

PLA DIRECTOR PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS-UPC

Acord núm. 133/2007 del Consell de Govern pel qual s'aprova el Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats- UPC.

- Document aprovat per la Comissió de Personal i Acció Social del dia 12 de juliol de 2007.
- Document aprovat pel Consell de Govern del dia 23 de juliol de 2003

DOCUMENT CG 25/7 2007

Vicerektorat Relacions Institucionals i Promoció Territorial
Barcelona, 23 de juliol de 2007



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA

Proposta de Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats - UPC

Període 2007-2010

Índex

	Pàgina
1.- Introducció	3
2.- Principis rectors	4
3.- Missió	5
4.- Objectiu General del Pla Director	5
5.- Objectius dels Plans Sectorials	6
5.1.- Igualtat d'Oportunitats entre les dones i els homes de la UPC	
5.2.- Igualtat d'Oportunitats per a les persones amb discapacitat	9
6.- Presentació dels Plans Sectorials	12
6.1.- Igualtat d'Oportunitats entre les dones i els homes de la UPC	13
6.2.- Igualtat d'Oportunitats per a les persones amb discapacitat	32
<i>Annex 1 – Legislació vigent</i>	45
<i>Annex 2 – Dades desagregades per sexe del PDI, PAS i estudiantat dels centres propis i adscrits de la UPC (curs 2006-07)</i>	54
<i>Annex 3 – Dades desagregades per sexe de càrrecs acadèmics (curs 2006-07)</i>	66
<i>Annex 4 – Dades desagregades per sexe de PDI, PAS i estudiantat amb discapacitat de la UPC (curs 2006-07)</i>	85

1.- Introducció

Un dels objectius de la UPC és enfortir el compromís social i el respecte per la diversitat. De manera particular, vol assolir la **igualtat d'oportunitats** d'aquelles persones que, des d'alguna vessant, tenen vincles amb la institució.

Mitjançant el Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats, la UPC es dota d'una **eina, d'un mitjà i d'un marc de referència per desenvolupar el seu compromís institucional** amb aquest principi d'igualtat, no-discriminació i de respecte per la diversitat.

Aquest pla **defineix els principis** sobre els quals s'han de desenvolupar els plans sectorials. En un principi, el compromís amb la comunitat universitària va associat a l'elaboració, posada en marxa i seguiment de dos plans sectorials, que tenen com a base la igualtat d'oportunitats per raó de gènere i per raó de discapacitat. D'aquesta manera, **presentant el concepte d'assoliment de la igualtat d'oportunitats d'una forma conjunta, s'obté una visió global** que permetrà detectar la problemàtica comuna, així com les possibles interseccions entre tots dos àmbits, a fi de poder realitzar les actuacions correctives necessàries.

La interiorització d'aquests principis per part de la nostra comunitat, ens ha de permetre crear un **marc de convivència** i desenvolupament dels talents i de les habilitats de totes i cadascuna de les persones que en són membres, i l'assoliment dels objectius fixats.

És important destacar que es tracta d'un Pla **flexible**, del que s'ha de considerar principalment l'esperit dels redactats de les accions proposades, les quals es podran adaptar a les necessitats que puguin sorgir.

El Pla Director, i els dos plans sectorials que es presenten, tenen com a base la **legislació** que figura a l'annex del document, així com el que disposa els Estatuts de la UPC en el seu article 7 i en la seva disposició addicional 6.

L'elaboració d'aquest Pla ha estat possible gràcies a la **participació** de tots els estaments de la Universitat i amb el consens de totes les persones que han intervingut en el procés. Així mateix, és important destacar el debat mantingut amb els òrgans de representació sindical i la bona predisposició i interès que han manifestat per tal de que el Pla sigui aprovat per l'òrgan col·legiat que correspongui.

2.- Principis rectors

Els **principis rectors** que regeixen el present Pla Director, son els següents:

➡ **No discriminació**

Mesures necessàries per evitar la discriminació, tant directa com indirecta, en tots els àmbits de la vida universitària. Entenent com a discriminació els casos en què una persona és tractada de manera desigual i desfavorable per la seva pertinença a un grup concret, i no sobre la base de les seves capacitats individuals.

➡ **Responsabilitat Social**

Conjunt d'obligacions i compromisos, tant legals com ètics, que es deriven dels impactes que l'activitat de les organitzacions produeixen en l'àmbit social, laboral, mediambiental i dels drets humans; tanmateix requereix la transparència informativa dels resultats assolits. Una política de responsabilitat social, és fer quelcom més del que se'n exigeix legislativament, no només accomplir-ho, ja que aquest fet ja és inherent a la pròpia llei.

➡ **Satisfacció de les persones**

Disposar de totes les oportunitats per tal de fer realitat la plena integració dels membres de la comunitat universitària en la seva activitat acadèmica i laboral, i participar activament en la presa de decisions en els temes que els hi són de competència, facilitarà l'assoliment dels seus objectius i la seva satisfacció com a persones.

➡ **Transversalitat**

Acceptar la transversalitat de la igualtat entre les persones aplicant-la en totes les polítiques, nivells, programes i accions de la institució, per tal de contribuir a l'efectiva participació dels membres de la comunitat en tots els àmbits de la vida universitària i assumint no només la responsabilitat col·lectiva, sinó el compromís de treball efectiu per assolir objectius concrets.

➡ **Proactivitat**

Factor determinant per competir en un entorn contínuament canviant, com és l'actual. És necessari que la Universitat estigui preparada per respondre anticipadament a les demandes que puguin sorgir de l'activitat de l'entitat i transformar les idees en accions per tal d'obtenir resultats: convertir-se en un actor actiu dels canvis, anticipant-se als problemes i evitar les actuacions reactives.

➡ **Aprofitament del coneixement intern**

L'experiència, l'expertesa i les habilitats dels membres de la comunitat universitària que han treballat i treballen en les bones pràctiques, són necessàries per assolir un escenari d'igualtat d'oportunitats per a tothom.

3.- Missió

El Pla Director és el marc estratègic d'actuació de la institució, tant amb la societat a la qual serveix i està compromesa, com amb la seva comunitat universitària i enforteix la relació amb i entre les persones, que són el principal actiu amb el que compta la nostra universitat.

4.- Objectiu general del Pla Director

Garantir el principi d'igualtat d'oportunitats entre totes les persones de la UPC.

Tenint en compte aquest objectiu, es desenvoluparan els plans sectorials que en cada moment corresponguin.

Es presenten, en aquest document, els plans sectorials que la UPC es proposa pel període 2007-2010.

5.- Objectius dels Plans Sectorials

A continuació es defineixen els objectius generals i els específics de cadascun del plans sectorials.

5.1.- Igualtat d'Oportunitats entre les dones i els homes de la UPC

➡ Objectiu General 1

Promoure una cultura a favor de l'equitat i de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Objectiu específic 1.- Sensibilitzar a tota la comunitat universitària en matèria de no discriminació i d'equitat, especialment a les persones que tenen responsabilitat i estan relacionades en els processos de selecció i de gestió de recursos humans

Objectiu específic 2.- Promoure el debat i la participació de tota la comunitat universitària a partir del diagnòstic de la situació d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Objectiu específic 3.- Sensibilitzar al professorat per tal que inclogui la perspectiva de gènere en els continguts i en les metodologies docents de les assignatures i dels cursos que imparteix, arran de l'adequació del sistema universitari català a l'EEES

Objectiu específic 4.- Millorar la imatge i la comunicació institucional, tant interna com externa, utilitzant un llenguatge no sexista i fent visible el treball i els resultats del conjunt de les tasques desenvolupades per les dones

Objectiu específic 5.- Establir condicions especials en els plecs de clàusules administratives per promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat del treball, d'acord amb l'establert en la legislació de contractes del sector públic

► **Objectiu General 2**

Garantir la no discriminació i la igualtat d'oportunitats en l'accés i el desenvolupament professional dels seus membres en tots els col·lectius: personal docent i investigadors i personal d'administració i serveis

Objectiu específic 6.- Promoure la realització de programes de desenvolupament professional específics per a dones

Objectiu específic 7.- Garantir la neutralitat en els processos de selecció i de promoció de personal, garantint la neutralitat de criteris i la participació equilibrada de dones i d'homes en els tribunals de concursos

Objectiu específic 8.- Garantir la valoració justa i equitativa de les aportacions de les dones que desenvolupen la seva activitat dins els àmbits de la docència i de la investigació

► **Objectiu General 3**

Propiciar la participació de les dones en els nivells de responsabilitat, en la representació en els òrgans de govern de la universitat i en els càrrecs unipersonals de govern

Objectiu específic 9.- Aconseguir una presència de dones en els òrgans de govern i en els equips directius de les unitats bàsiques: centres, departament i instituts. La presència de dones hauria de garantir com a mínim mantenir la proporció existent de dones, dins de la categoria corresponent a cada situació

Objectiu específic 10.- Garantir l'equilibri, o transitòriament la proporció real entre persones de diferent sexe a les candidatures. Garantir el major equilibri possible entre dones i homes en els tribunals i en d'altres comissions de valoració

Objectiu específic 11.- Impulsar la participació de dones en tots els projectes docents de la universitat. Propiciar que les dones siguin impulsores i directores de projectes docents: coordinadores d'assignatures troncales, optatives i de lliure elecció, directores de Màsters, Cursos de Postgrau i Programes de doctorat. Propiciar especialment la seva presència i responsabilitat en els nivells més alts de la docència universitària.

Objectiu específic 12.- Propiciar la participació de les dones en els grups de recerca de la universitat, com a responsables d'un grup de recerca i com a investigadores principals dels projectes de recerca

► **Objectiu General 4**

Promoure l'equilibri de la proporció entre dones i homes i en l'estudiantat de les titulacions de la universitat

Objectiu específic 13.- Incorporar la perspectiva de gènere en totes les actuacions de promoció de la universitat

Objectiu específic 14.- Promoure programes de promoció específics per interessar i atraure a les noies als estudis tècnics. Igualtat d'oportunitats en l'accés a la universitat

► **Objectiu General 5**

Promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de totes les persones que treballen a la UPC.

Objectiu específic 15.- Adoptar mesures tendents a conciliar el treball i la vida personal i familiar, tant per a les dones com pels homes

► **Objectiu General 6**

Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals

Objectiu específic 16.- Analitzar la informació relativa a les condicions de treball i a la prevenció de riscos laborals, tenint en compte les diferències d'exposició al risc que es poden donar per raó de sexe entre treballadors i treballadores

5.2.- Igualtat d'Oportunitats per a les persones amb discapacitat

➡ Objectiu General 1

Promoure una política de compromís amb la igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitat

Objectiu Específic 1.- Sensibilitzar a la comunitat universitària, informant, debatent i fent efectiu aquest compromís

➡ Objectiu General 2

Desenvolupar les mesures i els mitjans necessaris per tal que les persones amb discapacitat tinguin les oportunitats per assolir els seus objectius acadèmics i laborals

Objectiu Específic 2.- Planificar i coordinar els recursos necessaris per prestar atenció i recolzament integral a les persones amb discapacitat, que presentin necessitats especials.

Objectiu Específic 3.- Promoure la normalització de la vida laboral dels treballadors i treballadores amb discapacitat, a fi d'assolir amb èxit les seves funcions professionals

Objectiu Específic 4.- Promoure la formació interna dels membres del PDI i del PAS pel que fa a la sensibilització, adaptacions i actuacions que cal realitzar per aconseguir la igualtat de tracte i l'accessibilitat total per a les persones amb discapacitat

Objectiu Específic 5.- Promoure la integració en el mercat del treball de les persones amb discapacitat, afavorint la seva contractació per part de la UPC.

