

**Segon pla d'acció per a la igualtat
entre dones i homes a la
Universitat Autònoma de Barcelona**

Quadrienni 2008-2012

(Acord del Consell de Govern de 9 de juny de 2008)

Preàmbul	3
Diagnòstic de la situació	4
Personal acadèmic.....	4
Personal d'administració i serveis.....	8
Alumnat.....	10
Elaboració, aprovació i execució del pla.....	13
Eixos i mesures.....	13
Eix 1: Visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió.....	15
Eix 2: L'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional.....	16
Eix 3: Organització de les condicions del treball amb perspectiva de gènere.....	17
Eix 4: Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca	18
Eix 5: Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions	18

Preàmbul

El període de temps transcorregut des de l'aprovació del Primer pla d'acció de la nostra universitat per al bienni 2006-2007 fins a la presentació d'aquest segon pla és relativament curt; però una sèrie de canvis produïts en el marc legal han contribuït a legitimar encara més la iniciativa que va tenir la nostra universitat l'any 2006 d'aprovar un pla d'igualtat que ha estat el primer que s'ha desenvolupat a les universitats catalanes.

Les principals novetats normatives que serveixen de referència per a la definició de les mesures incloses en el pla són les següents:

Actualment, la *Ley orgánica 3/2007, de 22 de març, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* que, en el seu article 45, estableix que les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors hauran d'elaborar i aplicar plans d'igualtat, ens dota d'un marc que orienta i reforça les actuacions ja iniciades en el nostre primer pla.

- Pel que respecta a la introducció del principi d'igualtat en la política d'educació, l'article 24 incorpora "La integració de l'estudi i aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent del professorat."
- Pel que respecta a l'àmbit de l'educació superior, l'article 25 estableix que "les universitats públiques han de fomentar l'ensenyança i investigació sobre el significat i abast de la igualtat entre dones i homes", més concretament, "la inclusió en els plans d'estudi que procedeixi, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre les dones i els homes", "la creació de postgraus específics" i "la realització d'estudis i investigacions especialitzades en la matèria".
- L'article 20, referit a les estadístiques i estudis, estableix que s'ha "d'incloure sistemàticament la variable sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es duguin a terme".
- El principi d'acció positiva queda recollit a l'article 11, on s'introdueix la necessitat d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per tal de corregir situacions de desigualtat respecte dels homes.
- El caràcter transversal del principi d'igualtat de tracte queda recollit en l'article 15: "Les Administracions públiques l'integraran de forma activa en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de les seves activitats.
- Quant a l'accés als nivells de presa de decisions, al llarg del text de la llei es fa menció reiterada a l'establiment d'equilibri en la presència de dones i homes.

Una segona llei, també aprovada l'any 2007, la *Ley orgánica 4/2007, de 12 d'abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*, contribueix a enquadrar el principi d'igualtat en el marc acadèmic. En el seu *Preámbulo* s'indica que "Aquesta Llei no oblida el paper de la universitat com a transmissora essencial de valors. El

repte de la societat actual per aconseguir una societat tolerant i igualitària, en la qual es respectin els drets i llibertats fonamentals i d'igualtat entre homes i dones, ha d'arribar, sens dubte, a la universitat. Aquesta Llei impulsa la resposta de les universitats a aquest repte a través no només de la incorporació d'aquests valors com a objectius propis de la universitat i de la qualitat de la seva activitat, sinó mitjançant l'establiment de sistemes que permetin arribar a la paritat en els òrgans de representació i a una major participació de la dona en els grups d'investigació. Els poders públics han de suprimir els obstacles que impedeixen que les dones estiguin presents en els òrgans de govern de les universitats i en el nivell més elevat de la funció pública docent i investigadora, d'acord amb el percentatge que representen entre els llicenciats universitaris. A més, aquesta reforma introdueix la creació de programes específics sobre la igualtat de gènere, d'ajuda a les víctimes del terrorisme i l'impuls de polítiques actives per garantir la igualtat d'oportunitats a les persones amb discapacitat."

Diagnòstic de la situació

A continuació, es presenten algunes dades sobre la situació de les dones en els tres estaments de la comunitat universitària: el personal acadèmic i el personal d'administració i serveis i l'alumnat. Es considera que els canvis que es produeixen al llarg del temps no es poden atribuir a l'existència de polítiques d'igualtat, atès que només són un dels factors de transformació de la nostra realitat. En conjunt, es pot constatar que la desigual situació de les dones a la universitat no és un problema susceptible de ser resolt a curt termini, tot i que la tendència apunta cap a un equilibri creixent entre els dos sexes.

