

Pla Director
per a la
Igualtat
d'Oportunitats



2007-2010



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA

El principi d'igualtat és un dels fonaments bàsics de totes les comunitats democràtiques. En aquesta primera dècada del segle XXI, es va incrementant la sensibilització de la societat pel que fa a la igualtat de tracte i la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes, sensibilització que s'aconsegueix gràcies a esforços personals i institucionals, així com al marc legal vigent. No obstant, la realitat ens demostra que persisteixen discriminacions més o menys profundes i calen mecanismes que ajudin a resoldre els desequilibris estructurals existents.

La Universitat Politècnica de Catalunya és una universitat de prestigi i de referència, compromesa amb les persones de la seva comunitat i que també aposta per aconseguir la igualtat d'oportunitats. Amb aquesta finalitat, s'ha dotat de diversos instruments com el GIOPACT, un grup de recerca que fa estudis sobre la Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia, ha creat l'Oficina de Suport a la Igualtat d'Oportunitats, disposa d'una Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i d'uns agents ubicats als diferents campus i centres docents. La feina coordinada de tothom, impulsada des del Vicerectorat de Relacions Institucionals i Promoció Territorial, facilita que la Universitat assoleixi de forma progressiva el principi d'igualtat d'oportunitats. Però en quina direcció s'ha de treballar? La resposta està en aquest primer **Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats 2007/2010** que assenyalava la direcció a seguir en els àmbits de gènere i de discapacitat.

Antoni Giró
Rector

Pla Director
per a
la Igualtat
d'Oportunitats

2007-2010



ÍNDEX

1. Introducció	6
2. Principis rectors	8
3. Missió	10
4. Objectiu general del Pla Director	12
5. Objectius dels plans sectorials	14
Igualtat d'Oportunitats entre les dones i els homes de la UPC	15
Igualtat d'Oportunitats per a les persones amb discapacitat	18
6. Presentació dels plans sectorials	20
Igualtat d'Oportunitats entre les dones i els homes de la UPC	22
Igualtat d'Oportunitats per a les persones amb discapacitat	32
Annex 1. Legislació	40
Annex 2. Dades desagregades per sexe del PDI, PAS i estudiantat dels centres propis i adscrits de la UPC (juliol 2007)	52
Annex 3. Dades desagregades per sexe de càrrecs acadèmics (juliol 2007)	66
Annex 4. Dades desagregades per sexe de PDI, PAS i estudiantat amb discapacitat de la UPC (juliol 2007)	72

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, de 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 ha-

bilitats de totes i cadascuna de les persones que en són membres, i la consecució dels objectius fixats.

És important remarcar que es tracta d'un Pla **flexible**, del qual s'ha de tenir en compte principalment l'esperit dels redactats de les accions proposades, que es podran adaptar a les necessitats que vagin sorgint.

El Pla Director i els dos plans sectorials que es presenten tenen com a base la **legislació** que figura a l'annex 1 del document, així com el que disposen 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 que el Pla sigui aprovat pel Consell de Govern de 23 de juliol de 2007.

2.

PRINCIPIS RECTORS



Els **principis rectors** del present Pla Director són 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 deriven dels impactes que l'activitat de les organitzacions produeixen en l'àmbit social, laboral, mediambiental i dels drets humans, i que requereixen la transparència informativa dels resultats assolits. Una política de responsabilitat social consisteix a fer quelcom més del que se'ns exigeix legislativament, no només complir-ho, perquè aquest fet ja és inherent a la mateixa 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; participar activament en la presa de decisions en els temes que són de la seva competència. Tot això 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 continuament 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 agent actiu dels canvis, anticipant-se als problemes i evitant 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 què serveix i amb què està compromesa, com amb la seva comunitat universitària. A més, enforteix la relació amb i entre les persones, que són el principal actiu de 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 la situació exigeixi.
- > En aquest document es presenten els plans sectorials que la UPC proposa per al període 2007-2010. ”

5.

OBJECTIUS DELS
PLANS SECTORIALS



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

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 la comunitat universitària en matèria de no-discriminació i d'equitat, especialment les persones que tenen responsabilitat i estan relacionades amb 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 el professorat, perquè inclogui la perspectiva de gènere en els continguts i les metodologies docents de les assignatures i dels cursos que imparteix, aprofitant la necessària adequació del sistema universitari català a l'Espai Europeu d'Educació Superior (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 el que estableix 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 membres de tots els col·lectius: personal docent i investigador 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, vetllant per 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 en els àmbits de la docència i de la recerca.



▶ Objectiu general 3

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

Objectiu específic 9. Aconseguir una presència de dones en els òrgans de govern i els equips directius de les unitats bàsiques: centres, departaments i instituts. La presència de dones hauria de garantir, com a mínim, el manteniment de 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 màxim equilibri entre dones i homes en els tribunals i en 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. Afavorir 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 recer-

ca 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 en l'estudiantat de les titulacions de la Universitat.

Objectiu específic 13. Incorporar la perspectiva de gènere a totes les actuacions de promoció de la Universitat.

Objectiu específic 14. Impulsar programes de promoció específics per interessar i atraure les noies als estudis tècnics. Vetllar per la 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 adreçades a la conciliació del treball i la vida personal i familiar, tant per a les dones com per als homes.

▶ Objectiu general 6

Incorporar la perspectiva de gènere a 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.

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 la comunitat universitària informant, debatent i fent efectiu aquest compromís.

18

▶ 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 suport 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 que puguin assolir amb èxit les seves funcions professionals.

Objectiu específic 4. Impulsar 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. Estimular la integració en el mercat de 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 per identificar 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, de disposar els instruments, de seleccionar els continguts i d'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 per fer front a les necessitats associades a 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 tota mena de barreres, per assegurar 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 adaptant els edificis ja existents.

Objectiu general 5

Assolir el compromís de la UPC, com a institució pública, amb la societat a què dona servei.

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

Objectiu específic 15. Implicar 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 assolir aquests objectius. S'inclouen també, tant les persones responsables del Consell de Direcció, com les persones o unitats 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 l'estat actual de la qüestió. Així mateix, s'han tingut en compte les bones pràctiques ja aplicades en altres universitats, tant catalanes com de la resta de l'Estat. El resultat 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.

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

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

ACCIONS

1. Crear un servei o oficina per a la igualtat.
2. Incorporar la Igualtat d'Oportunitats (IO) en el futur codi ètic de la UPC.
3. Publicar anualment al web totes les dades desglossades per sexe. Fer un seguiment per la Comissió i comunicar les dades als òrgans de govern.
4. Programar i realitzar jornades/sessions/seminaris de formació específiques sobre gènere/igualtat d'oportunitats/discriminació, impartides per experts, als responsables d'unitats i a persones amb càrrecs de gestió i, especialment, al personal de recursos humans.
5. Incloure un mòdul sobre gènere/discriminació/igualtat d'oportunitats en el material per estudiar en els concursos/oposicions de categories de comandament del PAS i llocs tècnics.
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'aquests objectius. Prèviament, cal fer una reunió amb els consells de centres, departaments i instituts per informar d'aquesta mesura (la finalitat és el compromís de la UPC amb la IO).

Objectiu específic 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.

ACCIONS 1. Crear una pàgina web o un espai on enviar suggeriments i opinions.

Objectiu específic Sensibilitzar el professorat perquè inclogui la perspectiva de gènere en els continguts i les metodologies docents de les assignatures i dels cursos que imparteix, aprofitant la necessària adequació del sistema universitari català a l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES).

ACCIONS

1. Oferir cursos de formació específics sobre gènere/discriminació/igualtat d'oportunitats (com adaptar continguts/metodologies/casos i pràctiques/llenguatge/tracte al professorat), per exemple, al nou professorat.
2. Constituir comissions de tipus tècnic a cada centre per estudiar com incorporar la perspectiva de gènere al currículum de cada titulació (continguts/assignatures específiques), aprofitant l'adaptació i elaboració de plans d'estudi en els nous màsters i graus segons l'EEES.
3. Promoure des dels centres l'adequació dels materials docents al llenguatge no sexista (potser 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).