➡ **Objectiu General 3.**

Facilitar la informació i millorar la formació sobre discapacitat

Objectiu Específic 6.- Millorar el sistema d'identificació de l'estudiantat amb discapacitat

Objectiu Específic 7.- Proporcionar a l'estudiantat amb discapacitat els ajuts necessaris per a l'assoliment dels seus objectius acadèmics

Objectiu Específic 8.- Elaborar els procediments i els models d'adaptacions curriculars, amb la finalitat d'objectivar les maneres d'organitzar les activitats, disposar els instruments, seleccionar els continguts i implementar les metodologies més apropiades per atendre les diferències individuals de l'estudiantat amb discapacitat

Objectiu Específic 9.- Proporcionar al professorat els recursos necessaris en matèria d'atenció educativa a les necessitats associades amb la discapacitat

Objectiu Específic 10.- Fomentar la formació sobre discapacitat i accessibilitat

Objectiu Específic 11.- Promoure la creació d'estudis de postgrau sobre accessibilitat i discapacitat/dependència

➡ **Objectiu General 4**

Eliminar tot tipus de barreres, assegurant l'accessibilitat universal

Objectiu Específic 12.- Introduir el principi d'igualtat i d'accessibilitat tecnològica i de comunicacions

Objectiu Específic 13.- Introduir el principi d'igualtat i d'accessibilitat arquitectònica, incorporant-lo en els projectes d'obra nova, d'acord amb la legislació vigent, així com l'adaptació dels edificis ja existents

➡ **Objectiu General 5**

Assolir el compromís de la UPC, com a institució pública, amb la societat a la que dóna servei

Objectiu Específic 14.- Facilitar la integració laboral dels titulats i titulades amb algun tipus de discapacitat

Objectiu Específic 15.- Implicar a la societat en els projectes que la UPC porti a terme en aquest àmbit

Objectiu Específic 16.- Promoure la difusió del coneixement del principi d'accessibilitat universal en la societat

Objectiu Específic 17.- Interaccionar amb totes les entitats, associacions i institucions amb les quals s'ha col·laborat o es col·labora

6.- Presentació dels plans sectorials

Seguidament es detallen els objectius generals, els específics i les accions que caldrà desenvolupar en els dos plans sectorials, per tal d'assolir-los. S'inclouen també, tant els responsables del Consell de Direcció, com els responsables de gestionar les diferents accions.

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre les dones i els homes de la UPC ha estat desenvolupat pel Grup d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia (GIOPACT), grup de recerca multidisciplinari i transversal de la UPC, constituït per membres de diferents departaments i àrees de coneixement. L'elaboració del pla s'ha realitzat seguint la metodologia proposada a la "Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'Igualtat d'Oportunitats en una universitat", desenvolupada pel mateix GIOPACT i que ha estat editada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya. El resultat d'aquesta diagnosi ha estat la definició de 6 objectius generals, 16 objectius específics i un conjunt de 49 accions a desenvolupar.

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats per a les persones amb discapacitat, ha estat elaborat per l'Oficina de Suport a la Igualtat d'Oportunitats, com a resultat d'un extens estudi intern i seguint les directrius del Vicerectorat de Relacions Institucionals i Promoció Territorial. S'ha utilitzat com a metodologia la realització d'entrevistes a totes les unitats i serveis de la UPC, que treballen actualment o han treballat en l'àmbit de la discapacitat, amb la finalitat de conèixer la situació de l'estat actual. Tanmateix, s'ha tingut en compte les bones pràctiques ja aplicades en altres universitats, tant catalanes com espanyoles. El resultat d'aquesta diagnosi ha estat la definició de 5 objectius generals, 17 objectius específics i un conjunt de 43 accions a desenvolupar, de forma imprescindible per assolir una òptima situació d'igualtat d'oportunitats efectiva per a totes les persones. Per completar el Pla que es presenta, s'ha d'indicar que la UPC també disposa del Pla Plurianual d'Inversions en Edificacions Existents gràcies al qual es porten a terme accions específiques relatives a l'accessibilitat arquitectònica.

Els dos plans sectorials compten amb el recolzament del Consell de Direcció de la UPC. Per tal de desenvolupar-los es necessita també la implicació, el recolzament i la responsabilitat de tots els membres de la comunitat universitària.



Igualtat d'Oportunitats entre les dones i els homes de la UPC

6.1.- Igualtat d'Oportunitats entre les dones i els homes de la UPC

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
1.- PROMOURE UNA CULTURA A FAVOR DE L'EQUITAT I DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES				
	1.- Sensibilitzar a tota la comunitat universitària en matèria de no discriminació i d'equitat, especialment a les persones que tenen responsabilitat i estan relacionades en els processos de selecció i de gestió de recursos humans	1.1.1.- Creació d'un servei o oficina per a la igualtat	VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació
		1.1.2.- Incorporar la Igualtat d'Oportunitats en el futur codi ètic de la UPC	VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació
		1.1.3.- Publicar anualment en la web totes les dades desglossades per sexe. Fer un seguiment per la Comissió i comunicació de les dades als òrgans de govern	VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	- Gerència - VG Relacions Institucionals i Comunicació
		1.1.4.- Programar i realitzar jornades/sessions/seminaris de formació específiques sobre gènere/ IO/discriminació, impartides per experts, als responsables d'unitats i a persones amb càrrecs de gestió (i també, sobre tot, al personal de RRHH)	VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	- VG Docència i Recerca - VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal - Fundació UPC

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
		1.1.5.- Inclusió d'un mòdul sobre gènere/discriminació/IO en el material per estudiar en els concursos/oposicions de categories de comandament del PAS i llocs tècnics	Gerent	VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal
		1.1.6.- Afegir objectius i indicadors relacionats amb la IO en els plans estratègics de les unitats bàsiques i assignar una part del pressupost variable en funció del grau d'assoliment d'aquest objectius. Prèviament s'hauria de fer una reunió amb els Consells de Centres/Dep./Inst. informant d'aquesta mesura (la finalitat, el compromís de la UPC amb la IO)	Comissionat de Planificació i Avaluació	- Gerència - Unitats bàsiques
	2.- Promoure el debat i la participació de tota la comunitat universitària a partir del diagnòstic de la situació d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes	1.2.1.- Creació d'una pàgina web o un espai a on enviar suggeriments/opinions	VR de Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
	3.- Sensibilitzar al professorat per tal que inclogui la perspectiva de gènere en els continguts i en els metodologies docents de les assignatures i dels cursos que imparteix, arran de l'adequació del sistema universitari català a l'EEES	1.3.1.- Oferta de cursos de formació específics sobre gènere/discriminació/IO (com adaptar continguts/metodologies /casos i pràctiques/llenguatge/tracte) al professorat. Per exemple al nou professorat.	VR de Personal Acadèmic	VG de Docència i Recerca
		1.3.2.- Constituir comissions de tipus tècnic a cada centre per estudiar com incorporar la perspectiva de gènere en els currículums (continguts/assignatures específiques) a cada titulació, aprofitant l'adaptació i elaboració de plans d'estudi en els nous Màsters i graus segons EEES	VR de Relacions Institucionals i Promoció Territorial	Unitats bàsiques
		1.3.3.- Promoure des dels centres l'adequació dels materials docents al llenguatge no sexista (pot ser enviant una carta amb unes recomanacions basades en els "Recursos Lingüístics per al tractament del gènere en els documents de la UPC" del Servei de Llengües i Terminologia)	VR de Relacions Institucionals i Promoció Territorial	Unitats bàsiques

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
	4.- Millorar la imatge i la comunicació institucional, tant interna com externa, utilitzant un llenguatge no sexista i fent visible el treball i els resultats del conjunt de les tasques desenvolupades per les dones	1.4.1.- Cada servei/unitat revisarà el seus impresos/documents i l'Oficina de Suport a la Igualtat d'Oportunitats en farà el seguiment	VR de Relacions Institucionals i Promoció Territorial	Cada servei/unitat
		1.4.2.- Participar en seminaris, jornades o trobades per tal d'explicar el que fa la UPC a la societat, intercanviar idees i experiències amb altres universitats i institucions promotores de la IO	VR de Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació
		1.4.3.- Esponsoritzar i col·laborar en l'organització d'activitats relacionades amb les dones	VR de Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació
		1.4.4.- Potenciar l'increment de dones entre les persones doctores honoris causa i les convidades a realitzar les lliçons inaugurals de curs, a igualtat de mèrits	VR de Relacions Institucionals i Promoció Territorial	Consell de Direcció

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
	5.- Establir condicions especials en els plecs de clàusules administratives per promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat del treball, d'acord amb l'establert en la legislació de contractes del sector públic	1.5.1.- Adaptar les clàusules administratives d'acord amb els articles 33 i 34 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Gerent	VG Economia i Patrimoni

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
2.-GARANTIR LA NO DISCRIMINACIÓ I LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS I EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL DELS SEUS MEMBRES EN TOTS ELS COL·LECTIUS: PERSONAL DOCENT E INVESTIGADOR I PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS				
	6.- Promoure la realització de programes de desenvolupament professional específics per a dones	2.6.1.- Potenciar la implantació de programes específics per a la promoció i la qualificació laboral de les dones, per a totes les categories i funcions laborals de la universitat	- Gerent - VR Personal Acadèmic - VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	- VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal
		2.6.2.- Accions positives en les activitats de formació per a les dones. Fer reserva almenys d'un 40% de les places per participar en cursos de formació per a dones que reuneixin els requisits establerts (D'acord amb la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 60 "Acciones positivas en las actividades de formación")	Gerent	- VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal
		2.6.3.- Promoure la contractació de dones entre el professorat visitant de la UPC, a igualtat de mèrits.	VR Personal Acadèmic	- VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
	7.- Garantir la neutralitat en els processos de selecció i de promoció de personal, garantint la neutralitat de criteris i la participació equilibrada de dones i d'homes en els tribunals de concursos	2.7.1.- Revisar i modificar la normativa de la UPC per garantir una representació equilibrada de dones i homes en els tribunals (Projectes Final de Carrera, Tesi) i en d'altres comissions, sempre que sigui possible.	- VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial - VR Personal Acadèmic	VG Docència i Recerca
		2.7.2.- Revisar i modificar la normativa necessària a la UPC, si s'escau, per garantir el major equilibri possible entre dones i homes en les comissions de selecció, concursos, adequació de places i altres instàncies que intervinguin en la selecció de personal sigui PDI o PAS.	- VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial - VR Personal Acadèmic	VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
		2.7.3.- Donar valor al temps de maternitat i paternitat del personal, d'acord amb els criteris que s'estableixi, per compensar les carreres professionals que es vegin afectades per aquesta qüestió. (D'acord amb la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 14 "Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos" y artículo 57 "Conciliación y provisión de puestos de trabajo")	- VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial - VR Personal Acadèmic - Gerent	VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal
		2.7.4.- Accions positives en les activitats de formació, en l'horari més adient i durant un any, a les dones i als homes que es reincorporin al servei actiu procedents de permisos de maternitat i paternitat o s'hagin reincorporat, des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o a persones amb discapacitat. (D'acord amb la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ". Artículo 60 "Acciones positivas en las actividades de formación")	- VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial - VR Personal Acadèmic	VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
	8.- Garantir la valoració justa i equitativa de les aportacions de les dones que desenvolupen la seva activitat dins els àmbits de la docència i de la investigació	2.8.1.- Potenciar i promoure la valoració pública dels resultats d'investigació i de docència de les professores i investigadores de la universitat, fer difusió en els medis de comunicació del seu treball	VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació
		2.8.2.- Revisar els criteris de valoració en concursos i oposicions a places docents i investigadores, segons mèrits que puguin ser assolits amb major eficàcia per part de les dones. Conèixer millor la particularitat de la trajectòria científica de les dones a partir de l'estudi de les aportacions fetes per elles a l'àmbit de l'arquitectura, les ciència i l'enginyeria i incorporar aquesta realitat possiblement diversa a l'establiment de criteris de selecció		VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
3.- PROPICIAR LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN ELS NIVELLS DE RESPONSABILITAT, EN LA REPRESENTACIÓ EN ELS ÒRGANS DE GOVERN DE LA UNIVERSITAT I EN ELS CÀRRECS UNIPERSONALS DE GOVERN.				
	9.- Aconseguir una presència de dones en el òrgans de govern i en els equips directius de les unitats bàsiques: centres, departament i instituts. La presència de dones hauria de garantir com a mínim mantenir la proporció existent de dones, dins de la categoria corresponent a cada situació	3.9.1.- Encarregar al servei corresponent l'estudi de la "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de març, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres"	VR de Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació - Gerència
		3.9.2.- Manténir l'equilibri entre sexes en els nomenaments fets des de la universitat. (D'acord amb la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 16 "Nombramientos realizados por los poderes públicos".D'acord amb la Modificació de la Ley Orgánica de Universidades Artículo 13)	Rector	Rectorat

