

Memòria d'activitats Any 2011



Observatori per a la Igualtat



Observatori per a la
Igualtat

UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona

Memòria d'activitats

Observatori per a la Igualtat de la UAB

Any 2011

Edició i disseny

Observatori per a la Igualtat de la UAB

Consell de redacció

Maria José Recoder Sellarés

Carolina Gala Durán

Laura Duarte Campderrós

Anna Mas Casadesús

Índex

1. PRESENTACIÓ.....	4
2. ALGUNES DADES.....	5
2.1. Desigualtat entre la dona i l'home.....	5
2.2. La discapacitat.....	12
3. ACTIVITATS DE L'ANY 2011.....	14
3.1. Actuacions de visibilització.....	14
<i>Organització de la sisena jornada institucional en commemoració del dia internacional de les dones.....</i>	<i>14</i>
<i>Organització de la Jornada «La presència de les dones als càrrecs de direcció», 1 de desembre de 2011.....</i>	<i>15</i>
<i>El web de l'Observatori: gestió i manteniment.....</i>	<i>15</i>
<i>Butlletí informatiu de l'observatori per a la igualtat de la uab. Recull de notícies, jornades, congressos i seminar.....</i>	<i>16</i>
3.2. Implementació, seguiment i avaluació de l'impacte dels plans d'acció per a la igualtat entre dones i homes.....	17
3.3. Realització d'estudis diagnòstic.....	18
<i>Diagnòstic sobre les condicions de promoció de les dones dins el personal d'administració i serveis.....</i>	<i>18</i>
<i>Diagnòstic sobre els obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisions.....</i>	<i>20</i>
3.4. Guies.....	22
<i>Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona.....</i>	<i>22</i>
<i>Guia per a la prevenció i atenció en cas de violència de gènere a la Universitat Autònoma de Barcelona.....</i>	<i>22</i>
4. PROJECTES EN CURS I FUTURS.....	24
4.1. ALFA III. Medidas para la inclusión social y equidad en instituciones de educación superior en América Latina (MISEAL).....	24
4.2. Cursos per al personal treballador de la UAB (programa de formació).....	25

1. Presentació

Com cada any, l'Observatori per a la Igualtat va organitzar la *VI jornada institucional amb motiu del Dia Internacional de les Dones*. En l'edició d'enguany es va retre homenatge per la seva contribució en la defensa dels drets de les dones a la professora del Departament de Física de la UAB María Josefa Yzuel Giménez. A la jornada també varen participar la professora d'investigació del CSIC i presidenta de l'AMIT Pilar López Sáncho i la professora del Departament de Química Pilar González Duarte, encarregada de pronunciar la conferència "Dones químiques excepcionals".

En l'edició de juny de 2011 es va impartir el curs *Introducció de la perspectiva de gènere en la docència universitària*, organitzat per l'Observatori per a la Igualtat i la Unitat d'Innovació Docent en Educació Superior de la Universitat Autònoma de Barcelona, i subvencionat per l'Institut Català de les Dones. El curs, dirigit al professorat, pretén dotar a aquest col·lectiu dels instruments conceptuals necessaris per a desenvolupar la seva tasca docent amb perspectiva de gènere.

Aquest any, l'Observatori ha realitzat dos estudis exploratoris sobre: les condicions de promoció de les dones entre el personal de l'administració i serveis de la UAB, i els obstacles que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisions a la UAB. Amdos estudis han estat subvencionats per l'Institut Català de les Dones, i s'emmarquen en la mesura 2.11 i 5.1 del Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB.

Finalmente, l'1 de desembre de 2011, va tenir lloc a la Facultat de Dret la Jornada «La presència de les dones als càrrecs de direcció», amb la col·laboració de l'Institut Català de les Dones. L'acte anava dirigit a totes aquelles persones interessades en l'estat de la qüestió i la reflexió sobre gènere i poder, i les mesures per fer front a la manca d'equitat. La jornada va comptar amb la María Antonia García de León, la Tania Verge Mestres, l'Anna Mercadé i la Marina Tomàs Folch, entre d'altres.

A continuació presentem les activitats anteriorment mencionades però de manera més detallada així com la resta d'actuacions desenvolupades per l'Observatori durant l'any 2011. 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.

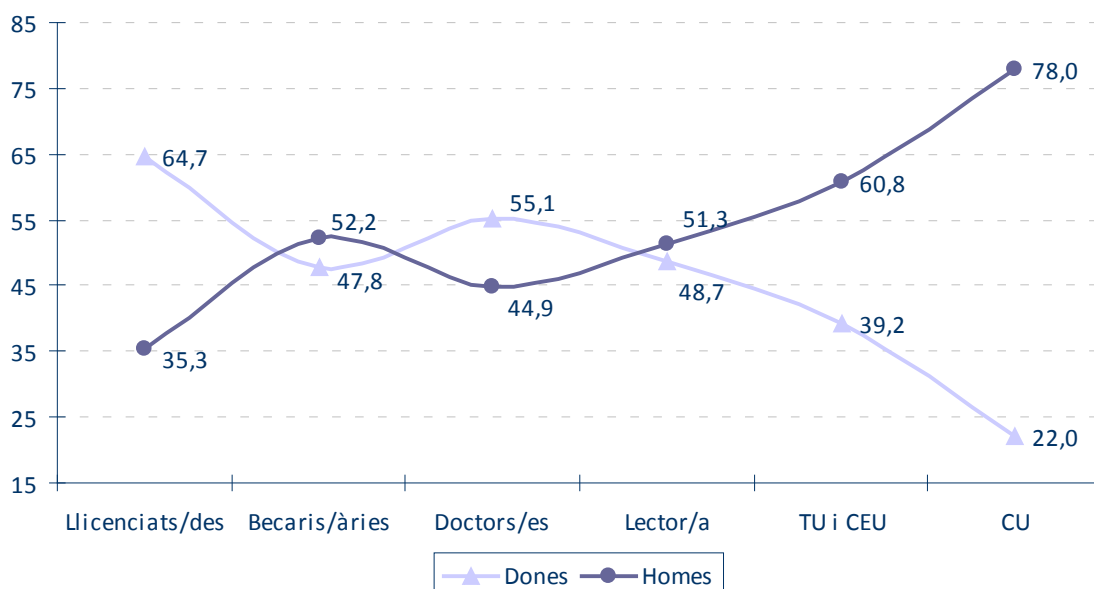
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

Les dades del curs 2010-2011 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 22,0 per cent, 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 2011, per a cada cinc 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 30,2 per cent, mentre que només són catedràtiques el 22,0 per cent.

