

# Avaluació de la implementació del *Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB*

Elaboració del *Tercer Pla d'acció per a la  
Igualtat entre dones i homes a la UAB*

**Març de 2013**

Realització:

Montserrat Rifà Valls  
Laura Duarte Campderrós  
Alba Castellsagué Bonada

# Índex

<b>1. Introducció .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Presentació.....</b>	<b>4</b>
2.1. Pla d'acció .....	4
2.2. Metodologia .....	7
<b>3. Resultats de l'avaluació del grau d'implementació del Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB .....</b>	<b>11</b>
3.1. Difusió i visibilització .....	11
3.2. Presència i Representació .....	17
3.3. Producció i transmissió del coneixement.....	21
3.4. Normativa.....	24
<b>4. Conclusions, valoració i reptes pel 3r pla .....</b>	<b>27</b>

## 1. Introducció

El juny de 2006, el Consell de Govern de la Universitat Autònoma de Barcelona va aprovar el Primer Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB. Amb aquesta acció, l'Autònoma va reafirmar el seu compromís amb la igualtat entre les dones i homes, i la seva aspiració a fer de l'objectiu establert en l'article 8 dels estatuts de la UAB una realitat pràctica:

“Article 8. Promoció de la igualtat entre homes i dones

La Universitat, seguint principis i normes internacionals, comunitàries i internes, es compromet a promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en les seves normes d'autogovern.

Els àmbits que cal abordar són:

L'accés a l'ensenyament i a la recerca universitaris en igualtat de condicions dins la Universitat

L'accés al treball i a la promoció professional en igualtat de condicions dins la Universitat

L'organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere, especialment tenint en compte la conciliació entre la vida professional i la familiar

La promoció de la perspectiva de gènere en els continguts dels ensenyaments i de la recerca

La promoció de la representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions dins la Universitat”

Amb la finalització de la vigència del Primer Pla d'acció, l'Equip de Govern va presentar una proposta de Segon Pla, el qual fou aprovat pel Consell de Govern en la sessió del 9 de juny de 2008. El Segon Pla d'acció és el resultat d'actualitzar els indicadors pel diagnòstic i de revisar les mesures del primer pla, en termes d'actuacions ja implementades, en curs i pendents. El document conté les mesures d'aplicació permanent, les no realitzades i alguna acció nova que respon a la valoració i experiència en la implementació del primer pla d'acció.

Una valoració important en relació a la implementació és que vetllar i garantir l'acompliment de les actuacions del pla esdevé una tasca difícil i complexa, especialment per la pròpia definició de pla d'acció, una estratègia per aconseguir un determinat objectiu. El pla d'acció no té rang de norma jurídica ni de llei per tant el seu incompliment no va acompanyat de cap tipus de sanció, fet que comporta que les mesures depenguin de la voluntat i bona disposició de l'òrgan responsable i executor.

Aquesta complexitat ha estat present en el seguiment i valoració del grau d'acompliment i desenvolupament del pla, i dels resultats, sobretot pel que fa a constatar els canvis i avanços assolits. El primer informe de seguiment que l'Observatori va elaborar conté una descripció estadística del nombre de mesures realitzades, pendents i en curs.

En l'avaluació del Segon pla d'acció s'ha ampliat aquesta estratègia i s'han dissenyat un conjunt d'indicadors per conèixer el grau d'aplicació de cadascuna de les mesures que conformen el pla. Aquesta avaluació és la primera fase del procés d'elaboració del *Tercer pla d'acció per a la Igualtat entre dones i homes de la UAB. Quadrienni 2013-2017*, serveix com al punt de partida que ens ha de permetre determinar quines de les mesures ja existents s'han d'incloure en el nou pla i quines no o si cal efectuar algun tipus de modificació o incorporar noves mesures.

En aquest informe d'avaluació de la implementació del pla presentem el grau d'aplicació de cada mesura expressat en tant per cent i corresponent, si s'escau, a l'indicador dissenyat per a l'acció en concret. El document s'ha estructurat en dues parts: una presentació breu del pla d'acció i de la metodologia utilitzada en l'elaboració dels indicadors; i una exposició dels resultats obtinguts en l'avaluació.

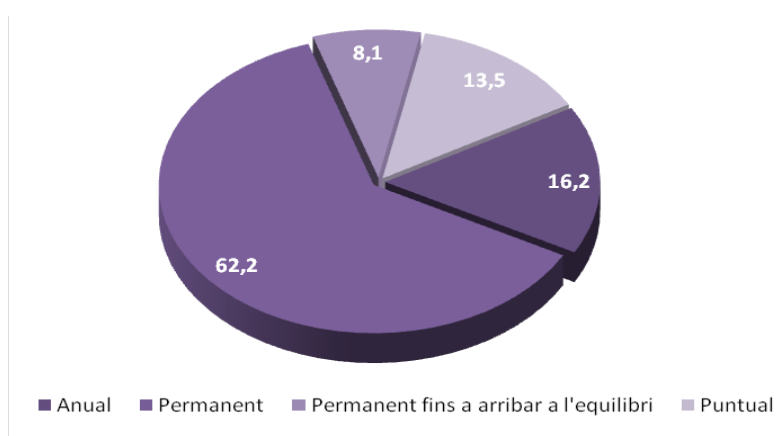
## 2. Presentació

### 2.1. Pla d'acció

El Pla d'Acció és un conjunt de mesures organitzades segons els objectius que es pretén aconseguir o els eixos/àmbits als quals fan referència o volen incidir. Per a cadascuna d'aquestes mesures, es defineix el període d'aplicació així com els instruments pel desenvolupament i els òrgans responsables i executors de la mesura.

El segon pla, implementat entre els anys 2008 i 2012, consta d'un total de 36 mesures que hem classificat segons aquesta tipologia: permanents, puntuals i permanents fins arribar a l'equilibri, i que estan distribuïdes de la següent manera:

Gràfic 1. Mesures del pla d'igualtat segons el tipus



Les diferents mesures del pla apareixen agrupades en eixos, segons l'aspecte sobre el qual incideixen o al qual es refereixen. Són cinc els eixos que estructuraven el pla:

▪ **Eix 1. Visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió**

Atès que la gestió de la nostra comunitat requereix la generació de consensos, i que l'eficàcia en la implementació del Primer pla descansa en el compromís actiu dels membres de la comunitat, les mesures orientades a fer visible el sexisme, a desenvolupar un sentit crític i a adquirir el compromís de superar-lo són una actuació fonamental.

Entre la comunitat universitària predomina la idea que el sexisme s'ha superat, i la dada que es pren com a confirmació d'aquesta creença és la proporció de noies entre l'alumnat. Entre el professorat es tendeix a associar la carrera acadèmica amb mecanismes de cooptació, de forma que les noves incorporacions responen a criteris d'afinitat, o a l'expansió o recessió d'una certa àrea de coneixement respecte de la resta, i no tant a la discriminació o a la desigualtat. Les dades apunten, però, en una direcció molt diferent. I com a conseqüència d'aquests resultats, creiem que cal fer visible el problema en la seva magnitud.

▪ **Eix 2. Accés al treball i a la promoció professional en igualtat de condicions**

L'accés desigual de les dones al treball i a la promoció professional es manifesta en la infrarepresentació respecte de la seva presència potencial, ja que en les darreres dècades s'ha produït una incorporació massiva de dones als estudis universitaris. Aquesta manca de representació de les dones suposa una exclusió relativa per a elles, i per a la institució, suposa una pèrdua de rendiment si es considera l'alt potencial acadèmic d'aquest col·lectiu.

Adicionalment, la presència limitada de dones entre el professorat, sobretot en les categories acadèmiques més altes, fa que les estudiants, particularment en les titulacions en què la masculinització del professorat és més alta, tinguin pocs referents identitaris que els serveixin de guia en la construcció de la seva subjectivitat i ajudin a desnaturalitzar un imaginari de desigualtat i segregació.

Per tant, les mesures orientades a garantir la igualtat de condicions de treball i de la promoció professional tenen un gran interès atès que pretenen l'eliminació de la desigualtat entre dones i homes en el col·lectiu del personal acadèmic. Tenen, a més, un interès instrumental en la formació de les futures generacions. Les dades evidencien una gran diversitat de situacions que indiquen: a) l'existència d'un ample marge de maniobra, i b) la conveniència de no aplicar mesures amb caràcter lineal sinó proporcional.

▪ **Eix 3. Organització de les condicions del treball amb perspectiva de gènere**

L'especialització funcional de les dones com a cuidadores de les persones dependents i dels homes com a provisors de mitjans de vida, que podem considerar com a històrica, té un doble impacte sobre l'organització del treball remunerat. D'una banda, fa que les unes i els altres estableixin diferents prioritats en la gestió de la seva vida: les primeres supediten la carrera professional a les responsabilitats d'atenció a les persones dependents; els segons supediten l'atenció de les persones dependents al projecte professional. Per una altra banda, el fet que la part més nombrosa dels treballadors, els homes, tinguin com a prioritat la feina remunerada, atès que disposa d'infraestructura domèstica per a l'atenció de les persones dependents, potencia concepcions en l'organització del treball sense cabuda per a la vida personal, i

concepcions de la qualitat construïdes sobre la irresponsabilitat respecte de les persones dependents.

Adoptar una perspectiva de gènere en l'organització de les condicions de treball implica donar espai a la vida personal, a l'impacte físic i psicosocial que té el treball sobre les persones, i a l'administració del temps de treball. Tot i que algunes de les mesures que es proposen en aquest eix s'haurien d'establir en un pla de conciliació entre la vida personal i la laboral, atès el pes que tenen les dones en la cura de les persones dependents, s'han mantingut en aquest pla biennal.

- **Eix 4. Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca**

El quart àmbit assenyalat a l'article 8 dels Estatuts es fa ressò de l'interès creixent i la preocupació que la comunitat científica mostra per la desigualtat de gènere, i ens marca com a fita la promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de la producció i transmissió del coneixement. L'objecte d'atenció d'aquest eix no es limita a potenciar la presència de les dones com a objecte de coneixement i l'aportació de les dones al coneixement científic; el gènere és rellevant en termes d'objecte d'estudi i de subjecte de coneixement, cosa que suposa atendre al coneixement d'una manera sectorialitzada.

