

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA

NORMATIVES I DOCUMENTS



UNIVERSITAT DE BARCELONA



PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I HOMES
DE LA UNIVERSITAT
DE BARCELONA

Edita: Comissió per a la Igualtat de Gènere

Universitat de Barcelona

Producció: Publicacions i Edicions de la Universitat de Barcelona

Adolf Florensa, s/n

Dipòsit legal:

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA

PRESENTACIÓ. L'ESTAT DE LA QÜESTIÓ

L'elaboració d'un pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es fonamenta en la necessitat de superar la discriminació entre homes i dones, un cop constatat que es produeix en la societat. En relació amb l'àmbit universitari i de recerca, l'informe *She figures 2006* (un estudi impulsat pel Grup d'Hèlsinki sobre Dones i Ciència, creat per la Comissió Europea¹) demostra que les dones representen el 29% de la comunitat científica del continent, enfront del 71% dels col·legues masculins.

Qualsevol contrastació de dades i taules avala aquesta situació, i la informació subministrada la ratifica. Malgrat algunes dades significatives amb relació al personal d'administració i serveis, les diferències més visibles s'evidencien pel que fa al personal docent i investigador, fet que comporta que algunes observacions s'adrecin específicament a aquest col·lectiu, sense oblidar, però, la universalitat necessària dels esforços per superar les desigualtats.

El punt de partida el constitueix l'acord adoptat pels rectors de totes les universitats catalanes de dotar-se de plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes abans del 31 de desembre de 2007, per al bienni 2008-2009. Aquest acord s'inscriu en la conscienciació progressiva sobre la matèria, que es palesa també en el Pla de recerca i innovació de Catalunya 2005-2008. Aquest Pla ha incorporat la perspectiva de gènere i, entre les mesures adoptades, ha donat lloc a la constitució de la Comissió Dona i Ciència per al desenvolupament de les polítiques de dones en l'àmbit de l'educació superior i la recerca del Consell Interuniversitari de Catalunya, que pretén assegurar «que les perspectives d'acció i promoció de les dones estiguin al mateix nivell que les dels homes i garantir la participació igualitària en les comissions d'avaluació de projectes de recerca.»

1. (http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf). Vegeu, també, *Document sobre dones i ciència* (Observatori de Bioètica i Dret de la UB, 2004; www.bioeticaidret.cat/).

EL CONCEPTE DE PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

S'entén per *Pla d'igualtat d'oportunitats* l'«estratègia institucional destinada a assolir la igualtat real entre les dones i els homes a la feina, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, de manera que s'obté una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.»² Pel que fa a les empreses, l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre homes i dones recull la definició següent:

«Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.»

La singularitat i l'essència de les universitats les allunya dels paràmetres empresarials. Per això el referent inicial per a l'anàlisi és la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats*, publicada per l'Institut Català de les Dones el setembre de 2006.

L'elaboració del Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona s'inscriu en el marc normatiu següent:

* Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006

Article 19. Drets de les dones

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

2. *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats*. Institut Català de les Dones, 2006, pàg. 56.

Article 41. Perspectiva de gènere

1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.
2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.
3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.
4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.
5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos en què en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

* Llei orgànica 4/2007, de 13 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats³ (d'ara endavant, LOU).

* Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones⁴ (d'ara endavant, LOIE).

* Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere⁵ (d'ara endavant, LOMPIVG).

3. BOE núm. 89, de 13 d'abril de 2007.

4. BOE núm. 71, 23 de març de 2007.

5. BOE núm. 313, 29 de desembre de 2004.

* Llei orgànica 29/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i d'atenció a les persones en situació de dependència⁶ (d'ara endavant, LOPAP).

RESPONSABLES DE LA PRESENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT I PROCÉS D'ELABORACIÓ

El 8 març del 2007 es va constituir a la Universitat de Barcelona la Comissió de la Igualtat integrada per Mercè Adell, Josefina Birulés, Núria Casamitjana, Isabel Cacho, M. Carme Giménez i Elena Lauroba, que n'és la presidenta, amb l'encàrrec d'elaborar el Pla d'acció per la igualtat entre homes i dones de la Universitat de Barcelona.

Es va decidir que, en una primera fase, aquesta comissió estaria formada exclusivament per dones, sense perjudici de demanar la col·laboració dels homes amb posterioritat. Uns mesos després, s'hi ha incorporat Dolors Baena, com a cap de la Unitat d'Informació, Avaluació i Prospectiva, que ha estat la unitat encarregada de l'elaboració de les taules i els gràfics que situen la Universitat des d'una perspectiva de gènere.

L'elaboració del Pla d'igualtat s'ha ordenat en dues fases:

- La primera, centrada en la recollida de dades i d'indicadors desagregats per gènere, s'ha dut a terme amb el suport de la Unitat d'Informació, Avaluació i Prospectiva; del Vicerectorat de Professorat; de l'Àrea de Recursos Humans, i del Vicerectorat de Recerca. L'objectiu principal que es pretenia era obtenir una radiografia de la situació de la Universitat de Barcelona.
- La segona etapa, un cop analitzades les dades, estadístiques i informacions rebudes, s'adreça a la formulació de les mesures per fomentar la igualtat efectiva i a sensibilitzar la comunitat universitària.

Ateses les connotacions que comporta la qualificació de Pla d'igualtat, s'ha volgut mantenir informats els diferents col·lectius i agrupacions universitaris, i en el futur, s'hauran de buscar mecanismes de transmissió per garantir una comunicació òptima.

6. BOE núm. 299, 15 de desembre de 2006.

L'execució de la primera fase ha donat com a resultat un significatiu conjunt de taules, gràfics i estadístiques que es poden consultar a: <http://www.ub.edu/genere/diagnosi.html>, la relació dels quals consta a l'annex d'aquest document (Sumari).

ACCIONS QUE S'HAN DE DESENVOLUPAR EN EL BIENNI 2008-2009

Es presenta el primer Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona, i que, ateses les característiques de la situació que pretén millorar i la situació de partida, no serà l'últim. El Pla d'igualtat intenta aconseguir que l'activitat quotidiana de la Universitat integri la transversalització de gènere, com un element identificador més de l'acadèmia. En conseqüència, es proposen accions ben diverses; evidentment no tenen la mateixa transcendència la representació equilibrada d'homes i dones en els òrgans de govern i la impartició d'una sessió sobre qüestions de gènere en les Aules de la Gent Gran, però cap actuació és menor.

Aquest primer Pla d'igualtat, en la formulació, presenta tres característiques. En primer lloc, és —o pretén ser— ambiciós, perquè vol arribar a la pràctica totalitat de les activitats de la Universitat per incorporar-hi la perspectiva de gènere, o dit d'una altra manera, incloure la presència de les dones en les diferents tasques universitàries. En segon lloc, és —o pretén ser— prudent, perquè vol obtenir el consens de la comunitat i hi ha diverses qüestions que comencen a debatre's ara i en relació amb les quals el primer pas és obtenir la màxima informació i ordenar les opinions i perspectives que conflueixen abans de formular propostes concretes. En tercer lloc, es vol un pla proper als membres de la comunitat: tothom s'ha de sentir involucrat davant la situació existent i la voluntat de superar-la, i les accions proposades han de contribuir de manera real a aconseguir aquest objectiu. Dit això, un pla d'igualtat és el fruit d'un acord de voluntats, i en aquest cas l'acord es fonamenta en la constatació d'un fet: es pot afirmar que una universitat que sàpiga garantir la igualtat d'oportunitats dels membres que integren la comunitat serà una universitat més propera a l'assoliment de l'excel·lència, tant en l'àmbit de la docència com en el de la recerca.

Es presenten a continuació les accions per al bienni 2008-2009, agrupades en els blocs següents:

- Visibilització de la situació.
- Implicació dels membres de la comunitat universitària.