Objectiu específic 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.

ACCIONS 1. Revisar els impresos i documents per part de cada servei o unitat, amb el seguiment de l'Oficina de Suport a la Igualtat d'Oportunitats.

2. Participar en seminaris, jornades o trobades per tal d'explicar a la societat el que fa la UPC, intercanviar idees i experiències amb altres universitats i institucions promotores de la IO.
3. Fer de patrocinador i col·laborar en l'organització d'activitats relacionades amb les dones.
4. Potenciar l'increment de doctores honoris causa convidades a pronunciar les lliçons inaugurals de curs, en igualtat de mèrits entre homes i dones.

Objectiu específic

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 el que estableix la legislació de contractes del sector públic.

24

ACCIONS

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.

OBJECTIU GENERAL 2

GARANTIR LA NO-DISCRIMINACIÓ I LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS I EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL DELS MEMBRES DE TOTS ELS COL·LECTIUS: PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR, I PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS.

Objectiu específic

Promoure la realització de programes de desenvolupament professional específics per a dones.

ACCIONS

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.
2. Realitzar accions positives en les activitats de formació per a les dones. Fer reserva almenys d'un 40% de places per participar en cursos de for-

mació 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").

3. Promoure la contractació de dones entre el professorat visitant de la UPC, en igualtat de mèrits.

Objectiu específic

Garantir la neutralitat en els processos de selecció i de promoció de personal, vetllant per la neutralitat de criteris i la participació equilibrada de dones i d'homes en els tribunals de concursos.

ACCIONS

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, tesis) i altres comissions, sempre que sigui possible.
2. Examinar i modificar, si escau, la normativa necessària de la UPC, per garantir el màxim equilibri 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.
3. Donar valor al temps de maternitat i paternitat del personal, d'acord amb els criteris que s'estableixin, 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").
4. Dur a terme accions positives en les activitats de formació, en l'horari més adient i durant un any, per a les dones i els 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").

Objectiu específic Garantir la valoració justa i equitativa de les aportacions de les dones que desenvolupen la seva activitat en els àmbits de la docència i de la recerca.

ACCIONS

1. Potenciar i promoure la valoració pública dels resultats de recerca i de docència de les professores i investigadores de la Universitat; fer difusió en els mitjans de comunicació del seu treball.
2. Revisar els criteris de valoració en concursos i oposicions a places docents i de recerca, 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 que han fet a l'àmbit de l'arquitectura, la ciència i l'enginyeria, i incorporar aquesta realitat, possiblement diversa, a l'establiment de criteris de selecció.

26

OBJECTIU GENERAL 3

PROPICIAR LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN ELS NIVELLS DE RESPONSABILITAT, LA REPRESENTACIÓ EN ELS ÒRGANS DE GOVERN DE LA UNIVERSITAT I ELS CÀRRECS UNIPERSONALS DE GOVERN.

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

ACCIONS

1. Encarregar al servei corresponent l'estudi de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. Mantenir 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).



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

- ACCIONS**
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, article 27).
 2. Revisar i modificar la normativa necessària a la UPC, a fi de garantir l'equilibri entre persones de diferent sexe a totes les candidatures. 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 de què es tracti, arrodonit per excés, si escau.

Objectiu específic 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 troncal, optatives i de lliure elecció, directores de màsters, cursos de postgrau i programes de doctorat. Afavorir especialment la seva presència i responsabilitat en els nivells més alts de la docència universitària.

- ACCIONS**
1. Incentivar les dones perquè siguin impulsores i directores de projectes docents.

Objectiu específic 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.

- ACCIONS**
1. Incentivar les dones perquè es presentin a les convocatòries d'avaluació de mèrits de recerca i estudiar-ne les causes quan no ho fan.
 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.
 3. Valorar en les convocatòries d'ajuts als grups de recerca la presència de dones, seguint les directrius del Pla de Recerca i Innovació de Catalunya 2005-2008.

OBJECTIU GENERAL 4

PROMOURE L'EQUILIBRI DE LA PROPORCIÓ ENTRE DONES I HOMES EN L'ESTUDIANTAT DE LES TITULACIONS DE LA UNIVERSITAT.

29

Objectiu específic Incorporar la perspectiva de gènere a totes les actuacions de promoció de la Universitat.

- ACCIONS**
1. Impulsar la imatge i el llenguatge no sexista en el material de promoció i assegurar-se'n. Incloure sempre que sigui possible imatges de noies en el material de promoció de la Universitat.
 2. Ampliar l'apartat de sortides professionals del web de futur estudiantat: incloure-hi professions o funcions que puguin atraure les noies. Indicar funcions o tasques en què les dones destaquen i tenen una presència important (habilitats de comunicació i tracte amb les persones, atenció als detalls, creativitat, capacitat organitzativa...). Posar en format multimèdia (vídeo) testimonis de dones professionals que hagin estudiat a la UPC.
 3. Realitzar sessions de sensibilització per al professorat de la UPC que fa de padrí o padrina d'un centre de secundària, 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 i animar les dones a fer de padrines i/o visitar centres de secundària.

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 incorpori la perspectiva de gènere a la docència, apropant la tecnologia a les noies mitjançant exemples i metodologies adequades.
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 presència de noies entre l'estudiantat (quins interessos tenen les noies de secundària, quines perspectives, etc.), a partir dels quals es puguin realitzar altres estudis o elaborar propostes d'actuació per fer més atractives per a les noies les disciplines i professions pròpies dels estudis de la UPC.

Objectiu específic

Impulsar programes de promoció específics per interessar i atraure les noies als estudis tècnics. Vetllar per la igualtat d'oportunitats en l'accés a la Universitat.

ACCIONS

1. Ampliar els contactes amb ajuntaments i centres de secundària.
2. Potenciar les activitats específiques per a noies de primària i secundària.
3. Donar visibilitat a les dones de la UPC i les professionals en ciència i en tecnologia. Garantir, sempre que sigui possible, la presència femenina a 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 facilitar informació a la premsa escrita, per tal de divulgar el treball científic de professionals de la UPC, garantint en aquest espai la visibilitat del treball de les dones.
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.

OBJECTIU GENERAL 5**PROMOURE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL DE TOTES LES PERSONES QUE TREBALLEN A LA UPC.**

Objectiu específic Adoptar mesures adreçades a la conciliació del treball i la vida personal i familiar, tant per a les dones com per als homes.

- ACCIONS**
1. Convocar les reunions i finalitzar-les en un horari que faciliti la conciliació entre la vida laboral i la vida personal i familiar.
 2. Garantir que les classes de tarda i vespre, indispensables per a molts estudis i alumnat, permetin 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 siguin rotatius per cursos, i que els horaris més desavinents, al principi i al final del dia, en cap cas ocupin més de dos dies a la setmana. Cal fer una regulació semblant si les classes o els exàmens coincideixen en dissabte.
 3. Intentar que les classes que necessàriament s'hagin de fer a partir de les 19 hores no recaiguin en professorat amb fills i filles menors de 12 anys.
 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 Empleado Público.

OBJECTIU GENERAL 6**INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS.**

Objectiu específic 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.

- ACCIONS**
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.
 2. Adaptar el protocol de la UPC "Risc psicosocial i gestió de conflictes" a la detecció i actuació en casos d'assetjament sexual i/o moral.
 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.

Igualtat d'Oportunitats per a les persones amb discapacitat

32

OBJECTIU GENERAL 1

PROMOURE UNA POLÍTICA DE COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT.

Objectiu específic Sensibilitzar la comunitat universitària informant, debatent i fent efectiu aquest compromís.

