



# Memòria d'activitats

## Any 2010



Observatori per a la  
Igualtat

**UAB**

Universitat Autònoma  
de Barcelona

# Memòria d'activitats

## Observatori per a la Igualtat de la UAB

Any 2010

### **Edició i disseny**

Observatori per a la Igualtat de la UAB

### **Consell de redacció**

Maria José Recoder

Carolina Gala

Laura Duarte

Anna Mas

# Índex

<b>1. PRESENTACIÓ.....</b>	<b>4</b>
<b>2. ALGUNES DADES.....</b>	<b>5</b>
2.1. Desigualtat entre la dona i l'home.....	5
2.2. La discapacitat.....	13
<b>3. ACTIVITATS DE L'ANY 2010.....</b>	<b>15</b>
3.1. Nomenament de la Dra. Carolina Gala com a Directora de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB.....	15
3.2. Actuacions de visibilització.....	16
<i>Organització de la cinquena jornada institucional del 8 de març en commemoració del dia internacional de la dona.....</i>	<i>16</i>
<i>Organització de la Jornada família i treball a la universitat: conciliació o corresponsabilitat?. 1 de desembre de 2010.....</i>	<i>16</i>
<i>El web de l'Observatori: nou disseny, estructura i seccions.....</i>	<i>17</i>
<i>Butlletí informatiu de l'observatori per a la igualtat de la uab. Recull de notícies, jornades, congressos i seminaris.....</i>	<i>18</i>
3.3. Aprovació del pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats per a les persones amb discapacitat.....	18
3.4. La Universitat Autònoma de Barcelona com a referent en l'aplicació de polítiques d'igualtat entre dones i homes.....	20
<i>Participació al I Encuentro de mujeres asiáticas y españolas. Igualdad de género y desarrollo, el 25 d'octubre a la Casa d'Àsia.....</i>	<i>20</i>
<i>Participació a la inauguració de Unesco chair in gender equality and women's empowerment. International conference. 22 i 23 d'octubre a a Xipre.....</i>	<i>21</i>
<i>Participació en altres actes.....</i>	<i>21</i>
3.5. Gestió i seguiment del pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB.....	22
<b>4. PROJECTES EN CURS I FUTURS.....</b>	<b>24</b>
4.1. Curs sobre la introducció de la perspectiva de gènere en l'activitat acadèmica.....	24
4.2. Traducció, actualització i impressió de la guia d'us no sexista del llenguatge.....	26
4.3. Elaboració, edició i impressió d'una guia de prevenció i atenció de la discriminació, assetjament o tracte vexatori.....	26
4.4. Realització d'estudis diagnòstics.....	27
<i>Diagnòstic sobre les condicions de promoció de les dones entre el PAS.....</i>	<i>27</i>
<i>Estudi exploratori per tal de detectar els obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisions.....</i>	<i>28</i>

# 1. Presentació

El 2010 ha estat un any de canvis i novetats importants per l'Observatori per a la Igualtat de la UAB: es produeix el nomenament de la Dra. Carolina Gala com a Directora de l'Observatori, s'estrena despatx propi, s'inaugura un nou web i es posa en marxa el *Butlletí Informatiu mensual: Recull de notícies, jornades, congressos i seminaris*.

El gener de 2010 s'incorpora com a Directora de l'Observatori, la Dra. Carolina Gala Durán, professora Titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social. Així, a part de la Dra. Gala, l'equip de l'Observatori està format per la Maria José Recoder Sellarés, Vicerectora de la UAB i Comissionada per a les Polítiques d'Igualtat i la Laura Duarte Campderrós, Tècnica d'Igualtat. A més, des d'octubre de 2010, l'Observatori compta amb el suport de l'Anna Mas Casadesús, estudiant que gaudeix d'una beca de col·laboració, i d'estudiants de màsters en pràctiques.

Com a canvis rellevants, destacar també que per primer cop l'Observatori disposa d'un despatx propi inaugurat el mes de juny de 2010 i situat a la segona planta de l'edifici del Rectorat, porta A/2028, i que el setembre del mateix any s'estrena també un nou disseny web. El nou web s'adapta al format general de la UAB i incorpora algunes novetats com la secció de notícies. Bàsicament amb els mateixos apartats que la versió anterior, aquests s'estructuren i organitzen de manera diferent per tal de millorar l'accessibilitat de les i els usuaris.

La darrera novetat fa referència a la inauguració en el mes de novembre del *Butlletí informatiu de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB. Recull de notícies, jornades, congressos i seminaris*. Aquesta publicació té l'objectiu de proporcionar informació d'interès per al públic en general i especialitzat en la temàtica que concerneix l'Observatori: la igualtat de gènere i la discapacitat. El butlletí, de periodicitat mensual, surt al voltant del dia 15 de cada mes.

A continuació presentem les novetats anteriorment mencionades però de manera més detallada així com les activitats desenvolupades per l'Observatori durant l'any 2010. Tanmateix, en un primer moment, fem una breu descripció de les principals dades sobre la situació de les dones i de les persones amb discapacitat a la UAB.

## 2. Algunes dades

Una de les activitats principals de l'Observatori per a la Igualtat és elaborar i publicar dades sobre la situació de les dones a la nostra universitat. Amb l'ampliació de les funcions de l'Observatori, aquesta tasca s'estén al col·lectiu amb discapacitat de l'Autònoma. Per tal de fer pública la informació, l'Observatori disposa en el seu web d'una secció (*Estadístiques*) sobre cadascun dels àmbits (*La desigualtat dona/home* i *La discapacitat*) amb informació sobre els aspectes rellevants per a la diagnosi de l'existència de desigualtat per raó de sexe i de discapacitat. A continuació presentem algunes d'aquestes dades relatives als col·lectius esmentats.

### 2.1. Desigualtat entre la dona i l'home

Les dades disponibles evidencien distribucions desiguals en les activitats que duen a terme les unes i els altres, un fet que es manifesta en els tres col·lectius de l'Autònoma: personal d'administració i serveis, personal acadèmic i alumnat.

A continuació presentem alguns dels indicadors que mostren la situació desigual de les dones a la Universitat i l'evolució d'aquesta situació els darrers anys.

#### **PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR**

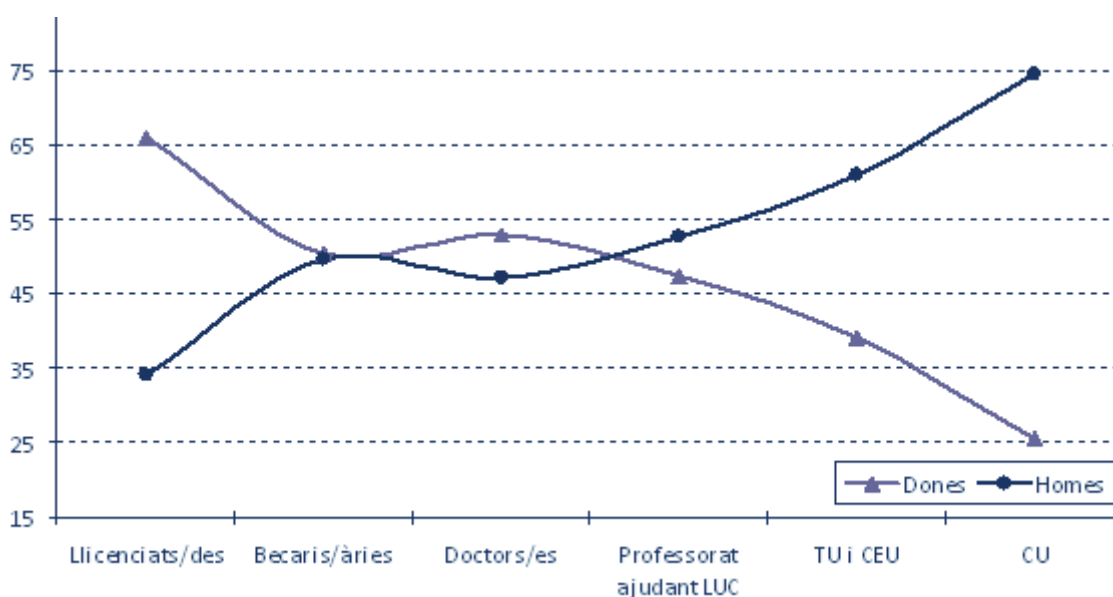
Les dades del curs 2009-2010 són molt similars a les dels cursos anteriors, fet que ens porta a afirmar que la situació de les professores a la universitat continua caracteritzant-se sobretot per la seva absència a les categories més altes i que el pas del temps no sembla aportar una millora gaire important. En el gràfic 1 podem observar com tot i ser el col·lectiu amb més pes entre l'alumnat (tant al de grau com al de doctorat), el nombre de dones disminueix conforme s'avança de posició en la carrera acadèmica, destacant la infrarepresentació d'aquestes en la categoria més alta on representen tant