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
	10.- Garantir l'equilibri, o transitòriament la proporció real entre persones de diferent sexe a les candidatures. Garantir el major equilibri possible entre dones i homes en els tribunals i en d'altres comissions de valoració	3.10.1.- Presentar anualment un informe al claustre amb informació relativa a l'aplicació efectiva a cada unitat bàsica i funcional del principi d'igualtat entre dones i homes, amb especificació, mitjançant la desagregació per sexe de les dades, de la distribució de la plantilla i grup de titulació. (D'acord amb la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Título 5, Capítulo I "El principio de igualdad en el empleo público". Artículo 63 "Evaluación sobre la igualdad en el empleo público" D'acord amb la Modificació de la LOU, artículo 27)	- Rector - VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial - Gerent	Gerència
		3.10.2.- Revisar i modificar la normativa necessària a la UPC a fi de garantir l'equilibri entre persones de diferent sexe a les candidatures a tots nivells. A les candidatures de la UPC el nombre de dones no hauria de ser inferior al corresponent a la seva proporció en el col·lectiu que es tracti, arrodonit per excés si s'escau.	Secretaria General	Totes les unitats, serveis, etc, implicats en processos electorals

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
	11.- Impulsar la participació de dones en tots els projectes docents de la universitat. Propiciar que les dones siguin impulsores i directores de projectes docents: coordinadores d'assignatures troncales, optatives i de lliure elecció, directores de Màsters, Cursos de Postgrau i Programes de doctorat. Propiciar especialment la seva presència i responsabilitat en els nivells més alts de la docència universitària	3.11.1.- Incentivar a les dones perquè siguin impulsores i directores de projectes docents	VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	Unitats bàsiques
	12.- Propiciar la participació de les dones en els grups de recerca de la universitat, com a responsables d'un grup de recerca i com a investigadores principals dels projectes de recerca	3.12.1.- Incentivar a les dones perquè es presentin a les convocatòries d'avaluació de mèrits d'investigació i estudiar-ne les causes quan no ho fan	- VR Recerca i Innovació - VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	Unitats bàsiques
		3.12.2.- Estimular la presència de dones en els equips de recerca de convocatòries públiques competitives. Segons el Pla de Recerca i Innovació de Catalunya 2005-2008	- VR Recerca i Innovació - VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	Unitats bàsiques
		3.12.3.- En les convocatòries d'ajuts als grups de recerca es valorarà la presència de dones, seguint les directrius del Pla de Recerca i Innovació de Catalunya 2005-2008	- VR Recerca i Innovació - VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	Unitats bàsiques

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
4.- PROMOURE L'EQUILIBRI DE LA PROPORCIÓ ENTRE DONES I HOMES I EN L'ESTUDIANTAT DE LES TITULACIONS DE LA UNIVERSITAT				
	13.- Incorporar la perspectiva de gènere en totes les actuacions de promoció de la universitat	4.13.1.- Imatge i llenguatge no sexista en el material de promoció. Assegurar-se que no hi ha llenguatge sexista en cap part del material de promoció. Incloure sempre que sigui possible, imatges de noies en el material de promoció de la universitat	VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial - VR Docència i Estudiantat	- VG Relacions Institucionals i Comunicació -VG Docència i Recerca - Unitats bàsiques
		4.13.2.- Al Web dels futurs estudiants, ampliar l'apartat de sortides professionals: posar professions o funcions que puguin atraure les noies. Funcions o tasques en les que les dones destaquen (habilitats de comunicació i tracte amb les persones, atenció als detalls, creativitat, capacitat organitzativa...) hi tinguin una presència important. Posar en format multimèdia (vídeo) testimonis de dones professionals que hagin estudiat a la UPC	VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial - VR Docència i Estudiantat	- VG Relacions Institucionals i Comunicació - Associació d'Amics de la UPC (OOIL)

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
		4.13.3.- Padrins/padrines: realitzar sessions de sensibilització per al professorat de la UPC que fa de "padrí/padrina" per tal que incorpori la perspectiva de gènere, fent atractius també per a les noies els estudis de la UPC i transmetent com a missatge la necessitat de comptar amb dones en totes les professions (enriquiment, innovació, etc). Reconèixer adequadament la tasca d'aquestes persones. Animar a les dones a fer de padrines i/o visitar centres de secundària	- VR Docència i Estudiantat - VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació
		4.13.4.- Intensificar la relació amb el professorat de primària i secundària. Oferir i realitzar un curs de formació per a professorat de secundària (per exemple de tecnologia) per tal que incorporin la perspectiva de gènere en la docència, apropant la tecnologia a les noies, mitjançant exemples i metodologies adequades	-VR Docència i Estudiantat - VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
		4.13.5.- Promoure estudis (podrien estar realitzats per o en col·laboració amb professorat de secundària -APTC) que ajudin a entendre les causes de la baixa representativitat de les noies entre l'estudiantat (quins interessos tenen les noies de secundària, quines perspectives, etc.) i a partir del quals es puguin realitzar altres estudis o elaborar propostes d'actuació de com fer més atractives per a les noies les disciplines i professions pròpies dels estudis de la UPC	- VR Docència i Estudiantat - VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació
	14.- Promoure programes de promoció específics per interessar i atraure a les noies als estudis tècnics. Igualtat d'oportunitats en l'accés a la universitat	4.14.1.- Ampliar els contactes amb ajuntaments i centres de secundària	- VR Docència i Estudiantat - VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació
		4.14.2.- Potenciar les activitats específiques per a noies de primària i secundària.	- VR Docència i Estudiantat - VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
		4.14.3.- Visibilitat de les dones de la UPC i de dones professionals en ciència i en tecnologia. Garantir, sempre que sigui possible, la presència femenina en les rodes de premsa de la UPC. Propiciar les opinions i les explicacions de professores. Demanar a les televisions públiques espais destinats a les temàtiques dona, ciència i tecnologia/titulacions, i a la premsa escrita facilitar informació per tal de divulgar el treball científic de professionals de la UPC, garantint en aquest espai la visibilitat del treball de les dones	VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	- VG Relacions Institucionals i Comunicació - Unitats bàsiques
		4.14.4.- Recollir dades i informació per tal de conèixer l'efectivitat de les diferents accions de promoció i d'orientació que es porten a terme	VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	- VG Relacions Institucionals i Comunicació

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
5.- PROMOURE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL DE TOTES LES PERSONES QUE TREBALLEN A LA UPC				
	15.- Adoptar mesures tendents a conciliar el treball i la vida personal i familiar, tant per a les dones com pels homes	5.15.1.- Convocar les reunions i finalitzar-les en un horari que faciliti la conciliació entre la vida laboral i la vida personal i familiar	Consell Direcció	- Gerència -Unitats bàsiques -Unitats funcionals
		5.15.2.- Garantir que les classes de tarda i vespre, indispensables per a molts estudis i alumnat, permeten al personal de la UPC continuar compatibilitzant aquest horari amb la necessària dedicació a la vida personal i familiar. Garantir que els horaris de cada persona seran rotatius per cursos, i que els horaris més desavinents, al principi i al final del dia, en cap cas ocuparan més de dos dies a la setmana. Una regulació semblant caldrà fer-la quan les classes o els exàmens coincideixin en dissabtes	---	Unitats bàsiques (centres)
		5.15.3.- Les classes que necessàriament s'hagin de fer a partir de les 19 hores, s'intentarà que no recaiguin en professorat amb fills i filles menors de 12 anys	-----	Unitats bàsiques (centres)

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
		5.15.4.- Aplicar el Pla Concilia a tots els col·lectius de treballadors i treballadores de la UPC, i analitzar l'aplicació dels articles 48.1 i 49 de l'Estatuto Básico del empleo público.	Gerent	VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal
6.- INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS				
	16.- Analitzar la informació relativa a les condicions de treball i a la prevenció de riscos laborals, tenint en compte les diferències d'exposició al risc que es poden donar per raó de sexe entre treballadors i treballadores	6.16.1.- Adoptar un enfocament sensible i integrador del factor de gènere a l'àmbit de la seguretat i salut en el treball, tenint en compte les diferències i necessitats d'adaptació que per aquesta raó es poden donar en les condicions de treball	Gerent	VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal
		6.16.2.- Adaptar el protocol de la UPC "Risc psicosocial i gestió de conflictes" a la detecció i actuació en casos d'assajament sexual i/o moral	Gerent	VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal
		6.16.3.- Integrar en la Relació de Llocs de Treball (RLT) l'especificitat d'aquells llocs de treball afectats per riscos durant l'embaràs i la lactància	Gerent	VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal

Igualtat d'Oportunitats per a les Persones amb Discapacitat

6.2- Igualtat d'Oportunitats per a les Persones amb Discapacitat

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
1.- PROMOURE UNA POLÍTICA DE COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT				
	1.- Sensibilitzar a la comunitat universitària, informant, debatent i fent efectiu aquest compromís	1.1.1.- Incorporar la Igualtat d'Oportunitats en el futur codi ètic de la UPC	Consell de Direcció	VG Relacions Institucionals i Comunicació
		1.1.2.- Disseny i posada en marxa una campanya de comunicació interna que inclogui la creació d'un espai de comunicació web	- VR Docència i Estudiantat - VR Relacions Institucionals Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació
		1.1.3.- Promoure la redacció d'un manual de recursos lingüístics i d'estratègies de redacció per al tractament de la discapacitat,	VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Docència i Recerca
		1.1.4.- Encarregar un estudi jurídic sobre les obligacions legals de la institució en relació amb les persones amb discapacitat i adaptar les normatives internes a aquestes obligacions.	- VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial - Secretaria General	Gerència
		1.1.5.- Organitzar jornades i sessions informatives per a la difusió de temes d'interès general, relacionades amb la discapacitat	VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
		1.1.6.- Afegir objectius i indicadors relacionats amb la IO en els plans estratègics de les unitats bàsiques i assignar una part del pressupost variable en funció del grau d'assoliment d'aquest objectius. Prèviament s'hauria de fer una reunió amb els Consells de Centres/Dep./Inst. informant d'aquesta mesura (la finalitat, el compromís de la UPC amb la IO)	Comissionat de Planificació i Avaluació	- Gerència - Unitats bàsiques
2.- DESENVOLUPAR LES MESURES I ELS MITJANS NECESSARIS PER TAL QUE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT TINGUIN LES OPORTUNITATS NECESSÀRIES PER ASSOLIR ELS SEUS OBJECTIUS ACADÈMICS I LABORALS				
	2.- Planificar i coordinar els recursos necessaris per prestar atenció i recolzament integral a les persones amb discapacitat que presentin necessitats especials	2.2.1.- Elaborar i posar en marxa un Programa d'Atenció a les persones amb Discapacitat (D'acord amb la Ley Orgánica de Universidades 4/2007, de 12 de abril, Disposición adicional 24ª)	VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	- VG Relacions Institucionals i Comunicació - VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
		2.2.2.- Elaborar un Catàleg de Recursos que reculli els ajuts tècnics que es posen a disposició de les persones de la comunitat universitària, tenint en compte cada tipus de discapacitat.	VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	- VG Relacions Institucionals i Comunicació -VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal
		2.2.3.- Promoure la integració de l'estudiantat amb discapacitat, i la seva problemàtica específica, dins de les associacions i delegacions d'estudiants per aconseguir la seva implicació en el recolzament que aquest estudiantat pot necessitar per part dels seus companys/companyes de classe/curs i crear la figura de l'assistent acompanyant	- VR Docència i Estudiantat - VR Relacions Institucional i Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació
		2.2.4.- Estudiar la possibilitat de realitzar activitats esportives conjuntes amb la resta d'universitats catalanes(D'acord amb la LOU, artículos 90-91)	- VR Docència i Estudiantat - VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació
		2.2.5.- Promoure la participació de l'estudiantat amb discapacitat en activitats esportives adaptades, ja siguin pròpies de la UPC o que es realitzin en centres específics (D'acord amb la LOU, artículos 90-91)	- VR Docència i Estudiantat - VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
		2.2.6.- Promoure la participació de les persones amb discapacitat en concursos, ja sigui adjudicant premis especials o concursos específics propis o d'altres universitats	- VR Docència i Estudiantat - VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	-VG Relacions Institucionals i Comunicació - Càtedra Accessibilitat