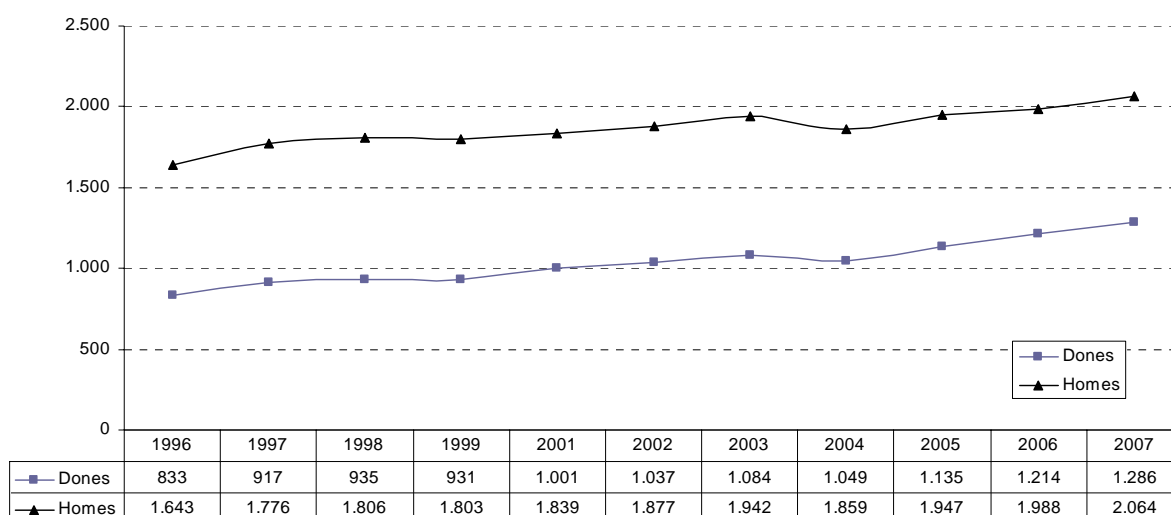
Cal destacar que la nostra universitat es troba en una conjuntura de renovació del personal acadèmic i d'administració i serveis, per la qual cosa es considera especialment important l'aplicació del nostre compromís amb la igualtat.

Personal acadèmic

Les dades que es presenten a continuació mostren que a la nostra universitat el personal acadèmic és el col·lectiu on la desigualtat entre dones i homes és més evident, cosa que s'il·lustra amb el gràfic de *tisora* que evidencia que la universitat produeix un efecte d'embut en les dones. El pes relatiu de les dones en les diferents posicions s'inverteix respecte del corresponent als seus companys conforme puja la categoria acadèmica. En aquest sentit, la categoria on ha pujat més el pes relatiu de les professores és en la d'Associada. Pel que fa als àmbits de coneixement, es manté una distribució desigual entre dones i homes, tot i que en comparació amb anys anteriors aquesta distribució és lleugerament més homogènia. L'aspecte on es pot apreciar una millora més clara és en la participació en projectes de recerca, on la presència de dones és superior a la mitjana de professores a la universitat. Paradoxalment, la participació en recerca no es tradueix en obtenció de trams.

Pel que fa als càrrecs unipersonals, persisteix un marcat desequilibri per sexe, tot i que en els vicerektorats i vicedegansats s'evidencien els resultats positius de l'aplicació de la normativa en matèria d'equilibri en la composició de l'equip de govern de la universitat i de les facultats i escoles.

Evolució del PDI



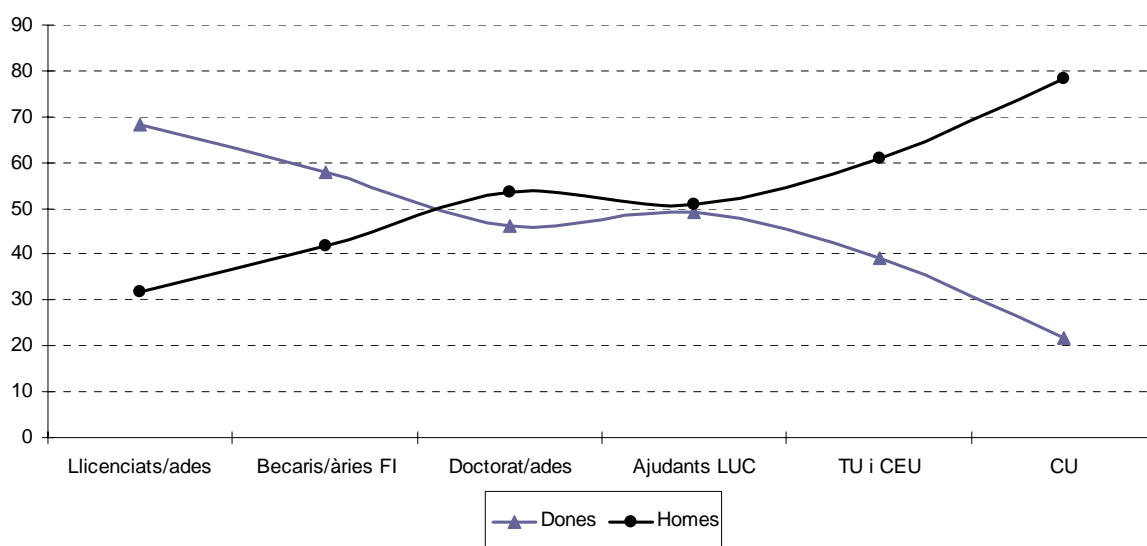
Proporció de professores per categoria i any

