

UAB

Universitat Autònoma
de Barcelona

Segundo plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la Universitat Autònoma de Barcelona

Cuatrienio 2008-2012

Aprobado por el Consejo de Gobierno
en la sesión de 9 de junio de 2008

Segundo plan de acción
para la igualdad
entre mujeres y hombres
en la
Universitat Autònoma
de Barcelona

Cuatrienio 2008-2012

Aprobado por el Consejo de Gobierno
en la sesión de 9 de junio de 2008

Bellaterra, 2008

Preámbulo.....	4
Diagnóstico de la situación.....	5
Personal académico	5
Personal de administración y servicios.....	9
Alumnado	11
Elaboración, aprobación y ejecución del plan	15
Ejes y medidas	15
Eje 1: Visibilización del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión..	16
Eje 2: El acceso en igualdad de condiciones al trabajo y la promoción profesional	17
Eje 3: Organización de las condiciones del trabajo con perspectiva de género	19
Eje 4: Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación.....	20
Eje 5: Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones	20

Preámbulo

El periodo de tiempo transcurrido desde la aprobación del Primer plan de acción de nuestra universidad para el bienio 2006-2007 hasta la presentación de este segundo plan es relativamente corto; pero una serie de cambios producidos en el marco legal han contribuido a legitimar todavía más la iniciativa que tuvo nuestra universidad el año 2006 de aprobar un plan de igualdad que ha sido el primero que se ha desarrollado en las universidades catalanas.

Las principales novedades normativas que sirven de referencia para la definición de las medidas incluidas en el plan son las siguientes:

Actualmente, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que, en su artículo 45, establece que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores deberán elaborar y aplicar planes de igualdad, nos dota de un marco que orienta y refuerza las actuaciones ya iniciadas en nuestro primer plan.

- Por lo que respeta a la introducción del principio de igualdad en la política de educación, el artículo 24 incorpora “La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.”
- Por lo que respeta al ámbito de la educación superior, el artículo 25 establece que “las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres”, más concretamente, “la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres”, “la creación de postgrados específicos” y la “la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia”.
- El artículo 20, referido a las estadísticas y estudios, establece que se debe “Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo”.
- El principio de acción positiva queda recogido en el artículo 11, donde se introduce la necesidad de adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad respecto de los hombres.
- El carácter transversal del principio de igualdad de trato queda recogido en el artículo 15: “Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”
- En cuanto al acceso a los niveles de toma de decisiones, a lo largo del texto de la ley se hace mención reiterada al establecimiento de equilibrio en la presencia de mujeres y hombres.

Una segunda ley, también aprobada el año 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, contribuye a encuadrar el principio de igualdad en el marco académico. En su Preámbulo se

indica que “Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género, de ayuda a las víctimas del terrorismo y el impulso de políticas activas para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.”

Diagnóstico de la situación

A continuación, se presentan algunos datos sobre la situación de las mujeres en los tres estamentos de la comunidad universitaria: el personal académico y el personal de administración y servicios y el alumnado. Se considera que los cambios que se producen a lo largo del tiempo no se pueden atribuir a la existencia de políticas de igualdad, dado que sólo son uno de los factores de transformación de nuestra realidad. En conjunto, se puede constatar que la desigual situación de las mujeres en la universidad no es un problema susceptible de ser resuelto a corto plazo, aun cuando la tendencia apunta hacia un equilibrio creciente entre los dos sexos.

