

UAB

Universitat Autònoma
de Barcelona

Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona

Quadrienni 2008-2012

Aprovat pel Consell de Govern
en la sessió de 9 de juny de 2008

Segon pla d'acció
per a la igualtat
entre dones i homes
a la
Universitat Autònoma
de Barcelona

Quadrienni 2008-2012

Aprovat pel Consell de Govern
en la sessió de 9 de juny de 2008

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Preàmbul | 5 |
| Diagnòstic de la situació | 6 |
| Personal acadèmic..... | 6 |
| Personal d'administració i serveis..... | 10 |
| Alumnat..... | 12 |
| Elaboració, aprovació i execució del pla..... | 12 |
| Eixos i mesures..... | 15 |
| Eix 1: Visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió..... | 14 |
| Eix 2: L'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional..... | 15 |
| Eix 3: Organització de les condicions del treball amb perspectiva de gènere..... | 16 |
| Eix 4: Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca | 17 |
| Eix 5: Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions | 17 |

Preàmbul

El període de temps transcorregut des de l'aprovació del Primer pla d'acció de la nostra universitat per al bienni 2006-2007 fins a la presentació d'aquest segon pla és relativament curt; però una sèrie de canvis produïts en el marc legal han contribuït a legitimar encara més la iniciativa que va tenir la nostra universitat l'any 2006 d'aprovar un pla d'igualtat que ha estat el primer que s'ha desenvolupat a les universitats catalanes.

Les principals novetats normatives que serveixen de referència per a la definició de les mesures incloses en el pla són les següents:

Actualment, la *Ley orgánica 3/2007, de 22 de març, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* que, en el seu article 45, estableix que les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors hauran d'elaborar i aplicar plans d'igualtat, ens dota d'un marc que orienta i reforça les actuacions ja iniciades en el nostre primer pla.

- Pel que respecta a la introducció del principi d'igualtat en la política d'educació, l'article 24 incorpora "La integració de l'estudi i aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent del professorat."
- Pel que respecta a l'àmbit de l'educació superior, l'article 25 estableix que "les universitats públiques han de fomentar l'ensenyança i investigació sobre el significat i abast de la igualtat entre dones i homes", més concretament, "la inclusió en els plans d'estudi que procedeixi, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre les dones i els homes", "la creació de postgraus específics" i "la realització d'estudis i investigacions especialitzades en la matèria".
- L'article 20, referit a les estadístiques i estudis, estableix que s'ha "d'incloure sistemàticament la variable sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es duguin a terme".
- El principi d'acció positiva queda recollit a l'article 11, on s'introdueix la necessitat d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per tal de corregir situacions de desigualtat respecte dels homes.
- El caràcter transversal del principi d'igualtat de tracte queda recollit en l'article 15: "Les Administracions públiques l'integraran de forma activa en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de les seves activitats.
- Quant a l'accés als nivells de presa de decisions, al llarg del text de la llei es fa menció reiterada a l'establiment d'equilibri en la presència de dones i homes.

Una segona llei, també aprovada l'any 2007, la *Ley orgánica 4/2007, de 12 d'abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*, contribueix a enquadrar el principi d'igualtat en el marc acadèmic. En el seu *Preámbulo* s'indica que "Aquesta llei no oblidarà el paper de la universitat com a transmissora essencial de valors. El repte de la societat actual per aconseguir 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. Aquesta Llei impulsa la resposta de les universitats a aquest repte a través no només de la incorporació d'aquests valors com a objectius propis de la universitat i de la qualitat de la seva activitat, sinó mitjançant l'establiment de sistemes que permetin arribar a la paritat en els òrgans de representació i a una major participació de la dona en els grups d'investigació. Els poders públics han de suprimir els obstacles que impedeixen que les dones estiguin presents en els òrgans de govern de les universitats i en el nivell més elevat de la funció pública docent i investigadora, d'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'ajuda a les víctimes del terrorisme i l'impuls de polítiques actives per garantir la igualtat d'oportunitats a les persones amb discapacitat."

Diagnòstic de la situació

A continuació, es presenten algunes dades sobre la situació de les dones en els tres estaments de la comunitat universitària: el personal acadèmic i el personal d'administració i serveis i l'alumnat. Es considera que els canvis que es produeixen al llarg del temps no es poden atribuir a l'existència de polítiques d'igualtat, atès que només són un dels factors de transformació de la nostra realitat. En conjunt, es pot constatar que la desigual situació de les dones a la universitat no és un problema susceptible de ser resolt a curt termini, tot i que la tendència apunta cap a un equilibri creixent entre els dos sexes.