- Docència.
- Recerca.
- Increment de doctores honoris causa.
- Llenguatge no sexista.
- Normatives de la Universitat de Barcelona.
- Presència equilibrada d'homes i dones en els òrgans de govern i en les comissions.
- Cooperació al desenvolupament.
- Accions de foment.
- Relacions externes.
- Violència de gènere.
- Conciliació de la vida laboral i familiar.
- Organització.

Es fa la relació d'accions que es proposen, algunes de les quals acompanyades d'un raonament o una justificació de la mesura. En altres casos, s'ha optat per la mera enunciació, ja que resulten prou entenedores.

El Pla d'igualtat es presenta per al proper bienni 2008-2009. En arribar a la fi del termini fixat, tindrà lloc l'avaluació dels assoliments obtinguts, l'anàlisi del procés d'execució en si mateix i dels problemes detectats, amb la finalitat de fixar els criteris per elaborar el Pla d'igualtat següent. Aquesta avaluació, que coordinarà la Unitat de la Igualtat amb la col·laboració dels diferents agents implicats, es recollirà en un informe que s'haurà de presentar al Consell de Govern de la Universitat.

1. Visibilització de la situació

Presentació de totes les estadístiques de la Universitat de Barcelona desagregades per gènere

És una mesura necessària per qualsevol actuació posterior i vinculada, a més, a la prescripció de l'article 20 de la LOIE (Adecuación de las estadísticas y estudios):

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
[...]

La desagregació s'ha de fer palesa en tota documentació que elabori i publiqui la Universitat de Barcelona, com les taules i els gràfics dels fullets que es publiquen anualment com ara *La UB en xifres* o bé la *Memòria* de la Universitat.

La mesura s'ha de comunicar a totes les unitats de la Universitat, com a protocol d'actuació, generalitzat a partir del curs 2008-2009.

Així, en relació amb aquest objectiu, la desagregació s'ha d'evidenciar, tant en la recopilació i l'ordenació d'altres dades, com en l'elaboració d'estadístiques rellevants per a l'anàlisi de la situació pel que fa a activitats acadèmiques desenvolupades dintre i fora del context de la UB (realització de seminaris, participació en cursos internacionals, comitès avaluadors, comitès científics nacionals i internacionals, organització de reunions i conferències nacionals i internacionals, etc.).

2. Implicació dels membres de la comunitat universitària

Elaboració d'una enquesta sobre les prioritats de les dones de la comunitat universitària

Es tracta de saber què esperen, a la pràctica, de les accions adreçades a la superació de la discriminació. En aquesta matèria, és primordial aconseguir la implicació de tota la comunitat, superant determinats tics específics que, de manera no sempre conscient, es manifesten en una bona part de la comunitat i molt sovint entre les dones universitàries, com va fer notar la Dra. Roser González en el discurs d'inauguració del curs acadèmic 2006-2007:

«Molt pocs homes i dones estan disposats a admetre que dins el món científic, on s'accepta que impera la racionalitat i l'equilibri, hi ha discriminació. Els homes que prediquen la igualtat assumeixen que, amb algunes excepcions, pràcticament ja existeix. Per a les dones, és molt més gratificant creure en els propis mèrits com l'únic element de promoció davant contrincants molt forts, sense qüestionar la puresa de la ciència, ni admetre que els vents favorables sempre ajuden a entrar a port. El paper reivindicatiu implica admetre una situació d'inferioritat que no agrada a ningú. Demanar plans de correcció

genera malestar i desgast en les relacions professionals i personals, esforços que es rendibilitzen molt millor si es dediquen a la pròpia promoció.⁷»

Aquesta declaració es vincula al col·lectiu de PDI, però l'enquesta s'adreçaria també al PAS. Per elaborar-la, es demanaran ajuts a les diverses administracions públiques i la implicació dels grups de recerca de la Universitat relacionats amb la disciplina.

Manteniment d'un espai al web de la Universitat de Barcelona

La pàgina (www.ub.edu/genere) es va presentar i obrir a la comunitat universitària el dilluns 26 de novembre. Es volia fer just aquesta data per contribuir al Dia Internacional contra la Violència envers les Dones, el 25 de novembre. El web es proposa desenvolupar específicament els objectius següents:

a) Publicar les xifres que permeten de situar la Universitat de Barcelona en termes de gènere. La conjunció d'indicadors i estadístiques constitueix el substrat necessari per a l'adopció de mesures i la formulació de propostes. Les xifres, per si soles, conviden a la reflexió i justifiquen el debat.

b) Publicitar les activitats de docència, recerca i difusió en general que en matèria de gènere s'estan duent a terme a la Universitat de Barcelona i que, com passa sovint, no són conegudes per un ampli sector de la mateixa comunitat universitària.

c) Facilitar materials i enllaços sobre gènere, universitat i societat.

d) Apropar al coneixement del llenguatge no sexista, específicament abordat en la pestanya *Recursos*. Calia possibilitar un accés més fàcil a la tasca important que des de fa vint anys estan duent a terme els Serveis Lingüístics.

e) Constituir un vehicle de comunicació i de transferència d'informació entre la comunitat universitària i la Comissió/Unitat d'Igualtat.

En definitiva, s'ha creat un espai web amb la voluntat de convertir-lo en punt d'encontre per a l'anàlisi, el debat i el coneixement de les problemàtiques de gènere.

7. *Gens, gènere i ciència* (http://www.ub.edu/genere/docs/rosier_gonzalez_duarte.pdf).

3. Docència

Introducció de la perspectiva de gènere

S'han mantingut contactes amb els vicerectorats de l'Àrea Acadèmica (Vicerectorat de Política Acadèmica i Convergència Europea i Vicerectorat de Política Docent) i amb l'Institut de Ciències de l'Educació (ICE) per fixar els mecanismes per fer real aquesta política. S'ha considerat especialment important la implicació de l'ICE, atès que, tal com estableix l'article 45.2 de l'Estatut de la Universitat de Barcelona, «la Universitat de Barcelona desenvolupa, a través de l'Institut de Ciències de l'Educació, la formació del professorat universitari per a l'exercici acadèmic.»

Actualment, l'ICE té una llarga tradició pel que fa a l'organització de cursos, jornades, tallers i altres activitats vinculades a les qüestions de gènere, adreçades als professionals de l'ensenyament no universitari. Resta pendent el desenvolupament d'una oferta d'instruments i eines per als professors universitaris. Amb la voluntat de superar aquesta situació, es pretenen posar en pràctica tres tipus d'accions:

a) Oferiment de cursos específics en l'oferta de formació permanent del professorat.

b) Implicació dels coordinadors de formació dels vint centres, que actuarien com a intermediaris en els mecanismes d'implantació de la perspectiva de gènere lligada a les peculiaritats de cada àmbit de coneixement.

Aquesta acció ja ha començat a implementar-se, a partir de la presentació de la proposta en una reunió amb tots els coordinadors que va tenir lloc el 8 de novembre a l'ICE. Es va acordar que en la propera reunió (febrer de 2008) es discutirien els primers suggeriments a partir de la recollida d'informació feta pels coordinadors.

c) Creació d'un grup de treball integrat per professorat de diferents àmbits per treballar metodològicament sobre la incorporació de la transversalitat en la docència. Aquest grup seria el responsable de presentar la primera proposta del curs de formació esmentat en l'apartat a).

Impartició de cursos o sessions en totes les activitats de difusió i d'extensió universitària

A hores d'ara es pot constatar amb satisfacció que l'oferta d'Els Juliols de la Universitat de Barcelona, inclou, com a criteri, almenys un curs anual sobre qüestions de gènere. És un referent que val la pena tenir present. A partir d'aquí, s'ha d'intentar incorporar aquest criteri en totes

les modalitats d'oferta de la Universitat de Barcelona. Com a exemple visible d'aquesta voluntat d'estendre la matèria a totes les activitats de la casa, es demana la incorporació d'una sessió en les Aules de la Gent Gran dedicada a alguna matèria específica de les dones, que pugui interessar tot el públic al qual s'adreça.