- ACCIONS**
1. Incorporar la Igualtat d'Oportunitats en el futur codi ètic de la UPC.
 2. Dissenyar i posar en marxa una campanya de comunicació interna que inclogui la creació d'un espai de comunicació web.
 3. Promoure la redacció d'un manual de recursos lingüístics i d'estratègies de redacció per al tractament de la discapacitat.
 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.

5. Organitzar jornades i sessions informatives per a la difusió de temes d'interès general relacionats amb la discapacitat.
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'aquests objectius. Prèviament, caldria informar d'aquesta mesura els consells de centres, departaments i instituts (la finalitat és el compromís de la UPC amb la IO).

OBJECTIU GENERAL 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.

33

Objectiu específic

Planificar i coordinar els recursos necessaris per prestar atenció i suport integral a les persones amb discapacitat que presentin necessitats especials.

ACCIONS

1. Dissenyar 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).
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.
3. Promoure la integració de l'estudiantat amb discapacitat, i la seva problemàtica específica, dins de les associacions i delegacions de l'estudiantat per aconseguir la seva implicació en el suport que poden necessitar per part dels seus companys i companyes de classe/curs. Crear la figura de la persona assistent-acompanyant.

4. Estudiar la possibilitat de realitzar activitats esportives conjuntes amb la resta d'universitats catalanes (d'acord amb la LOU, articles 90 i 91).
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, articles 90 i 91).
6. Impulsar la participació de les persones amb discapacitat en concursos, ja sigui adjudicant premis especials o concursos específics propis o d'altres universitats.

Objectiu específic

Promoure la normalització de la vida laboral dels treballadors i treballadores amb discapacitat, a fi que puguin assolir amb èxit les seves funcions professionals.

ACCIONS

1. Dissenyar i posar en marxa un Programa d'Acció Social per al Personal Docent i Investigador (PDI) i per al Personal d'Administració i Serveis (PAS) que fomenti la igualtat d'oportunitats del personal amb discapacitat.
2. Elaborar i estudiar un Programa d'adaptació dels llocs de treball per prevenir els riscos laborals de les persones amb discapacitat.
3. Adaptar els manuals d'acollida del personal de nova incorporació, afegint-hi els aspectes que les persones amb discapacitat han de conèixer.

Objectiu específic

Impulsar 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.

ACCIONS

1. Dissenyar un Programa de formació en coneixements d'accessibilitat per als treballadors i treballadores amb llocs de treball específics, per tal d'integrar aquest concepte en les seves tasques quotidianes.

Objectiu específic Estimular la integració en el mercat de treball de les persones amb discapacitat, afavorint la seva contractació per part de la UPC.

ACCIONS

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).

OBJECTIU GENERAL 3

FACILITAR LA INFORMACIÓ I MILLORAR LA FORMACIÓ SOBRE DISCAPACITAT.

Objectiu específic Millorar el sistema per identificar l'estudiantat amb discapacitat.

ACCIONS

1. Modificar els impresos de matrícula, les normatives acadèmiques i el cens, per facilitar l'accés de l'estudiantat amb discapacitat a la informació específica.
2. Realitzar un seguiment de l'acompliment de la reserva del 3% de les places en l'accés a la UPC.

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

ACCIONS

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 calgui desenvolupar (d'acord amb la LOU, article 45).
2. Establir una borsa d'ajuts al transport.
3. Crear la figura del professor/a tutor/a com a suport a l'adaptació de l'estudiantat amb discapacitat, pel que fa a l'aprenentatge, l'orientació curricular i professional.



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

ACCIONS

1. Elaborar el procediment i la normativa interna que cal aplicar en aquest respecte.

Objectiu específic Proporcionar al professorat els recursos necessaris en matèria d'atenció educativa per fer front a les necessitats associades a la discapacitat.

ACCIONS

1. Elaborar un Programa de formació psicopedagògica i d'intercanvi d'experiències entre el professorat.
2. Elaborar material pedagògic com a suport a l'activitat acadèmica i fer-ne difusió.

Objectiu específic Fomentar la formació sobre discapacitat i accessibilitat.

ACCIONS

1. Promoure les assignatures sobre discapacitat i accessibilitat en els nous plans d'estudis.
2. Fomentar la realització de tesis doctorals i projectes finals de carrera que donin resposta a les necessitats de la societat.

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

ACCIONS

1. Impulsar la creació de diferents màsters que abordin la temàtica indicada.
2. Analitzar amb la Fundació UPC la creació i realització de cursos específics.

OBJECTIU GENERAL 4**ELIMINAR TOTA MENA DE BARRERES PER ASSEGURAR L'ACCESSIBILITAT UNIVERSAL.**

Objectiu específic Introduir el principi d'igualtat i d'accessibilitat tecnològica i de comunicacions.

- ACCIONS**
1. Elaborar i posar en marxa un programa d'adaptació TIC d'aules docents, biblioteques i laboratoris (d'acord amb la LOU, disposició adicional 24^a, Ley 51/2003).
 2. Adaptar les sales de presentació i auditoris actuals, amb la tecnologia necessària per a la correcta accessibilitat de les persones amb discapacitat.
 3. Dissenyar i posar en marxa el 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 24^a, Ley 51/2003).
 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 24^a, Ley 51/2003).

Objectiu específic 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 adaptant els edificis ja existents.

- ACCIONS**
1. Adaptar la senyalització dels espais físics a la normativa vigent d'accessibilitat per a persones discapacitades (d'acord amb el Real Decreto 366/2007, de 16 de marzo, artículo 7).
 2. Actualitzar, planificar i executar el Pla d'Accessibilitat de la UPC (Real Decreto 505/2007, Real Decreto 366/2007, Ley 51/2003).
 3. Realitzar un mapa guia dels accessos per a les persones discapacitades en tots els campus i centres docents.

OBJECTIU GENERAL 5**ASSOLIR EL COMPROMÍS DE LA UPC, COM A INSTITUCIÓ PÚBLICA D'ENSENYAMENT SUPERIOR, AMB LA SOCIETAT A QUÈ DÓNA SERVEI.**

Objectiu específic Facilitar la integració laboral dels titulats i titulades amb algun tipus de discapacitat.

ACCIONS 1. Elaborar i posar en marxa un programa d'orientació i inserció laboral.

Objectiu específic Implicar la societat en els projectes que la UPC porti a terme en aquest àmbit.

ACCIONS 1. Proposar al Consell Social la creació d'un premi de recerca per a projectes específics de promoció de l'autonomia personal.

2. Identificar i facilitar projectes que puguin ser patrocinats per empreses i institucions, mitjançant el Programa UPC21.

39

Objectiu específic Promoure la difusió del coneixement del principi d'accessibilitat universal en la societat.

ACCIONS 1. Organitzar i participar en actes, jornades, fires i congressos de difusió i foment del coneixement.

2. Promoure projectes que donin 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 i ciutadanes.

3. Donar difusió dels resultats de la recerca als mitjans de comunicació.

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

ACCIONS 1. Identificar interlocutors/es i confeccionar una base de dades centralitzada per al coneixement de tota la comunitat universitària.

Annex 1.

LEGISLACIÓ

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 la persona (art. 9.2), el dret a la dignitat de les persones i al 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, l'obligació dels serveis públics de desenvolupar una política de previsió, tractament, rehabilitació i integració de les persones disminuïdes físiques, sensorials i psíquiques, a les quals 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 o 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 rebran, si escau, els programes de suport i els recursos que aquesta llei reconeix (Article 6, Secció 3a. Articles 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 per al 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 a 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 a la informació proporcionada per mitjans electrònics de les persones amb discapacitat i d'edat avançada. Obliga 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, podran exigir que les pàgines d'Internet que financin, també compleixin aquests requisits. Igualment explícita 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 als continguts digitals.

Ley de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LION-DAU), 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: volen prevenir o compensar els desavantatges o les 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: volen prevenir o corregir que una persona amb discapacitat sigui tractada d'una manera, directa o indirecta, menys favorable 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 com a 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, assetjaments, incompliment de les exigències d'accessibilitat i de realitzar ajustaments raonables, així com l'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 d'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 suport a la comunicació oral.