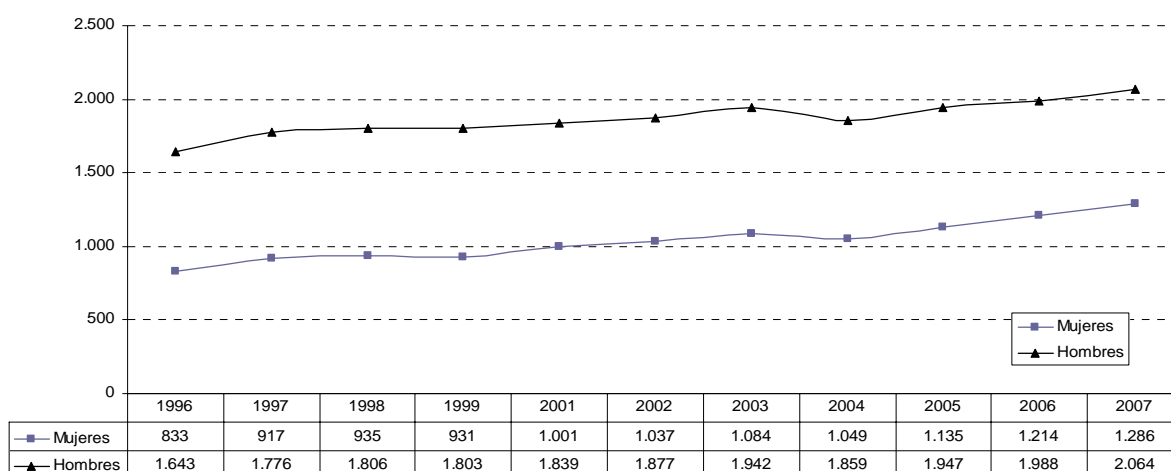
Hace falta destacar que nuestra universidad se encuentra en una coyuntura de renovación del personal académico y de administración y servicios, por lo cual se considera especialmente importante la aplicación de nuestro compromiso con la igualdad.

Personal académico

Los datos que se presentan a continuación muestran que en nuestra universidad el personal académico es el colectivo donde la desigualdad entre mujeres y hombres es más evidente, hecho que se ilustra con el gráfico de tija que evidencia que la universidad produce un efecto de embudo en las mujeres. El peso relativo de las mujeres en las diferentes posiciones se invierte respecto del correspondiente a sus compañeros conforme sube la categoría académica. En este sentido, la categoría donde ha subido más el peso relativo de las profesoras es en la de Asociada. Con respecto a los ámbitos de conocimiento, se mantiene una distribución desigual entre mujeres y hombres, aun cuando en comparación con años anteriores esta distribución es ligeramente más homogénea. Los aspectos donde se puede apreciar una mejora más clara es en la participación en proyectos de investigación, donde la presencia de mujeres es superior a la media de profesoras en la universidad. Paradójicamente, la participación en investigación no se traduce en obtención de tramos.

Con respecto a los cargos unipersonales, persiste un marcado desequilibrio por sexo, aun cuando en los vicerrectorados y vicedecanatos se evidencian los resultados positivos de la aplicación de la normativa en materia de equilibrio en la composición del equipo de gobierno de la universidad y de las facultades y escuelas.

Evolución del PDI



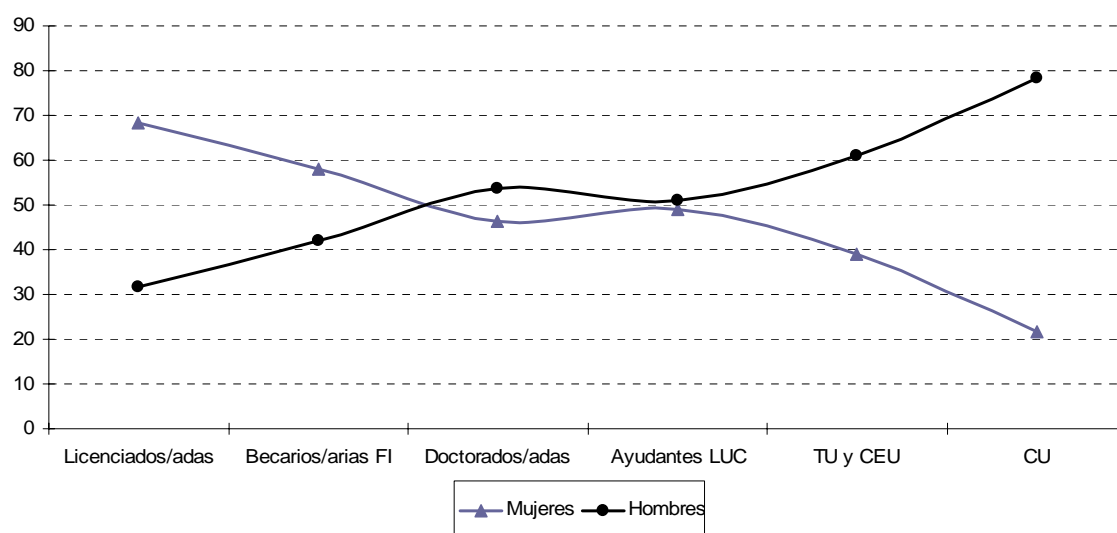
Proporción de profesoras por categoría y año