Categoria	2003	2004	2005	2006	2007
Professorat funcionari					
Catedràtica d'universitat	21,2	22,7	22,0	21,8	21,6
Titular d'universitat	37,3	37,5	37,7	38,1	39,3
Catedràtica d'escola universitària	27,3	31,0	31,0	32,1	33,3
Titular d'escola universitària	57,0	55,0	55,2	54,9	52,6
Interina	12,5	8,7	18,8	23,1	29,4
<i>Total professorat funcionari</i>	<i>35,0</i>	<i>34,8</i>	<i>35,1</i>	<i>35,1</i>	<i>33,5</i>
Professorat no funcionari					
Professora agregada	-	-	28,6	28,0	30,8
Emèrita	20,0	33,3	5,6	10,5	49,4
Ajudant LUC	53,6	41,7	49,0	50,7	49,0
Professora lectora	-	-	47,0	46,2	48,0
Ajudant d'escola universitària	0,0	0,0	-	-	-
Associada mèdica	26,9	26,7	27,3	28,3	30,3
Associada	39,7	41,4	41,2	44,1	43,2
Professora visitant	25,0	28,6	40,0	18,2	14,3
Altres	28,2	46,8	53,0	52,7	40,0
<i>Total professorat no funcionari</i>	<i>37,9</i>	<i>38,5</i>	<i>38,9</i>	<i>40,7</i>	<i>41,9</i>
Total professorat	35,9	37,2	36,8	37,9	38,4

Evulció de la relació TU/CU

Any	Dones			Homes		
	(a) CU	(b) TU	Ràtio (b)/(a)	(a) CU	(b) TU	Ràtio (b)/(a)
1996	56	230	4,1	250	500	2,0
1997	57	250	4,4	261	521	2,0
1998	62	275	4,4	266	535	2,0
1999	69	285	4,1	276	543	2,0
2000	71	303	4,3	276	551	2,0
2001	71	311	4,4	271	561	2,1
2002	74	317	4,3	275	565	2,1
2003	74	366	5,0	272	617	2,3
2004	75	353	4,7	256	606	2,4
2005	74	347	4,7	263	573	2,2
2006	74	338	4,6	265	550	2,1
2007	78	329	4,2	283	509	1,8

Distribució de posicions en la carrera acadèmica. 2006-2007



Distribució del personal acadèmic per àmbits de coneixement. Any 2007

Àmbits	Dones	Homes	Total
Ciències de la Salut	30,6	69,4	813
Ciències Experimentals i Tecnologies	32,9	67,1	837
Ciències Humanes	46,9	53,1	540
Ciències Socials	43,9	56,1	1.159
Total	38,4	61,6	3.349

Participació en projectes de recerca. Curs 2006-2007*

Posicions	Dones	Homes	Total
Investigador/a principal	38,0	62,0	768
Investigador/a	44,9	55,1	1.003
Becari/ària	32,4	67,6	34
Contractat/da	39,6	60,4	53
Col·laborador/a	71,4	28,6	7
Total	41,8	58,2	1.865

* Les dades s'han elaborat a partir de les participacions en projectes; per tant, cal tenir en compte que cada persona pot participar en més d'una recerca

Mèrits d'investigació reconeguts del professorat funcionari. Curs 2006-2007

Mèrits d'investigació	Dones	Homes	Total
Cap	42,9	57,1	319
1	41,3	58,7	288
De 2 a 3	34,9	65,1	502
De 4 a 6	25,8	74,2	295
Total	36,1	63,9	1.404