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 31,2 per cent dels càrrecs unipersonals, per sota del seu pes general (38,1%). Així mateix, cal dir que en aquest últim aspecte la proporció de dones ha experimentat un lleuger increment respecte a l'any 2010, de dos punts aproximadament. D'altra banda, cal destacar també la composició de l'equip de govern en el seu conjunt, la qual és menys paritaria que la de l'any anterior. Tampoc trobem millora en la direcció dels departament (veure taula 6).

Gràfic 1. Distribució de posicions en la carrera acadèmica, 2010-2011



Taula 1. Proporció de professores per categoria i any

Categoria	2004	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Catedràtica d'universitat	22,7	22,0	22,0	22,0	22,8	22,5	22,0
Titular d'universitat i professorat agregat	37,5	38,1	38,8	37,5	38,9	39,1	39,4
Catedràtica d'escola universitària	31,0	31,0	33,3	36,4	35,0	35,0	29,4
Titular d'escola universitària	55,0	55,2	51,6	51,6	49,2	47,1	46,0
Interina	8,7	18,8	31,3	31,3	30,0	33,3	46,7
Professorat lector i ajudant doctor/a	-	-	-	48,0	45,0	49,5	48,7
Ajudant LUC	41,7	49,0	50,0	50,0	53,7	47,4	50,0
Ajudant d'escola universitària	-	-	-	-	-	-	-
Investigadora postdoctoral	-	-	-	-	-	-	63,4
Associada mèdic	26,7	27,3	30,8	30,8	32,3	34,1	36,2
Associada	41,4	41,4	42,7	42,7	41,3	40,5	41,8
Professora visitant	28,6	40,0	28,6	28,6	31,3	31,6	47,1
Emèrita	33,3	36,0	52,3	52,3	49,5	48,9	45,5
Altres	46,8	43,1	40,5	41,2	40,0	50,0	56,3
Total	37,2	37,2	38,3	38,3	38,1	38,1	39,4

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'OGID, Oficina de Gestió de la Informació i Documentació.

Taula 2. Evolució de la relació TU/CU

Any	Dones			Homes		
	(a) CU	(b) TU (*)	Ràtio (b)/(a)	(a) CU	(b) TU(*)	Ràtio (b)/(a)
1996	56	230	4,1	250	500	2,0
1997	57	250	4,4	261	521	2,0
1998	62	275	4,4	266	535	2,0
1999	69	285	4,1	276	543	2,0
2000	71	303	4,3	276	551	2,0
2001	71	311	4,4	271	561	2,1
2002	74	317	4,3	275	565	2,1
2003	74	366	5,0	272	617	2,3
2004	75	353	4,7	256	606	2,4
2005	74	347	4,7	263	573	2,2
2006	74	338	4,6	265	550	2,1
2007	81	323	4,0	265	550	2,0
2008	81	358	4,4	289	594	2,1
2010	86	396	4,6	297	616	2,1
2011	82	409	5,0	291	629	2,2

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'OGID, Oficina de Gestió de la Informació i Documentació.

(*) a partir del 2008 s'ha inclòs al professorat agregat

Taula 3. Mèrits d'investigació reconeguts (trams reconeguts al llarg de la trajectòria des de 1957 fins al 2011)

Mèrits d'investigació		Dones	Homes	Total
Cap	n	135	166	301
	%f	44,9	55,1	100,0
De 1 a 2	n	253	399	652
	%f	38,8	61,2	100,0
De 3 a 7	n	195	450	645
	%f	30,2	69,8	100,0
Total	n	583	1.015	1.598
	%f	36,5	63,5	100,0

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'OGID, Oficina de Gestió de la Informació i Documentació.

Nota: Només s'ha considerat el CU i TU d'universitat i d'escola universitària, i el professorat agregat

Taula 4. Doctors i doctores honoris causa. Període 1981-2010

Proponents	% dones	% homes	Total(*)
Facultat de Ciències	2,9	97,1	17,0
Facultat de Filosofia i Lletres	6,4	93,6	20,8
Facultat de Medicina	9,5	90,5	21,0
Altres	17,1	82,9	30,2
Total	10,1	89,9	89,0

Font: Elaboració pròpia a partir de la informació disponible al web de la UAB <http://www.uab.cat/>

(*) Freqüència absoluta on les fraccions d'unitat corresponen a doctors o doctores proposats a més d'una facultat

Taula 5. Participació en els òrgans de govern. Any 2011

Òrgan	% dones	% homes	Total
Rector/a	100,0	0,0	1
Secretari/ària general	100,0	0,0	1
Vicerector/a	37,5	62,5	8
Comissionat/da i càrrecs de suport a l'Equip de Govern	23,1	76,9	13
Degà/ana, director/a d'escola superior	46,2	53,8	13
Director/a de departament	26,3	73,7	57
Total	31,2	68,8	93

Nota: Només s'ha considerat el sexe de la persona que ocupa el càrrec en el moment de la recollida de la informació

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 a la proporció general per a cada règim jurídic, en particular a l'escala A i al 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 un augment en la proporció en les categories més baixes (grups 3 i 4).

