



Seminari Interuniversitari

Polítiques Universitàries de Gènere

Informe final

Juny de 2006

UAB

Universitat Autònoma de Barcelona



Universitat Autònoma de Barcelona

Polítiques Universitàries de Gènere

Seminari Interuniversitari

15 de juny de 2006

Observatori per a la Igualtat de la UAB. <http://www.uab.es/observatori-igualtat>

Organització de les sessions de treball de les jornades:

Direcció	María Jesús Izquierdo
Facilitadores i facilitadors	Enrico Mora Teresa Torns Pilar Carrasquer Xavier Rambla
Suport tècnic	Laura Duarte Anabel Gutiérrez-Otero Francesc Xavier Belvis Laura Colldeforns
Elaboració del informe final	María Jesús Izquierdo Enrico Mora Laura Duarte

Índex

ÍNDEX	5
PRESENTACIÓ	9
SITUACIÓ DE LES DONES A LES UNIVERSITATS DE LA XARXA D'UNIVERSITATS INSTITUT JOAN LLUÍS VIVES: DADES COMPARATIVES	11
<i>TAULA 1. PROFESSORAT PER UNIVERSITAT, SEXE I TITULARITAT DEL CENTRE. UNIVERSITATS DE L'ESTAT ESPANYOL EN LA XARXA D'UNIVERSITATS INSTITUT JOAN LLUÍS VIVES. CURS 2003-2004</i>	11
<i>TAULA 2. RÀTIO CATEDRÀTICS D'UNIVERSITAT (CU) / TITULARS D'UNIVERSITAT (TU), PER SEXE. CENTRES PROPIS DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES DE L'ESTAT ESPANYOL EN LA XARXA D'UNIVERSITATS INSTITUT JOAN LLUÍS VIVES. CURS 2003-2004</i>	12
<i>TAULA 3. RÀTIO CATEDRÀTICS D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA (CEU) / TITULARS D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA (TEU), PER SEXE. CENTRES PROPIS DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES DE L'ESTAT ESPANYOL EN LA XARXA D'UNIVERSITATS INSTITUT JOAN LLUÍS VIVES. CURS 2003-2004</i>	13
<i>TAULA 4. RÀTIO PROFESSORAT NO FUNCIONARI / PROFESSORAT FUNCIONARI, PER SEXE. CENTRES PROPIS DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES DE L'ESTAT ESPANYOL EN LA XARXA D'UNIVERSITATS INSTITUT JOAN LLUÍS VIVES. CURS 2003-2004</i>	13
<i>TAULA 5. ALUMNAT MATRICULAT EN EDUCACIÓ UNIVERSITÀRIA PER UNIVERSITAT, SEXE I TITULARITAT DEL CENTRE. UNIVERSITATS DE L'ESTAT ESPANYOL EN LA XARXA D'UNIVERSITATS INSTITUT JOAN LLUÍS VIVES. CURS 2003-2004</i>	14
<i>TAULA 6. PERCENTATGE DE DONES SOBRE EL TOTAL D'ALUMNES QUE VAREN ACABAR ESTUDIS D'EDUCACIÓ UNIVERSITÀRIA DURANT 2003, PER ÀREA DE CONEIXEMENT. UNIVERSITATS DE L'ESTAT ESPANYOL EN LA XARXA D'UNIVERSITATS INSTITUT JOAN LLUÍS VIVES</i>	14
<i>TAULA 7. PERCENTATGE DE DONES SOBRE EL TOTAL DE TESIS DOCTORALS APROVADES, PER ÀREA DE CONEIXEMENT. UNIVERSITATS DE L'ESTAT ESPANYOL EN LA XARXA D'UNIVERSITATS INSTITUT JOAN LLUÍS VIVES. CURS 2002-2003</i>	15
<i>TAULA 8. PERCENTATGE DE DONES EN EL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS, PER SITUACIÓ LABORAL UNIVERSITATS PÚBLIQUES DE L'ESTAT ESPANYOL EN LA XARXA D'UNIVERSITATS INSTITUT JOAN LLUÍS VIVES. CURS 2003-2004</i>	16
<i>TAULA 9. PERCENTATGE DE DONES EN EL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS, PER TIPUS DE RELACIÓ CONTRACTUAL. UNIVERSITATS PRIVADES DE L'ESTAT ESPANYOL EN LA XARXA D'UNIVERSITATS INSTITUT JOAN LLUÍS VIVES. CURS 2003-2004</i>	17
RESULTATS DELS QÜESTIONARIS SOBRE POLÍTIQUES DE GÈNERE	19
PRINCIPALS DIFERÈNCIES O DESIGUALTATS ENTRE DONES I HOMES	19
<i>TAULA 10. DADES DEL PERSONAL ACADÈMIC FACILITADES PER LES UNIVERSITATS QUE HAN CONTESTAT EL QÜESTIONARI</i>	19
<i>TAULA 11. DADES DE L'ALUMNAT FACILITADES PER LES UNIVERSITATS QUE HAN CONTESTAT EL QÜESTIONARI</i>	21

<i>TAULA 12. DADES DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS FACILITADES PER LES UNIVERSITATS QUE HAN CONTESTAT EL QÜESTIONARI</i>	23
POLÍTiques UNIVERSITÀRIES DE GÈNERE	24
<i>TAULA 13. ACTUACIONS SEGONS EL SEU NIVELL D'APLICACIÓ</i>	24
<i>TAULA 14. COMENTARIS A LA LLISTA D'ACTUACIONS</i>	25
LA VALORACIÓ DE LES MESURES	26
<i>TAULA 15. EIX A: VISIBILITAT, SENSIBILITZACIÓ I CREACIÓ D'ESTAT D'OPINIÓ SOBRE LA IMPLEMENTACIÓ DE POLÍTiques DE GÈNERE. MESURES SEGONS EL SEU NIVELL D'APLICACIÓ</i>	26
<i>TAULA 16. EIX A: VISIBILITAT, SENSIBILITZACIÓ I CREACIÓ D'ESTAT D'OPINIÓ SOBRE LA IMPLEMENTACIÓ DE POLÍTiques DE GÈNERE. GRAU D'IMPORTÀNCIA DE LES MESURES (ESCALA D'1 A 10)</i>	27
<i>TAULA 17. COMENTARIS A L'EIX A</i>	28
<i>TAULA 18. EIX B: EQUILIBRI ENTRE DONES I HOMES EN LA PARTICIPACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ, I GESTIÓ UNIVERSITÀRIA. MESURES SEGONS EL SEU NIVELL D'APLICACIÓ</i>	28
<i>TAULA 19. EIX B: EQUILIBRI ENTRE DONES I HOMES EN LA PARTICIPACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ, I GESTIÓ UNIVERSITÀRIA. GRAU D'IMPORTÀNCIA DE LES MESURES (ESCALA D'1 A 10)</i>	30
<i>TAULA 21. EIX C: ORGANITZACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE. MESURES SEGONS EL SEU NIVELL D'APLICACIÓ</i>	31
<i>TAULA 22. EIX C: ORGANITZACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE: GRAU D'IMPORTÀNCIA DE LES MESURES (ESCALA D'1 A 10)</i>	32
<i>TAULA 23. COMENTARIS A L'EIX C</i>	33
<i>TAULA 24. EIX D: PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS CONTINGUTS DE LA DOCÈNCIA I RECERCA. MESURES SEGONS EL SEU NIVELL D'APLICACIÓ</i>	33
<i>TAULA 25. EIX D: PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS CONTINGUTS DE LA DOCÈNCIA I RECERCA. GRAU D'IMPORTÀNCIA DE LES MESURES (ESCALA D'1 A 10)</i>	34
<i>TAULA 26. COMENTARIS A L'EIX D</i>	35
<i>TAULA 27. COMENTARIS GENERALS AL QÜESTIONARI</i>	35
LA VALORACIÓ DE LES MESURES: UNA VISIÓ DE CONJUNT	35
<i>TAULA 28: VALORACIÓ DE LES MESURES. DADES RECOLLIDES DEL QÜESTIONARIS CONTESTATS PER LES UNIVERSITATS DE LA XARXA D'UNIVERSITATS JOAN LLUÍS VIVES*</i>	36
<i>TAULA 29: PUNTUACIÓ DE LES MESURES SEGONS EL TIPUS DE POLÍTICA</i>	39
<i>TAULA 30: PUNTUACIÓ DE LES MESURES SEGONS EL DESTINATARI DE LA MESURA</i>	39
<i>TAULA 31: NOMBRE DE MESURES PUNTADES, NO PUNTADES I EL PROMIG DE LA PUNTUACIÓ MITJANA AGRUPADES SEGONS LA DIMENSIÓ ON ÈS VOL INCIDIR</i>	40
RESULTATS DE LES TAULES DE TREBALL: VALORACIÓ DE LES MESURES DE GÈNERE _____	41
<i>ELS RESULTATS DE LES TAULES DE TREBALL</i>	41
EIX A: VISIBILITAT, SENSIBILITZACIÓ I CREACIÓ D'ESTAT D'OPINIÓ SOBRE LA IMPLEMENTACIÓ DE POLÍTiques DE GÈNERE	42
<i>TAULA 32. IMPORTÀNCIA ASSIGNADA A LES MESURES DE L'EIX A</i>	42
<i>RESUM DEL DEBAT SOBRE L'EIX A</i>	42
EIX B: EQUILIBRI ENTRE DONES I HOMES EN LA PARTICIPACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ, I GESTIÓ UNIVERSITÀRIA	45
<i>TAULA 33. IMPORTÀNCIA ASSIGNADA A LES MESURES DE L'EIX B</i>	45
<i>RESUM DEL DEBAT DE L'EIX B</i>	45
EIX C: ORGANITZACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	48
<i>TAULA 34. IMPORTÀNCIA ASSIGNADA A LES MESURES DE L'EIX C</i>	48
<i>RESUM DEL DEBAT DE L'EIX C</i>	48

EIX D: PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS CONTINGUTS DE LA DOCÈNCIA I RECERCA	52
<i>TAULA 35. IMPORTÀNCIA ASSIGNADA A LES MESURES DE L'EIX D</i>	52
<i>RESUM DEL DEBAT SOBRE L'EIX D</i>	52
ANÀLISI GENERAL DELS RESULTATS	57
<i>TAULA 36: MESURES ORDENADES SEGONS EN NOMBRE DE VOTS OBTINGUTS EN LES SESSIONS DE TREBALL *</i>	57
<i>TAULA 37: PUNTUACIÓ OBTINGUDA. MESURES AGRUPADES SEGONS LA DIMENSIÓ SOBRE LA QUE INCIDEIXEN I EL TIPUS DE POLÍTICA *</i>	59
<i>TAULA 38: PUNTUACIÓ OBTINGUDA. MESURES AGRUPADES SEGONS EL DESTINATARI I EL TIPUS DE POLÍTICA *</i>	60
RECOMANACIONS	61
ANNEX 1: PROGRAMA	63
ANNEX 2: ASSISTENTS AL SEMINARI DE POLÍTIQUES UNIVERSITÀRIES DE GÈNERE	64

Presentació

La Comissió europea de Drets de la Dona i Igualtat de Gènere, en el seu document de treball sobre el futur de l'Estratègia de Lisboa des de la perspectiva de gènere, assenyala els següents àmbits de reflexió: "l'ocupació, la desigualtat de retribució, l'accés a l'educació i la formació permanents, la promoció de noves formes de treball, l'organització del temps de treball i el repartiment de tasques i responsabilitats." Addicionalment, en l'Agenda Social per a 2005-2010, la Unió Europea va reafirmar el seu ple compromís de defensar la igualtat entre les dones i els homes.

Ateses les funcions de crítica, d'anticipació dels canvis socials, i de formació de les noves generacions que la universitat té assignades, no pot restar al marge del compromís d'igualtat entre les dones i els homes. Per tant, obrir una reflexió en el marc d'un seminari de treball sobre Polítiques Universitàries de Gènere que aplegui les universitats que formen la Xarxa Lluís Vives, és una oportunitat per a sumar esforços en la recerca de camins cap a la igualtat efectiva entre dones i homes, i en l'anàlisi dels obstacles i dificultats que aquest objectiu ha de superar.

El seminari està concebut com a jornada de treball i d'encontre entre autoritats acadèmiques, estudioses i estudiosos de la desigualtat entre dones i homes, i institucions responsables del disseny i impuls de polítiques de gènere. L'objectiu principal és debatre, d'una manera sistemàtica, les possibles mesures a aplicar en el marc de les diverses comunitats universitàries, i cercar objectius comuns que pugui traslladar-se a les universitats participants a tall de recomanacions.

Universitat Autònoma de Barcelona

15 de juny de 2006

Situació de les dones a les universitats de la Xarxa d'Universitats Institut Joan Lluís Vives: Dades comparatives

Amb les taules que presentem a continuació, volem proveir elements de judici sobre els efectes del sexisme, tal com es manifesten en les universitats de la Xarxa, mitjançant alguns indicadors. Han estat elaborades exclusivament a partir d'informació procedent de la base de dades INEBASE de l'Instituto Nacional de Estadística. Cal tenir en compte que el conjunt d'universitats a les quals es refereixen les dades varia en funció del contingut de la taula i de les dades disponibles.

Taula 1. Professorat per universitat, sexe i titularitat del centre. Universitats de l'Estat Espanyol en la Xarxa d'Universitats Institut Joan Lluís Vives. Curs 2003-2004

Universitat	N (1)	% dones (1)
Alacant	1.859	33,3
Autònoma de Barcelona	3.013	36,7
Barcelona	4.448	41,1
Girona	943	35,9
Illes Balears	1.054	37,7
Jaume I de Castelló	1.001	38,9
Lleida	756	38,2
Miguel Hernández d'Elx	856	30,7
Politécnica de Catalunya	2.418	18,6
Politécnica de València	2.562	25,1
Pompeu Fabra	1.141	32,5
Rovira i Virgili	934	38,1
València (Estudi General)	3.464	36,7
Total universitats públiques	24.449	34,0

Continuació

Universitat	N	% dones
Alacant	21	38,1
Autònoma de Barcelona	647	51,6
Barcelona	447	53,0
Girona	185	49,7
Illes Balears	128	47,7
Lleida	109	38,5
Miguel Hernández d'Elx	239	48,5
Politécnica de Catalunya	433	21,0
Politécnica de València	179	26,8
Pompeu Fabra	176	30,7
Rovira i Virgili	93	57,0
València (Estudi General)	303	49,5
Total centres adscrits a universitats públiques	2.960	43,4
Abat Oliba-CEU	27	37,0
Internacional de Catalunya	274	33,6
Oberta de Catalunya	1.876	37,0
Ramon Llull	1.066	31,6
Vic	400	46,8
Total universitats privades	3.643	36,3
Total universitats	31.052	35,2

Font: Elaboració pròpia a partir de dades procedents d'INEBASE.

(1) Dobles titulacions incloses.

Taula 2. Ràtio catedràtics d'universitat (CU) / titulars d'universitat (TU), per sexe. Centres propis de les universitats públiques de l'estat espanyol en la Xarxa d'Universitats Institut Joan Lluís Vives. Curs 2003-2004

Universitat	Dones			Homes		
	(a) CU	(b) TU	Ratio (b)/(a)	(a) CU	(b) TU	Ratio (b)/(a)
Alacant	21	118	5,6	154	227	1,5
Autònoma de Barcelona	69	367	5,3	257	617	2,4
Barcelona	104	638	6,1	483	951	2,0
Girona	13	79	6,1	54	156	2,9
Illes Balears	16	68	4,3	68	138	2,0
Jaume I de Castelló	8	98	12,3	44	172	3,9
Lleida	11	67	6,1	63	100	1,6
Miguel Hernández d'Elx	2	37	18,5	49	76	1,6
Politécnica de Catalunya	8	123	15,4	238	531	2,2
Politécnica de València	42	123	2,9	287	368	1,3
Pompeu Fabra	15	46	3,1	67	111	1,7
Rovira i Virgili	14	72	5,1	58	170	2,9
València (Estudi General)	58	538	9,3	277	914	3,3
Total universitats	381	2.374	6,2	2.099	4.531	2,2

Font: Elaboració pròpia a partir de dades procedents d'INEBASE.

Taula 3. Ràtio catedràtics d'escola universitària (CEU) / titulars d'escola universitària (TEU), per sexe. Centres propis de les universitats públiques de l'estat espanyol en la Xarxa d'Universitats Institut Joan Lluís Vives. Curs 2003-2004.

Universitat	Dones			Homes		
	(a) CEU	(b) TEU	Ràtio (b)/(a)	(a) CEU	(b) TEU	Ràtio (b)/(a)
Alacant	31	153	4,9	50	223	4,5
Autònoma de Barcelona	9	63	7,0	21	52	2,5
Barcelona	33	259	7,8	26	197	7,6
Girona	3	41	13,7	11	82	7,5
Illes Balears	16	83	5,2	20	117	5,9
Jaume I de Castelló	5	43	8,6	4	51	12,8
Lleida	7	82	11,7	22	73	3,3
Miguel Hernández d'Elx	10	51	5,1	19	77	4,1
Politécnica de Catalunya	31	104	3,4	78	296	3,8
Politécnica de València	30	223	7,4	64	589	9,2
Pompeu Fabra	1	22	22,0	8	29	3,6
Rovira i Virgili	11	93	8,5	7	92	13,1
València (Estudi General)	39	179	4,6	63	186	3,0
Total universitats	226	1.396	6,2	393	2.064	5,3

Font: Elaboració pròpia a partir de dades procedents d'INEBASE.

