/administrativa	C-D	Funcionario	Fijo
Administrativo/administrativa	C-D	Funcionario	Fijo
Administrativo/administrativa	C-D	Funcionario	Fijo
Facultativos/facultativas bibliotecas	A	Oposición interna	Fijo

Tribunales		Candidatos/candidatas		Persona ganadora	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2	3	1	4	1	0
2	3	0	1	0	1
3	2	6	5	0	1
3	2	1	1	0	1
1	4	0	1	0	1
3	2	14	1	1	0
1	4	1	0	1	0
1	4	45	43	1	0
3	2	1	9	0	1
1	4	0	3	0	1
3	2	6	40	0	1
3	2	19	1	1	0
3	2	18	9	1	0
2	3	21	5	1	0
3	2	1	12	0	1
1	4	27	6	1	0
2	3	16	4	0	1
2	3	2	14	0	0
2	3	7	15	0	1
5	0	2	9	0	1
3	2	0	1	0	1
1	4	1	14	0	1
2	3	0	6	0	0
2	3	4	9	1	0
2	3	7	9	0	0
2	3	0	4	0	1
3	2	16	22		Pendiente
2	3	9	9	1	0
2	3	3	11	0	1
1	4	1	9	0	1
2	3	0	9	0	1
2	3	5	16	0	1
2	3	5	16	0	1
3	2	13	2	1	0
1	4	2	19	0	1
2	3	1	15	0	1
1	4	0	5	0	1
1	4	1	10	0	1
1	4	1	7	0	1
2	3	4	9	0	1
2	3	2	14	0	1
2	3	3	23	0	2
3	2	3	8	1	0
2	3	7	36	0	1
3	2	6	18	0	1
3	2	2	6	1	0
1	4	0	3	0	1
2	3	0	6	0	1
1	4	0	6	0	1
1	4	0	16	0	2
1	4	1	2	0	1
1	4	0	12	0	1
2	3	0	5	0	1
		2	3	1	0
4	1	3	0	1	0
5	0	2	0	0	0
3	2	3	1	1	0
4	1	4	1	1	0
3	2	2	1	0	1
2	3	0	1	0	1
2	3	3	1	1	0
2	3	0	1	0	1
5	0	5	0	1	0
3	2	6	0	1	0
4	1	5	1	0	0
3	2	12	0	1	0
5	0	4	0	1	0
5	0	1	0	1	0
5	0	8	2	1	0
3	2	10	1	1	0
3	2	13	0	Pendiente	0

RESUMEN PERSONAS PRESENTADAS			
Tipo concurso	Candidatos/candidatas		% mujeres candidatas vs. total candidatos
	Mujeres	Hombres	
PDI Funcionario			
Total plazas catedrático/catedrática	1	2	33,3%
Total plazas titular	0	5	0,0%
PDI Laboral			
Total plaza Serra Hunter	0	10	0,0%
Total plazas lector/lectora	5	5	50,0%
Total plazas colaborador/colaboradora	7	19	26,9%
Total plazas ayudantes/ayudantas	19	29	39,6%
Total plazas asociados/asociadas	42	98	30,0%
PAS Llaboral Fijo			
Total grupo I	68	100	40,5%
Total grupo II	164	210	43,9%
Total grupo III	52	179	22,5%
Total grupo IV	0	44	0,0%
PAS Laboral Temporal			
Total grupo IV	1	7	
Total PQS	2	3	
PAS Ffuncionario			
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%
RESUMEN PERSONAS GANADORAS			
PDI Funcionario			
Total plazas catedrático/catedrática	1	1	50%
Total plazas titular	0	5	0,0%
PDI Laboral			
Total plazas Serra Hunter	0	9	0,0%
Total plazas lector/lectora	0	4	0,0%
Total plazas colaborador/colaboradora	5	13	27,8%
Total plazas ayudantes/ayudantas	9	20	31,0%
Total plazas asociado/asociadas	25	50	33,3%
PAS Laboral Fijo			
Total grupo I	4	3	57,1%
Total grupo II	6	12	33,3%
Total grupo III	3	14	17,6%
Total grupo IV	0	7	0,0%
PAS Laboral Temporal			
Total grupo IV	0	2	0,0%
Total PQS	1	0	100,0%
PAS Funcionario			
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%