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
	3.- Promoure la normalització de la vida laboral dels treballadors i treballadores amb discapacitat, a fi d'assolir amb èxit les seves funcions professionals	2.3.1.- Dissenyar i posar en marxa un Programa d'Acció Social pel Personal Docent i Investigador (PDI) i pel Personal d'Administració i Serveis (PAS) que fomenti la igualtat d'oportunitats per al personal amb discapacitat	- VR Personal Acadèmic - Gerent	VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal
		2.3.2.- Dissenyar i estudiar un Programa d'adaptació dels llocs de treball per prevenir els riscos laborals que puguin patir les persones que ho necessitin, per raó de la seva discapacitat	Gerent	VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal
		2.3.3.- Adaptar els manuals d'acollida del personal de nova incorporació, afegint els aspectes que les persones amb discapacitat han de conèixer	VR Personal Acadèmic - Gerent	VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
	4.- Promoure la formació interna dels membres del PDI i del PAS pel que fa a la sensibilització, adaptacions i actuacions que cal realitzar per aconseguir la igualtat de tracte i l'accessibilitat total per a les persones amb discapacitat	2.4.1.- Dissenyar un Programa de formació en coneixements d'accessibilitat per als treballadors/treballadores amb llocs de treball específics, per tal d'integrar aquest concepte en les seves tasques quotidianes	- VR Planificació i Programació d'Infraestructures - Gerent	- VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal - Càtedra Accessibilitat
	5.- Promoure la integració en el mercat del treball de les persones amb discapacitat, afavorint la seva contractació per part de la UPC	2.5.1.- Dissenyar i posar en marxa un Programa d'Integració de persones amb discapacitat (D'acord amb la Ley 53/2003, de empleo público para discapacitados i d'acord amb la LISMI)	- VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial -Gerent	- VG Desenvolupament Organitzatiu i Personal

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
3.- FACILITAR LA INFORMACIÓ I MILLORAR LA FORMACIÓ SOBRE DISCAPACITAT				
	6.- Millorar el sistema d'identificació de l'estudiantat amb discapacitat	3.6.1.-Realitzar les modificacions dels impresos de matrícula, de les normatives acadèmiques i del cens per facilitar l'accés a la informació específica per a l'estudiantat amb discapacitat	-VR Docència i Estudiantat - VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	- VG Docència i Recerca - VG Relacions Institucionals i Comunicació
		3.6.2.- Realitzar un seguiment de l'acompliment de la reserva del 3% de les places en l'accés a la UPC	-VR Docència i Estudiantat - VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Docència i Recerca
	7.- Proporcionar a l'estudiantat amb discapacitat els ajuts necessaris per a l'assoliment dels seus objectius acadèmics	3.7.1.- Elaborar un programa de beques de col·laboració específiques, o amb quota de reserva, i ajuts a l'estudi per a discapacitats, que tinguin en compte els ajuts tècnics necessaris per a les tasques que els hi calgui desenvolupar (D'acord amb la LOU, artículo 45)	-VR Docència i Estudiantat - VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació
		3.7.2.- Crear una borsa d'ajuts al transport	-VR Docència i Estudiantat - VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial - Gerent	VG Relacions Institucionals i Comunicació

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
		3.7.3.- Crear la figura del professor tutor, com a suport a l'adaptació de l'estudiantat amb discapacitat, pel que fa a l'aprenentatge, l'orientació curricular i professional	-VR Docència i Estudiantat	- VG Docència i Recerca - Unitats
	8.- Elaborar els procediment i els models adaptacions curriculars, amb la finalitat d'objectivar les maneres d'organitzar les activitats, disposar dels instruments, seleccionar els continguts i implementar les metodologies més apropiades per atendre les diferències individuals de l'estudiantat amb discapacitat	3.8.1.- Elaborar el procediment i la normativa interna que cal aplicar al respecte	-VR Docència i Estudiantat	VG Docència i Recerca
	9.- Proporcionar al professorat els recursos necessaris en matèria d'atenció educativa a les necessitats associades amb la discapacitat	3.9.1.- Elaborar un Programa de formació psicopedagògica i d'intercanvi d'experiències entre professorat	-VR Docència i Estudiantat - VR Política Acadèmica	VG Docència i Recerca - Càtedra Accessibilitat
		3.9.2.- Elaborar material pedagògic com a suport a l'activitat acadèmica fer-ne difusió	-VR Docència i Estudiantat - VR Política Acadèmica	- VG Docència i Recerca - Càtedra Accessibilitat

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
	10.- Fomentar la formació sobre discapacitat i accessibilitat	3.10.1.- Promoure la impartició d'assignatures sobre discapacitat i accessibilitat en els nous plans d'estudis	Consell Direcció	- Unitats bàsiques - Càtedra Accessibilitat
		3.10.2.- Fomentar la realització de tesis doctorals i projectes finals de carrera que donin resposta a les necessitats de la societat	-VR Docència i Estudiantat - VR Recerca i Innovació	- Unitats bàsiques - Càtedra Accessibilitat
	11.- Promoure la creació d'estudis de postgrau sobre accessibilitat i discapacitat/dependència	3.11.1.- Impulsar la creació de diferents Màsters que abordin la temàtica indicada	- VR Política Acadèmica - Comissionat per a la Formació Permanent	- Fundació UPC - Càtedra Accessibilitat
		3.11.2.- Analitzar amb la Fundació UPC la creació i impartició de cursos específics	- Comissionat per a la Formació Permanent	- Fundació UPC - Càtedra Accessibilitat

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
4.- ELIMINAR TOT TIPUS DE BARRERES, ASSEGURANT L'ACCESSIBILITAT UNIVERSAL				
	12.- Introduir el principi d'igualtat i d'accessibilitat tecnològica i de comunicació	4.12.1.- Elaborar i posar en marxa un Programa d'adaptació TIC de les aules docents, biblioteques i laboratoris (D'acord amb la LOU, disposició adicional 24a, Ley 51/2003)	- VR Política Universitària -VR Docència i Estudiantat	- Coordinació Informàtica - Càtedra Accessibilitat
		4.12.2.- Adaptar les Sales de Presentació i Auditoris actuals, amb la tecnologia necessària per a la correcta accessibilitat de les persones amb discapacitats	- VR Planificació i Programació d'Infraestructures	- Centres Docents - VG Economia i Patrimoni - Càtedra Accessibilitat
		4.12.3.- Elaborar i posar en marxa Programa d'accessibilitat digital per a l'adaptació de les pàgines web, dels Campus Digitals de gestió de la docència semipresencial i de les Biblioteques de la UPC (D'acord amb la LOU, disposició adicional 24a, Ley 51/2003)	- VR Política Universitària -VR Docència i Estudiantat	- VG Docència i Recerca - Coordinació Informàtica - Càtedra Accessibilitat
		4.12.4.- Elaborar i posar en marxa un Programa d'accessibilitat i "usabilitat" de la informació a la UPC (D'acord amb la LOU, disposició adicional 24a, Ley 51/2003)	- VR Política Universitària -VR Docència i Estudiantat	- Coordinació Informàtica - Càtedra Accessibilitat

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DE DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
	13.- Introduir el principi d'igualtat i d'accessibilitat arquitectònica, incorporant-lo en els projectes d'obra nova, d'acord amb la legislació vigent, així com l'adaptació dels edificis ja existents	4.13.1.- Adaptar la senyalització dels espais físics a la normativa vigent d'accessibilitat per a discapacitats (D'acord amb el Real Decreto 366/2007, de 16 de marzo, artículo 7)	VR Planificació i Programació d'Infraestructures	VG Relacions Institucionals i Comunicació
		4.13.2.- Actualització, planificació i execució del Pla d'Accessibilitat de la UPC (Real Decreto 505/2007, Real Decreto 366/2007, Ley 51/2003)	VR Planificació i Programació d'Infraestructures	VG Economia i Patrimoni
		4.13.3.- Realització d'un mapa guia dels accessos per a discapacitats en tots els campus i centres docents	VR Planificació i Programació d'Infraestructures	VG Economia i Patrimoni

OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS VINCULADES A CADA OBJECTIU	RESPONSABLE CONSELL DIRECCIÓ	RESPONSABLE DE LA GESTIÓ
5.- ASSOLIR EL COMPROMÍS DE LA UPC, COM A INSTITUCIÓ PÚBLICA D'ENSENYAMENT SUPERIOR, AMB LA SOCIETAT A LA QUE DÓNA SERVEI	14.- Facilitar la integració laboral dels titulats i titulades amb algun tipus de discapacitat	5.14.1.- Elaborar i posar en marxa un Programa d'Orientació i Inserció Laboral	VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	Associació d'Amics de la UPC (OOIL)
	15.- Implicar a la societat en els projectes que la UPC porti a terme en aquest àmbit	5.15.1.- Proposar al Consell Social la creació d'un Premi de Recerca per a projectes específics de promoció de l'autonomia personal	VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial VR Recerca i Innovació	- Consell Social - Càtedra Accessibilitat
		5.15.2.- Identificar i facilitar projectes que puguin ésser esponsoritzats per les empreses i institucions, mitjançant el Programa UPC21	- VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial - Gerent	- Càtedra Accessibilitat - UPC21
	16.- Promoure la difusió del coneixement del principi accessibilitat universal en la societat	5.16.1.- Organitzar i participar en actes, jornades, fires i congressos de difusió i foment del coneixement		Càtedra Accessibilitat
		5.16.2.- Promoure projectes que portin com a resultat eines i recursos per millorar la vida de les persones amb discapacitat i per a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats amb la resta de ciutadans	VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	Càtedra Accessibilitat
		5.16.3.- Donar difusió dels resultats de la recerca als mitjans de comunicació	VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació
	17.- Interaccionar amb totes les entitats, associacions i institucions amb les qual s'ha col·laborat o es col·labora	5.17.1.- Identificar interlocutors i confeccionar una base de dades centralitzada pel coneixement de tota la comunitat universitària	VR Relacions Institucionals i Promoció Territorial	VG Relacions Institucionals i Comunicació

ANNEX 1.- Legislació vigent

1- Legislació de caràcter general

Constitució Espanyola

“Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”

Entre els drets recollits a la Constitució Espanyola, podem citar, segons el tema que ens ocupa els següents: promoure la **llibertat i igualtat reals** de l'individu (art. 9.2), el dret a la **dignitat** de les persones i del desenvolupament de la seva personalitat (art.10) la **igualtat davant de la llei** (art. 14), el **dret a l'educació** (art. 27), el dret i el **deure al treball** (art. 35), l'accés a la cultura (art. 44) o a la **participació de la joventut** (art. 48), entre d'altres i, finalment, la obligatorietat dels serveis públics a desenvolupar una política de previsió, tractament, rehabilitació e integració dels disminuïts físics, sensorials i psíquics, als que prestarà l'atenció personalitzada que requereixin

Estatut dels treballadors recull el principi de no-discriminació i d'igualtat (Articles 4.2.c, 17.1 i 24.2)

Estatut d'Autonomia

- Drets de les persones (Article 15)
- Perspectiva de gènere (Article 4, punts 1, 3 i 5)
- Drets de les dones (Article 19)
- Drets i deures en l'àmbit de l'educació (Article 21, punts 1 i 7)
- Drets i deures en l'àmbit cultural (Article 22)
- Protecció de les persones i de les famílies (Article 40, punts 5 i 8)
- Cohesió i Benestar Socials (Article 42,punts 2, 3 i 6)
- Educació, Recerca i Cultura (Article 44, punts 1 i 5)
- Àmbit socioeconòmic (Article 45, punts 1 i 3)
- Foment i difusió del català (Article 50, punt 6)
- Accés a les tecnologies de la informació i de la comunicació (Article 53)

Comunitat Europea

- Diferents directives relatives a l'acompliment del principi d'igualtat i que, a tal fi, promouen mesures en l'àmbit professional, personal i de compatibilitat de la vida familiar i laboral (Directives destacades: 75/117/CE, 76/207/CE, 92/85/CEE, 96/34/CEE, 97/89/CEE, 97/81/CEE, 2002/73/CE, 2004/113/CE).
- També han adoptat directives per les quals es prohibeix la discriminació directa o indirecta per motius d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat u orientació sexual. (Directives destacades: 2000/43/CE, 2000/78/CE)

2.- Legislació específica

2.1.- Estatal

Ley 13/1982 de Integración Social de Minusválidos (LISMI).