Taula 6. 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
2011	182	585	3,2	67	174	2,6

Taula 7. Evolució de la relació entre categories. Personal laboral

Any	Dones			Homes		
	1+2 (a)	3+4 (b)	(b)/(a)	1+2 (a)	3+4 (b)	(b)/(a)
2002	139	136	1	163	222	1,4
2003	199	212	1,1	230	273	1,2
2004	221	253	1,1	237	276	1,2
2005	226	283	1,3	252	283	1,1
2006	252	324	1,3	285	309	1,1
2007	279	414	1,5	314	342	1,1
2010	319	420	1,3	347	355	1,0
2011	342	448	1,3	368	360	1,0

Taula 8. Categoria laboral del personal d'administració i serveis. Curs 2010-2011

Categoria laboral	% dones	% homes	Total (n)
Funcionaris			
Escala A	66,7	33,3	54
Escala B	74,9	25,1	195
Escala C	75,3	24,7	469
Escala D	80,0	20,0	290
<i>Total funcionaris</i>	<i>76,1</i>	<i>23,9</i>	<i>1.008</i>
Laborals			
Grup 1	49,7	50,3	481
Grup 2	45,0	55,0	229
Grup 3	50,6	49,4	498
Grup 4	63,2	36,8	310
<i>Total laborals</i>	<i>52,0</i>	<i>48,0</i>	<i>1.518</i>
Total	61,6	38,4	2.526

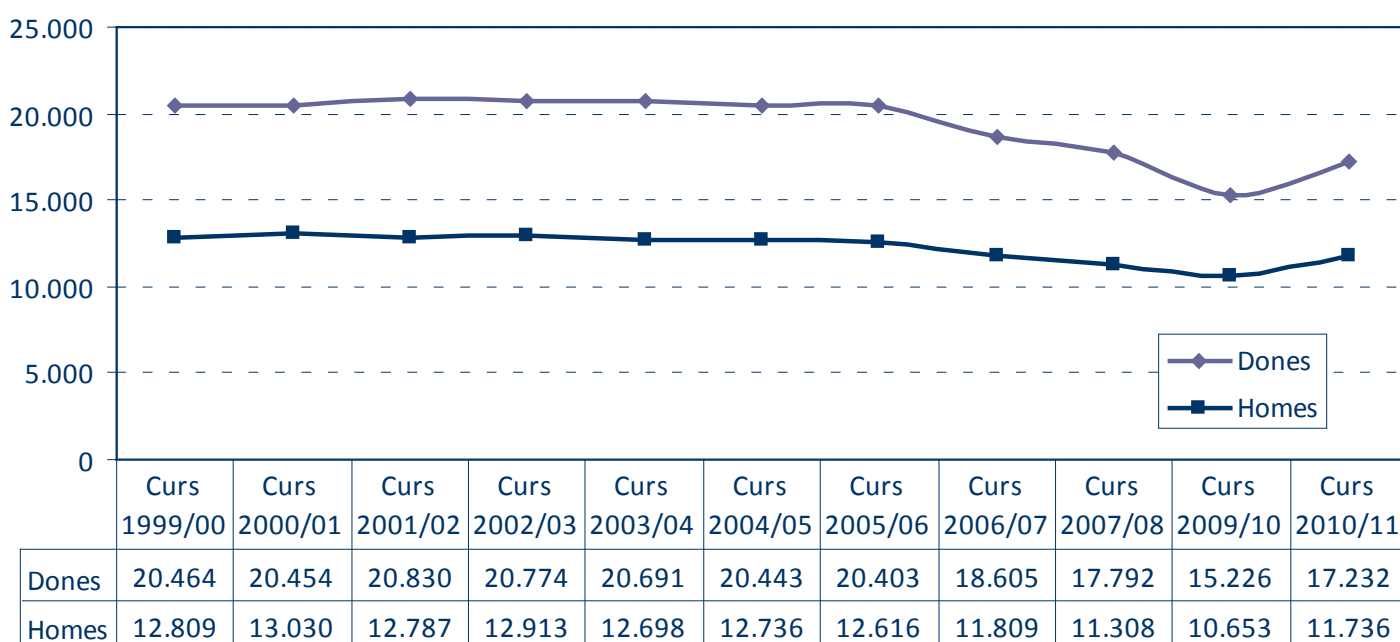
ALUMNAT

Es manté una presència més elevada de dones en els diferents àmbits de coneixement, excepte en el de les enginyeries. Així mateix, en la proporció de dones titulades s'observa un descens generalitzat, i en especial en l'àmbit de les ciències.

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 1999-2011



Taula 9. Proporció de dones titulades per àmbits de coneixement i any

Àmbit	2003	2004	2005	2006	2007	2010	2011
Ciències Humanes i Estudis Artístics	74,4	74,9	77,0	77,3	69,8	72,8	68,3
Ciències	63,0	64,2	66,1	68,6	59,6	63,7	54,2
Biociències	-	-	-	-	-	-	63,5
Enginyeries	17,8	19,6	14,7	24,8	17,1	18,3	17,8
Ciències de la Salut	74,6	77,7	79,5	75,9	77,0	82,3	79,9
Ciències Socials	69,9	69,0	69,4	71,3	73,9	71,2	67,1
Total	67,4	67,2	67,3	69,1	68,3	67,8	64,6

Taula 10. Percentatge d'assignatures superades respecte a les matriculades de l'alumnat de 1r i 2n cicle i grau per àmbits de coneixement. Any 2011

Àmbit	2010			2011		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Ciències Humanes i Estudis Artístics	78,4	74,0	77,0	79,7	77,8	79,1
Ciències de la Salut	85,2	81,0	84,2	86,8	83,7	86,1
Ciències Experimentals	78,6	75,5	77,4	83,0	77,1	80,2
Ciències Socials	79,0	70,5	75,3	84,2	76,6	81,2
Enginyeries	71,9	73,0	72,9	68,9	70,0	69,9
Total	79,4	72,5	75,8	83,6	76,5	80,7

Taula 11 Doctorats/des per àmbits de coneixement. Curs 2010-2011

Àmbit de coneixement	Dones	Homes	Total
Ciències de la Salut	71,4	28,6	42
Ciències Experimentals i Tecnologies	58,2	41,8	182
Ciències Humanes	56,3	43,8	48
Ciències Socials	56,8	43,2	88
Instituts de recerca	50,0	50,0	14
Sense assignar	40,5	59,5	148
Total	53,6	46,4	522

2.2. 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 l'alumnat. En el cas de les dades de discapacitat, aquestes corresponen al curs 2008-2009.

