

3.7.3 Elaboració i aprovació del Pla d'igualtat a la Universitat de Barcelona

La Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, comissió delegada del Consell de Govern, per acord d'aquest de 20 d'octubre de 2017, té atribuïdes entre les seves competències les funcions de «coordinar la preparació, implementació, seguiment i avaluació dels plans d'igualtat de la Universitat», «així com aprovar el Pla d'igualtat, amb caràcter previ a la seva aprovació pel Consell de Govern» (lletra j de la resolució de constitució citat, publicat a https://www.ub.edu/web/ub/galeries/documents/sites/transparencia/organs_govern/consell_govern/Acords/consell_20171020/2017_06_Annex_20.pdf). Per tant, és competència de la Comissió d'Igualtat tant l'elaboració com l'aprovació del pla, sense més tràmit posterior que la pertinent aprovació pel Consell de Govern.

Per altra banda, la Comissió d'Igualtat, presidida per la vicerectora o vicerector d'Igualtat i Acció Social, tal com es regula en la resolució de creació, està composta per les persones citades a l'apartat 3.5, que representen la varietat i diversitat de la comunitat UB, ja que incorpora dos membres del PAS en representació del col·lectiu, dos membres del PDI en representació del col·lectiu, dos estudiants, en representació de l'Observatori de l'Estudiant i del Consell de l'Alumnat, respectivament. I també assisteixen a les reunions, encara que sense dret de vot, o una persona representant dels Serveis Jurídics, o una de l'OSSMA (especialista en riscos psicosocials) o el tècnic o tècnica de la Unitat d'Igualtat, que aporten, per tant, la seva expertesa en els seus respectius àmbits, que tant poden quedar afectats per les polítiques d'igualtat debatudes en el si de la Comissió d'Igualtat com confluïr-hi.

Cadascun dels col·lectius representats designa periòdicament els seus representants a la Comissió; en el cas del personal al servei de la UB, aquests representants formen part dels respectius òrgans de representació (Junta de PAS, Junta de PDI, Comitè d'empresa de PAS, Comitè d'empresa de PDI). Pel que fa a l'alumnat, com ja s'ha dit, la seva representació també es deriva de la designació feta per les respectives associacions electes

Per la pròpia composició de la Comissió, doncs, la pluralitat en l'elaboració del pla queda garantida, així com la representació de les diferents veus que conformen la comunitat universitària. Però, així mateix, la fase d'elaboració prèvia en grups de treball ha estat oberta a la participació de les comissions d'igualtat de centre, i de la comunitat universitària en general (que es va incorporar en alguns casos als citats grups de treball), i dels diferents òrgans de gestió de la universitat en particular, tal com es descriu a l'apartat dedicat al procés d'elaboració del pla.

Per altra banda, la concreció de les condicions de treball des de la perspectiva de gènere l'han assumida els agents legitimats per dur a terme aquesta negociació en els àmbits corresponents, en els termes ja descrits en apartats anteriors.

4. DIAGNOSI. L'ESTAT DE SITUACIÓ A LA UB

Grup de recerca consolidat COPOLIS Benestar, comunitat i control social - Unitat d'Igualtat

Redacció de l'informe: Màrius Domínguez i Amorós

Equip de treball COPOLIS: Màrius Domínguez (direcció), Rosa Ortiz, Leon Freude, Iris de Melo, Laura Casado