En el marc dels serveis d'atenció a l'estudiantat universitari amb discapacitat, la Universitat haurà de promoure programes i iniciatives específiques d'atenció a l'estudiantat sord, amb discapacitat auditiva o sordceguesa amb l'objectiu de facilitar-los assessorament i mesures de suport.

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 una quota no inferior al 5% 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% dels efectius totals de l'Administració de l'Estat...".

Finalment, cal 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

Pretèn remoure els obstacles que impedeixen la igualtat efectiva entre dones i homes, guiada 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 recerca 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 prendre 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; aquest document proposa 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). 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'errades en el DOGC núm. 1527, pàg. 6204) modificada pel decret legislatiu 6/1994

Regula l'accessibilitat al medi físic, concretament, en aquests àmbits sectorials: l'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 als diferents tipus de barreres: arquitectòniques, urbanístiques, d'edificació, transport i 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 amb l'àmbit de les persones discapacitades, 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 han d'adaptar les proves d'accés a la universitat per tal que l'estudiantat amb necessitats especials pugui realitzar-les. També fa referència al fet de facilitar l'accessibilitat a les instal·lacions. Finalment, obliga a reservar un 3% de les places en cada un dels centres docents per a l'estudiantat amb discapacitat que durant la seva escolarització anterior hagi requerit recursos extraordinaris. Aquest estudiantat ha d'haver passat 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 de l'estudiantat, especifica que tenen dret a la igualtat d'oportunitats i a la no-discriminació, per circumstàncies personals o socials, inclosa la discapacitat, en l'accés a la universitat, l'ingrés en els seus centres, la permanència a la universitat i l'exercici dels seus deures acadèmics.

Així mateix, en la disposició addicional 24, s'estableix que les universitats han de tenir en compte el que es regula a la LISMI i LOGSE (està derogada per la Ley 10/2002 de Calidad de la Educación) relatiu a la integració d'estudiantat 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 oblidia 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 la qual 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, d'acord amb el percentatge que representen entre els titulats i titulades. 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

suport 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 dels quals la universitat ha de tenir cura de manera especial. (articles 13 - 27bis apartat e- 41 apartat 4 - 45 apartat 4 - 46 paràgraf b i j apartat 2 - 57 apartat 2 - 62 apartat 3 - 64 apartat 1 - disposició adicional 24 - disposició adicional 4 - disposició adicional 12 - disposició adicional 19).

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

Tota la secció quarta està dedicada a l'alumnat 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; a facilitar els recursos necessaris per assolir els nivells establerts amb caràcter general; a la identificació i la valoració de les necessitats per equips interdisciplinaris que elaboraran els corresponents plans d'actuació i avaluaran els resultats; a flexibilitzar l'edat de finalització del període d'escolarització obligatòria; a suprimir barreres arquitectòniques i d'accessibilitat i a 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 l'alumnat amb discapacitats:

- RD 1741/2003, de 19 de diciembre, que regula la prueba general de bachillerato. Artículo 11.
- RD 117/2004, de 24 de enero, por el cual se desarrolla la ordenación y se establece el currículum de bachillerato. Disposición adicional segunda.
- 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. Artículos 1, 4.8, 14, disposición adicional cuarta.

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 la sensibilització sobre el respecte a la igualtat d'oportunitats.

50

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 la 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 Ley 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 per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat".

3.2. Autònica

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 a la universitat per a tots els ciutadans i ciutadanes 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 l'estudiantat 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 infants amb discapacitats. Aquests textos segueixen els principis i les línies d'actuació establerts per la 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 quals inclou l'alumnat amb discapacitats. Els 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 a l'ensenyament universitari de l'estudiantat amb discapacitats, 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
(juliol 2007)

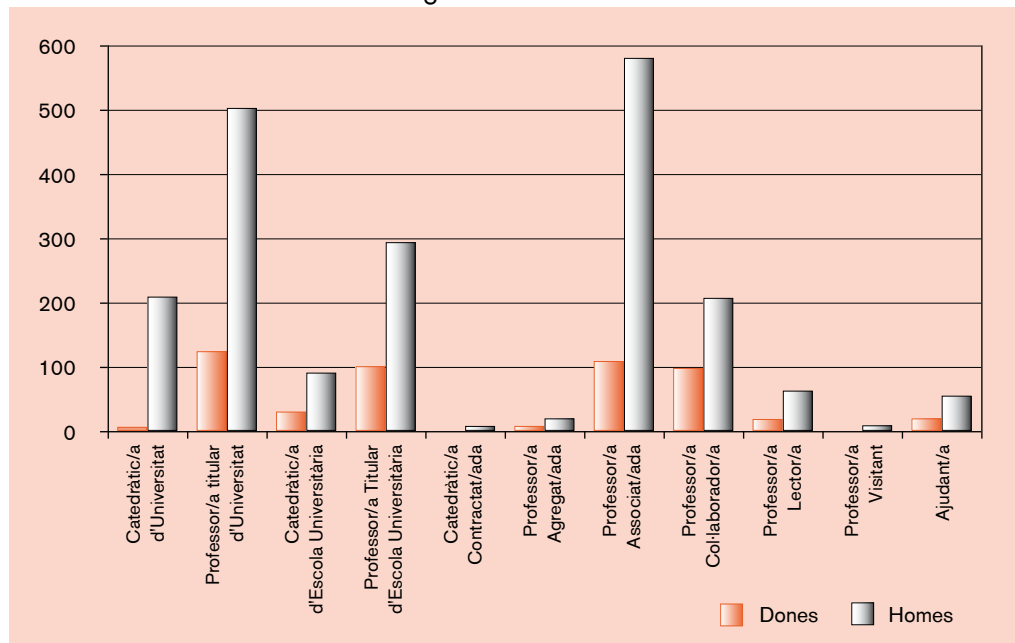
Personal Docent i Investigador dels centres propis

TAULA 1.1. Personal Docent i Investigador total

	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
	TOTAL PDI Funcionari	279	20,20	1.100	79,76	1.379
PDI Contractat	CATEDRÀTIC/A CONTRACTAT/ADA	0	0,00	510	0,00	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 PDI Contractat	259	21,81	927	78,16	1.186
TOTAL		538	20,97	2.027	79,03	2.565

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

FIGURA 1.1. Personal Docent i Investigador total



TAULA 1.2. Personal Docent i Investigador adscrit orgànicament a les unitats bàsiques

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

TAULA 1.3. Personal Docent i Investigador funcionari adscrit orgànicament a les unitats bàsiques

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

TAULA 1.4. Personal Docent i Investigador contractat adscrit orgànicament a les unitats bàsiques

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

FIGURA 1.2. Personal Docent i Investigador adscrit orgànicament a les unitats bàsiques