Categoría	2003	2004	2005	2006	2007
Profesorado funcionario					
Catedrática de universidad	21,2	22,7	22,0	21,8	21,6
Titular de universidad	37,3	37,5	37,7	38,1	39,3
Catedrática de escuela universitaria	27,3	31,0	31,0	32,1	33,3
Titular de escuela universitaria	57,0	55,0	55,2	54,9	52,6
Interina	12,5	8,7	18,8	23,1	29,4
<i>Total profesorado funcionario</i>	<i>35,0</i>	<i>34,8</i>	<i>35,1</i>	<i>35,1</i>	<i>33,5</i>
Profesorado no funcionario					
Profesora agregada	-	-	28,6	28,0	30,8
Emérita	20,0	33,3	5,6	10,5	49,4
Ayudante LUC	53,6	41,7	49,0	50,7	49,0
Profesora lectora	-	-	47,0	46,2	48,0
Ayudante de escuela universitaria	0,0	0,0	-	-	-
Asociada médica	26,9	26,7	27,3	28,3	30,3
Asociada	39,7	41,4	41,2	44,1	43,2
Profesora visitante	25,0	28,6	40,0	18,2	14,3
<i>(Continuación)</i>					
Otros	28,2	46,8	53,0	52,7	40,0
<i>Total profesorado no funcionario</i>	<i>37,9</i>	<i>38,5</i>	<i>38,9</i>	<i>40,7</i>	<i>41,9</i>
Total profesorado	35,9	37,2	36,8	37,9	38,4

Evolución de la relación TU/CU

Año	Mujeres			Hombres		
	(a) CU	(b) TU	Ratio (b)/(a)	(a) CU	(b) TU	Ratio (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

Distribución de posiciones en la carrera académica. 2006-2007



Distribución del personal académico por ámbitos de conocimiento. Año 2007

Ámbitos	Mujeres	Hombres	Total
Ciencias de la Salud	30,6	69,4	813
Ciencias Experimentales y Tecnologías	32,9	67,1	837
Ciencias Humanas	46,9	53,1	540
Ciencias Sociales	43,9	56,1	1.159
Total	38,4	61,6	3.349

Participación en proyectos de investigación. Curso 2006-2007*

Posiciones	Mujeres	Hombres	Total
Investigador/a principal	38,0	62,0	768
Investigador/a	44,9	55,1	1.003
Becario/aria	32,4	67,6	34
Contratado/da	39,6	60,4	53
Colaborador/a	71,4	28,6	7
Total	41,8	58,2	1.865

* Los datos se han elaborado a partir de las participaciones en proyectos; por lo tanto, hace falta tener en cuenta que cada persona puede participar en más de una investigación.

Méritos de investigación reconocidos del profesorado funcionario. Curso 2006-2007

Méritos de investigación	Mujeres	Hombres	Total
Ninguno	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

Doctores y doctoras honoris causa. Periodo 1976-2007

Proponente	Mujeres	Hombres	Total
Facultad de Biociencias	1,0	-	1,0
Facultad de Ciencias	-	15,5	15,5
Facultad de Ciencias de la Comunicación	-	2,0	2,0
Facultad de Ciencias de la Educación	1,0	1,5	2,5
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	-	2,0	2,0
Facultad de Ciencias Políticas y de Sociología	0,3	1,5	1,8
Facultad de Derecho	0,3	3,0	3,3
Facultad de Filosofía y Letras	1,3	18,5	19,8
Facultad de Medicina	2,0	18,0	20,0
<i>(Continuación)</i>			
Facultad de Traducción y de Interpretación	-	2,0	2,0

Facultad de Veterinaria	-	3,0	3,0
Institutos	0,0	8,0	8,0
Total	6	75	81
	7,4	92,6	100

Las fracciones de unidad corresponden a doctorados propuestos por más de una facultad.