Visibilització de les sortides professionals de les estudiantes en ensenyaments on són clarament minoritàries

Promoure actes (conferències, taules rodones, etc.) en els centres adreçats a l'alumnat que afavoreixen la visibilització de les sortides professionals/acadèmiques reals de les dones dins les carreres on hi ha un predomini clar dels homes.

Apropament a l'alumnat de secundària de les llicenciatures i diplomatures (en el futur, graus) en què tradicionalment hi ha una presència marcadament superior d'un sexe

En una primera fase, aquesta acció es traduiria en la preparació de materials específics per al Saló de l'Ensenyament, dirigits tant a les estudiantes de secundària amb relació a les ciències experimentals com a altres disciplines (Infermeria, Formació de Professorat) adreçats als estudiants. L'objectiu és que, entre les possibilitats de tria, visibilitzin com una opció real els ensenyaments que són cursats, majoritàriament, per estudiants de l'altre sexe. S'intentarà disposar dels materials per al Saló de l'Ensenyament del 2008, o, almenys, fixar les bases de difusió i les eines durant l'any 2008 per aconseguir el ple desplegament d'aquesta acció al Saló del 2009.

Aquesta política tindria com a coordinador principal el Vicerectorat d'Estudiants, amb la implicació dels centres més sensibilitzats pel que fa als percentatges de matrícula entre estudiants i estudiantes. Vistos els percentatges, especialment significatius en relació amb les enginyeries, s'impulsaran, pel que fa a aquests ensenyaments, accions específiques.

4. Recerca

Promoció dels estudis de gènere en els diferents àmbits de coneixement

La promoció, en primer lloc, es vincula al suport de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere. Atesa la condició d'institut interuniversitari de recerca que agrupa la majoria dels grups d'investigació

sobre la matèria de totes les universitats catalanes, sota la coordinació de la Universitat de Barcelona, ha de ser, pel que fa a la nostra Universitat, un interlocutor privilegiat en el foment dels estudis de gènere i un dels referents a l'hora del desenvolupament dels estudis de gènere.

En aquests moments, l'Institut ha posat en marxa el màster oficial en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania, que rep el suport de totes les universitats. S'ha de vetllar pel compliment dels acords adoptats en el seu moment respecte dels POAS del professorat implicat, i per la participació efectiva dels departaments involucrats.

En segon lloc, i paral·lelament, és un objectiu el foment i la promoció de les iniciatives que sorgeixin en els diferents centres, amb un èmfasi especial en aquells on la presència de dones és inferior. Cal ajudar, especialment, els grups de recerca emergents.

5. Increment de doctores honoris causa

La Universitat de Barcelona, en el moment de presentar aquest Pla d'igualtat, disposa únicament d'una doctora honoris causa: la soprano Victòria dels Àngels. Cal, per tant, un increment progressiu de les doctores honoris causa en el si del Claustre de Doctors de la Universitat de Barcelona.

La voluntat de superar aquesta situació ja ha tingut les primeres manifestacions en l'acord adoptat pel Consell de Govern de la Universitat de Barcelona el 5 de juliol de 2007, que va concedir el doctorat honoris causa de la Universitat de Barcelona a la Dra. Elaine S. Jaffe, a proposta de la Facultat de Medicina, i a la Sra. Graça Simbine Machel, a proposta del Rectorat.

Els centres han de tenir present aquesta situació de desigualtat evident a l'hora de formular les propostes, sense que això impliqui una desnaturalització dels requisits per a l'obtenció del títol de doctor honoris causa de la Universitat de Barcelona, sinó el reconeixement a aquelles acadèmiques que estan col·laborant profitosament amb els departaments.

6. Llenguatge no sexista

És necessària l'eradicació de pràctiques discriminatòries en l'ús del llenguatge, que sovint comporten a la pràctica l'exclusió de les dones en tant que subjectes del discurs. Els Serveis Lingüístics de la Universitat de Barcelona treballen en aquesta matèria des de fa vint anys i han

contribuït, per exemple, de manera decisiva a l'elaboració de documents prou rellevants, com ara *Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua*.

Dit això, cal una major difusió de la feina ja feta, i mantenir aquesta línia de treball, mitjançant l'elaboració d'estudis, l'organització de trobades, o altres iniciatives vinculades a la conscienciació dels membres de la Universitat i a les demandes de formació.

Sense perjudici de l'afirmació anterior, es proposen les accions concretes següents:

- Manteniment dinàmic, a l'espai web, d'una entrada *Recursos* on es pugin trobar eines adients per als membres de la comunitat universitària. Correspon als Serveis Lingüístics la responsabilitat final de garantir el rigor de la informació subministrada.

- Revisió de les denominació dels òrgans/serveis/ens vinculats a la Universitat de Barcelona que encara mostren un llenguatge androcèntric, de manera que, per exemple, en un futur proper, el Claustre de Doctors passi a denominar-se *Claustre de Doctors i Doctores*.

- Revisió de les normatives de la Universitat de Barcelona per a l'adaptació a un llenguatge no sexista.

- Revisió sistemàtica de la documentació institucional (formularis, impresos, etc.) per garantir la neutralitat en el llenguatge, sobretot amb relació al material que es facilita a l'alumnat (carpetes de matrícula, etc.).

7. Normatives de la Universitat de Barcelona

Anàlisi i revisió de les normatives internes de la Universitat de Barcelona

En el bloc anterior s'ha fixat com a objectiu l'adopció d'un llenguatge no sexista en la normativa interna de la Universitat de Barcelona, i que té com a conseqüència més evident la revisió de la normativa ja existent. Ateses les característiques d'una revisió d'aquesta mena, es proposa que la Secretaria General sigui l'òrgan responsable de l'adequació, que pel seu caràcter tècnic no implica, en cap cas, una nova aprovació dels textos legals.

Reforma de l'Estatut de la Universitat de Barcelona, quan es posi en marxa

L'aprovació de la reforma important de la Llei orgànica d'universitats comportarà previsiblement en el futur una reforma de l'Estatut de la

Universitat de Barcelona. És possible que aquesta iniciativa tingui lloc amb posterioritat al 2009, sobretot si a Catalunya té lloc un procés de reforma de la Llei d'universitats autonòmica, però, en cas que calgui iniciar els treballs en el període d'execució d'aquest Pla d'igualtat, s'ha de fer constar de manera explícita la voluntat de superar les discriminacions per raó de gènere, i la voluntat d'incorporar la transversalització en totes les activitats acadèmiques. L'article 4 de l'Estatut actual preveu com a principis que fa seus la Universitat de Barcelona, «la llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat», però és convenient una referència específica.

A més, s'hauria d'esmentar la composició equilibrada a les comissions dels concursos de professorat, com també a les comissions avaluadores de tesis doctorals.

Introducció progressiva de les anàlisis d'impacte de gènere

L'article 63.2 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, un cop modificat per la Llei 4/2001, de 9 d'abril,⁸ presenta la redacció següent:

«1. L'elaboració de disposicions de caràcter general és iniciada pel centre directiu corresponent.

2. La proposta de disposició ha d'anar acompanyada d'una memòria, la qual ha d'expressar en primer lloc el marc normatiu en què la proposta s'insereix, ha de justificar l'oportunitat i l'adequació de les mesures proposades als fins que es persegueixen, ha de valorar-ne la perspectiva de la igualtat de gènere i ha de fer referència a les consultes que es poden haver formulat [...]. A la proposta de disposició també s'han d'adjuntar:
[...]

d. Un informe interdepartamental d'impacte de gènere de les mesures que estableix la disposició.»

En aquesta línia, es proposa la implantació progressiva d'informes d'impacte de gènere pel que fa les disposicions generals principals que s'aprovin a la Universitat de Barcelona.⁹ En correspondria l'elaboració a la Unitat de la Igualtat conjuntament amb els Serveis Jurídics, i s'adreçarien a la Secretaria General de la Universitat de Barcelona.