Universitat de Barcelona, 2020

Índex

Taules	56
Presentació.....	57
I. Objectius	57
II. Àmbits temàtics-estructura de la diagnosi.....	58
III. Metodologia	59
EIX 1. Visualització i sensibilització sobre la igualtat de gènere. Cultura de la Universitat i integració de la igualtat en la mateixa	59
1.1 Establiment de la perspectiva de gènere en els objectius, valors, missió i filosofia de la universitat	60
1.2. Existència d'una planificació en relació a les polítiques d'igualtat de gènere	63
1.3. Identificació i reconeixement d'òrgans responsables d'impulsar i garantir aquest igualtat	64
1.4 Valoració de la dotació econòmica per portar a terme les polítiques d'igualtat de gènere.....	66
1.5 Accions i política en matèria de responsabilitat social.....	66
1.6 Incorporació de la igualtat de gènere en els sistemes de gestió de qualitat	66
1.7 Introducció de la perspectiva de gènere en els documents formals de la Universitat (memòries, reglaments, etc.)	67
1.8 Adaptació dels sistemes d'informació pel tractament de dades desagregades per sexe i l'elaboració de tots els estudis i estadístiques (gestió, activitat docent i de recerca).....	68
1.9 Oferta de recursos i activitats formatives per facilitar la incorporació de la perspectiva de la igualtat en el seu àmbit de treball	69
1.10 Seguiment del compliment i desenvolupament de la normativa vigent en matèria d'igualtat, no discriminació i accessibilitat en educació.....	71
EIX 2: Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària.....	73
2.1 Indicadors previstos Eix 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària segons disponibilitat	73
2.2 Resultats dels Indicadors Eix 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària segons disponibilitat	76
2.3 Comentaris dels indicadors presentats	81
2.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.....	82
EIX 3: Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària	89
3.1 Indicadors previstos Eix 3. Organització, Gestió i Representació segons disponibilitat.....	90

3.2 Resultats dels Indicadors Eix 3. Organització, Gestió i Representació segons disponibilitat	91
3.3 Comentaris dels indicadors presentats	92
3.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.....	93
EIX 4. Organització dels temps, coresponsabilitat i conciliació de la vida laboral, familiar i personal..	93
4.1 Indicadors previstos Eix 4. Organització dels temps, coresponsabilitat i conciliació segons disponibilitat	93
4.2 Resultats dels Indicadors Eix 4. Organització dels temps, coresponsabilitat i conciliació segons disponibilitat	94
4.3 Comentaris dels indicadors presentats	95
4.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.....	95
EIX 5. Perspectiva de gènere en la docència: creació i transmissió del coneixement en l' activitat docent	99
5.1 Indicadors previstos Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència	99
5.2 Resultats dels Indicadors Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència.....	101
5.3 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.....	103
EIX 6: Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència.....	106
6.1 Indicadors previstos Eix 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència	106
6.2 Resultats dels Indicadors Eix 5. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència	107
6.3 Comentaris dels indicadors presentats	109
6.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.....	109
EIX 7. Incorporació de la perspectiva de gènere en el reconeixement de l'excel·lència.....	111
EIX 8. Comunicació no sexista ni androcèntrica	111
EIX 9. Promoció de les relacions externes.....	111
7.1 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat. EIX 7: Incorporació de la perspectiva de gènere en el reconeixement de l'excel·lència	112
8.1 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat. EIX 8: Comunicació no sexista ni androcèntrica.....	114
9.1 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat. EIX 9: Promoció de les relacions externes.....	116
EIX 10. Establiment d'una política de prevenció i eradicació de la violència de gènere	117
10.1 Indicadors previstos Eix 10. Establiment d'una política de prevenció i eradicació de la violència de gènere	118
10.2 Activitats i campanyes de formació, difusió i sensibilització adreçades a la comunitat universitària en prevenció i eradicació de la violència de gènere	118
10.3 Existència de mecanismes o protocols per a la prevenció, detecció i actuació per a situacions de violència de gènere i d'assetjament sexual i la seva difusió entre la comunitat universitària	119

10.4 Identificació de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe (nombre de queixes i denúncies), procediments i protocols d'actuació i resolucions.....	119
10.5 Identificació de les necessitats de la comunitat universitària en els temes d'assetjament i actituds sexistes i coneixement de les opinions, percepcions i grau de sensibilització de la comunitat universitària en actituds sexistes, tracte discriminatori i assetjament	121
10.6 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat. Eix 10. Establiment d'una política de prevenció i eradicació de la violència de gènere.....	123