Tan important com la preocupació per la presència del gènere en termes sectorials, o potser més, és incloure el gènere en termes de perspectiva d'estudi. Afecta la naturalesa del coneixement i travessa totes les disciplines, exigeix la formulació de preguntes noves, donant prioritat a nous objectius i establint nous criteris de validació i pertinència

- **Eix 5. Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions**

L'últim àmbit d'actuació assenyalat a l'article 8 dels Estatuts fa referència a l'absència de les dones en termes relatius als llocs de presa de decisions. Recull de manera implícita el desequilibri entre els sexes, i ens orienta a aconseguir una representació equilibrada. Els càrrecs més importants pel que fa a la rellevància de les decisions que es prenen estan ocupats majoritàriament per homes, mentre que les dones assumeixen càrrecs de gestió poc decisius des del punt de vista de les polítiques universitàries, però indispensables per al funcionament de la Universitat.

En condicions de desigualtat, el reclutament de candidats per a ocupar els càrrecs que impliquen responsabilitats d'alt nivell pot reforçar el sexisme fins i tot quan no hi ha voluntat manifesta de fer-ho. El poder és marcadament masculí sobretot a conseqüència d'una desigualtat estructural que es tradueix, alhora, en injustícia i manca de reconeixement. No cal dir que l'abordatge d'aquestes qüestions exigeix una concepció de la democràcia entesa com a democràcia de grups, i no només d'individus. De fet, ja s'aplica la democràcia de grups quan utilitzem criteris d'equilibri entre àrees d'un departament o entre àmbits de coneixement, per exemple. En condicions de desigualtat, les mesures encaminades a facilitar l'accés al poder a individualitats aïllades han d'anar acompanyades de mesures complementàries. Si el que es pretén és introduir la igualtat i noves pràctiques més sensibles als interessos de les dones, haurem també de dedicar esforços a generar les condicions que facin que el poder resulti més atractiu per a les dones. No volem suggerir que no s'engeguin propostes orientades a estimular individualment les dones perquè accedeixin als llocs de presa de decisions, sinó que es dediquin també esforços per a canviar les condicions en què s'accedeix al poder i s'exerceix aquest.

## 2.2. Metodologia

En funció de l'objectiu de l'avaluació –determinar el grau d'aplicació del Segon pla d'acció per a la igualtat de la UAB– i de la naturalesa de les mesures que formen part del pla que són avaludades, així com dels recursos disponibles per a portar-la a terme i especialment dels mitjans d'obtenció de les dades, s'ha construït la metodologia de recollida de la informació i d'anàlisi dels resultats. A continuació presentem aquestes qüestions:

### a) Càlcul del grau d'aplicació de les mesures

El grau d'aplicació de cadascuna de les accions que formen el Segon pla d'acció, s'ha expressat en tant per cent i s'ha obtingut de diferents maneres, a partir d'indicadors complexos (on intervenen dos variables) i d'indicadors senzills, depenent del tipus d'acció. Aquests indicadors són els següents.

#### *Indicadors complexos*

Donada la naturalesa o objectiu de l'acció, per les següents mesures s'han dissenyat indicadors el càlcul dels quals implica en molts casos l'ús de dues variables. Les mesures i els indicadors són els següents:

#### 1.1. Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe

$$\frac{\text{dades desagregades}}{\text{dades susceptibles d'incorporar la variable sexe}} \times 100$$

#### 1.3. Fer públiques estadístiques desagregades per sexe dels membres de les comissions i els tribunals que avaluen els expedients de les persones que es presenten a qualsevol convocatòria de la UAB

#### 2.2. Presentar desagregades per sexe les dades de les persones aspirants i de les persones guanyadores de les places convocades per la Universitat, i de la composició de les comissions

$$\frac{\text{anys amb processos publicats}}{\text{total anys}} \times 100$$

#### 1.4. Considerar la perspectiva de gènere en totes les publicacions de la Universitat, fent atenció a utilitzar un llenguatge no sexista

$$\frac{\text{formes o expressions genèriques}}{\text{formes o expressions que disposen d'un genèric}} \times 100$$

#### 1.5. Fer visible en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere

$$\frac{\text{partides visibilitzades}}{\text{partides susceptibles a visibilitzar}} \times 100$$

#### 1.6. Difondre les actuacions del Pla d'acció per a la igualtat

$$\frac{\text{Número de notícies públicades sobre el pla d'acció}}{\text{Número d'accions realitzades vinculades amb el pla d'acció}} \times 100$$

2.9. Incrementar el nombre de dones entre els experts, conferenciant i convidats als actes institucionals de la UAB, les facultats i escoles i els departaments, així com en els doctorats honoris causa, fins a arribar a l'equilibri

$$\frac{\text{dones expertes UAB}}{\text{total experts}} \times 100$$

$$\frac{\text{dones convidades UAB}}{\text{total persones convidades}} \times 100$$

2.12. Nomenar una persona responsable del seguiment de les polítiques d'igualtat, en els equips de govern de centres o departaments

$$\frac{\text{equips de govern, centres i departaments amb responsable}}{\text{equips de govern, centres i departaments}} \times 100$$

2.13. Nomenar una persona responsable del seguiment de les polítiques d'igualtat, en els serveis o àrees de gestió administrativa

$$\frac{\text{serveis o àrees de gestió administrativa amb responsable}}{\text{serveis o àrees de gestió administrativa}} \times 100$$

4.4. Introduir en l'ensenyament el significat i l'abast de la igualtat entre dones i homes. En les titulacions en què sigui pertinent, oferir itineraris de gènere

$$\frac{\text{graus amb assignatures específiques de gènere}}{\text{graus}} \times 100$$

5.2. Fomentar l'equilibri entre dones i homes en els òrgans de govern i de representació, en particular el Claustre

$$\frac{\text{dones al claustre}}{\text{membres del claustre}} \times 100$$

$$\frac{\text{dones al consell social}}{\text{membres del consell social}} \times 100$$

#### Indicadors senzills

Per altres accions, s'ha construït indicadors que mesuren el grau d'aplicació de l'acció segons el següents criteris:

Objectiu de la mesura	Criteri	Grau d'aplicació
Jornades, actes i altres campanyes des sensibilització	No celebrat	0%
	Celebrat	100%
Recerques, estudis i informes	Pendent	0%
	Plantejat	25%
	En curs	50%
	Acabat	75%
	Publicat	100%
Espais Web	No creat	0%
	Creat	100%

Les mesures per les quals s'han utilitzat aquests indicadors són les que presentem a continuació:

#### Mesures

1.7. Elaborar un informe sobre els resultats dels processos de selecció de PAS i PDI permanent i temporal, per tal d'identificar possibles biaixos de gènere. En cas que s'hi hagin produït biaixos, impulsar mesures per evitar que es repeteixin en processos de selecció posteriors



1.8. Propiciar la reflexió sobre les polítiques encaminades a eliminar la desigualtat entre les dones i els homes en l'àmbit de les universitats públiques

1.9. Organitzar un acte institucional amb motiu del Dia de les Dones Treballadores, que inclogui un acte de reconeixement a la persona, el departament o el centre de l'àmbit UAB que s'hagi distingit per la defensa dels drets de les dones

1.8. Propiciar la reflexió sobre les polítiques encaminades a eliminar la desigualtat entre les dones i els homes en l'àmbit de les universitats públiques

2.8. Recollir la informació sobre eventuais situacions de discriminació, assetjament sexual o tracte vexatori a la UAB

2.10. Organitzar jornades de reflexió sobre els possibles obstacles per a la promoció professional de les dones del personal acadèmic de la UAB. Si escau, proposar mesures encaminades a superar-los

2.11. Elaborar un diagnòstic sobre les condicions de promoció de les dones entre el personal d'administració i serveis

3.1. Implementar campanyes sociosanitàries de caràcter informatiu i preventiu sensibles a les diferències entre dones i homes relatives a la salut i la prevenció de la malaltia

3.2. Elaborar un informe sobre la distribució de l'activitat docent del professorat per sexe. En cas que es produeixin biaixos, impulsar mesures per evitar-los

4.1. Difondre els resultats de les recerques amb orientació de gènere

4.2. Afavorir la publicació de materials per a la docència que tinguin en compte la perspectiva de gènere

4.3. Vetllar perquè els continguts de la docència no siguin sexistes i perquè no s'ometi la dimensió de gènere en els programes de les assignatures en què sigui pertinent considerar

5.1. Fer 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-los

#### b) Recollida i obtenció de la informació

Per el càlcul dels indicadors anteriors, s'han utilitzat dos mitjans d'obtenció de dades: 1) documents i publicacions oficials de la UAB; i 2) les fitxes d'avaluació, elaborades pels propis agents implicats en l'aplicació de la mesura.

Les memòries de la UAB, la web de la pròpia institució o altres mitjans de comunicació com les revistes pròpies, ens han permès obtenir la informació requerida per a determinar l'aplicació d'algunes accions (veure la taula 1 amb la informació de les fonts d'obtenció de les dades). Per a moltes d'aquestes accions, la mesura de la seva aplicació s'ha pogut realitzar a partir d'uns indicadors més complexos i específics. Aquest mitjà, permet realitzar una avaluació més objectiva i directa. Es tracta, per exemple, de mesures com la 1.1. *Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe* o la 1.4. *Considerar la perspectiva de gènere a totes les publicacions de la universitat, amb l'atenció a l'ús d'un llenguatge no sexista*, entre d'altres. Són aquests tipus de mesures per a les quals s'han elaborat els indicadors que hem anomenat com a complexos i que hem presentat previament. D'altra banda, trobem també aquelles accions referides a la realització de jornades de reflexió o a l'elaboració d'estudis diagnòstics —l'aplicació dels quals recau en la majoria dels casos en l'Observatori— per a les quals s'ha utilitzat el web i la memòria de l'observatori així com la de la UAB com a fonts de verificació: algunes d'aquestes mesures són la 1.9. *Celebrar un acte institucional amb motiu del Dia de les Dones Treballadores, que inclogui un acte de reconeixement a la persona, departament o centre de l'àmbit UAB que s'hagi*

*distingit per la defensa dels drets de les dones, la 2.10. Organitzar seminaris i jornades de reflexió sobre els obstacles a la promoció professional de les dones del personal acadèmic de la UAB, orientades a obtenir propostes de mesures encaminades a superar-los o la 5.1 Fer 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-los.*

**Taula 1. Fonts d'obtenció de les dades**

Universitat Autònoma de Barcelona	Observatori per a la Igualtat de la UAB
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memòria (web)</li> <li>- UAB en xifres (web)</li> <li>- Convocatòries (web)</li> <li>- Estatuts (web)</li> <li>- Pla director (web)</li> <li>- Pressupostos (intranet)</li> <li>- Dades de composició del claustre i del consell social (web)</li> <li>- Plans docents de les titulacions de grau (web)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguiment d'Honoris Causa nomenats (web)</li> <li>- Responsables de polítiques d'igualtat per departaments, àrees i facultats (Web )</li> <li>- Memòries de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB (web)</li> </ul>

\* S'han inclòs totes les versions existents en el període 2008 al 2012.