Distribución del equipo de gobierno de facultades. Año 2007

Cargos	Mujeres	Hombres	Total
Decano/ana o director/a	26,7	73,3	15
Secretario/aria de facultad o escuela	26,7	73,3	15
Vicedecano/ana o subdirector/a	50,9	49,1	53
Total	42,2	57,8	83

Participación en los órganos de gobierno. Año 2007

Órgano	Mujeres	Hombres	Total
Claustro	36,0	64,0	292
Miembros natos	22,1	77,9	68
Miembros electos: profesorado sector A	34,2	65,8	79
Miembros electos: profesorado sector B	19,2	80,8	26
Miembros electos: alumnado	55,1	44,9	89
Miembros electos: PAS	30,0	70,0	30
Consejo de Gobierno	30,4	69,6	56
Consejo Social	26,7	73,3	15
Equipo de Gobierno	46,2	53,8	13

Distribución de los principales órganos unipersonales. Año 2007

Órgano	Mujeres	Hombres	Total
Rector	0,0	100,0	1
Secretario/aria General	0,0	100,0	1
Vicerrector/a	60,0	40,0	10
Decano/ana, director/a de escuela superior	23,1	76,9	13
Director/a de escuela	50,0	50,0	2
Director/a de departamento	22,2	77,8	54

Personal de administración y servicios

A diferencia de lo que pasa entre el personal académico, en el caso del personal de administración y servicios la presencia de mujeres es relativamente más elevada, especialmente entre el Personal funcionario, superando el cincuenta por ciento. Aún así, en

las categorías más altas las mujeres tienen una presencia menor a la proporción general para cada régimen jurídico, en particular en la escala A y en el Grupo 1, sin que la situación mejore con el paso del tiempo. En el caso del personal laboral, la presencia de mujeres es relativamente menor y hace falta señalar el crecimiento de la proporción de mujeres en las categorías más bajas (Grupos 3 y 4).

Respecto de la participación en el Claustro, la proporción de mujeres entre los claustrales es marcadamente inferior a su presencia entre el personal.

Categoría laboral del personal de administración y servicios. Año 2007

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
<i>Personal funcionario</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 funcionario</i>	<i>76,0</i>	<i>24,0</i>	<i>882</i>
<i>Personal laboral</i>			
Grupo 1	48,3	51,7	410
Grupo 2	43,0	57,0	179
Grupo 3	46,8	53,2	408
Grupo 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

Proporción de las mujeres del personal de administración y servicios por categoría y año

Categoría	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Personal funcionario</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 funcionario</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>						
Grupo 1	48,4	48,7	49,4	48,3	49,6	48,3
Grupo 2	42,0	40,9	45,8	44,8	41,4	43,0
Grupo 3	25,5	35,7	40,4	43,9	44,1	46,8
Grupo 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

Evolución de la relación entre categorías. Personal funcionario

Año	Mujeres			Hombres		
	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

Evolución de la relación entre categorías. Personal laboral

Año	Mujeres			Hombres		
	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

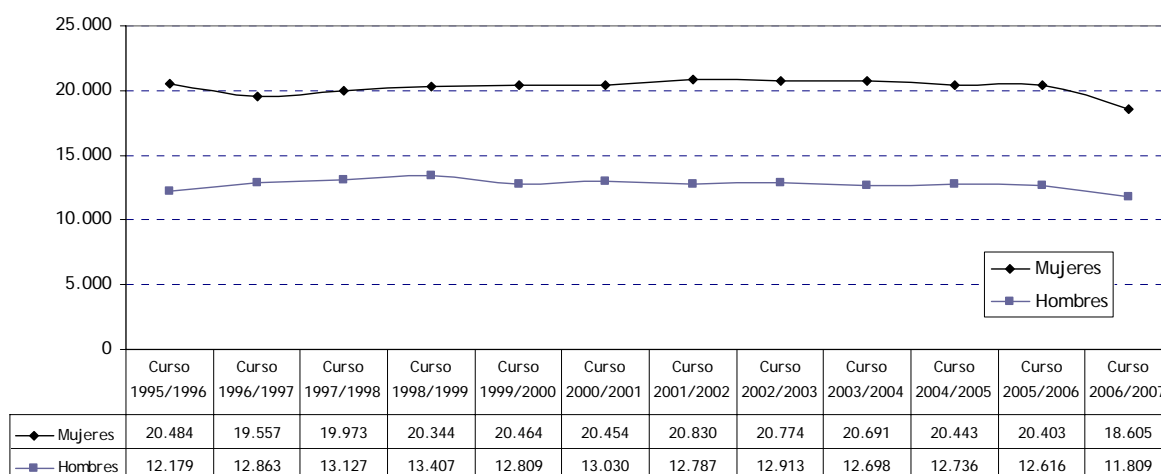
Alumnado

Se mantiene una sobrerrepresentación de mujeres en los diferentes ámbitos de conocimiento, excepto en el de las tecnologías. Hace falta destacar, además, que en el ámbito de las ciencias experimentales se ha producido una bajada significativa en la proporción de mujeres tituladas.