Taula 4. Ràtio professorat no funcionari / professorat funcionari, per sexe. Centres propis de les universitats públiques de l'estat espanyol en la Xarxa d'Universitats Institut Joan Lluís Vives. Curs 2003-2004

Universitat	Dones			Homes		
	(a) Funcionàries	(b) No funcionàries	Ràtio (b)/(a)	(a) Funcionaris	(b) No funcionaris	Ràtio (b)/(a)
Alacant	323	283	0,9	654	561	0,9
Autònoma de Barcelona	508	584	1,1	947	926	1
Barcelona	1.034	624	0,6	1.657	804	0,5
Girona	136	196	1,4	303	296	1
Illes Balears	183	213	1,2	343	309	0,9
Jaume I de Castelló	154	213	1,4	271	329	1,2
Lleida	167	106	0,6	258	190	0,7
Miguel Hernández d'Elx	100	163	1,6	221	371	1,7
Politécnica de Catalunya	266	170	0,6	1.143	765	0,7
Politécnica de València	418	226	0,5	1.308	591	0,5
Pompeu Fabra	84	180	2,1	215	374	1,7
Rovira i Virgili	190	166	0,9	327	251	0,8
València (Estudi General)	814	383	0,5	1.440	688	0,5
Total universitats	4.377	3.507	0,8	9.087	6.455	0,7

Funcionàries: Catedràtiques d'universitat, titulars d'universitat, catedràtiques d'escola universitària, titulars d'escola universitària.

No funcionàries: Associades, ajudants, ajudants doctores, col·laboradores docents, contractades doctores.

Font: Elaboració pròpia a partir de dades procedents d'INEBASE.

Taula 5. Alumnat matriculat en Educació Universitària per universitat, sexe i titularitat del centre. Universitats de l'estat espanyol en la Xarxa d'Universitats Institut Joan Lluís Vives. Curs 2003-2004

Universitats	N (1)	% dones (1)
Alacant	26.774	56,3
Autònoma de Barcelona	37.114	62,0
Barcelona	55.719	64,5
Girona	12.272	58,3
Illes Balears	13.550	59,3
Jaume I de Castelló	13.346	54,2
Lleida	9.171	53,5
Miguel Hernández d'Elx	11.082	50,7
Politécnica de Catalunya	33.478	27,1
Politécnica de València	37.214	37,3
Pompeu Fabra	9.393	57,8
Rovira i Virgili	12.304	58,7
València (Estudis General)	48.918	65,4
Total universitats públiques i centres adscrits	320.335	54,5
Abat Oliba-CEU	315	56,5
Internacional de Catalunya	2.194	57,3
Oberta de Catalunya	29.988	46,6
Ramon Llull	11.984	55,5
Vic	3.870	63,5
Total universitats privades	48.351	50,7
Total universitats	368.686	54,0

Font: Elaboració pròpia a partir de dades procedents d'INEBASE.

(1) Dobles titulacions incloses.

Taula 6. Percentatge de dones sobre el total d'alumnes que varen acabar estudis d'educació universitària durant 2003, per àrea de coneixement. Universitats de l'estat espanyol en la Xarxa d'Universitats Institut Joan Lluís Vives

Universitat	Totes les àrees		Ciències Experimentals		Ciències de la Salut	
	N	% dones	N	% dones	N	% dones
Alacant	3.370	64,0	224	60,7	273	81,0
Autònoma de Barcelona	5.880	68,6	653	63,2	1.356	77,7
Barcelona	8.607	68,1	971	63,1	1.239	80,9
Girona	1.813	62,2	187	65,2	76	93,4
Illes Balears	1.809	64,3	156	62,2	70	88,6
Jaume I de Castelló	1.500	62,4	65	63,1	0	-
Lleida	1.880	60,5	18	83,3	136	77,2
Miguel Hernández d'Elx	939	54,5	193	61,7	221	63,8
Politécnica de Catalunya	4.551	27,3	70	51,4	131	74,8
Politécnica de València	4.707	37,0	306	62,7	0	-
Pompeu Fabra	1.816	62,8	58	84,5	0	-
Rovira i Virgili	2.053	65,2	131	62,6	262	81,7
València (Estudi General)	8.130	69,3	711	63,2	1.409	77,5
Internacional de Catalunya	552	59,8	0	-	244	75,0
Oberta de Catalunya	834	50,0	0	-	0	-

Continuació

Universitat	Totes les àrees		Ciències Experimentals		Ciències de la Salut	
	N	% dones	N	% dones	N	% dones
Ramon Llull	3.090	63,7	87	63,2	340	74,7
Vic	882	73,1	60	81,7	256	80,1
Total universitats	52.413	59,9	3.890	63,4	6.013	78,2
.../...						
Universitat	Ciències Socials i Jurídiques		Humanitats		Enginyeries i Tècniques	
	N	% dones	N	% dones	N	% dones
Alacant	1.917	69,0	517	70,2	439	26,0
Autònoma de Barcelona	2.774	71,9	672	73,4	425	19,3
Barcelona	4.664	66,4	1.696	67,7	37	16,2
Girona	941	75,8	184	63,0	425	24,7
Illes Balears	1.253	69,9	158	63,3	172	16,3
Jaume I de Castelló	954	68,4	166	79,5	315	34,9
Lleida	1.028	70,1	141	66,7	557	36,3
Miguel Hernández d'Eix	141	61,7	88	67,0	296	35,8
Politécnica de Catalunya	212	38,2	0	-	4.138	24,8
Politécnica de València	310	59,4	298	55,7	3.793	31,6
Pompeu Fabra	1.362	62,4	257	79,4	139	27,3
Rovira i Virgili	1.138	72,1	198	66,7	324	27,5
València (Estudis General)	4.950	70,5	867	65,1	193	21,2
Internacional de Catalunya	213	52,1	13	53,8	82	35,4
Oberta de Catalunya	737	52,8	42	47,6	55	14,5
Ramon Llull	2.178	69,6	4	0,0	481	29,9
Vic	440	78,4	42	73,8	84	17,9
Total universitats	25.212	68,4	5.343	67,9	11.955	28,0

Font: Elaboració pròpia a partir de dades procedents d'INEBASE.

Taula 7. Percentatge de dones sobre el total de tesis doctorals aprovades, per àrea de coneixement. Universitats de l'estat espanyol en la Xarxa d'Universitats Institut Joan Lluís Vives. Curs 2002-2003

Universitat	Totes les àrees		Cc. Experimentals i de la Salut		Cc. Socials i Jurídiques	
	N	% dones	N	% dones	N	% dones
Alacant	84	42,9	13	38,5	16	43,8
Autònoma de Barcelona	293	42,7	187	44,4	57	42,1
Barcelona	484	52,5	298	56,7	119	43,7
Girona	29	62,1	12	75,0	9	88,9
Illes Balears	50	38,0	23	52,2	14	28,6
Jaume I de Castelló	52	51,9	16	31,3	21	66,7
Lleida	33	57,6	8	75,0	7	57,1
Miguel Hernández d'Eix	57	33,3	43	37,2	4	50,0
Politécnica de Catalunya	190	22,1	57	40,4	3	33,3
Politécnica de València	192	29,7	26	38,5	4	50,0
Pompeu Fabra	36	50,0	1	100,0	26	46,2
Rovira i Virgili	54	46,3	20	20,0	20	70,0
València (Estudis General)	388	55,2	237	53,6	97	61,9

Continuació

Universitat	Totes les àrees		Cc. Experimentals i de la Salut		Cc. Socials i Jurídiques	
	N	% dones	N	% dones	N	% dones
Internacional de Catalunya	1	100,0	0	-	1	100,0
Ramon Llull	32	28,1	0	-	14	57,1
Total universitats	1.975	44,7	941	49,9	412	51,7

.../...

Universitat	Humanitats		Enginyeria i Tecnologia		No distribuïdes	
	N	% dones	N	% dones	N	% dones
Alacant	12	50,0	43	41,9	0	-
Autònoma de Barcelona	40	37,5	9	33,3	0	-
Barcelona	67	49,3	0	-	0	-
Girona	3	0,0	5	20,0	0	-
Illes Balears	7	14,3	6	33,3	0	-
Jaume I de Castelló	8	62,5	7	42,9	0	-
Lleida	4	50,0	11	54,5	3	33,3
Miguel Hernández d'Elx	0	-	10	10,0	0	-
Politécnica de Catalunya	1	100,0	127	12,6	2	50,0
Politécnica de València	18	33,3	93	29,0	51	23,5
Pompeu Fabra	8	62,5	1	0,0	0	-
Rovira i Virgili	10	50,0	4	50,0	0	-
València (Estudis General)	43	48,8	3	66,7	8	50,0
Internacional de Catalunya	0	-	0	-	0	-
Ramon Llull	6	0,0	12	8,3	0	-
Total Universitats	227	44,1	331	24,8	64	28,1

Font: Elaboració pròpia a partir de dades procedents d'INEBASE.

Taula 8. Percentatge de dones en el personal d'administració i serveis, per situació laboral. Universitats públiques de l'estat espanyol en la Xarxa d'Universitats Institut Joan Lluís Vives. Curs 2003-2004

Universitat	Totes les situacions		Funcionàries	
	N	% dones	N	% dones
Alacant	1.123	54,6	602	50,3
Autònoma de Barcelona	1.757	59,9	810	74,9
Barcelona	1.991	64,5	925	80,6
Girona	495	66,5	340	79,7
Illes Balears	494	63,8	187	82,4
Jaume I de Castelló	491	56,8	373	57,6
Lleida	313	66,8	180	83,3
Miguel Hernández d'Elx	325	63,1	133	66,9
Politécnica de Catalunya	1.280	58,4	619	87,7
Politécnica de València	1.204	50,0	690	48,7
Pompeu Fabra	554	65,0	386	75,6
Rovira i Virgili	379	60,7	229	75,5
València (Estudis General)	1.926	63,2	1.320	66,6
Total universitats	12.332	60,4	6.794	70,0

.../...

Continuació

Universitat	Fixes		Eventuals	
	N	% dones	N	% dones
Alacant	21	47,6	500	60,0
Autònoma de Barcelona	602	39,5	345	60,3
Barcelona	732	49,3	334	53,0
Girona	153	37,3	2	50,0
Illes Balears	174	43,7	133	63,9
Jaume I de Castelló	7	42,9	111	55,0
Lleida	98	44,9	35	42,9
Miguel Hernández d'Elx	6	16,7	186	61,8
Politécnica de Catalunya	574	30,1	87	35,6
Politécnica de València	84	40,5	430	54,0
Pompeu Fabra	96	30,2	72	54,2
Rovira i Virgili	135	36,3	15	53,3
València (Estudis General)	137	47,4	469	58,4
Total universitats	2.819	40,4	2.719	56,9

Font: Elaboració pròpia a partir de dades procedents d'INEBASE.

Taula 9. Percentatge de dones en el personal d'administració i serveis, per tipus de relació contractual. Universitats privades de l'estat espanyol en la Xarxa d'Universitats Institut Joan Lluís Vives. Curs 2003-2004

Universitat	Totes les relacions		Fixes		Eventuals	
	N	% dones	N	% dones	N	% dones
Abat Oliba-CEU	49	46,9	45	51,1	4	0,0
Internacional de Catalunya	120	65,8	95	66,3	25	64,0
Oberta de Catalunya	345	59,1	293	60,4	52	51,9
Ramon Llull	528	67,8	439	68,3	89	65,2
Vic	92	68,5	70	70,0	22	63,6
Total universitats	1.134	64,1	942	65,0	192	59,9

Font: Elaboració pròpia a partir de dades procedents d'INEBASE.

Resultats dels qüestionaris sobre polítiques de gènere

Amb el propòsit de disposar d'una primera valoració de les possibles mesures de gènere a implementar en el marc universitari, i disposar d'un punt de referència per a organitzar les sessions de treball, es va lliurar un qüestionari juntament amb la invitació a participar en el seminari. Les dades que es mostren a continuació han estat facilitades per les següents universitats de la Xarxa d'Universitats Institut Joan Lluís Vives: Universitat Abat Oliba CEU, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat de Girona, Universitat de les Illes Balears, Universitat de Lleida, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat Ramon Llull, Universitat Rovira i Virgili, Universitat de València i Universitat de Vic.

Principals diferències o desigualtats entre dones i homes

A continuació es transcriuen les dades facilitades mitjançant el qüestionari sobre la situació dels tres estaments: professorat, alumnat i personal d'administració i serveis.

Taula 10. Dades del personal acadèmic facilitades per les universitats que han contestat el qüestionari

Universitat	Comentari
Universitat Abat Oliba CEU	La principal desigualtat es troba en l'organització acadèmica, atès que la presència femenina en càrrecs unipersonals i en col·legiats és mínima. Només un dels vuit estudis i una de les tres càtedres és dirigit per una dona. Aquesta desigualtat s'explica pel fet que les dones són encara molt poc presents en les categories superiors del professorat (agregades i catedràtiques).

Continuació

Universitat	Comentari
Universitat Autònoma de Barcelona	<p>Les dades estan disponibles a la web de l'Observatori per a la Igualtat: http://selene.uab.es/observatori-igualtat/Catala/Presentacio.htm</p>
Universitat de Girona	<p>El professorat de la UdG consta de 970 persones de les quals 358 (36,9%) són dones i 612 (73,1%) són homes. En xifres absolutes les dades es desglossen de la manera següent: CU, 53 H / 13 D; TU, 156 H / 79 D; CEU, 10 H / 3 D; TEU, 82 H / 38 D; ATC: 41 H / 35 D; ATP: 249 H / 172 D; Altres: 21 H / 18 D. Val a dir que dels 20 departaments de la UdG n'hi ha a 12 que no tenen cap catedràtica (CU) mentre que a només 4 els hi manca, si més no un catedràtic.</p> <p>En relació amb els càrrecs, tenim que prop del 75% estan ocupats per homes. La proporció més alta es dona en directors d'institut (88,9%) i la més baixa en el grup de l'equip de govern i col·laboradors (65%).</p>
Universitat de les Illes Balears	<p>En 2004-2005, del conjunt del PDI (983), el 63'07% (620) són homes i el 36'93% (363) dones. Aquesta masculinització se dona a totes les categories docents, tot i que s'agreuja a les categories superiors (Catedràtics/ques d'Universitat i professors/es Titulars d'Universitat), mostrant l'existència d'una segregació vertical per gènere.</p> <p>En desglossar el nombre total de PDI per departaments i gènere, constatem que el departament amb un major percentatge de dones és el d'Infermeria i Fisioteràpia (82'35% i 71'79% respectivament).</p> <p>I els càrrecs de gestió i direcció universitària ostentats pel professorat estan ocupats majoritàriament per homes.</p>
Universitat de Lleida	<p>En relació al PDI les dades s'inverteixen a favor dels homes ja que d'un total de 790 professors/professores i investigadores i investigadors 486 són homes i 304 dones. Només a la categoria de TEU són més el nombre de dones que d'homes, de CEU hi tenim 7 dones mentre que hi ha 21 homes, en la categoria de TU hi ha 66 dones front a 101 homes i com a CU només tenim 11 dones, la nova figura laboral de col·laboradors el percentatge és de 50% de dones i homes (6 en total) i respecte a la resta de categories (emèrits, visitants, mestres de taller...) que no estan desglossades el nombre de dones és de 24 i d'homes 26.</p>
Universitat Politècnica de Catalunya	<p>La proporció de dones entre el personal docent i investigador (PDI) és del 19,5%.</p> <p>Només hi ha una unitat estructural (departament d'òptica i optometria) en què el percentatge de dones superi el 50% (51,9%). Hi ha catorze unitats en què el percentatge no arriba ni al 10%. Hi ha vuit unitats amb més d'un 30% de dones.</p> <p>La proporció de dones del PDI en la màxima categoria (incloent catedràtic/a funcionari/a i contractat/da) és del 3,7%.</p> <p>El percentatge de dones en la màxima categoria respecte al total de dones és el 1,8%, mentre que el percentatge d'homes en la màxima categoria respecte al total d'homes és del 11,5%.</p> <p>Les dones també tenen una baixa representativitat en els òrgans de govern i en els càrrecs de responsabilitat a nivell de departament i centres (escoles i facultats). Les proporcions de dones són les següents:</p> <p>Directors/directores de centre: 13% (2 dones i 13 homes). Entre les persones elegibles, hi ha un 18,21% de dones.</p> <p>Equip directiu dels centres: 29%.</p> <p>Directors/directores de departament: 3% (1 dona i 39 homes). Entre les persones elegibles, hi ha un 18,19% de dones.</p> <p>Secretari/a de departament: 34%.¹</p>

¹ El grup d'investigació GIOPACT ha elaborat la *Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'Igualtat d'Oportunitats en una universitat*. (2006).