Per al càlcul de determinats indicadors, els corresponents a la mesura 1.4, s'ha seleccionat una mostra; s'ha calculat la grandària de la mostra per a poblacions finites i s'ha utilitzat el mostreig aleatori simple.

En relació a la fitxa d'avaluació, aquest és l'instrument que s'ha dissenyat per la recollida d'informació de la resta de les mesures, totes aquelles per a les quals no es possible obtenir informació a través de la documentació i publicacions oficials de la UAB, i que sovint fan referència a l'aplicació d'accions positives en els processos de selecció i accés a determinades posicions o a l'aplicació de la normativa vigent en matèria d'igualtat. S'ha utilitzat aquest procediment per a un total de 17 mesures, algunes de les quals són: 2.4. *En igualtat de mèrits, incentivar la contractació o el canvi de categoria del professorat que representi el sexe infrarepresentat* i 3.6. *Aplicar al personal treballador i becari allò que indiquin en la legislació catalana i espanyola, els convenis col·lectius i els possibles acords de mesa, respecte de la conciliació entre vida familiar i professional*. En aquests casos, la fitxa d'avaluació s'ha fet arribar als òrgans responsables i executors, perquè indiquessin el grau d'aplicació de les mesures, així com una valoració de les dificultats i la utilitat d'aquestes. Cal mencionar que només s'ha rebut resposta de 3 departaments i 1 facultat, i de cap àrea o servei.

### 3. Resultats de l'avaluació del grau d'implementació del Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB

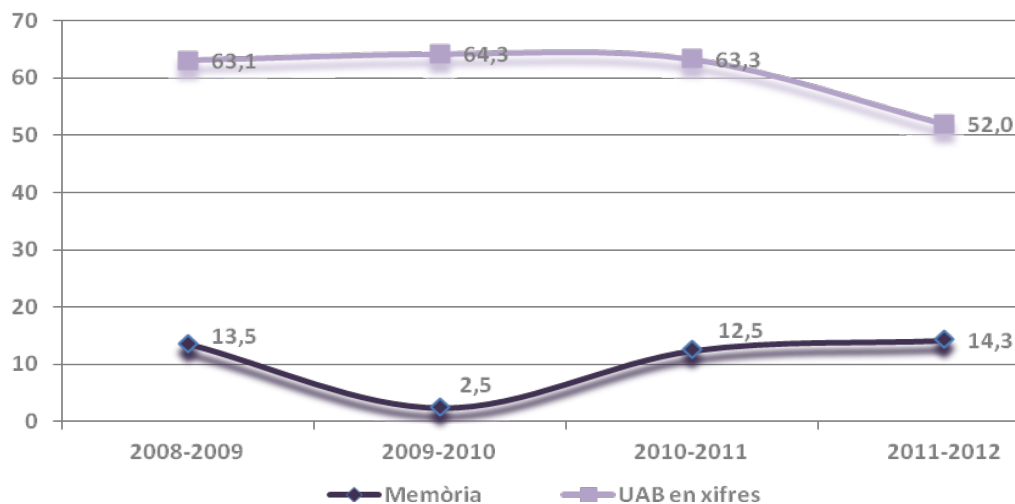
A partir de les dades recollides hem pogut determinar en tant per cent el grau d'aplicació de cada acció. En aquest apartat presentem de manera molt esquemàtica els resultats obtinguts de l'avaluació que ens han de permetre determinar en part quines accions hauran de continuar vigents en el proper pla i quines es poden donar ja per aplicades, així com també ens permeten mesurar l'impacte que les accions han generat.

Les mesures s'han agrupat en quatre grans àmbits: difusió i visibilització, presència i representació de les dones, i producció i transmissió de coneixement amb perspectiva de gènere.

#### 3.1. Difusió i visibilització

<b>MESURA 1.1</b>	<b>ELABORAR TOTES LES ESTADÍSTIQUES CORRESPONENTS A L'ALUMNAT, AL PERSONAL ACADÈMIC I AL PAS DESAGREGADES PER SEXE</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	OGID. Oficina de Gestió de la Informació i Documentació
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	UAB en xifres: 10,7% Memòria de la UAB: 60,7 %
<b>COMENTARI</b>	En general es mostra una tendència a no presentar les dades desagregades en: <ul style="list-style-type: none"><li>- Dades generals o de síntesi</li><li>- Dades que es presenten en format gràfic (exceptuant la memòria 2008-2009)</li><li>- Dades que mostren evolucions en el temps</li><li>- Dades referents a beques</li></ul>

**Gràfic 2. Percentatge de dades desagregades publicades a la memòria i a la UAB en xifres. 2008-2012**



<b>MESURA 1.2</b>	<b>PRESENTAR DESAGREGADES PER SEXE LES DADES RELACIONADES AMB L'ELABORACIÓ DELS ACORDS INTERNS DE PLANIFICACIÓ DE FACULTATS I ESCOLES, DEPARTAMENTS I INSTITUTS</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	OGID
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	Sense informació
<b>COMENTARI</b>	Es va demanar la informació a l'òrgan executor

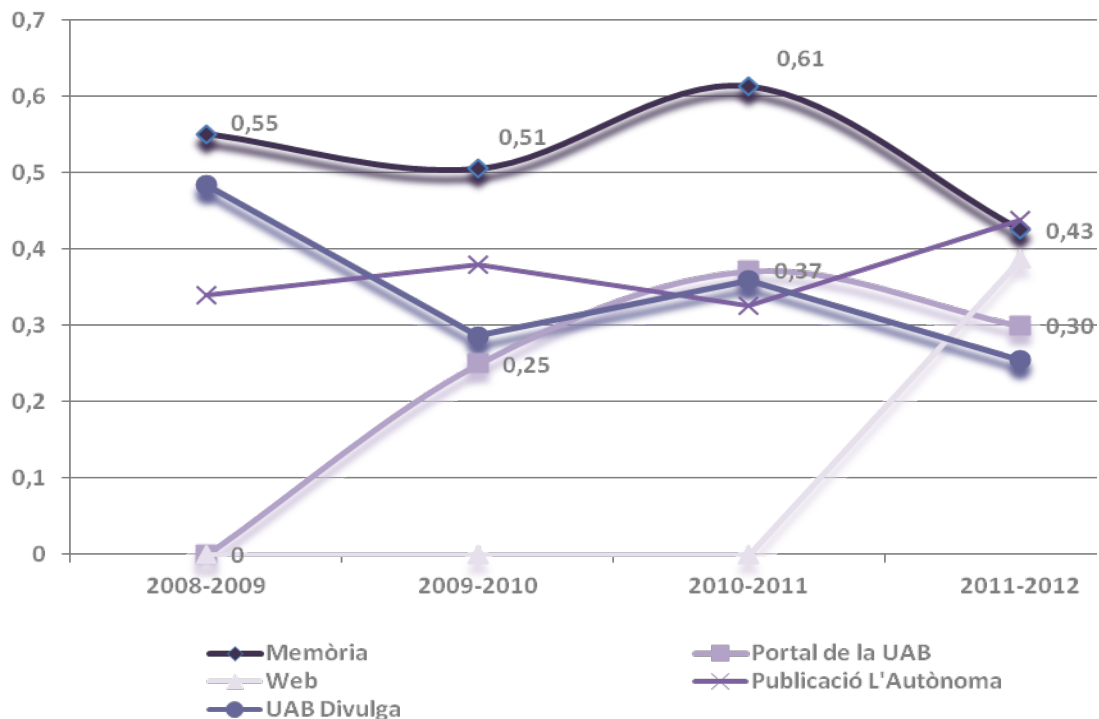
<b>MESURA 1.3</b>	<b>FER PÚBLIQUES LES ESTADÍSTIQUES DESAGREGADES PER SEXE DELS MEMBRES DE LES COMISSIONS I TRIBUNALS QUE AVALUEN ELS EXPEDIENTS DE LES PERSONES QUE ES PRESENTEN A QUALESEVOL CONVOCATÒRIA DE LA UAB</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Observatori per a la Igualtat, Àrea de Gestió i Administració de Recursos Humans
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	50,0%
<b>COMENTARI</b>	Cal tenir en compte que a partir del 2011 no s'ha obert cap convocatòria i que les dades del darrer curs encara no han estat processades, ja que es comptabilitzen per any i no per curs. Aquest procés és dut a terme per l'Observatori per a la Igualtat i cal fer una sol·licitud específica a l'OGID per obtenir-les, ja que no es publiquen de forma regular com a dades de la UAB.