Respecto del rendimiento académico, en conjunto ha aumentado la proporción de asignaturas que los hombres y las mujeres aprueban en relación a las que han matriculado, pero se confirma que las mujeres tienen un rendimiento académico superior al de los hombres.

En los estudios de doctorado, se evidencia una presencia de mujeres inferior a la que se corresponde con el número de tituladas.

Evolución del alumnado. Periodo 1995-2007



Distribución del alumnado por ámbitos de conocimiento. Curso 2006-2007

Ámbito	Mujeres	Hombres	Total
Ciencias Humanas y Estudios Artísticos	68,2	31,8	4.603
Ciencias Sociales	63,7	36,3	13.546
Ciencias de la Salud	78,0	22,0	5.062
Tecnologías	14,6	85,4	3.091
Ciencias Experimentales	59,0	41,0	4.112
Total	61,2	38,8	30.414

Evolución de la proporción de mujeres tituladas sobre el total de titulados, por ámbitos de conocimiento y año

Ámbito	2003	2004	2005	2006	2007
Ciencias Humanas y Estudios Artísticos	74,4	74,9	77,0	77,3	69,8
Ciencias Experimentales	63,0	64,2	66,1	68,6	59,6
Tecnologías	17,8	19,6	14,7	24,8	17,1
Ciencias de la Salud	74,6	77,7	79,5	75,9	77,0
Ciencias Sociales	69,9	69,0	69,4	71,3	73,9
Total	67,4	67,2	67,3	69,1	68,3

Proporción de asignaturas de primero o segundo ciclo superadas respecto de las matriculadas. Curso 2006-2007

Ámbito	Mujeres	Hombres	Total
Ciencias Humanas y Estudios Artísticos	74,4	66,7	72,0
Ciencias Experimentales	73,0	67,3	70,7
Tecnologías	66,6	63,0	63,6
Ciencias de la Salud	81,3	77,9	80,5
Ciencias Sociales	78,4	66,8	74,4
Total	77,4	67,2	73,6

Calificación obtenida en asignaturas de primero o segundo ciclo según el sexo y el ámbito de conocimiento. Curso 2006-2007

	Ciencias Humanas y Estudios Artísticos			Ciencias Experimentales		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
No presentado	19,9	27,4	22,2	16,3	22,7	18,8
Suspendido	5,7	5,9	5,7	10,8	10,0	10,5
Aprobado	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
Excelente	10,8	10,2	10,6	8,0	6,7	7,5
Matrícula de honor	2,7	3,5	2,9	2,5	2,6	2,5

.../...

	Tecnologías			Ciencias de la Salud		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
No presentado	21,0	23,2	22,9	10,9	14,5	11,7
Suspendido	12,4	13,8	13,6	7,8	7,6	7,8
Aprobado	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
Excelente	6,7	5,3	5,5	8,7	8,1	8,6
Matrícula de honor	2,3	1,8	1,8	2,6	2,7	2,6

.../...

	Ciencias Sociales			Total UAB		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
No presentado	15,3	24,4	18,4	15,4	23,3	18,3
Suspendido	6,4	8,8	7,2	7,2	9,5	8,1
Aprobado	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
Excelente	9,4	7,0	8,5	9,2	7,1	8,4
Matrícula de honor	1,6	1,7	1,6	2,1	2,1	2,1

Tesis leídas por ámbito de conocimiento y sexo. Curso 2006-2007

Ámbito	Mujeres	Hombres	Total
Ciencias Humanas	36,1	63,9	36
Ciencias Experimentales y Tecnologías	46,0	54,0	161
Ciencias de la Salud	56,5	43,5	115
Ciencias Sociales	37,0	63,0	81
Total	46,3	53,7	393

Elaboración, aprobación y ejecución del plan

El punto de partida para la elaboración del segundo plan de acción ha sido la experiencia adquirida en el diseño y aplicación del primer plan de igualdad. Respecto del primer plan, se recogen las medidas de carácter permanente y se definen medidas nuevas en buena parte justificadas por los cambios legales que introducen la Ley de igualdad y la de reforma de la LOU aprobadas el año 2007.