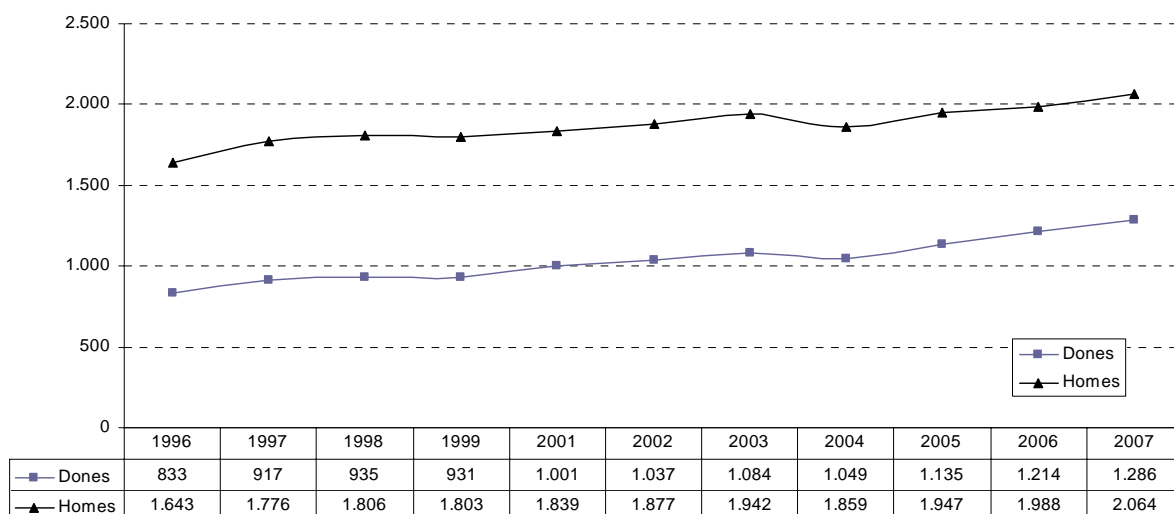
Cal destacar que la nostra universitat es troba en una conjuntura de renovació del personal acadèmic i d'administració i serveis, per la qual cosa es considera especialment important l'aplicació del nostre compromís amb la igualtat.

Personal acadèmic

Les dades que es presenten a continuació mostren que a la nostra universitat el personal acadèmic és el col·lectiu on la desigualtat entre dones i homes és més evident, cosa que s'il·lustra amb el gràfic de *tisora* que evidencia que la universitat produeix un efecte d'embut en les dones. El pes relatiu de les dones en les diferents posicions s'inverteix respecte del corresponent als seus companys conforme puja la categoria acadèmica. En aquest sentit, la categoria on ha pujat més el pes relatiu de les professores és en la d'Associada. Pel que fa als àmbits de coneixement, es manté una distribució desigual entre dones i homes, tot i que en comparació amb anys anteriors aquesta distribució és lleugerament més homogènia. L'aspecte on es pot apreciar una millora més clara és en la participació en projectes de recerca, on la presència de dones és superior a la mitjana de professores a la universitat. Paradoxalment, la participació en recerca no es tradueix en obtenció de trams.

Pel que fa als càrrecs unipersonals, persisteix un marcat desequilibri per sexe, tot i que en els vicerectorats i vicedeganats s'evidencien els resultats positius de l'aplicació de la normativa en matèria d'equilibri en la composició de l'equip de govern de la universitat i de les facultats i escoles.

Evolució del PDI



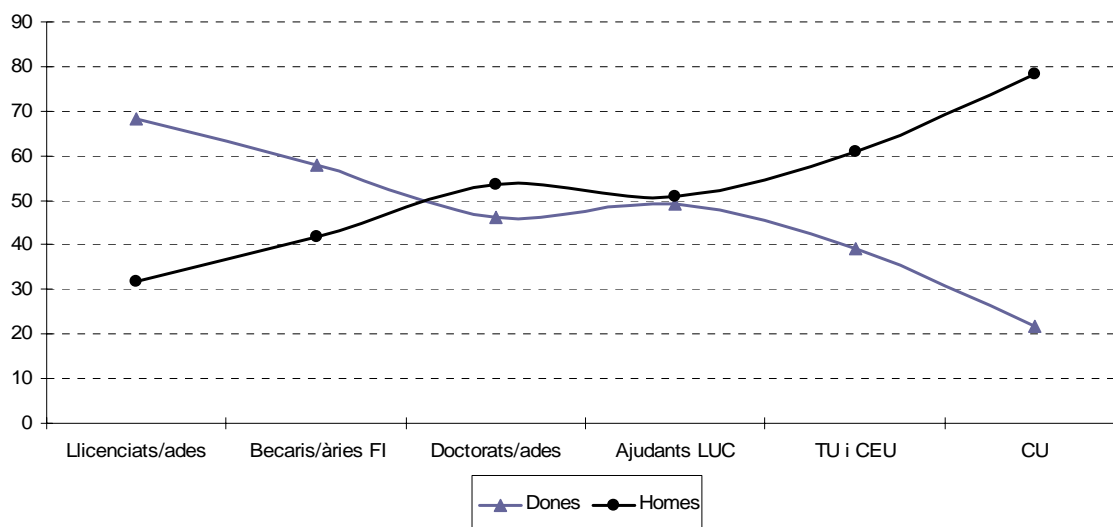
Proporció de professores per categoria i any

| Categoria | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|----------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Professorat funcionari | | | | | |
| Catedràtica d'universitat | 21,2 | 22,7 | 22,0 | 21,8 | 21,6 |
| Titular d'universitat | 37,3 | 37,5 | 37,7 | 38,1 | 39,3 |
| Catedràtica d'escola universitària | 27,3 | 31,0 | 31,0 | 32,1 | 33,3 |
| Titular d'escola universitària | 57,0 | 55,0 | 55,2 | 54,9 | 52,6 |
| Interina | 12,5 | 8,7 | 18,8 | 23,1 | 29,4 |
| <i>Total professorat funcionari</i> | <i>35,0</i> | <i>34,8</i> | <i>35,1</i> | <i>35,1</i> | <i>33,5</i> |
| Professorat no funcionari | | | | | |
| Professora agregada | - | - | 28,6 | 28,0 | 30,8 |
| Emèrita | 20,0 | 33,3 | 5,6 | 10,5 | 49,4 |
| Ajudant LUC | 53,6 | 41,7 | 49,0 | 50,7 | 49,0 |
| Professora lectora | - | - | 47,0 | 46,2 | 48,0 |
| Ajudant d'escola universitària | 0,0 | 0,0 | - | - | - |
| Associada mèdica | 26,9 | 26,7 | 27,3 | 28,3 | 30,3 |
| Associada | 39,7 | 41,4 | 41,2 | 44,1 | 43,2 |
| Professora visitant | 25,0 | 28,6 | 40,0 | 18,2 | 14,3 |
| Altres | 28,2 | 46,8 | 53,0 | 52,7 | 40,0 |
| <i>Total professorat no funcionari</i> | <i>37,9</i> | <i>38,5</i> | <i>38,9</i> | <i>40,7</i> | <i>41,9</i> |
| Total professorat | 35,9 | 37,2 | 36,8 | 37,9 | 38,4 |