sols el 22,5 %, xifra que es manté pràcticament intacta des del 2004. Un altre indicador d'aquest fet, és l'evolució de la relació entre les categories de TU i CU, la qual s'ha mantingut relativament estable al llarg de deu anys. Aquesta relació es pot prendre com un indicador per determinar possibles diferències en la promoció acadèmica. Així, al 2010, per a cada quatre dones titulars hi havia una catedràtica; en canvi, en el cas dels homes, hi havia un catedràtic per a cada 2 titulars (taula 2). Una possible explicació podria ser el número de trams de recerca. En el col·lectiu de tres a set trams reconeguts, les dones representen el 29,6 %, mentre que només són catedràtiques el 22,5 %.

En relació aquest aspecte, mencionar que els resultats obtinguts de l'explotació de les dades sobre el programa de càtedres de 2010, ens indiquen que amb un sistema de promoció competitiu i basat en criteris objectius clarament delimitats, els resultats de les dones és molt més favorable. Si observem la taula 4, veiem que en el cas dels concursos-oposició per l'obtenció d'una plaça de catedràtic o catedràtica, no hi ha pràcticament competència en tant que, a excepció d'un cas, es presenta un únic aspirant qui és, per tant, la persona que acaba guanyat la plaça. Aquest fet ens mostra que les càtedres d'universitat ja tenen noms i cognoms en el moment que es convoca el concursos. El problema fonamental radica en que es treuen més places a homes que a dones, més del seu pes corresponent entre el total general però també entre el col·lectiu del professorat titular d'universitat: de 6 places, només 1 acaba sent ocupada per una dona i justament és en aquesta plaça on es donava l'excepció de la competència en tant que a més de la guanyadora, apareix com aspirant també un home. En canvi, quant considerem el programa de càtedres, la situació canvia a favor de les dones. Primer, perquè el percentatge de professores que es presenten és del 26,8 %, més elevat que els dels concursos, on és tant sols del 14,3 %, i força proper al grup de dones amb més de 3 trams de recerca, el 29,6% (que seria el col·lectiu potencial per ocupar les càtedres d'universitat). En segon lloc, perquè d'entre el professorat que acaba obtenint la plaça, les dones representen el 34,9%, situant-se per damunt del seu pes entre el col·lectiu aspirant (recordem que era del 26,8%).

Respecte al reconeixement rebut i a la participació en la presa de decisions, la situació resulta encara més accentuada: només un de cada deu doctorats honoris causa han estat atorgats a dones i només representen el 28,6 % dels càrrecs unipersonals, per sota del seu pes general (38,1%). D'altra banda, en les comissions de selecció del personal acadèmic, la presència de les dones també resulta escassa en la mesura que representen el 25,8%. Una dada curiosa, és que en el cas dels concursos a càtedra les dones estan sobrerrepresentades en les comissions (el percentatge és del 34,1%) mentre que en els de titulars d'universitat i agregat es troben per sota (25,1%).

**Gràfic 1. Distribució de posicions en la carrera acadèmica, 2009-2010**



**Taula 1. Proporció de professores per categoria i any**

<b>Categoria</b>	2003	2004	2006	2007	2008	2009	2010
Catedràtica d'universitat	21,2	22,7	22,0	22,0	22,0	22,8	22,5
Titular d'universitat i professorat agregat	37,3	37,5	38,1	38,8	37,5	38,9	39,1
Catedràtica d'escola universitària	27,3	31,0	31,0	33,3	36,4	35,0	35,0
Titular d'escola universitària	57,0	55,0	55,2	51,6	51,6	49,2	47,1
Interina	12,5	8,7	18,8	31,3	31,3	30,0	33,3
Professorat lector i ajudant doctor/a	-	-	-	-	48,0	45,0	49,5
Ajudant LUC	53,6	41,7	49,0	50,0	50,0	53,7	47,4
Ajudant d'escola universitària	-	-	-	-	-	-	-
Associada mèdic	26,9	26,7	27,3	30,8	30,8	32,3	34,1
Associada	39,7	41,4	41,4	42,7	42,7	41,3	40,5
Professora visitant	25,0	28,6	40,0	28,6	28,6	31,3	31,6
Emèrita	20,0	33,3	36,0	52,3	52,3	49,5	48,9
Altres	28,2	46,8	43,1	40,5	41,2	40,0	50,0
<b>Total</b>	<b>35,9</b>	<b>37,2</b>	<b>37,2</b>	<b>38,3</b>	<b>38,3</b>	<b>38,1</b>	<b>38,1</b>

**Taula 2. Evolució de la relació TU/CU**

<b>Any</b>	<b>Dones</b>			<b>Homes</b>		
	<b>(a) CU</b>	<b>(b) TU</b>	<b>Ràtio (b)/(a)</b>	<b>(a) CU</b>	<b>(b) TU</b>	<b>Ràtio (b)/(a)</b>
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	81	323	4,0	289	510	1,8
2010(*)	86	396	4,6	297	616	2,1

(\*) S'han inclòs també al professorat agregat

**Taula 3. Mèrits d'investigació reconeguts (trams reconeguts al llarg de la trajectòria des de 1957 fins al 2010)**

<b>Mèrits d'investigació</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>
Cap	41,4	58,6	261
De 1 a 2	37,1	62,9	634
De 3 a 7	29,6	70,4	571
<b>Total</b>	<b>34,9</b>	<b>65,1</b>	<b>1.466</b>

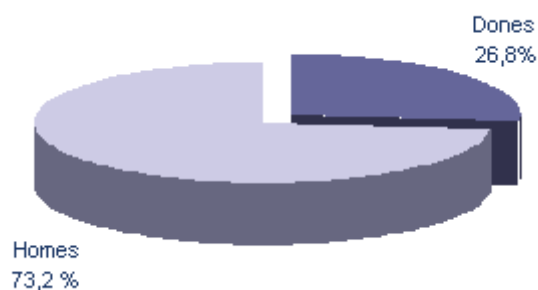
\*Només s'ha considerat el CU i TU d'universitat i d'escola universitària.

**Taula 4. Relació del professorat que es presenta i guanya els concursos oposició per categoria de la plaça i sexe, curs 2009-2010**

Professorat aspirant, guanyador per categoria	Dones		Homes		Total	
	n	Asp./ Gua.*	n	Asp./ Gua.	n	Asp./ Gua.
Catedràtic/a d'universitat	Asp. 1 Gua. 1	1,0	6 5	1,2	7 6	1,2
Titular d'universitat	Asp. 20 Gua. 17	1,2	59 50	1,2	79 67	1,2
Agregat	Asp. 5 Gua. 3	1,7	5 2	2,5	10 5	2,0
<b>Total</b>	<b>Asp. 26 Gua. 21</b>	<b>1</b>	<b>70 57</b>	<b>1</b>	<b>96 78</b>	<b>1</b>

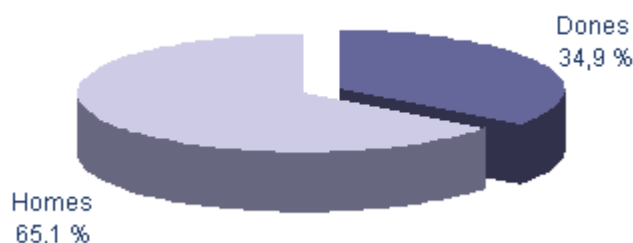
\*Indica el nombre de professorat aspirant per cada guanyador/a

**Gràfic 2. Professorat que es presenta al programa de càtedres 2010 per sexe**



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Vicerectorat de Personal Acadèmic

**Gràfic 3. Professorat que obté la càtedra dins el programa 2010 per sexe**



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Vicerectorat de Personal Acadèmic

**Taula 5. Doctors i doctores honoris causa. Període 1981-2010**

Proponent	% Dones	% Homes	Total*
Facultat de Ciències	2,9	97,1	17,0
Facultat de Filosofia i Lletres	6,7	93,3	19,8
Facultat de Medicina	9,5	90,5	21,0
Altres	17,1	82,9	30,2
<b>Total</b>	<b>10,2</b>	<b>89,8</b>	<b>88,0</b>

\*Freqüència absoluta on les fraccions d'unitat corresponen a doctors o doctores proposats per més d'una facultat.