Fitxa 1. Personal Docent i Investigador. Curs 2010-2011

Descripció	Persones amb discapacitat	UAB
<i>Nombre</i>	28	3.540
<i>Proporció de dones</i>	53,6%	39,4%
<i>Categoria laboral</i>	39,3 % professorat titular d'universitat i agregat	43,8 professorat associat
	35,7 % professorat associat	29,3 professorat titular d'universitat i agregat
<i>Edat mitjana</i>	54 anys	48 anys
<i>Àmbit de coneixement</i>	35,7 % Ciències Socials i Jurídiques	31,8 % Ciències Socials i Jurídiques
	32,1 % Ciències de la Salut	27,4 % Ciències de la Salut, i 23,7 % Experimentals i Tecnologies
<i>Mitjana de trams d'investigació reconeguts</i>	2,4	2,1

Descripció	Persones amb discapacitat	Catalunya (*)
<i>Grau de discapacitat</i>	71,4 % 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.

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

Fitxa 2. Personal d'Administració i Serveis. Curs 2010-2011

Descripció	Persones amb discapacitat	UAB
<i>Nombre</i>	64	2.526
<i>Proporció de dones</i>	53,1%	61,6%
<i>Categoria laboral</i>	30,6 % oficial primera	18,8% personal administratiu
	18,7 % personal administratiu	18,0 % tècnic/a especialista i 17,7 % tècnic/a superior
<i>Edat mitjana</i>	42 anys	41 anys

Descripció	Persones amb discapacitat	Catalunya (*)
<i>Grau de discapacitat</i>	84,4 % 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 2010-2011

Descripció	Estudiants amb discapacitat	UAB
<i>Nombre</i>	237	28.968
<i>Proporció de dones</i>	54,2 %	59,5%
<i>Edat mitjana</i>	30	23
	48,8 % Ciències Socials i Jurídiques	42,7% Ciències Socials i Jurídiques
<i>Àmbit de coneixement</i>	20,8% Ciències Humanes i Estudis Artístics	18,4% Ciències de la Salut

3. Activitats de l'any 2011

L'any 2011 s'ha caracteritzat per la celebració de la sisena jornada institucional del 8 de març, Dia Internacional de la Dona, per la realització d'una jornada sobre la presència de les dones als càrrecs de direcció, per la posada en marxa del curs sobre la perspectiva de gènere en la docència universitària, i per la realització de dos estudis diagnòstics sobre els condicionants de la trajectòria del PAS i de l'accés als càrrecs acadèmics.

A continuació presentem de manera més detallada cada una de les activitats realitzades durant l'any 2011 per l'Observatori per a la Igualtat de la UAB.

3.1. Actuacions de visibilització

Una de les principals funcions assignades a l'Observatori per a la Igualtat és la difusió d'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 SISENA JORNADA INSTITUCIONAL EN COMMEMORACIÓ DEL DIA INTERNACIONAL DE LES DONES

El 10 de març es va celebrar la *VI Jornada Institucional de la Universitat Autònoma de Barcelona en commemoració del Dia internacional de les Dones*, el 8 de març. L'acte va acollir l'entrega del Premi de reconeixement a la professora María José Yzuel Giménez per la seva contribució a la defensa dels drets de les dones a la UAB i va comptar amb la conferència de Pilar González Duarte, "Dones químiques excepcionals".

L'acte es va organitzar amb les següents parts:



- 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 Carolina Gala
- Reconeixement a la professora María Josefa Yzuel per la seva defensa dels drets de les dones a la UAB, presentat per Pilar López, professora d'investigació del CSIC,

presidenta de l'AMIT i del grup especialitzat de Dones en la Física de la Reial Societat Espanyola de Física.

- Any de la Química: la Vicerectora de Relacions Institucionals i Comunicació Maria José Recoder va presentar la conferència "Dones químiques excepcionals" impartida per la professora Pilar González Duarte, catedràtica de química inorgànica de la UAB

ORGANITZACIÓ DE LA JORNADA «LA PRESÈNCIA DE LES DONES ALS CÀRRECS DE DIRECCIÓ», 1 DE DESEMBRE DE 2011

L'1 de desembre de 2011, va tenir lloc a la Facultat de Dret la Jornada «La presència de les dones als càrrecs de direcció», amb la col·laboració de l'Institut Català de les Dones. L'acte anava dirigit a totes aquelles persones interessades en l'estat de la qüestió i la reflexió sobre gènere i poder, i les mesures per fer front a la manca d'equitat.

La jornada va comptar amb la ponència marc "Claus sobre el poder de les dones (Anàlisi del complex binomi Gènere & Poder)", a càrrec de la Dra. María Antonia García de León, professora emèrita de la Universidad Complutense de Madrid, i les ponències específiques: "Les quotes: són necessàries?", per la Dra. Tania Verge Mestre, professora visitant del departament de Ciència Política i Social de la Universitat Pompeu Fabra; "Dones i empresa: el difícil accés als llocs de direcció", per l'Anna Mercadé, Directora de l'Observatori Dona,



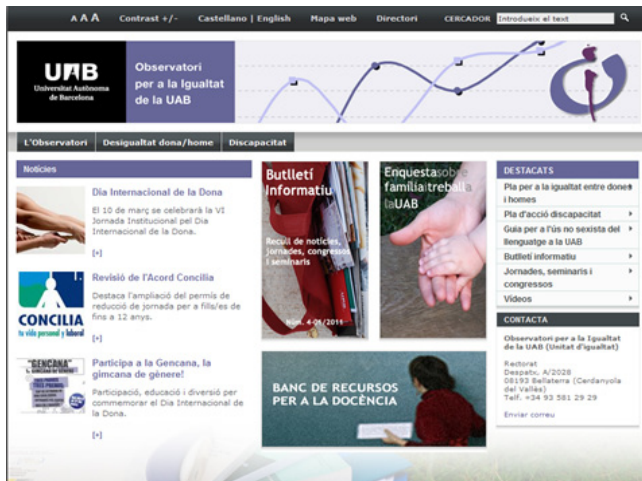
Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona i "Les dones i la participació als càrrecs de direcció de les universitats", per la Dra. Marina Tomàs Folch, professora titular del Departament de Pedagogia Aplicada de la Universitat Autònoma de Barcelona.