Taules

Taula 1. Dades de participació a les activitats formatives per l'alumnat, 2017-2018.....	69
Taula 2. Indicadors previstos Eix 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària segons disponibilitat.....	74
Taula 3. Resultats dels Indicadors Eix 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària segons disponibilitat.....	76
Taula 4. Resultats dels Indicadors Eix 2. Bretxa salarial no ajustada per PDI	79
Taula 5. Resultats dels Indicadors Eix 2. Bretxa salarial no ajustada per PAS	80
Taula 6. Resultats dels Indicadors Eix 2. Matriculació en graus i dobles itineraris segons sexe i branques de coneixement, 2019-2020. Percentatges	80
Taula 7. Resultats dels Indicadors Eix 2. Matriculació en màsters i complements de formació segons sexe i branques de coneixement, 2019-2020. Percentatges.....	81
Taula 8. Indicadors previstos Eix 3. Organització, Gestió i Representació segons disponibilitat	90
Taula 9. Resultats dels Indicadors Eix 3. Organització, Gestió i Representació.....	91
Taula 10. Indicadors previstos Eix 4. Organització dels temps, coresponsabilitat i conciliació segons disponibilitat.....	93
Taula 11. Resultats dels Indicadors Eix 4. Organització dels temps, coresponsabilitat i conciliació	94
Taula 12. Indicadors previstos Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència segons disponibilitat.	99
Taula 13. Resultats dels Indicadors Eix 5 Perspectiva de gènere en la docència	101
Taula 14. Resultats dels indicadors Eix 5. ECTS d'assignatures amb perspectiva de gènere segons ensenyaments	102
Taula 15. Resultats dels indicadors Eix 5. Coneixement i Percepció de l'alumnat de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència: coneixement, percepció i possibilitats.....	102
Taula 16. Resultats dels indicadors Eix 5. Coneixement i Percepció del professorat de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència: coneixement, percepció i possibilitats	103
Taula 17. Indicadors previstos Eix 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència.....	106
Taula 18. Resultats dels indicadors Eix 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència. Representació.....	108
Taula 19. Resultats dels indicadors Eix 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència. Perspectiva	108
Taula 20. Indicadors previstos Eix 10. Establiment d'una política de prevenció i eradicació de la violència de gènere.	118
Taula 21. Resultats dels indicadors Eix 10. Indicadors sobre assetjament sexual i per raó de sexe; i altres conductes masclistes. 2014/15-2017/18	119
Taula 22. Resultats dels indicadors Eix 10. Participants a l'Enquesta Unitat Igualtat 2016 i a l'Enquesta sobre "Actituds, emocions i comportaments intrusius", 2019.....	121

Presentació

Han transcorregut ja una mica més de deu anys des que la Universitat de Barcelona (UB) va aprovar el seu I Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes (el 2007 el I Pla i el 2011 el II Pla). Tot i el camí recorregut i els avenços en la igualtat d'oportunitats efectiva entre dones i homes, encara queden passos a fer (potser fins i tot de gegant) i encarar amb determinació molts dels reptes pendents.

Actualment la Universitat de Barcelona té el compromís i la voluntat de treballar en el III Pla d'igualtat. Per això, es creu oportú fer una anàlisi de la situació actual, que permeti obtenir informació i avaluar el que s'ha aconseguit i els reptes que encara estan pendents.

Un pla d'igualtat d'oportunitats s'ha de dissenyar a mida segons les característiques i la situació de partida de cada organització. Per tant, és imprescindible basar el disseny dels objectius i de les accions en una tasca de diagnosi per detectar quins són els problemes i definir les prioritats d'actuació. Aquest projecte presenta el marc general i el pla de treball de la diagnosi de la situació actual de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a la Universitat de Barcelona.

Tal com estableix la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats*, publicat per l'Institut Català de les Dones (ICD, 2006), aquesta diagnosi ha de ser transversal de tota la institució, de tots els seus processos interns, de les seves polítiques de personal, de comunicació interna i externa, de les condicions laborals, de la proporció de dones i homes en les diferents titulacions i unitats (centres, instituts de recerca, departaments, seccions i serveis), en els llocs i les categories professionals, els òrgans de decisió i de govern.

No obstant això, a l'àmbit laboral li correspon fer una diagnosi específica, d'acord amb l'article 46.2 de la Llei orgànica d'igualtat, en el si dels òrgans de representació del personal respectius, per la qual cosa el que conté aquesta diagnosi només fa una referència general a aquest àmbit, atès que les condicions de treball a les quals es refereix el citat precepte són analitzades en detall dins una diagnosi pròpia pels mencionats òrgans de representació, tal com preveu la Llei orgànica d'igualtat. Per tant, aquesta diagnosi, juntament amb el desenvolupament de l'eix 3 del pla, al qual fa referència, es farà en un espai propi; i el que es pot trobar a continuació és la diagnosi general de la institució, la qual inclou també alguns aspectes, no exhaustius, pel que fa a l'eix 3 (sobre condicions de treball del personal al servei de la Universitat de Barcelona). Sense perjudici d'això, en els annexos d'aquesta memòria (que es troben al final del present document) es poden trobar les principals dades que han de configurar la diagnosi específica dels aspectes laborals del pla d'igualtat.