Continuació

Universitat	Comentari
Universitat Ramon Llull	El 67% del nostre professorat és masculí. Aquest percentatge és una mica més gran en els càrrecs de direcció i gestió.
Universitat Rovira i Virgili	<p>Les diferències més destacables tenen a veure amb:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Diferent % d'homes i dones per categories laborals (CU, TU, TEU, Bec.). -Diferent % d'homes i dones en alguns ensenyaments. -Participació inferior de les dones en la recerca com a IP (Investigador principal). -Menor presència de dones en càrrecs de poder. <p>A les carreres humanístiques hi ha més professorat femení, a les tecnològiques el seu nombre és molt baix. Tanmateix, ni a una banda ni a l'altra accedeixen en un nombre proporcional a les càtedres.</p> <p>Pel que fa als càrrecs de gestió, també el seu nombre és menor. Es troben amb facilitat als deganats, i encara més com a responsables d'ensenyament. En relació als alts càrrecs de govern, els vicerectorats "de servei" (estudiants, docència, comunitat universitària) acostumen a ser ocupats per dones.</p>
Universitat de València	Las mujeres representan solamente el 37,5% del personal académico. Pero además existen importantes diferencias en función de la categoría: el 82% de las cátedras universitarias están ocupadas por hombres; el 61% de las cátedras de escuelas universitaria están ocupadas por hombres; el 63% del profesorado titular de universidad es hombre, y en el puesto de titular de escuelas universitaria los porcentajes son similares en torno al 50%. En puestos de gestión, las mujeres representan menos del 25%.
Universitat de Vic	Pel que fa al percentatge de personal acadèmic, el 52% són homes pel 48% de dones. Si fem l'anàlisi per categories professionals ens trobem que del total de professors titulars un 60,5% són homes i un 39,5% són dones, mentre que en els agregats la proporció és del 51% d'homes pel 49% de dones. Per altra banda, si fem l'anàlisi per dedicació del professorat, veiem que del total de professorat que està en dedicació exclusiva o plena un 51,2% són dones pel 48,8% d'homes; pel què fa a la dedicació normal el 57,8% són homes per un 42,2% de dones; per últim, el 54% del personal acadèmic que està en dedicació parcial són homes, i un 46% són dones.

Taula 11. Dades de l'alumnat facilitades per les universitats que han contestat el qüestionari

Universitat	Comentari
Universitat Abat Oliba CEU	La principal diferència és quantitativa, atès que les dones representen dos terços del total de l'alumnat. Aquesta desigual composició s'explica, en principi, per la naturalesa especialitzada de la nostra universitat en l'àmbit de les ciències socials. Entenem que si en la nostra oferta d'estudis hi hagués titulacions dels àmbits tecnològics i de salut, la composició global resultaria més equilibrada.
Universitat Autònoma de Barcelona	Les dades estan disponibles a la web de l'Observatori per a la Igualtat: http://selene.uab.es/observatori-igualtat/Catala/Presentacio.htm

Continuació

Universitat	Comentari
Universitat de Girona	<p>Si calculem les mitjanes de la Universitat les proporcions són molt semblants (45,4% d'homes (H) i 54,6% dones (D)) però, vist el detall per centres, el panorama canvia molt. Els percentatges parlen per si sols: Fac. d'Educació i Pedagogia 16,8 H / 83,2 D; Fac. de Lletres, 38,8 H / 61,2 D; Fac. de Ciències 36,0 H / 64,0 D; Fac. de Dret, 35,2 H / 64,8 D; Esc. Politècnica Sup. 77,0 H / 23,0 D; Escola Univ. d'Infermeria: 14,2 H / 85,8 D; Fac de C. Econòmiques i Empresariales 44,6 H / 55,4 D; Escola Univ. de Turisme: 19,1 H / 80,9, D).</p> <p>Quant al rendiment acadèmic (taxa d'èxit) de les noies és sempre més alta, del ordre d'un o dos punts percentuals segons els centres, excepte a la Facultat de Dret on els nois se situen 1,5 punts percentuals per sobre de les noies. Es poden veure diferències en la taxa de rendiment degudes a les diferències existents també en la taxa de presentació, en la qual les noies superen els nois entre 5 i 10 punts percentuals.</p>
Universitat de les Illes Balears	<p>Al llarg del període 1997-1998 – 2004-2005 l'alumnat de la UIB ha estat majoritàriament femení, amb una tendència, molt lleugera però constant, cap a una major feminització. Concretament, aquest darrer curs acadèmic (2004-2005) observem un 59'45% de dones matriculades a primer i segon cicle enfront d'un 40'55% d'homes. Però s'observa una segregació horitzontal per gènere, amb concentració de dones i molt escassa presència masculina als estudis relacionats amb la educació i les professions d'ajuda i, per contra, alta concentració d'homes i molt escassa presència femenina a les especialitats tècniques.</p> <p>Quant als resultats acadèmics, encara que les dones obtenen millors resultats durant els seus estudis, es dona una relació inversa entre cicle i percentatge de dones titulades (és a dir, a més elevada la titulació, més presència masculina i menys presència femenina), donant origen al model de "diagrama de tisores".</p>
Universitat de Lleida	<p>Cal assenyalar que la nostra universitat fins ara no ha realitzat estudis estadístics concrets tenint en compte el gènere. D'aquesta manera els comentaris a realitzar són molt genèrics en funció de les dades que s'han pogut aconseguir. Pel que fa al percentatge global de matriculats de primer i segon cicle del 53,97% d'estudiants són dones i el 46,03% són homes. Aquesta freqüència percentual a favor de les dones es manté per titulacions excepte les titulacions tècniques.</p>
Universitat Politècnica de Catalunya	<p>El percentatge de dones entre l'estudiantat de la universitat és el següent:</p> <p>Primer i Segon Cicle: 30,95%</p> <p>Segon Cicle: 18,21%</p> <p>Tercer Cicle (Doctorat): 33,2% dones</p> <p>Per titulacions, s'observa que en algunes el percentatge de dones és molt més baix que la mitjana. Tot i que hi ha unes poques titulacions (arquitectura, enginyeria química, òptica....) que fan pujar la mitjana, a la majoria el percentatge de noies és molt baix. Per exemple, a enginyeria informàtica la proporció de dones entre l'estudiantat és aproximadament del 10%.</p>
Universitat Ramon Llull	<p>La distribució del nostre alumnat és de 45,43% Homes i 54,57% Dones. Tot i que a algunes carreres tècniques encara hi ha un percentatge més alt d'homes que de dones, mentre que a ciències de l'educació i infermeria hi ha un clar predomini de dones.</p>
Universitat Rovira i Virgili	<p>Les diferències més destacables tenen a veure amb l'elecció dels estudis i es manifesta en la diferent proporció de dones i homes per ensenyaments.</p> <p>Als ensenyaments humanístics hi ha majoria de dones, normalment amb millors resultats acadèmics. Això no es tradueix en millors possibilitats a l'hora d'entrar al mercat de treball.</p> <p>Les alumnes acostumen a seguir amb major freqüència les classes, deixen els apunts als alumnes homes, etc. No tenen, durant l'estada a la Universitat, consciència de desigualtat.</p>

Continuació

Universitat	Comentari
Universitat de València	El 65% del alumnado son mujeres. Existen porcentajes superiores al 80% en carreras consideradas tradicionalmente femeninas como son Enfermería, Magisterio y Psicología. Los porcentajes se invierten en el caso de la licenciatura de Física, concretamente en la especialidad de Ingeniería Electrónica o Informática.
Universitat de Vic	A la UVic la major part d'estudiants són noies, concretament el 63,4% dels nostres estudiants són dones mentre que el 36,6% són homes.

Taula 12. Dades del personal d'administració i serveis facilitades per les universitats que han contestat el qüestionari

Universitat	Comentari
Universitat Abat Oliba CEU	La principal diferència en aquest àmbit és el fet que la direcció dels serveis universitaris recau majoritàriament en dones (7 sobre 11).
Universitat Autònoma de Barcelona	Les dades estan disponibles a la web de l'Observatori per a la Igualtat: http://selene.uab.es/observatori-igualtat/Catala/Presentacio.htm
Universitat de Girona	El PAS de la UdG està format per 356 persones funcionàries (286 dones i 70 homes) i 157 laborals (56 dones i 101 homes). D'entrada s'observen diferències en aquesta distribució entre funcionaris i laborals, les dones predominen entre els funcionaris i els homes en el grup dels laborals. Respecte de la distribució en categories es veu com entre el funcionariat els homes predominen en la categoria A (53,3%) mentre que a les categories B, C i D no arriba al 15% i a la E està en 39%. Entre els laborals el percentatge d'homes està per sobre en tots els grups, amb una mínima diferència al grup IV (51,7%).
Universitat de les Illes Balears	Del total de PAS al curs 2004-2005 (512 persones), les dones representen el 63,5% (325 dones) i els homes el 36,5% (187 homes). Aquest repartiment és variable segon els casos: -Entre el funcionariat la presència de les dones és àmpliament majoritària (84,13%). -Entre el personal laboral les dones representen un 51,4% i els homes un 48,6%.
Universitat de Lleida	PAS: En aquest grup també el percentatge de dones i superior a d'homes, el nombre total de PAS és de 407, dels quals 131 són homes i 276 són dones. Per grups, en totes les categories són més el nombre de dones que de homes, excepte al grup A/I que el percentatge és del 50% i al grup E/V on només hi ha homes (3).
Universitat Politècnica de Catalunya	Pel que fa al personal d'administració i serveis (PAS), el funcionariat està fortament feminitzat amb una proporció de dones del 88,1%, mentre que entre el PAS laboral el nombre de dones és baix amb un 31,1%. Respecte a la seva distribució entre les diferents unitats de la universitat s'observa que la majoria d'unitats (excepte 7) estan feminitzades. Malgrat que el PAS estigui feminitzat, la proporció de dones que assoleixen la màxima categoria també és més baixa que la proporció d'homes que ho fan (això pot indicar una major dificultat a promocionar-se o que directament en els nivells més alts del PAS laboral es contractin més homes).
Universitat Ramon Llull	Hi ha una clara majoria de dones en tasques de secretaria mentre que hi ha molts més homes en les tasques de manteniment de serveis.

Continuació

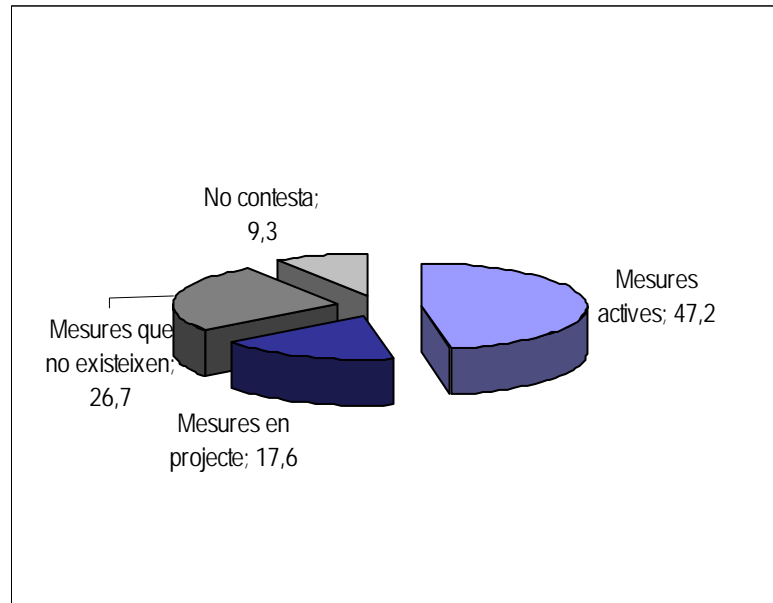
Universitat	Comentari
Universitat Rovira i Virgili	-Hi ha més dones que homes (63,6% homes, 36,4 dones). -Els homes presenten major nivell de formació (Tot i que també són menys nombrosos en els menors nivells de formació). -Ocupen categories laborals diferents. Majoritàriament són dones en els estrats administratius. També hi ha dones com a caps de servei. La seva presència és menor al Consell Social. El gerent és un home.
Universitat de València	Las mujeres representan el 64% del PAS
Universitat de Vic	La major part del personal de serveis de la UVic són dones, concretament, el 70,4% mentre que un 29,6% són homes. L'anàlisi per serveis, però, ens fa notar que hi ha alguns serveis molt feminitzats, és el cas de secretaria acadèmica, les secretaries de centre o el servei de neteja format íntegrament per dones. Contràriament, la composició del servei de manteniment és totalment masculina, i en el cas del servei d'informàtica i el d'audiovisuals hi ha una forta representació masculina (80% i 75% respectivament)

Polítiques universitàries de gènere

En aquest apartat es presenten els resultats obtinguts respecte de l'aplicació de mesures de gènere en les diverses universitats.

Taula 13. Actuacions segons el seu nivell d'aplicació

Mesures	Activa	En projecte	No existeix	No contesta
2.1. Article en els Estatuts de la universitat sobre la igualtat entre les dones i els homes	6	1	4	1
2.2. Òrgans responsables de l'aplicació i seguiment de mesures de gènere	5	4	2	1
2.3. Observatori dedicat a difondre diagnosticar la situació de les dones en al si de la universitat	5	3	2	2
2.4. Espai en la web de la universitat destinat a difondre les dades comparatives dona/home pels diferents estaments	5	2	4	1
2.5. Pla d'igualtat entre les dones i els homes	2	6	3	1
2.6. Assignatures amb contingut de gènere	8	0	3	1
2.7. Programes de doctorat de gènere	2	1	8	1
2.8. Màsters o diplomes de postgrau de gènere	8	1	2	1
2.9. Instituts o grups de recerca la línia dels quals sigui el gènere	10	1	0	1



Taula 14. Comentaris a la llista d'actuacions

Universitat	Comentari
Universitat Abat Oliba CEU	La modificació, obligada per la reforma de la llei orgànica d'universitats, de les Normes d'Organització i Funcionament de la Universitat, és la que ens ha de permetre introduir les actuacions projectades.
Universitat de Girona	2.4: Tot i que no existeix un espai específic, la memòria de dades que es publica anualment conté dades dels estudiants i el personal de la Universitat. 2.6.: No superen el 5% de les 1.300 (aprox.) que ofereix la UdG.
Universitat de Lleida	Les referències recollides als Estatuts són molt genèriques.
Universitat Politècnica de Catalunya	2.9: A la UPC hi ha el grup de recerca d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia
Universitat Rovira i Virgili	Des de setembre del 2005 el rectorat ha encarregat un estudi sobre igualtat homes-dones al si de la URV. S'està duent a terme. L'objectiu a més de conèixer la situació és proposar mesures amb contingut de gènere.
Universitat de València	2.1.: En el art. 4 del Títol preliminar se recoge: La Universidad está al servicio...de la igualdad entre las mujeres y los hombres (...) Y en el art. 10.3: La universidad promoverá y establecerá medidas de acción positiva para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres. En el Cap. 2º, de los y las estudiantes, art. 171(...) respetando la Igualdad de Oportunidades. Art. 190: (...) vigilando de forma especial la igualdad de trato y la no discriminación. Disposiciones transitorias, Quinta: (...) para la designación de cargos que la presencia de uno de los dos sexos no superará el 60%... 2.2. y 2.3: La UVEG ha creado el "Consell assessor per a la igualtat". 2.4: Aunque no es específico, la UVEG dispone de un espacio para "datos estadísticos" en el que se recogen los datos del personal de la Universidad y en muchos casos segregados por sexo. 2.7: Doctorado: Género, Conocimiento y Cultura, del Institut Universitari d'Estudis de la Dona. 2.8: Màster: Género y Políticas de Igualdad, del Institut Universitari d'Estudis de la Dona. 2.9: Institut Universitari d'Estudis de la Dona.

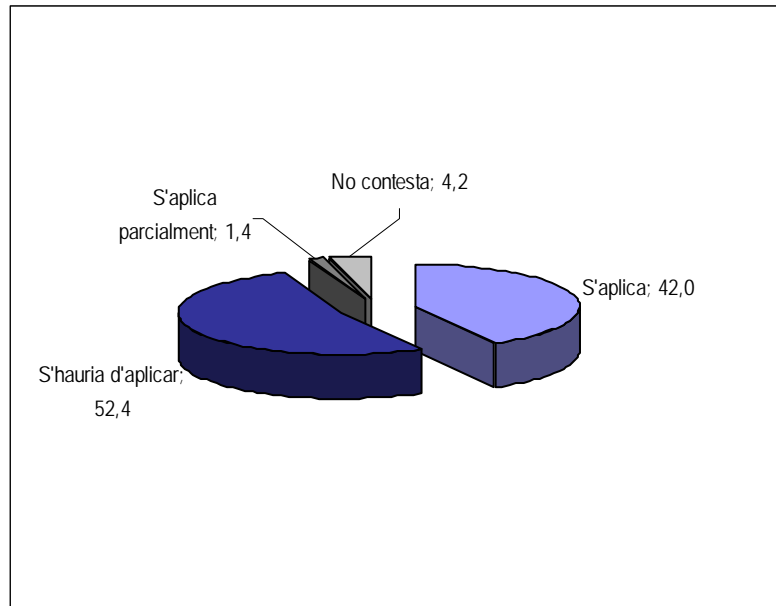
La valoració de les mesures

En les següents pàgines es presenta la valoració feta de les mesures de gènere enumerades en el qüestionari, ordenades en quatre eixos, així com els comentaris a les mateixes.