Evolució de la relació TU/CU

| Any | Dones | | | Homes | | |
|------|--------|--------|---------------|--------|--------|---------------|
| | (a) CU | (b) TU | Ràtio (b)/(a) | (a) CU | (b) TU | Ràtio (b)/(a) |
| 1996 | 56 | 230 | 4,1 | 250 | 500 | 2,0 |
| 1997 | 57 | 250 | 4,4 | 261 | 521 | 2,0 |
| 1998 | 62 | 275 | 4,4 | 266 | 535 | 2,0 |
| 1999 | 69 | 285 | 4,1 | 276 | 543 | 2,0 |
| 2000 | 71 | 303 | 4,3 | 276 | 551 | 2,0 |
| 2001 | 71 | 311 | 4,4 | 271 | 561 | 2,1 |
| 2002 | 74 | 317 | 4,3 | 275 | 565 | 2,1 |
| 2003 | 74 | 366 | 5,0 | 272 | 617 | 2,3 |
| 2004 | 75 | 353 | 4,7 | 256 | 606 | 2,4 |
| 2005 | 74 | 347 | 4,7 | 263 | 573 | 2,2 |
| 2006 | 74 | 338 | 4,6 | 265 | 550 | 2,1 |
| 2007 | 78 | 329 | 4,2 | 283 | 509 | 1,8 |

Distribució de posicions en la carrera acadèmica. 2006-2007



Distribució del personal acadèmic per àmbits de coneixement. Any 2007

| Àmbits | Dones | Homes | Total |
|--------------------------------------|-------------|-------------|--------------|
| Ciències de la Salut | 30,6 | 69,4 | 813 |
| Ciències Experimentals i Tecnologies | 32,9 | 67,1 | 837 |
| Ciències Humanes | 46,9 | 53,1 | 540 |
| Ciències Socials | 43,9 | 56,1 | 1.159 |
| Total | 38,4 | 61,6 | 3.349 |

Participació en projectes de recerca. Curs 2006-2007*

| Posicions | Dones | Homes | Total |
|--------------------------|-------------|-------------|--------------|
| Investigador/a principal | 38,0 | 62,0 | 768 |
| Investigador/a | 44,9 | 55,1 | 1.003 |
| Becari/ària | 32,4 | 67,6 | 34 |
| Contractat/da | 39,6 | 60,4 | 53 |
| Col·laborador/a | 71,4 | 28,6 | 7 |
| Total | 41,8 | 58,2 | 1.865 |

* Les dades s'han elaborat a partir de les participacions en projectes; per tant, cal tenir en compte que cada persona pot participar en més d'una recerca

Mèrits d'investigació reconeguts del professorat funcionari. Curs 2006-2007

| Mèrits d'investigació | Dones | Homes | Total |
|-----------------------|-------------|-------------|--------------|
| Cap | 42,9 | 57,1 | 319 |
| 1 | 41,3 | 58,7 | 288 |
| De 2 a 3 | 34,9 | 65,1 | 502 |
| De 4 a 6 | 25,8 | 74,2 | 295 |
| Total | 36,1 | 63,9 | 1.404 |

Doctors i doctores *honoris causa*. Període 1976-2007

| Proponent | Dones | Homes | Total |
|-------------------------------------------------|------------|-------------|------------|
| Facultat de Biociències | 1,0 | - | 1,0 |
| Facultat de Ciències | - | 15,5 | 15,5 |
| Facultat de Ciències de la Comunicació | - | 2,0 | 2,0 |
| Facultat de Ciències de l'Educació | 1,0 | 1,5 | 2,5 |
| Facultat de Ciències Econòmiques i Empresarials | - | 2,0 | 2,0 |
| Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia | 0,3 | 1,5 | 1,8 |
| Facultat de Dret | 0,3 | 3,0 | 3,3 |
| Facultat de Filosofia i Lletres | 1,3 | 18,5 | 19,8 |
| Facultat de Medicina | 2,0 | 18,0 | 20,0 |
| Facultat de Traducció i d'Interpretació | - | 2,0 | 2,0 |
| Facultat de Veterinària | - | 3,0 | 3,0 |
| Instituts | 0,0 | 8,0 | 8,0 |
| Total | 6 | 75 | 81 |
| | 7,4 | 92,6 | 100 |

Les fraccions d'unitat corresponen a doctorats proposats per més d'una facultat

Distribució de l'equip de govern de facultats. Any 2007

| Càrrecs | Dones | Homes | Total |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-----------|
| Degà/ana o director/a | 26,7 | 73,3 | 15 |
| Secretari/ària de facultat o escola | 26,7 | 73,3 | 15 |
| Vicedegà/ana o sotsdirector/a | 50,9 | 49,1 | 53 |
| Total | 42,2 | 57,8 | 83 |

Participació en els òrgans de govern. Any 2007

| Òrgan | Dones | Homes | Total |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|
| Claustre | 36,0 | 64,0 | 292 |
| Membres nats | 22,1 | 77,9 | 68 |
| Membres electes: professorat sector A | 34,2 | 65,8 | 79 |
| Membres electes: professorat sector B | 19,2 | 80,8 | 26 |
| Membres electes: alumnat | 55,1 | 44,9 | 89 |
| Membres electes: PAS | 30,0 | 70,0 | 30 |
| Consell de Govern | 30,4 | 69,6 | 56 |
| Consell Social | 26,7 | 73,3 | 15 |
| Equip de Govern | 46,2 | 53,8 | 13 |