RESUMEN TRIBUNALES			
Acceso cuerpos docentes	Tribunal		
	Mujeres	Hombres	
Total plazas CU	3	7	
Total plazas TU	1	24	
Tipo concurso	Tribunales		% mujeres miembros del tribunal
	Mujeres	Hombres	
PDI contratado			
Total plazas agregado/agregada (programa Serra Hunter)	5	35	12,5%
Total plazas lector/lectora	2	28	6,7%
Total plazas colaborador/colaboradora (incluyendo plazas prog. Serra Hunter)	9	96	8,6%
Total plazas ayudantes/ayudantas	10	80	11,1%
Total plazas asociados/asociadas	72	378	16,0%
PAS Laboral Fijo			
Total grupo I	14	21	40,0%
Total grupo II	49	61	44,5%
Total grupo III	34	46	42,5%
Total grupo IV	7	23	23,3%
PAS Laboral Temporal			
Total grupo IV	3	7	30,0%
Total PQS			
PAS Funcionario			
Total escala A	12	3	80,0%
Total escala A-B	16	14	53,3%
Total escala B-C	5	0	100,0%
Total escala C-D	28	7	80,0%

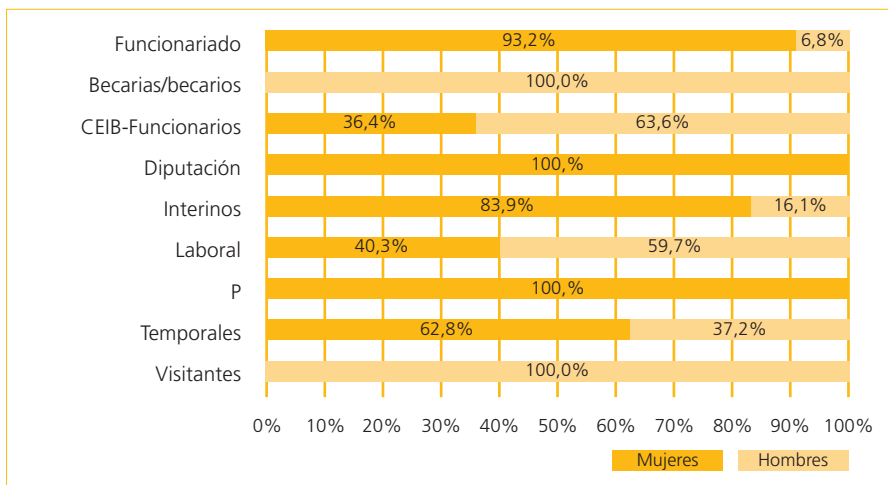
Tabla A5.6. **Porcentaje de mujeres entre las personas que han solicitado una ayuda o la participación a un curso y porcentaje de mujeres entre las personas a las que se ha concedido la ayuda. Porcentaje de mujeres y de hombres a los que se ha concedido la ayuda respecto a las mujeres y a los hombres que la habían pedido. Año académico 2004-2005**

Cursos ICE					
Nombre de la actividad	Duración horas	Mujeres		Hombres	
		Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Acto de inauguración del ProFI 2004-2005	2	11	31	26,2	73,8
Análisis de la grabación de una de tus clases / SeSAC	15	12	26	31,6	68,4
Aplicación del aprendizaje basado en problemas como alternativa a las clases expositivas	3,5	13	26	33,3	66,7
Ensayo de una experiencia de aprendizaje activo	15	22	31	41,5	58,5
Ensayo de una experiencia de aprendizaje cooperativo	15	5	3	62,5	37,5
Ensayo de una experiencia de coevaluación	15	8	2	80,0	20,0
Cómo aprenden nuestros estudiantes	8	10	19	34,5	65,5
Cómo motivar a los estudiantes	8	22	50	30,6	69,4
Cómo organizar una reunión	8	8	8	50,0	50,0
Cómo hablar mejor en público	7	26	54	32,5	67,5
Cómo planificar el trabajo	8	3	20	13,0	87,0
Cómo prevenir y combatir el estrés	6	8	9	47,1	52,9
Definición de los objetivos de una asignatura	8	25	46	35,2	64,8
Desarrollo del expediente de docencia	15	7	8	46,7	53,3
Digitalización de una sesión de laboratorio	4	7	7	50,0	50,0
Diseño y elaboración de pósters docentes	4	9	9	50,0	50,0