Es fonamenta en els drets que l'article 49 de la Constitució els reconeix, i toca pràcticament totes les qüestions fonamentals que s'han d'atendre en relació a les persones amb discapacitat. Entre el seu articulat es preveuen mesures per a la seva promoció educativa, cultural, laboral i social, que es realitzaran mitjançant la seva integració en les institucions de caràcter general on rebrà, si s'escau, els programes de suport i els recursos que aquesta llei reconeix. (Articles 6, Secció 3a. Article 23, 34, 35, 37, 38, Títol IX secció 1a)

Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

Aquest text legal estableix els barems aplicables pel reconeixement, declaració i qualificació del grau de discapacitat, els òrgans competents que han de realitzar aquest reconeixement i el procediment que s'ha de seguir perquè la valoració i qualificació del grau de minusvalidesa sigui uniforme en tot l'Estat espanyol. A Catalunya, aquesta gestió la realitza l'ICASS, l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials.

Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico

D'aquesta llei general només es vol destacar la disposició addicional cinquena dedicada a l'[accessibilitat](#) per a les persones amb discapacitat i d'edat avançada [a la informació proporcionada per mitjans electrònics](#). Obliga a les administracions públiques a adoptar les mesures necessàries per fer accessible la informació en els seus llocs web d'acord amb els

criteris d'accessibilitat abans de desembre de 2005. A més a més, podran exigir que les pàgines d'Internet finançades per ells, també compleixin aquests requisits. També explicita que es promourà l'adopció de normes d'accessibilitat pels prestadors de serveis i fabricants d'equipament i software informàtic per facilitar l'accés de les persones amb discapacitat o d'edat avançada a als continguts digitals.

Ley de Igualdad de oportunidades, no discriminación i accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU) Llei 51/2003.

Entén per igualtat d'oportunitats l'absència de discriminació, directa o indirecta, que tingui la seva causa en una discapacitat i complementa la LISMI, ampliant-la amb un enfocament més ambientalista. L'objectiu de la Llei és garantir i fer efectiu el dret a la [igualtat d'oportunitats](#) de les persones amb discapacitat i la seva [plena inserció](#) en la societat a través de l'accessibilitat universal. Els àmbits d'aplicació de la llei són: telecomunicacions i societat de la informació, espais públics urbanitzats, infraestructures i edificació, transports, béns i serveis a disposició del públic i relacions amb les administracions públiques.

Estableix dos tipus de garanties per assolir la igualtat d'oportunitats:

- Mesures d'acció positiva: que volen prevenir o compensar les desavantatges o especials dificultats que tenen les persones amb discapacitat en la incorporació i participació plena en els àmbits de la vida política, econòmica, cultural i social.
- Mesures contra la discriminació: que volen prevenir o corregir que una persona amb discapacitat sigui tractada d'una manera directa o indirecta menys favorablement que una altra que no ho sigui en la mateixa situació o comparable.

Pel que fa a l'educació, la 10a disposició final fa referència al [currículum formatiu sobre accessibilitat universal i disseny per a tothom i la formació de professionals](#).

Proyecto de ley por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Creada en desenvolupament de la LIONDAU, aquesta llei, un cop aprovada, regularà el règim [d'infraccions i sancions](#) per a denunciar situacions de discriminació directes o indirectes, assajaments, incompliment de les exigències d'accessibilitat i de realitzar ajustaments raonables, així com el incompliment de les mesures d'acció positiva establertes legalment, especialment quan es deriven beneficis econòmics per a la persona infractora. Les infraccions seran sancionades amb multes que aniran des d'un mínim de 301€ fins a un màxim de 1.000.000€.

Proyecto de ley por la que se reconoce y regula la lengua de signos española y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.

En desenvolupament de la LIONDAU, aquesta llei vol ajudar a la integració de les persones sordes, amb discapacitat auditiva i sordcegues dins la societat actual, superant les barreres existents en la comunicació i la informació. Es reconeix el dret de lliure opció d'aquestes persones a aprendre, conèixer i utilitzar la llengua de signes espanyola, així com altres mitjans de recolzament a la comunicació oral.

En el marc dels serveis d'atenció a l'alumnat universitari amb discapacitat, la universitat haurà de promoure programes i iniciatives específiques d'atenció a l'estudiant sord, amb discapacitat auditiva o sordcec amb l'objectiu de facilitar-li assessorament i mesures de recolzament.

Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados.

Tot i constar l'exigència d'inserció laboral de persones amb discapacitat a la funció pública a la *Ley de la Función Pública*, la realitat és el seu incompliment. És per això que aquesta llei obliga a “**reservar un cup no inferior al 5 per 100 de les vacants** per ser cobertes amb persones amb discapacitat amb un grau igual o superior de discapacitat al 33%, de tal manera que progressivament s'assoleixi el 2 per 100 dels efectius totals de l'Administració de l'Estat...”.

Finalment, esmentar ***El Plan nacional de accesibilidad 2004-2012*** : por un nuevo paradigma, el *Diseño para Todos*, hacia la plena igualdad de oportunidades i el ***II Plan de acción para las personas con discapacidad 2003-2007*** : el Año Europeo de las personas con discapacidad que són eines per implantar i executar la legislació vigent.

A nivell de promoció de la recerca en matèria de persones amb discapacitat, existeix el ***Libro blanco I+D+I al servicio de las personas con discapacidad y las personas mayores.***

Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Les comunitats autònomes podran establir Convenis per a la concessió d'ajuts econòmics amb la finalitat de facilitar l'autonomia personal, amb ajudes tècniques o instruments i amb l'eliminació de barreres arquitectòniques.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres

Aquesta, persegueix treure els obstacles que impedeixen la igualtat efectiva entre dones i homes, guiat pel principi constitucional. Alhora, el text inclou la incorporació al sistema educatiu de la formació en matèria d'igualtat i el foment de l'ensenyament i la investigació en matèria d'igualtat en l'àmbit de l'educació superior. També fa referència a la responsabilitat social de les empreses pel que fa a la seva responsabilitat per emprendre accions en matèria d'igualtat.

2.2.- Autonòmica

Pla integral de les persones amb disminució física a Catalunya

Aquest pla té el seu origen en un acord del Consell Sectorial de Serveis Socials d'Atenció a Persones amb Disminució, del Departament de Benestar Social, pel qual es decideix l'elaboració d'un document que reculli les necessitats expressades pels representants de les persones amb disminució física i proposi actuacions que permetin avançar en aspectes relacionats amb els serveis socials, la sanitat, l'educació, l'habitatge, el treball i la promoció de l'autonomia personal.

S'estableix per a aquest Pla un termini de realització de sis anys (2001 - 2006), i estableix tres línies d'actuació bàsiques per a la promoció de les persones amb disminució física: en l'àmbit personal, garantir l'exercici dels drets que permetin la igualtat d'oportunitats; en l'àmbit social, impulsar una presència més activa i una major participació en la vida econòmica i social i en l'àmbit físic, modificar els entorns per tal de fer-los accessibles.

Llei 20/1991, de 25 de novembre, de promoció d'accessibilitat i de supressió de barreres arquitectòniques (correcció d'errada en el DOGC núm. 1527, pàg. 6204) modificada pel decret legislatiu 6/1994.

Regula l'[accessibilitat](#) en el medi físic, concretament, en aquests àmbits sectorials: [en el urbanisme](#), [l'edificació](#), [el transport](#) i [la comunicació i senyalització](#). També inclou altres epígrafs dedicats a crear el Consell per a la Promoció de l'Accessibilitat i el Fons per a la supressió de barreres.

Decret 135/1995, de 24 de març, de desplegament de la Llei 20/1991, de 25 de novembre, de promoció d'accessibilitat i de supressió de barreres arquitectòniques.

Aquest decret desenvolupa la llei anterior aportant les especificacions tècniques aplicables en les diferents tipus de **barreres: arquitectòniques, urbanístiques, les de l'edificació, les del transport i les comunicatives.**

3.- Legislació universitària

3.1.- Estatal

Real Decreto 696/1995, de 28 de abril, de Ordenación de la educación de los alumnos con necesidades educativas especiales

Tot el text està directament relacionat en l'àmbit dels discapacitats però destaquem només el que fa referència als estudis superiors en l'article 18. S'esmenta que per garantir la igualtat d'oportunitats, les universitats públiques hauran **d'adaptar les proves d'accés** a la universitat per tal que els alumnes amb necessitats especials puguin realitzar-les. També es refereix a **facilitar l'accessibilitat en les instal·lacions**. Per últim obliga a **reservar un 3 per 100 de les places** en cada un dels centres docents pels alumnes amb discapacitats que durant la seva escolarització anterior hagin requerit recursos extraordinaris. Aquests alumnes hauran hagut de passar la prova d'accés a la universitat.

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades

En l'article 46, referent als drets i deures dels estudiants, especifica que els estudiants tenen dret a la igualtat d'oportunitats i no discriminació, per circumstàncies personals o socials, inclosa la discapacitat, en l'accés a la universitat, el ingrés en els seus centres, la permanència en la universitat i l'exercici dels seus deures acadèmics.

Així mateix, en la disposició addicional vint-i-quatre, s'estableix que **les universitats hauran de tenir en compte el que es regula a la LISMI i LOGSE** (està derogada per la *Llei 10/2002 de Calidad de la Educación*) **relatiu a la integració d'estudiants amb discapacitats.**

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de diciembre, de Universidades.

La Llei no oblidar el paper de la universitat com a transmissora essencial de valors. El repte de la societat actual per assolir una societat tolerant i igualitària en al quals es respectin els drets i llibertats fonamentals i d'igualtat entre homes i dones, ha d'arribar, sens dubte a la universitat. Impulsa la resposta de les universitats a aquest repte mitjançant la incorporació d'aquests valors com a objectius propis de la universitat i de la qualitat de la seva activitat, mitjançant l'establiment de sistemes que permetin assolir la paritat en els òrgans de representació i una més gran

participació de la dona en els grups de recerca. Els poders públics han de remoure els obstacles que impedeixen a les dones assolir una presència en els òrgans de govern i en el nivell més elevat de la funció pública docent i investigadora, acord amb el percentatge que representen entre els llicenciats universitaris. A més, aquesta reforma introdueix la creació de programes específics sobre la igualtat de gènere, d'ajut a les víctimes del terrorisme i l'impuls de polítiques actives per a garantir la igualtat d'oportunitats a les persones amb discapacitat.

La igualtat entre homes i dones, els valors superiors de la nostra convivència, el recolzament permanent a les persones amb necessitats especials, el foment del valor del diàleg, de la pau i de la cooperació entre els pobles, són valors que la universitat ha de tenir cura de manera especial. (articles 13 - 27bis apartado e- 41 apartat 4 – 45 apartado 4 – 46 párrafo b i j apartado 2 – 57 apartat 2 – 62 apartat 3 – 64 apartat 1 – disposición adicional 24 – disposición adicional 4 – disposición adicional 12 – disposición adicional 19 -

Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación.

Tota la secció quarta està dedicada als alumnes amb necessitats educatives especials (articles 44-48) i es fa referència a fer efectius els principis de no discriminació i normalització educativa, mitjançant suports i [atencions educatives específiques adreçats a la seva integració](#); [facilitar els recursos necessaris](#) per assolir els nivells establerts amb caràcter general; la identificació i la valoració de les necessitats per [equips interdisciplinaris](#) que elaboraran els corresponents plans d'actuació i avaluaran els resultats; flexibilitzar l'edat de finalització del període d'escolarització obligatòria; [supressió de barreres arquitectòniques i d'accessibilitat](#) i [promoure ofertes formatives adaptades per tal de facilitar la integració laboral](#).