Distribució dels principals òrgans unipersonals. Any 2007

| Òrgan | Dones | Homes | Total |
|----------------------------------------|-------|-------|-------|
| Rector | 0,0 | 100,0 | 1 |
| Secretari/ària general | 0,0 | 100,0 | 1 |
| Vicerector/a | 60,0 | 40,0 | 10 |
| Degà/ana, director/a d'escola superior | 23,1 | 76,9 | 13 |
| Director/a d'escola | 50,0 | 50,0 | 2 |
| Director/a de departament | 22,2 | 77,8 | 54 |

Personal d'administració i serveis

A diferència del que passa entre el personal acadèmic, en el cas del personal d'administració i serveis la presència de dones és relativament més elevada, especialment entre el personal funcionari superant el cinquanta per cent. Tot i així, en les categories més altes les dones tenen una presència menor a la proporció general per a cada règim jurídic, en particular en l'escala A i en el Grup 1, sense que la situació millori amb el pas del temps. En el cas del personal laboral, la presència de dones és relativament menor i cal assenyalar el creixement de la proporció de dones en les categories més baixes (grups 3 i 4).

Respecte de la participació en el Claustre, la proporció de dones entre els claustrals és marcadament inferior a la seva presència entre el personal.

Categoria laboral del personal d'administració i serveis. Any 2007

| Categoria | Dones | Homes | Total |
|----------------------------|-------------|-------------|------------|
| <i>Personal funcionari</i> | | | |
| Escala A | 67,3 | 32,7 | 49 |
| Escala B | 74,8 | 25,2 | 127 |
| Escala C | 77,4 | 22,6 | 531 |
| Escala D | 75,3 | 24,7 | 174 |
| Escala E | 0,0 | 100,0 | 1 |
| <i>Total funcionari</i> | <i>76,0</i> | <i>24,0</i> | <i>882</i> |

(continuació)

| <i>Personal laboral</i> | | | |
|-------------------------|-------------|-------------|--------------|
| Grup 1 | 48,3 | 51,7 | 410 |
| Grup 2 | 43,0 | 57,0 | 179 |
| Grup 3 | 46,8 | 53,2 | 408 |
| Grup 4 | 61,4 | 38,6 | 285 |
| <i>Total laboral</i> | <i>50,0</i> | <i>50,0</i> | <i>1.282</i> |
| Total | 60,6 | 39,4 | 2.164 |

Proporció de les dones del personal de l'administració i serveis per categoria i any

| Categoria | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <i>Personal funcionari</i> | | | | | | |
| Escala A | 70,8 | 67,6 | 68,4 | 62,0 | 65,4 | 67,3 |
| Escala B | 73,8 | 73,7 | 73,6 | 74,8 | 74,2 | 74,8 |
| Escala C | 78,4 | 78,7 | 79,4 | 79,5 | 77,9 | 77,4 |
| Escala D | 66,5 | 70,8 | 67,8 | 70,0 | 72,0 | 75,3 |
| Escala E | 33,3 | 0,0 | 50,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| <i>Total funcionari</i> | <i>73,8</i> | <i>75,1</i> | <i>75,2</i> | <i>75,3</i> | <i>75,3</i> | <i>76,0</i> |
| <i>Personal laboral</i> | | | | | | |
| Grup 1 | 48,4 | 48,7 | 49,4 | 48,3 | 49,6 | 48,3 |
| Grup 2 | 42,0 | 40,9 | 45,8 | 44,8 | 41,4 | 43,0 |
| Grup 3 | 25,5 | 35,7 | 40,4 | 43,9 | 44,1 | 46,8 |
| Grup 4 | 53,8 | 54,0 | 58,5 | 58,9 | 61,4 | 61,4 |
| <i>Total laboral</i> | <i>41,7</i> | <i>45,0</i> | <i>48,0</i> | <i>48,3</i> | <i>49,2</i> | <i>50,0</i> |
| Total | 59,2 | 58,9 | 60,5 | 60,6 | 60,4 | 60,6 |

Evolució de la relació entre categories. Personal funcionari

| Any | Dones | | | Homes | | |
|------------|----------------|------------------|----------------|----------------|------------------|----------------|
| | A+B (a) | C+D+E (b) | (b)/(a) | A+B (a) | C+D+E (b) | (b)/(a) |
| 2002 | 110 | 473 | 4,3 | 40 | 167 | 4,2 |
| 2003 | 110 | 483 | 4,4 | 42 | 155 | 3,7 |
| 2004 | 121 | 509 | 4,2 | 46 | 162 | 3,5 |
| 2005 | 123 | 513 | 4,2 | 49 | 159 | 3,2 |
| 2006 | 129 | 535 | 4,1 | 51 | 167 | 3,3 |
| 2007 | 128 | 542 | 4,2 | 48 | 164 | 3,4 |

Evolució de la relació entre categories. Personal laboral

| Any | Dones | | | Homes | | |
|------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 1+2 (a) | 3+4 (b) | (b)/(a) | 1+2 (a) | 3+4 (b) | (b)/(a) |
| 2002 | 139 | 136 | 1,0 | 163 | 222 | 1,4 |
| 2003 | 199 | 212 | 1,1 | 230 | 273 | 1,2 |
| 2004 | 221 | 253 | 1,1 | 237 | 276 | 1,2 |
| 2005 | 226 | 283 | 1,3 | 252 | 283 | 1,1 |
| 2006 | 252 | 324 | 1,3 | 285 | 309 | 1,1 |
| 2007 | 275 | 366 | 1,3 | 314 | 327 | 1,0 |