També va tenir lloc la taula rodona "Experiències de dones 'directives' a la Universitat Autònoma de Barcelona", que va comptar amb la participació d'Anna Masip Argilaga (exadministradora de centre de la Facultat de Ciències i Biociències), Francesca Puigpelat Martí (exdegana de la Facultat de Dret) i Maria Dolors Bernabeu (directora en funcions del departament d'Infermeria).

EL WEB DE L'OBSERVATORI: GESTIÓ I MANTENIMENT

El març de 2005 es posa en marxa el web de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB amb l'objectiu d'oferir informació i recursos en matèria d'igualtat i universitat. Des de llavors, el contingut s'ha anat actualitzant i ampliant i s'han creat noves seccions.

A continuació, presentem un resum de la informació disponible al web de l'Observatori:



- Dades sobre l'Observatori: funcions, tasques o objectius, organigrama, activitats més destacades.
- Marc normatiu, polítiques, bibliografia, enllaços d'interès i documents en matèria de desigualtat de gènere.
- Una secció dedicada a la salut i la dona, i a la violència de gènere.
- Estadístiques sobre la situació de les dones a la UAB dels tres col·lectius: personal docent, personal de l'administració i serveis, i alumnat.

- Els plans d'acció per a la igualtat de la UAB.
- Les memòries d'activitats de l'Observatori: curs 2005-2006 i anys 2007, 2008, 2009 i 2010.
- Documents propis i recursos per a l'elaboració i la implementació de polítiques d'igualtat.
- Anuncis sobre jornades, actes, cursos, seminaris, màsters, etc., en matèria de gènere.

El web de l'Observatori per a la Igualtat està disponible en tres idiomes: català, castellà i anglès. També n'ofereim una versió adaptada (d'alt contrast), perquè hi puguin accedir les persones amb problemes visuals.

<http://www.uab.cat/observatori-igualtat>

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

El novembre de 2011 el *Butlletí informatiu de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB. Recull de notícies, jornades, congressos i seminaris* va complir un any. 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. Tanmateix, cada més s'envia als departaments per tal de que facin difusió entre el seu professorat



3.2. Implementació, seguiment i avaluació de l'impacte dels plans d'acció per a la igualtat entre dones i homes

Una de les activitats de l'Observatori és la d'impulsar i coordinar la implementació dels plans d'acció per a la igualtat, i la d'avaluar el grau d'aplicació del mateix així com els canvis obtinguts amb l'aplicació de cadascuna de les actuacions que conformen el pla.

Per això, i després de l'experiència adquirida amb el primer pla d'acció, hem dissenyat un model o mètode de gestió i seguiment del pla d'igualtat amb l'objectiu de superar les dificultats en aquesta tasca i aconseguir un major grau d'implementació del pla.

Després dels tres anys de vigència del pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB, com a valoració en relació 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.

El pla d'acció, no té rang de norma jurídica ni de llei fet que comporta que el seu incompliment no vagi acompanyat d'una sanció. En conseqüència, l'aplicació de les mesures depenen de la voluntat i bona disposició de l'òrgan responsable i executor; aquest fet seria per a nosaltres la principal dificultat en el procés d'implementació.

Una altra dificultat, fa referència al seguiment del pla, atès que no disposem dels mitjans adequats per mesurar el grau de compliment de les mesures i els resultats que s'obtenen de l'aplicació de les accions, requerim per tant indicadors objectius que ens permetin realitzar aquest tipus d'avaluació.

Per aquest motiu, una de les nostres prioritats ha estat la de disposar de mitjans, instruments i indicadors que facin possible determinar si una mesura es compleix o no, i si el compliment de la mateixa va acompanyat d'una millora o avanç en la situació. Amb aquesta finalitat s'ha optat per la utilització de fitxes per al procés d'implementació, seguiment i impacte de les accions. Distingim dos tipus de fitxes, aquelles que contenen la informació necessària per a l'aplicació de cadascuna de les accions (Fitxes de descripció) i aquelles que ens permeten obtenir dades sobre la implementació i els resultats obtinguts de la mateixa (Fitxes de seguiment i Fitxes d'impacte). 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, fa falta 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 han de permetre realitzar adaptacions i millores contínues.

3.3. Realització d'estudis diagnòstic

La realització d'estudis diagnosis 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'estudis diagnosis o exploratoris que tenen com a punt de partida els resultats obtinguts amb la diagnosis general en quant a la situació de les dones a la nostra universitat. 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* i la 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*. Durant aquest any, l'equip tècnic de l'Observatori per a la Igualtat ha realitzat ambos estudis, subvencionats per l'Insitut Català de les Dones.

DIAGNÒSTIC SOBRE LES CONDICIONS DE PROMOCIÓ DE LES DONES DINS EL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

Les dades generals ens indiquen que, dins el personal d'administració i serveis, la presència de les dones és relativament més elevada: representen el 76 per cent del PAS funcionari i el 51 per cent del PAS laboral. Ara bé, a les categories més altes les dones tenen una presència menor que en la proporció general corresponent a cada règim jurídic, sense que la situació hagi millorat amb el pas del temps. A més, cal assenyalar un augment de la proporció de les dones a les categories més baixes. Davant d'aquesta situació, s'ha fet un estudi amb la finalitat de detectar quins són els factors que incideixen i tenen més pes en la promoció del personal d'administració i serveis, prestant atenció especialment a les diferències per sexe i fent un estudi similar, tot i que menys ambiciós, al que s'ha dut a terme per al personal docent i investigador.

Per a la realització de l'estudi, s'ha recollit informació sobre la trajectòria professional del PAS en plantilla (categoria inicial i final, l'any d'accés i l'any d'obtenció de la darrera categoria, etc.), sobre els recursos promocionals de què disposen (cursos de formació, nivell educatiu, etc.), sobre les característiques familiars i socials (estat civil, context familiar, etc.) i sobre les expectatives i les aspiracions professionals, a través de la posada en marxa d'un qüestionari en línia. Cal mencionar que la participació ha estat força satisfactòria si considerem que han contestat 533 treballadores i treballadors, xifra que representa el 21,4 per cent del total del PAS de la UAB (2.488 persones el juliol de 2011).