El proceso de elaboración de la propuesta de plan ha sido el siguiente:

1. Análisis del informe sobre el seguimiento de la implementación del primer plan de acción.
2. Revisión de la documentación aportada por la Comisión Mujer y Ciencia, del Consell Interuniversitari de Catalunya.
3. Redacción del borrador de la propuesta del plan por parte del Observatori per a la Igualtat.
4. Entrega del documento de trabajo al Consejo Asesor del Observatori para recoger propuestas y enmiendas.
5. Sesión de trabajo del Consejo Asesor con el fin de elaborar la propuesta de plan.
6. Entrega de la propuesta al Equipo de Gobierno.
7. Entrega de la propuesta a los agentes sociales, para recoger sus comentarios y propuestas.
8. Sesión de trabajo con los representantes sindicales.
9. Redacción de la propuesta definitiva.
10. Entrega del documento a los miembros del Consejo de Gobierno y presentación de la propuesta de Plan.
11. Aprobación del Plan por parte del Consejo de Gobierno.

Ejes y medidas

Siguiendo el criterio aplicado en la redacción del primer plan, las medidas se organizan en torno a cinco ejes:

1. Visibilización del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión.

2. Acceso en igualdad de condiciones al trabajo y a la promoción profesional.
3. Organización de las condiciones del trabajo con perspectiva de género.
4. Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación.
5. Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones.

Eje 1: Visibilización del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión

1.1. Elaborar todas las estadísticas correspondientes al alumnado, al personal académico y al PAS desagregadas por sexo.	
Órgano responsable	Secretaría General y Gerencia
Ejecución	Oficina de Gestión de la Información y la Documentación (OGID)
Instrumento	
Calendario	Permanente
1.2. Presentar desagregados por sexo los datos relacionados con la elaboración de los acuerdos internos de planificación de facultades y escuelas, departamentos e institutos.	
Órgano responsable	Equipo de Gobierno (Comisión sectorial de Planificación Estratégica)
Ejecución	OGID
Instrumento	
Calendario	Permanente
1.3. Hacer públicas las estadísticas desagregadas por sexo de los miembros de las comisiones y tribunales que evalúan los expedientes de las personas que se presentan a cualquier convocatoria de la UAB.	
Órgano responsable	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Observatori per a la Igualtat
Instrumento	Web del Observatori per a la Igualtat
Calendario	Permanente
1.4. Considerar la perspectiva de género a todas las publicaciones de la universidad, con atención al uso de un lenguaje no sexista.	
Órgano responsable	Secretaría General
Ejecución	Área de Comunicación y de Promoción
Instrumento	Libro de estilo de la UAB
Calendario	2008
1.5. Visualizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Economía
Ejecución	Vicegerencia de Economía
Instrumento	Presupuestos anuales
Calendario	Permanente
1.6. Difundir las actuaciones del Plan de acción para la igualdad.	
Órgano responsable	Equipo de Gobierno (Comisión Sectorial de Relaciones Institucionales y Comunicación)
Ejecución	Área de Comunicación y de Promoción
Instrumento	Publicación <i>L'Autònoma</i> , Portal <i>L'Autònoma Divulga</i> , intranet. Reunión del Equipo de Gobierno con los decanatos y las direcciones de Departamentos e institutos
Calendario	2008

1.7. Elaborar un informe sobre los resultados de los procesos de selección de PAS y PDI permanente y temporal, para identificar posibles sesgos de género. En caso de que se hayan producido sesgos, impulsar medidas por evitar que se repitan en procesos de selección posteriores.

Órgano responsable	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Observatori per a la Igualtat
Instrumento	Documento de trabajo y jornadas de reflexión
Calendario	2010
1.8. Propiciar la reflexión sobre las políticas encaminadas a eliminar la desigualdad entre las mujeres y los hombres en el ámbito de las universidades públicas.	
Órgano responsable	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Observatori per a la Igualtat
Instrumento	Jornadas de reflexión
Calendario	Anual
1.9. Celebrar un acto institucional con motivo del Día de las Mujeres Trabajadoras, que incluya un acto de reconocimiento a la persona, departamento o centro del ámbito UAB que se haya distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres.	
Órgano responsable	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Observatori per a la Igualtat
Instrumento	Acto
Calendario	Anual

Eje 2: El acceso en igualdad de condiciones al trabajo y la promoción profesional