<b>MESURA 1.4</b>	<b>CONSIDERAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A TOTES LES PUBLICACIONS DE LA UNIVERSITAT, AMB L'ATENCIÓ A L'ÚS D'UN LLENGUATGE NO SEXISTA</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Àrea de comunicació i promoció
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	40,9 %
<b>COMENTARI</b>	No s'observa una tendència clara en l'ús del llenguatge i els resultats varien depenent del mitjà de difusió. Tot i així, l'índex es troba per sota del 50%

exceptuant el cas de la memòria que el supera lleugerament el curs 2010-2011. De l'anàlisi realitzada, podem destacar-ne el següent:

- Les expressions de mal ús més freqüents són: els estudiants, investigadors, professors, becaris, doctorats, candidats, emprenedors, coordinadors, directors, guanyadors.
- Els genèrics més utilitzats són: comunitat universitària, persones, PDI, PAS, personal acadèmic, alumnat, professorat, personalitats, professionals, membres.
- En relació al portal del web, s'observen diferències depenent del departament que redacta la notícia.
- En la secció del Personal de l'administració i servei del web de la UAB, mencionar que en l'apartat d'òrgans de govern tots els càrrecs apareixen en masculí

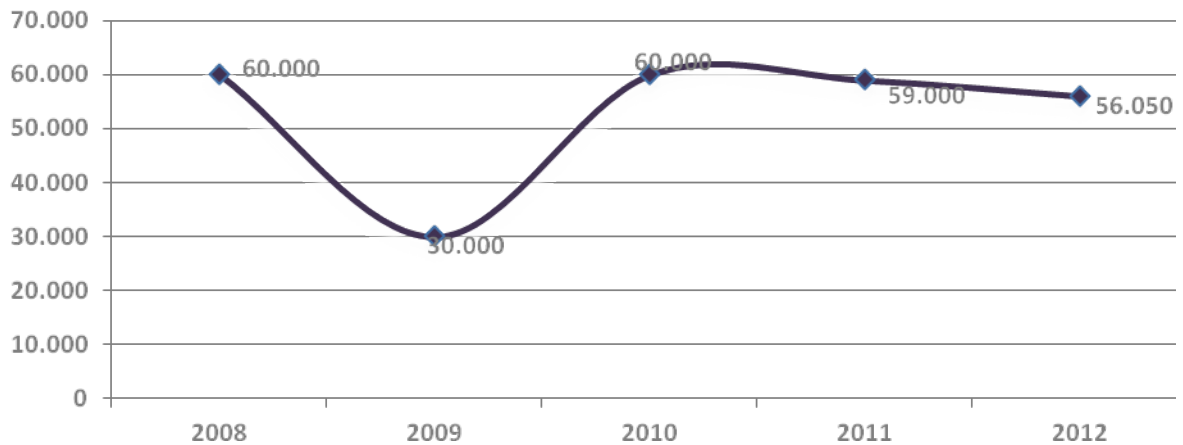
**Gràfic 3. Índex de l'ús no sexista del llenguatge a les publicacions de la UAB. 2008-2012**



Nota: L'índex va de 0 a 1; com més proper a 1 més bon ús del llenguatge de manera no sexista

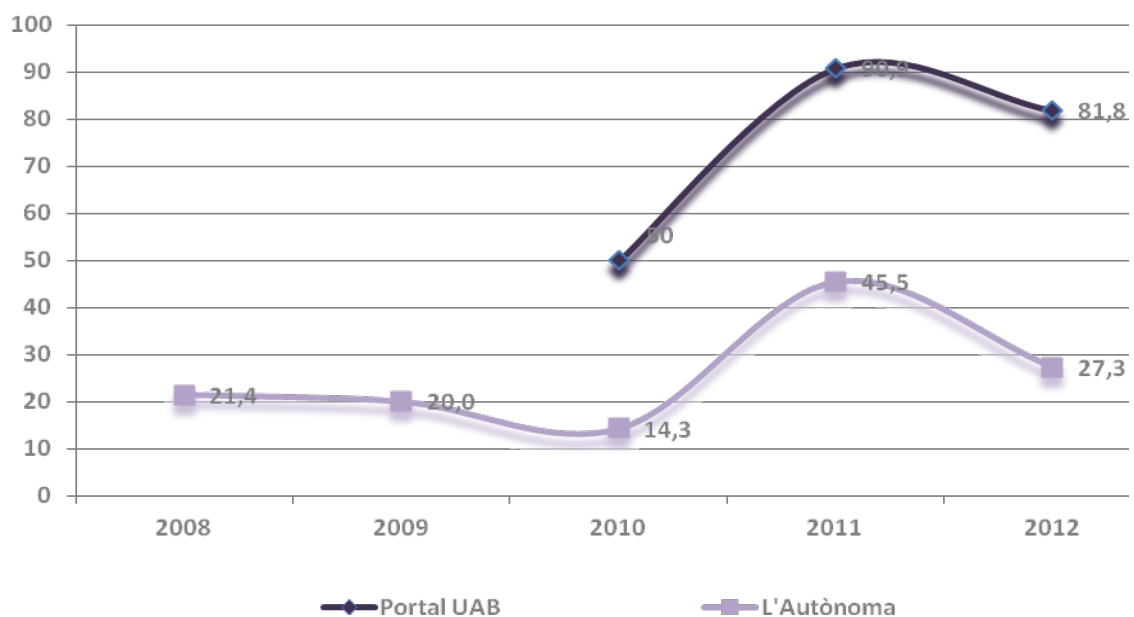
<b>MESURA 1.5</b>	<b>VISUALITZAR EN ELS PRESSUPOSTOS ELS RECURSOS DESTINATS A POLÍTIQUES DE GÈNERE</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Vicegerència d'Economia
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	100 %
<b>COMENTARI</b>	<p>Les partides destinades a les polítiques de gènere s'inclouen dins el pressupost de despeses descentralitzat, concretament dins els programes d'actuació específica. En el pressupost per programes, formen part del programa 9, corresponent a relacions exteriors, foment d'entitats i associacions.</p> <p>Tot i que la mesura ha estat assolida, cal esmentar els pocs recursos destinats a les polítiques de gènere en relació amb d'altres partides del mateix àmbit</p>

**Gràfic 4. Pressupost de l'Observatori per a la Igualtat. 2008-2012**



MESURA 1.6	DIFONDRE LES ACTUACIONS DEL PLA D'ACCIÓ PER A LA IGUALTAT
ÒRGAN EXECUTOR:	Àrea de comunicació i promoció
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	68,3 %
COMENTARI	<p>Per a l'avaluació d'aquesta mesura s'ha tingut en compte la relació entre les actuacions del pla realitzades i la difusió feta en mitjans com el portal de la UAB i la publicació l'Autònoma. Cal tenir en compte que el cercador del portal concentra totes les notícies vinculades a la UAB i, per tant, no s'ha pogut distingir les notícies que només apareixen al web de l'Observatori de les que es fan extensives a la web general de la UAB.</p> <p>Caldria considerar els nous espais de comunicació, com són les xarxes socials.</p>

**Gràfic 5. Proporció de notícies publicades al portal de la UAB i a publicació l'Autònoma en relació a les accions dutes a terme en matèria d'igualtat. 2008-2012**



<b>MESURA 1.8</b>	<b>PROPICIAR LA REFLEXIÓ SOBRE LES POLÍTIQUES ENCAMINADES A ELIMINAR LA DESIGUALTAT ENTRE LES DONES I ELS HOMES EN L'ÀMBIT DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Observatori per a la Igualtat
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	100 %
<b>COMENTARI</b>	<p>En el marc d'aquesta mesura s'han realitzat les següents jornades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2008, Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica, I Congreso Internacional.</li> <li>▪ 2009, Factors que incideixen en la trajectòria acadèmica de les dones a les polítiques d'igualtat</li> <li>▪ 2010, Família i treball a la universitat: conciliació o corresponsabilitat?</li> <li>▪ 2011, La presència de les dones als càrrecs de direcció</li> </ul>

<b>MESURA 1.9</b>	<b>CELEBRAR UN ACTE INSTITUCIONAL AMB MOTIU DEL DIA DE LES DONES TREBALLADORES, QUE INCLOGUI UN ACTE DE RECONeixEMENT A LA PERSONA, DEPARTAMENT O CENTRE DE L'ÀMBIT UAB QUE S'HAGI DISTINGIT PER LA DEFENSA DELS DRETS DE LES DONES</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Observatori per a la Igualtat
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	100 %
<b>COMENTARI</b>	<p>Els actes institucionals del 8 de Març s'han celebrat anualment, amb els actes de reconeixement a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ IV jornada institucional. 2009. Acte de reconeixement a Verena Stolcke</li> <li>▪ V jornada institucional. 2010. Acte de reconeixement a M. Jesús Izquierdo</li> <li>▪ VI jornada institucional. 2011. Acte de reconeixement a Maria Josefa Yzuel Giménez</li> <li>▪ VII jornada institucional. 2012. Acte de reconeixement a Maria Dolors Garcia Ramon</li> </ul>

<b>MESURA 2.2</b>	<b>PRESENTAR DESAGREGADES PER SEXE LES DADES D'ASPIRANTS I DE GUANYADORS I GUANYADORES DE LES PLACES CONVOCADAS PER LA UNIVERSITAT, I DE COMPOSICIÓ DE LES COMISSIONS</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Observatori per a la Igualtat, Àrea de Gestió i Administració de Recursos Humans
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	50,0%
<b>COMENTARI</b>	<p>Cal tenir en compte que a partir del 2011 no s'ha obert cap convocatòria i que les dades del darrer curs encara no han estat processades, ja que es comptabilitzen per any i no per curs. El procés és dut a terme per l'Observatori per a la Igualtat i cal fer una sol·licitud específica a l'OGID per obtenir-les, ja que no es publiquen de forma regular com a dades de la UAB.</p>

<b>MESURA 2.8</b>	<b>RECOLLIR LA INFORMACIÓ SOBRE EVENTUALS SITUACIONS DE DISCRIMINACIÓ, ASSETJAMENT SEXUAL O TRACTE VEXATORI A LA UAB</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Adjunt/a per a la Prevenció, la Salut i la Seguretat i Observatori per a la Igualtat
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	50 %
<b>COMENTARI</b>	La mesura es va aplicar durant l'any 2006 però per voluntat de l'equip de govern durant aquell període va deixar d'estar activa l'any 2009. Les principals dificultats han estat la falta de difusió, el desconeixement i la manca d'una proposta coordinada per a l'obtenció de respostes.