I. Objectius

Objectiu general

Fer un diagnòstic, global i transversal, de la situació de partida a la Universitat de Barcelona en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la UB, analitzant els punts forts i els punts febles que han de permetre definir prioritats, objectius i estratègies de millora, amb l'objectiu d'obtenir un coneixement rigorós per al disseny d'un pla d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i les condicions laborals d'una universitat pública.

Objectius específics

La diagnosi de la situació actual de la igualtat d'oportunitats a la Universitat de Barcelona, ha de permetre acomplir els objectius específics següents:

- Dissenyar un model de diagnosi sostenible que proposi tècniques, instruments i criteris, que siguin clars, homologables i replicables, per permetre dur a terme, periòdicament, una diagnosi, fer-ne un seguiment i comprovar quina ha estat l'evolució en matèria d'igualtat d'oportunitats des de la implantació del pla d'igualtat i obtenir-ne una valoració global.
- Establir un model d'indicadors, com a eina per la diagnosi de la situació de partida de la universitat, que ha de servir per detectar situacions de desavantatge i de discriminació, i posteriorment ha de servir de base per establir prioritats i definir objectius i accions concretes.
- Identificar polítiques, accions i dinàmiques assolides que afavoreixin la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Detectar situacions discriminatòries, qüestions pendents i obstacles existents que dificultin la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Dur a terme una sèrie de recomanacions i propostes que puguin orientar l'estratègia institucional de la Universitat de Barcelona, per tal assolir de forma progressiva una igualtat efectiva entre dones i homes.

II. Àmbits temàtics i estructura de la diagnosi

La diagnosi és una anàlisi sobre la realitat de la universitat en relació amb la gestió dels seus recursos humans, dels diferents col·lectius que conformen la comunitat universitària (PAS, PDI i alumnat) i sobre la incorporació de la igualtat en totes les actuacions docents, de recerca i de gestió, i la incidència que aquesta té en l'existència de possibles desequilibris o desigualtats de participació, tant quantitativa com qualitativa, de dones i homes.

Tot i que l'estructura i els àmbits temàtics de la diagnosi es pot plasmar de forma diversa, s'ha considerat oportú concretar-la en aquest projecte segons els eixos estratègics del Pla d'igualtat actual de la UB (2011):

- (1) Visualització i sensibilització sobre la igualtat de gènere
- (2) Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària
- (3) Composició i representativitat per gènere en l'organització, la gestió, i la representació (càrrecs de presa de decisions, accés i desenvolupament professional, condicions laborals)
- (4) Organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació
- (5) Perspectiva de gènere en la docència
- (6) Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència
- (7) Incorporació de la perspectiva de gènere en el reconeixement de l'excel·lència
- (8) Comunicació no sexista ni androcèntrica
- (9) Promoció de les relacions externes

(10) Establiment d'una política de prevenció i erradicació de la violència de gènere

III. Metodologia

L'enfocament metodològic global del projecte, partint d'una metodologia de recerca feminista i amb perspectiva de gènere, s'ha fonamentat en el mètode de diagnòstic per implementació de perspectiva de gènere de les 3R: «Representació» (anàlisi quantitativa de la distribució, accés i presència de dones i homes), «Recursos» (recursos de diferents tipus a disposició per fer efectiva la igualtat d'oportunitats) i «Realitat» (normes i valors de la cultura organitzacional). A més, la participació dels diversos col·lectius de la universitat és fonamental, com a font d'informació i com a destinataris d'aquesta informació.

Tal com s'ha expressat en els objectius específics, es pretén dissenyar un model de diagnosi sostenible que proposi tècniques, instruments i criteris, que siguin clars, homologables i replicables; mitjançant un model d'indicadors que s'han d'utilitzar per fer una diagnosi de la situació de partida de la universitat, que ha de servir per detectar situacions de desavantatge i de discriminació, i posteriorment ha de servir de base per establir prioritats i definir objectius i accions concretes.