8. DOGC núm. 3371, de 19 d'abril de 2001.

9. Com a primer referent, la documentació *Informes d'impacte de gènere*. Institut Català de les Dones, Barcelona, 2005.

8. Presència equilibrada d'homes i dones en els òrgans de govern i les comissions

Òrgans de govern

La disposició addicional primera de la Llei orgànica 3 /2007 estableix:

«Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.»

Si s'analitza la taula sobre la presència de les dones en els òrgans de govern¹⁰ es percep un increment saludable l'any 2007 respecte del 2006, però una notòria diferència en altres supòsits que cal reduir progressivament. No sembla excessivament difícil establir normes de composició equilibrada en diferents òrgans de gestió, com ara el Consell de Direcció o els equips deganals (alguna universitat ja ha aprovat una normativa específica). A partir d'aquest bienni s'ha de garantir l'existència de la dita composició equilibrada en els òrgans esmentats mitjançant l'aprovació d'un acord que determini els criteris d'aplicació.

La qüestió que cal resoldre és com fer real la participació amb relació a altres òrgans universitaris quan els seus membres han estat triats, per exemple, per diferents col·lectius, com ara el Claustre o les juntes dels centres. Actualment, el tema és objecte d'anàlisi d'una comissió de secretaris generals constituïda en el si de la Sectorial de la CRUE de Secretaris Generals, que ha presentat unes primeres propostes controvertides.

En aquest bienni es proposa fer un estudi de les possibilitats més adients, que abocaria a la formulació de propostes concretes per al següent Pla d'igualtat.

Comissions dels concursos de professorat

L'article 62.3 LOU estableix:

«Los estatutos de cada universidad regularán la composición de las comisiones de selección de las plazas convocadas y garantizarán, en todo caso, la necesaria aptitud científica y docente de sus componentes. Dicha composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas de-

10. Taula núm. 36.

bidamente motivadas. En cualquier caso, los miembros de las comisiones deberán reunir los requisitos indicados en el artículo 57.2 y sus currículos deberán hacerse públicos.»

Es demana la implicació de la Comissió de Professorat de la Universitat de Barcelona mitjançant l'elaboració, en el termini d'execució d'aquest Pla, d'un protocol indicatiu de les causes que poden justificar la manca de representació equilibrada, és a dir, dels casos en «que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.» Aquest protocol permetrà de garantir el compliment de la llei i evitar tota sospita d'arbitrarietat. Per elaborar-lo es pot disposar, si la Comissió ho sol·licita, del suport de la Unitat de la Igualtat, que duria a terme un estudi comparatiu i dels altres aspectes tècnics que es considerin adients.

9. Cooperació al desenvolupament

La Universitat de Barcelona està implicada de manera ferma i amb resultats visibles en projectes significatius de cooperació al desenvolupament. Es demana que es dugui a terme alguna acció específica relacionada amb la formació de les dones en aquest marc, com ara una política elaborada i implementada pel Vicerectorat de Política Internacional i Mobilitat.

10. Accions de foment

Increment del nombre de dones entre els conferencians, convidats i experts als actes que s'organitzen en el si de la Universitat de Barcelona

Guia d'expertes de la Universitat de Barcelona

La Universitat de Barcelona disposa d'una *Guia d'experts* que reuneix especialistes d'ambdós sexes. Es tracta d'una eina per fomentar el contacte i la col·laboració entre els docents i investigadors de la Universitat i els mitjans de comunicació, per donar resposta a les demandes socials d'informació i debat sobre els temes que requereixen una anàlisi científica, cultural, artística o tècnica. En el bienni 2008-2009 s'elaborarà una guia específica d'expertes de la Universitat, sota la coordinació del Vicerectorat de Relacions Institucionals, Comunicació i Política Lingüística. Al mateix temps, es buscaran mecanismes per poder aportar la informació obtinguda al Cercador d'Expertes de l'Institut Català de les Dones.¹¹

11. <http://www.cercadorexpertes.cat/>

Institucionalització de l'acte del 8 de març

La commemoració del Dia Internacional de la Dona mereix un tractament institucional, que hauria de presentar manifestacions en tots els centres, i acceptar i adoptar iniciatives diverses.

Creació d'una línia de publicacions sobre qüestions de gènere.

11. Relacions externes

Desenvolupament d'una xarxa de cooperació amb altres organismes especialitzats

S'han mantingut contactes amb l'Institut Català de les Dones per fixar línies de col·laboració en el futur. Específicament, podria adreçar-se a activitats de formació en el marc d'un conveni de col·laboració, sense perjudici de la seva implicació en altres actes específics.

S'han iniciat contactes amb els representants/responsables de polítiques d'igualtat d'altres universitats, i en el proper bienni es pretén consolidar una xarxa que possibiliti l'intercanvi d'informació i la realització d'activitats conjuntes que permetin d'optimitzar recursos i amplificar la matèria. A Catalunya, la Comissió Dona i Ciència esdevé l'òrgan d'interlocució òptim entre els responsables de les altres universitats i cal contribuir, des de la Unitat de la Igualtat i amb la col·laboració de tots els òrgans i les unitats de la Universitat de Barcelona, a la consecució dels seus objectius.

Organització de trobades amb professionals en polítiques de gènere

Malgrat la consciència d'una situació millorable, el desenvolupament d'accions per eradicar-la ha estat relativament recent en el si de les universitats. Com a mesura de coneixement i d'intercanvi d'informació s'organitzaran periòdicament trobades entre professionals provinents tant de l'àmbit acadèmic com de l'àmbit pràctic. Precisament, en el període previ a la presentació d'aquest Pla, el 4 de desembre es va convidar la senyora Nicola Dandridge, directora executiva de l'Equality Challenge Unit per parlar sobre *Addressing gender discrimination in higher education in the UK: the role of the Equality Challenge Unit* (Una aproximació a la discriminació per raó de gènere a les universitats al Regne Unit: el paper

de l'Equality Challenge Unit).¹² El coneixement de les accions que estan duent a terme universitats angleses determinades, com per exemple, les de Manchester, especialment profitoses, pot contribuir a la millor configuració de les polítiques pròpies.

12. Violència de gènere

La LOMPIVG estableix en el capítol I, en l'article 4 («Principios y valores del sistema educativo»):

«Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.»

El punt de partida aquí és el compromís adreçat a promoure els recursos orientats a la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere. Això es concreta, sense perjudici d'altres iniciatives que es rebin durant el període d'execució del Pla, en les propostes següents:

- Elaboració de materials que permetin d'identificar els supòsits més habituals de violència i assetjament en el si la comunitat universitària, amb el suport dels grups de recerca.

- Desenvolupament d'activitats de formació adreçades específicament a l'alumnat. Per potenciar la implantació d'aquesta iniciativa es buscaran ajuts externs, especialment en les administracions públiques.

- Commemoració del Dia Internacional contra la Violència envers les Dones (25 de novembre)

13. Conciliació de la vida laboral i familiar

Un pla d'igualtat ha de contenir accions relatives a la conciliació de la vida laboral i familiar, que són percebudes per un important segment de la comunitat universitària com les que veritablement poden contribuir a millorar les condicions de treball de les dones, amb els avantatges subsegüents en el desenvolupament de la seva feina. Ara bé, en aquest primer Pla d'igualtat s'ha eludit conscientment la presentació d'una bateria

12. Una entitat constituïda l'any 2001 per les universitats angleses, the Higher Education Funding Council for England, i altres prestigiosos organismes amb la finalitat de promoure l'igualtat en el sector de l'educació superior. L'acte també s'incardina en la voluntat de commemorar que la Unió Europea ha nomenat l'any 2007 Any europeu d'igualtat d'oportunitats per a tothom.

de mesures perquè la millora de la conciliació requereix un esforç afegit que s'ha de consolidar en aquest proper bienni.