Taula 5. Doctors i doctores honoris causa. Període 1981-2010

<b>Proponent</b>	<b>% Dones</b>	<b>% Homes</b>	<b>Total*</b>
Facultat de Ciències	2,9	97,1	17,0
Facultat de Filosofia i Lletres	6,7	93,3	19,8
Facultat de Medicina	9,5	90,5	21,0
Altres	17,1	82,9	30,2
<b>Total</b>	<b>10,2</b>	<b>89,8</b>	<b>88,0</b>

\*Freqüència absoluta on les fraccions d'unitat corresponen a doctors o doctores proposats per més d'una facultat.

Taula 6. Participació en els òrgans de govern. Any 2010

<b>Òrgan</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>
Rectora	100,0	0,0	1
Secretari/ària general	100,0	0,0	1
Vicerector/a	37,5	62,5	8
Degà/ana, director/a d'escola superior*	30,8	69,2	13
Director/a de departament	24,1	75,9	54
<b>Total</b>	<b>28,6</b>	<b>71,4</b>	<b>77</b>

\*Només s'ha considerat el sexe de la persona que ocupa el càrrec en el moment de la recollida de la informació; per tant, no es tenen en compte els canvis que hi ha hagut durant l'any.

Taula 7. Composició de les comissions dels concursos oposició per categoria de la plaça i sexe, curs 2009-2010

<b>Plaça</b>		<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>
CU	n	15	29	44
	% f	34,1	65,9	100,0
TU	n	134	400	534
	% f	25,1	74,9	100,0
<b>Total</b>	<b>n</b>	<b>149</b>	<b>429</b>	<b>578</b>
	<b>% f</b>	<b>25,8</b>	<b>74,2</b>	<b>100</b>

## PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

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

**Taula 9. Evolució de la relació entre categories. Personal funcionar**

Any	Dones			Homes		
	A+B (a)	C+D+E (b)	(b)/(a)	A+B (a)	C+D+E (b)	(b)/(a)
2002	110	473	4,3	40	167	4,2
2003	110	483	4,4	42	155	3,7
2004	121	509	4,2	46	162	3,5
2005	123	513	4,2	49	159	3,2
2006	129	535	4,1	51	167	3,3
2007	146	518	3,5	51	159	3,1
2010	171	592	3,5	63	184	2,9

**Taula 10. Evolució de la relació entre categories. Personal laboral**

Any	Dones			Homes		
	1+2 (a)	3+4 (b)	(b)/(a)	1+2 (a)	3+4 (b)	(b)/(a)
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	279	414	1,5	314	342	1,1
20010	319	420	1,3	347	355	1,0

**Taula 11. Categoria laboral del personal d'administració i serveis. Curs 2009-2010**

Categoria laboral	Dones	Homes	Total
<b>Funcionaris</b>			
Escala A	64,8	35,2	54
Escala B	75,6	24,4	180
Escala C	74,8	25,2	500
Escala D	79,3	20,7	275
Escala E	0,0	100,0	1
<i>Total funcionaris</i>	<i>75,5</i>	<i>24,5</i>	<i>1.010</i>
<b>Laborals</b>			
Grup 1	49,8	50,2	458
Grup 2	43,8	56,3	208
Grup 3	53,6	46,4	519
Grup 4	55,5	44,5	256
<i>Total laborals</i>	<i>51,3</i>	<i>48,7</i>	<i>1.441</i>
<b>Total</b>	<b>61,6</b>	<b>38,7</b>	<b>2.451</b>

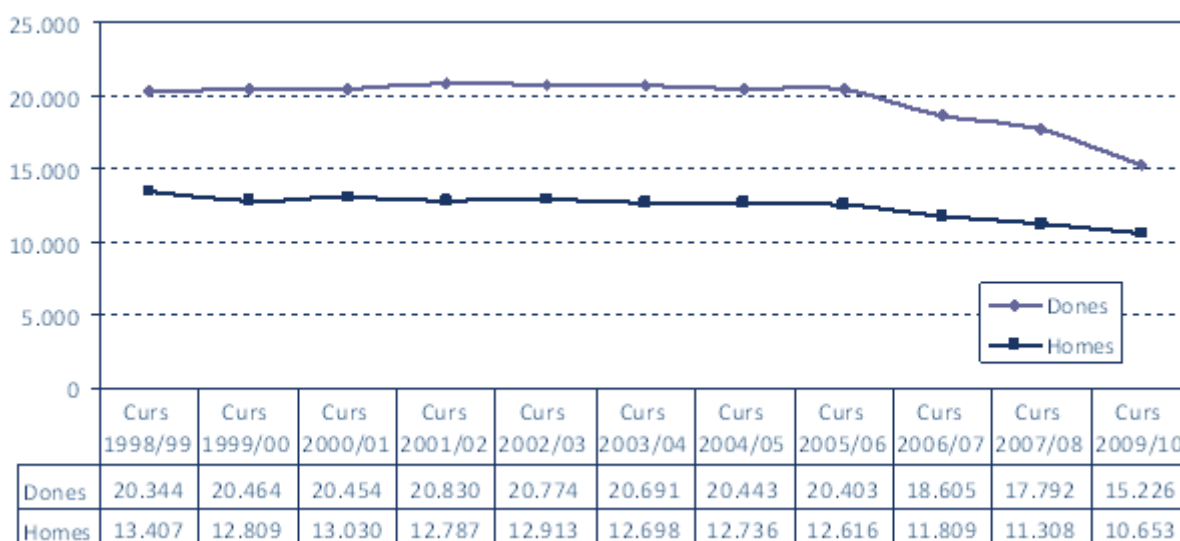
## ALUMNAT

Es manté una presència més elevada de dones en els diferents àmbits de coneixement, excepte en el de les tecnologies. Cal destacar, a més, que en l'àmbit de les ciències experimentals s'ha produït un augment en la proporció de dones titulades, després de la davallada significativa del 2007; l'àmbit de la salut també ha experimentat un increment considerable.

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

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

**Gràfic 4. Evolució de l'alumnat de 1r i 2n cicle, i grau. Període 1998-2010**



**Taula 12. Proporció de dones titulades per àmbits de coneixement i any**

Àmbit	2003	2004	2005	2006	2007	2010
Ciències Humanes i Estudis Artístics	74,4	74,9	77,0	77,3	69,8	72,8
Ciències Experimentals	63,0	64,2	66,1	68,6	59,6	63,7
Tecnologies	17,8	19,6	14,7	24,8	17,1	18,3
Ciències de la Salut	74,6	77,7	79,5	75,9	77,0	82,3
Ciències Socials	69,9	69,0	69,4	71,3	73,9	71,2
<b>Total</b>	<b>67,4</b>	<b>67,2</b>	<b>67,3</b>	<b>69,1</b>	<b>68,3</b>	<b>67,8</b>

Font: UAB en xifres

**Taula 13. Distribució de l'alumnat de 1r i 2n cicle, i grauper àmbits de coneixement. Curs 2009-2010**

	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>
Ciències Humanes	78,4	74,0	77,0
Ciències Socials	79,0	70,5	75,3
Ciències de la Salut	85,2	81,0	84,2
Tecnologies	71,9	73,0	72,9
Ciències experimentals	78,6	75,5	77,4
<b>Total</b>	<b>79,4</b>	<b>72,5</b>	<b>75,8</b>

**Taula 15 Doctorats/des per àmbits de coneixement. Curs 2009-2010**

	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>
Ciències de la Salut	56,0	44,0	50
Ciències Experimentals i Tecnologies	50,0	50,0	226
Ciències Humanes	65,6	34,4	61
Ciències Socials	40,4	59,6	109
Instituts de recerca	59,1	40,9	22
Sense assignar	50,0	50,0	20
<b>Total</b>	<b>50,8</b>	<b>49,2</b>	<b>488</b>

## La discapacitat

A continuació es presenten algunes dades referents a la situació de les persones amb discapacitat certificada a la UAB. Atès que des de la institució només es té accés a la informació del col·lectiu que presenta la certificació, no s'han considerat aquelles persones que no veuen reconegudes institucionalment les necessitats derivades de la seva discapacitat. Per cadascun dels estaments, s'ha optat per presentar una fitxa que permet descriure les característiques principals del personal acadèmic, del personal d'administració i servei, i alumnat. En el cas de les dades de discapacitat, aquestes corresponen al curs 2008-2009.