Taula 15. Eix A: Visibilitat, sensibilització i creació d'estat d'opinió sobre la implementació de polítiques de gènere. Mesures segons el seu nivell d'aplicació

Mesures de l'eix A	S'aplica	S'hauria d'aplicar	S'aplica parcialment	No contesta
A.1. Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe.	7	5	0	0
A.2. Respecte de l'alumnat, fer públiques les dades de la titulació i rendiment acadèmic desagregades per sexe.	5	5	0	2
A.3. Respecte del personal acadèmic, fer públiques les dades de cada departament i categoria desagregades per sexe.	7	5	0	0
A.4. Respecte del personal de l'administració i serveis, fer públiques les dades de cada centre de treball i categoria desagregades per sexe.	6	5	1	0
A.5. Presentar les dades de tots els òrgans de representació desagregades per sexe	5	7	0	0
A.6. Visualitzar en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere.	1	10	0	1
A.7. Presentar les dades d'aspirants, guanyadors i guanyadores, i composició dels tribunals desagregades per sexe.	0	11	0	1
A.8. Introduir la perspectiva de gènere en l'estil d'elaboració dels comunicats de la Universitat.	7	3	1	1
A.9. Realitzar un acte de reconeixement a la persona o entitat que s'hagi distingit en la defensa dels drets de la dona en l'àmbit català.	3	8	0	1
A.10. Celebrar institucionalment el Dia de la Dona.	8	4	0	0
A.11. Organitzar jornades sobre l'estat de la recerca des de la perspectiva de gènere.	7	5	0	0
A.12. Organitzar jornades sobre l'estat de la docència des de la perspectiva de gènere. ²	4	7	0	0

² Per a una de les universitats no es disposa de la dada



Taula 16. Eix A: Visibilitat, sensibilització i creació d'estat d'opinió sobre la implementació de polítiques de gènere. Grau d'importància de les mesures (escala d'1 a 10)

Mesures de l'eix A	N	Mitjana	Desv. típ.
A.1. Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al personal d'administració i serveis desagregades per sexe.	7	8,9	1,9
A.2. Respecte de l'alumnat, fer públiques les dades de la titulació i rendiment acadèmic desagregades per sexe.	8	7,0	4,4
A.3. Respecte del personal acadèmic, fer públiques les dades de cada departament segons la categoria, desagregades per sexe.	8	8,9	1,4
A.4. Respecte del personal de l'administració i serveis, fer públiques les dades de cada centre de treball i categoria desagregades per sexe.	8	8,6	1,7
A.5. Presentar les dades de tots els òrgans de representació desagregades per sexe.	7	8,4	1,9
A.6. Visualitzar en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere.	7	7,3	2,3
A.7. Presentar les dades d'aspirants, guanyadors i guanyadores, i composició dels tribunals desagregades per sexe.	9	7,1	2,4
A.8. Introduir la perspectiva de gènere en l'estil d'elaboració dels comunicats de la universitat.	8	7,3	3,4
A.9. Realitzar un acte de reconeixement a la persona o entitat que s'hagi distingit en la defensa dels drets de la dona en l'àmbit català.	8	5,9	2,2
A.10. Celebrar institucionalment el Dia de la Dona.	8	6,5	2,6
A.11. Organitzar jornades sobre l'estat de la recerca des de la perspectiva de gènere.	8	7,1	2,0
A.12. Organitzar jornades sobre l'estat de la docència des de la perspectiva de gènere.	8	7,1	2,0

Taula 17. Comentaris a l'eix A

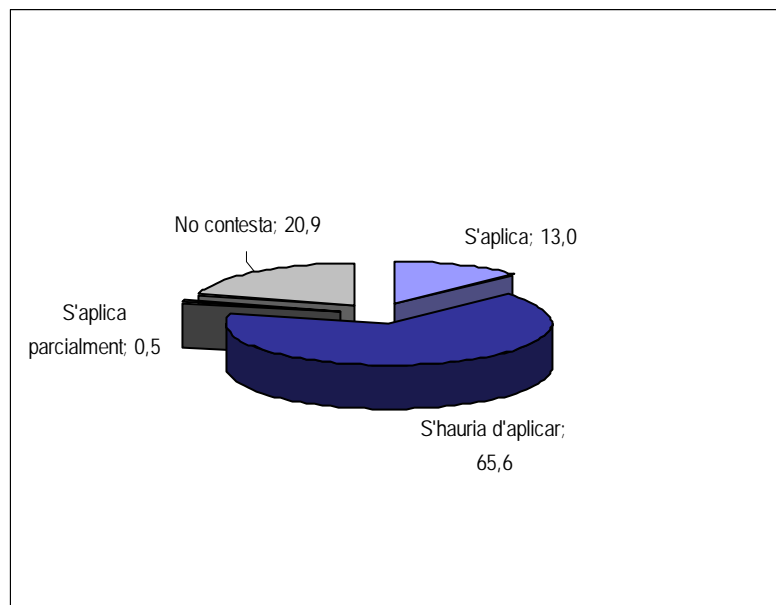
Universitat	Comentari
Universitat de Girona	A.2: No creiem convenient fer públiques aquestes dades.
Universitat Politècnica de Catalunya	A.11 i A.12.: No s'organitzarien jornades específiques sobre la recerca i la docència des de la perspectiva de gènere, sinó que s'organitzarien jornades de recerca i/o docència i una part estaria destinada a la perspectiva de gènere.
Universitat Pompeu Fabra	Tenir un estat de la qüestió (dades, estadístiques, etc.) és imprescindible com a punt de partida per fer al diagnòstic i emprendre mesures de correcció. El tema de la visualització i la sensibilització és molt important, però encara ho és més no quedar-s'hi en aquest terreny. Per altra banda, s'ha de vetllar per no caure en una hipersensibilització que pot crear un ambient de 'caça de bruixes' entre els homes i una reacció a la defensiva entre ells que es tradueixi en un menyspreu automàtic de les dones que assoleixen llocs de rellevància ("ho ha aconseguit per ser una dona" [val a dir: per discriminació positiva]). Per la mateixa raó, i per raons de qualitat acadèmica, crec que també s'ha de cuidar que la introducció de qüestions de gènere a la docència i la recerca ha de ser transversal i no exclouent (s'ha d'encoratjar que hi participin homes).
Universitat Rovira i Virgili	A7 i A9: no es considera rellevant A1 i A6: es consideren importants. A11 i a12: es consideren molt importants.
Universitat de València	A.10: "Es el temps de les dones", organizado por el Institut Universitari d'Estudis de la Dona y el Vicerrectorado de Cultura, se han realizado 4 ediciones. A.11: Actividades organizadas por el Institut Universitari d'Estudis de la Dona.

Taula 18. Eix B: Equilibri entre dones i homes en la participació professional, promoció, i gestió universitària. Mesures segons el seu nivell d'aplicació

Mesures de l'eix B	S'aplica	S'hauria d'aplicar	S'aplica parcialment	No contesta
B.1. Vetllar per l'equilibri entre dones i homes en la composició dels tribunals.	1	9	0	2
B.2. Incorporar en les normatives d'accés a places el criteri de considerar com a no computables els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents.	2	7	1	2
B.3. Revisar amb perspectiva de gènere el reglament de concursos de contractació del professorat i personal de l'administració i servei laboral permanent.	1	9	0	2
B.4. Per a les noves contractacions o canvis de categoria, en igualtat de condicions, incentivar amb recursos addicionals l'equilibri entre la proporció de dones i d'homes en les diverses categories del personal acadèmic i de l'administració i serveis.	1	6	0	5
B.5. Garantir que els convenis de la universitat amb empreses concessionàries contemplin l'accés a les dades i a la informació sobre la política d'igualtat d'oportunitats i organització del treball amb perspectiva de gènere.	0	8	0	4
B.6. Identificar per sexe el tipus de participació acadèmica i de gestió del professorat en els departaments.	4	7	0	1
B.7. Diagnosticar les condicions de treball del col·lectiu de becaris i becàries per sexe i grup.	2	8	0	2

Continuació

Mesures de l'eix B	S'aplica	S'hauria d'aplicar	S'aplica parcialment	No contesta
B.8. Garantir i potenciar una presència creixent de dones expertes en les comissions suprauniversitàries i els projectes internacionals.	2	9	0	1
B.9. Equilibrar la dedicació docent per tal de crear condicions per a la participació de les dones en projectes de recerca.	4	7	0	1
B.10. Facilitar recursos econòmics i de gestió per tal que les dones es presentin a les convocatòries en l'avaluació dels mèrits d'investigació.	1	6	0	5
B.11. Normativa sobre representació equilibrada en els òrgans de govern.	2	8	0	2
B.12. Aprovar un pla de formació orientat amb sensibilitat de gènere, adreçat a les persones que ocupen o poden arribar a ocupar posicions de responsabilitat en la gestió.	0	10	0	2
B.13. Realitzar estudis exploratoris per tal de detectar els obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisió.	3	8	0	1
B.14. Incrementar el nombre d'expertes en les comissions del claustre de la UAB.	1	6	0	5
B.15. Incrementar el nombre de dones entre els experts, conferenciant i convidats als actes institucionals de la UAB, els centres i els departaments.	0	11	0	1
B.16. Garantir la presència equilibrada de dones en doctorats honoris causa.	1	9	0	2
B.17. Crear un banc de dades que reculli les dones disposades a ocupar càrrecs de gestió.	0	8	0	4
B.18. Convocar a les dones per tal que participin en els òrgans de presa de decisions.	3	5	0	3



Taula 19. Eix B: Equilibri entre dones i homes en la participació professional, promoció, i gestió universitària. Grau d'importància de les mesures (escala d'1 a 10)

Mesures de l'eix B	N	Mitjana	Desv. típ.
B.1. Vetllar per l'equilibri entre dones i homes en la composició dels tribunals.	10	8,3	2,1
B.2. Incorporar en les normatives d'accés a places el criteri de considerar com a no computables els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents.	8	9,6	0,7
B.3. Revisar amb perspectiva de gènere el reglament de concursos de contractació del professorat i personal de l'administració i servei laboral permanent.	10	7,9	2,6
B.4. Per a les noves contractacions o canvis de categoria, en igualtat de condicions, incentivar amb recursos addicionals l'equilibri entre la proporció de dones i d'homes en les diverses categories del personal acadèmic i de l'administració i serveis.	7	6,9	4,7
B.5. Garantir que els convenis de la universitat amb empreses concessionàries contemplin l'accés a les dades i a la informació sobre la política d'igualtat d'oportunitats i organització del treball amb perspectiva de gènere.	8	5,4	3,9
B.6. Identificar per sexe el tipus de participació acadèmica i de gestió del professorat en els departaments.	8	9,0	1,2
B.7. Diagnosticar les condicions de treball del col·lectiu de becaris i becàries per sexe i grup.	8	8,1	2,5
B.8. Garantir i potenciar una presència creixent de dones expertes en les comissions suprauniversitàries i els projectes internacionals.	11	8,4	2,9
B.9. Equilibrar la dedicació docent per tal de crear condicions per a la participació de les dones en projectes de recerca.	8	8,6	2,3
B.10. Facilitar recursos econòmics i de gestió per tal que les dones es presentin a les convocatòries en l'avaluació dels mèrits d'investigació.	6	7,0	4,0
B.11. Normativa sobre representació equilibrada en els òrgans de govern.	7	6,4	2,9
B.12. Aprovar un pla de formació orientat amb sensibilitat de gènere, adreçat a les persones que ocupen o poden arribar a ocupar posicions de responsabilitat en la gestió.	7	8,1	2,3
B.13. Realitzar estudis exploratoris per tal de detectar els obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisió.	7	9,7	0,8
B.14. Incrementar el nombre d'expertes en les comissions del claustre de la UAB.	7	6,9	4,4
B.15. Incrementar el nombre de dones entre els experts, conferenciant i convidats als actes institucionals de la UAB, als centres i als departaments.	8	7,5	2,9
B.16. Garantir la presència equilibrada de dones en doctorats honoris causa.	9	7,3	2,9
B.17. Crear un banc de dades que reculli les dones disposades a ocupar càrrecs de gestió.	7	6,7	3,6
B.18. Convocar a les dones per tal que participin en els òrgans de presa de decisions.	6	6,7	4,3

Taula 20. Comentaris a l'eix B

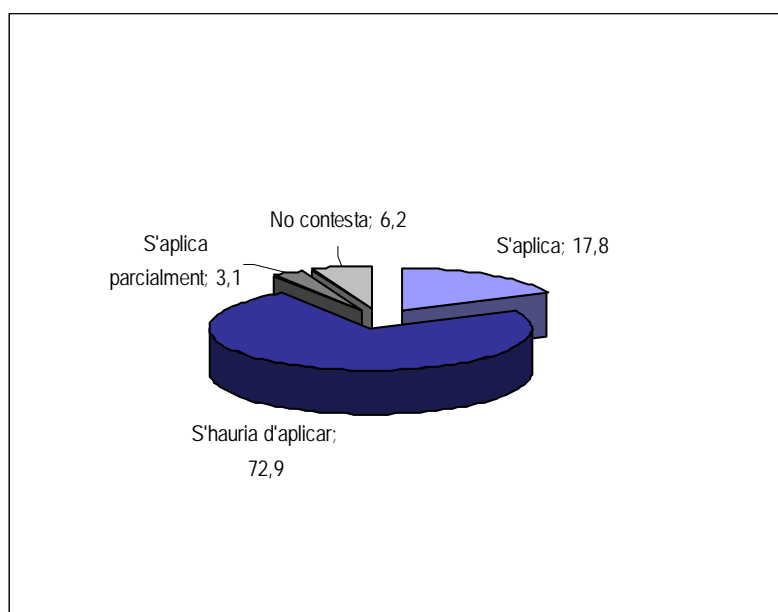
Universitat de Girona	B.5: Massa específica.
Universitat Rovira i Virgili	En l'apartat de política de contractació: Aquest apartat de contractació destaca per la seva importància però també per les dificultats i complicacions a l'hora d'impulsar polítiques de gènere.
Universitat Politècnica de Catalunya	B.10: Les dones ja es presenten a les convocatòries d'avaluació dels mèrits d'investigació. B.12: A la UPC ja hi ha una càtedra UNESCO de Direcció Universitària destinada a homes i dones.
Universitat Pompeu Fabra	La clau és que vol dir 'presència equilibrada', en relació a què. També s'ha de tenir compte amb l'efecte boomerang, que provoqui una reacció del tipus: si hi ha dones a tot arreu, perquè se les ha d'incentivar?
Universitat Ramon Llull	Crec que aquest capítol de "Poder i autoritat" està molt enfocat al sistema de gestió de la UAB que no és el mateix que el de la nostra universitat.
Universitat Rovira i Virgili	B9 i B10: Dubtes en relació al contingut concret de la proposta. B14 En el cas de la URV no té lloc. B12, B13, B15: Cal fer un esforç en donar visibilitat i reconèixer l'activitat investigadora de les dones. B11: La composició dels òrgans de govern ha d'estar basada en la capacitació. A més és molt complicat la creació d'equips que requereixen certa sintonia per treballar.
Universitat de València	B.11: Revisar estatutos, ver punto 2.1. B. 13: Dentro del marco del proyecto EQUAL: Divers@: Género y Diversidad, cofinanciado por el FSE, la UVEG, la UPV, DGE, CC.OO., ADE, FOREM, se realizó el diagnóstico de Diversidad de Género del equipo rectoral de las dos universidades, entre otras organizaciones.