La conciliació se situa en confluència amb altres espais i fòrums de discussió. Cal la implicació d'unitats diverses, el treball conjunt amb l'OSSMA, amb els Serveis Jurídics, i la reflexió amb els sindicats i l'Àrea de Recursos Humans. I és necessari també fer una prospecció acurada de la situació de la comunitat universitària, en la qual l'enquesta proposada pot ser molt útil. Ho avala un exemple paradigmàtic. Enfront de la primera impressió que les dones de la comunitat universitària demanen de manera generalitzada guarderies a la mateixa universitat, es replica que hi ha altres mesures de suport més adients, perquè les guarderies als campus comporten allunyar els menors de l'entorn del seu barri i imposar-los desplaçaments i trasllats sovint llargs i fatigants. I es discuteix a la vegada si aquest criteri hauria de predicar-se també per als nadons, o seria adient un tracte diferent, una xarxa de persones *cuidadores/guarderies* propers als campus de la UB per als nadons del primer any amb l'objectiu d'afavorir la incorporació òptima de les dones durant les primeres etapes de la postbaixa maternal.

És necessària, per tant, una reflexió més documentada, i que aquest primer Pla d'igualtat se centri a obtenir la màxima informació per poder donar respostes adients en el següent. Les accions de les universitats britàniques i nòrdiques sobre *work-life balance* són un referent que s'ha d'estudiar acuradament (i enllaça amb el bloc núm. 11). També les mesures que algunes universitats estan implementant per afavorir la reincorporació de les professores i investigadores als llocs de treball respectius, després de la baixa per maternitat, establint per exemple un «període de reincorporació» exempt de docència, lligat de manera exclusiva al reciclatge en la seva disciplina i a la recerca (com ara, la Universitat de Manchester). És necessari un coneixement més exhaustiu de les opcions, dels beneficis i dels costos correlatius.

Així i tot, es proposen les mesures concretes següents:

— Identificació i implementació d'instruments perquè la distribució de la docència sigui sensible a les necessitats específiques del professorat que té al seu càrrec fills petits o persones dependents. Hi ha normatives específiques, i també un seguit de bones pràctiques no escrites en els departaments, però, per eliminar les patologies, resultaria clarificadora una relació de recomanacions respecte de preferències per escollir horaris, evitació de reunions en horaris i dates conflictives, etc.

— Visibilització, en el moment del contracte i mitjançant circulars periòdiques al personal ja contractat, de les condicions i drets laborals relacionats amb la maternitat/paternitat (per exemple, durada de baixes paternals/maternals, hora de lactància i la possibilitat d'agrupació, permisos per circumstàncies especials, etc.).

— Relació i anàlisi dels mecanismes per aconseguir que una baixa maternal/paternal i/o reducció de jornada per maternitat/paternitat no repercuteixi en una sobrecàrrega per a altres membres del departament o de la unitat, cosa que comporta una situació de tensió en el si dels òrgans esmentats, i sovint incorporacions anticipades.

— Col·laboració amb l'OSSMA per desenvolupar la informació adreçada a les gestants i mares lactants dels riscos potencials a la feina i per elaborar una relació de recomanacions/consells per millorar-ne les condicions en el context laboral. Aquest aspecte és particularment importat per a dones científiques i/o tècniques del PAS que treballen habitualment en laboratoris i en contacte amb productes de risc per a la mare/fetus/lactant.

— Estudi de la possibilitat d'implantació d'ajuts econòmics i/o estratègics per afavorir la presència de dones en els congressos de recerca (sovint es denuncia la diferència d'assistència de dones i homes). Així, per exemple, la dotació de borses per a professores investigadores amb infants menors de sis anys, per cobrir específicament les despeses addicionals que sorgeixen de la contractació de cuidadors/cangurs durant l'assistència al Congrés (i mentre no s'arriba a l'absoluta coresponsabilitat en la cura).

14. Organització

Creació de la Unitat de la Igualtat de la Universitat de Barcelona

La disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 4/2007, per la qual es modifica la Llei 6/2001, d'universitats estableix:

«Las Universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.»

L'article 77 LIE (*Las Unidades de Igualdad*) estableix:

En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio

de igualtat entre dones i homes en el àmbit de les matèries de la seva competència i, en particular, les següents:

a) Recabar la informació estadística elaborada pels òrgans del Ministeri i assessorar als mateixos en relació amb la seva elaboració.

b) Elaborar estudis amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en les àrees d'activitat del Departament.

c) Assessorar als òrgans competents del Departament en la elaboració del informe sobre impacte per raó de gènere.

d) Fomentar el coneixement pels membres del Departament de l'abast i significat del principi d'igualtat mitjançant la formulació de propostes d'accions formatives.

e) Velar per la complimentació d'aquesta Llei i per la aplicació efectiva del principi d'igualtat.

La seva missió és, bàsicament, controlar i impulsar les mesures exposades i proposar-ne de noves, amb el suport d'una estructura eficaç.

Estructura que es proposa

S'han fet gestions (i prospeccions) amb diverses administracions i universitats amb la voluntat d'obtenir referents per dissenyar l'estructura més eficient, poc satisfactòries. Un referent és la Sindicatura de Greuges, integrada pel síndic o síndica, un adjunt o adjunta al síndic, un tècnic o tècnica, i un suport administratiu. L'existència d'una persona adjunta es justifica per la voluntat de garantir que la persona responsable de la Unitat i la que ocupa el càrrec adjunt siguin de sexe diferent. Aquesta sembla l'estructura teòrica idònia en el futur, la qual haurà d'ordenar-se a partir dels mecanismes ordinaris d'afectació del personal d'administració i serveis a les unitats i serveis de la Universitat de Barcelona, mitjançant el procediment d'elaboració i modificació de la RLT.

Així i tot, per a aquest primer bienni es proposa una estructura més reduïda i compacta, integrada per un tècnic, entenent com a tal un membre del personal d'administració i serveis format en qüestions vinculades al gènere (com ara, d'agent de la igualtat, etc.) i una persona becària, amb una beca dotada per la Universitat de Barcelona. Per a l'obtenció es tindria en compte la realització d'estudis de gènere. Seria la responsable de l'actualització de l'espai web, la recollida d'informació i difusió d'ajuts i activitats i de l'atenció als membres de la comunitat universitària en l'horari obert a tothom. Aquesta beca es concep com un mecanisme de suport per facilitar que algun estudiant que ja ha demostrat

el seu interès per la disciplina, pugi continuar aprofundint els estudis de gènere i sens perjudici de l'estructura final, d'acord amb els paràmetres esmentats al paràgraf anterior.

S'ha de tenir present que, per l'actuació eficaç, la Unitat ha de mantenir una relació permanent amb altres unitats, serveis i col·lectius de la Universitat, com ara la Sindicatura de Greuges, els Serveis Jurídics, l'Àrea de Recursos Humans, l'OSSMA, els sindicats i les organitzacions de l'alumnat. Caldrà trobar els canals de comunicació més adients i operatius, i configurar algun tipus de xarxa.

Ubicació en l'organigrama de la Universitat

La Unitat de la Igualtat es presenta com un òrgan autònom, que se situaria, als efectes d'ubicació en l'organigrama de la Universitat de Barcelona, vinculat a la Secretaria General. Aquesta sembla la connexió més adient, si bé caldrà analitzar amb caràcter previ la possible vinculació a d'altres vicerektorats de caràcter transversal, com ara –i tenint present els models que han adoptat altres universitats- els vicerektorats de l'àrea de recerca.

Comissió Consultiva

Es proposa que disposi de l'assessorament d'una comissió consultiva, integrada per:

- els membres de la Comissió de la Igualtat, per a aquest període 2008-2009,¹³

- el director o directora de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dona i Gènere si forma part del personal acadèmic de la Universitat de Barcelona, o la persona representant de la Universitat en el Consell de Direcció,

- un representant de l'Institut de Ciències de l'Educació,
- el cap de l'Àrea de Recursos Humans o persona que la representi, i
- un degà o degana, o director o directora de centre, que possibilitaria una comunicació òptima de les tasques de la unitat en el si de la Conferència de Degans.