També es recullen aquests altres textos legislatius referents a l'[accés a la universitat](#), però només indicant quins articles fan referència a les adaptacions necessàries per a alumnes amb discapacitats:

- *RD 1741/2003, de 19 de diciembre, que regula la prueba general de bachillerato.* Article 11.
- *RD 117/2004, de 24 de enero, por el cual se desarrolla la ordenación y se establece el currículum de bachillerato.* Disposició addicional segona.
- *RD 1742/2003, de 19 de diciembre, por el cual se establece la normativa básica para el acceso a los estudios universitarios de carácter oficial.* Articles 1, 4.8, 14, disposició addicional quarta.

Convenio marco de colaboración entre la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. En Madrid, a 20 de noviembre de 2003.

Es tracten diferents aspectes d'accions coordinades entre ambdues entitats i entre les línies d'actuació establertes a la clàusula primera consten: la promoció d'un [entorn universitari accessible](#) universalment que garanteixi la igualtat d'oportunitats i la no discriminació; el [desenvolupament de la legislació vigent](#) en termes de normalització social de les persones amb discapacitat; l'estímul a l'[eliminació de les barreres](#) i la [promoció dels valors de l'accessibilitat universal i el disseny per a tothom](#); la [modificació dels continguts de la formació](#) universitària per adequar-los a aquest col·lectiu; la [realització de projectes d'investigació](#) que millorin la qualitat de vida d'aquestes persones; l'accés a la formació universitària per part de les persones amb discapacitat; la formació de professionals per al sector de la discapacitat; el foment de l'associacionisme universitari i la visibilitat d'aquests grups i sensibilització sobre el respecte a la igualtat d'oportunitats. A la resta de clàusules s'acorden altres tipus de beneficis mutus i col·laboracions que es poden establir com la realització de jornades científiques, intercanvi de personal tècnic i investigador, etc.

Libro blanco del diseño para todos en la universidad.

Elaborat per Fundación ONCE, la CRUE i la Coordinadora del diseño para todas las personas en España, determina com el concepte de "[Disseny per a tothom](#)" s'ha d'[incloure en els programes educatius](#) relacionats amb els entorns construïts i les tecnologies de la informació.

LOU. La nueva Lei Orgánica de Universidades

Incorpora en el seu redactat la necessitat de creació de programes i polítiques específiques per garantir, fomentar i aconseguir la igualtat d'oportunitats, en tots els seus àmbits: docència, recerca, gestió i govern. També disposa que l'estructura organitzativa de les universitats compti amb "unitats pel desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat".

3.2.- Autonòmica

Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya.

Aquesta norma reitera el principi d'autonomia universitària i el principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés i la permanència en la universitat per a tots els ciutadans de Catalunya. (capítol II)

Entre els drets i els deures, a més dels establerts en l'àmbit estatal, reitera el [de no discriminació](#) i estableix que el departament competent i les universitats han [d'orientar els estudiants en la seva incorporació al món laboral](#).

Decret 117/1984 d'ordenació de l'educació especial per a la seva integració en el sistema educatiu ordinari.

Decret 299/1997, de 25 de novembre, sobre l'atenció educativa a l'alumnat amb necessitats educatives especials.

Ambdós decrets estan dedicats a assolir la integració escolar i facilitar una [resposta educativa personalitzada](#) als nens/es amb discapacitats. Aquests textos segueixen els principis i línies d'actuació establerts per al LISMI i la LOGSE.

Decret 252/2004, d'1 d'abril, pel qual s'estableix el procediment d'admissió de l'alumnat als centres docents en els ensenyaments sufragats amb fons públics.

Dedica el capítol quart a l'alumnat amb necessitats educatives específiques, entre els que inclou els alumnes amb discapacitats. Li garanteix un lloc escolar i estableix un seguit de mesures per fer-ho possible: recursos, reserves de llocs escolars, normes d'admissió i intervenció d'equips d'assessorament i orientació psicopedagògics.

3.3.- UPC

Estatuts de la UPC

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes. La Universitat ha de promoure accions per assolir la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en tots els àmbits universitaris (Article 7)

Integració de persones amb discapacitats. La UPC ha de tenir en compte la legislació vigent respecte a la integració social de persones amb discapacitats i a la integració de l'estudiantat amb discapacitats en l'ensenyament universitari, així com en el processos de selecció de la Universitat (Disposició addicional 6).

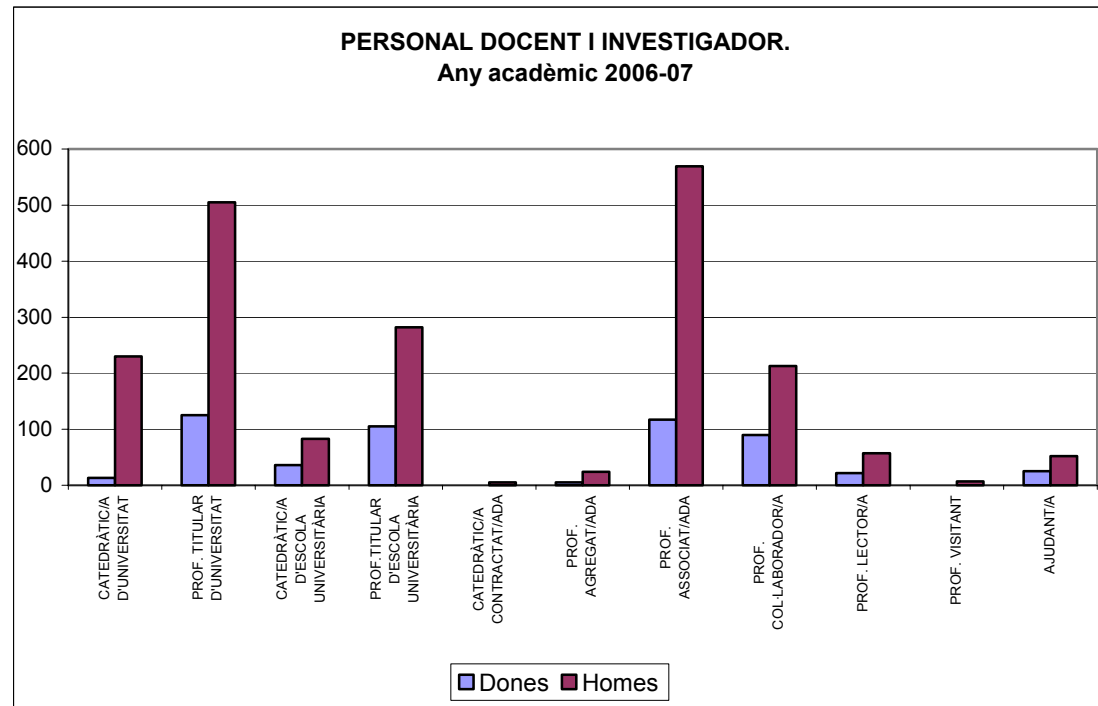
Annex 2 –Dades desagregades per sexe del PDI, PAS i estudiantat dels centres propis i adscrits de la UPC (curs 2006-07)

Centres Propis

PDI – Personal Docent i Investigador (curs 2006-2007)

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

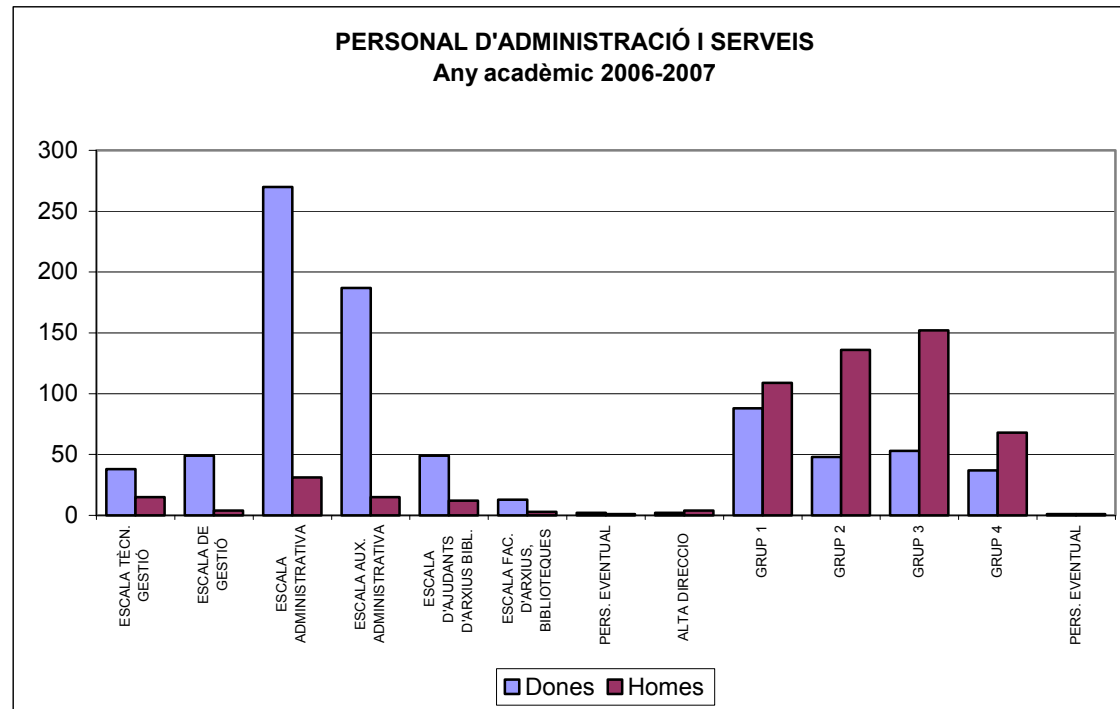
No consta el personal propi de l'EUETIB i l'EUETAB



Centres Propis

PAS – Personal d'Administració i Serveis (curs 2006-2007)

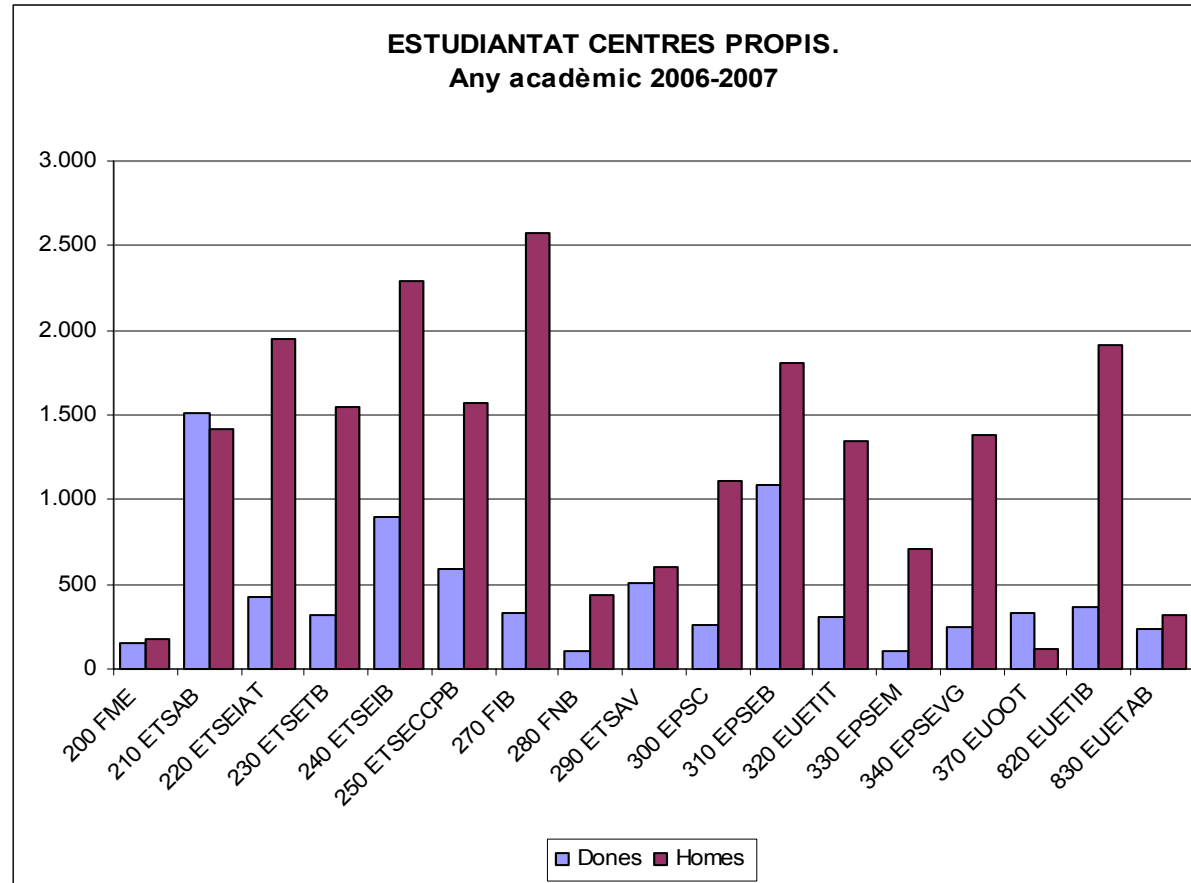
	Categoria	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total
PAS Funcionari	ESCALA TÈCN. GESTIÓ	38	71,70%	15	28,30%	53
	ESCALA DE GESTIÓ	49	92,45%	4	7,55%	53
	ESCALA ADMINISTRATIVA	270	89,70%	31	10,30%	301
	ESCALA AUX. ADMINISTRATIVA	187	92,57%	15	7,43%	202
	ESCALA D'AJUDANTS D'ARXIU BIBL.	49	80,33%	12	19,67%	61
	ESCALA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