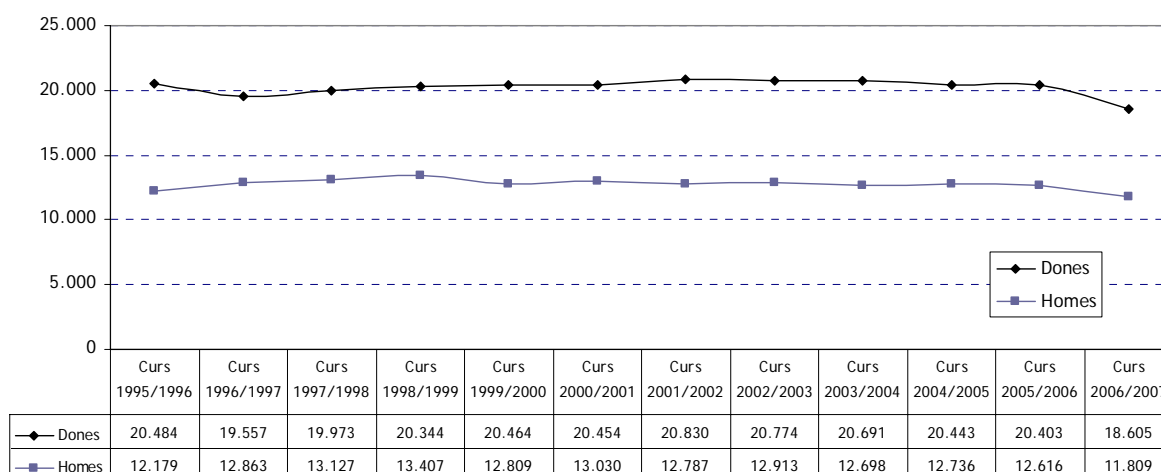
Alumnat

Es manté una sobrerrepresentació de dones en els diferents àmbits de coneixement, excepte en el de les tecnologies. Cal destacar, a més, que a l'àmbit de les ciències experimentals s'ha produït una davallada significativa en la proporció de dones titulades.

Respecte del rendiment acadèmic, en conjunt ha augmentat la proporció d'assignatures que els homes i les dones aproven en relació a les que han matriculat, però es confirma que les dones tenen un rendiment acadèmic superior al dels homes.

En els estudis de doctorat, s'evidencia una presència de dones inferior a la que es correspon amb el nombre de titulades.

Evolució de l'alumnat. Període 1995-2007



Distribució de l'alumnat per àmbits de coneixement. Curs 2006-2007

| Àmbit | Dones | Homes | Total |
|--------------------------------------|-------------|-------------|---------------|
| Ciències Humanes i Estudis Artístics | 68,2 | 31,8 | 4.603 |
| Ciències Socials | 63,7 | 36,3 | 13.546 |
| Ciències de la Salut | 78,0 | 22,0 | 5.062 |
| Tecnologies | 14,6 | 85,4 | 3.091 |
| Ciències Experimentals | 59,0 | 41,0 | 4.112 |
| Total | 61,2 | 38,8 | 30.414 |

Evolució de la proporció de dones titulades sobre el total de titulats, per àmbits de coneixement i any

| Àmbit | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Ciències Humanes i Estudis Artístics | 74,4 | 74,9 | 77,0 | 77,3 | 69,8 |
| Ciències Experimentals | 63,0 | 64,2 | 66,1 | 68,6 | 59,6 |
| Tecnologies | 17,8 | 19,6 | 14,7 | 24,8 | 17,1 |
| Ciències de la Salut | 74,6 | 77,7 | 79,5 | 75,9 | 77,0 |
| Ciències Socials | 69,9 | 69,0 | 69,4 | 71,3 | 73,9 |
| Total | 67,4 | 67,2 | 67,3 | 69,1 | 68,3 |

Proporció d'assignatures de primer o segon cicle superades respecte de les matriculades. Curs 2006-2007

| Àmbit | Dones | Homes | Total |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Ciències Humanes i Estudis Artístics | 74,4 | 66,7 | 72,0 |
| Ciències Experimentals | 73,0 | 67,3 | 70,7 |
| Tecnologies | 66,6 | 63,0 | 63,6 |
| Ciències de la Salut | 81,3 | 77,9 | 80,5 |
| Ciències Socials | 78,4 | 66,8 | 74,4 |
| Total | 77,4 | 67,2 | 73,6 |

Qualificació obtinguda en assignatures de primer o segon cicle segons el sexe i l'àmbit de coneixement. Curs 2006-2007

| | Ciències Humanes i Estudis Artístics | | | Ciències Experimentals | | |
|-------------------|--------------------------------------|-------|-------|------------------------|-------|-------|
| | Dones | Homes | Total | Dones | Homes | Total |
| No presentat | 19,9 | 27,4 | 22,2 | 16,3 | 22,7 | 18,8 |
| Suspens | 5,7 | 5,9 | 5,7 | 10,8 | 10,0 | 10,5 |
| Aprovat | 30,7 | 27,1 | 29,6 | 36,2 | 35,0 | 35,7 |
| Notable | 30,2 | 25,9 | 28,9 | 26,3 | 23,1 | 25,0 |
| Excel·lent | 10,8 | 10,2 | 10,6 | 8,0 | 6,7 | 7,5 |
| Matrícula d'honor | 2,7 | 3,5 | 2,9 | 2,5 | 2,6 | 2,5 |

.../...