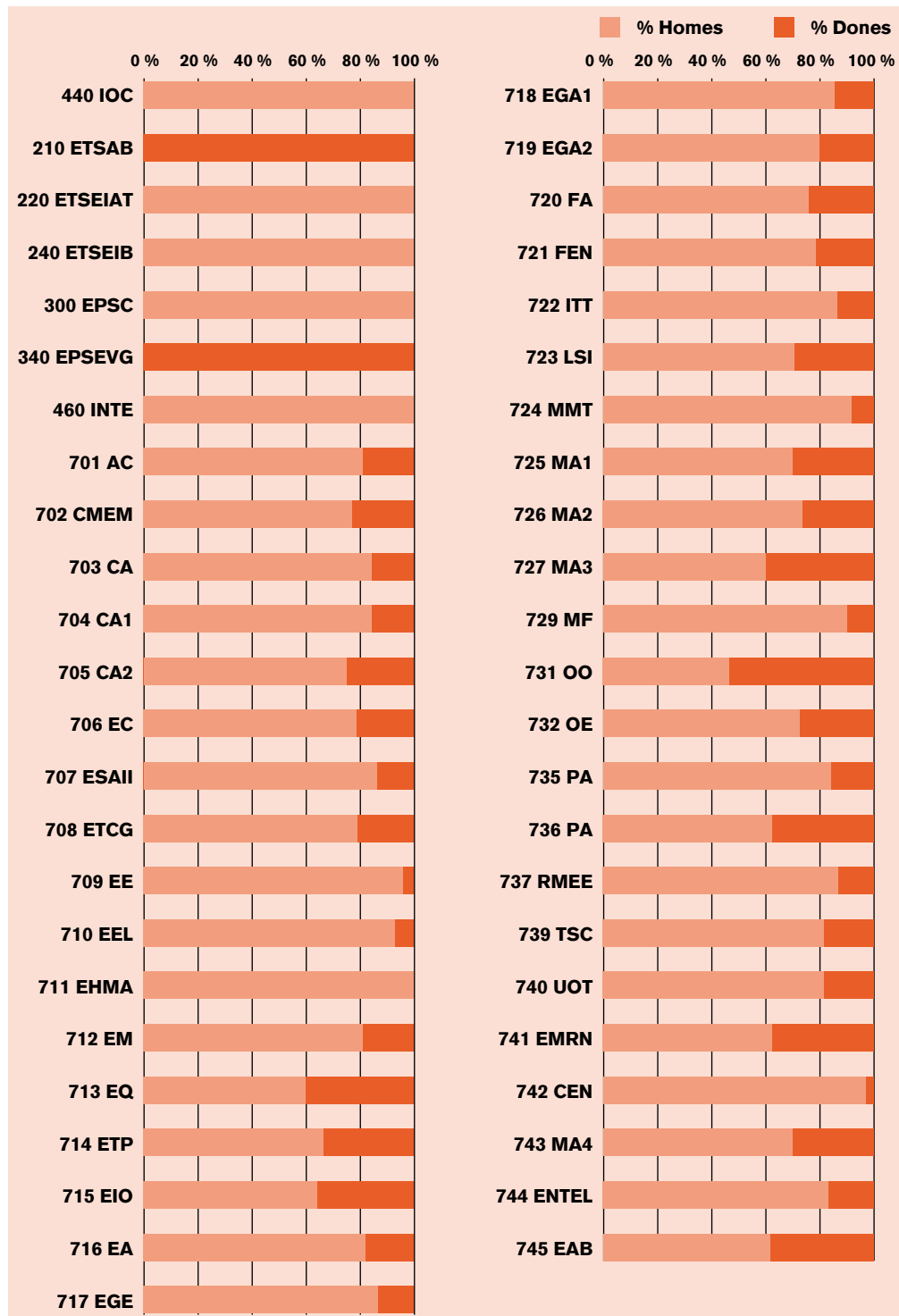


FIGURA 1.3. Personal Docent i Investigador funcionari adscrit orgànicament a les unitats bàsiques

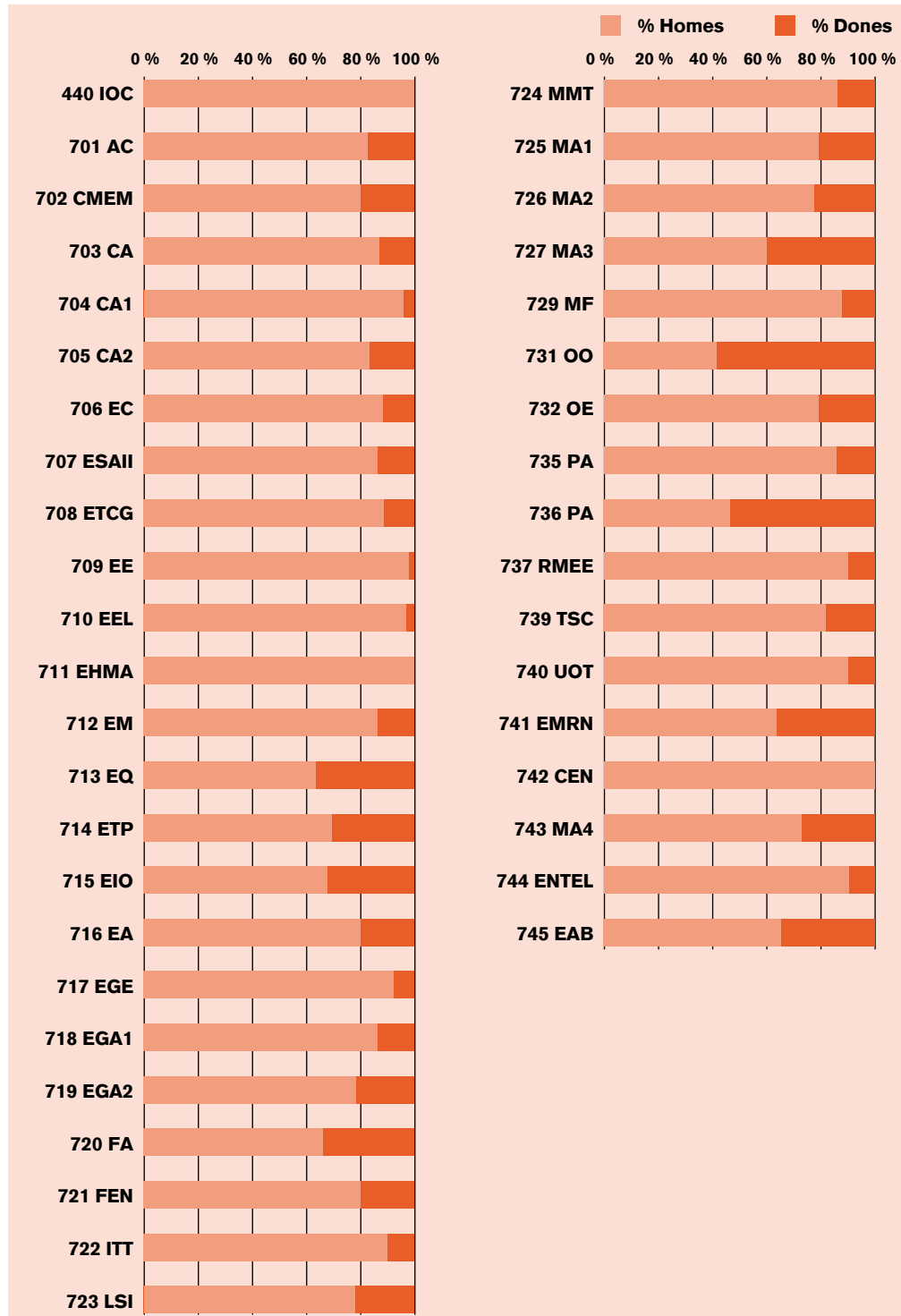
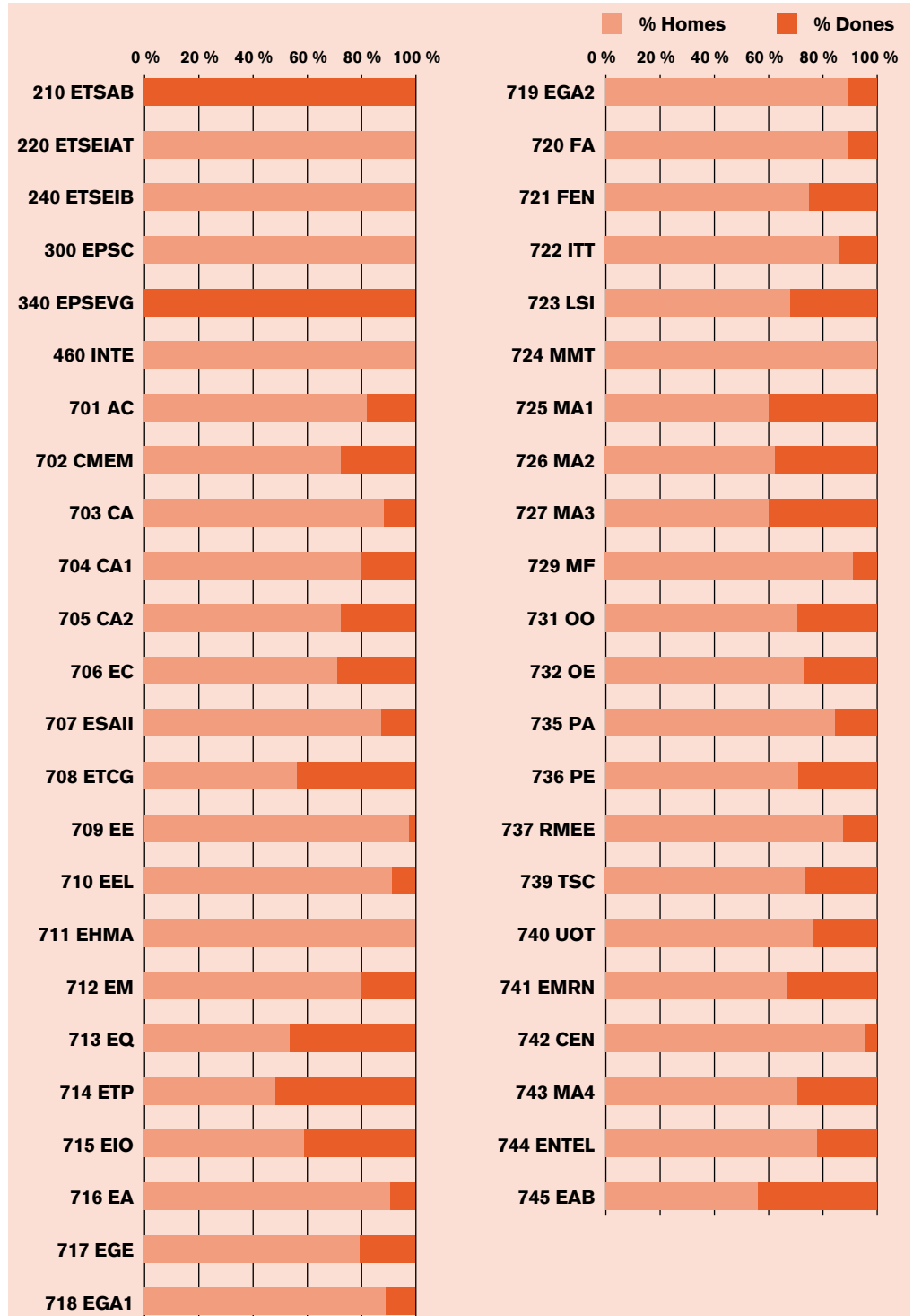
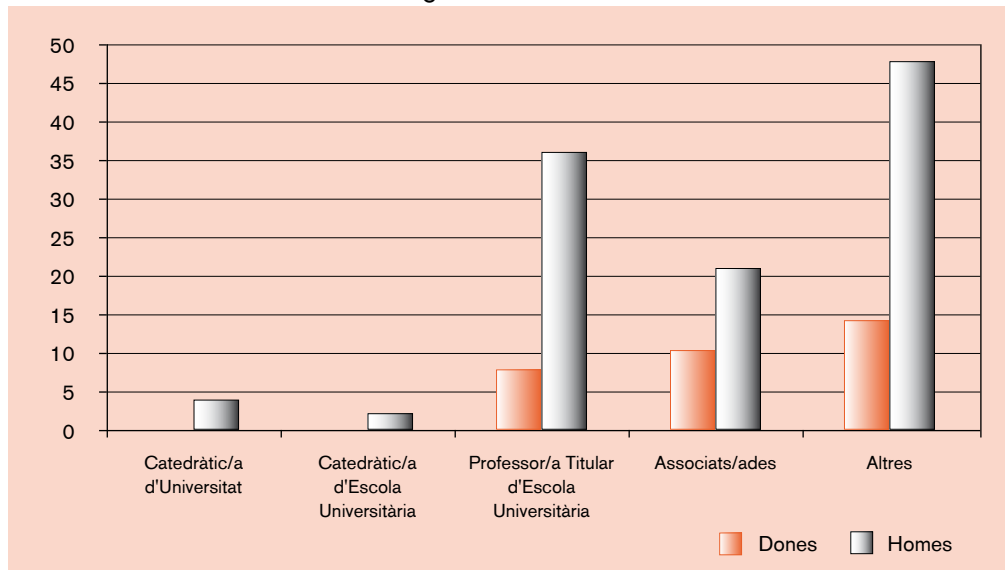