<b>MESURA 2.10</b>	<b>ORGANITZAR SEMINARIS I JORNADES DE REFLEXIÓ SOBRE ELS OBSTACLES A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL DE LES DONES DEL PERSONAL ACADÈMIC DE LA UAB, ORIENTADES A OBTENIR PROPOSTES DE MESURES ENCAMINADES A SUPERAR-LOS</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Observatori per a la Igualtat
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	100 %
<b>COMENTARI</b>	Correspon a l'aplicació d'aquesta mesura la jornada que es va realitzar el 2009, "Factors que incideixen en la trajectòria acadèmica de les dones a les polítiques d'igualtat"



<b>MESURA 4.1</b>	<b>DIFONDRE ELS RESULTATS DE LES RECERQUES AMB ORIENTACIÓ DE GÈNERE</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Observatori per a la Igualtat i Àrea de Comunicació i de Promoció
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	100 % ( <i>només s'ha considerat la difusió feta per l'Observatori</i> )
<b>COMENTARI</b>	Les actuacions que s'han realitzat en aquesta mesura han estat les següents: 2009. Creació d'un espai a la pagina web de l'Observatori per a la Igualtat per a la difusió de les recerques de gènere a la UAB 2011. Publicació de la RIDEG (Revista Interdisciplinar de Estudios de Género)

### 3.2. Presència i Representació

<b>MESURA 2.6</b>	<b>ESTIMULAR UNA PRESÈNCIA CREIXENT DE DONES EXPERTES EN ELS PROJECTES DE RECERCA INTERNACIONALS FINS A ARRIBAR A L'EQUILIBRI</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Àrea de Desenvolupament i Valorització de la Recerca
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	Sense informació
<b>COMENTARI</b>	Es va demanar la informació a l'òrgan executor

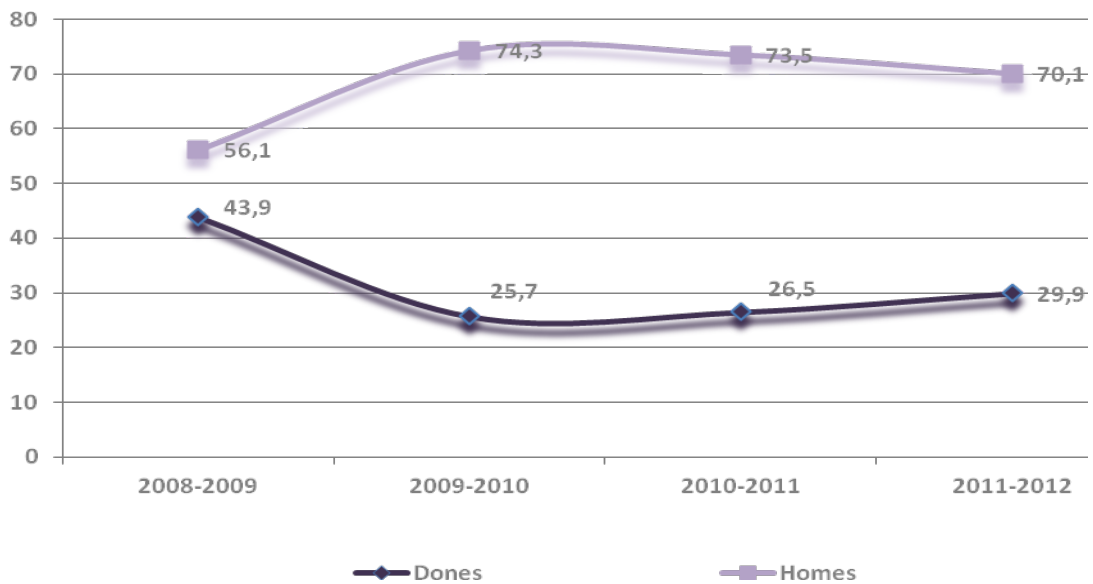
<b>MESURA 2.7</b>	<b>IMPULSAR MESURES PER A INCENTIVAR QUE LES DONES ES PRESENTIN A LES CONVOCATÒRIES PER A L'AVUACIÓ DELS MÈRITS D'INVESTIGACIÓ FINS A ARRIBAR A L'EQUILIBRI</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Departaments
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	61,1%
<b>COMENTARI</b>	Només han enviat la informació 3 departaments. El grau d'implementació és la mitjana del percentatge especificat pels propis departaments. Especificuen és ho han establert considerant la distribució de professorat amb el tram de recerca viu. Les principals dificultats que apunten són la creació de la figura de mentor/a i la inclusió l'objectiu de la mesura en els AIP.

<b>MESURA 2.9</b>	<b>INCREMENTAR EL NOMBRE DE DONES ENTRE ELS EXPERTS, CONFERENCIANTS I CONVIDATS ALS ACTES INSTITUCIONALS DE LA UAB, ELS CENTRES I ELS DEPARTAMENTS, AIXÍ COM EN ELS DOCTORATS HONORIS CAUSA, FINS A ARRIBAR A L'EQUILIBRI</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Equip de Govern (Comissió Sectorial de Planificació Estratègica)
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	31,5% Experts, conferenciants i convidats als actes institucionals 8,9% Honoris Causa
<b>COMENTARI</b>	En relació a la totalitat dels Honoris Causa de la UAB (des del 1976 fins a l'actualitat), només el 8,9 per cent són dones. Al considerar diferents períodes segons existència o no de plans d'acció, s'observa que en l'aplicació

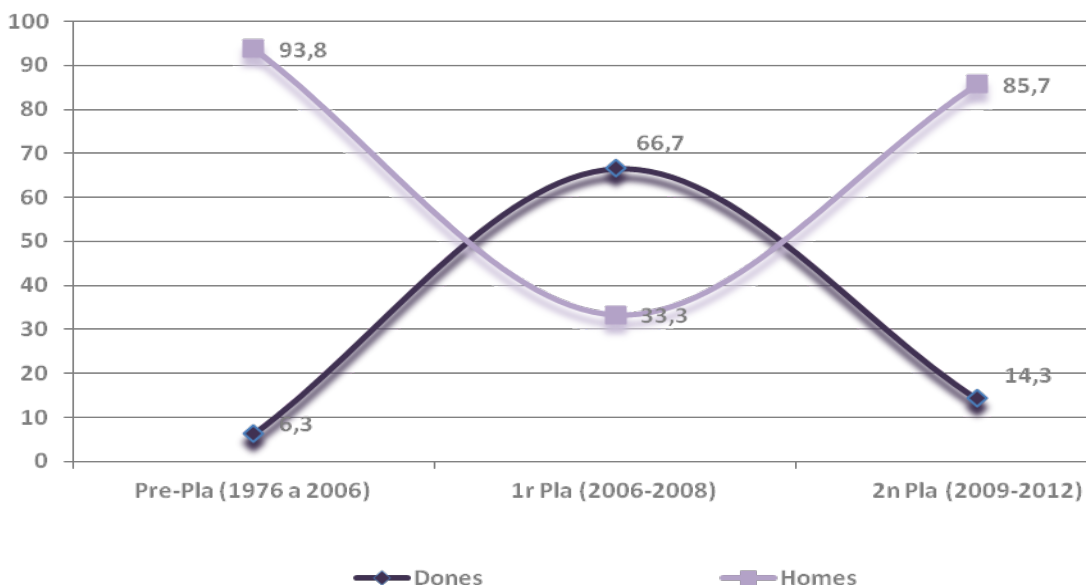
del primer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes, la proporció d'Honoris dones se situa en el 66,7 per cent. Cal tenir en compte que aquesta dada correspon als honoris investits durant 2 anys, un total de 3 dels quals 2 són dones.

Pel que fa a la informació rebuda dels centres i departaments respecte a aquesta mesura (només 1 facultat i 1 departament han enviat les fitxes). Es manifesta l'esforç realitzat per tal de mantenir l'equilibri, tot i les dificultats davant la infrarepresentació de dones en algunes disciplines .

**Gràfic 6. Persones expertes i conferenciants convidades a actes institucionals de la UAB per sexe**

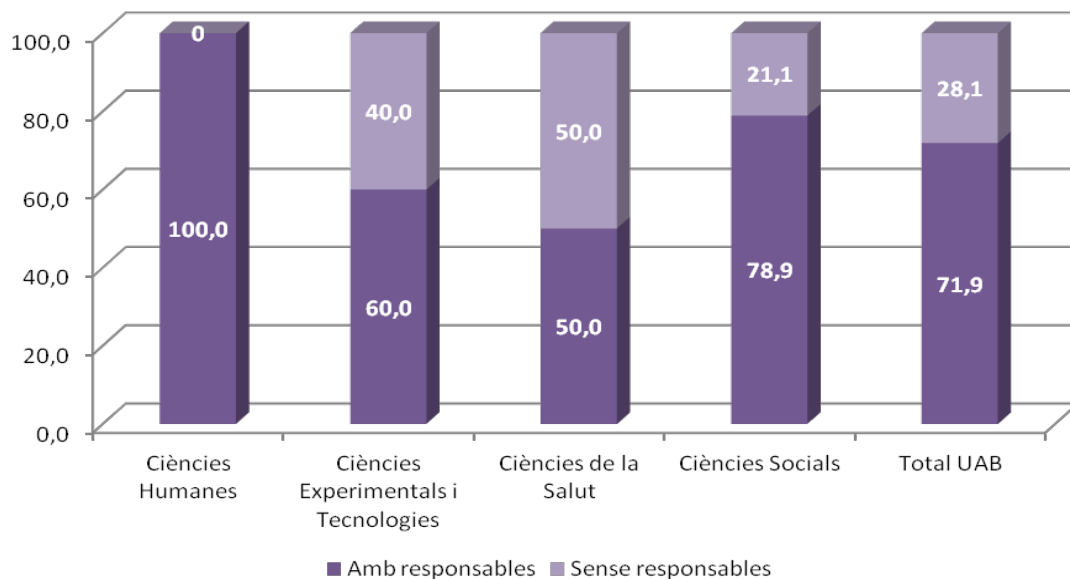


**Gràfic 7. Honoris Causa de la UAB per sexe**



<b>MESURA 2.12</b>	<b>ANOMENAR UNA PERSONA RESPONSABLE DEL SEGUIMENT DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT, EN ELS EQUIPS DE GOVERN DE CENTRES O DEPARTAMENTS</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Facultats, escoles i departaments
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	100 % facultats i escoles 71,9 % departaments
<b>COMENTARI</b>	Destacar que tots els departaments de l'àmbit de les Ciències Humanes i més del 75 per cents dels de Ciències Socials han nomenat una persona responsable de les polítiques d'igualtat. Els àmbits on queden més departaments per nomenar un/a representant són Ciències de la Salut i Ciències experimentals i tecnologies