S'ha elaborat una memòria on presentem una breu descripció del marc teòric de referència, els resultats obtinguts i les conclusions.

En relació al marc teòric, els estudis sobre dones i universitat ens han permès situar la problemàtica, tot proporcionant una visió de la posició que aquest col·lectiu ocupa a la institució universitària, mentre que la perspectiva de la mobilitat ocupacional ens ha proporcionat una definició del concepte de trajectòria i dels factors que influeixen en aquesta, entre els quals troben les responsabilitats familiars, les normes de gènere o l'orientació professional dels individus, les aspiracions i expectatives professionals, aspectes que estan estretament vinculats.

Pel que fa als resultat obtinguts, a continuació presentem una breu descripció dels mateixos:

- La major part del PAS que respon l'ensquesta són dones, el 69,6 per cent, i se situa en les posicions d'administratiu/va, tècnic logístic, tècnic especialista laboral o de suport administratiu (grup 3 i escala D), i en les de bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral (escala B i grup 2).
- Conforme anem pujant de posició, la presència de les dones va disminuint: en les categories més baixes el col·lectiu femení està sobrerrepresentat, en canvi, en les posicions de direcció la tendència és justament la contrària (per exemple, només el 2,7 per cent de les dones ocupen categories de cap d'àrea, administrador/a de centre o director/a de serveis o oficina mentre que en el cas dels homes representen el 6,2 per cent)
- Les treballadores que s'ocupen principalment de les tasques de la llar són les que menys es promocionen a les categories de direcció i en la seva majoria ocupen categories d'administrativa o equivalent. Per contra, les dones que externalitzen aquesta activitat o la comparteixen per igual amb les seves parelles presenten més probabilitat d'ocupar posicions de direcció
- L'accés al cos del PAS de la UAB, es produeix sobretot a través de la categoria d'auxiliar administratiu o administrativa o equivalent, especialment les dones; els homes presenten més varietat en aquest aspecte i és que l'11,1 per cent accedeix a través de categories de direcció i també l'11,1 per cent ho fa amb la de tècnic superior, mentre que en el cas de les dones l'1,1 per cent accedeix amb la categoria de direcció i el 7,7 per cent amb la de tècnica superior. En aquest sentit, podem afirmar que els homes presenten més probabilitats que les dones d'accedir directament a posicions altes i especialment a categories de direcció.
- Com més alta sigui la categoria amb la que s'inicia carrera (s'accedeix al PAS), moltes més probabilitats es tindrà de promocionar-se fins a les categories de direcció; especialment si aquesta categoria d'accés és la de tècnic/a superior.
- Com és d'esperar, es dona certa tendència que apunta a que com més alts són els estudis més possibilitats hi ha d'ocupar les categories més altes, les de direcció i les de tècnic o tècnica superior, especialment els homes. Més de la meitat dels homes amb llicenciatura, en l'actualitat, estan ocupant un càrrec de direcció, el 58,6 per cent, mentre que les dones d'aquest mateix grup es troben sobretot ocupant places corresponents a les categories intermèdies, el 40,5%.
- La realització de màsters i postgraus sembla ser un aspecte de promoció important mentre que els cursos de formació són més necessaris per al desenvolupament de categories d'administratiu o equivalent, i de bibliotecari/ària o equivalent. Les dones tendeixen a realitzar cursos de formació i els homes màsters. Veiem que les responsabilitats familiars condicionen aquest aspecte i és que l'assumpció principal per part de les dones de la cura i atenció dels fills i filles, i de les tasques de la llar afecta negativament a la realització de màsters i postgraus.
- Quant a les aspiracions i expectatives, els homes mostren una mica més d'interès per les categories de direcció i les de tècnic superior o cos de gestió tècnic que les dones, i d'altra banda, també creuen en major mesura que les seves companyes que podran promocionar-se a categories superiors a les d'administratiu o equivalents.

Podeu accedir a l'informe de l'estudi a través de l'adreça següent: <http://www.uab.es/servlet/Satellite/designat-dona/home/estudis-diagnostics-1283150432371.html>

DIAGNÒSTIC SOBRE ELS OBSTACLES SUBJECTIUS I OBJECTIUS QUE FRENEN LA INCORPORACIÓ DE LES DONES ALS ÒRGANS DE PRESA DE DECISIONS

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 (per exemple, les direccions de les facultats i els departaments, en les quals les dones representen al voltant del 22 % aproximadament), mentre que les dones sovint assumeixen càrrecs de gestió poc decisius en relació amb les polítiques universitàries, però indispensables per al funcionament de la Universitat.

Davant d'aquesta situació, s'ha dut a terme un estudi diagnòstic sobre la presència de les dones als càrrecs acadèmics, sobre com es produeix l'accés a aquests càrrecs i sobre quins són els factors que influeixen en aquest procés, prestant especial atenció a les diferències entre dones i homes. Amb aquesta finalitat, hem recollit dades a través d'un qüestionari en línia que han permès determinar quins són els factors que frenen l'accés de les dones als càrrecs de gestió i de poder (els interessos professionals, les responsabilitats familiars, el context mateix, etc.) per tal de poder elaborar mesures que ens portin a superar aquesta situació. En aquest cas, la participació ha estat força reduïda, han contestat només 297 persones, xifra que representa el 8,6 % del total de PDI de la Universitat (3.447 persones el juny de 2011). Per tant, els resultats obtinguts no es poden considerar representatius, però sí que ens permeten disposar d'una primera aproximació als factors objectius i subjectius que influeixen en l'accés als càrrecs universitaris de gestió i direcció i les possibles diferències per sexe.

S'ha elaborat una memòria de l'estudi on presentem el marc teòric de referència, el detall dels resultats obtinguts i les principals conclusions.