Aquesta comissió es reuniria amb caràcter ordinari amb periodicitat quadrimestral i, a més d'un millor coneixement de la implementació de les

13. En el proper Pla d'igualtat es buscaria la millor alternativa, amb el referent dels dos anys de funcionament.

accions tindria com a funció específica aprovar l'Informe que s'ha de lliurar al Consell de Govern al final del termini d'execució del Pla relatiu al grau d'assoliment dels objectius.

Un espai obert a la comunitat

Ateses les seves característiques, la Unitat d'Igualtat ha de configurar-se com un espai obert al qual els membres de la comunitat universitària puguin adreçar-se, i visitar, en un horari prefixat, públic. Fóra bo que es disposés d'un espai d'acollida i d'una sala seminari o de reunions, oberta a tot tipus de demandes vinculades als estudis i a les qüestions de gènere.

Inclusió en els Pressupostos de la Universitat de Barcelona d'una partida específica per a la Unitat de la Igualtat i el desenvolupament de les polítiques de gènere

Aquesta acció és imprescindible per fer real les accions anteriors, i prova fefaent del compromís de la Universitat de Barcelona amb les polítiques de gènere. La partida es vincula a la Unitat de la Igualtat i la gestiona la persona tècnica assignada.

RELACIÓ D'ACCIONS

- Presentació de totes les estadístiques de la Universitat desagregades per gènere.
- Elaboració d'una enquesta sobre les prioritats de les dones de la comunitat universitària.
- Manteniment d'un espai d'informació i suport al web de la Universitat de Barcelona.
- Introducció de la perspectiva de gènere en la docència
Tres tipus d'accions, lligades a l'activitat de l'Institut de Ciències de l'Educació:
 - a) Oferiment de cursos específics en l'oferta de formació permanent del professorat.
 - b) Formulació d'iniciatives, a partir de la implicació dels coordinadors de formació relacionades amb les peculiaritats de cada àmbit de coneixement.
 - c) Creació d'un grup de treball integrat per professorat de diferents àmbits per treballar metodològicament la incorporació de la transversalitat en la docència.
- Impartició de cursos o sessions en totes les activitats de difusió, i d'extensió universitària.
- Visibilització de les sortides professionals de les estudiantes en ensenyaments on són clarament minoritàries.
- Apropament a l'alumnat de secundària de les llicenciatures i diplomatures on tradicionalment hi hagi una presència marcadament superior d'un sexe.
- Promoció dels estudis de gènere en els diferents àmbits de coneixement.
- Increment de doctores honoris causa de la Universitat de Barcelona.
- Foment de l'ús del llenguatge no sexista.

Accions concretes:

- Manteniment dinàmic, a l'espai web, d'una entrada *Recursos* on es pugin trobar les eines adients.
- Revisió de les denominació dels òrgans/serveis/ens vinculats a la Universitat de Barcelona que encara mostren un llenguatge androcèntric.
- Revisió de les normatives de la Universitat de Barcelona per a l'adaptació a un llenguatge no sexista.

- Revisió sistemàtica de la documentació institucional (formularis, impresos, etc.) per garantir la neutralitat en el llenguatge, sobretot amb relació al material que es facilita a l'alumnat (carpetes de matrícula, etc.).
 - Anàlisi i revisió de les normatives internes de la Universitat de Barcelona.
 - Reforma de l'Estatut de la Universitat de Barcelona, quan es posi en marxa.
 - Introducció progressiva de les anàlisis d'impacte de gènere.
 - Representació equilibrada en els òrgans de govern.
 - Representació equilibrada en les comissions dels concursos de professorat. Elaboració, en el termini d'execució del Pla, d'un protocol de les causes que poden justificar la manca de representació equilibrada.
 - Disseny d'alguna acció específica vinculada a la formació de les dones en l'àmbit de cooperació al desenvolupament.
 - Increment del nombre de dones entre els conferenciants, convidats i experts als actes que s'organitzen en el si de la Universitat de Barcelona.
 - Guia d'expertes de la Universitat de Barcelona.
 - Institucionalització de l'acte del 8 de març.
 - Creació d'una línia de publicacions sobre qüestions de gènere.
 - Desenvolupament d'una xarxa de cooperació amb altres organismes especialitzats.
 - Organització d'encontres amb professionals en polítiques de gènere.
 - Violència de gènere. Promoció de recursos orientats a la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere.
- Accions concretes:
- Elaboració de materials que permetin d'identificar els supòsits més habituals de violència i assetjament en el si la comunitat universitària.
 - Desenvolupament d'activitats de formació adreçades específicament a l'alumnat.
 - Commemoració del Dia internacional contra la violència envers les dones.
- Conciliació de la vida laboral i familiar. Obtenció de la màxima informació sobre les experiències de l'entorn europeu. Coneixement dels criteris i necessitats de la comunitat universitària (amb el suport de l'enquesta).

Accions concretes:

- Identificació i implementació d'instruments per a una distribució de la docència sensible a les necessitats específiques del professorat que té al seu càrrec fills petits o persones dependents.
- Visibilització de les condicions i els drets laborals relacionats amb la maternitat/paternitat.
- Anàlisi dels mecanismes per aconseguir que una baixa maternal/paternal i/o reducció de jornada per maternitat/paternitat no esdevingui una sobrecàrrega per a altres membres del departament o de la unitat.
- Col·laboració amb l'OSSMA per incrementar la informació adreçada a les gestants i mares lactants dels riscos potencials a la feina i per elaborar una relació de recomanacions/consells per millorar-ne les condicions en el context laboral.
- Estudi de la possibilitat d'implantació d'ajuts econòmics i/o estratègics per afavorir la presència de professores/investigadores amb fills petits en els congressos de recerca.
- Creació de la Unitat de la Igualtat de la Universitat de Barcelona com un òrgan autònom, vinculat a la Secretaria General, integrat inicialment pel responsable, un tècnic i un becari, en un espai accessible al públic, i amb el suport d'una comissió assessora.
- Inclusió en els pressupostos de la Universitat de Barcelona d'una partida específica per a la Unitat de la Igualtat i el desenvolupament de les polítiques de gènere.

ANNEX

SUMARI DE TAULES I GRÀFICS

I. LES DONES I LA CARRERA ACADÈMICA A LA UNIVERSITAT DE BARCELONA

Taula 1. Posició relativa de les dones en la carrera acadèmica a la UB, curs 2006-2007, any 2007

Gràfic T1. El gràfic de les tises: carrera acadèmica a la UB, curs 2006-2007, any 2007

Anàlisi per col·lectius

1. Personal docent i investigador (PDI)

Taula 2. Evolució del PDI, total, percentatge de dones i variació del nombre de dones en el període 2000-2007

Gràfic T2. Evolució del PDI, homes i dones en el període 2000-2007

Taula 3.1. Evolució del PDI per categories i percentatge de dones en el període 2000-2007

Taula 3.2. Evolució del PDI per categories i percentatge d'homes en el període 2000-2007

Gràfic T3.1. Evolució del percentatge de dones sobre el total de PDI per categories en el període 2000-2007

Gràfic T3.2. Evolució del percentatge d'homes sobre el total de PDI per categories en el període 2000-2007

Taula 3.1.1. Evolució del PDI desagregat per categories en el període 2004-2007

Gràfic T3.1.1. Evolució del PDI col·laborador, lector i agregat durant el període 2004-2007

Taules 4.1, 4.2 i 4.3. Total PDI per categories i percentatge de dones durant els anys 2005, 2006 i 2007

Gràfic T4. Evolució del percentatge de dones sobre el total de categories PDI per als anys 2005, 2006 i 2007

Taula 5. Total PDI per àmbits i percentatge de dones sobre el total de cada àmbit l'any 2007