Doctors i doctores *honoris causa*. Període 1976-2007

Proponent	Dones	Homes	Total
Facultat de Biociències	1,0	-	1,0
Facultat de Ciències	-	15,5	15,5
Facultat de Ciències de la Comunicació	-	2,0	2,0
Facultat de Ciències de l'Educació	1,0	1,5	2,5
Facultat de Ciències Econòmiques i Empresarials	-	2,0	2,0
Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia	0,3	1,5	1,8
Facultat de Dret	0,3	3,0	3,3
Facultat de Filosofia i Lletres	1,3	18,5	19,8
Facultat de Medicina	2,0	18,0	20,0
Facultat de Traducció i d'Interpretació	-	2,0	2,0
Facultat de Veterinària	-	3,0	3,0
Instituts	0,0	8,0	8,0
Total	6	75	81
	7,4	92,6	100

Les fraccions d'unitat corresponen a doctorats proposats per més d'una facultat

Distribució de l'equip de govern de facultats. Any 2007

Càrrecs	Dones	Homes	Total
Degà/ana o director/a	26,7	73,3	15
Secretari/ària de facultat o escola	26,7	73,3	15
Vicedegà/ana o sotsdirector/a	50,9	49,1	53
Total	42,2	57,8	83

Participació en els òrgans de govern. Any 2007

Òrgan	Dones	Homes	Total
Claustre	36,0	64,0	292
Membres nats	22,1	77,9	68
Membres electes: professorat sector A	34,2	65,8	79
Membres electes: professorat sector B	19,2	80,8	26
Membres electes: alumnat	55,1	44,9	89
Membres electes: PAS	30,0	70,0	30
Consell de Govern	30,4	69,6	56
Consell Social	26,7	73,3	15
Equip de Govern	46,2	53,8	13

Distribució dels principals òrgans unipersonals. Any 2007

Òrgan	Dones	Homes	Total
Rector	0,0	100,0	1
Secretari/ària general	0,0	100,0	1
Vicerector/a	60,0	40,0	10
Degà/ana, director/a d'escola superior	23,1	76,9	13
Director/a d'escola	50,0	50,0	2
Director/a de departament	22,2	77,8	54

Personal d'administració i serveis

A diferència del que passa entre el personal acadèmic, en el cas del personal d'administració i serveis la presència de dones és relativament més elevada, especialment entre el personal funcionari, que supera el cinquanta per cent. Tot i així, en les categories més altes les dones tenen una presència menor que la proporcional a la seva presència a cada règim jurídic, en particular en l'escala A i en el Grup 1, sense que la situació millori amb el pas del temps. En el cas del personal laboral, la presència de dones és relativament menor i cal assenyalar el creixement de la proporció de dones en les categories més baixes (grups 3 i 4).

Respecte de la participació en el Claustre, la proporció de dones entre els claustrals és marcadament inferior a la seva presència entre el personal.

Categoria laboral del personal d'administració i serveis. Any 2007

Categoria	Dones	Homes	Total
<i>Personal funcionari</i>			
Escala A	67,3	32,7	49
Escala B	74,8	25,2	127
Escala C	77,4	22,6	531
Escala D	75,3	24,7	174
Escala E	0,0	100,0	1
<i>Total funcionari</i>	76,0	24,0	882

(continuació)

<i>Personal laboral</i>			
Grup 1	48,3	51,7	410
Grup 2	43,0	57,0	179
Grup 3	46,8	53,2	408
Grup 4	61,4	38,6	285
<i>Total laboral</i>	<i>50,0</i>	<i>50,0</i>	<i>1.282</i>
Total	60,6	39,4	2.164

Proporció de les dones del personal de l'administració i serveis per categoria i any

Categoria	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Personal funcionari</i>						
Escala A	70,8	67,6	68,4	62,0	65,4	67,3
Escala B	73,8	73,7	73,6	74,8	74,2	74,8
Escala C	78,4	78,7	79,4	79,5	77,9	77,4
Escala D	66,5	70,8	67,8	70,0	72,0	75,3
Escala E	33,3	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0
<i>Total funcionari</i>	<i>73,8</i>	<i>75,1</i>	<i>75,2</i>	<i>75,3</i>	<i>75,3</i>	<i>76,0</i>
<i>Personal laboral</i>						
Grup 1	48,4	48,7	49,4	48,3	49,6	48,3
Grup 2	42,0	40,9	45,8	44,8	41,4	43,0
Grup 3	25,5	35,7	40,4	43,9	44,1	46,8
Grup 4	53,8	54,0	58,5	58,9	61,4	61,4
<i>Total laboral</i>	<i>41,7</i>	<i>45,0</i>	<i>48,0</i>	<i>48,3</i>	<i>49,2</i>	<i>50,0</i>
Total	59,2	58,9	60,5	60,6	60,4	60,6