2.1. Garantizar que la normativa de la UAB relativa a los criterios de contratación, de evaluación de currícula y de proyectos de investigación no contenga elementos de discriminación indirecta.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Personal Académico y Gerencia
Ejecución	Área de Gestión y de Administración de Recursos Humanos
Instrumento	Normativa
Calendario	Permanente
2.2. Presentar desagregados por sexo los datos de aspirantes y de ganadores y ganadoras de las plazas convocadas por la Universidad, y de composición de las comisiones.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Personal Académico y Gerencia
Ejecución	Área de Gestión y de Administración de Recursos Humanos
Instrumento	
Calendario	Permanente
2.3. Velar por la igualdad en la composición de los tribunales de los concursos. Ante la elección de candidatos con méritos equivalentes, aplicar la acción positiva a favor del sexo menos representado.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Personal Académico y Gerencia
Ejecución	Área de Gestión y de Administración de Recursos Humanos
Instrumento	
Calendario	Permanente
2.4. En igualdad de méritos, incentivar la contratación o cambio de categoría del profesorado que represente al sexo infrarepresentado.	
Órgano responsable	Equipo de Gobierno (Comisión Sectorial de Planificación Estratégica)
Ejecución	Vicerrectorado de Personal Académico
Instrumento	Acuerdos internos de planificación
Calendario	Permanente hasta llegar al equilibrio

2.5. Priorizar, en la adjudicación del contrato, aquellas ofertas de empresas licitadoras que en situación de empate dispongan de un plan de igualdad hombre-mujer.	
Órgano responsable	Gerencia

Ejecución	Gerencia
Instrumento	Pliego de condiciones de los concursos
Calendario	Permanente
2.6. Estimular una presencia creciente de mujeres expertas en los proyectos de investigación internacionales hasta llegar al equilibrio.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Investigación y Vicerrectorado de Relaciones Exteriores y de Cooperación
Ejecución	Área de Desarrollo y Valorización de la Investigación
Instrumento	Convenios internacionales
Calendario	Permanente hasta llegar al equilibrio
2.7. Impulsar medidas para incentivar que las mujeres se presenten a las convocatorias para la evaluación de los méritos de investigación hasta llegar al equilibrio.	
Órgano responsable	Equipo de Gobierno (Comisión Sectorial de Planificación Estratégica)
Ejecución	Departamentos
Instrumento	Acuerdos internos de planificación
Calendario	Anual
2.8. Recoger la información sobre eventuales situaciones de discriminación, acoso sexual o trato vejatorio en la UAB.	
Órgano responsable	Adjunta para la Prevención, la Salud y la Seguridad
Ejecución	Adjunta para la Prevención, la Salud y la Seguridad y Observatori per a la Igualtat
Instrumento	Observatori per a la Igualtat
Calendario	Permanente
2.9. Incrementar el número de mujeres entre los expertos, conferenciantes e invitados a los actos institucionales de la UAB, las facultades y escuelas y los departamentos, así como en los doctorados honoris causa, hasta llegar al equilibrio.	
Órgano responsable	Equipo de Gobierno (Comisión Sectorial de Planificación Estratégica)
Ejecución	Equipo de Gobierno (Comisión Sectorial de Planificación Estratégica)
Instrumento	Acuerdos internos de planificación
Calendario	Permanente hasta llegar al equilibrio
2.10. Organizar jornadas de reflexión sobre los posibles obstáculos para la promoción profesional de las mujeres del personal académico de la UAB. Si procede, proponer medidas encaminadas a superarlos.	
Órgano responsable	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Observatori per a la Igualtat
Instrumento	Jornada de reflexión
Calendario	2009
2.11. Elaborar un diagnóstico sobre las condiciones de promoción de las mujeres entre el personal de administración y servicios.	
Órgano responsable	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Observatori per a la Igualtat
Instrumento	Informe
Calendario	2009
2.12. Nombrar una persona responsable del seguimiento de las políticas de igualdad, en los equipos de gobierno de centros o departamentos.	
Órgano responsable	Decanatos y direcciones de departamento
Ejecución	Facultades y escuelas y departamentos
Instrumento	Nombramiento
Calendario	Permanente
2.13. Nombrar una persona responsable del seguimiento de las políticas de igualdad, en los equipos de gobierno de centros o departamentos.	
Órgano responsable	Gerente
Ejecución	Áreas y servicios
Instrumento	Nombramiento

Calendario	Permanente
2.14. Estimular que las mujeres tituladas soliciten becas predoctorales y postdoctorales.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y de Cultura
Ejecución	Facultades y escuelas
Instrumento	Campañas de difusión
Calendario	Permanente