**Gràfic 8. Departaments amb persones responsables agrupats segons l'àmbit de coneixement al qual pertanyen**

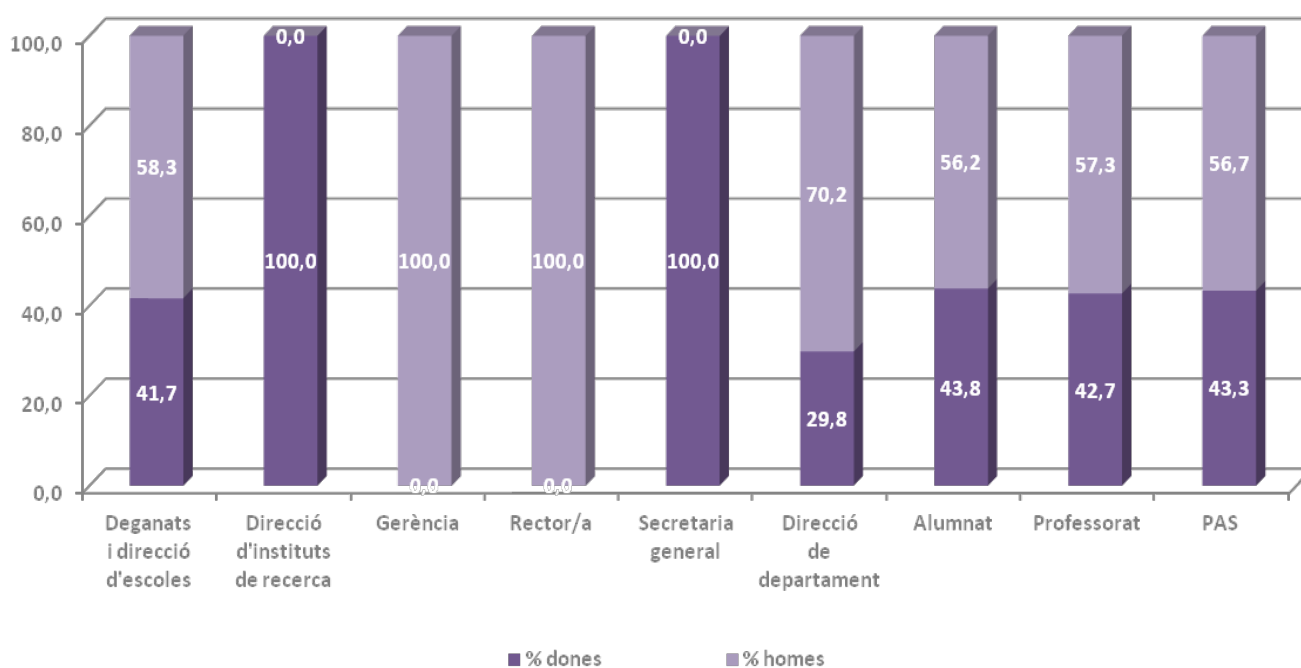


<b>MESURA 2.13</b>	<b>ANOMENAR UNA PERSONA RESPONSABLE DEL SEGUIMENT DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT, EN ELS SERVEIS O ÀREES DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Àrees i serveis
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	0 %
<b>COMENTARI</b>	No s'ha nomenat per cada àrea i servei a una persona responsable. Així mateix, el 2010, des de Gerència es va designar a una persona en representació general.

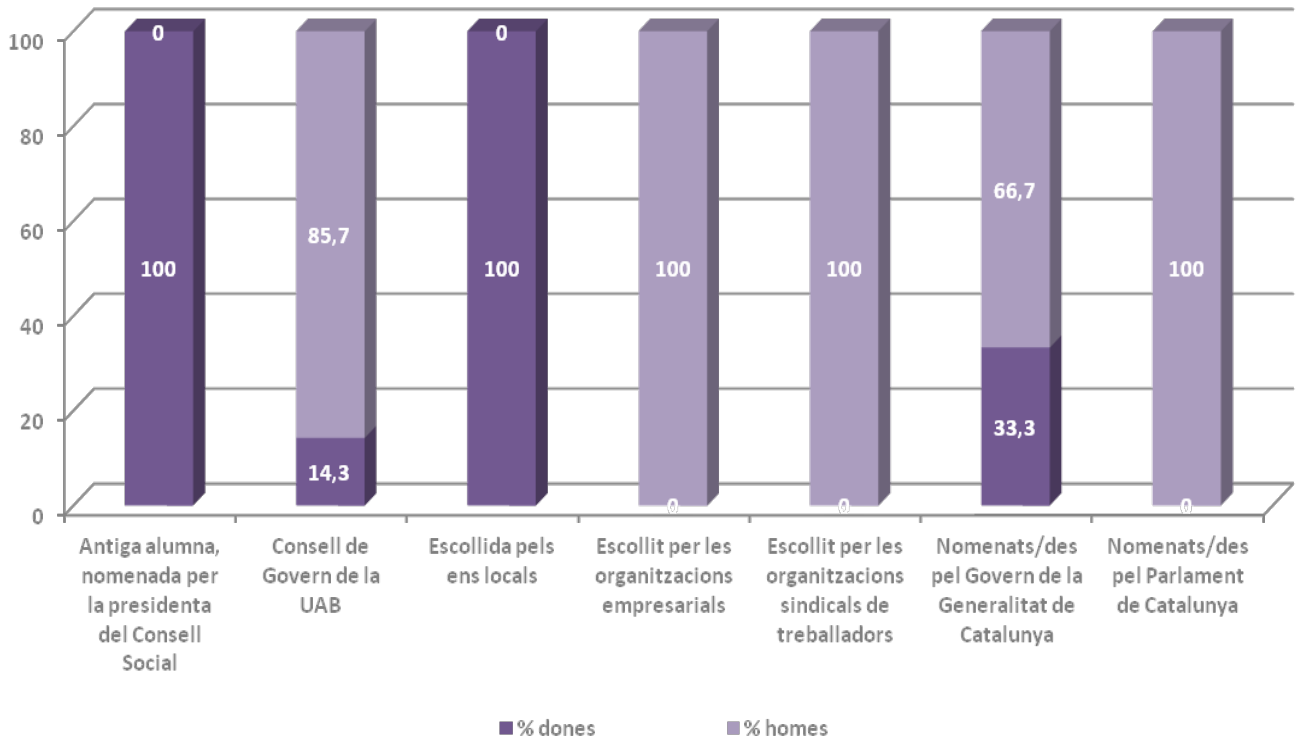
<b>MESURA 2.14</b>	<b>ESTIMULAR QUE LES DONES TITULADES SOL·LICITIN BEQUES PRE I POSTDOCTORALS I PLACES DE PIF</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Facultat i escoles
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	Sense informació
<b>COMENTARI</b>	Només han enviat la informació 1 facultat i 1 departament. Dels centres que han enviat informació, s'extreu que aquesta no ha estat implementada o no s'ha pogut avaluar per manca de dades.

<b>MESURA 5.2</b>	<b>FOMENTAR L'EQUILIBRI ENTRE DONES I HOMES EN ELS ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ, EN PARTICULAR AL CLAUSTRE</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Secretaria General
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	40,9% Claustre 25,0% Consell Social
<b>COMENTARI</b>	A febrer de 2013, en el Claustre, la representació és propera a la paritat, mentre que en el cas del Consell Social es manté el poc equilibri entre dones i homes. Tanmateix, cal destacar les diferències que s'observen segons el grup o col·lectiu en el Claustre.

**Gràfic 9. Composició del Claustres segons el col·lectiu o grup al que pertanyen per sexe. 2013**



**Gràfic 10. Composició del Consell Social segons al grup al que pertanyen per sexe. 2013**



<b>MESURA 5.3</b>	<b>FOMENTAR L'EQUILIBRI ENTRE DONES I HOMES EN LES COMISSIONS EXECUTIVES DELS DEPARTAMENTS FINS ARRIBAR A L'EQUILIBRI.</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Departaments
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	63,3%
<b>COMENTARI</b>	Només han enviat la informació 3 departaments. A partir de la informació rebuda, destacar que els casos d'incompliment de la mesura s'atribueixen a la baixa presència de les dones en els departaments.

### 3.3. Producció i transmissió del coneixement

<b>MESURA 1.7</b>	<b>ELABORAR UN INFORME SOBRE ELS RESULTATS DELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PAS I PDI PERMANENT I TEMPORAL, PER TAL D'IDENTIFICAR POSSIBLES BIAIXOS DE GÈNERE. EN CAS QUE S'HI HAGIN PRODÛIT BIAIXOS, IMPULSAR MESURES PER EVITAR QUE ES REPETEIXIN EN PROCESSOS DE SELECCIÓ POSTERIORS</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Observatori per a la Igualtat
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	0%
<b>COMENTARI</b>	-

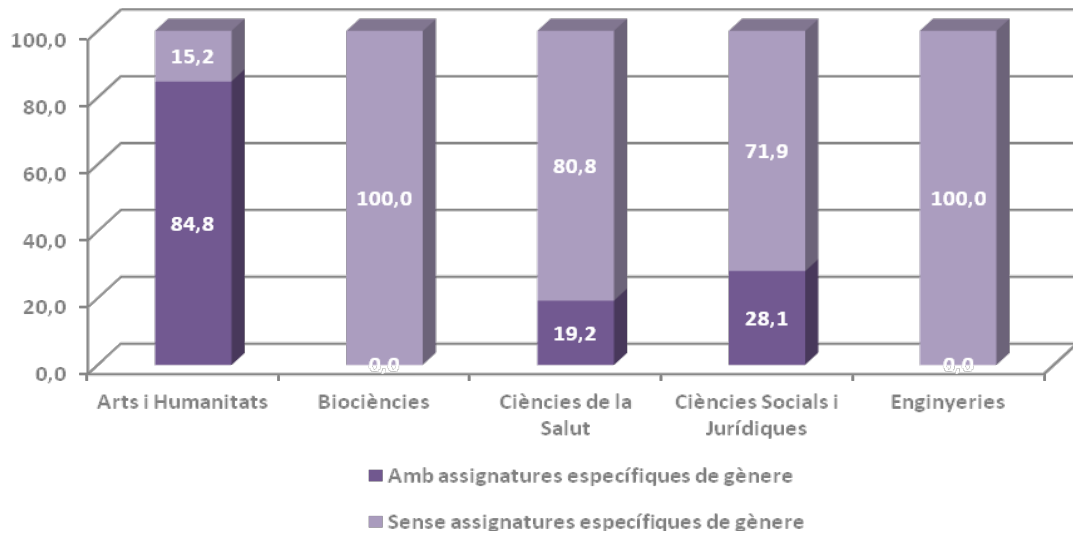
<b>MESURA 2.11</b>	<b>ELABORAR UN DIAGNÒSTIC SOBRE LES CONDICIONS DE PROMOCIÓ DE LES DONES ENTRE EL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Observatori per a la Igualtat
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	50%
<b>COMENTARI</b>	Com a aplicació de la mesura s'han realitzat els següents estudis diagnòstics: <i>Les condicions de promoció de les dones del personal de l'administració i serveis de la UAB. 2011</i> ( <a href="#">accés a l'informe</a> ). Aquest estudi és molt descriptiu atès que només s'utilitzen tècniques de recollida i anàlisi de dades quantitatives, i és percebut com la primera part d'una recerca més ampla. Resta pendent l'elaboració d'una investigació que aprofundeixi en els processos de selecció i en els factors condicionants de la trajectòria a partir d'una metodologia qualitativa.
<b>MESURA 3.1</b>	<b>IMPLEMENTAR CAMPANYES SOCIO SANITÀRIES DE CARÀCTER INFORMATIU I PREVENTIU SENSIBLES A LES DIFERÈNCIES ENTRE DONES I HOMES RELATIVES A LA SALUT I LA PREVENCIÓ DE LA MALALTIA</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Observatori per a la Igualtat, Servei Assistencial de Salut i Oficina de Serveis de Prevenció
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	25%
<b>COMENTARI</b>	L'Observatori per a la Igualtat va elaborar el document <i>Salut i dones</i> , disponible a través del web: <a href="http://www.uab.cat/Document/868/311/InformeSaludDones.pdf">http://www.uab.cat/Document/868/311/InformeSaludDones.pdf</a>
<b>MESURA 3.2</b>	<b>ELABORAR UN INFORME SOBRE LA DISTRIBUCIÓ DE L'ACTIVITAT DOCENT DEL PROFESSORAT PER SEXE. EN CAS QUE ES PRODUÏXIN BIAIXOS, IMPULSAR MESURES PER EVITAR-LOS</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Observatori per a la Igualtat
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	0 %
<b>COMENTARI</b>	Pendent per realitzar per manca de recursos
<b>MESURA 4.2</b>	<b>AFAVORIR LA PUBLICACIÓ DE MATERIALS PER A LA DOCÈNCIA QUE TINGUIN EN COMPTE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Observatori per a la Igualtat, Servei de Publicacions i Unitat d'Innovació Docent en Educació Superior
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	0 %
<b>COMENTARI</b>	-