Evolució de la relació entre categories. Personal funcionari

Any	Dones			Homes		
	A+B (a)	C+D+E (b)	(b)/(a)	A+B (a)	C+D+E (b)	(b)/(a)
2002	110	473	4,3	40	167	4,2
2003	110	483	4,4	42	155	3,7
2004	121	509	4,2	46	162	3,5
2005	123	513	4,2	49	159	3,2
2006	129	535	4,1	51	167	3,3
2007	128	542	4,2	48	164	3,4

Evolució de la relació entre categories. Personal laboral

Any	Dones			Homes		
	1+2 (a)	3+4 (b)	(b)/(a)	1+2 (a)	3+4 (b)	(b)/(a)
2002	139	136	1,0	163	222	1,4
2003	199	212	1,1	230	273	1,2
2004	221	253	1,1	237	276	1,2
2005	226	283	1,3	252	283	1,1
2006	252	324	1,3	285	309	1,1
2007	275	366	1,3	314	327	1,0

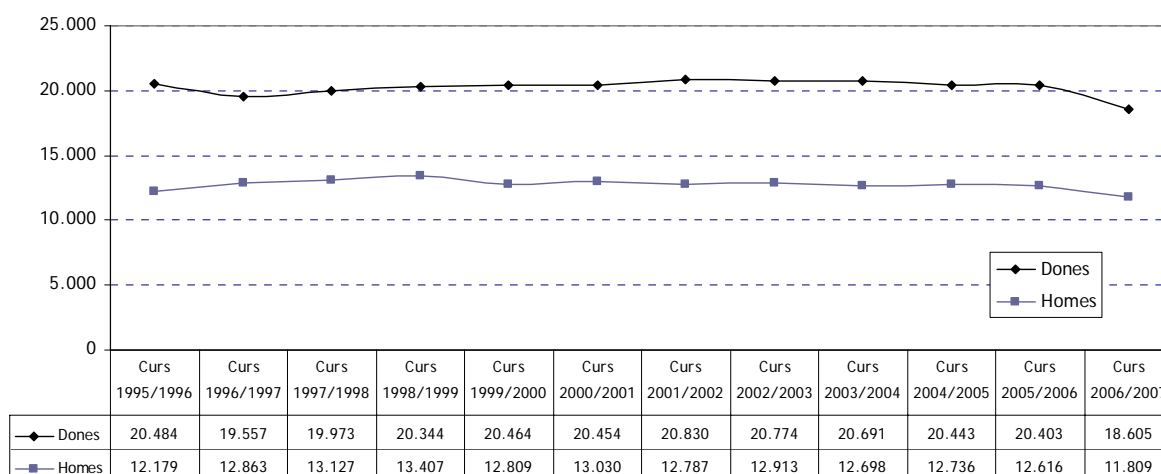
Alumnat

Es manté una sobrerrepresentació de dones en els diferents àmbits de coneixement, excepte en el de les tecnologies. Cal destacar, a més, que a l'àmbit de les ciències experimentals s'ha produït una davallada significativa en la proporció de dones titulades.

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

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

Evolució de l'alumnat. Període 1995-2007



Distribució de l'alumnat per àmbits de coneixement. Curs 2006-2007

Àmbit	Dones	Homes	Total
Ciències Humanes i Estudis Artístics	68,2	31,8	4.603
Ciències Socials	63,7	36,3	13.546
Ciències de la Salut	78,0	22,0	5.062
Tecnologies	14,6	85,4	3.091
Ciències Experimentals	59,0	41,0	4.112
Total	61,2	38,8	30.414

Evolució de la proporció de dones titulades sobre el total de titulats, per àmbits de coneixement i any

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

Proporció d'assignatures superades respecte de les matriculades. Curs 2006-2007

Àmbit	Dones	Homes	Total
Ciències Humanes i Estudis Artístics	74,4	66,7	72,0
Ciències Experimentals	73,0	67,3	70,7
Tecnologies	66,6	63,0	63,6
Ciències de la Salut	81,3	77,9	80,5
Ciències Socials	78,4	66,8	74,4
Total	77,4	67,2	73,6

Qualificació obtinguda en assignatures de primer o segon cicle segons el sexe i l'àmbit de coneixement. Curs 2006-2007

	Ciències Humanes i Estudis Artístics			Ciències Experimentals		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
No presentat	19,9	27,4	22,2	16,3	22,7	18,8
Suspens	5,7	5,9	5,7	10,8	10,0	10,5
Aprovat	30,7	27,1	29,6	36,2	35,0	35,7
Notable	30,2	25,9	28,9	26,3	23,1	25,0
Excel·lent	10,8	10,2	10,6	8,0	6,7	7,5
Matrícula d'honor	2,7	3,5	2,9	2,5	2,6	2,5

.../...