Com a marc teòric s'han considerat els estudis sobre la presència de les dones en els càrrecs de gestió i direcció universitària. Aquests han analitzat diferents aspectes, des d'aproximacions pròpiament quantitatives, relatives a les proporcions de dones i homes a les universitats en els diferents àmbits i nivells, als factors que dificulten l'ascens a les posicions més altes, a l'accés a la gestió i direcció, als estils de lideratge diferenciats de dones i homes, o a l'alternativa de gestió i direcció duta a terme per dones. Podríem parlar, així, de tres grans aspectes tractats fins ara a l'abordar l'estudi de la participació de les dones en la gestió i direcció universitària: la situació de les dones a les universitats, les dificultats d'accés i promoció als càrrecs de gestió, i el denominat "lideratge femení". A partir d'aquests estudis, hem establert alguns factors com a determinants de l'ocupació de la gestió universitària: les responsabilitats familiars, el context acadèmic, els interessos professionals i la percepció de les pròpies capacitats, prenen diversos indicadors com a mesura dels mateixos. A més, també hem volgut atendre a la percepció i valoració que la comunitat universitària atorga a l'activitat de gestió.

En relació als resultats obtinguts, a continuació presentem una breu descripció dels mateixos:

- Segons les dades generals de la UAB, observem com l'evolució de la composició segons el sexe del professorat que ocupa càrrecs de gestió ha estat favorable per a les dones: des del 2002 al 2011 la presència de les dones a la gestió acadèmica ha anat augmentat fins a situar-se al 40,4 per cent (passa del 36,1 % al 40,4%), lo qual ens porta a afirmar que en l'actualitat, per una banda es dona una situació de paritat en aquest aspecte, i d'altra, donada la proporció de dones entre el professorat de la UAB, el 38,7 % al 2011, podem dir que aquest col·lectiu està representat.

- No obstant, s'observa també que les dones es concentren especialment en els càrrecs de coordinació i en canvi estan infrarepresentades en relació al seu pes total en els càrrecs de poder, com són el de degana o degà de facultat o el director/a de departament.
- En considerar les dades de la mostra, s'observa que només un 5,3% de les professores desenvolupa o ha desenvolupat un càrrec d'alta gestió (rector/a, vicerector/a, degà/ana o director/a de centre) sent la proporció dels homes més elevada, de l'11,8 %.
- L'accés al càrrecs acadèmics és un procés que depèn força de l'entorn i les relacions que s'estableixen i menys de la pròpia iniciativa o interès manifest del professor o professora. I és que l'accés a un càrrec es produeix bàsicament per l'oferiment directe a una persona (49 % dels casos) o per la proposta d'una candidatura per un càrrec i la seva posterior acceptació (el 33,1 % dels casos). Tot i que aquest és l'accés majoritari tant per dones com per homes, els professors tendeixen a accedir més que les seves companyes per la via del propi oferiment i la proposta.
- Entre el professorat que ha desenvolupat algun càrrec de gestió, cal destacar el fet que per les dones, la manca de recolzament i suport de l'entorn és considerat com un motiu per no estar ocupant càrrecs en l'actualitat mentre que no hi ha cap home que hagi apuntat aquesta raó.
- Les responsabilitats familiars, la cura i l'atenció als fills o/i filles o a persones dependents, i les tasques de la llar, no són un obstacle per ocupar càrrecs de gestió ni per deixar aquets tipus d'activitat. Considerar haver complert amb aquesta tasca o la manca de temps per altres activitats acadèmiques són les raons apuntades de no haver ocupat mai cap càrrec.
- En relació a l'autopercepció de les capacitats per desenvolupar aquest tipus d'activitat, dones i homes mostren percepcions molts similars. En tot cas, podem afirmar que sobretot les dones es consideren portadores d'aquells trets que alhora creuen que són importants per ocupar un càrrec de gestió.
- Tot i que les diferències no són molt rellevants, s'observa que el professorat que en l'actualitat ocupa càrrecs de gestió presenta un major interès per la gestió que la resta sense que es donin diferències entre els sexes. D'altra banda, aquest grup presenta un rendiment investigador una mica més baix que la resta de grups, especialment les dones.
- Així mateix, l'activitat assenyalada com a preferida és en tots casos la recerca, i és que la gestió suscita un interès i satisfacció moderada. Tot i aquesta baixa valoració, la major part del professorat considera que la gestió ha de formar part de l'activitat del personal acadèmic, i quasi en unanimitat que ha de ser compensada, tant econòmica com curricularment.

Podeu accedir a l'informe de l'estudi a través de l'adreça següent: <http://www.uab.es/servlet/Satellite/desigualtat-dona/home/estudis-diagnostics/sexime-a-la-uab-i-politiques-d-actuacio-1284443514526.html>

3.4. Guies

Durant el 2011 l'Observatori ha encarregat l'actualització i publicació de la "Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB" i la "Guia per a l'atenció i prevenció en cas de violència de gènere a la UAB". L'edició d'aquestes guies ha estat subvencionada per l'Institut Català de les Dones.

GUIA PER A L'ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE A LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona

El 2008 l'Observatori va encarregar al Servei de Llengües de la UAB l'elaboració d'aquesta guia, que van dur a terme l'Heura Marçal, la Fiona Kelso i la Mercè Nogués, amb la col·laboració d'Amparo Tusón.

Tant en la llengua catalana com en la castellana s'ha normalitzat l'ús de les formes masculines per a fer referència a persones i col·lectius de manera genèrica. Aquest fet ha comportat l'elaboració de discursos en què les dones no 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 i adaptar la llengua a les necessitats dels nostres temps.

Així, doncs, el document ofereix un conjunt de recursos o estratègies lingüístiques en l'ús del català, el castellà i l'anglès per a incorporar la presència de les dones en els textos redactats.

Durant el 2011, i gràcies al finançament de l'Institut Català de les Dones, la guia s'ha actualitzat conforme a l'Acord sobre l'ús no sexista de la llengua i també s'ha traduït al castellà.