En aquest sentit, són tres les fonts d'informació bàsiques (FIB) que s'han emprat en el conjunt d'indicadors que es detallen.

FIB1. Indicadors provinents de normatives, polítiques i processos propis de la universitat, que s'han recollit a partir de l'anàlisi documental i d'entrevistes a persones responsables d'unitats i serveis de la universitat.

FIB2. Indicadors provinents de fonts d'informació quantitativa ja existents, a partir de les dades estadístiques actuals de la universitat i de les diferents unitats (centres, departaments, serveis, etc.) que la integren. En aquest cas, s'han sistematitzat les dades existents i s'ha superat l'anàlisi limitada de la desagregació per sexe, a partir de l'adopció d'una perspectiva de gènere en la definició i construcció dels indicadors (es proposaran indicadors d'integració, de diferència i de desigualtat).

FIB3. Indicadors no existents en les fonts d'informació disponibles, que s'han recollit de forma primària i ad hoc per a aquesta diagnosi: ja sigui de forma exhaustiva o bé a partir d'enquestes a una mostra representativa.

EIX 1. Visualització i sensibilització sobre la igualtat de gènere. Cultura de la Universitat i integració de la igualtat

En aquesta dimensió, es volia obtenir evidències empíriques dels següents aspectes que donen compte de la visualització i sensibilització sobre la igualtat de gènere a la Universitat de Barcelona:

- 1.1. Establiment de la perspectiva de gènere en els objectius, valors, missió i filosofia de la universitat
- 1.2. Existència d'una planificació en relació amb les polítiques d'igualtat de gènere
- 1.3. Identificació i reconeixement d'òrgans responsables d'impulsar i garantir aquesta igualtat

- 1.4. Valoració de la dotació econòmica per portar a terme les polítiques d'igualtat de gènere
- 1.5. Accions i política en matèria de responsabilitat social (anàlisi de subcontractes amb empreses (neteja, hostaleria, jardineria i manteniment), especificant si han incorporat mesures o plans d'igualtat)
- 1.6. Incorporació de la igualtat de gènere en els sistemes de gestió de qualitat
- 1.7. Introducció de la perspectiva de gènere en els documents formals de la universitat (memòries, reglaments, etc.)
- 1.8. Adaptació dels sistemes d'informació per al tractament de dades desagregades per sexe i l'elaboració de tots els estudis i estadístiques (gestió, activitat docent i de recerca)
- 1.9. Oferta de recursos i activitats formatives per facilitar la incorporació de la perspectiva de la igualtat en l'àmbit de treball
- 1.10. Seguiment del compliment i desenvolupament de la normativa vigent en matèria d'igualtat, no-discriminació i accessibilitat en educació

Pel tipus d'informació que conté aquesta dimensió, tot i disposar d'alguns indicadors quantitatius, la majoria de les evidències empíriques s'obtenen de fonts d'informació secundària documental (Estatut de la UB, Pla director, entre d'altres), de la informació disponible en les pàgines web de la Universitat de Barcelona; així com de fonts d'informació primària a partir d'entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat de la Universitat de Barcelona i dels seus centres.

A continuació es presenta la informació extreta de cada un dels subapartats de la dimensió.

1.1 Establiment de la perspectiva de gènere en els objectius, valors, missió i filosofia de la universitat

En relació amb l'anàlisi documental es pot assenyalar:

Estatuts:

No es visualitza un compromís específic en relació amb la igualtat de gènere. Només a l'article 4.1 s'estableix el següent: «Per al desenvolupament correcte de les seves activitats, la Universitat de Barcelona fa seus els principis de llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat. Tots els membres de la comunitat universitària estan obligats a atènyer-s'hi en la seva actuació». En el punt *b)* d'aquest article s'estableix que és proclamada i garantida la igualtat de tots els universitaris, que no poden ser objecte de cap discriminació.

Pla director 2013-2016:

Se'n fa una única menció en el punt 5.3 Promoció d'accions de suport per a la conciliació de la vida laboral i familiar. Percentatge d'hores emprades-justificades / hores de conciliació incloses en el calendari laboral. D'altra banda, no s'utilitza un llenguatge inclusiu.