**Fitxa 1. Personal Docent i Investigador. Curs 2008-2009**

Descripció	Persones amb discapacitat	UAB
<b>Nombre</b>	19	3.425
<b>Proporció de dones</b>	42,1 %	38,0 %
<b>Categoria laboral</b>	42,1 % professorat titular d'universitat i agregat, 42,1 % altres (pràcticament professorat associats)	45,7 % professorat associat; 29,6 % professorat titular d'universitat, agregat/a o catedràtic/a d'escola universitària
<b>Edat mitjana</b>	50 anys	47 anys
<b>Àmbit de coneixement</b>	36,8 % Ciències Socials i Jurídiques 21,1 % Ciències de la Salut i 21,1 % Ciències Experimentals	30,5 % Ciències Socials i Jurídiques 25,1 % Ciències Experimentals i Tecnologies
<b>Mitjana de trams d'investigació reconeguts</b>	2,7	2,2
Descripció	Persones amb discapacitat	Catalunya
<b>Grau de discapacitat</b>	63,2 % amb un grau de discapacitat entre el 33 i el 64 %	51,5 % amb un grau de discapacitat entre el 33 i el 64 %

Nota: les dades es refereixen a les situacions més freqüents de cada aspecte considerat.

(\*) Font: INE. "Salud. Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008"

**Fitxa 2. Personal d'Administració i Serveis. Curs 2008-2009**

Descripció	Persones amb discapacitat	UAB
<b>Nombre</b>	49	2.418
<b>Proporció de dones</b>	61,2%	61,7%
<b>Categoria laboral</b>	30,6 % auxiliar de serveis 28,6 % administratiu/va	19,1% administratius 45,8 % altres
<b>Edat mitjana</b>	46 anys	40 anys
Descripció	Persones amb discapacitat	Catalunya(*)
<b>Grau de discapacitat</b>	77,6 % amb grau de discapacitat entre el 33 % i 64 %	51,5 % amb un grau de discapacitat entre el 33 i el 64 %

(\*) INE. Salud. Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008

**Fitxa 3. Alumnat. Curs 2008-2009**

<b>Descripció</b>	<b>Estudiants amb discapacitat</b>	<b>UAB</b>
Nombre	169	47.151
Proporció de dones	56,2 %	61,8 %
Edat mitjana	29 anys	24 anys
Àmbit de coneixement	56,1 % Ciències Socials i Jurídiques	57,2 % Ciències Socials i Jurídiques

## Activitats de l'any 2010

L'any 2010 s'ha caracteritzat pel nomenament de la Dra. Carolina Gala com a Directora de l'Observatori, per l'aprovació pel Consell de Govern del Pla d'acció per a la Igualtat d'oportunitats per a les persones amb discapacitat, per la inauguració d'un despatx propi, un nou web i el Butlletí Informatiu mensual: Recull de notícies, jornades, congressos i seminaris, per la participació en les jornades i trobades que s'han realitzat sobre les unitats i plans d'igualtat a la institució universitària, per la celebració de la cinquena jornada institucional del 8 de març, Dia Internacional de la Dona, i per la realització d'una jornada sobre conciliació de la vida laboral i familiar a la universitat.

A continuació presentem de manera més detallada cada una de les activitats realitzades durant l'any 2010 per l'Observatori per a la Igualtat de la UAB.

### **Nomenament de la Dra. Carolina Gala com a Directora de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB**

El mes de gener de 2010 va ser nomenada com a Directora de l'Observatori per a la Igualtat la Dra. Carolina Gala, professora Titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social, catedràtica acreditada per l'ANECA. Entre els seus àmbits de recerca destaquen estudis sobre conciliació de la vida personal, laboral i familiar, violència de gènere, assetjament laboral, discriminació salarial, protecció de la maternitat, responsabilitat social empresarial i polítiques d'igualtat, centres especials d'ocupació i reinserció laboral de les persones amb discapacitat. També ha dirigit projectes d'investigació sobre violència de gènere, desigualtat retributiva i polítiques autonòmiques en matèria d'igualtat, i ha format part de projectes de recerca d'àmbit europeu sobre les vies d'inserció laboral de les persones amb discapacitat.

## Actuacions de visibilització

Una de les principals funcions assignades a l'Observatori per a la Igualtat és la difusió de informació que permeti fer visible la situació i aportacions de les dones a la nostra universitat. En aquest apartat presentem les accions que s'han realitzat en el marc de l'eix de visibilització, sensibilització i creació d'un estat d'opinió.

### ORGANITZACIÓ DE LA CINQUENA JORNADA INSTITUCIONAL EN COMMEMORACIÓ DEL DIA INTERNACIONAL DE LA DONA

L'acte es va organitzar amb les següents parts:

dónatreballdónavida  
dónaamor dónaale  
griadónavalorsdóna  
esperançadónarigor  
dóna experiènciadó  
naeducaciódónaaju  
dadónapassiódóna  
responsabilitatdóna  
salutdónaamistatdó  
napaciènciadónaart  
dónasaviesadónase  
guretadónadinamis  
medónaconeixement

11 de març  
dia internacional  
de la dona

Celebració de la cinquena  
jornada institucional  
Sala d'actes del rectorat  
a les 12 hores



- Va presidir l'acte la Rectora Ana Ripoll
- Va presentar l'acte amb una breu explicació de la situació de les dones a la UAB la Directora de l'Observatori per a la Igualtat la professora Carolina Gala
- Reconeixement a la professora María Jesús Izquierdo per la seva defensa dels drets de les dones a la UAB, presentada per Teresa Torns professora del Departament de Sociologia de la UAB i amb la projecció del vídeo homenatge
- Any de la Comunicació: la Vicerectora de Relacions Institucionals i Comunicació Maria José Recoder va presentar la conferència "De Hillary Clinton a Michelle Obama: situació de la dona a la política nord-americana" impartida per la periodista Núria Ribó

- Cloenda a càrrec de la Rectora Ana Ripoll

### ORGANITZACIÓ DE LA JORNADA FAMILIA I TREBALL A LA UNIVERSITAT: CONCILIACIÓ O CORESPONSABILITAT?

El 1 de desembre de 2010 es va celebrar a la Facultat de Dret de la UAB la Jornada "Família i treball a la universitat: conciliació o coresponsabilitat?", organitzada per l'Observatori amb la col·laboració de l'Institut Català de les Dones (Generalitat de Catalunya) i l'Instituto de la Mujer (Gobierno de España). Emmarcada en el *Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB*, a la Jornada es va debatre i avaluar les polítiques actuals de conciliació, el seu significat i abast, i la seva confrontació amb les polítiques de coresponsabilitat.



L'acte va comptar amb una setantena de participants d'arreu d'Espanya i amb les ponències de diferents professores expertes en la matèria. Els encarregats de donar el tret de sortida a la Jornada van ser la comissionada per a les Polítiques d'Igualtat de la UAB, María José Recoder, i el degà de la Facultat de Dret de la UAB, Josep Maria de Dios. A continuació, Teresa Torns, professora del Departament de Sociologia de la UAB, va impartir la ponència marc, titulada "Conciliació de la vida laboral i familiar o corresponsabilitat? Un mateix discurs?". Les ponències específiques van anar a càrrec d'Ana Rosa Argüelles, professora del Departament de Dret Privat i de l'Empresa de la Universidad de Oviedo amb una intervenció sobre la regulació legal; i Cristina Sánchez, professora del Departament de Sociologia de la Universitat de Girona, que va presentar els resultats del seu estudi sobre la conciliació a diverses universitats catalanes.