	Tecnologies			Ciències de la Salut		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
No presentat	21,0	23,2	22,9	10,9	14,5	11,7
Suspens	12,4	13,8	13,6	7,8	7,6	7,8
Aprovat	31,6	32,6	32,5	36,5	35,1	36,2
Notable	26,0	23,3	23,7	33,5	31,9	33,1
Excel·lent	6,7	5,3	5,5	8,7	8,1	8,6
Matrícula d'honor	2,3	1,8	1,8	2,6	2,7	2,6

.../...

	Ciències Socials			Total UAB		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
No presentat	15,3	24,4	18,4	15,4	23,3	18,3
Suspens	6,4	8,8	7,2	7,2	9,5	8,1
Aprovat	32,6	33,0	32,8	33,5	32,7	33,2
Notable	34,8	25,1	31,5	32,6	25,2	29,9
Excel·lent	9,4	7,0	8,5	9,2	7,1	8,4
Matrícula d'honor	1,6	1,7	1,6	2,1	2,1	2,1

Tesis llegendes per àmbit de coneixement i sexe. Curs 2006-2007

Àmbit	Dones	Homes	Total
Ciències Humanes	36,1	63,9	36
Ciències Experimentals i Tecnologies	46,0	54,0	161
Ciències de la Salut	56,5	43,5	115
Ciències Socials	37,0	63,0	81
Total	46,3	53,7	393

Elaboració, aprovació i execució del pla

El punt de partida per a l'elaboració del segon pla d'acció ha estat l'experiència adquirida en el disseny i aplicació del primer pla d'igualtat. Respecte del primer pla, es recullen les mesures de caràcter permanent i es defineixen mesures noves en bona mida justificades pels canvis legals que introdueixen la Llei d'igualtat i la de reforma de la LOU aprovades l'any 2007.

El procés d'elaboració de la proposta de pla ha estat el següent:

1. Anàlisi de l'informe sobre el seguiment de la implementació del primer pla d'acció.
2. Revisió de la documentació aportada per la Comissió Dona i Ciència, del Consell Interuniversitari de Catalunya.
3. Redacció de l'esborrany de la proposta del pla per part de l'Observatori per a la Igualtat.
4. Lliurament del document de treball al Consell Assessor de l'Observatori per tal de recollir propostes i esmenes.
5. Sessió de treball del Consell Assessor a fi d'elaborar la proposta de pla.
6. Lliurament de la proposta a l'Equip de Govern.
7. Lliurament de la proposta als agents socials, per tal de recollir els seus comentaris i propostes.
8. Sessió de treball amb la Junta de Personal Docent i Investigador Funcionari, la Junta de Personal d'Administració i Serveis Funcionari, el Comitè d'Empresa per al PDI laboral, i el Comitè d'Empresa per al PAS laboral.
9. Redacció de la proposta definitiva.
10. Lliurament del document als membres del Consell de Govern i presentació de la proposta de Pla.
11. Aprovació del Pla per part del Consell de Govern.

Eixos i mesures

Seguint el criteri aplicat en la redacció del primer pla, les mesures s'organitzen entorn de cinc eixos:

1. Visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió.
2. Accés en igualtat de condicions al treball i a la promoció professional.
3. Organització de les condicions del treball amb perspectiva de gènere.
4. Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca.
5. Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions.

**Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona
Quadrienni 2008-2012**

Mesura	Òrgan responsable	Execució	Instrument	Calendari
Eix 1: Visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió				
1.1. Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe.	Secretaria General i Gerència	Oficina de Gestió de la Informació i la Documentació (OGID)		Permanent
1.2. Presentar desagregades per sexe les dades relacionades amb l'elaboració dels acords interns de planificació de facultats i escoles, departaments i instituts.	Equip de Govern (Comissió sectorial de Planificació Estratègica)	OGID		Permanent
1.3. Fer públiques estadístiques desagregades per sexe dels membres de les comissions i tribunals que avaluen els expedients de les persones que es presenten a qualsevol convocatòria de la UAB.	Comissionat per a Polítiques de Gènere	Observatori per a la Igualtat	Web de l'Observatori per a la Igualtat	Permanent
1.4. Considerar la perspectiva de gènere a totes les publicacions de la universitat, amb l'atenció a l'ús d'un llenguatge no sexista.	Secretaria General	Àrea de Comunicació i de Promoció	Llibre d'estil de la UAB	2008
1.5. Visualitzar en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere.	Vicerectorat d'Economia	Vicegerència d'Economia	Pressupostos anuals	Permanent
1.6. Difondre les actuacions del Pla d'acció per a la igualtat.	Equip de Govern (Comissió Sectorial de Relacions Institucionals i Comunicació)	Àrea de Comunicació i de Promoció	Publicació <i>L'Autònoma</i> , Portal L'Autònoma Divulga, intranet. Reunió de l'Equip de Govern amb els deganats i les direccions de departaments i instituts	2008
1.7. Elaborar un informe sobre els resultats dels processos de selecció de PAS i PDI permanent i temporal, per tal d'identificar possibles biaixos de gènere. En cas que s'hagin produït biaixos, impulsar mesures per evitar que es repeteixin en processos de selecció posteriors.	Comissionat per a Polítiques de Gènere	Observatori per a la Igualtat	Document de treball i jornades de reflexió	2010
1.8. Propiciar la reflexió sobre les polítiques encaminades a eliminar la desigualtat entre les dones i els homes en l'àmbit de les universitats públiques.	Comissionat per a Polítiques de Gènere	Observatori per a la Igualtat	Jornades de reflexió	Anual

1.9. Celebrar un acte institucional amb motiu del Dia de les Dones Treballadores, que inclogui un acte de reconeixement a la persona, departament o centre de l'àmbit UAB que s'hagi distingit per la defensa dels drets de les dones.	Comissionat per a Polítiques de Gènere	Observatori per a la Igualtat	Acte	Anual
Eix 2: L'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional				
2.1. Garantir que la normativa de la UAB relativa als criteris de contractació, d'avaluació de currículums i de projectes d'investigació no contingui elements de discriminació indirecta.	Vicerektorat de Personal Acadèmic i Gerència	Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans	Normativa	Permanent
2.2. Presentar desagregades per sexe les dades d'aspirants i de guanyadors i guanyadores de les places convocades per la Universitat, i de composició de les comissions.	Vicerektorat de Personal Acadèmic i Gerència	Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans		Permanent
2.3. Vetllar per la igualtat en la composició dels tribunals dels concursos. Davant l'elecció de candidats amb mèrits equivalents, aplicar l'acció positiva a favor del sexe menys representat.	Vicerektorat de Personal Acadèmic i Gerència	Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans		Permanent
2.4. En igualtat de mèrits, incentivar la contractació o canvi de categoria del professorat que representi al sexe infrarepresentat.	Equip de Govern (Comissió Sectorial de Planificació Estratègica)	Vicerektorat de Personal Acadèmic	Acords interns de planificació	Permanent fins arribar a l'equilibri
2.5. Prioritzar, en l'adjudicació del contracte, aquelles ofertes d'empreses licitadores que en situació d'empat disposin d'un pla d'igualtat home-dona.	Gerència	Gerència	Plec de condicions dels concursos	Permanent
2.6. Estimular una presència creixent de dones expertes en els projectes de recerca internacionals fins a arribar a l'equilibri.	Vicerektorat d'Investigació i Vicerektorat de Relacions Exteriors i de Cooperació	Àrea de Desenvolupament i Valorització de la Recerca	Convenis internacionals	Permanent fins a arribar a l'equilibri
2.7. Impulsar mesures per a incentivar que les dones es presentin a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits d'investigació fins a arribar a l'equilibri.	Equip de Govern (Comissió sectorial de Planificació Estratègica)	Departaments	Acords interns de planificació	Anual
2.8. Recollir la informació sobre eventuais situacions de discriminació, assetjament sexual o tracte vexatori a la UAB.	Adjunta per a la Prevenció, la Salut i la Seguretat	Adjunta per a la Prevenció, la Salut i la Seguretat i Observatori per a la Igualtat	Observatori per a la Igualtat	Permanent