Plans estratègics de les facultats:

Dels plans estratègics publicats en els webs de les diverses facultats, només es fa menció en matèria d'igualtat al de la Facultat de Física. A la missió i valors fa seus diversos principis, entre els quals hi ha el d'igualtat. «Per dur a terme aquesta tasca, la Facultat de Física fa seus tots els principis de llibertat, democràcia, justícia, igualtat, tolerància i solidaritat recollits en l'art. 4 de l'Estatut de la UB i, en particular, la proclamació i garantia de les llibertats d'investigació, d'expressió i associació, de la igualtat de tots els universitaris, així com de l'orientació de la docència i la recerca cap a la cultura de la pau, el progrés social fonamentat en els drets humans, el respecte del medi ambient i el desenvolupament sostenible». A més, un dels objectius generals és «Afavorir una distribució més igualitària de professorat i alumnat per sexe». A la resta de plans estratègics no se'n fa cap menció.

II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona (2011):

- En relació amb la visualització i sensibilització sobre la igualtat de gènere, el II Pla d'igualtat inclou: fer una declaració institucional a favor de les polítiques d'igualtat i en contra de la violència i de l'assetjament; presentar totes les estadístiques desglossades per sexe i tota la documentació que elabori i publiqui la Universitat de Barcelona, principalment el document «La Universitat de Barcelona en xifres», que s'actualitza i es fa públic cada inici de curs; i mantenir i promocionar un espai per a la Unitat d'Igualtat en el web de la Universitat de Barcelona que sigui de fàcil accés i que informi sobre qüestions de gènere, de recursos i d'informacions, entre d'altres.
- En referència a la declaració institucional a favor de les polítiques d'igualtat i en contra de la violència i de l'assetjament, no s'ha dut a terme.
- En relació amb les xifres, sí que hi ha algunes xifres desagregades per sexe, tot i que cal que això sigui extensible a la totalitat de les xifres que s'ofereixen des de *La UB en xifres* (vegeu l'indicador sobre adaptació de sistemes d'informació i tractament de dades); pel que fa al web, si bé sí que es pot accedir fàcilment a la pàgina Igualtat de gènere des de la pàgina principal de la UB, no s'han complert tots els objectius que incorpora el pla d'igualtat en relació amb aquesta qüestió. Més concretament, els objectius i la seva valoració són els següents:
 - a) Publicar les xifres que permetin analitzar la situació de la Universitat de Barcelona i de cadascuna de les facultats i de l'escola en termes de gènere. Aquest objectiu no s'ha assolit. L'únic que hi ha en el web d'Igualtat de gènere en relació amb les xifres és un enllaç a la memòria del curs 2016-2017 on no totes les dades apareixen desagregades per sexe.
 - b) Publicitar les activitats de docència, recerca i difusió en general que es duguin a terme en matèria de gènere a la Universitat de Barcelona i que, com passa habitualment, no són conegudes per un sector ampli de la comunitat universitària. En el web hi ha un enllaç a les activitats organitzades en el marc del 8 de març als diferents centres, així com també accés als grups de recerca que fan estudis de gènere. A l'apartat Actualitat, apareixen algunes de les activitats realitzades en matèria d'igualtat, incloent-hi actes, cursos, premis, publicacions i altres notícies. No obstant això, falta difusió de les activitats dutes a terme pels centres més enllà de les del 8 de març. Així, per exemple, les accions realitzades per alguns centres

(Farmàcia o Psicologia) en relació amb el 25 N no apareixen en el web d'Igualtat de gènere de la UB.