Nombre de actividad	Duración horas	Mujeres Hombres		% %	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
El expediente del profesor: una herramienta docente para documentar y evaluar la docencia	4,5	29	39	42,6	57,4
El expediente del estudiante y su utilización como herramienta de evaluación en la formación superior	5,5	85	74	53,5	46,5
II sesión de seguimiento de ProFI	2	20	32	38,5	61,5
Iniciación hacia el desarrollo y la investigación del expediente del estudiante	7	16	15	51,6	48,4
JAC - 04 Cuarta jornada sobre aprendizaje cooperativo	5	18	18	50,0	50,0
Jornada de trabajo sobre la utilización del Campus Digital ATENEA	2	6	11	35,3	64,7
Jornada de trabajo sobre el EEES. ¿Qué significa cambiar a ECTS?	2	12	18	40,0	60,0
La docencia en el EEES. ¿Qué hay diferente?	2	33	25	56,9	43,1
La docencia del EEES. ¿Qué hay diferente?	3	4	6	40,0	60,0
La docencia del EEES. ¿Qué hay diferente?	4	6	18	25,0	75,0
La formación semipresencial y a distancia en entornos tecnológicos	40	13	23	36,1	63,9
La evaluación del aprendizaje	12	34	54	38,6	61,4
La educación de la voz	8	27	39	40,9	59,1
La educación en valores en el ámbito de los estudios técnicos: el reto del EEES	16	13	14	48,1	51,9
Las clases expositivas y sus alternativas	10	20	2	90,9	9,1
Las clases expositivas y sus alternativas	8	22	48	31,4	68,6
Las competencias sociales: una herramienta para el profesorado	9	9	8	52,9	47,1
Mejora de la comunicación escrita	7	1	1	50,0	50,0
Observación de compañeros en clase / ProPICE	15	13	13	50,0	50,0
Organización de electrónica digital con el método de aprendizaje cooperativo	1	9	5	64,3	35,7
Presentaciones <i>software libre</i>	1	14	38	26,9	73,1
Resolver problemas para aprender: presentación de algunas experiencias	3	6	11	35,3	64,7
Técnicas de aprendizaje cooperativo	10	10	31	24,4	75,6
TOTAL		616	892	40,8	59,2

Cursos oficina de formación A Formación interna

Colectivo	Mujeres		Hombres		Total	
	Usuarios	Horas	Usuarios	Horas	Usuarios	Horas
Funcionariado	807	11.370	59	813	866	12.183
Becarios/becarias			3	33	3	33
CEIB-funcionariado	4	42	7	107	11	149
Diputación	1	45			1	45
Interinos/interinas	52	673	10	190	62	863
Laboral	168	2.405	249	3.336	417	5.741
PPersonal temporal a cargo de convenios	1	4			1	4
Temporales	27	534	16	177	43	711
Visitants			6	94	6	94
Total	1.060	15.073	350	4.750	1.410	19.823



Formación externa						
Colectivo	Mujeres		Hombres		Total	
	Usuarios	Horas	Usuarios	Horas	Usuarios	Horas
Funcionariado	141	11.365	23	1.331	164	12.696
Becarios/becarias	5	225	16	765	21	990
Personal CTT			1	45	1	45
Eventuales	1	200			1	200
Interinos/interinas	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
Visitantes	2	12	4	87	6	99
Total General	210	15.870	128	9.389	338	25.259

Ámbito 6. RETRIBUCIÓN

Tabla A6.1. Distribución de las mujeres y de los hombres por categorías y niveles retributivos.

	Funcionario Escala A		Funcionario Escala B		Funcionario Escala C		Funcionario Escala D		Funcionario Evento
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
DE 14000 a 18000 €									
DE 18000 a 20000 €							119	7	
DE 20000 a 22000 €					54	4	47	6	
DE 22000 a 24000 €					66	9	30	5	
DE 24000 a 26000 €					83	9	6	1	
DE 26000 a 28000 €			40	6	34	3			
DE 28000 a 30000 €			13		25	3			
DE 30000 a 32000 €			17	7	4				
DE 32000 a 35000 €	3	1	15	3	10	1			
DE 35000 a 38000 €	6	3	6	1	2	1			
DE 38000 a 45000 €	14	4	6						1
Más de 45000 €	8	4	1						2
Total	31	12	98	17	278	30	202	19	3
DE 14000 a 18000 €									
DE 18000 a 20000 €							59%	37%	
DE 20000 a 22000 €					19%	13%	23%	32%	
DE 22000 a 24000 €					24%	30%	15%	26%	
DE 24000 a 26000 €					30%	30%	3%	5%	
DE 26000 a 28000 €			41%	35%	12%	10%			
DE 28000 a 30000 €			13%		9%	10%			
DE 30000 a 32000 €			17%	41%	1%				
DE 32000 a 35000 €	10%	8%	15%	18%	4%	3%			
DE 35000 a 38000 €	19%	25%	6%	6%	1%	3%			
DE 38000 a 45000 €	45%	33%	6%						33%
Más de 45000 €	26%	33%	1%						67%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla A6.2. Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosada por categoría profesional.