FIGURA 1.4. Personal Docent i Investigador contractat adscrit orgànicament a les unitats bàsiques



Personal Docent i Investigador dels centres adscrits

FIGURA 1.5. Personal Docent i Investigador dels centres adscrits



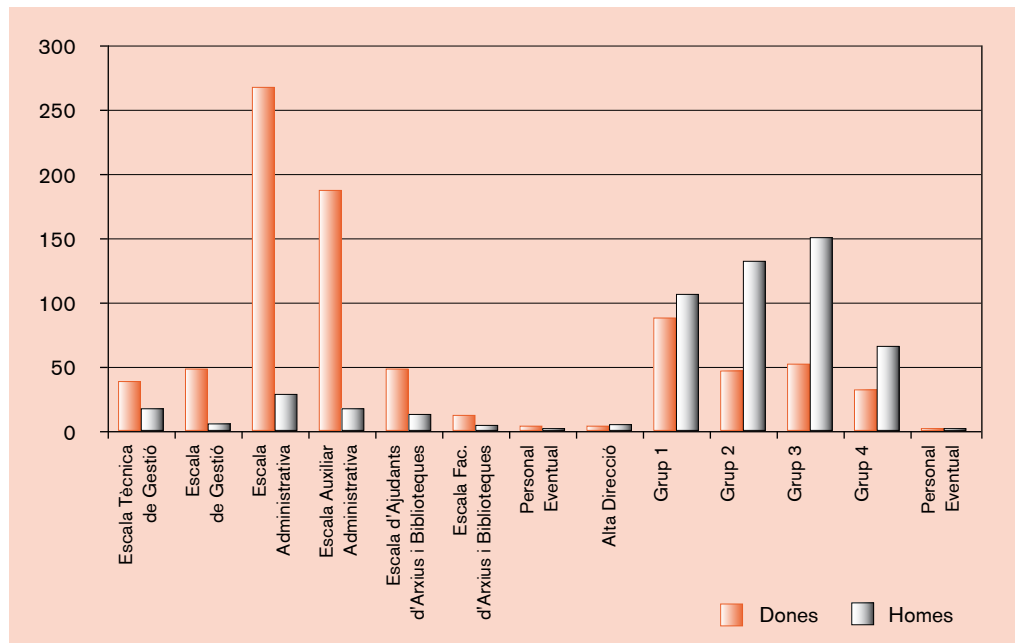
Personal d'Administració i Serveis propi

TAULA 2.1. Personal d'Administració i Serveis (PAS) propi

Categoria		Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total
PAS Funcionari	ESCALA TÈCNICA DE 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 I BIBLIOTEQUES	49	80,33	12	19,67	61
	ESCALA FAC. D'ARXIU I BIBLIOTEQUES	13	81,25	3	18,75	16
	PERSONAL EVENTUAL	2	66,67	1	33,33	3
TOTAL PAS FUNCIONARI		608	88,24	82	11,75	690
PAS Laboral	ALTA DIRECCIÓ	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
	PERSONAL EVENTUAL	1	50,00	1	50,00%	2
TOTAL PAS LABORAL		229	32,76	470	67,20	699
TOTAL		837	60,30	551	39,70	1.388