Taula 21. Eix C: Organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere. Mesures segons el seu nivell d'aplicació

Mesures de l'eix C	S'aplica	S'hauria d'aplicar	S'aplica parcialment	No contesta
C.1. 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.	3	6	1	1
C.2. Introduir la perspectiva de gènere en els plans de salut i de prevenció de riscos laborals i dissenyar polítiques de disminució de risc que tinguin en compte les diferències i desigualtats de gènere.	2	9	1	0
C.3. Realitzar un inventari dels recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere.	1	10	0	1
C.4. Promoure els recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere.	1	11	0	0
C.5. Recollir la informació sobre eventuais situacions de discriminació, assetjament sexual o tracte vexatori al si de la universitat	4	6	1	0
C.6. Diagnosticar i promoure que la distribució de les activitats dels plans docents no evidencii diferències de gènere en relació al tipus d'assignatura.	2	9	0	1
C.7. Impulsar els deganats, les direccions de centre i de departament a informar, en els acords interns de planificació, sobre l'aplicació d'estratègies d'equilibri entre els sexes en curs d'elaboració o adoptades.	2	9	0	1

Continuació

Mesures de l'eix C	S'aplica	S'hauria d'aplicar	S'aplica parcialment	No contesta
C.8. Promoure l'accés a la formació a les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període de permís per cura d'una persona dependent o després d'una baixa per llarga malaltia.	3	9	0	0
C.9. Implementar mecanismes per tal que l'elaboració dels plans docents sigui sensible a les necessitats específiques del professorat que té cura de persones dependents.	2	7	1	1
C.10. Elaborar una guia de bones pràctiques per a reintegrar les dones i els homes després de la baixa per maternitat o paternitat.	1	9	0	2
C.11. Garantir que en les demandes de canvi de grup tinguin preferència l'alumnat que és cuidador principal de persones dependents.	2	9	0	1



Taula 22. Eix C: Organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere: Grau d'importància de les mesures (escala d'1 a 10)

Mesures de l'eix C	N	Mitjana	Desv. tip.
C.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.	7	6,9	1,6
C.2. Introduir la perspectiva de gènere en els plans de salut i de prevenció de riscos laborals i dissenyar polítiques de disminució de risc que tinguin en compte les diferències i desigualtats de gènere.	9	8,3	1,9
C.3. Realitzar un inventari dels recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere.	7	8,7	2,0
C.4. Promoure els recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere.	8	8,6	1,8
C.5. Recollir la informació sobre eventuais situacions de discriminació, assetjament sexual o tracte vexatori al si de la universitat	7	9,6	0,5
C.6. Diagnosticar i promoure que la distribució de les activitats dels plans docents no evidencii diferències de gènere en relació al tipus d'assignatura.	9	8,3	2,9

Continuació

Mesures de l'eix C	N	Mitjana	Desv. típ.
C.7. Impulsar els deganats, les direccions de centre i de departament a informar, en els acords interns de planificació, sobre l'aplicació d'estratègies d'equilibri entre els sexes en curs d'elaboració o adoptades.	9	8,0	2,8
C.8. Promoure l'accés a la formació a les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període de permís per cura d'una persona dependent o després d'una baixa per llarga malaltia.	9	7,7	2,2
C.9. Implementar mecanismes per tal que l'elaboració dels plans docents sigui sensible a les necessitats específiques del professorat que té cura de persones dependents.	8	8,4	1,5
C.10. Elaborar una guia de bones pràctiques per a reintegrar les dones i els homes després de la baixa per maternitat o paternitat.	8	7,1	2,6
C.11. Garantir que en les demandes de canvi de grup tingui preferència l'alumnat que és cuidador principal de persones dependents.	9	8,0	2,4

Taula 23. Comentaris a l'eix C

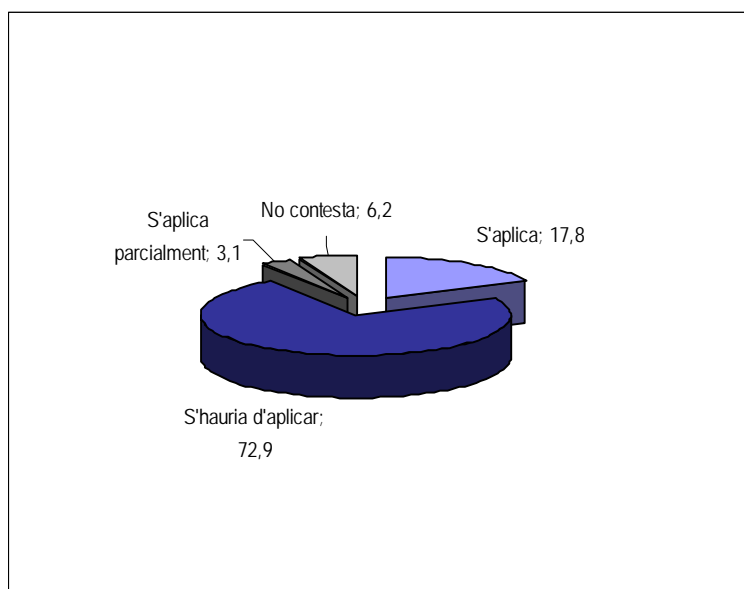
Universitat de Girona	C.1, C.2 i C.5: actualment ja s'està treballant en aquesta línia. C.6: La redacció és poc entenedora. Hem interpretat que les dones no facin sempre un determinat perfil d'assignatures entès com a més "femení".
Universitat Rovira i Virgili	C1: La responsabilitat en aquest punt no estem segures de que sigui de la universitat. C8: En la pràctica ja es fa tot i que no estigui previst formalment. C11: No és una necessitat ja que es concedeixen totes les demandes. Les qüestions relacionades amb l'organització del treball també mostren dificultats en relació a polítiques de gènere.

Taula 24. Eix D: Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de la docència i recerca. Mesures segons el seu nivell d'aplicació

Mesures de l'eix D	S'aplica	S'hauria d'aplicar	S'aplica parcialment	No contesta
D.1. Crear una línia de publicacions de treballs de recerca amb orientació de gènere.	3	7	0	1
D.2. Crear una línia de publicacions i materials per a la docència.	1	9	0	1
D.3. Difondre els resultats de les recerques amb orientació de gènere.	4	7	0	0
D.4. Elaborar un sistema d'indicadors que permeti avaluar els projectes d'investigació i els programes docents des de la perspectiva de gènere.	1	8	0	2
D.5. Crear una comissió interdisciplinària per avaluar l'impacte de gènere dels projectes de recerca presentats a les convocatòries de la Universitat.	0	10	0	1
D.6. Crear un sistema d'ajuts a projectes de recerca que contribueixin a implementar mesures encaminades a l'eliminació del sexisme, en les condicions de treball, docència o recerca de la Universitat.	1	9	0	2

Continuació

Mesures de l'eix D	S'aplica	S'hauria d'aplicar	S'aplica parcialment	No contesta
D.7. Crear un programa d'ajuts a les facultats i departaments que desenvolupin projectes per a la igualtat o sensibilitat de gènere, tant en la política d'alumnat com de professorat i personal d'administració i serveis.	0	8	0	3
D.8. 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.	3	8	0	0



Taula 25. Eix D: Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de la docència i recerca. Grau d'importància de les mesures (escala d'1 a 10).

Mesures de l'eix D	N	Mitjana	Desv. típ.
D.1. Crear una línia de publicacions de treballs de recerca amb orientació de gènere.	7	7,0	3,2
D.2. Crear una línia de publicacions i materials per a la docència.	8	7,6	3,2
D.3. Difondre els resultats de les recerques amb orientació de gènere.	7	7,3	2,6
D.4. Elaborar un sistema d'indicadors que permeti avaluar els projectes d'investigació i els programes docents des de la perspectiva de gènere.	8	7,4	3,4
D.5. Crear una comissió interdisciplinària per avaluar l'impacte de gènere dels projectes de recerca presentats a les convocatòries de la Universitat.	8	7,4	3,1
D.6. Crear un sistema d'ajuts a projectes de recerca que contribueixin a implementar mesures encaminades a l'eliminació del sexisme, en les condicions de treball, docència o recerca de la Universitat.	9	7,2	2,9
D.7. Crear un programa d'ajuts a les facultats i departaments que desenvolupin projectes per a la igualtat o sensibilitat de gènere, tant en la política d'alumnat com de professorat i personal d'administració i serveis.	5	7,2	3,1
D.8. 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.	7	8,7	3,0

Taula 26. Comentaris a l'Eix D

Universitat de Girona	D.5: Entenem que la funció de la comissió hauria de ser més àmplia. Seria millor pensar en una mena de Comitè assessor- interdisciplinari i interestamental, en matèria d'igualtat de gènere.
Universitat Politècnica de Catalunya	D.8: És molt difícil que els continguts de la docència en estudis tècnics siguin sexistes.
Universitat Pompeu Fabra	Crec que aquests objectius són massa radicals. Crec que la recerca sobre gènere ha de desenvolupar-se en les mateixes condicions competitives que la resta de la recerca. L'ambient i la valoració de la comunitat universitària, si són, positives, han de ser suficients per estimular-ne els estudis. Estimular artificialment la producció científica en els àmbits socials i humanístics no deixa de ser, al meu entendre, dirigisme ideològic. Una altra cosa són estudis biocientífics, socials, de dret i econòmics que puguin ser aplicats per la millora de les condicions de la dona actual. Sobre la garantia i el dret a tenir horaris preferents, etc., crec que tan sols s'hauria d'aplicar en situacions veritablement necessàries i amb les degudes excepcions de dependents crònics, sempre haurien de ser temporals per no provocar situacions de greuge comparatiu, que és el pitjor que és pot introduir en qualsevol grup de treball.
Universitat Rovira i Virgili	D1 i D3: ens semblen molt importants i necessàries d'aplicar. El tamany de la Universitat pot condicionar la necessitat d'algunes d'aquestes propostes, en concret les D4, D5 i D6.
Universitat de València	D.1: Cuadernos Feministas del IUED. Se han editado 6 números y 2 están en proyecto. D.3: Difusión del los proyectos europeos del FSE de las iniciativas NOW y EQUAL. D.8: Se aplica desde el IUED que no tiene capacidad docente y está en proyecto aplicarlo desde la Agencia de Igualdad.

Taula 27. Comentaris generals al qüestionari

Universitat Ramon Llull	Alguns temes inclosos en les preguntes del qüestionari pressuposen ja una certa discriminació de la dona.
-------------------------	---

La valoració de les mesures: una visió de conjunt

A continuació, es presenta una taula que recull el conjunt de mesures enumerades en el qüestionari. Es pretén oferir una visió global a fi de detectar quines són les que poden generar més dubtes o diversitat de valoracions.

Hem considerat tres indicadors:

- **Sense resposta:** Les mesures respecte de les quals no s'ha emès cap valoració en els qüestionaris. Aquest és al nostre entendre el primer indicador, cosa que justifica l'ordenació de les mesures d'aquella en que el nombre de casos en que no ha estat valorada és el més alt, a aquella que ha estat valorada per part de més universitats.

- **Desviació típica:** Aquesta mesura estadística ens indica el grau d'unanimitat obtingut en la seva valoració. Les desviacions típiques altes assenyalen considerable discrepància en la valoració.
- **Mitjana:** Ens ofereix la valoració mitjana de cadascuna de les mesures. Valoracions baixes poden ser el resultat d'un alt grau de consens en considerar que la mesura no és important, en la mida que la desviació típica sigui baixa. En canvi, si la desviació típica ha estat alta, indica que les respostes han estat molt polaritzades.

Les mesures que han obtingut una puntuació mitjana de 8 punts o més, es ressalten amb negreta.

Taula 28: Valoració de les mesures. Dades recollides del qüestionaris contestats per les universitats de la Xarxa d'Universitats Joan Lluís Vives*

Mesures	Sense resposta	Desv. típ.	Mitjana
D.7. Crear un programa d'ajuts a les facultats i departaments que desenvolupin projectes per a la igualtat o sensibilitat de gènere, tant en la política d'alumnat com de professorat i personal d'administració i serveis.	7	3,1	7,2
B.10. Facilitar recursos econòmics i de gestió per tal que les dones es presentin a les convocatòries en l'avaluació dels mèrits d'investigació.	6	4,0	7,0
B.18. Convocar a les dones per tal que participin en els òrgans de presa de decisions.	6	4,3	6,7
A.1. Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe.	5	1,9	8,9
A.5. Presentar les dades de tots els òrgans de representació desagregades per sexe	5	1,9	8,4
A.6. Visualitzar en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere.	5	2,3	7,3
B.11. Normativa sobre representació equilibrada en els òrgans de govern.	5	2,9	6,4
B.12. Aprovar un pla de formació orientat amb sensibilitat de gènere, adreçat a les persones que ocupen o poden arribar a ocupar posicions de responsabilitat en la gestió.	5	2,3	8,1
B.13. Realitzar estudis exploratoris per tal de detectar els obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisió.	5	0,8	9,7
B.14. Incrementar el nombre d'expertes en les comissions del claustre de la UAB.	5	4,4	6,9
B.17. Crear un banc de dades que reculli les dones disposades a ocupar càrrecs de gestió.	5	3,6	6,7
B.4. Per a les noves contractacions o canvis de categoria, en igualtat de condicions, incentivar amb recursos addicionals l'equilibri entre la proporció de dones i d'homes en les diverses categories del personal acadèmic i de l'administració i serveis.	5	4,7	6,9

Continuació

Mesures	Sense resposta	Desv. típ.	Mitjana
C.1. 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.	5	1,6	6,9
C.3. Realitzar un inventari dels recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere.	5	2,0	8,7
C.5. Recollir la informació sobre eventuais situacions de discriminació, assetjament sexual o tracte vexatori al si de la universitat	5	0,5	9,6
D.1. Crear una línia de publicacions de treballs de recerca amb orientació de gènere.	5	3,2	7
D.3. Difondre els resultats de les recerques amb orientació de gènere.	5	2,6	7,3
D.8. 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.	5	3,0	8,7
A.10. Celebrar institucionalment el Dia de la Dona.	4	2,6	6,5
A.11. Organitzar jornades sobre l'estat de la recerca des de la perspectiva de gènere.	4	2,0	7,1
A.12. Organitzar jornades sobre l'estat de la docència des de la perspectiva de gènere.	4	2,0	7,1
A.2. Respecte de l'alumnat, fer públiques les dades de la titulació i rendiment acadèmic desagregades per sexe.	4	4,4	7,0
A.3. Respecte del personal acadèmic, fer públiques les dades de cada departament i categoria desagregades per sexe.	4	1,4	8,9
A.4. Respecte del personal de l'administració i serveis, fer públiques les dades de cada centre de treball i categoria desagregades per sexe.	4	1,7	8,6
A.8. Introduir la perspectiva de gènere en l'estil d'elaboració dels comunicats de la Universitat.	4	3,4	7,3
A.9. Realitzar un acte de reconeixement a la persona o entitat que s'hagi distingit en la defensa dels drets de la dona en l'àmbit català.	4	2,2	5,9
B.15. Incrementar el nombre de dones entre els experts, conferencians i convidats als actes institucionals de la UAB, als centres i als departaments.	4	2,9	7,5
B.2. Incorporar en les normatives d'accés a places el criteri de considerar com a no computables els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents.	4	0,7	9,6
B.5. Garantir que els convenis de la universitat amb empreses concessionàries contemplin l'accés a les dades i a la informació sobre la política d'igualtat d'oportunitats i organització del treball amb perspectiva de gènere.	4	3,9	5,4
B.6. Identificar per sexe el tipus de participació acadèmica i de gestió del professorat en els departaments.	4	1,2	9,0
B.7. Diagnosticar les condicions de treball del col·lectiu de becaris i becàries per sexe i grup.	4	2,5	8,1
B.9. Equilibrar la dedicació docent per tal de crear condicions per a la participació de les dones en projectes de recerca.	4	2,3	8,6
C.10. Elaborar una guia de bones pràctiques per a reintegrar les dones i els homes després de la baixa per maternitat o paternitat.	4	2,6	7,1

Continuació

Mesures	Sense resposta	Desv. típ.	Mitjana
C.4. Promoure els recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere.	4	1,8	8,6
C.9. Implementar mecanismes per tal que l'elaboració dels plans docents sigui sensible a les necessitats específiques del professorat que té cura de persones dependents.	4	1,5	8,4
D.2. Crear una línia de publicacions i materials per a la docència.	4	3,2	7,6
D.4. Elaborar un sistema d'indicadors que permeti avaluar els projectes d'investigació i els programes docents des de la perspectiva de gènere.	4	3,4	7,4
D.5. Crear una comissió interdisciplinària per avaluar l'impacte de gènere dels projectes de recerca presentats a les convocatòries de la Universitat.	4	3,1	7,4
A.7. Presentar les dades d'aspirants, guanyadors i guanyadores, i composició dels tribunals desagregades per sexe.	3	2,4	7,1
B.16. Garantir la presència equilibrada de dones en doctorats honoris causa.	3	2,9	7,3
C.11. Garantir que en les demandes de canvi de grup tinguin preferència l'alumnat que és cuidador principal de persones dependents.	3	2,4	8,0
C.2. Introduir la perspectiva de gènere en els plans de salut i de prevenció de riscos laborals i dissenyar polítiques de disminució de risc que tinguin en compte les diferències i desigualtats de gènere.	3	1,9	8,3
C.6. Diagnosticar i promoure que la distribució de les activitats dels plans docents no evidencii diferències de gènere en relació al tipus d'assignatura.	3	2,9	8,3
C.7. Impulsar els deganats, les direccions de centre i de departament a informar, en els acords interns de planificació, sobre l'aplicació d'estratègies d'equilibri entre els sexes en curs d'elaboració o adoptades.	3	2,8	8,0
C.8. Promoure l'accés a la formació a les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període de permís per cura d'una persona dependent o després d'una baixa per llarga malaltia.	3	2,2	7,7
D.6. Crear un sistema d'ajuts a projectes de recerca que contribueixin a implementar mesures encaminades a l'eliminació del sexisme, en les condicions de treball, docència o recerca de la Universitat.	3	2,9	7,2
B.1 . Vetllar per l'equilibri entre dones i homes en la composició dels tribunals.	2	2,1	8,3
B.3. Revisar amb perspectiva de gènere el reglament de concursos de contractació del professorat i personal de l'administració i serveis laboral permanent.	2	2,6	7,9
B.8. Garantir i potenciar una presència creixent de dones expertes en les comissions suprauniversitàries i els projectes internacionals.	1	2,9	8,4

*Ordenades segons el nombre de casos en les mesures no ha estat avaluades.