Gràfic T5.1. Percentatge de dones i homes PDI per àmbit l'any 2007

Gràfic T5.2. Distribució del total de dones PDI per àmbit l'any 2007

Gràfic T5.3. Distribució del total d'homes PDI per àmbit l'any 2007

Taula 6. Total PDI per centres (facultats i escoles) de la UB i percentatge de dones els anys 2005, 2006 i 2007

Gràfic T6. Percentatge de dones i homes en els diferents centres de la UB l'any 2007

Taula 7. PDI per centre i categoria, distribució per sexes l'any 2007

Gràfic T7. Distribució de dones segons categories per centre l'any 2007

Taula 8. Total PDI per centre, PDI equivalent a temps complet (ETC) i percentatge de dones ETC l'any 2007

Gràfic T8. Percentatge del PDI equivalent a temps complet per home i dona i centres de la UB l'any 2007

Taula 9. Total PDI per departament i percentatge de dones l'any 2007

Gràfics T10. Piràmides d'edat del PDI home i dona per centre l'any 2007

Taula 11. Situacions especials del PDI home i dona l'any 2007

2. Estudiants de primer i segon cicles

Taula 12.1. Evolució del nombre d'estudiants nous per àmbit, total i percentatge de dones els cursos 2000/2001-2006/2007

Taula 12.2. Evolució del nombre d'estudiants nous per àmbit, total i percentatge d'homes els cursos 2000/2001-2006/2007

Gràfic T12. Estudiants nous: evolució del percentatge de dones per àmbit els cursos 2000/2001-2006/2007

Taula 13. Evolució del nombre d'estudiants nous per centres (facultats i escoles), total i percentatge de dones els cursos 2000/2001-2006/2007

Gràfic T13. Estudiants nous: Percentatge de dones per centres el curs 2006-2007

Taula 14. Estudiants nous per ensenyament, centre i àmbit durant el període 2004/2005-2006/2007

Taula 15.1. Evolució del nombre d'estudiants de primer i segon cicles per àmbit, total i percentatge de dones els cursos 2000/2001-2006/2007

Taula 15.2. Evolució del nombre d'estudiants de primer i segon cicles per àmbit, total i percentatge d'homes els cursos 2000/2001-2006/2007

Gràfic T15.1. Estudiants de primer i segon cicles: Evolució del percentatge de dones per àmbit els cursos 2000/2001-2006/2007

Taula 16. Evolució del nombre d'estudiants de primer i segon cicles per centres (facultats i escoles), total i percentatge de dones els cursos 2000/2001-2006/2007

Gràfic T16. Percentatge de dones matriculades en els diferents centres de la UB l'any 2007

Taula 17. Estudiants de primer i segon cicles per ensenyament, centre i àmbit durant el període 2004/2005-2006/2007

Taula 18. Percentatge de dones en les titulacions d'enginyeries de la UB el curs 2006-2007

Gràfic T18. Percentatge de dones matriculades en les titulacions d'enginyeries de la UB el curs 2006-2007

Taula 19. Evolució del nombre de titulats per àmbits i centres (facultats i escoles), total i percentatge de dones els cursos 2000/2001-2006/2007

Gràfic T19. Percentatge de dones titulades en els diferents centres de la UB l'any 2006

Taula 20. Titulats per ensenyament, centre i àmbit durant el període 2004/2005-2006/2007.

Taula 21. Total de premis extraordinaris de primer i segon cicles per àmbit i percentatge de dones el curs 2006-2007

Gràfic T21.1. Percentatge de dones sobre el total de l'àmbit amb premi extraordinari de primer i segon cicles el curs 2005-2006

Gràfic T21.2. Distribució de les dones amb premi extraordinari de primer i segon cicles per àmbit el curs 2005-2006

Taula 22. Total de premis extraordinaris de primer i segon cicles per centre i percentatge de dones el curs 2005-2006

3. Estudiants de màsters oficials

Taula 23. Estudiants de màsters oficials, cursos 2005-2006 i 2006-2007

Gràfic T23. Percentatge de dones estudiants de màsters oficials per centre el curs 2006-2007

4. Estudiants de tercer cicle - doctorat

Taula 24. Evolució del nombre d'estudiants de doctorat per facultats i percentatge de dones els cursos 2000/2001-2006/2007

Gràfic T24. Evolució del nombre d'estudiants de doctorat, home i dona, els cursos 2000/2001-2006/2007

Taula 25. Títols de doctor i doctora per facultats i percentatge de dones els cursos 2000/2001-2006/2007

Gràfic T25. Evolució del nombre de títols de doctors i doctora en el període 2000/2001-2006/2007

5. Becaris de tercer cicle

Taula 26. Evolució del nombre de becaris de tercer cicle per tipus de convocatòria i percentatge de dones els cursos 2002/2003-2006/2007

Gràfic T26. Evolució del percentatge de dones amb beca de tercer cicle els cursos 2002/2003-2006/2007

6. Tesis doctorals llegides

Taula 27. Tesis doctorals llegides per facultats dirigides per dones el curs 2006-2007

Gràfic T27. Percentatge de directores de tesis doctorals llegides per facultats el curs 2006-2007

Taula 28. Tesis doctorals llegides per facultats fetes per dones el curs 2006-2007

Gràfic T28. Percentatge de doctorandes amb tesis doctorals llegides per facultats el curs 2006-2007

II. EL PAS DE LA UB: LA CARRERA PROFESSIONAL DE LES DONES DEL PAS

Taula 29. Evolució del PAS, total, funcionari i laboral, percentatge de dones i variació en el període 2002-2007

Gràfic T29. Evolució del PAS, home i dona en el període 2002-2007

Taula 30.1. Evolució del PAS per categories i percentatge de dones en el període 2002-2007

Gràfic T30.1. Variació del percentatge de dones per categories en el període 2002-2007

Taula 30.2. Evolució del PAS per categories i percentatge d'homes en el període 2002-2007

Gràfic T30.2. Variació del percentatge d'homes per categories en el període 2002-2007

Taula 31.1. Total PAS tècnic i auxiliar i percentatge de dones els anys 2005, 2006 i 2007

Taula 31.2. Total PAS tècnic i auxiliar i percentatge d'homes els anys 2005, 2006 i 2007

Gràfic T31.1. Percentatge de dones i homes del PAS funcionari per categories l'any 2007

Gràfic T31.2. Percentatge de dones i homes del PAS laboral per categories l'any 2007

Gràfic T31.3. La carrera professional de les dones del PAS

Taula 32.1. Total PAS per serveis, centres/campus, departaments i CRAI-Biblioteca, i percentatge de dones en el període 2003-2007

Taula 32.2. Total PAS per serveis, Serveis Cientificotècnics, àrea de Tecnologies, centres/campus, departaments i CRAI-Biblioteca l'any 2007

Gràfic T32.1. Percentatge de dones en els diferents serveis, centres/campus, departaments i CRAI-Biblioteca sobre el total de dones de la UB l'any 2007

Gràfic T32.2. Percentatge de dones en els diferents serveis, centres/campus, departaments i CRAI-Biblioteca l'any 2007

Taula 33. PAS ocupat en l'activitat d'R+D el període 2004-2006

Gràfic T33. Percentatge de dones PAS ocupades en l'activitat d'R+D l'any 2006

Taula 34. Total PAS per campus i percentatge de dones per campus en el període 2002-2007

Gràfic T34.1. Distribució de dones en els diferents campus de la UB l'any 2007

Gràfic T34.2. Distribució d'homes en els diferents campus de la UB l'any 2007

Gràfic T34.3. Percentatge de dones en els diferents campus de la UB l'any 2007

Taula 35. Total PAS per trams d'edat i percentatge de dones en el període 2002-2007

Gràfic T35. Piràmide d'edat del PAS l'any 2007

III. ELS ÒRGANS DE GOVERN DE LA UB

Taula 36. Composició dels òrgans de govern de la UB i percentatge de dones, 2006 i 2007