- c) Facilitar materials, enllaços i normativa sobre gènere, universitat i societat. Aquesta informació sí que està disponible en el web. Es proporciona, a més de la normativa, material per incorporar la perspectiva de gènere a la docència, recursos lingüístics i publicacions relatives a recerca, entre d'altres.
- d) Apropar al coneixement del llenguatge no sexista, abordat específicament en la pestanya «Recursos». També està disponible en el web.
- e) Denunciar la vulnerabilitat de les dones en la societat i en la comunitat universitària davant les situacions d'assetjament, de precarietat laboral, de desigualtat en la promoció, de problemes de salut, etc. A l'apartat Actualitat apareix l'últim acte organitzat en relació amb el 25 N per la Unitat d'Igualtat.
- f) Donar rellevància a la commemoració del Dia internacional de les dones, que es mereix un tractament generalitzat a tota la comunitat universitària, així com del 25 de novembre, Dia internacional de l'eliminació de la violència contra les dones. Com ja s'ha mencionat, en el web d'Igualtat de gènere sí que es dona visibilitat a les activitats a l'entorn del 8 de març per facultat. D'altra banda, a l'apartat Actualitat apareix l'acte organitzat per la Unitat d'Igualtat de la UB amb motiu del Dia internacional de l'eliminació de la violència contra les dones, tot i que no apareixen alguns dels actes organitzats directament pels centres.
- g) Facilitar que a la pàgina web principal de cada centre hi hagi un enllaç a la pàgina web de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona i a la comissió d'igualtat del centre. Només a les pàgines principals dels webs de les facultats de Química i de Ciències de la Terra hi ha un enllaç a la pàgina de la Unitat d'Igualtat. A més, a les facultats de Belles Arts, Economia i Empresa, i Matemàtiques i Informàtica hi ha un enllaç des de la pàgina principal a les seves respectives comissions d'igualtat. A la resta de facultats, no apareix un accés ni a la Unitat d'Igualtat ni a la Comissió d'Igualtat des de la pàgina principal.
- h) Visibilitzar els recursos destinats a polítiques de gènere en els pressupostos de la Universitat i dels centres. En el web d'Igualtat de gènere no se'n fa cap menció.
- i) Establir campanyes i accions de difusió sobre la representativitat de les dones en professions tècniques i en activitats de recerca que fomentin l'interès per la carrera docent i investigadora entre les alumnes de la Universitat i d'ensenyaments previs. En el web d'Igualtat de gènere no hi ha informació relativa a campanyes ni a accions de difusió. No obstant això, a l'apartat de notícies de la pàgina principal de la UB sí que hi ha algunes entrades relatives a visibilitzar les dones investigadores.

En relació amb la sensibilització de la comunitat universitària a diferents nivells, de les diverses entrevistes realitzades²³ es desprèn el següent:

- Dins l'àmbit de l'equip rectoral hi ha hagut un canvi substancial amb l'actual equip. El rector està molt sensibilitzat amb el que li arriba del Vicerectorat d'Igualtat i Acció

²³ S'ha entrevistat la directora de la Unitat d'Igualtat i les persones responsables de les comissions d'igualtat dels centres de la Universitat de Barcelona. Un total de 16 entrevistes en profunditat.

Social. Fins ara les actuacions dutes a terme han tingut el seu suport. Es valora molt positivament que el nou equip hagi incorporat el Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social. Anteriorment, era des d'un delegat o delegada del rector —que era, allora, qui dirigia la Unitat d'Igualtat— que es portaven les qüestions relatives a igualtat. En relació amb l'equip rectoral hi ha diverses sensibilitats amb una percepció condicionada per una formació inexistente o molt parcial en relació amb el gènere.

- Deganats: hi ha hagut molt bona resposta a la demanda de col·laboració per donar major visibilitat a les actuacions en matèria de gènere. Més concretament, hi ha hagut molt bona acollida en relació amb la denominació d'aules i espais amb noms d'investigadores reconegudes, i en relació amb la visibilització de les dones a la ciència i a la docència. Els equips deganals també han aportat el seu posicionament i percepcions pel que fa a qüestions relacionades amb l'assetjament. No obstant això, la prioritat que atorguen a qüestions de gènere des dels equips deganals és irregular, tot i que es perceben millores en aquest sentit.
- En relació amb les resistències per desenvolupar activitats en matèria d'igualtat, es mostra que no s'han donat de manera formal. Específicament, el nou Protocol contra l'assetjament ha comptat amb l'aprovació formal, tot i que el fet que s'incloguin altres actituds sexistes, com ara l'assetjament per raó d'identitat de gènere i d'orientació sexual, ha comportat algunes resistències de caire informal, i no expressades en el procés formal d'elaboració i aprovació del protocol. D'altra banda, és en la visualització i en el compromís contra l'assetjament on s'ha avançat més. No tant en els àmbits de recerca i docència, on la priorització continua sent baixa i hi ha un desconeixement de les actuacions del Pla d'igualtat en aquestes matèries. En referència a la docència, últimament hi ha hagut una major priorització, ateses les directrius de l'AQU en aquest sentit i la publicació de les guies de la Xarxa Vives d'Universitats per introduir la perspectiva de gènere a la docència, tot i que la resposta ha estat molt desigual. Malgrat que des de la Unitat d'Igualtat es va demanar de difondre les guies als diversos centres, aquesta difusió no ha estat homogènia.
- Des de les comissions d'igualtat dels centres es manifesta la important tasca desenvolupada per visibilitzar els estudis de dones a les facultats, introduint la perspectiva de gènere, difonent les propostes de la Unitat d'Igualtat i donant suport a les iniciatives de les estudiants. Les línies de treball desenvolupades els darrers anys han suposat un pas endavant en la sensibilització, i ja són un tema present en tots els col·lectius de la comunitat universitària.