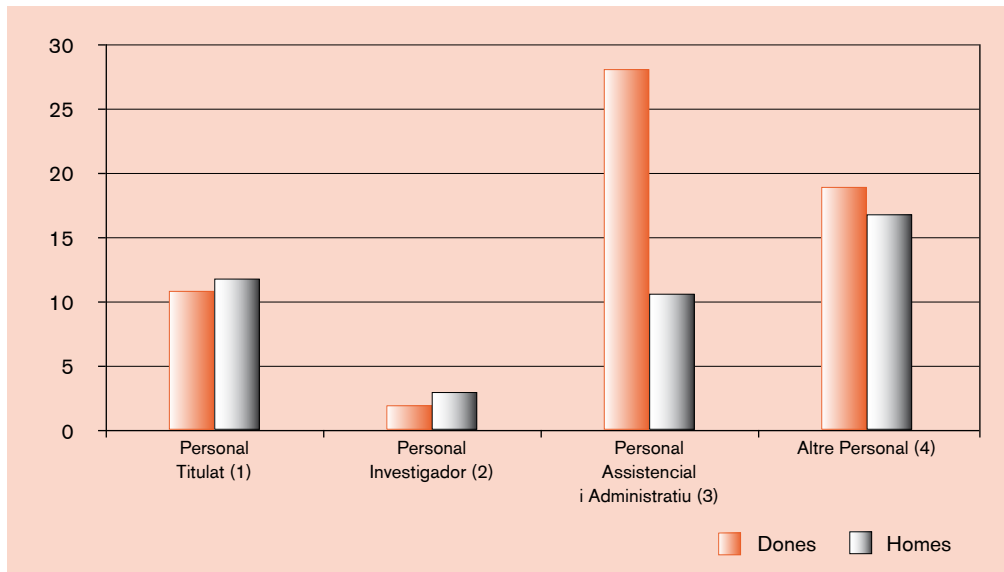
No consta el personal propi de l'EUNETIB i l'EUNETAB

FIGURA 2.1. Personal d'Administració i Serveis



Personal d'administració i serveis dels centres adscrits

TAULA 2.2. Personal d'administració i serveis dels centres adscrits

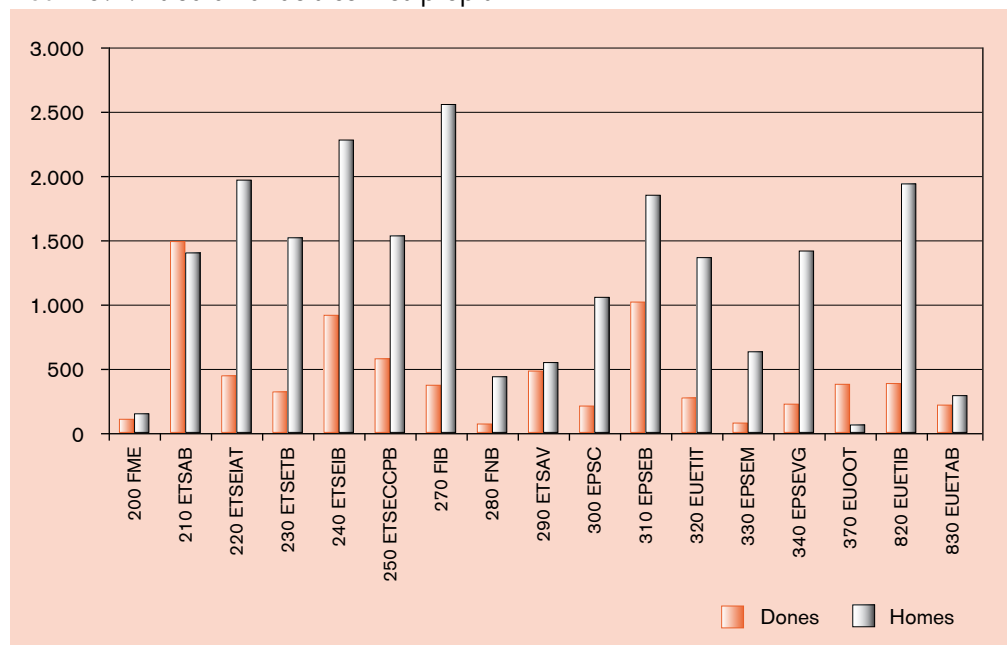


Estudiantat dels centres propis

TAULA 3.1. Estudiantat dels centres propis

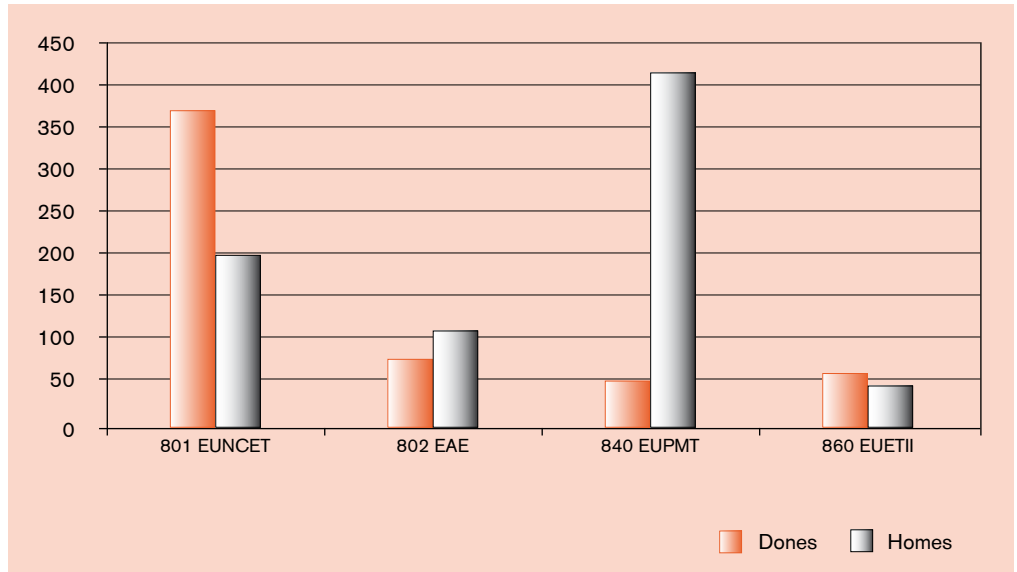
Centre	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total
200 FME	151	45,90	178	54,10	329
210 ETSAB	1.506	51,58	1.414	48,42	2.920
220 ETSEIAT	425	17,93	1.945	82,07	2.370
230 ETSETB	318	17,07	1.545	82,93	1.863
240 ETSEIB	898	28,13	2.294	71,87	3.192
250 ETSECCPB	589	27,31	1.568	72,69	2.157
270 FIB	330	11,38	2.571	88,62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

FIGURA 3.1. Estudiantat dels centres propis



Estudiantat dels centres adscrits

FIGURA 3.2. Estudiantat dels centres adscrits



Annex 3.