Retribución anual media del PDI por categorías y dedicación

	Número	TC - Hombres	TC - Mujeres
CATEDRÁTICO/CATEDRÁTICA DE ESCUELA UNIVERSITARIA	124	30.477,11	30.477,11
CATEDRÁTICO/CATEDRÁTICA DE UNIVERSIDAD	245	37.493,47	37.493,47
MAESTROS DE TALLER	3	22.876,51	
PROF. NUM. DE ESCUELA OFIC. NÁUTICA	2	27.193,00	
PROF. TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA	412	27.193,00	27.193,00
PROF. TITULAR DE UNIVERSIDAD	667	30.477,11	30.477,11
AYUDANTE/AYUDANTA	29	17.557,21	17.557,21
CATEDRÁTICO CONTRATADO / CATEDRÁTICA CONTRATADA	1		
INVESTIGADOR/INVESTIGADORA - GRUPO 1	29		
INVESTIGADOR/INVESTIGADORA - GRUPO 2	22		
INVESTIGADOR/INVESTIGADORA - Generalidad PIV	1	27.075,00	
INVESTIGADOR/INVESTIGADORA -Generalidad 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 -RAMÓN Y CAJAL	55	31.000,08	31.000,08
PROF. AGREGADO	8	29.782,70	
PROF. ASOCIADO	344		
PROF. ASOCIADO TIPO 1	393		
PROF. ASOCIADO TIPO 3	240	23.436,75	23.436,75
PROF. ASOCIADO TIPO-2	88	19.472,85	19.472,85
PROF. ASOCIADO PROYECTOS	1		
PPROF. COLABORADOR	65	20.169,15	20.355,23
PROF. EMÉRITO	1	15.808,94	
PROF. LECTOR	42	26.702,02	26.702,02
PROF. VISITANTE	7	20.841,75	
PROF. VISITANTE-LABORAL	38	19.428,41	19.913,32

Porcentaje de mujeres en cada categoría y nivel retributivo (por colectivo PDI/PAS). Año 2005

Categoría	Laboral Grupo 1		Laboral Grupo 2		Laboral Grupo 3		Laboral Grupo 4		Laboral Grupo Alta dirección	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1	42	71			7	15				
2	7	28			50	144				
3			22	56	17	44				
4	13	48	20	74		1				
5	15	11	10	16		4				
6	25	28	3	4		1				
7	14	18		3						
8	8	18	2							
9	8	14		2						
10	4	13								
11	4	8							4	7
1	91	158	57	155	74	209	49	99	4	7
							86%	72%		
					9%	7%	14%	28%		
					68%	69%				
			39%	36%	23%	21%				
	14%	30%	35%	48%		0%				
	16%	7%	18%	10%		2%				
	27%	18%	5%	3%		0%				
	15%	11%		2%						
	9%	11%	4%							
	9%	9%		1%						
	4%	8%								
100%	4%	5%							100%	100%
100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Salario, por colectivo (PDI/PAS) y por tipo de jornada (tiempo completo y tiempo parcial). Año 2005

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

Retribución anual media del PDI por categorías y dedicación			4h Hombres	4h Mujeres
CATEDRÁTICO/CATEDRÁTICA DE ESCUELA UNIVERSITARIA				
CATEDRÁTICO/CATEDRÁTICA DE UNIVERSIDAD				
MAESTROS DE TALLER				
PROF. NUM. DE ESCUELA OFIC. NÁUTICA				
PROF. TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA			7.947,74	7.947,74
PPROF. TITULAR DE UNIVERSIDAD			8.954,90	
AYUDANTE/AYUDANTA				
CATEDRÁTICO CONTRATADO / CATEDRÁTICA CONTRATADA				
INVESTIGADOR/INVESTIGADORA - GRUPO 1				
INVESTIGADOR/INVESTIGADORA - GRUPO 2				
INVESTIGADOR/INVESTIGADORA - Generalidad PIV				
INVESTIGADOR/INVESTIGADORA -Generalidad RED				
INVESTIGADOR/INVESTIGADORA -JUAN DE LA CIERVA				
INVESTIGADOR/INVESTIGADORA -MARIE CURIE				
INVESTIGADOR/INVESTIGADORA -RAMÓN Y CAJAL				
PROF. AGREGADO				
PROF. ASOCIADO			4.366,86	4.366,86
PROF. ASOCIADO TIPO 1			4.502,46	4.502,46
PROF. ASOCIADO TIPO 3			6.912,81	
PROF. ASOCIADO TIPO-2			5.627,66	
PROF. ASOCIADO PROYECTOS				
PROF. COLABORADOR				
PROF. EMÉRITO				
PROF. LECTOR				
PROF. VISITANTE				
PROF. VISITANTE-LABORAL				