També es van celebrar dues taules rodones que van comptar amb la participació de diverses professionals del sector públic i privat: les responsables de les unitats d'igualtat de les universitats Rovira i Virgili, de Vigo, de Sevilla i de Granada van parlar del paper d'aquestes en el marc de la conciliació i la corresponsabilitat; d'altra banda, representants d'empreses privades van explicar les experiències de les entitats en quan a la conciliació de la vida familiar i laboral (Agulló Millanes Abogados Sociedad Civil, Grupo VertiSub i Hospital de la Santa Creu i Sant Pau).

Fent una reflexió a posteriori de la Jornada, la Directora de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB, Carolina Gala, manifesta les dificultats que segueixen existint per conciliar la vida laboral i familiar en general i també, en concret, en el cas del personal al servei de les universitats. Destaca que varis estudis realitzats segueixen plantejant que, en el cas del professorat femení, es continuen mantenint els rols a l'hora d'afrontar les responsabilitats familiars. D'altra banda, posa de relleu la diversitat de normatives aplicables en el marc de la conciliació en l'àmbit universitari (normes estatals i autonòmiques i que diferencien entre professorat i personal d'administració i serveis), diversitat que implica que es requereixi la necessària intervenció dels Tribunals en determinades matèries. La Directora de l'Observatori, conclou reivindicant la necessitat de què les universitats desenvolupin polítiques específiques dirigides a facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar del personal al seu servei.

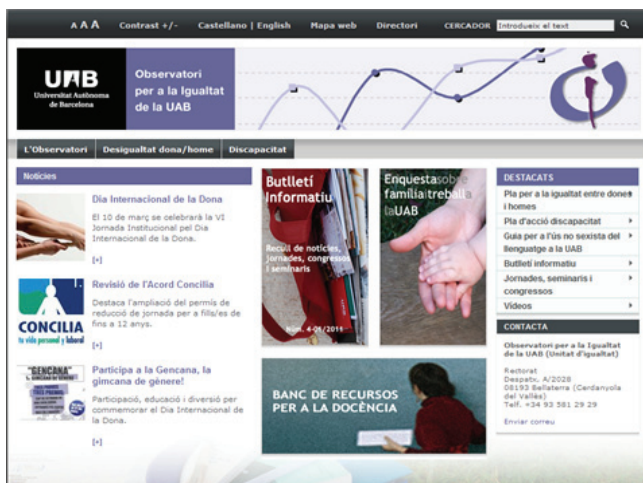
## **EL WEB DE L'OBSERVATORI: NOU DISSENY, ESTRUCTURA I SECCIONS**

El setembre de 2010 es va estrenar un nou disseny web que s'allotja al servidor de la UAB, que s'adapta al format general de la universitat i que incorpora algunes novetats com la secció de notícies; la nostra URL és <http://www.uab.es/observatori-igualtat/>.

Bàsicament amb els mateixos apartats que la versió anterior, aquests s'estructuren i organitzen de manera diferent per tal de millorar l'accessibilitat de les i els usuaris.

Destaquen com a novetat, dues seccions: Notícies i Formació. La secció de Notícies, autoexplicativa, pretén oferir informació directa i actualitzada de les activitats de l'Observatori i les notícies més rellevants pel que fa a la temàtica concernent a l'entitat en relació al món universitari i en general. La secció de Formació compta amb una llista exhaustiva dels diferents estudis entorn al gènere i la discapacitat que ofereixen les diverses universitats catalanes (públiques i privades). L'usuari interessat pot trobar des de cursos amb dret a crèdits de lliure elecció a màsters o línies de recerca de doctorats.

Així, en l'actualitat al nostre web es pot trobar la següent informació:



- Dades sobre l'observatori: funcions, tasques i objectius, organigrama, activitats més destacades (nova secció)
- El marc normatiu, polítiques, bibliografia, enllaços d'interès i documents en matèria de desigualtat de gènere i discapacitat
- Una secció dedicada a la salut i la dona, i a la violència de gènere (noves seccions)
- Estadístiques sobre la situació de les dones i les persones amb discapacitat a la UAB dels tres col·lectius: PDI, PAS i alumnat

- Els plans d'accions per a la igualtat de la UAB
- Les memòries d'activitats de l'Observatori, des del 2005 fins el 2009
- Documents propis i eines per a l'elaboració i implementació de polítiques d'igualtat
- Anuncis sobre jornades, actes, cursos, seminaris, màsters en matèria de gènere i discapacitat

## **BUTLLETÍ INFORMATIU DE L'OBSERVATORI PER A LA IGUALTAT DE LA UAB. RECALL DE NOTÍCIES, JORNADES, CONGRESSOS I SEMINARI**

El mes de novembre de 2010 es va inaugurar el número 1 del *Butlletí informatiu de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB. Recull de notícies, jornades, congressos i seminaris*. És de periodicitat mensual, surt al voltant del dia 15 de cada mes i està disponible al web de l'Observatori. Aquesta publicació té l'objectiu de proporcionar informació d'interès per al públic en general i especialitzat en la temàtica que concerneix l'Observatori: la igualtat de gènere i la discapacitat. Si voleu subscriure-us a la llista de distribució, podeu enviar un missatge a l'adreça de correu electrònic [observatori.igualtat@uab.cat](mailto:observatori.igualtat@uab.cat). Tanmateix, cada més s'envia als departaments per tal de que facin difusió entre el seu professorat



## **Aprovació del Pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats per a les persones amb discapacitat**

El Consell de Govern a la sessió del 17 de novembre de 2010 va aprovar la proposta de Pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats per a les persones amb discapacitat a la Universitat Autònoma de Barcelona 2011-2015



La voluntat de la UAB en la superació de les diverses formes de desigualtat que es poden presentar al si de la nostra comunitat va portar a l'Equip de Govern a considerar la necessitat d'ampliar l'abast de les activitats de l'Observatori per a la igualtat a àmbits com la discapacitat i les desigualtats socio econòmiques.

Aquesta ampliació es va iniciar el 2008 amb la consideració de la situació de les persones amb discapacitat i amb l'elaboració d'un informe de diagnòstic i d'una proposta de mesures orien-

me de diagnòstic i d'una proposta de mesures orientades a atendre d'una manera institucional les necessitats particulars derivades de la discapacitat.

D'altra banda, es va crear una nova secció al web de l'Observatori destinada a fer visible la situació de les persones amb discapacitat, els seus drets i els recursos, i les accions dutes a terme dins l'àmbit de la UAB encaminades a aconseguir la plena participació d'aquest col·lectiu.

En l'actualitat, a la UAB trobem un seguit d'òrgans que s'ocupen de diferents aspectes relacionats amb la discapacitat.

A nivell institucional, el Comissionat de la rectora per a la Societat de la Informació, és l'òrgan encarregat de vetllar per que les persones amb discapacitat puguin accedir als serveis de la societat de la informació prestats per la universitat. Amb aquest objectiu, la UAB encarrega el 2009 un estudi diagnòstic de la situació de la universitat en matèria d'infoaccessibilitat.

La Direcció d'Arquitectura i Logística és l'entitat encarregada de garantir l'accessibilitat en el Campus de la UAB en l'àmbit de l'arquitectura i urbanisme. Amb aquesta finalitat, el 1995 s'elabora un primer pla d'actuacions per a l'eliminació de barreres arquitectòniques. En l'actualitat està vigent el Pla estratègic d'accessibilitat aprovat el setembre de 2006 amb la finalitat d'aconseguir l'accessibilitat universal al campus de Bellaterra de la UAB, i el Pla de mobilitat de la UAB (2008-2014) que recull més exhaustivament les temàtiques relatives a l'accessibilitat física per a les persones amb mobilitat reduïda. La Direcció d'Arquitectura i de Logística de la UAB ha comptat amb la col·laboració del PIUNE (FAS) en tot aquest procés.

En l'àmbit d'atenció a l'alumnat amb discapacitat, a Fundació Autònoma Solidària (FAS) que depèn del Vicerectorat de Transferència Social i Cultural, a través del Programa per a la Integració dels Universitaris amb Necessitats Especials (PIUNE), que data de 1994, promou el desenvolupament de mesures de suport dirigides a l'alumnat.