A més d'estar disponible en paper, es pot accedir al document a través del web de l'Observatori: <http://www.uab.es/observatori-igualtat/>



GUIA PER A LA PREVENCIÓ I ATENCIÓ EN CAS DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE A LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

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. A través d'aquesta guia, hem volgut oferir informació sobre el tipus de situacions que es poden produir en les relacions afectives i alhora dotar l'alumnat d'eines i recursos de prevenció,

i en especial informar dels passos que cal seguir davant de situacions de discriminació, assetjament o tracte vexatori.

La guia inclou els apartats següents:



- Una introducció sobre què és la violència de gènere i les seves diverses formes.
- Quina és la posició de la UAB davant de la violència de gènere.
- Quins organismes, serveis i dispositius de la UAB estan a disposició de l'alumnat de la UAB per a aquests casos.
- Quines són les pautes generals d'actuació a la UAB davant d'un cas de violència de gènere al campus (des de violència sexual fins a assetjament sexual i per raó de sexe).
- Formes de contacte amb institucions o serveis sobre violència de gènere fora de la UAB

La guia està disponible al web de l'observatori en format digital. D'altra banda, per a garantir la màxima difusió possible se n'ha publicat una versió més reduïda i en format de tríptic per a repartir-la entre l'alumnat de la UAB. Aquest tríptic, *La violència de gènere en la joventut. Informació i dades d'interès*, té com a finalitat proporcionar informació sobre què s'entén per violència de gènere, com es defineix normativament i a on cal adreçar-se en cas de patir situacions d'aquest tipus.

Podeu accedir al tríptic a través del web de l'Observatori: <http://www.uab.es/servlet/Satellite/observatori-per-a-la-igualtat-de-la-uab-1283150428556.html>

4. Projectes en curs i futurs

De les activitats en curs i futures, destaquem la participació en el projecte *Medidas para la inclusión social y equidad en instituciones de educación superior en América Latina (MISEAL)*, dins del programa de cooperació exterior ALFA III (convocatòria de 2011) i l'organització de cursos en matèria d'igualtat de gènere per al personal treballador de la UAB.

4.1. ALFA III. Medidas para la inclusión social y equidad en instituciones de educación superior en América Latina (MISEAL)

L'Observatori per a la Igualtat de la UAB forma part, juntament amb 16 socis més, del projecte *Medidas para la inclusión social y equidad en instituciones de educación superior en América Latina (MISEAL)*, dins del programa de cooperació exterior ALFA III (convocatòria de 2011). El projecte està liderat per la Universitat Lliure de Berlín, i en formen part les entitats següents: Universitat de Buenos Aires, Universitat Estatal de Campinas, Universitat Nacional de Colòmbia, Universitat Nacional (UNA), Facultat Llatinoamericana de Ciències Socials Seu Xile, Facultat Llatinoamericana de Ciències Socials Seu Equador, Universitat del Salvador, Universitat Autònoma de Barcelona, Facultat Llatinoamericana de Ciències Socials Seu Guatemala, Universitat de Hull, Universitat de Lodz, Universitat Nacional Autònoma de Mèxic, Universitat Centreamericana (UCA), Pontifícia Universitat Catòlica del Perú i Facultat Llatinoamericana de Ciències Socials Projecte Uruguai.

L'objectiu general del projecte és millorar l'accés i la permanència de les persones que pertanyen a grups desfavorits o vulnerables, amb un èmfasi especial pel que fa a les variables de sexe, ètnia, nivell socioeconòmic i discapacitat, en 12 institucions d'educació superior (IES) d'Amèrica Llatina.

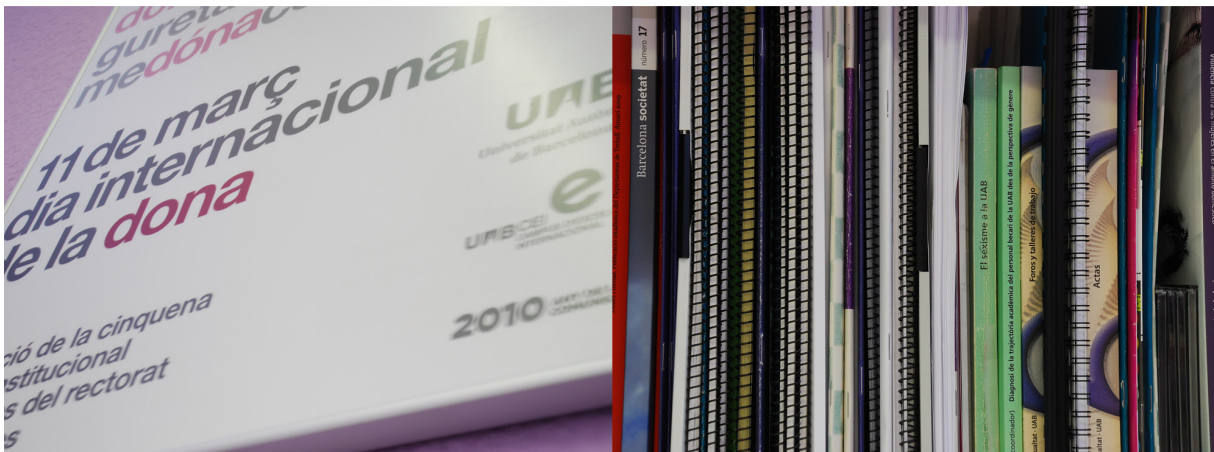
Entre les accions proposades, es planteja la creació d'un observatori d'igualtat de gènere i inclusió social en cadascun dels IES que formen part del consorci. Atesa l'experiència de la UAB en la creació

d'aquest tipus d'entitat i en la implementació d'altres polítiques d'igualtat, la seva participació en aquest projecte és justament la d'assessorament i supervisió en aquest tipus d'actuació.

4.2. Cursos per al personal treballador de la UAB (programa de formació)

S'organitzen cursos, juntament amb la Unitat de Formació de la Universitat Autònoma de Barcelona, adreçats al personal de la Universitat i dins el programa de formació de la mateixa universitat en matèria d'igualtat, concretament sobre:

- Desigualtat per raó de gènere: conceptes bàsics
- Normativa i pla d'igualtat entre dones i homes a la UAB
- Assetjament sexual
- Ús no sexista del llenguatge.



<http://www.uab.es/observatori-igualtat/>