Retribución anual media del PAS por categorías y tipo de jornada

	Número	Jornada reducida Mujeres	Jornada reducida Hombres
Funcionariado escala A	45	30.244,49	
Funcionariado escala B	124	28.883,43	
Funcionariado escala C	333	23.556,08	28.288,83
Funcionariado escala D	245	21.320,78	
Funcionariado eventual PE	4		
Laboral grupo 1	296	32.711,17	30.806,46
Laboral grupo 2	238	25.178,12	
Laboral grupo 3	331	20.911,86	21.003,67
Laboral grupo 4	162	17.668,24	
Laboral grupo alta dirección	11		

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

Tiempo completo Mujeres	Tiempo completo Hombres	Tiempo parcial Mujeres	Tiempo parcial Hombres
41.194,08	43.579,66		
30.623,43	30.404,47	27.249,33	
24.707,45	24.911,16		
20.750,27	21.390,36	19.219,82	19.507,25
49.511,07	45.897,18		
30.872,58	31.366,94	27.676,58	27.054,74
25.081,98	24.749,64	27.169,73	23.549,24
21.305,75	21.556,18	20.822,83	21.575,80
17.730,71	17.892,82	16.622,02	17.118,08
65.539,29	69.398,60		

Ámbito 8. CONDICIONES LABORALES

Tabla A6.1. **Porcentaje de mujeres por tipo de contrato y distribución de las mujeres y de los hombres por tipo de contrato (desglose por PAS/PDI). Año 2005**

Colectivo	Dedicación	Total		% respecto el total género	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
PDI					
BECARIO/BECARIA	Tiempo parcial	103	256	15,10%	10,14%
FUNCIONARIO/FUNCIONARIA DE CARRERA	Tiempo completo	277	1075	40,62%	42,57%
FUNCIONARIO/FUNCIONARIA DE CARRERA	Tiempo parcial	2	59	0,29%	2,34%
FUNCIONARIO INTERINO / FUNCIONARIA INTERINA	Tiempo completo	1	11	0,15%	0,44%
FUNCIONARIO INTERINO / FUNCIONARIA INTERINA	Tiempo parcial	1	13	0,15%	0,51%
INVESTIGADORES/INVESTIGADORAS	Tiempo completo	16	32	2,35%	1,27%
INVESTIGADORES/INVESTIGADORAS	Tiempo parcial	1	7	0,15%	0,28%
PROFESORADO ADJUNTO	Tiempo completo	13	39	1,91%	1,54%
PROFESORADO ASOCIADO	Tiempo completo	51	116	7,48%	4,59%
PROFESORADO ASOCIADO	Tiempo parcial	148	678	21,70%	26,85%
PROFESORADO EMÉRITO	Tiempo completo	0	1	0,00%	0,04%
PROFESORADO VISITANTE	Tiempo completo	19	76	2,79%	3,01%
PROFESORADO VISITANTE	Tiempo parcial	0	2	0,00%	0,08%
PROFESORADO CONTRATADO	Tiempo completo	50	159	7,33%	6,30%
PROFESORADO CONTRATADO	Tiempo parcial	0	1	0,00%	0,04%
TOTAL		682	2525	100%	100%
PAS					
ALTA DIRECCIÓN	Tiempo completo	4	7	0,39%	0,90%
FUNCIONARIO / FUNCIONARIA DE CARRERA	Tiempo completo	563	73	55,41%	9,43%
FUNCIONARIO / FUNCIONARIA EVENTUAL	Tiempo completo	3	1	0,30%	0,13%
FUNCIONARIO INTERINO / FUNCIONARIA INTERINA	Tiempo completo	100	6	9,84%	0,78%
FUNCIONARIO INTERINO / FUNCIONARIA INTERINA	Tiempo parcial	11	1	1,08%	0,13%
LABORAL TEMPORAL	Tiempo completo	86	181	8,46%	23,39%
LABORAL TEMPORAL	Tiempo parcial	47	63	4,63%	8,14%
PERSONAL LABORAL INDEFINIDO	Tiempo completo	201	440	19,78%	56,85%
PERSONAL LABORAL INDEFINIDO	Tiempo parcial	1	2	0,10%	0,26%
TOTAL		1016	774	100%	100%