Centres Propis

Estudiantat (curs 2006-2007)

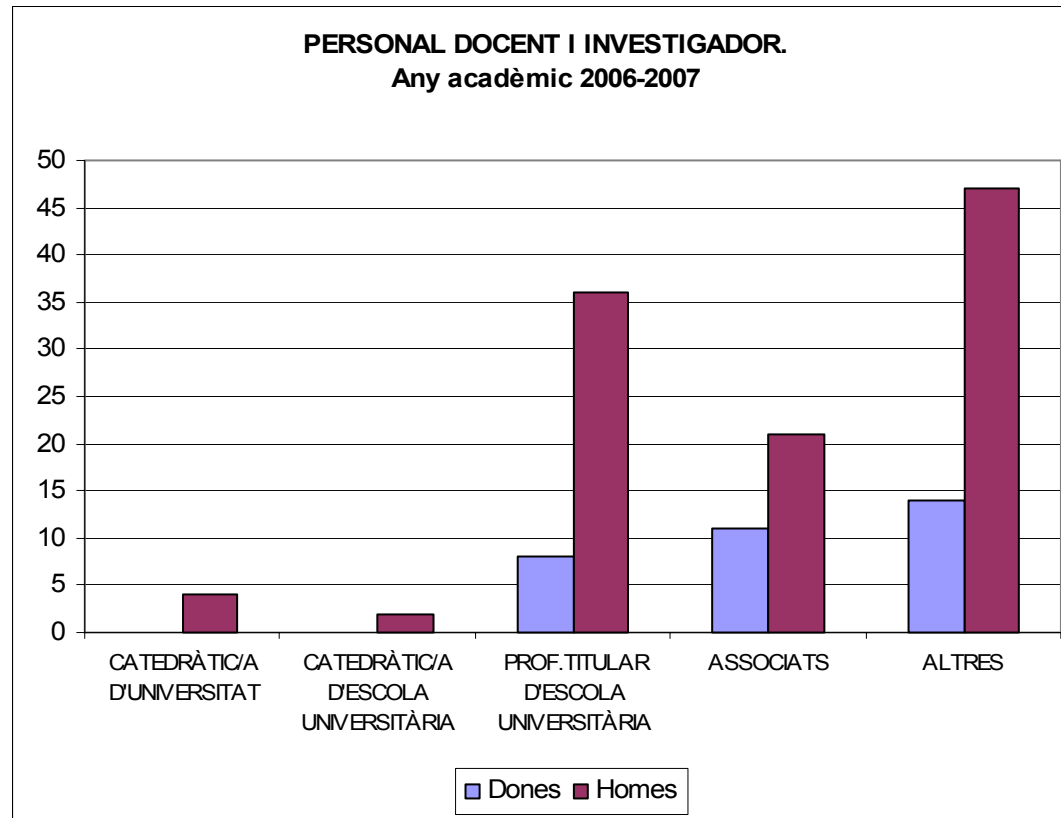
Centre	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total
200 FME	151	45,90%	178	54,10%	329
210 ETSAB	1.506	51,58%	1.414	48,42%	2.920
220 ETSEIAT	425	17,93%	1.945	82,07%	2.370
230 ETSETB	318	17,07%	1.545	82,93%	1.863
240 ETSEIB	898	28,13%	2.294	71,87%	3.192
250 ETSECCPB	589	27,31%	1.568	72,69%	2.157
270 FIB	330	11,38%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



Centres Adscrits

PDI – Personal Docent i Investigador (curs 2006-2007)

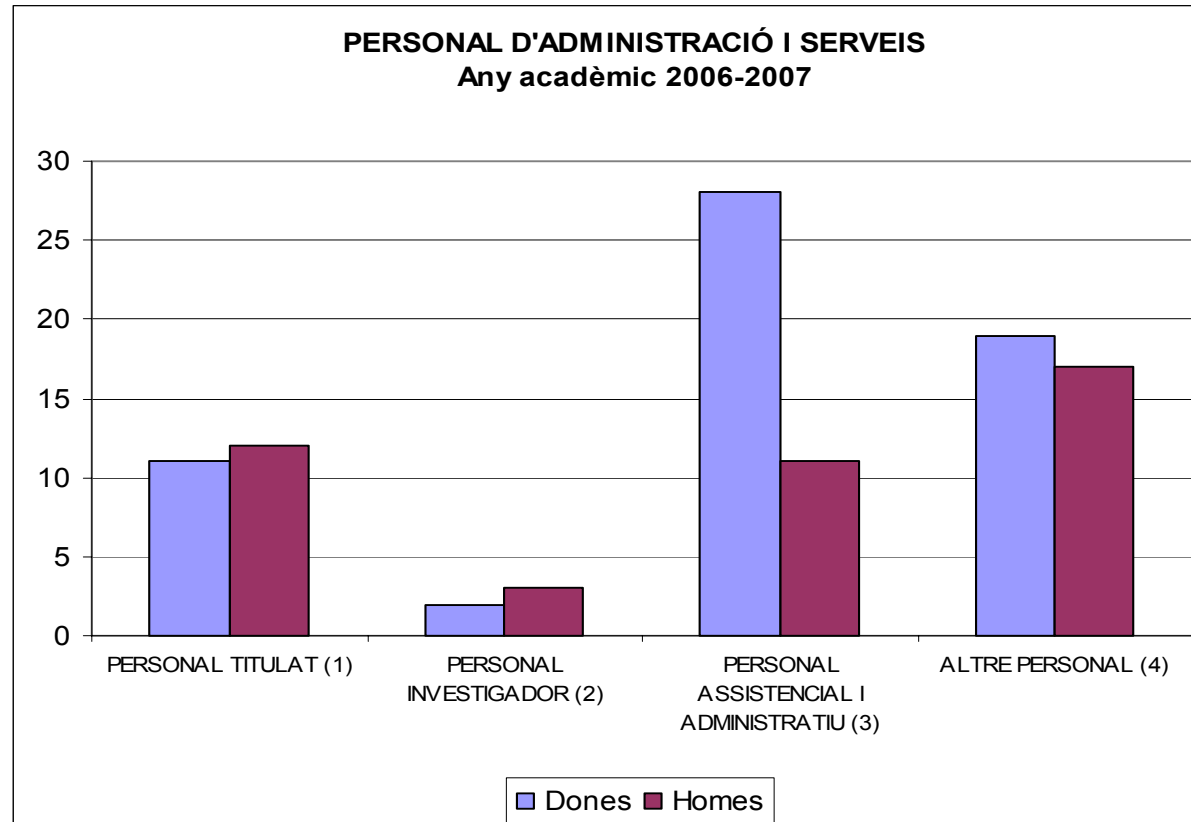
	801 EUNCET					802 EAE					840 EUPMT					860 EUETII					TOTAL				
	Dones	% D	Homes	% H	Total	Dones	% D	Homes	% H	Total	Dones	% D	Homes	% H	Total	Dones	% D	Homes	% H	Total	Dones	% D	Homes	% H	Total
CATEDRÀTIC/A D'UNIVERSITAT	0	0%	4	100%	4																		4	100%	4
CATEDRÀTIC/A D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA	0	0%	1	100%	1						0	0%	1	100%	1								2	100%	2
PROF.TITULAR D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA	2	28,57%	5	71,43%	7						6	16,22%	31	83,78%	37						8	18,18%	36	81,82%	44
ASSOCIATS	6	23,08%	20	76,92%	26											5	83,33%	1	16,67%	6	11	34,38%	21	65,63%	32
ALTRES						8	20,51%	31	79,49%	39						6	27,27%	16	72,73%	22	14	22,95%	47	77,05%	61
TOTAL	8	21,05%	30	78,95%	38	8	20,51%	31	79,49%	39	6	15,79%	32	84,21%	38	11	39,29%	17	60,71%	28	33	23,08%	110	76,92%	143



Centres Adscrits

PAS – Personal d'Administració i Serveis (curs 2006-2007)

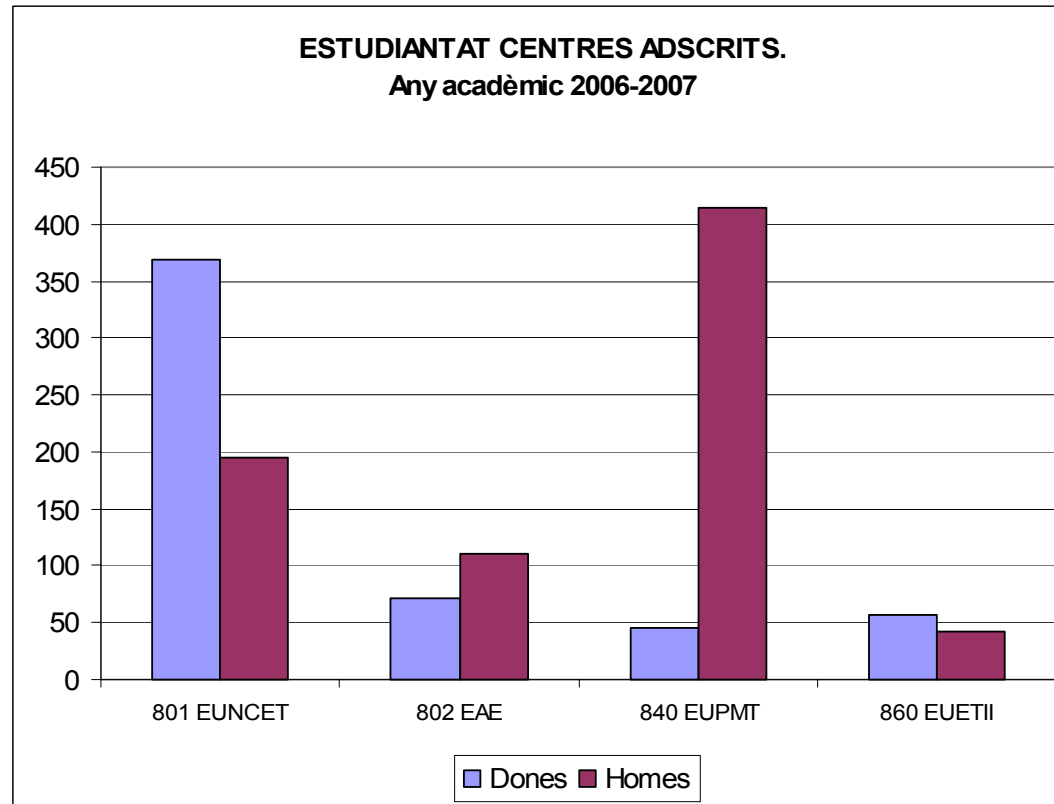
	801 EUNCET					802 EAE					840 EUPMT					860 EUETII					TOTAL				
	Dones	% D	Homes	% H	Total	Dones	% D	Homes	% H	Total	Dones	% D	Homes	% H	Total	Dones	% D	Homes	% H	Total	Dones	% D	Homes	% H	Total
PERSONAL TITULAT (1)	5	62,50 %	3	37,50 %	8	4	33,33 %	8	66,67 %	12						2	66,67 %	1	33,33 %	3	11	47,83 %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