| | Tecnologies | | | Ciències de la Salut | | |
|-------------------|-------------|-------|-------|----------------------|-------|-------|
| | Dones | Homes | Total | Dones | Homes | Total |
| No presentat | 21,0 | 23,2 | 22,9 | 10,9 | 14,5 | 11,7 |
| Suspens | 12,4 | 13,8 | 13,6 | 7,8 | 7,6 | 7,8 |
| Aprovat | 31,6 | 32,6 | 32,5 | 36,5 | 35,1 | 36,2 |
| Notable | 26,0 | 23,3 | 23,7 | 33,5 | 31,9 | 33,1 |
| Excel·lent | 6,7 | 5,3 | 5,5 | 8,7 | 8,1 | 8,6 |
| Matrícula d'honor | 2,3 | 1,8 | 1,8 | 2,6 | 2,7 | 2,6 |

.../...

| | Ciències Socials | | | Total UAB | | |
|-------------------|------------------|-------|-------|-----------|-------|-------|
| | Dones | Homes | Total | Dones | Homes | Total |
| No presentat | 15,3 | 24,4 | 18,4 | 15,4 | 23,3 | 18,3 |
| Suspens | 6,4 | 8,8 | 7,2 | 7,2 | 9,5 | 8,1 |
| Aprovat | 32,6 | 33,0 | 32,8 | 33,5 | 32,7 | 33,2 |
| Notable | 34,8 | 25,1 | 31,5 | 32,6 | 25,2 | 29,9 |
| Excel·lent | 9,4 | 7,0 | 8,5 | 9,2 | 7,1 | 8,4 |
| Matrícula d'honor | 1,6 | 1,7 | 1,6 | 2,1 | 2,1 | 2,1 |

Tesis llegides per àmbit de coneixement i sexe. Curs 2006-2007

| Àmbit | Dones | Homes | Total |
|--------------------------------------|-------------|-------------|------------|
| Ciències Humanes | 36,1 | 63,9 | 36 |
| Ciències Experimentals i Tecnologies | 46,0 | 54,0 | 161 |
| Ciències de la Salut | 56,5 | 43,5 | 115 |
| Ciències Socials | 37,0 | 63,0 | 81 |
| Total | 46,3 | 53,7 | 393 |

Elaboració, aprovació i execució del pla

El punt de partida per a l'elaboració del segon pla d'acció ha estat l'experiència adquirida en el disseny i aplicació del primer pla d'igualtat. Respecte del primer pla, es recullen les mesures de caràcter permanent i es defineixen mesures noves en bona mida justificades pels canvis legals que introdueixen la Llei d'igualtat i la de reforma de la LOU aprovades l'any 2007.

El procés d'elaboració de la proposta de pla ha estat el següent:

1. Anàlisi de l'informe sobre el seguiment de la implementació del primer pla d'acció.
2. Revisió de la documentació aportada per la Comissió Dona i Ciència, del Consell Interuniversitari de Catalunya.
3. Redacció de l'esborrany de la proposta del pla per part de l'Observatori per a la Igualtat.
4. Lliurament del document de treball al Consell Assessor de l'Observatori per tal de recollir propostes i esmenes.
5. Sessió de treball del Consell Assessor a fi d'elaborar la proposta de pla.
6. Lliurament de la proposta a l'Equip de Govern.
7. Lliurament de la proposta als agents socials, per tal de recollir els seus comentaris i propostes.
8. Sessió de treball amb la representació sindical.
9. Redacció de la proposta definitiva.
10. Lliurament del document als membres del Consell de Govern i presentació de la proposta de Pla.
11. Aprovació del Pla per part del Consell de Govern.

Eixos i mesures

Seguint el criteri aplicat en la redacció del primer pla, les mesures s'organitzen entorn de cinc eixos:

1. Visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió.
2. Accés en igualtat de condicions al treball i a la promoció professional.
3. Organització de les condicions del treball amb perspectiva de gènere.

4. Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca.
5. Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions.

Eix 1: Visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.1. Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe. | |
| Òrgan responsable | Secretaria General i Gerència |
| Execució | Oficina de Gestió de la Informació i la Documentació (OGID) |
| Instrument | |
| Calendari | Permanent |
| 1.2. Presentar desagregades per sexe les dades relacionades amb l'elaboració dels acords interns de planificació de facultats i escoles, departaments i instituts. | |
| Òrgan responsable | Equip de Govern (Comissió sectorial de Planificació Estratègica) |
| Execució | OGID |
| Instrument | |
| Calendari | Permanent |
| 1.3. Fer públiques estadístiques desagregades per sexe dels membres de les comissions i tribunals que avaluen els expedients de les persones que es presenten a qualsevol convocatòria de la UAB. | |
| Òrgan responsable | Comissionat per a Polítiques de Gènere |
| Execució | Observatori per a la Igualtat |
| Instrument | Web de l'Observatori per a la Igualtat |
| Calendari | Permanent |
| 1.4. Considerar la perspectiva de gènere a totes les publicacions de la universitat, amb l'atenció a l'ús d'un llenguatge no sexista. | |
| Òrgan responsable | Secretaria General |
| Execució | Àrea de Comunicació i de Promoció |
| Instrument | Llibre d'estil de la UAB |
| Calendari | 2008 |
| 1.5. Visualitzar en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere. | |
| Òrgan responsable | Vicerectorat d'Economia |
| Execució | Vicegerència d'Economia |
| Instrument | Pressupostos anuals |
| Calendari | Permanent |
| 1.6. Difondre les actuacions del Pla d'acció per a la igualtat. | |
| Òrgan responsable | Equip de Govern (Comissió Sectorial de Relacions Institucionals i Comunicació) |
| Execució | Àrea de Comunicació i de Promoció |
| Instrument | Publicació L'Autònoma, Portal L'Autònoma Divulga, intranet. Reunió de l'Equip de Govern amb els deganats i les direccions de departaments i instituts |
| Calendari | 2008 |
| 1.7. Elaborar un informe sobre els resultats dels processos de selecció de PAS i PDI permanent i temporal, per tal d'identificar possibles biaixos de gènere. En cas que s'hagin produït biaixos, impulsar mesures per evitar que es repeteixin en processos de selecció posteriors. | |
| Òrgan responsable | Comissionat per a Polítiques de Gènere |
| Execució | Observatori per a la Igualtat |
| Instrument | Document de treball i jornades de reflexió |
| Calendari | 2010 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| 1.8. Propiciar la reflexió sobre les polítiques encaminades a eliminar la desigualtat entre les dones i els homes en l'àmbit de les universitats públiques. | |
| Òrgan responsable | Comissionat per a Polítiques de Gènere |
| Execució | Observatori per a la Igualtat |
| Instrument | Jornades de reflexió |
| Calendari | Anual |
| 1.9. Celebrar un acte institucional amb motiu del Dia de les Dones Treballadores, que inclogui un acte de reconeixement a la persona, departament o centre de l'àmbit UAB que s'hagi distingit per la defensa dels drets de les dones. | |
| Òrgan responsable | Comissionat per a Polítiques de Gènere |
| Execució | Observatori per a la Igualtat |
| Instrument | Acte |
| Calendari | Anual |