Finalment, a la UAB trobem un conjunt de grups de recerca dedicats a l'estudi de la discapacitat: Equip ACCEPLAN, Grup de Recerca DiM (Didàctica, Innovació, Multimèdia), Grup de Recerca sobre Sordeses i Trastorns en l'Adquisició del Llenguatge, (GISTAL), Grup de Recerca d'Atenció a la Diversitat: Aspectes Socioculturals, Emocionals i Lingüístics (GRADASEL), Grup TRANSMEDIA.

Ara, comptem també amb el Pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats per a les persones amb discapacitat a la Universitat Autònoma de Barcelona (2011-2015). El pla es basa principalment en l'obligació del compliment del marc legal vigent, en la constatació de les millors pràctiques dutes a terme en les universitats pioneres (inclòs la pròpia UAB), en l'atenció a la discapacitat en l'àmbit mundial i en el treball de camp realitzat a la nostra Universitat.

El pla es divideix en 7 eixos. El primer eix, sensibilització i la creació d'un estat d'opinió, neix de la demanda d'empatia i coneixement de les dificultats que una persona amb discapacitat troba a l'hora

al formatiu.

El segon eix, l'accessibilitat universal a la universitat, se centra bàsicament en l'accessibilitat física de l'entorn i en l'accés a la informació. Les mesures que formen aquest eix es plantegen a partir de l'obligació del compliment de la normativa legal vigent.

El tercer eix, contingut de la docència i de la recerca, es relaciona amb el primer i es basa en el foment de les línies de recerca relacionades amb la discapacitat i la incorporació d'aquestes temàtiques en els plans d'estudi, per a un apropament de la realitat i una major conscienciació de la discapacitat en el seu conjunt.

El quart eix, serveis, i el cinquè eix, desenvolupament de l'activitat, se centren de manera més concreta en el desenvolupament de l'activitat i la vida universitària i en les dificultats més pràctiques i específiques que afronten les persones amb discapacitat (per exemple, l'adaptació del material acadèmic, la creació d'un pla d'evacuació en cas d'emergències, drets i deures relacionats amb el servei de biblioteques i informàtic, etc.).

Finalment, els últims dos eixos, l'accés al treball i a la formació professional i la política universitària, se centren més en aquells aspectes normatius que encara no es compleixen a la nostra universitat.

## La Universitat Autònoma de Barcelona com a referent en l'aplicació de polítiques d'igualtat entre dones i homes

En aquesta secció destaquem les actuacions més rellevants realitzades per l'Observatori en el marc de transmissió de coneixement i experiència en matèria de polítiques d'igualtat a la universitat.

### **PARTICIPACIÓ AL I ENCUENTRO DE MUJERES ASIÁTICAS Y ESPAÑOLAS. IGUALDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO, EL 25 D'OCTUBRE A LA CASA D'ÀSIA**

La Casa Àsia, va organitzar amb el patrocini de l'AECID, el *I Encuentro de Mujeres asiáticas y españolas en el marc del Setè Diàleg Orient-Occident. Igualtat de Gènere i Desenvolupament*. La trobada és realitza amb motiu del XV aniversari de la Conferència de Beijing i del X aniversari de la Resolució 1325 de les Nacions Unides. L'acte es va organitzar en tres taules rodones sobre la violència de gènere i la salut, la participació política i el desenvolupament econòmic, i l'educació i cultura per el desenvolupament.



En la trobada van participar expertes asiàtiques i espanyoles en els diferents aspectes abordats així com representants de l'àmbit polític. La tècnica de l'Observatori per a la Igualtat, Laura Duarte, va participar en representació de la Universitat Autònoma de Barcelona

## **PARTICIPACIÓ A LA INAUGURACIÓ *THE UNESCO CHAIR IN GENDER EQUALITY AND WOMEN'S EMPOWERMENT. INTERNATIONAL CONFERENCE. 22 I 23 D'OCTUBRE A XIPRE***

El 22 i 23 d'octubre es va celebrar a la Universitat de Xipre l'acte d'Inauguració de la Càtedra UNESCO sobre la Igualtat i Apoderament de les dones. La professora Maria Prats Ferret del Departament de Geografia, va assistir en representació de l'Observatori per a la Igualtat de la Universitat Autònoma de Barcelona. La UAB forma part de les universitat que formen part de la xarxa de la càtedra des de la seva constitució, el novembre de 2009. Els objectius de la càtedra són els següents:

- Elaborar guies basades en investigacions, estàndards i indicadors per introduir la perspectiva de gènere, tal i com s'especifica en el "full de rutes" per la Igualtat entre Dones i Homes (Comissió de la Comunitat Europea, 2006-2010)
- Treballar per integrar la dimensió de gènere en tots els centres de formació, educació i institucions d'educació superior, secundària i primària dels països participants per tal de desenvolupar un model curricular i eines didàctiques (incloent programari) en l'àmbit dels estudis de gènere
- Crear i difondre "bones pràctiques" en intervencions efectives que promoguin la perspectiva de gènere i la qualitat en matèria d'igualtat.
- Enfortir els vincles i la comunicació amb les actuals càtedres d'estudis de gènere i les xarxes en l'àmbit de la dona i la igualtat de gènere.

## **PARTICIPACIÓ EN ALTRES ACTES**

Durant el 2010, a més dels esdeveniments presentats anteriorment, l'Observatori també ha participat en altres jornades, tallers i seminaris. Destaquem els següents:

- Ponència a càrrec de la Dra. Carolina Gala a la Jornada Género y movilidad en América Latina. 6 de febrer de 2010, organitzada per la Universitat Lliure de Berlin
- Ponència "Dificultats normatives i legislatives en la implementació pràctica dels plans d'igualtat" a càrrec de la Dra. Carolina Gala a la jornada empresarial Dones emprenedores i món laboral. Implementació de plans d'igualtat. Organitzat per la Càtedra Cambra de l'Empresa Familiar i realitzat a Girona el 15 d'octubre de 2010
- Ponència a càrrec de la Dra. Carolina Gala al Taller sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les universitats espanyoles, dins del I Congreso Internacional y II Nacional de Acción Social y Condiciones de Trabajo en las Administraciones Públicas, organitzat per la Universidad de Granada. El 16 de novembre de 2010 a Granada
- Ponència sobre Polítiques d'igualtat i universitat a la jornada "100 años (sin permiso) de las mujeres en la universidad" a càrrec de la Dra. Carolina Gala, organitzat per la Universitat de la Laguna i celebrat el 16 de desembre al Campus Guajara a Tenerife
- Participació de la Vicerectora Maria José Recoder al Fòrum Europeu de Dones Beijing+15 celebrat a Cadis el 4 i 5 de febrer de 2010 durant la presidència del Govern Espanyol de la Unió Europea

## Gestió i seguiment del pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB

**FITXA DE DESCRIPCIÓ**

**Identificador i descripció**

**Organisme responsable**

**Personal responsable**

**Qualificació i compliment de la normativa**

**ENLLEÇ PER LA IMPLEMENTACIÓ**

**Inici i finalització**

(\*) Formulari per a descriure i gestionar les accions del Pla d'Acció.  
 (\*\*) L'òrgan responsable, de l'encarregat d'impulsar i vetllar per l'aplicació de la mesura, haurà de ser el que ha de fer a terme l'acció. Per tal de facilitar anàlisis i dades de seguiment que els òrgans implicats indiquen en la fitxa de seguiment, s'han creat els camps de "Indicadors" i "Resistències" de la persona o persona que executa la mesura. Les dades s'incorporen al dossier de responsabilitat per a les polítiques d'igualtat constituint el Comissió d'Igualtat de la UAB.  
 (\*\*\*) El grau d'assoliment fa referència al compromís que algun òrgan en quant a l'aplicació de l'acció, de a dir, respecte a l'aplicació en termini del període, en percentatge de la població objectiu de la proposta de l'acció, per exemple, el 50%, el 100%, etc.  
 Nota:  
 1. La fitxa és complementada pel i les responsables de les polítiques d'igualtat de cada departament o àrea.  
 2. En l'apartat d'acció per a la implementació, s'apliquen un seguit d'instruments d'informació de manera conjunta a l'acció. En cap cas hi ha excepció amb una possible manera d'implementació de la mesura.