DADES DESAGREGADES

PER SEXE DE CÀRRECS

ACADÈMICS

(juliol 2007)

Òrgans de govern col·legiats

Taula 1.1. Principals òrgans de govern col·legiats de la Universitat

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

TAULA 1.2. Equips directius dels centres docents

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

TAULA 1.3. Equips directius dels departaments

Càrrec	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Director/a	1	3	39	98	40
Sostdirector/a	0	0	4	100	4
Secretari/ària	11	28	28	72	39
TOTAL	12	14	71	86	83

TAULA 1.4. Equips directius dels instituts universitaris de recerca

Càrrec	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Director/a	1	33,33	2	66,67	3
Sostdirector/a	0	0,00	2	100,00	2
Secretari/ària	2	66,67	1	33,33	3
TOTAL	3	37,50	5	62,50	8

TAULA 1.5. Detall dels equips directius dels centres docents

200 FACULTAT DE MATEMÀTIQUES I ESTADÍSTICA

Càrrec	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Degà	0	0	1	100	1
Vicedegans/es	1	25	3	75	4
Secretari acadèmic	0	0	1	100	1
TOTAL MEMBRES DE L'EQUIP DIRECTIU	1	17	5	83	6

210 E.T.S. D'ARQUITECTURA DE BARCELONA

Càrrec	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Director	0	0	1	100	1
Sostdirectors/es	1	17	5	83	6
Secretària acadèmica	1	100	0	0	1
TOTAL MEMBRES DE L'EQUIP DIRECTIU	2	25	6	75	8

220 E.T.S. D'ENGINYERIES INDUSTRIAL I AERONÀUTICA DE TERRASSA

Càrrec	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Director	0	0	1	100	1
Sostdirectors/es	2	29	5	71	7
Secretari acadèmic	0	0	1	100	1
TOTAL MEMBRES DE L'EQUIP DIRECTIU	2	22	7	78	9

230 E.T.S. D'ENGINYERIA DE TELECOMUNICACIÓ DE BARCELONA

Càrrec	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Directora	1	100	0	0	1
Sostdirectors/es	1	17	5	83	6
Secretari acadèmic	0	0	1	100	1
TOTAL MEMBRES DE L'EQUIP DIRECTIU	2	25	6	75	8

240 E.T.S. D'ENGINYERIA INDUSTRIAL DE BARCELONA

Càrrec	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Director	0	0	1	100	1
Sostdirectors/es	1	13	7	88	8
Secretària acadèmica	1	0	0	100	1
TOTAL MEMBRES DE L'EQUIP DIRECTIU	2	20	8	80	10

TAULA 1.5. Detall dels equips directius dels centres docents (continuació)
250 E.T.S. D'ENGINYERS DE CAMINS, CANALS I PORTS DE BARCELONA

Càrrec	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Director	0	0	1	100	1
Sostdirectors/es	2	33	4	67	6
Secretari acadèmic	0	0	1	100	1
TOTAL MEMBRES DE L'EQUIP DIRECTIU	2	25	6	75	8

270 FACULTAT D'INFORMÀTICA DE BARCELONA

Càrrec	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Degana	1	100	0	0	1
Vicedegans/es	2	40	3	60	5
Secretari acadèmic	0	0	1	100	1
TOTAL MEMBRES DE L'EQUIP DIRECTIU	3	43	4	57	7

280 FACULTAT DE NÀUTICA DE BARCELONA

Càrrec	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Degà	0	0	1	100	1
Vicedegans	0	0	4	100	4
Secretari acadèmic	0	0	1	100	1
TOTAL MEMBRES DE L'EQUIP DIRECTIU	0	0	6	100	6

290 E.T.S. D'ARQUITECTURA DEL VALLÈS

Càrrec	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Director	0	0	1	100	1
Sostdirectors/es	1	25	3	75	4
Secretària acadèmica	1	100	0	0	1
TOTAL MEMBRES DE L'EQUIP DIRECTIU	2	33	4	67	6

300 E.P.S. DE CASTELLDEFELS

Càrrec	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Director	0	0	1	100	1
Sostdirectors/es	1	25	3	75	4
Secretària acadèmica	1	100	0	0	1
TOTAL MEMBRES DE L'EQUIP DIRECTIU	2	33	4	67	6

TAULA 1.5. Detall dels equips directius dels centres docents (continuació)

310 E.P.S. D'EDIFICACIÓ DE BARCELONA

Càrrec	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Director	0	0	1	100	1
Sostdirectors/es	1	14	6	86	7
Secretari acadèmic	0	0	1	100	1
TOTAL MEMBRES DE L'EQUIP DIRECTIU	1	11	8	89	9

320 E.U. D'ENGINYERIA TÈCNICA INDUSTRIAL DE TERRASSA

Càrrec	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Director	0	0	1	100	1
Sostdirectors	0	0	4	100	4
Secretària acadèmica	1	28	0	72	1
TOTAL MEMBRES DE L'EQUIP DIRECTIU	1	14	5	86	6

330 E.P.S. D'ENGINYERIA DE MANRESA

Càrrec	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Director	0	0	1	100	1
Sostdirectors/es	1	20	4	80	5
Secretària acadèmica	1	100	0	0	1
TOTAL MEMBRES DE L'EQUIP DIRECTIU	2	29	5	71	7

340 E.P.S. D'ENGINYERIA DE VILANOVA I LA GELTRÚ

Càrrec	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Director	0	0	1	100	1
Sostdirectors	0	0	5	100	5
Secretari acadèmic	0	0	1	100	1
TOTAL MEMBRES DE L'EQUIP DIRECTIU	0	0	7	100	7

370 E.U. D'ÒPTICA I OPTOMETRIA DE TERRASSA

Càrrec	Dones	% Dones	Homes	% Homes	TOTAL
Directora	1	100	0	0	1
Sostdirectors/es	2	50	2	50	4
Secretària acadèmica	1	100	0	0	1
TOTAL MEMBRES DE L'EQUIP DIRECTIU	4	67	2	33	6

Annex 4.

DADES DESAGREGADES

PER SEXE DE PDI, PAS

I ESTUDIANTAT AMB

DISCAPACITAT DE LA UPC

(juliol 2007)

TAULA 1.1. Personal Docent Investigador i Personal d'Administració i Serveis

	Personal efectiu			Personal amb discapacitat		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
PDI Funcionari	1.107	282	1.359	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

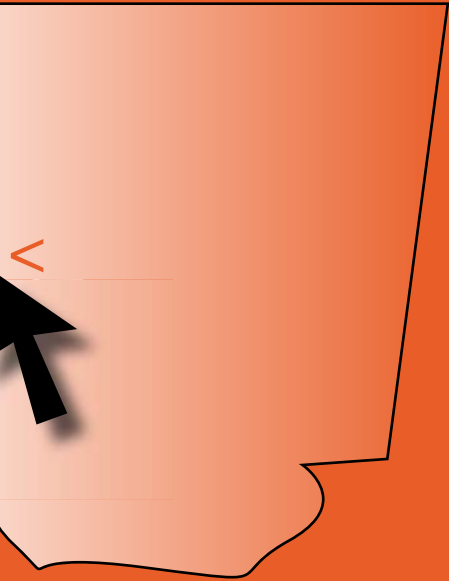
TAULA 1.2. Estudiantat per tipus de discapacitat

Tipus de discapacitat	Nombre de persones
Mobilitat	4
Mobilitat fina amb 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

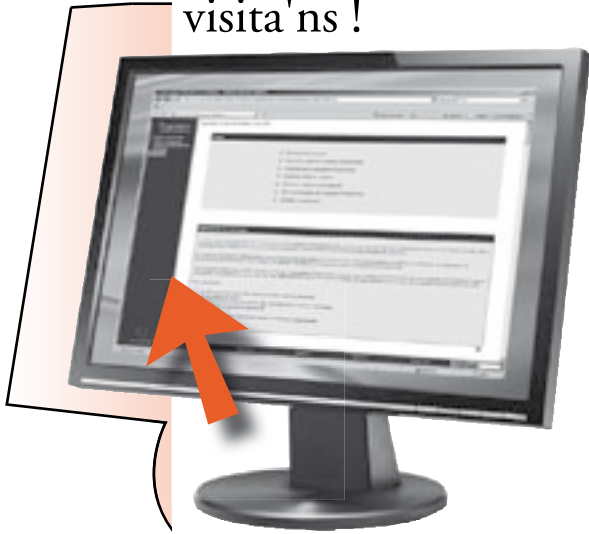
Servei de Comunicació i Promoció de la UPC, 2008 (8413)

Impressor: El Tinter, sal (empresa certificada ISO 14001 i EMAS)

Dipòsit legal: B-47292-2008



visita'ns !



www.upc.edu/igualtat



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA

Amb la col·laboració de:



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball
Direcció General
de Relacions Laborals