<b>MESURA 5.1</b>	<b>FER 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-LOS</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Observatori per a la Igualtat
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	50%
<b>COMENTARI</b>	<p>Com aplicació de la mesura s'han realitzat els següent estudis diagnòstics: "Factors que incideixen en l'accés de les dones als càrrecs de gestió a la Universitat Autònoma de Barcelona" (<a href="#">accés a l'informe</a>)</p> <p>Cal mencionar, que aquest estudi és molt descriptiu, només s'utilitzen tècniques de recollida i anàlisi de dades qualitatives, i es percebut com la primera part d'una recerca més amplia quedant pendent l'elaboració d'una investigació que aprofundeixi en els factors condicions de l'accés de les dones als òrgans de presa de decisions i que segueixi una metodologia qualitativa.</p>

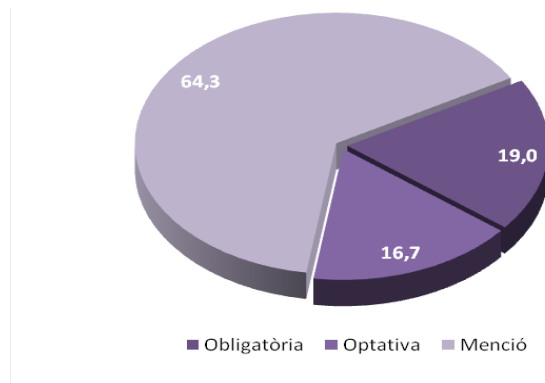
<b>MESURA 4.3</b>	<b>VETLLAR PERQUÈ ELS CONTINGUTS DE LA DOCÈNCIA NO SIGUIN SEXISTES I PERQUÈ NO S'OMETI LA DIMENSIÓ DE GÈNERE EN ELS PROGRAMES DE LES ASSIGNATURES ON SIGUI PERTINENT CONSIDERAR-LA</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Departaments, Facultats i escoles
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	100%
<b>COMENTARI</b>	<p>Només han enviat la informació 1 departament i 1 facultat.</p> <p>Els departaments dels quals s'ha obtingut resposta manifesten una revisió completa de les guies docents i dels plans d'estudi en aquest sentit.</p>

<b>MESURA 4.4</b>	<b>INTRODUIR EN L'ENSENYAMENT EL SIGNIFICAT I ABAST DE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES. EN LES TITULACIONS QUE PROCEDEIXI, OFERIR ITINERARIS DE GÈNERE</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Facultats i escoles
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	39%
<b>COMENTARI</b>	<p>Segons els plans d'estudis actuals, observem que en quasi tots els graus que pertanyen a l'àmbit de les Humanitats introdueixen assignatures de gènere o vinculades a les dones. En canvi, en l'àmbit de les enginyeries i les biociències no hi ha cap assignatura d'aquest tipus; el percentatge en les ciències socials i les de la salut resulta força baix.</p> <p>D'altra banda, les assignatures que s'ofereixen en matèria de gènere són en la seva majoria optatives.</p> <p>Cal mencionar però la posada en marxa del Mínor d'Estudis de Gènere, que s'ha ofert com a novetat del curs 2012-2013 i que compta amb dos itineraris a escollir per l'estudiant.</p>

**Gràfic 11. Graus amb assignatures i sense assignatures de gènere per àmbit de coneixement. 2013**



**Gràfic 12. Assignatures de gènere segons el tipus. 2013**



### 3.4. Normativa

Per a totes aquelles mesures vinculades amb aspectes normatius, es va demanar la informació de la seva aplicació als òrgans responsables de la seva execució; no s'ha rebut cap resposta.

<b>MESURA 2.1</b>	<b>GARANTIR QUE LA NORMATIVA DE LA UAB RELATIVA ALS CRITERIS DE CONTRACTACIÓ, D' AVALUACIÓ DE CURRÍCULUMS I DE PROJECTES DE RECERCA NO CONTINGUI ELEMENTS DE DISCRIMINACIÓ INDIRECTA</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	Sense informació
<b>COMENTARI</b>	-



<b>MESURA 2.3</b>	<b>VETLLAR PER LA IGUALTAT EN LA COMPOSICIÓ DELS TRIBUNALS DELS CONCURSOS. DAVANT L'ELECCIÓ DE CANDIDATS I CANDIDATES AMB MÈRITS EQUIVALENTS, APLICAR L'ACCIÓ POSITIVA A FAVOR DEL SEXE MENYS REPRESENTAT</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	Sense informació
<b>COMENTARI</b>	-

<b>MESURA 2.4</b>	<b>EN IGUALTAT DE MÈRITS, INCENTIVAR LA CONTRACTACIÓ O EL CANVI DE CATEGORIA DEL PROFESSORAT QUE REPRESENTI EL SEXE INFRAREPRESENTAT</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Vicerectorat de Personal Acadèmic
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	Sense informació
<b>COMENTARI</b>	-

<b>MESURA 2.5</b>	<b>PRIORITZAR, EN L'ADJUDICACIÓ DEL CONTRACTE, AQUELLES OFERTES D'EMPRESES LICITADORES QUE EN SITUACIÓ D'EMPAT DISPOSIN D'UN PLA D'IGUALTAT HOME-DONA</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Gerència
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	Sense informació
<b>COMENTARI</b>	-

<b>MESURA 3.3</b>	<b>IMPULSAR LES FACULTATS I ESCOLES, ELS DEPARTAMENTS I ELS INSTITUTS I CENTRES DE RECERCA A INFORMAR SOBRE L'APLICACIÓ D'ESTRATÈGIES D'EQUILIBRI ENTRE ELS SEXES EN ELS ACORDS INTERNS DE PLANIFICACIÓ</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Facultats i escoles, departaments, instituts i centres de recerca
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	Sense informació
<b>COMENTARI</b>	-

<b>MESURA 3.4</b>	<b>INFORMAR SOBRE ELS PROGRAMES DE FORMACIÓ I PROMOURE L'ACCÉS DE LES PERSONES QUE S'INCORPORIN A UN LLOC DE TREBALL DESPRÉS D'UN PERÍODE DE PERMÍS PER TENIR CURA D'UNA PERSONA DEPENDENT O DESPRÉS D'UNA BAIXA PER LLARGA MALALTIA</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	Sense informació
<b>COMENTARI</b>	-

<b>MESURA 3.5</b>	<b>INCORPORAR EL CRITERI DE NO COMPTABILITZAR ELS PERÍODES D'INACTIVITAT IMPUTABLES A LA CURA DE PERSONES DEPENDENTS A LA NORMATIVA DE CONCURSOS D'ACCÉS A PLACES DOCENTS</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Consell de Govern
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	Sense informació
<b>COMENTARI</b>	-

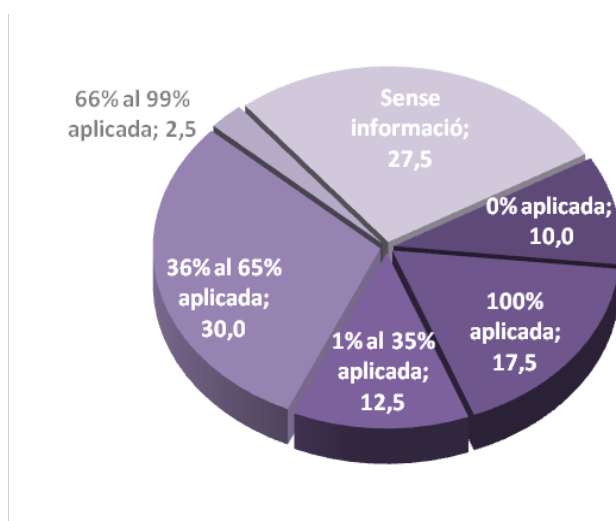
<b>MESURA 3.6</b>	<b>APLICAR AL PERSONAL TREBALLADOR I BECARI ALLÒ QUE INDIQUIN LA LEGISLACIÓ CATALANA I ESPANYOLA, ELS CONVENIS COL•LECTIUS I ELS POSSIBLES ACORDS DE MESA, RESPECTE DE LA CONCILIACIÓ ENTRE VIDA FAMILIAR I PROFESSIONAL</b>
<b>ÒRGAN EXECUTOR:</b>	Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans
<b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b>	Sense informació
<b>COMENTARI</b>	-

## 4. Conclusions, valoració i reptes pel 3r pla

A partir de l'avaluació i en termes generals, podem afirmar que:

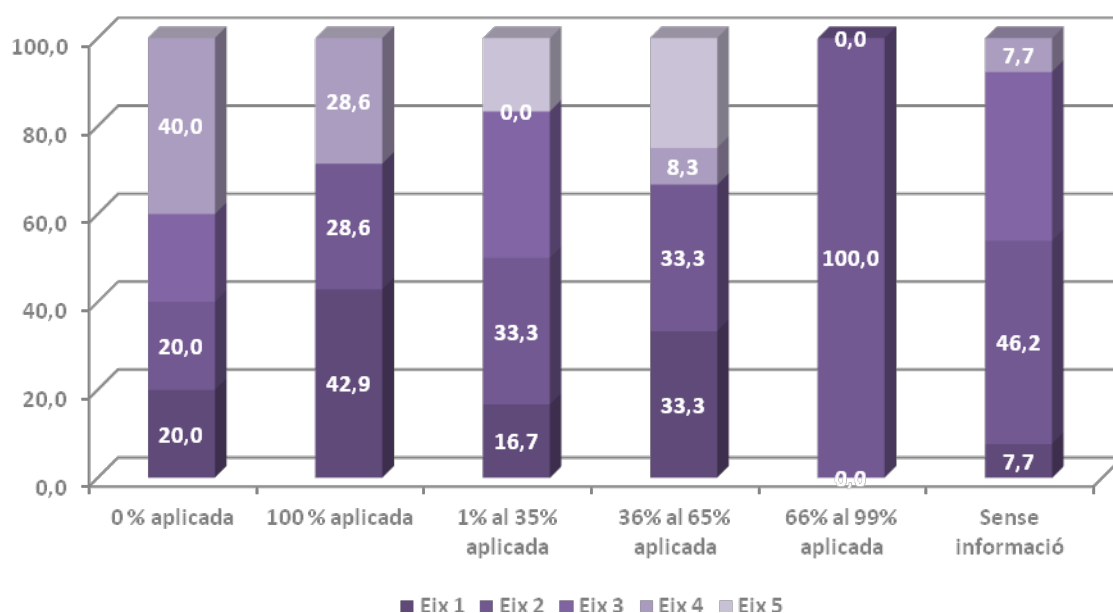
- a) menys d'una quarta part del pla, el 17,5 per cent de les mesures han estat implementades;
- b) la major part de les accions s'han dut a terme de manera parcial (el 45,0%);
- c) el 10 per cent no s'han implementat;
- d) i pel que fa a la resta, el 27,5 per cent, no s'ha pogut avaluar el grau d'aplicació per manca d'informació.

**Gràfic 13. Aplicació de les mesures segons l'interval del grau d'acompliment**



En relació a les accions que s'han aplicat, la major part pertanyen a l'eix 1, el de visibilització i creació d'un estat d'opinió, el 42,9 per cent, i en menor mesura l'eix 4, Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca. Alhora, les accions que no s'han aplicat corresponent també aquest eix, el 4. Cal destacar, que de l'eix 5, Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions, s'han aplicat totes però de manera parcial.

**Gràfic 14. Grau d'aplicació de les mesures segons l'eix al qual corresponen**



Al considerem el detall de l'avaluació però també el tipus de mesura, es desprenen quines accions caldria incloure en el tercer pla d'avaluació i quines poden ser eliminades. A continuació presentem un quadre amb aquesta informació.

MESURES QUE CALDRIA INCLOURE AL III PLA D'ACCIÓ	TIPUS	GRAU D'APLICACIÓ
1.1. Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe	Permanent	10,7% (1) / 60,7% (2)
1.2. Presentar desagregades per sexe les dades relacionades amb l'elaboració dels acords interns de planificació de centres, departaments i instituts.	Permanent	Sense informació
1.3. Fer públiques estadístiques desagregades per sexe dels membres de les comissions i tribunals que avaluen els expedients de les persones que es presenten a qualsevol convocatòria de la UAB.	Permanent	50%
1.4. Considerar la perspectiva de gènere a totes les publicacions de la universitat, amb l'atenció a l'ús d'un llenguatge no sexista.	Puntual	40,9%
1.5. Visualitzar en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere.	Permanent	100%
1.6. Difondre les actuacions del Pla d'acció per a la igualtat.	Puntual	50%
1.7. Elaborar un informe sobre els resultats dels processos de selecció de PAS i PDI permanent i temporal, per tal d'identificar possibles biaixos de gènere. En cas que s'hagin produït biaixos, impulsar mesures per evitar que es repeteixin en processos de selecció posteriors.	Puntual	0%
1.8. Propiciar la reflexió sobre les polítiques encaminades a eliminar la desigualtat entre les dones i els homes en l'àmbit de les universitats públiques.	Anual	100%
1.9. Celebrar un acte institucional amb motiu del Dia de les Dones Treballadores, que inclogui un acte de reconeixement a la persona, departament o centre de l'àmbit UAB que s'hagi distingit per la defensa dels drets de les dones.	Anual	100%

2.1. Garantir que la normativa de la UAB relativa als criteris de contractació, d'avaluació de currículums i de projectes d'investigació no contingui elements de discriminació indirecta.	Permanent	Sense informació
2.2. Presentar desagregades per sexe les dades d'aspirants i de guanyadors i guanyadores de les places convocades per la Universitat, i de composició de les comissions.	Permanent	50%
2.3. Vetllar per la igualtat en la composició dels tribunals dels concursos publicant estadístiques sobre la composició dels tribunals anomenats a la UAB. Davant l'elecció de candidats amb mèrits equivalents, aplicar l'acció positiva a favor del sexe menys representat.	Permanent	Sense informació
2.4. Incentivar, en igualtat de condicions, la contractació o promoció del sexe infrarepresentat en el col·lectiu de professorat, en les noves contractacions o canvis de categoria.	Permanent fins arribar a l'equilibri	Sense informació
2.5. Prioritzar les empreses concessionàries que disposin de pla d'igualtat, sempre que es doni igualtat de condicions respecte de la resta d'especificacions.	Permanent	Sense informació
2.6. Estimular una presència creixent de dones expertes en els projectes de recerca internacionals fins a arribar a l'equilibri.	Permanent fins arribar a l'equilibri	Sense informació
2.7. Impulsar mesures per a incentivar que les dones es presentin a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits d'investigació fins a arribar a l'equilibri.	Anual	61,1%
2.8. Recollir la informació sobre eventuais situacions de discriminació, assetjament sexual o tracte vexatori a la UAB.	Permanent	50%
2.9. Incrementar el nombre de dones entre els experts, conferenciant i convidats als actes institucionals de la UAB, els centres i els departaments, així com en els doctorats honoris causa, fins a arribar a l'equilibri.	Permanent fins arribar a l'equilibri	31,5% (3)/ 8,9% (4)
2.11. Elaborar un diagnòstic sobre les condicions promoció de les dones entre el personal d'administració i serveis (part II: estudi qualitatiu).	Puntual	50%(*)
2.12. Anomenar una persona responsable del seguiment de les polítiques d'igualtat, en els equips de govern de centres o departaments.	Permanent	100%
2.13. Anomenar una persona responsable del seguiment de les polítiques d'igualtat, en els serveis o àrees de gestió administrativa.	Permanent	0%
2.14. Estimular que les dones titulades sol·licitin beques pre i postdoctorals i places de PIF.	Permanent	Sense informació
3.1. Implementar campanyes sociosanitàries de caràcter informatiu i preventiu sensibles a les diferències entre dones i homes relatives a la salut i la prevenció de la malaltia.	Anual	0%
3.2. Elaborar un informe sobre la distribució de les activitats dels plans docents per sexe i, en cas que es produeixin biaixos, impulsar mesures per a promoure que la distribució de les activitats dels plans docents no evidencii diferències de gènere.	Anual	0%
3.3. Impulsar els deganats, les direccions de centre i de departament a informar sobre l'aplicació d'estratègies d'equilibri entre els sexes en els acords interns de planificació.	Anual	Sense informació
3.4. Informar sobre els programes de formació i promoure l'accés de les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període de permís per tenir cura d'una persona dependent o després d'una baixa per llarga malaltia.	Permanent	Sense informació
3.5. Vetllar per al compliment del criteri de no comptabilitzar els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents en les normatives d'accés a places.	Permanent	Sense informació

3.6. Aplicar al personal treballador i becari allò que indiqui la legislació catalana i espanyola, els convenis col·lectius i els possibles acords de mesa, respecte de la conciliació entre vida familiar i professional.	Permanent	Sense informació
4.1. Difondre els resultats de les recerques amb orientació de gènere.	Permanent	Sense informació
4.2. Afavorir la publicació de materials per a la docència que tinguin en compte la perspectiva de gènere.	Permanent	0%
4.3. Vetllar perquè els continguts de la docència no siguin sexistes i perquè no s'ometi la dimensió de gènere en els programes de les assignatures on sigui pertinent considerar-la.	Permanent	100%
4.4. Introduir en l'ensenyament el significat i abast de la igualtat entre dones i homes. En les titulacions que procedeixi, oferir itineraris de gènere.	Permanent	39,0%
5.1. Realitzar un estudi exploratori per tal de detectar els obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisió, amb la finalitat de proposar mesures encaminades a superar-los.	Permanent	50,0%
5.2. Fomentar l'equilibri entre dones i homes en els òrgans de representació, en particular al Claustre	Puntual	40,9%(3) / 25,0%(4)
5.3. Fomentar l'equilibri entre dones i homes en les comissions executives dels departaments fins arribar a l'equilibri.	Permanent	63,3%

(1) UAB en xifres

(2) Memòria de la UAB

(3) Experts, conferencians i convidats als actes institucionals

(4) Honoris Causa

(5) Claustre

(6) Consell Social

(\*) Aquesta mesura està parcialment implementada, s'ha realitzat la primera part de l'estudi i queda pendent la segona (veure avaluació)

MESURES QUE NO CAL INCORPORAR EN EL III PLA D'ACCIÓ	TIPUS	GRAU D'APLICACIÓ
2.10. Organitzar seminaris i jornades de reflexió sobre els obstacles a la promoció professional de les dones del personal acadèmic de la UAB, orientades a obtenir propostes de mesures encaminades a superar-los.	Puntual	100%
2.11. Elaborar un diagnòstic sobre les condicions promoció de les dones entre el personal d'administració i serveis (part I: estudi quantitatiu).	Puntual	50%(*)

(\*) Aquesta mesura està parcialment implementada, s'ha realitzat la primera part de l'estudi i queda pendent la segona (veure avaluació)