L'any 2010 destaca per l'elaboració i posada en marxa d'un sistema de seguiment i avaluació de l'impacte de les mesures que comprenen el Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB. L'Observatori per a la Igualtat de la UAB va ser l'entitat encarregada de desenvolupar i posar en marxa aquest sistema, el qual neix amb la finalitat de superar els obstacles observats en l'aplicació del primer pla d'acció i garantir un seguiment acurat, tant del grau en la seva implementació com dels canvis i avanços que s'obtenen en l'aplicació d'accions per fomentar la igualtat entre dones i homes. Després dels tres anys de vigència del pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB, com a valoració quant a la implementació, podem afirmar que les mesures més fàcils d'aplicar han estat aquelles relacionades amb la visibilització i la creació d'un estat d'opinió, accions executades majoritàriament per l'Observatori.

Per impulsar i garantir l'aplicació de les mesures del pla i poder avaluar el grau d'aplicació i el seu impacte, s'ha optat per crear un sistema de fitxes a omplir pels òrgans responsables en l'execució i per l'Observatori.

Distingim dos tipus de fitxes, aquelles que contenen la informació necessària per l'aplicació de cadascuna de les accions (Fitxes de descripció) i aquelles que ens permeten obtenir dades sobre la implementació (Fitxes de seguiment i d'impacte). S'ha elaborat una fitxa descriptiva per a cadascuna de les mesures. L'objectiu d'aquesta fitxa és doble: per una banda, informar a cada òrgan de quina acció ha d'executar i recollir informació de com dit òrgan implementarà de manera concreta la mesura. En les fitxes de seguiment, trobem els indicadors, a través dels quals podem conèixer el grau d'aplicació de cada acció, i les dificultats i resistències que s'han trobat en la realització de l'actuació. Finalment, cal analitzar els efectes de les accions aplicades.

Mesurar l'impacte o el resultat que s'obté de l'aplicació de cadascuna de les mesures, ens permet poder determinar de manera objectiva la utilitat i bon funcionament de les actuacions definides en el pla d'acció. La fitxa de seguiment i la fitxa d'impacte, són les eines que ens permeten realitzar adaptacions i millores contínues a l'estratègia adoptada en un primer moment per caminar cap a la igualtat d'oportunitats.

Per la posada en marxa d'aquest nou sistema i per continuar així de manera més controlada amb la implementació del pla d'acció, es van realitzar diverses reunions amb les persones responsables de les polítiques d'igualtat de departaments i centres, i de les àrees de gestió i serveis de la universitat per tractar els següents aspectes:

- 1) Presentació del nou sistema d'implementació, seguiment i avaluació del pla
- 2) Presentació de les accions. Fitxes de descripció
- 3) Adquisició de compromisos per part dels òrgans responsables de la seva execució: definició de les mesures del pla d'acció vigents i que es realitzaran durant l'any

A cadascun dels òrgans implicats en la implementació del Segon Pla d'acció se'ls van lliurar les fitxes corresponents per tal d'informar-los de quines mesures de dit pla els hi corresponia executar, i perquè omplissin i ens retornessin dites fitxes tot indicant el seu compromís en termes de grau d'aplicació i concreció de l'acció. Cal dir, que pel que fa a les àrees de gestió i administració no hem rebut pràcticament cap resposta mentre que per part dels departaments i centres, la disposició ha estat més favorable arribant a participar activament 21 departaments i 9 centres.

En relació al sistema de fitxes, en l'actualitat l'Observatori es troba elaborant els indicadors que permetin l'avaluació del grau d'implementació de les accions recollides en la primera fase

## Projectes en curs i futurs

De les activitats en curs, destaquem la posada en marxa del curs sobre la introducció de la perspectiva de gènere en la docència, l'actualització i implementació de la *Guia d'us no sexista del llenguatge*, l'elaboració i publicació d'una guia sobre prevenció i atenció de la violència de gènere i l'elaboració de dos estudis diagnòstic en el marc de la implementació del *Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB*.

En relació als projectes futurs, l'Observatori es proposa treballar en el disseny de bons indicadors objectius per mesurar el grau i l'abast d'implementació del pla d'acció, i idear eines per incentivar l'aplicació de les mesures per part dels òrgans responsables i executors.

### **Curs sobre la introducció de la perspectiva de gènere en l'activitat acadèmica**

Es tracta d'un curs de formació al personal docent que respon a la mesura 4.2 del pla d'acció: "Vetllar perquè els continguts de la docència no siguin sexistes i perquè no s'ometi la dimensió de gènere en els programes de les assignatures on sigui pertinent considerar-la", i forma part d'un projecte més ampli "Introducció de la perspectiva de gènere en la docència universitària: diagnosi, producció de recursos docents i formació del professorat. 2006-2007", finançat per l'Institut Català de les Dones.

L'aplicació de l'actuació es va iniciar al 2007, juntament amb la Unitat d'Innovació Docent en Educació Superior de la UAB (IDES), i després d'uns anys sense oferir el curs degut a la manca de recursos, tornem a comptar amb la subvenció de l'Institut Català de les Dones. Per aquest motiu, estem organitzat juntament amb l'IDES el curs que es presenta dins l'oferta formativa de juny-juliol 2011.



Integrar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la docència universitària actualment és una necessitat que no rep prou atenció o dedicació, i tampoc es considera la seva complexitat i dificultat. D'igual manera, considerem que cal estendre l'abast de l'actuació al conjunt d'activitats que realitza el professorat universitari, a àmbits com la gestió i la recerca. Si el gènere constitueix un element estructurador de les relacions socials, no podem comprendre completament els fenòmens estudiats sense integrar la variable del gènere en el plantejament mateix de la recerca i de la docència; considerant el gènere com a perspectiva i la igualtat i la diferència com a valors que orienten l'actuació.

L'objectiu de la proposta no s'orienta a produir i introduir nous mòduls específics sobre gènere en els currículums formatius, sinó que pretén generar les condicions i les eines necessàries per tal que el propi personal acadèmic de la UAB se sensibilitz i reflexioni sobre la dimensió androcèntrica de la ciència i d'aquesta manera s'impulsi un procés de transversalització de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de coneixement i activitats. Es pretén dotar al professorat dels instruments conceptuals necessaris per a desenvolupar la tasca docent, de gestió i recerca amb perspectiva de gènere, tant pel que fa als continguts que es transmeten com a les estratègies educatives i formatives, al coneixement que produeixen i la metodologia que empren, a les polítiques que es posen en marxa en la gestió universitària i la seva implicació.

Aquest projecte, doncs, té diversos objectius interrelacionats:

- Informar sobre la situació de les dones a la institució universitària
- Sensibilitzar al personal acadèmic sobre la necessitat de repensar la producció i transmissió del coneixement científic per tal de corregir el biaix androcèntric existent a l'actualitat
- Facilitar al professorat la introducció de la perspectiva de gènere en la docència en tots els àmbits de coneixement presents a la UAB, mitjançant el banc de recursos docents que l'Observatori posa a l'abast del professorat.
- Millorar la qualitat i adequació de l'ensenyament que reben els alumnes de la UAB de cara a l'impuls d'una societat no sexista
- Oferir el coneixement, eines i estratègies necessàries per tal d'incorporar les qüestions de gènere en l'activitat de gestió

A continuació presentem el contingut del curs el qual tindrà una durada total de 15 hores

<b>Mòdul</b>	<b>Continguts</b>
Legislació i normativa aplicable	
Gènere, societat i universitat	Marc conceptual Situació de les dones a la institució universitària
Els biaixos en la producció de coneixement	Els biaixos en el coneixement Les dones a la història de la ciència El cas dels biaixos de gènere en salut i medicina
La perspectiva de gènere en la docència	Estratègies i recursos docents
Les mesures d'igualtat a la UAB	Pla d'acció Discriminació, assetjament sexual o tracte vexatori / Protecció de la dignitat de les persones Ús del llenguatge no sexista

## **Traducció, actualització i impressió de la guia d'ús no sexista del llenguatge**

Actualment, la Universitat Autònoma de Barcelona, disposa de la Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB, document que va elaborar el Servei de Llengües de la UAB amb la participació de Fiona Kelso, Heura Marçal i Mercè Nogués, i amb la col·laboració d'Amparo Tusón, per encàrrec de l'Observatori i amb la finalitat d'oferir un instrument que permeti al personal de la Universitat acomplir amb la mesura 1.4 del Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB, "Considerar la perspectiva de gènere en totes les publicacions de la Universitat, fent atenció a utilitzar un llenguatge no sexista".