Amb l'objectiu d'oferir una visió més resumida i agrupada dels resultats anteriors, s'han classificats les mesures segons tres tipologies (aquestes tipologies s'han utilitzat també en l'apartat on presentem els resultats generals de les taules de treball):

- a) Dimensió on es vol incidir:
 - o Condicions de treball

- Visibilitat
 - Gestió
 - Docència
 - Recerca
- b) Tipus de política:
- Destinar recursos
 - Equilibrar la plantilla
 - Generar informació
 - Incrementar la presència de dones
 - Introduir la perspectiva de gènere
- c) Destinatàries o destinataris de les mesures:
- PDI
 - PAS i PDI
 - Càrrecs acadèmics
 - Comunitat Universitària
 - Dones
 - Altres

Taula 29: Puntuació de les mesures segons el tipus de política

Tipus de política	Puntuació mitjana (1)	Mitjana del nombre de respostes (2)	Mitjana del nombre de no contesta
Destinar recursos	7,4	7,0	5,0
Equilibrar plantilla	7,8	8,8	3,2
Generar informació	7,8	7,7	4,3
Incrementar presència de dones	7,3	8,2	3,8
Introduir la perspectiva de gènere	7,7	8,0	4,0
Total	7,7	7,9	4,1

(1) La puntuació de les mesures va de 1 a 10. La puntuació mitjana s'ha calculat a partir de les puntuacions mitjanes de les mesures que formen part de cada tipus de política.

(2) El nombre màxim de mesures puntuades és de 12.

Taula 30: Puntuació de les mesures segons el destinatari de la mesura

Destinatari	Promig de la puntuació mitjana (1)	Nombre de respostes (2)	Nombre de no contesta
Alumnat	7,5	8,5	3,5
Càrrecs acadèmics i de gestió	7,6	7,0	5,0
Comunitat universitària	8,0	7,4	4,6
Dones	7,5	7,7	4,3

Continuació

Destinatari	Promig de la puntuació mitjana (1)	Nombre de respostes (2)	Nombre de no contesta
PAS	8,6	8,0	4,0
PDI	7,9	7,9	4,1
PDI i PAS	7,7	8,6	3,4
Personal de concessionàries	5,4	8,0	4,0
Total	7,7	7,9	4,1

(1) La puntuació de les mesures va de 1 a 10. La puntuació mitjana s'ha calculat a partir de les puntuacions mitjanes de les mesures que formen part de cada tipus de política.

(2) El nombre màxim de mesures puntuades és de 12.

Taula 31: Nombre de mesures puntuades, no puntuades i el promig de la puntuació mitjana agrupades segons la dimensió on és vol incidir

Dimensió on és vol incidir	Promig de la puntuació mitjana (1)	Nombre de respostes (2)	Nombre de no contesta
Condicions de treball	8,0	8,3	3,8
Docència	7,9	7,5	4,5
Docència i Recerca	7,4	8,0	4,0
Gestió	7,5	7,0	5,0
Publicacions	7,3	7,5	4,5
Recerca	7,4	8,4	3,6
Visibilitzar	7,6	7,8	4,2
Total	7,7	7,9	4,1

(1) La puntuació de les mesures va de 1 a 10. La puntuació mitjana s'ha calculat a partir de les puntuacions mitjanes de les mesures que formen part de cada tipus de política.

(2) El nombre màxim de mesures puntuades és de 12.

Resultats de les taules de treball: Valoració de les mesures de gènere

El propòsit del Seminari Interuniversitari sobre Polítiques Universitàries de Gènere ha estat el d'abordar l'acció positiva adreçada a combatre el sexisme com un esforç comú. Són moltes les mesures possibles. Al mateix temps, l'oportunitat de la seva aplicació depèn en molt bona mesura de factors atribuïbles a la pluralitat de realitats amb les que es troben immerses les diverses universitats, no tant heterogènies, però, que impedeixin un treball de reflexió comú i la recerca d'accions de caràcter transversals a totes les universitats.

Els resultats de les taules de treball

A continuació es presenten els resultats de les quatre taules de treball. Per cadascun dels eixos a l'entorn del quals s'han organitzat es mostra: a) la valoració de les mesures posades a debat, b) un breu resum dels continguts del debat sobre la pertinència i grau d'aplicabilitat de les mateixes, actuacions alternatives, i possibles recomanacions a les autoritats acadèmiques de les nostres universitats.

Per tal de valorar les mesures posades a debat, s'ha utilitzat el mètode Delphi. Consisteix en comparar cadascuna de les mesures proposades amb la resta. Atès que les mesures proposades a cada taula han estat 10, el nombre de combinacions sobre les que pronunciar-se ha estat de 45 per a cada taula. El nombre de total de vots emesos en cada taula de treball ha estat variable, en funció del nombre de participants.

Eix A: Visibilitat, sensibilització i creació d'estat d'opinió sobre la implementació de polítiques de gènere

Taula 32. Importància assignada a les mesures de l'Eix A

A. Visibilitat, sensibilització i creació d'estat d'opinió sobre la implementació de polítiques de gènere.	Freqüència	% columna
A.1 Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al personal d'administració i serveis desagregades per sexe.	78	19,3
A.10 Organitzar jornades sobre l'estat de la docència i la recerca des de la perspectiva de gènere.	60	14,8
A.7 Presentar les dades d'aspirants, guanyadors i guanyadores, i composició dels tribunals desagregades per sexe.	52	12,8
A.3 Respecte del personal acadèmic, fer públiques les dades de cada departament segons la categoria, desagregades per sexe.	48	11,9
A.6 Visualitzar en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere.	45	11,1
A.5 Presentar les dades de tots els òrgans de representació desagregades per sexe.	39	9,6
A.2 Respecte de l'alumnat, fer públiques les dades de la titulació i rendiment acadèmic desagregades per sexe.	37	9,1
A.4 Respecte del personal de l'administració i servei, fer públiques les dades de cada centre de treball i categoria desagregades per sexe.	37	9,1
A.9 Celebrar institucionalment el Dia de la Dona.	5	1,2
A.8 Realitzar un acte de reconeixement a la persona o entitat que s'hagi distingit en la defensa dels drets de la dona en l'àmbit català.	4	1,0
Total	405	100

Resum del debat sobre l'Eix A

CONSIDERACIONS GENERALS

- En els resultats del Delphi es destaquen dos grups de mesures com les més puntuades: d'una banda, fer visible la discriminació de gènere en la universitat a través de dades estadístiques, i d'una altra, organitzar jornades sobre recerca i docència des de la perspectiva de gènere.
- Existeix un elevat consens en la importància de desagregar les dades estadístiques per sexe, per tal de restar força als arguments que justifiquen la discriminació per motiu de l'autoexclusió.
- La discussió s'ha centrat en aquest darrer punt i en consideracions sobre recerca i docència des de la perspectiva de gènere.

VISIBILITAT/ SENSIBILITZACIÓ I ESTADÍSTIQUES/DADES

- En relació a les mesures proposades en el Delphi, s'apunta la necessitat d'elaborar altres estadístiques més aprofundides: temps que s'inverteix en el desenvolupament de la carrera acadèmica, llicències familiars d'homes i dones, i a nivell de personal d'administració i serveis, composició per sexe en els òrgans de direcció i gerència.
- Més en general, s'apunta la necessitat de tenir més en compte el personal d'administració i serveis a l'hora d'elaborar propostes d'igualtat en el marc universitari.
- Es constata que una cosa és elaborar les estadístiques, i un altra fer-les públiques i que arribin a la comunitat universitària, així com a l'exterior. Es considera que fer pública la informació a través de la memòria del curs i pàgines web restringeix el públic que accedeix a dita informació. S'esmenten algunes iniciatives de publicació interessants, com ara la premsa de distribució gratuïta i no gratuïta, campanyes a la universitat amb instal·lació de plafons i altres mitjans, etc. També es podria donar una visibilitat més quotidiana a la discriminació de gènere (a través de cartells, pins, etc).
- En relació a possibles mesures conflictives proposades en el Delphi, es comenta l'existència de resistències en el si dels Departaments, en tot allò que fa referència a la igualtat de sexes en la carrera acadèmica. Tal com han mostrat les votacions, la majoria d'intervencions remarquen la importància d'elaborar les dades dels concursos del PDI desagregades per sexe; assenyalen com a raó principal el fet que hi ha obstacles importants en l'accés de les dones a les categories més altes del professorat.

VISIBILITAT/ SENSIBILITZACIÓ I RECONeixEMENT/ACCIÓ (ACTES DE RECONeixEMENT, CELEBRACIONS, LLENGUATGE NO SEXISTA, JORNADES...)

- Tant per les puntuacions atorgades en el Delphi, com per la absència de comentaris al respecte en la discussió posterior, aquest eix no ha despertat d'interès entre les participants en la taula.

RECOMANACIONS

De forma general es proposa la realització d'unes jornades sobre la recerca i la docència des d'una perspectiva de gènere

- Es lamenta la manca de sensibilització respecte aquesta qüestió en el professorat universitari. Es proposa la realització de formació del professorat que augmenti la sensibilitat respecte la perspectiva de gènere, i més en general respecte de les polítiques d'igualtat.
- Cal que s'estengui la perspectiva de gènere a la recerca i la docència. Hi ha acord general que aquesta mesura resultarà conflictiva.
- S'està d'acord que és fonamental el reconeixement dels estudis de gènere com un camp per si mateix, no tan sols a nivell de departament i universitat, sinó també a nivell oficial en els plans d'estudis.
- En aquest sentit, es discuteix la situació actual de la negociació política a Madrid. S'aspira a la inclusió de la perspectiva de gènere com a una assignatura troncal en totes les titulacions. En relació a això, caldria vetllar com s'aplica aquesta hipotètica mesura. Caldria procurar la definició precisa i homologació d'aquests coneixements, de manera que estigui ben definit i pautat quins coneixements ha de tenir la persona que dóna aquesta assignatura, i no se'n degradi el contingut. De la mateixa manera, cal garantir que afavoreixi sortides professionals i no es limiti a un complement de "cultura general".
- Pel que fa a la investigació des de la perspectiva de gènere, es destaca la descompensació entre el volum de recerca existent i el grau de reconeixement de la mateixa. La investigació de gènere s'enfoca encara des d'una perspectiva "voluntarista". S'assenyala l'existència d'algunes mesures que afavoreixen les investigadores en les bases de determinats concursos, però lamentablement no existeix un "àrea" de coneixement específica referida als estudis de gènere.

Eix B: Equilibri entre dones i homes en la participació professional, promoció, i gestió universitària

Taula 33. Importància assignada a les mesures de l'Eix B

B. Equilibri entre dones i homes en la participació professional, promoció i gestió universitària.	Freqüència	% columna
B.7 Normativa sobre representació equilibrada en els òrgans de govern.	81	16,0
B.9 Realitzar estudis exploratoris per tal de detectar els obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisió.	77	15,2
B.8 Aprovar un pla de formació orientat amb sensibilitat de gènere, adreçat a les persones que ocupen o poden arribar a ocupar posicions de responsabilitat en la gestió.	74	14,6
B.3 Per a les noves contractacions o canvis de categoria, en igualtat de condicions, incentivar amb recursos addicionals l'equilibri entre la proporció de dones i d'homes en les diverses categories del personal acadèmic i de l'administració i serveis.	62	12,3
B.5 Garantir una presència creixent de dones expertes en les comissions suprauniversitàries i els projectes internacionals.	50	9,9
B.2 Revisar amb perspectiva de gènere el reglament de concursos de contractació del professorat i personal de l'administració i servei laboral permanent .	45	8,9
B.1 Vetllar per l'equilibri entre dones i homes en la composició dels tribunals.	42	8,3
B.10 Incrementar el nombre de dones entre els experts, conferenciants i convidats als actes institucionals, els centres i els departaments.	33	6,5
B.6 Equilibrar la dedicació docent per tal de crear condicions per a la participació de les dones en projectes de recerca.	29	5,7
B.4 Garantir que els convenis de la universitat amb empreses concessionàries contemplin l'accés a les dades i a la informació sobre la política d'igualtat d'oportunitats i organització del treball amb perspectiva de gènere.	13	2,6
Total	506	100

Resum del debat de l'Eix B

CONSIDERACIONS GENERALS

- S'expressa un acord general en relació amb els resultats del Delphi.
- Es constata que no es competeix en igualtat d'oportunitats en la trajectòria acadèmica entre dones i homes. Les dones en resulten penalitzades.
- Les mesures que s'han de dur a terme han de ser de dues menes: a) mesures d'aplicació immediata i b) mesures que garanteixin igualtat a llarg termini.

Alhora, es considera que són igual d'importants les mesures encaminades a la realització d'estudis com les que incideixin en la pràctica quotidiana.

- Necessitat de concretar què comporta parlar d'equilibri. Equilibri en relació amb què? Es proposa diferenciar entre cos elegible i cos potencial.
- Problema de la legitimitat. Perill de que es menysvalori l'arribada d'una dona a un lloc de poder si és a través de quotes i no a través de mèrits.
- Feminitzar un grup pot suposar la seva desvalorització social.

POLÍTICA DE CONTRACTACIÓ

- La universitat ha de contemplar les opcions familiars i personals? Dificultat de calibrar les diverses opcions que poden prendre les treballadores i treballadors.
- Fins a quin punt es pot intervenir socialment sobre aspectes individuals? Dificultat de modular les diverses opcions d'ordre personal amb les d'ordre institucional.
- La mesura "*Garantir que els convenis de la universitat amb empreses concessionàries contemplin l'accés a les dades i a la informació sobre la política d'igualtat d'oportunitats i organització del treball amb perspectiva de gènere*", tal i com està plantejada no és efectiva. Es proposa replantejar-la de la següent forma: que la universitat no firmi convenis amb empresa on la dona rebi un salari inferior a un home per una feina igual o equivalent. Es considera que en aquest redactat la mesura guanya en objectivitat i facilita la seva aplicació.
- Es valora positivament que el període de baixa de maternitat no es tingui en compte i no influeixi en la carrera professional de les dones.
- Es planteja la qüestió de si s'ha de corregir la desigualtat en les contractacions; si cal tenir en compte el biaix que prové d'anys posteriors; si cal actuar, si bé no s'entra en la discussió de com fer-ho.
- Es considera important poder disposar d'indicadors fiables que permetin avaluar en cada moment si les polítiques que es van aplicant funcionen. Alhora es proposa que sigui obligatori que totes les dades accessibles estiguin desagregades per sexe.

- POLÍTICA DE PROMOCIÓ INVESTIGADORA DE LES DONES
- No es pot distribuir la càrrega docent en funció del nivell de recerca si això vol dir que a més recerca menys docència.
- S'insisteix en que cal congelar el període de maternitat en la trajectòria investigadora.
- S'hauria d'indagar la situació dels grups d'investigació que no comptin amb la presència de dones.

- RECOMANACIONS
- Element a incorporar en la regulació de les contractacions: a paritat de condicions i currículum, s'ha de prioritzar la persona candidata del col·lectiu infrarepresentat.
- Element a incorporar en la regulació dels grups de recerca: a paritat de condicions i currículum, s'ha de prioritzar el grup de recerca candidat que tingui presència de dones.