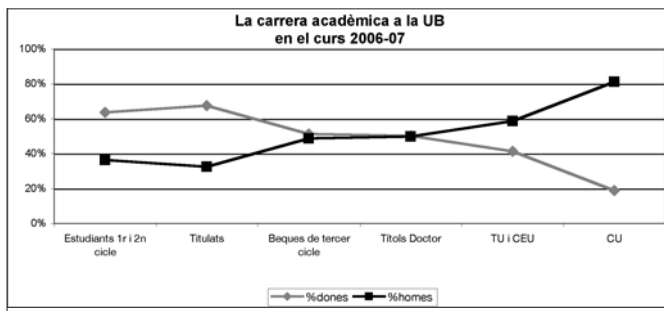
ADDENDA

(En relació amb la presentació inicial de la pàgina web)

- Piràmides d'edat del PDI home i dona per departament l'any 2007.
- Concursos per accedir als cossos docents universitaris (candidats/candidates i guanyadors/guanyadores).
- Processos selectius per a l'ingrés a les diverses escales de PAS funcionari (candidats/candidates i guanyadors/guanyadores).
- Concursos de mèrits per proveir llocs vacants de PAS funcionari (candidats/candidates i guanyadors/guanyadores).
- Concursos de selecció per proveir llocs de treball vacants pel PAS laboral (candidats/candidates i guanyadors/guanyadores).
- Convocatòries de selecció, torn de nou ingrés, als diferents grups de PAS laboral (candidats/candidates i guanyadors/guanyadores).

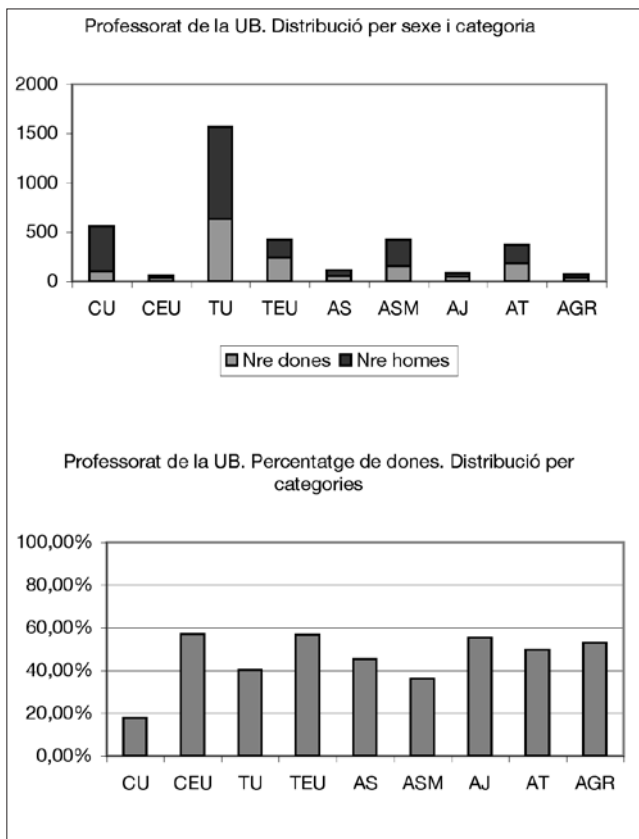
A l'adreça <http://www.ub.edu/genere/diagnosi.html> es troba la relació de dades que permeten, com s'assenyala en el Pla d'oportunitats, "de situar la Universitat de Barcelona en termes de gènere" (i que es relacionen a l'Annex). Aquí s'han triat unes gràfiques i taules considerades un punt de partida adient per conèixer la situació real.

Dones a la UB					
	Dones		Homes		Total
	Total	%dones	Total	%homes	
Estudiants 1r i 2n cicle	32,207	63.7%	18,356	36.3%	50,563
Titulats	4,963	67.6%	2,382	32.4%	7,345
Beques de tercer cicle	383	51.3%	364	48.7%	747
Titols Doctor	235	50.1%	234	49.9%	469
TU i CEU	649	41.3%	922	58.7%	1,571
CU	105	18.9%	451	81.1%	556

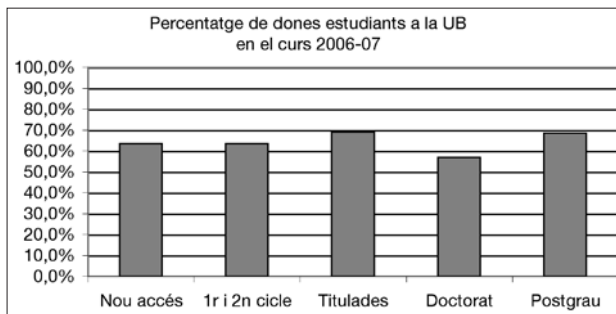


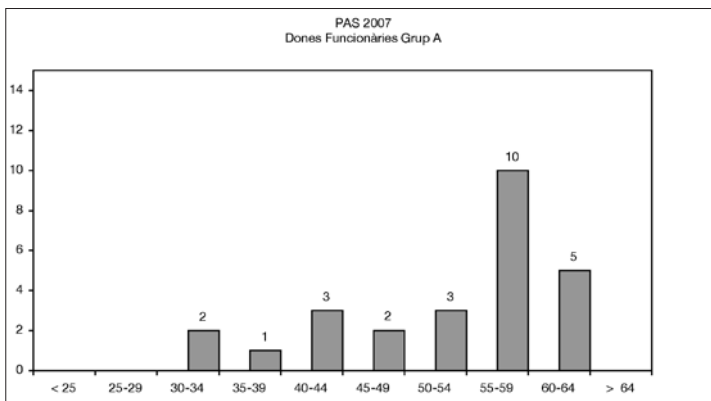
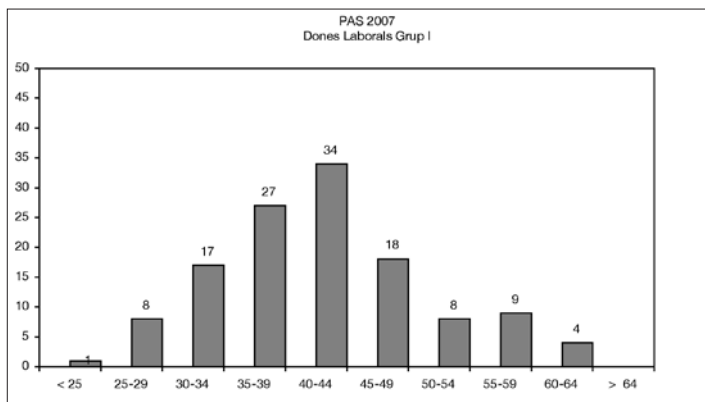
TU: Titulars d'Universitat; TEU: Titulars d'Escola Universitària; CU: Catedràtic/a d'Universitat

Professorat de la UB. Distribució per categories									
	CU	CEU	TU	TEU	AS	ASM	AJ	AT	AGR
Total UB	557	58	1,567	425	113	420	83	371	70
% Dones	17.95%	56.90%	40.27%	56.71%	45.44%	36.19%	55.42%	49.60%	52.86%
Nre dones	100	33	631	241	51	152	46	184	37
Nre homes	457	25	936	184	62	268	37	187	33

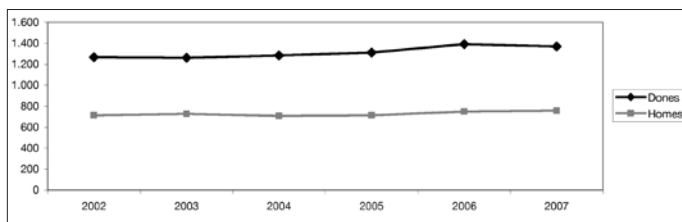


%dones UB	
Nou accés	63.55%
1r i 2n cicle	63.61%
Titulades	69.10%
Doctorat	56.94%





Evolució del PAS, home i dona en el període 2002-07



Distribució del PAS entre grups tècnics i administratius