Eix 2: L'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| 2.1. Garantir que la normativa de la UAB relativa als criteris de contractació, d'avaluació de currículums i de projectes d'investigació no contingui elements de discriminació indirecta. | |
| Òrgan responsable | Vicerektorat de Personal Acadèmic i Gerència |
| Execució | Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans |
| Instrument | Normativa |
| Calendari | Permanent |
| 2.2. Presentar desagregades per sexe les dades d'aspirants i de guanyadors i guanyadores de les places convocades per la Universitat, i de composició de les comissions. | |
| Òrgan responsable | Vicerektorat de Personal Acadèmic i Gerència |
| Execució | Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans |
| Instrument | |
| Calendari | Permanent |
| 2.3. Vetllar per la igualtat en la composició dels tribunals dels concursos. Davant l'elecció de candidats amb mèrits equivalents, aplicar l'acció positiva a favor del sexe menys representat. | |
| Òrgan responsable | Vicerektorat de Personal Acadèmic i Gerència |
| Execució | Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans |
| Instrument | |
| Calendari | Permanent |
| 2.4. En igualtat de mèrits, incentivar la contractació o canvi de categoria del professorat que representi al sexe infrarepresentat. | |
| Òrgan responsable | Equip de Govern (Comissió Sectorial de Planificació Estratègica) |
| Execució | Vicerektorat de Personal Acadèmic |
| Instrument | Acords interns de planificació |
| Calendari | Permanent fins arribar a l'equilibri |
| 2.5. Prioritzar, en l'adjudicació del contracte, aquelles ofertes d'empreses licitadores que en situació d'empat disposin d'un pla d'igualtat home-dona. | |
| Òrgan responsable | Gerència |
| Execució | Gerència |
| Instrument | Plec de condicions dels concursos |
| Calendari | Permanent |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.6. Estimular una presència creixent de dones expertes en els projectes de recerca internacionals fins a arribar a l'equilibri. | |
| Òrgan responsable | Vicerektorat d'Investigació i Vicerektorat de Relacions Exteriors i de Cooperació |
| Execució | Àrea de Desenvolupament i Valorització de la Recerca |
| Instrument | Convenis internacionals |
| Calendari | Permanent fins a arribar a l'equilibri |
| 2.7. Impulsar mesures per a incentivar que les dones es presentin a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits d'investigació fins a arribar a l'equilibri. | |
| Òrgan responsable | Equip de Govern (Comissió sectorial de Planificació Estratègica) |
| Execució | Departaments |
| Instrument | Acords interns de planificació |
| Calendari | Anual |
| 2.8. Recollir la informació sobre eventuais situacions de discriminació, assetjament sexual o tracte vexatori a la UAB. | |
| Òrgan responsable | Adjunta per a la Prevenció, la Salut i la Seguretat |
| Execució | Adjunta per a la Prevenció, la Salut i la Seguretat i Observatori per a la Igualtat |
| Instrument | Observatori per a la Igualtat |
| Calendari | Permanent |
| 2.9. Incrementar el nombre de dones entre els experts, conferenciants i convidats als actes institucionals de la UAB, les facultats i escoles i els departaments, així com en els doctorats honoris causa, fins a arribar a l'equilibri. | |
| Òrgan responsable | Equip de Govern (Comissió sectorial de Planificació Estratègica) |
| Execució | Equip de Govern (Comissió sectorial de Planificació Estratègica) |
| Instrument | Acords interns de planificació |
| Calendari | Permanent fins a arribar a l'equilibri |
| 2.10. Organitzar jornades de reflexió sobre els possibles obstacles per a la promoció professional de les dones del personal acadèmic de la UAB. Si escau, proposar mesures encaminades a superar-los. | |
| Òrgan responsable | Comissionat per a Polítiques de Gènere |
| Execució | Observatori per a la Igualtat |
| Instrument | Jornada de reflexió |
| Calendari | 2009 |
| 2.11. Elaborar un diagnòstic sobre les condicions de promoció de les dones entre el personal d'administració i serveis. | |
| Òrgan responsable | Comissionat per a Polítiques de Gènere |
| Execució | Observatori per a la Igualtat |
| Instrument | Informe |
| Calendari | 2009 |
| 2.12. Nomenar una persona responsable del seguiment de les polítiques d'igualtat, en els equips de govern de centres o departaments. | |
| Òrgan responsable | Degansats i direccions de departament |
| Execució | Facultats i escoles i departaments |
| Instrument | Nomenament |
| Calendari | Permanent |
| 2.13. Nomenar una persona responsable del seguiment de les polítiques d'igualtat, en els serveis o àrees de gestió administrativa. | |
| Òrgan responsable | Gerent |
| Execució | Àrees i serveis |
| Instrument | Nomenament |
| Calendari | Permanent |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| 2.14. Estimular que les dones titulades sol·licitin beques predoctorals i postdoctorals. | |
| Òrgan responsable | Vicerektorat d'Estudiants i de Cultura |
| Execució | Facultats i escoles |
| Instrument | Campanyes de difusió |
| Calendari | Permanent |