Eix C: Organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere

Taula 34. Importància assignada a les mesures de l'Eix C

C. Organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere.	Freqüència	% columna
C.2 Introduir la perspectiva de gènere en els plans de salut i de prevenció de riscos laborals i dissenyar polítiques de disminució de risc que tinguin en compte les diferències i desigualtats de gènere.	108	17,1
C.6 Diagnosticar i promoure que la distribució de les activitats en els plans docents no evidencii diferències de gènere en relació al tipus d'assignatura.	88	14,0
C.4 Promoure els recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere.	84	13,3
C.9 Implementar mecanismes per tal que l'elaboració dels plans docents sigui sensible a les necessitats específiques del professorat que té cura de persones dependents.	83	13,2
C.7 Impulsar als deganats, les direccions de centre i de departament a informar, en els acords interns de planificació, sobre l'aplicació d'estratègies d'equilibri entre els sexes en curs d'elaboració o adoptades.	81,5	12,9
C.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.	62	9,8
C.5 Recollir la informació sobre eventuais situacions de discriminació, assetjament sexual o tracte vexatori al si de la universitat	46,5	7,4
C.8 Promoure l'accés a la formació a les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període de permís per cura d'una persona dependent o després d'una baixa per llarga malaltia.	33	5,2
C.3 Realitzar un inventari dels recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere.	22,5	3,6
C.10 Elaborar una guia de bones pràctiques per a reintegrar les dones i els homes després de la baixa per maternitat o paternitat.	21,5	3,4
Total	630	100

Resum del debat de l'Eix C

COMENTARI DELS RESULTATS

- Acord general en relació als resultats obtinguts en la sessió de votacions; es considera que les cinc més valorades, són mesures essencials per l'organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere: “C.2 *Introduir la perspectiva de gènere en els plans de salut i de prevenció de riscos laborals i dissenyar polítiques de disminució de risc que tinguin en compte les diferències i desigualtats de gènere.*”; “C.6 *Diagnosticar i promoure que la*

distribució de les activitats en els plans docents no evidencii diferències de gènere en relació al tipus d'assignatura.”; “C.4 Promoure els recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere.” “C.9 Implementar mecanismes per tal que l'elaboració dels plans docents sigui sensible a les necessitats específiques del professorat que té cura de persones dependents.” “C.7 Impulsar als deganats, les direccions de centre i de departament a informar, en els acords interns de planificació, sobre l'aplicació d'estratègies d'equilibri entre els sexes en curs d'elaboració o adoptades”.

- No obstant, sorprèn que les mesures amb una puntuació més alta han estat aquelles relacionades amb el pla docent; es comenta que potser es degut a un biaix en la pròpia composició de la taula i de les mateixes Jornades
- Algunes persones troben a faltar mesures encaminades a promoure la perspectiva de gènere en l'organització de les condicions de treball dels estudiants. Es considera però que l'alumnat no és pròpiament personal que treballa a la universitat, en el sentit laboral del terme. Tanmateix, del debat es desprèn que mesures que facin més visible la presència femenina a tots els llocs i en totes les responsabilitats poden contribuir a modificar certes pautes d'identificació entre el col·lectiu femení i determinades activitats i llocs de treball. Al mateix temps, es considera que bona part de les mesures proposades poden ser aplicables a qualsevol dels tres estaments que formen la universitat (PAS, alumnat i PDI) introduint les especificitats corresponents a cada col·lectiu.

CONDICIONS SOCIO SANITÀRIES

- En relació a la mesura C.5 “*Recollir la informació sobre eventuais situacions de discriminació, assetjament sexual o tracte vexatori al si de la universitat*”, es planteja la dificultat de reconèixer i ser conscients a vegades de les situacions d'assetjament sexual.
- Per aquesta raó, es considera important difondre informació sobre l'assetjament sexual i els mecanismes o protocols d'intervenció que existeixen per combatre'l. Malgrat aquesta dimensió de sensibilització sembli quelcom ja aconseguit.

CONDICIONS DE TREBALL

- La mesura C.6, *“Diagnosticar i promoure que la distribució de les activitats en els plans docents no evidencii diferències de gènere en relació al tipus d’assignatura”*, es considerada com una mesura molt important. Donada la poca conscienciació i sensibilització per part de les institucions en temes de gènere, es fonamental evidenciar la situació de discriminació que pateixen les dones en l’àmbit universitari. En aquest sentit, cal generar una cultura que promogui la igualtat de gènere.
- Destaca també la importància atorgada a la mesura C.7, *“Impulsar als deganats, les direccions de centre i de departament a informar, en els acords interns de planificació, sobre l’aplicació d’estratègies d’equilibri entre els sexes en curs d’elaboració o adoptades”*.
- Es planteja que en la distribució de l’espai també cal introduir la perspectiva de gènere. Els llocs de treball i els espais comuns no s’han dissenyat tenint en compte el gènere. Els despatxos no estan distribuïts de manera igualitària; així categories on la proporció d’homes és més elevada que la de les dones, disposen de despatxos més grans i més ben situats, i a la inversa.

RECOMANACIONS

Es proposen dues recomanacions, una per a cadascuna de les dimensions específiques que contempla l’Eix C.

- Aspectes lligats a les condicions socio-sanitàries:
S’assumeix la mesura C.2 (la més “votada” pel conjunt de la taula): *“Introduir la perspectiva de gènere en els plans de salut i prevenció de riscos laborals i dissenyar polítiques de disminució de risc que tinguin en compte les diferències i desigualtats de gènere”*.

- Aspectes lligats a la organització del treball:

La taula va acordar fer una barreja entre dues de les mesures que es proposaven: C.6 (la segona més votada) i C.7, entenen que ambdues son d’alguna manera complementàries i que caldria una recomanació de caràcter general que pogués ser adreçada al conjunt de col·lectius (PDI i PAS) que conformen la universitat. D’acord amb les esmenes presentades pels membres del grup de treball, la redacció d’aquesta nova mesura, podria ser la següent:

“Diagnosticar i promoure que la distribució de les activitats (docents, de recerca i de gestió) no evidenciï diferències de gènere. En aquest sentit, cal impulsar als òrgans de govern (decanats, direccions de centre i departaments) a informar, en els acords interns de planificació, sobre l’aplicació d’estratègies d’equilibri entre els sexes en curs d’elaboració o adoptades”.

Eix D: Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de la docència i recerca

Taula 35. Importància assignada a les mesures de l'Eix D

D. Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de docència i recerca.	Freqüència	% columna
D.6 Crear un sistema d'ajuts a projectes de recerca que contribueixin a implementar mesures encaminades a l'eliminació del sexisme, en les condicions de treball, docència o recerca de la Universitat.	69,5	13,1
D.7 Crear un programa d'ajuts a les facultats i departaments que desenvolupin projectes per a la igualtat o sensibilitat de gènere, tant en la política d'alumnat com de professorat i personal d'administració i serveis.	67	12,6
D.9 Promocionar assignatures i tercers cicles amb perspectiva de gènere adreçats a l'alumnat.	65	12,2
D.4 Elaborar un sistema d'indicadors que permeti avaluar els projectes d'investigació i els programes docents des de la perspectiva de gènere.	62	11,7
D.8 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.	61,5	11,6
D.10 Crear un programa transdisciplinari de formació de professorat sobre l'eliminació de biaixos androcèntrics en els continguts i els mètodes de docència.	59	11,1
D.3 Difondre els resultats de les recerques amb orientació de gènere.	48,5	9,1
D.5 Crear una comissió interdisciplinària per avaluar l'impacte de gènere dels projectes de recerca presentats a les convocatòries de la Universitat.	43	8,1
D.1 Crear una línia de publicacions de treballs de recerca amb orientació de gènere.	35,5	6,7
D.2 Crear una línia de publicacions i materials per a la docència.	21	3,9
Total	532	100

Resum del debat sobre l'Eix D

CONSIDERACIONS GENERALS

- Els i les integrants de la taula han considerat que certes mesures poden incloure i/o potenciar d'altres, pel que es fa imprescindible abordar els problemes des de les diverses perspectives que proporcionen les mesures.
- S'ha considerat que la redacció de les mesures ha de comprometre les institucions, càrrecs o persones a les que correspongui l'aplicació de les mateixes. En aquest sentit, les dotacions econòmiques, els indicadors de qualitat, i els compromisos polítics han estat presos com a importants.

- S'ha considerat la importància de l'avaluació de les mesures a implantar.
- Com a estratègia, s'ha considerat pertinent imaginar primer els horitzons cap a on han d'avançar les mesures, per tal de saber quines s'ha de prioritzar.
- S'ha pres com a necessari el consens entre totes les persones de la comunitat universitària sobre la importància de fer actuacions en el terreny de la promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de la docència i de la recerca, pel que resulta molt important la sensibilització de la comunitat en aquests afers.
- S'ha relacionat la promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de la docència i de la recerca amb la política de promoció de les dones a la universitat.
- S'ha cregut convenient que les investigacions que es fan sobre el gènere es tradueixin en posteriors aplicacions dels resultats.

PRODUCCIÓ DE RECERCA I DE CONEIXEMENTS

- Els i les integrants de la taula han considerat que sota aquest paràgraf s'inclouen les mesures D6, D7 i D9: D.6 *“Crear un sistema d'ajuts a projectes de recerca que contribueixin a implementar mesures encaminades a l'eliminació del sexisme, en les condicions de treball, docència o recerca de la Universitat”*; D.7 *“Crear un programa d'ajuts a les facultats i departaments que desenvolupin projectes per a la igualtat o sensibilitat de gènere, tant en la política d'alumnat com de professorat i personal d'administració i serveis”*; D.9 *“Promocionar assignatures i tercers cicles amb perspectiva de gènere adreçats a l'alumnat”*.
- Es considera necessari pressionar a les administracions per a què a l'hora de subvencionar projectes de recerca i docència es compleixin rigorosament les disposicions relatives a la inclusió de la perspectiva de gènere, així com l'equilibri entre dones i homes als equips d'investigació.
- Es proposa com a mesura “Fer obligatori que consti en el projecte d'investigació com s'augmentarà la proporció de dones en l'equip de recerca (equilibri), i com es portarà a terme la perspectiva de gènere”.
- La mesura D9 *“Promocionar assignatures i tercers cicles amb perspectiva de gènere adreçats a l'alumnat”* ha suscitat debat entre els integrats de la taula,

en el sentit d'incidir en l'*especificitat* (assignatures i programes concrets de gènere), o en la *transversalitat* (incloure la perspectiva de gènere a totes les assignatures). Per una banda, es fa necessari el primer tipus d'actuació per la dificultat que suposa introduir la perspectiva de gènere a totes les assignatures (resistències, logística). Per altre banda, es fa necessari el segon tipus d'actuació, ja que les assignatures de gènere "perillen" en el marc de l'Espai Europeu d'Educació Superior (moltes de les assignatures de gènere es troben actualment com a optatives o de lliure configuració, i podrien sortir perjudicades en l'adaptació de les universitats a l'EEES. És per tant, necessari, crear mecanismes per conservar-les). Aquest segon tipus d'actuació també es fa necessari per fer entrar la perspectiva de gènere en els nuclis durs de la ciència.

- La mesura D10, "*Crear un programa transdisciplinari de formació de professorat sobre l'eliminació de biaixos androcèntrics en els continguts i els mètodes de docència*", es pren com a conflictiva (encara que necessària) per les resistències que el professorat pugui mostrar, o per la falta de motivacions del professorat per assistir-hi. En aquest sentit s'ha fet notar la necessitat d'incloure materials didàctics sobre inclusió de la perspectiva de gènere a la docència en xarxes i portals virtuals d'accés quotidià per a ells i elles, així com materials d'autodiagnòstic sobre aquest tema.
- En relació amb el punt anterior, es proposa que el professorat expliciti en el programa de l'assignatura com es durà a terme l'aplicació de la perspectiva de gènere, i en el cas que no sigui pertinent incloure-la, ho justifiqui.
- S'ha manifestat la necessitat de proposar que en les competències instrumentals del "Tuning" europeu, s'inclogui la d'"anàlisi del gènere".
- Es creu necessari incloure el tractament de la perspectiva de gènere com a indicador de qualitat.

RESULTATS I DIFUSIÓ DELS CONEIXEMENTS

- La taula ha considerat que sota aquest paràgraf s'inclouen les mesures D1, D2 i D3: D.1 "*Crear una línia de publicacions de treballs de recerca amb orientació de gènere*"; D.2 "*Crear una línia de publicacions i materials per a la docència*"; D.3 "*Difondre els resultats de les recerques amb orientació de gènere*".
- Les mesures D1 i D2 han estat considerades com a poc eficaces.

AVALUACIÓ I CONTROL

- La taula ha considerat que sota aquest paràgraf s'inclouen les mesures D4, D5 i D8: D.4 *“Elaborar un sistema d'indicadors que permeti avaluar els projectes d'investigació i els programes docents des de la perspectiva de gènere”*; D.5 *“Crear una comissió interdisciplinària per avaluar l'impacte de gènere dels projectes de recerca presentats a les convocatòries de la Universitat”*; D.8 *“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”*.

SENSIBILITZACIÓ

- La taula ha considerat que sota aquest paràgraf s'inclouen les mesures D4, D5 i D8.

RECOMANACIÓ

- Pressionar a les administracions per a què en els contractes programa amb les universitats s'inclouin indicadors de gènere que remetin a la promoció de la recerca i de la docència de gènere.

Anàlisi general dels resultats

Amb la finalitat de facilitar l'anàlisi de les aportacions de les diferents taules de treball del Seminari sobre polítiques universitàries de gènere, es presenten a continuació els resultats reorganitzats segons els següents criteris:

- En primer lloc es presenten els globals ordenant la totalitat de mesures objecte de valoració (40) ordenades segons el nombre de vots favorables obtingut per cadascuna.
- El segon criteri aplicat en la reorganització dels resultats ha estat el classificar els resultats segons les tres tipologies utilitzades en l'apartat de presentació dels resultats dels qüestionaris (pàgina 37).

Taula 36: Mesures ordenades segons el nombre de vots obtinguts en les sessions de treball *

Mesures	N	% columna	% acumulat
A.1 Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al personal d'administració i serveis desagregades per sexe.	19,3	4,8	4,8
C.2 Introduir la perspectiva de gènere en els plans de salut i de prevenció de riscos laborals i dissenyar polítiques de disminució de risc que tinguin en compte les diferències i desigualtats de gènere.	17,1	4,3	9,1
B.7 Normativa sobre representació equilibrada en els òrgans de govern.	16,0	4,0	13,1
B.9 Realitzar estudis exploratoris per tal de detectar els obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisió.	15,2	3,8	16,9
A.10 Organitzar jornades sobre l'estat de la docència i la recerca des de la perspectiva de gènere.	14,8	3,7	20,6
B.8 Aprovar un pla de formació orientat amb sensibilitat de gènere, adreçat a les persones que ocupen o poden arribar a ocupar posicions de responsabilitat en la gestió.	14,6	3,7	24,3
C.6 Diagnosticar i promoure que la distribució de les activitats en els plans docents no evidencii diferències de gènere en relació al tipus d'assignatura.	14,0	3,5	27,8
C.4 Promoure els recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere.	13,3	3,3	31,1

Continuació

Mesures	N	% columna	% acumulat
C.9 Implementar mecanismes per tal que l'elaboració dels plans docents sigui sensible a les necessitats específiques del professorat que té cura de persones dependents.	13,2	3,3	34,4
D.6 Crear un sistema d'ajuts a projectes de recerca que contribueixin a implementar mesures encaminades a l'eliminació del sexisme, en les condicions de treball, docència o recerca de la Universitat.	13,1	3,3	37,7
C.7 Impulsar als deganats, les direccions de centre i de departament a informar, en els acords interns de planificació, sobre l'aplicació d'estratègies d'equilibri entre els sexes en curs d'elaboració o adoptades.	12,9	3,2	40,9
A.7 Presentar les dades d'aspirants, guanyadors i guanyadores, i composició dels tribunals desagregades per sexe.	12,8	3,2	44,1
D.7 Crear un programa d'ajuts a les facultats i departaments que desenvolupin projectes per a la igualtat o sensibilitat de gènere, tant en la política d'alumnat com de professorat i personal d'administració i serveis.	12,6	3,1	47,2
B.3 Per a les noves contractacions o canvis de categoria, en igualtat de condicions, incentivar amb recursos addicionals l'equilibri entre la proporció de dones i d'homes en les diverses categories del personal acadèmic i de l'administració i serveis.	12,3	3,1	50,3
D.9 Promocionar assignatures i tercers cicles amb perspectiva de gènere adreçats a l'alumnat	12,2	3,1	53,4
A.3 Respecte del personal acadèmic, fer públiques les dades de cada departament segons la categoria, desagregades per sexe.	11,9	3,0	56,3
D.4 Elaborar un sistema d'indicadors que permeti avaluar els projectes d'investigació i els programes docents des de la perspectiva de gènere.	11,7	2,9	59,2
D.8 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.	11,6	2,9	62,1
A.6 Visualitzar en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere.	11,1	2,8	64,9
D.10 Crear un programa transdisciplinari de formació de professorat sobre l'eliminació de biaixos androcèntrics en els continguts i els mètodes de docència.	11,1	2,8	67,7
B.5 Garantir una presència creixent de dones expertes en les comissions suprauniversitàries i els projectes internacionals.	9,9	2,5	70,1
C.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.	9,8	2,5	72,6
A.5 Presentar les dades de tots els òrgans de representació desagregades per sexe	9,6	2,4	75,0
A.4 Respecte del personal de l'administració i servei, fer públiques les dades de cada centre de treball i categoria desagregades per sexe.	9,1	2,3	77,3
A.2 Respecte de l'alumnat, fer públiques les dades de la titulació i rendiment acadèmic desagregades per sexe.	9,1	2,3	79,6
D.3 Difondre els resultats de les recerques amb orientació de gènere.	9,1	2,3	81,9
B.2 Revisar amb perspectiva de gènere el reglament de concursos de contractació del professorat i personal de l'administració i servei laboral permanent .	8,9	2,2	84,1
B.1 Vetllar per l'equilibri entre dones i homes en la composició dels tribunals.	8,3	2,1	86,2
D.5 Crear una comissió interdisciplinària per avaluar l'impacte de gènere dels projectes de recerca presentats a les convocatòries de la Universitat.	8,1	2,0	88,2
C.5 Recollir la informació sobre eventuais situacions de discriminació, assetjament sexual o tracte vexatori al si de la universitat	7,4	1,8	90,0
D.1 Crear una línia de publicacions de treballs de recerca amb orientació de gènere.	6,7	1,7	91,7
B.10 Incrementar el nombre de dones entre els experts, conferenciant i convidats als actes institucionals, els centres i els departaments.	6,5	1,6	93,3

Continuació

Mesures	N	% columna	% acumulat
B.6 Equilibrar la dedicació docent per tal de crear condicions per a la participació de les dones en projectes de recerca.	5,7	1,4	94,8
C.8 Promoure l'accés a la formació a les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període de permís per cura d'una persona dependent o després d'una baixa per llarga malaltia.	5,2	1,3	96,1
D.2 Crear una línia de publicacions i materials per a la docència.	3,9	1,0	97,1
C.3 Realitzar un inventari dels recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere.	3,6	0,9	97,9
C.10 Elaborar una guia de bones pràctiques per a reintegrar les dones i els homes després de la baixa per maternitat o paternitat.	3,4	0,9	98,8
B.4 Garantir que els convenis de la universitat amb empreses concessionàries contemplin l'accés a les dades i a la informació sobre la política d'igualtat d'oportunitats i organització del treball amb perspectiva de gènere.	2,6	0,6	99,4
A.9 Celebrar institucionalment el Dia de la Dona.	1,2	0,3	99,8
A.8 Realitzar un acte de reconeixement a la persona o entitat que s'hagi distingit en la defensa dels drets de la dona en l'àmbit català.	1,0	0,2	100
Total	400	100	

* Atès que el nombre de participants en les taules de treball ha estat variable, els vots es presenten ponderats per tal de fer comparables els resultats de les diferents taules de treball. A causa de la ponderació, el nombre de vots pot ser un nombre amb decimals.