Tant en la llengua catalana com en la castellana s'ha normalitzat l'ús de les formes masculines per fer referència a persones i col·lectius de manera genèrica. Aquest fet ha comportat l'elaboració de discursos en què les dones no hi són presents. Per tal d'evitar el sexisme en el llenguatge, s'ofereix a la comunitat un recull de possibles solucions per garantir la igualtat en aquest camp, adaptant la llengua a les necessitats dels nostres temps. Així, doncs, el document ofereix al personal acadèmic, personal d'administració i servei, i alumnat un conjunt de recursos o estratègies lingüístiques en l'ús del català, castellà i anglès per evitar, sempre que sigui possible, el masculí com a genèric i incorporar d'aquesta manera la presència de les dones en els textos redactats.

Un cop disposem del document actualitzat, creiem que forma part de la tasca de l'Observatori fer la màxima difusió possible i oferir aquesta eina no només al personal de la nostra universitat sinó a la resta d'universitats i institucions de l'estat espanyol i dels països iberoamericans que puguin estar interessats. A través de les trobades amb altres universitats catalanes i espanyoles, hem pogut constatar l'interès que suscita la nostra guia (disponible en català i en format electrònic al web de l'Observatori) motiu pel qual considerem que la seva traducció al castellà, publicació en els dos idiomes i difusió, són actuacions que contribuiran a millorar l'ús del llenguatge no sexista en altres institucions, especialment de l'espai universitari espanyol i iberoamericà. Aquesta actuació està subvencionada per l'Institut Català de les Dones i el Servei de Llengües de la UAB.

## **Elaboració, edició i impressió d'una guia de prevenció i atenció de la discriminació, assetjament o tracte vexatori**

L'actuació s'emmarca dins la mesura 2.8. Recollir la informació sobre eventuais situacions de discriminació, assetjament sexual o tracte vexatori a la UAB del Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes, i compta amb la subvenció de l'Institut Català de les Dones. A través de la publicació i difusió d'una guia, volem oferir informació sobre el nombre i tipus de situacions que es produeixen al Campus i alhora dotar al personal treballador i a l'alumnat d'eines i recursos de prevenció i atenció davant aquest tipus de situacions.

Concretament, la guia de prevenció i atenció de la discriminació, assetjament o tracte vexatori a la Universitat Autònoma de Barcelona servirà especialment per recollir tot un conjunt d'actuacions a seguir en casos de violència de gènere en l'àmbit universitari. Constituirà una eina a l'abast de tot el personal i alumant de la universitat sobre què fer, on dirigir-se i que passos poden seguir si es trobesin en una situació de discriminació, assetjament o tracte vexatori, i necessitessin ajuda.

La guia s'ha encarregat a la Dra. Noelia Igareda, professora del Departament de Ciència Política i Dret Pública, i que ha treballat aquesta temàtica. La seva experiència investigadora a l'àmbit de la Unió Europea és amplia i entre les seves línies d'anàlisi trobem la Violència de Gènere. En l'actualitat, participa en el projecte europeu GAP "Gender Based Violence, Stalking and Fear of Crime", recerca sobre la violència de gènere de caire sexual en les universitats.

La guia inclourà els següents apartats:

- Algunes dades
- Una breu introducció sobre què és la violència de gènere i les diverses formes.
- Quina és la posició de la UAB davant de la violència de gènere
- Quins organismes, serveis, dispositius de la UAB estan a disposició de la comunitat de UAB per a aquests casos
- Quin és el protocol general d'actuació a la UAB davant d'un cas de discriminació, assetjament o tracte vexatori al campus
- Formes de contacte amb institucions, serveis sobre violència de gènere fora de la UAB

A més de la seva publicació i difusió, penjarem el document en el web de l'Observatori per a la Igualtat.

## Realització d'estudis diagnosis

La realització d'estudis diagnosis específics forma part de les tasques encomanades a l'Observatori, en tant que és un instrument important per a la detecció d'aquells aspectes de la institució acadèmica que requereixen algun tipus d'intervenció. Per aquest motiu, entre les mesures que formen part del nostre pla d'acció, trobem l'elaboració d'estudi diagnosis o exploratori que tenen com a punt de partida els resultats obtinguts amb la diagnosis general en quant a la situació de les dones en la nostra universitat. En la majoria dels casos, l'execució d'aquest tipus d'estudi recau en l'Observatori per a la Igualtat. A continuació presentem els estudis que s'estan realitzant i que estan subvencionats per l'Institut Català de les Dones.

### **DIAGNÒSTIC SOBRE LES CONDICIONS DE PROMOCIÓ DE LES DONES ENTRE EL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS**

Concretament, la mesura 2.11 del Segon pla d'acció estableix l'elaboració d'un diagnòstic sobre les condicions de promoció de les dones entre el personal de l'administració i serveis. Les dades generals, ens indiquen que a diferència del professorat, en el personal d'administració i serveis la presència de les dones és relativament més elevada: representen el 74 % del PAS funcionari i el 51,4 % del PAS contractat. Ara bé, a les categories més altes les dones tenen una presència menor que en la proporció general per a cada règim jurídic, en particular a l'escala A (personal funcionari llicenciat) i al grup 1 (personal contractat llicenciat), del 66 % i el 34 % respectivament, sense que la situació hagi millorat amb el pas del temps. A més, en el cas del personal laboral, cal assenyalar un augment de la proporció de les dones a les categories més baixes (grups 3 i 4).

Davant aquesta situació, ens plantejem la realització d'un estudi exploratori que permeti detectar

quins són els factors que incideixen i tenen més pes en la promoció del personal de l'administració i serveis, fent un estudi similar encara que menys ambiciós al realitzat pel personal docent i investigador.

Es tracta, per tant, de recollir informació sobre la trajectòria professional del personal en plantilla (categoria d'inici i la final, l'any d'accés i l'any d'obtenció de la darrera categoria, etc.), dels recursos promocionals de que disposen (realització de cursos de formació, titulació, etc.) i de les característiques familiars i socials (estat civil, context familiar d'origen, etc.), a través de la posada en marxa d'un qüestionari en línia. L'objectiu últim, és observar si existeixen trajectòries diferents entre dones i homes, i poder determinar quines són les variables que més influeixen amb la finalitat d'elaborar, si escau, propostes d'intervenció per garantir la igualtat d'oportunitats en la promoció professional del personal d'administració i serveis.

### **ESTUDI EXPLORATORI PER TAL DE DETECTAR ELS OBSTACLES SUBJECTIUS I OBJECTIUS QUE FRENEN LA INCORPORACIÓ DE LES DONES ALS ÒRGANS DE PRESA DE DECISIONS**

D'altra banda, el Segon pla d'acció contempla també en la mesura 5.1, la realització d'un estudi exploratori per tal de detectar els obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisions, amb la finalitat de proposar mesures encaminades a superar-lo. Una dada important del diagnòstic general quant al sexisme a la UAB, és que la presència de les dones als òrgans de presa de decisions és molt baixa, la proporció se situa en molts casos per sota de la general (el 38%). Els càrrecs més importants, des del punt de vista de la rellevància de les decisions que es prenen, estan ocupats majoritàriament per homes, mentre que les dones sovint assumeixen càrrecs de gestió poc decisius en relació a les polítiques universitàries, però indispensables pel funcionament de la universitat.

En aquest context, si l'objectiu és introduir la igualtat i noves pràctiques més sensibles als interessos de les dones, caldrà dedicar esforços a generar condicions que facin el poder més atractiu per les dones. Amb aquesta finalitat volem recollir dades a través d'un qüestionari en línia que ens permetin determinar quins són els factors que frenen l'accés de les dones als càrrecs de gestió i de poder (les condicions laboral, l'exigència, el desinterès, el no oferiment, etc.) per tal de poder elaborar mesures que ens portin a la superació dels mateixos.