Eix 3: Organització de les condicions del treball amb perspectiva de gènere

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3.1. Implementar campanyes sociosanitàries de caràcter informatiu i preventiu sensibles a les diferències entre dones i homes relatives a la salut i la prevenció de la malaltia. | |
| Òrgan responsable | Comissionat per a Polítiques de Gènere, i Adjunta per a la Prevenció, la Salut i la Seguretat |
| Execució | Servei Assistencial de Salut i Oficina de Serveis de Prevenció |
| Instrument | Canals informatius |
| Calendari | Anual |
| 3.2. Elaborar un informe sobre la distribució de l'activitat docent del professorat per sexe. En cas que es produeixin biaixos, impulsar mesures per evitar-los. | |
| Òrgan responsable | Comissionat per a Polítiques de Gènere |
| Execució | Observatori per a la Igualtat |
| Instrument | Estudi monogràfic |
| Calendari | Anual |
| 3.3. Impulsar les facultats i escoles, els departaments i els instituts i centres de recerca a informar sobre l'aplicació d'estratègies d'equilibri entre els sexes en els acords interns de planificació. | |
| Òrgan responsable | Comissió sectorial de Planificació Estratègica |
| Execució | Facultats i escoles, departaments, instituts i centres de recerca |
| Instrument | Seguiment anual dels acords interns de planificació |
| Calendari | Anual |
| 3.4. Informar sobre els programes de formació i promoure l'accés de les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període de permís per tenir cura d'una persona dependent o després d'una baixa per llarga malaltia. | |
| Òrgan responsable | Vicerektorat de Personal Acadèmic i Gerència |
| Execució | Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans |
| Instrument | Pla de formació |
| Calendari | Permanent |
| 3.5. Incorporar el criteri de no comptabilitzar els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents a la normativa de concursos d'accés a places docents. | |
| Òrgan responsable | Vicerektorat de Personal Acadèmic |
| Execució | Consell de Govern |
| Instrument | Normativa |
| Calendari | Permanent |
| 3.6. Aplicar al personal treballador i becari allò que indiquin la legislació catalana i espanyola, els convenis col·lectius i els possibles acords de mesa, respecte de la conciliació entre vida familiar i professional. | |
| Òrgan responsable | Vicerektorat de Personal Acadèmic i Gerència |
| Execució | Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans |
| Instrument | Normatives i acords |
| Calendari | Permanent |

Eix 4: Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.1. Difondre els resultats de les recerques amb orientació de gènere. | |
| Òrgan responsable | Vicerektorat d'Investigació |
| Execució | Observatori per a la Igualtat i Àrea de Comunicació i de Promoció |
| Instrument | Webs i altres mitjans de comunicació. Exposició en la jornada de celebració del Dia Internacional de les Dones Treballadores |
| Calendari | Permanent |
| 4.2. Afavorir la publicació de materials per a la docència que tinguin en compte la perspectiva de gènere. | |
| Òrgan responsable | Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica i Vicerektorat d'Estudis i de Qualitat |
| Execució | Servei de Publicacions i Unitat d'Innovació Docent en Educació Superior |
| Instrument | Línia de publicacions, redacció i edició de materials |
| Calendari | Permanent |
| 4.3. Vetllar perquè els continguts de la docència no siguin sexistes i perquè no s'ometi la dimensió de gènere en els programes de les assignatures on sigui pertinent considerar-la. | |
| Òrgan responsable | Departaments i facultats i escoles |
| Execució | Departaments i facultats i escoles |
| Instrument | Pla d'estudis i programes de les assignatures |
| Calendari | Permanent |
| 4.4. Introduir en l'ensenyament el significat i abast de la igualtat entre dones i homes. En les titulacions on sigui pertinent, oferir itineraris de gènere. | |
| Òrgan responsable | Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica |
| Execució | Facultats i escoles |
| Instrument | Pla d'estudis i programes de les assignatures |
| Calendari | Permanent |

Eix 5: Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| 5.1. Realitzar un estudi exploratori per tal de detectar els obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisió, amb la finalitat de proposar mesures encaminades a superar-los. | |
| Òrgan responsable | Comissionat per a Polítiques de Gènere |
| Execució | Observatori per a la Igualtat |
| Instrument | Estudi |
| Calendari | 2009 |
| 5.2. Fomentar l'equilibri entre dones i homes en els òrgans de govern i de representació, en particular el Claustre | |
| Òrgan responsable | Secretaria general |
| Execució | Secretaria General |
| Instrument | Normativa |
| Calendari | Permanent |
| 5.3. Fomentar l'equilibri entre dones i homes en les comissions permanents dels departaments fins arribar a l'equilibri. | |
| Òrgan responsable | Comissionat per a Polítiques de Gènere |
| Execució | Departaments |
| Instrument | Acords interns de planificació |
| Calendari | Permanent |

UAB

Universitat Autònoma
de Barcelona