Taula 37: Puntuació obtinguda. Mesures agrupades segons la dimensió sobre la que incideixen i el tipus de política *

Dimensió on es vol incidir		Tipus de política					Total
		Destinar recursos	Equilibrar la plantilla	Generar informació	Incrementar la presència de dones	Introduir la perspectiva de gènere	
Condicions de treball	N	25,6	28,2	14,4	0	56,7	124,8
	% c	49,9	63,8	8,3	0	49,6	31,2
Visibilitat	N	0	0	94,3	6,5	0	100,8
	% c	0	0	54,2	39,8	0	25,2
Gestió	N	12,6	16,0	28,2	0	14,6	71,4
	% c	24,6	36,2	16,2	0	12,8	17,8
Docència	N	0	0	0	0	34,9	34,9
	% c	0	0	0	0	30,5	8,7
Recerca	N	13,1	0	0	9,9	8,1	31,0
	% c	25,5	0	0	60,2	7,1	7,8
Docència i Recerca	N	0	0	26,5	0	0	26,5
	% c	0	0	15,2	0	0	6,6
Publicacions	N	0	0	10,6	0	0	10,6
	% c	0	0	6,1	0	0	2,7
Total	N	51,2	44,2	173,9	16,4	114,3	400
	% c	100	100	100	100	100	100

* Atès que el nombre de participants en les taules de treball ha estat variable, els vots es presenten ponderats per tal de fer comparables els resultats de les diferents taules de treball. A causa de la ponderació, el nombre de vots pot ser un nombre amb decimals.

Taula 38: Puntuació obtinguda. Mesures agrupades segons el destinatari i el tipus de política *

Destinatari	Tipus de política						Total
	Destinar recursos	Equilibrar la plantilla	Generar informació	Incrementar la presència de dones	Introduir la perspectiva de gènere		
PDI	N	0	0	48,9	0	57,9	106,8
	% c	0	0	28,1	0	50,6	26,7
PDI i PAS	N	25,3	22,4	16,3	0	27,0	91,0
	% c	49,4	50,8	9,3	0	23,6	22,7
Càrrecs acadèmics i de gestió	N	12,6	16,0	22,6	0	14,6	65,8
	% c	24,6	36,2	13,0	0	12,8	16,4
Comunitat universitària	N	13,3	0	51,7	0	0	65,0
	% c	26,0	0	29,7	0	0	16,3
Dones	N	0	5,7	16,2	16,4	0	38,3
	% c	0	13,0	9,3	100	0	9,6
Altres	N	0	0	18,3	0	14,8	33,1
	% c	0	0	10,5	0	12,9	8,3
Total	N	51,2	44,2	173,9	16,4	114,3	400
	% c	100	100	100	100	100	100

* Atès que el nombre de participants en les taules de treball ha estat variable, els vots es presenten ponderats per tal de fer comparables els resultats de les diferents taules de treball. A causa de la ponderació, el nombre de vots pot ser un nombre amb decimals.

Recomanacions

Com a resultat de les activitats desenvolupades en les quatre taules de treball i en la sessió plenària del Seminari sobre Polítiques Universitàries de Gènere, es van definir les següents recomanacions per part de les i els assistents a la jornada:

1. Realització d'unes jornades sobre la recerca i la docència des d'una perspectiva de gènere.
2. Formació del professorat adreçada a sensibilitzar sobre la perspectiva de gènere, i en particular respecte de les polítiques d'igualtat.
3. Incorporar la perspectiva de gènere a la recerca i la docència.
4. Atorgar reconeixement als estudis de gènere com un camp específic, no tan sols a nivell de departament i universitat, sinó també a nivell oficial en els plans d'estudis:
 - a. Promoure la creació d'una "àrea" de coneixement específica referida als estudis de gènere.
 - b. Definir sortides professionals.
5. Incloure la perspectiva de gènere com a una assignatura troncal en totes les titulacions. En relació a això, caldria vetllar:
 - a. Per a l'aplicació d'aquesta mesura.
 - b. Per a la definició precisa i homologació d'aquests coneixements, de manera que estigui ben definit i pautat quins coneixements ha de tenir la persona que dóna aquesta assignatura, i no se'n degradi el contingut.

6. En la regulació dels criteris de contractació, incorporar que a paritat de condicions i currículum, es prioritzi la persona candidata del col·lectiu infrarepresentat.
7. En la regulació dels grups de recerca, incorporar que a paritat de condicions i currículum, es prioritzi el grup de recerca candidat que tingui presència de dones.
8. Introduir la perspectiva de gènere en els plans de salut i prevenció de riscos laborals i dissenyar polítiques de disminució de risc que tinguin en compte les diferències i desigualtats de gènere.
9. Diagnosticar i promoure que la distribució de les activitats (docents, de recerca i de gestió) no evidenciï diferències de gènere. Impulsar als òrgans de govern (decanats, direccions de centre i departaments) a informar, en els acords interns de planificació, sobre l'aplicació d'estratègies d'equilibri entre els sexes en curs d'elaboració o adoptades.
10. Impulsar a les administracions per tal que en els contractes programa amb les universitats s'incloguin indicadors de gènere que remetin a la promoció de la recerca i de la docència de gènere.

Annex 1: Programa

Hora	Sala	Contingut
10:30-11:00	Lluís Vives	Inauguració: - Lluís Ferrer, Rector de la Universitat Autònoma de Barcelona - Anna Cros, Vicerectora de Relacions Institucionals i Comissionada per a Polítiques de Gènere a la Universitat Autònoma de Barcelona.
11:00 –12:00	John M. Keynes (Sessió simultània)	Taula A. Visibilitat, sensibilització i creació d'estat d'opinió sobre la implementació de polítiques de gènere. Facilitador: Xavier Rambla
	Marie Curie (Sessió simultània)	Taula B. Equilibri entre dones i homes en la participació professional, la promoció i la gestió universitària. Facilitador: Enrico Mora
	Lluís Vives (Sessió simultània)	Taula C. Organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere. Facilitadora: Pilar Carrasquer
	Jean Piaget (Sessió simultània)	Taula D. Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de docència i recerca. Facilitadora: Teresa Torns
12:00-12:30	Pausa-Cafè	
12:30-14:00	John M. Keynes (Sessió simultània)	Taula A. Visibilitat, sensibilització i creació d'estat d'opinió sobre la implementació de polítiques de gènere.
	Marie Curie (Sessió simultània)	Taula B. Equilibri entre dones i homes en la participació professional, la promoció i la gestió universitària.
	Lluís Vives (Sessió simultània)	Taula C. Organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere.
	Jean Piaget (Sessió simultània)	Taula D. Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de docència i recerca.
14:00-16:00	Pausa-Dinar	
16:00-17:30	Lluís Vives (Plenari)	Presentació dels resultats del qüestionari a universitats sobre polítiques de gènere, conclusions de les taules de treball i debat final: María Jesús Izquierdo, Xavier Rambla, Enrico Mora, Pilar Carrasquer, Teresa Torns.
17:30-18:00	Lluís Vives (Plenari)	Cloenda: - Anna Cros, Vicerectora de Relacions Institucionals i Comissionada per a Polítiques de Gènere a la Universitat Autònoma de Barcelona - Mònica Geronès, Directora del Pla d'Acció i Desenvolupament de les Polítiques de Dones. Institut Català de les Dones - María Jesús Izquierdo, Directora de l'Observatori per a la Igualtat de la Universitat Autònoma de Barcelona
18:00-18:30	Cocktail d'acomiadament	

Annex 2: Assistents al seminari de polítiques universitàries de gènere

Participants	Posició	Institució representada
Álvarez, Joaquina	Presidenta de l'AMIT a Catalunya	Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas
Belvis, Francesc	Suport tècnic del seminari	Universitat Autònoma de Barcelona
Bertran, Carme	Vicerectora d'Organització, Comunicació i Qualitat	Universitat de Girona
Bosch, Esperança	Directora de l'Observatori per a la Igualtat d'Oportunitats i Cap del Grup de Recerca d'Estudis de Gènere	Universitat de les Illes Balears
Calvet, Dolors	Membre del Grup de Recerca d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia (GIOPACT). Professora	Universitat Politècnica de Catalunya
Cañellas, Núria	Cap de l'Àrea de Planificació i Seguiment del Pla d'Acció i Desenvolupament de les Polítiques de Dones	Institut Català de les Dones
Carrasquer, Pilar	Facilitadora del seminari	Universitat Autònoma de Barcelona
Casals, Muriel	Representant de la UAB a la Comissió Xarxa Lluís Vives	Universitat Autònoma de Barcelona
Colldeforns, Laura	Suport tècnic del seminari	Universitat Autònoma de Barcelona
Crespo, Esther	Cap de Comunicació i Promoció	Universitat Autònoma de Barcelona
Cros, Anna	Vicerectora de Relacions Institucionals	Universitat Autònoma de Barcelona
Cuadrada, Coral	Institut Interuniversitari d'Estudis de Gènere	Universitat Rovira i Virgili
Duarte, Laura	Suport tècnic del seminari	Universitat Autònoma de Barcelona
Escoda, Joan Josep	Professor i Investigador Departament de Pedagogia Sistemàtica i Social	Universitat Autònoma de Barcelona

Continuació

Participants	Posició	Institució representada
Espadalé, Maria	Cap de Coordinació Institucional	Universitat Autònoma de Barcelona
Fatsini, Esther	Centre d'Estudis Interdisciplinars de la Dona	Universitat de Vic
Ferrer, Lluís	Rector	Universitat Autònoma de Barcelona
Ferrer, Victòria	Responsable de l'Àrea de Gènere de l'Observatori per a la Igualtat	Universitat de les Illes Balears
Figuerola, Carme	Vicerecтора de Relacions Internacionals i Cooperació	Universitat de Lleida
Folch, Gustau	Gerent	Universitat Autònoma de Barcelona
Garsaball, Marta	Suport tècnic del seminari	Universitat Autònoma de Barcelona
Geronès, Mònica	Directora del Pla d'Acció i Desenvolupament de les Polítiques de Dones	Institut Català de les Dones
Girona, Victòria	Vicerecтора de Professorat	Universitat de Barcelona
Gómez, Pep	Cap del Gabinet de Planificació i Avaluació	Universitat de Girona
Gutiérrez-Otero, Anabel	Suport tècnic del seminari	Universitat Autònoma de Barcelona
Iglesias, Marisa	Facultat de Dret	Universitat Pompeu Fabra
Izquierdo, María Jesús	Directora de l'Observatori per a la Igualtat	Universitat Autònoma de Barcelona
Juvinyà, Dolors	Catedràtica de l'Escola d'Infermeria	Universitat de Girona
Libori, Àurea	Cap del Servei de Comunicació i Promoció	Universitat Politècnica de Catalunya
López, Julia	Facultat de Dret	Universitat Pompeu Fabra
Marques, Marisol	Vicerecтора de Relacions Institucionals i Pro.Territorial	Universitat Politècnica de Catalunya
Martín, Antonio	Director del Departament de Sociologia	Universitat Autònoma de Barcelona
Martínez, Màrius	Degà de la Facultat de Ciències de l'Educació	Universitat Autònoma de Barcelona
Martínez, Carme	Comissió Dona i Ciència. Membre del grup de recerca d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia (GIOPACT). Professora	Universitat Politècnica de Catalunya
Mas, Sílvia	Directora del Servei d'Idiomes i membre de la Comissió Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya	Universitat Abat Oliba

Continuació

Participants	Posició	Institució representada
Miguélez, Faustino	Departament Sociologia	Universitat Autònoma de Barcelona
Miquel, Victòria	Comissió Dona i Ciència. Directora de projectes	Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de la Recerca
Moliner, Rosa	Vicerecтора de Relacions Institucionals	Universitat de València
Moltó, Maria Lluïsa	Directora Institut Universitari d'Estudis de la Dona	Universitat de València
Mora, Enrico	Facilitador del seminari	Universitat Autònoma de Barcelona
Moreno, Blanca	Professora de Sociologia al Departament de Gestió d'Empreses	Universitat Rovira i Virgili
Morrás, María	Vicerecтора de Potsgrau, Doctorat i Relacions Institucionals	Universitat Pompeu Fabra
Navarro, Capilla	Becària de l'Observatori per a la Igualtat d'Oportunitats	Universitat de les Illes Balears
Olivé, Carme	Professora	Universitat de Barcelona
Olivella, Rosa	Tècnica del Servei de Sistemes d'Informació Geogràfica i Teledetecció	Universitat de Girona
Palencia, Rosa María	Departament de Comunicació Audiovisual i Publicitat	Universitat Autònoma de Barcelona
Pallarés, Montserrat	Vicerecтора d'Investigació	Universitat Autònoma de Barcelona
Pastor, Inma	Professora de Sociologia al Departament de Gestió d'Empreses	Universitat Rovira i Virgili
Peral, Antonio	Vicegerent de l'Àmbit de Recursos Humans	Universitat Autònoma de Barcelona
Pla, Reyes	Adjunta a la Vicerecтора d'Economia per a la Prevenció, la Salut i la Seguretat	Universitat Autònoma de Barcelona
Puigpelat, Francesca	Degana de la Facultat de Dret	Universitat Autònoma de Barcelona
Quiroga, Águeda	Professora del Departament de Ciències Polítiques i Socials	Universitat Pompeu Fabra
Ramalhinho, Helena	Departament d'Economia i Empresa	Universitat Pompeu Fabra
Rambla, Xavier	Facilitador del seminari	Universitat Autònoma de Barcelona
Ramos, Marian	Tècnica Superior d'Investigació. Institut Universitari d'Estudis de la Dona	Universitat de València
Rifa, Montserrat	Departament de Didàctica de l'Expressió Musical, Plàstica i Corporal. Professora i investigadora de la Facultat de Ciències de l'Educació	Universitat Autònoma de Barcelona
Rodríguez, Maria Àngels	Administradora i Responsable de Qualitat de l'Escola Universitària de Turisme i Direcció Hotelera	Universitat Autònoma de Barcelona

Continuació

Participants	Posició	Institució representada
Salvà, Francesca	Vicerectora de Relacions Exteriors	Universitat de les Illes Balears
Solé, Montserrat	Cap del Servei de Programació Universitària i Professorat. Direcció General d'Universitats	Direcció General d'Universitats, Recerca i Societat de la Informació
Tomás, Marina	Directora del Departament de Pedagogia Aplicada	Universitat Autònoma de Barcelona
Torns, Teresa	Facilitadora del seminari	Universitat Autònoma de Barcelona
Unzeta, Mercè	Vicerectora de Relacions Exteriors i de Cooperació	Universitat Autònoma de Barcelona
Vayreda, Agnès	Professora de Humanitats i Filologia, i investigadora del grup GIRCOM	Universitat Oberta de Catalunya
Valverde, Olga	Departament de Ciències Experimentals i de la Salut	Universitat Pompeu Fabra
Vilardell, Immaculada	Vicerectora d'Economia	Universitat Autònoma de Barcelona

UAB

Universitat Autònoma
de Barcelona

Observatori per a la Igualtat de la UAB
<http://www.uab.es/observatori-igualtat>