Centres Adscrits

Estudiantat (curs 2006-2007)

Centre		Estudiantat				Total
		Dones	% D	Homes	% H	
801 EUNCET	Escola Universitària de Negocis de Caixa Terrassa	368	65,36%	195	34,64%	563
802 EAE	Escola d'Administració d'Empreses	72	39,56%	110	60,44%	182
840 EUPMT	Escola Universitària Politècnica de Mataró	45	9,78%	415	90,22%	460
860 EUETII	Escola Universitària d'Enginyeria Tècnica Industrial d'Igualada	57	57,58%	42	42,42%	99
TOTAL		542	41,56%	762	58,44%	1.304



Annex 3 –Dades desagregades per sexe de càrrecs acadèmics (curs 2006-2007)

Consell de Direcció

	Juny 2007					
	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total	
Consell de Direcció	5	35,71%	9	64,29%	14	
Representants PDI (elegibles) al claustre	21	22,83%	71	77,17%	92	Hi ha vuit vacants
Representants PAS (elegibles) al claustre	15	48,39%	16	51,61%	31	
Representants dels estudiants al Claustre	17	25,76%	49	74,24%	66	Hi ha nou vacants
Representants PDI (elegibles) al Consell de govern	2	20,00%	8	80,00%	10	Hi ha una vacant
Representants PAS (elegibles) al Consell de govern	2	66,67%	1	33,33%	3	
Representants dels Estudiants al Consell de govern	2	33,33%	4	66,67%	6	
Membres interns de la Junta Consultiva	1	3,13%	31	96,88%	32	Es renova cada 4 anys. Es va constituir el 30 de gener del 2004
Representants del PDI a la CSAPDIU	2	20,00%	8	80,00%	10	Es renoven per meitats cada dos anys. Darrera renovació 21/12/06
Comissió d'Apel·lació	0	0,00%	7	100,00%	7	
Comissió de Doctorat	3	30,00%	7	70,00%	10	

No s'inclou les comissions del Consell de Govern

Equips Directius dels Centres Docents (curs 2006-2007)

Resum Centres Propis

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

Detall Centres Propis

200 FACULTAT DE MATEMÀTIQUES I ESTADÍSTICA

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Degà	1	1	0	100%	0%
Vicedegans / es	4	3	1	75%	25%
Secretari acadèmic	1	1	0	100%	0%
Total membres de l'equip directiu	6	5	1	83%	17%

210 ETS D'ARQUITECTURA DE BARCELONA

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Director	1	1	0	100%	0%
Sotsdirectors / es	6	5	1	83%	17%
Secretària acadèmica	1	0	1	0%	100%
Total membres de l'equip directiu	8	6	2	75%	25%

220 ETS D'ENG. IND. I AERONÀUTICA DE TERRASSA

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Director	1	1	0	100%	0%
Sotsdirectors / es	7	5	2	71%	29%
Secretari acadèmic	1	1	0	100%	0%
Total membres de l'equip directiu	9	7	2	78%	22%

230 ETS D'ENG. DE TELECOMUNICACIÓ DE BARCELONA

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Directora	1	0	1	0%	100%
Sotsdirectors / es	6	5	1	83%	17%
Secretari acadèmic	1	1	0	100%	0%
Total membres de l'equip directiu	8	6	2	75%	25%

240 ETS D'ENGINYERIA INDUSTRIAL DE BARCELONA

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Director	1	1	0	100%	0%
Sotsdirectors / es	8	7	1	88%	13%
Secretària acadèmica	1	0	1	0%	100%
Total membres de l'equip directiu	10	8	2	80%	20%

250 ETS D'ENG. DE CAMINS, CANALS I PORTS DE BARCELONA

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Director	1	1	0	100%	0%
Sotsdirectors / es	6	4	2	67%	33%
Secretari acadèmic	1	1	0	100%	0%
Total membres de l'equip directiu	8	6	2	75%	25%

270 FACULTAT D'INFORMÀTICA DE BARCELONA

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Degana	1	0	1	0%	100%
Vicedegans / es	5	3	2	60%	40%
Secretari acadèmic	1	1	0	100%	0%
Total membres de l'equip directiu	7	4	3	57%	43%

280 FACULTAT DE NÀUTICA DE BARCELONA

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Degà	1	1	0	100%	0%
Vicedegans	4	4	0	100%	0%
Secretari acadèmic	1	1	0	100%	0%
Total membres de l'equip directiu	6	6	0	100%	0%

290 ETS+B190 D'ARQUITECTURA DEL VALLÈS

Càrrec	Dades a maig del 2007			
	Nombre	Homes	Dones	% Homes Dones
Director	1	1	0	100% 0%
Sotsdirectors / es	4	3	1	75% 25%
Secretària acadèmica	1	0	1	0% 100%
Total membres de l'equip directiu	6	4	2	67% 33%

300 EPS DE CASTELLDEFELS

Càrrec	Dades a maig del 2007			
	Nombre	Homes	Dones	% Homes Dones
Director	1	1	0	100% 0%
Sotsdirectors / es	4	3	1	75% 25%
Secretària acadèmica	1	0	1	0% 100%
Total membres de l'equip directiu	6	4	2	67% 33%

310 EPS D'EDIFICACIÓ DE BARCELONA

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Director	1	1	0	100%	0%
Sotsdirectors / es	7	6	1	86%	14%
Secretari acadèmic	1	1	0	100%	0%
Total membres de l'equip directiu	9	8	1	89%	11%

320 EU D'ENGINYERIA TÈCNICA INDUSTRIAL DE TERRASSA

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Director	1	1	0	100%	0%
Sotsdirectors	4	4	0	100%	0%
Secretària acadèmica	1	0	1	0%	100%
Total membres de l'equip directiu	6	5	1	83%	17%

330 EPS D'ENGINYERIA DE MANRESA

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Director	1	1	0	100%	0%
Sotsdirectors / es	5	4	1	80%	20%
Secretària acadèmica	1	0	1	0%	100%
Total membres de l'equip directiu	7	5	2	71%	29%

340 EPS D'ENGINYERS DE VILANOVA I LA GELTRÚ

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Director	1	1	0	100%	0%
Sotsdirectors	5	5	0	100%	0%
Secretari acadèmic	1	1	0	100%	0%
Total membres de l'equip directiu	7	7	0	100%	0%

370 EU D'ÒPTICA I OPTOMETRIA DE TERRASSA

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Directora	1	0	1	0%	100%
Sotsdirectors / es	4	2	2	50%	50%
Secretària acadèmica	1	0	1	0%	100%
Total membres de l'equip directiu	6	2	4	33%	67%

Equips Directius dels Centres Docents (curs 2006-2007)

Centres Adscrits

801 EU NEGOCIS CAIXA TERRASSA

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Director	1	1	0	100%	0%
Sotsdirector	1	1	0	100%	0%
Total membres de l'equip directiu	2	2	0	100%	0%

802 EAE

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Director	1	1	0	100%	0%
Sotsdirectors	2	2	0	100%	0%
Total membres de l'equip directiu	3	3	0	100%	0%

820 EUETIB

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Director	1	1	0	100%	0%
Sotsdirectors	5	5	0	100%	0%
Secretari acadèmic	1	1	0	100%	0%
Total membres de l'equip directiu	7	7	0	100%	0%

830 EUETAB

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Director	1	1	0	100%	0%
Sotsdirectors / es	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Secretària acadèmica	1	0	1	0%	100%
Total membres de l'equip directiu	2	1	1	50%	50%

840 EUPMT

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Director	1	1	0	100%	0%
Sotsdirector	1	1	0	100%	0%
Total membres de l'equip directiu	2	2	0	100%	0%

860 EUETII

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Directora	1	0	1	0%	100%
Sotsdirector d'estudis	1	1	0	100%	0%
Secretari acadèmic	1	1	0	100%	0%
Total membres de l'equip directiu	3	2	1	67%	33%

870 EUETTPC

Càrrec	Dades a maig del 2007				
	Nombre	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Director	1	1	0	100%	0%
Sotsdirector	1	1	0	100%	0%
Total membres de l'equip directiu	2	2	0	100%	0%

Equips Directius dels Departaments (curs 2006-2007)

Resum

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

Detall per departament

		Jun. 07		
	Càrrec	Nombre	Home	Dona
701 AC	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
702 CMEM	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
703 CA	Director	1	1	
	Secretària	1		1
704 CA I	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
705 CA II	Director	1	1	
	Secretària	1		1
706 EC	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
707 ESAI	Director	1	1	
	SotsDirector/a	0		
	Secretària	1		1
708 ETCG	Director	1	1	
	Secretari	1	1	

		Jun. 07		
	Càrrec	Nombre	Home	Dona
709 EE	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
710 EEL	Director	1	1	
	SotsDirectors	2	2	
	Secretari	1	1	
711 EHMA	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
712 EM	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
713 EQ	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
714 ETP	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
715 EIO	Director	1	1	
	Secretària	1		1
716 EA	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
717 EGE	Director	1	1	
	Secretari	1	1	

		Jun. 07		
	Càrrec	Nombre	Home	Dona
718 EGA I	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
719 EGA II	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
720 FA	Director	1	1	
	Secretària	1		1
721 FEN	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
722 ITT	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
723 LSI	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
724 MMT	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
725 MA I	Director	1	1	
	Secretària	1		1
726 MA II	Director	1	1	
	Secretària	1		1

		Jun. 07		
	Càrrec	Nombre	Home	Dona
727 MA III	Director	1	1	
	SotsDirector	1	1	
	Secretari	1	1	
729 MF	Director	1	1	
	Secretària	1		1
731 OO	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
732 OE	Director	1	1	
	SotsDirector/a	0		
	Secretari	1	1	
735 PA	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
736 PE	Director	1	1	
	Secretària	1		1
737 RMEE	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
739 TSC	Director	1	1	
	Secretària	1		1

		Jun. 07		
		Nombre	Home	Dona
740 UOT	Càrrec			
	Director	1	1	
	Sosdirector	1	1	
	Secretari	1	1	
741 EMRN	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
742 CEN	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
743 MA IV	Director	1	1	
	Secretària	1		1
744 ET	Director	1	1	
	Secretari	1	1	
745 ESAB	Directora	1		1
	Secretari/a	0		

Equips Directius dels Instituts Universitaris de Recerca (curs 2006-2007)

420 INSTITUT TÈXIL DE COOPERACIÓ INDUSTRIAL DE TERRASSA

Director
Secretària

juny 07
Home
Dona

440

Director
Sotsdirector
Secretari

juny 07
Home
Home
Home

460 INSTITUT DE TÈCNIQUES ENERGÈTIQUES

Directora
Sotsdirector
Secretaria

juny 07
Dona
Home
Dona

Annex 4 – Dades desagregades per sexe de PDI, PAS i estudiantat amb discapacitat de la UPC (curs 2006-07)

	Personal efectiu			Personal amb discapacitat		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
PDI funcionari	1.107	282	1.389	4	2	6
PDI laboral	1.212	354	1.566	3	1	4
PAS funcionari	92	724	816	2	4	6
PAS laboral	716	374	1.090	8	6	14
TOTAL	3.127	1.734	4.861	17	13	30

Estudiantat de la UPC per tipus de discapacitat

Tipus de discapacitat	Nombre de persones
Mobilitat	4
Mobilitat fina més afectació psicològica	2
Sensorial	1
Visió	2
Audició	9
Audició i altres	1
Cognició i altres	1
Física	2
Física i motricitat	3
Sense especificar	5
Altres	1
TOTAL	31

Dades provisionals pendents de tancament econòmic en data 10/7/2007