Eje 3: Organización de las condiciones del trabajo con perspectiva de género

3.1. Implementar campañas sociosanitarias de carácter informativo y preventivo sensibles a las diferencias entre mujeres y hombres relativas a la salud y la prevención de la enfermedad.	
Órgano responsable	Comisionado para Políticas de Género, y Adjunta para la Prevención, la Salud y la Seguridad
Ejecución	Servicio Asistencial de Salud y Oficina de Servicios de Prevención
Instrumento	Canales informativos
Calendario	Anual
3.2. Elaborar un informe sobre la distribución de la actividad docente del profesorado por sexo. En caso de que se produzcan sesgos, impulsar medidas para evitarlos.	
Órgano responsable	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Observatori per a la Igualtat
Instrumento	Estudio monográfico
Calendario	Anual
3.3. Impulsar las facultades y escuelas, los departamentos y los institutos y centros de investigación a informar sobre la aplicación de estrategias de equilibrio entre los sexos en los acuerdos internos de planificación.	
Órgano responsable	Comisión sectorial de Planificación Estratégica
Ejecución	Facultades y escuelas, Departamentos, institutos y centros de investigación
Instrumento	Seguimiento anual de los Acuerdos internos de planificación
Calendario	Anual
3.4. Informar sobre los programas de formación y promover el acceso de las personas que se incorporen a un puesto de trabajo después de un periodo de permiso por tener cuidado de una persona dependiente o después de una baja por larga enfermedad.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Personal Académico y Gerencia
Ejecución	Área de Gestión y de Administración de Recursos Humanos
Instrumento	Plan de formación
Calendario	Permanente
3.5. Incorporar el criterio de no contabilizar los periodos de inactividad imputables a la cuidado de personas dependientes a la normativa de concursos de acceso a plazas docentes.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Personal Académico
Ejecución	Consejo de Gobierno
Instrumento	Normativa
Calendario	Permanente

3.6. Aplicar al personal trabajador y becario aquello que indiquen la legislación catalana y española, los convenios colectivos y los posibles acuerdos de mesa, respecto de la conciliación entre vida familiar y profesional.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Personal Académico y Gerencia
Ejecución	Área de Gestión y de Administración de Recursos Humanos
Instrumento	Normativas y acuerdos
Calendario	Permanente

Eje 4: Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación

4.1. Difundir los resultados de las investigaciones con orientación de género.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Investigación
Ejecución	Observatori per a la Igualtat y Área de Comunicación y de Promoción
Instrumento	Webs y otros medios de comunicación. Exposición en la jornada de celebración del Día Internacional de las Mujeres Trabajadoras
Calendario	Permanente
4.2. Favorecer la publicación de materiales para la docencia que tengan en cuenta la perspectiva de género.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Vicerrectorado de Estudios y de Calidad
Ejecución	Servicio de Publicaciones y Unidad de Innovación Docente en Educación Superior
Instrumento	Línea de publicaciones, redacción y edición de materiales
Calendario	Permanente
4.3. Velar porque los contenidos de la docencia no sean sexistas y porque no se omita la dimensión de género en los programas de las asignaturas dónde sea pertinente considerarla.	
Órgano responsable	Departamentos y facultades y escuelas
Ejecución	Departamentos y facultades y escuelas
Instrumento	Plan de Estudios y programas de las asignaturas
Calendario	Permanente
4.4. Introducir en la enseñanza el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. En las titulaciones dónde sea pertinente, ofrecer itinerarios de género.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Ordenación Académica
Ejecución	Facultades y escuelas
Instrumento	Plan de Estudios y programas de las asignaturas
Calendario	Permanente

Eje 5: Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones

5.1. Realizar un estudio exploratorio para detectar los obstáculos subjetivos y objetivos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de toma de decisión, con el fin de proponer medidas encaminadas a superarlos.	
Órgano responsable	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Observatori per a la Igualtat
Instrumento	Estudio
Calendario	2009
5.2. Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno y de representación, en particular el Claustro	
Órgano responsable	Secretaría General
Ejecución	Secretaría General
Instrumento	Normativa
Calendario	Permanente
5.3. Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en las comisiones permanentes de los departamentos hasta llegar al equilibrio.	
Órgano responsable	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Departamentos
Instrumento	Acuerdos internos de planificación
Calendario	Permanente