2.9. Incrementar el nombre de dones entre els experts, conferenciants i convidats als actes institucionals de la UAB, les facultats i escoles i els departaments, així com en els doctorats honoris causa, fins a arribar a l'equilibri.	Equip de Govern (Comissió sectorial de Planificació Estratègica)	Equip de Govern (Comissió sectorial de Planificació Estratègica)	Acords interns de planificació	Permanent fins a arribar a l'equilibri
2.10. Organitzar jornades de reflexió sobre els possibles obstacles per a la promoció professional de les dones del personal acadèmic de la UAB. Si escau, proposar mesures encaminades a superar-los.	Comissionat per a Polítiques de Gènere	Observatori per a la Igualtat	Jornada de reflexió	2009
2.11. Elaborar un diagnòstic sobre les condicions de promoció de les dones entre el personal d'administració i serveis.	Comissionat per a Polítiques de Gènere	Observatori per a la Igualtat	Informe	2009
2.12. Nomenar una persona responsable del seguiment de les polítiques d'igualtat, en els equips de govern de centres o departaments.	Deganats i direccions de departament	Facultats i escoles i departaments	Nomenament	Permanent
2.13. Nomenar una persona responsable del seguiment de les polítiques d'igualtat, en els serveis o àrees de gestió administrativa.	Gerent	Àrees i serveis	Nomenament	Permanent
2.14. Estimular que les dones titulades sol·licitin beques predoctorals i postdoctorals.	Vicerektorat d'Estudiants i de Cultura	Facultats i escoles	Campanyes de difusió	Permanent

Eix 3: Organització de les condicions del treball amb perspectiva de gènere

3.1. Implementar campanyes sociosanitàries de caràcter informatiu i preventiu sensibles a les diferències entre dones i homes relatives a la salut i la prevenció de la malaltia.	Comissionat per a Polítiques de Gènere, i Adjunta per a la Prevenció, la Salut i la Seguretat	Servei Assistencial de Salut i Oficina de Serveis de Prevenció	Canals informatius	Anual
3.2. Elaborar un informe sobre la distribució de l'activitat docent del professorat per sexe. En cas que es produeixin biaixos, impulsar mesures per evitar-los.	Comissionat per a Polítiques de Gènere	Observatori per a la Igualtat	Estudi monogràfic	Anual
3.3. Impulsar les facultats i escoles, els departaments i els instituts i centres de recerca a informar sobre l'aplicació d'estratègies d'equilibri entre els sexes en els acords interns de planificació.	Comissió sectorial de Planificació Estratègica	Facultats i escoles, departaments, instituts i centres de recerca	Seguiment anual dels acords interns de planificació	Anual
3.4. Informar sobre els programes de formació i promoure l'accés de les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període de permís per tenir cura d'una persona dependent o després d'una baixa per llarga malaltia.	Vicerektorat de Personal Acadèmic i Gerència	Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans	Pla de formació	Permanent
3.5. Incorporar el criteri de no comptabilitzar els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents a la normativa de concursos d'accés a places docents.	Vicerektorat de Personal Acadèmic	Consell de Govern	Normativa	Permanent

3.6. Aplicar al personal treballador i becari allò que indiquin la legislació catalana i espanyola, els convenis col·lectius i els possibles acords de mesa, respecte de la conciliació entre vida familiar i professional.	Vicerektorat de Personal Acadèmic i Gerència	Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans	Normatives i acords	Permanent
Eix 4: Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca				
4.1. Difondre els resultats de les recerques amb orientació de gènere.	Vicerektorat d'Investigació	Observatori per a la Igualtat i Àrea de Comunicació i de Promoció	Webs i altres mitjans de comunicació. Exposició en la jornada de celebració del Dia Internacional de les Dones Treballadores	Permanent
4.2. Afavorir la publicació de materials per a la docència que tinguin en compte la perspectiva de gènere.	Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica i Vicerektorat d'Estudis i de Qualitat	Servei de Publicacions i Unitat d'Innovació Docent en Educació Superior	Línia de publicacions, redacció i edició de materials	Permanent
4.3. Vetllar perquè els continguts de la docència no siguin sexistes i perquè no s'ometi la dimensió de gènere en els programes de les assignatures on sigui pertinent considerar-la.	Departaments i facultats i escoles	Departaments i facultats i escoles	Pla d'estudis i programes de les assignatures	Permanent
4.4. Introduir en l'ensenyament el significat i abast de la igualtat entre dones i homes. En les titulacions on sigui pertinent, oferir itineraris de gènere.	Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica	Facultats i escoles	Pla d'estudis i programes de les assignatures	Permanent
Eix 5: Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions				
5.1. Realitzar un estudi exploratori per tal de detectar els obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisió, amb la finalitat de proposar mesures encaminades a superar-los.	Comissionat per a Polítiques de Gènere	Observatori per a la Igualtat	Estudi	2009
5.2. Fomentar l'equilibri entre dones i homes en els òrgans de govern i de representació, en particular el Claustre	Secretaria general	Secretaria General	Normativa	Permanent
5.3. Fomentar l'equilibri entre dones i homes en les comissions permanents dels departaments fins arribar a l'equilibri.	Comissionat per a Polítiques de Gènere	Departaments	Acords interns de planificació	Permanent