1.2 Existència d'una planificació en relació amb les polítiques d'igualtat de gènere

L'interès en aquest apartat és poder copsar l'opinió de les persones responsables de les comissions d'igualtat, així com de les anàlisis documentals, de l'existència d'una planificació en relació amb les polítiques d'igualtat de gènere tant en l'àmbit de la UB i dels centres, com dels serveis de la Universitat.

Quant a l'existència d'una planificació en relació amb les polítiques d'igualtat de gènere, es disposa del II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona, aprovat el 12 d'abril de 2011 pel Consell de Govern. En un principi, les actuacions previstes corresponien al període 2011-2013, no obstant això, aquest és el pla d'igualtat vigent fins al moment. Actualment s'està elaborant el III Pla d'igualtat. Pel que fa al seguiment del pla, es

disposa de l'informe «Avaluació II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat de Barcelona».

Com a part de les recomanacions que elabora aquest informe en relació amb el III Pla d'Igualtat, es mostra la necessitat de facilitar la implementació i avaluació de les mesures, tot concretant les accions i quines serien les unitats o òrgans responsables per a la seva implementació i/o avaluació.

Actualment, hi ha una manca de seguiment periòdic de la implementació del pla que permeti avaluar-ne el grau d'implementació, així com un desconeixement sobre el contingut del pla, segons es mostra des de la Unitat d'Igualtat. Així, per exemple, actuacions relatives en matèria de recerca i de consideració de la maternitat en aquest àmbit, acaben per no desenvolupar-se.

De les entrevistes amb les persones responsables de les comissions d'igualtat dels centres es desprèn una àmplia diversitat d'opinions que té molt a veure amb les experiències a l'interior de cada centre. Des d'aquelles persones que incideixen en la manca de planificació prèvia de les polítiques d'igualtat, més enllà dels actes per al 8 N i el 25 N; i d'altres que manifesten un canvi en aquest aspecte en els darrers anys i en l'impuls, de forma progressiva, d'una planificació en l'àmbit del centre; fins a situacions en què no es planteja cap tipus de planificació, ja que es «manifesta una consciència diària». El que també s'expressa de forma majoritària és l'impuls de la Unitat d'Igualtat de la UB i de l'alumnat dels centres en la planificació de les activitats.

En tot cas, el que sí que és una opinió majoritària és la dificultat de concretar una planificació de les accions en polítiques de gènere, i reclamen més suport per part del Vicerectorat i de la Unitat d'Igualtat de la UB en directrius, instruments, metodologies, exemples, casos pràctics i protocols per dur-les a terme en l'àmbit dels centres.

1.3 Identificació i reconeixement d'òrgans responsables d'impulsar i garantir aquesta igualtat

A la pàgina principal de la UB es pot identificar clarament l'accés a la pàgina sobre Igualtat de gènere, amb la presentació de la Unitat d'Igualtat, els seus objectius, algunes xifres, el Pla d'Igualtat, els grups de recerca, les comissions d'igualtat, el catàleg d'activitats, la normativa, un formulari de queixes, i enllaços i accessos a documents i recursos. D'altra banda, en el web s'especifica quins són els òrgans responsables d'impulsar i garantir la igualtat: Unitat d'Igualtat, Comissió d'Igualtat i comissions d'igualtat de cada facultat.

La Unitat d'Igualtat té com a finalitat donar suport i seguiment a les polítiques de democràcia, justícia, igualtat i solidaritat a tota la comunitat universitària, i donar compliment del que disposa l'article 4 dels Estatuts de la Universitat de Barcelona. L'objectiu d'aquesta unitat és fer que sigui una realitat la igualtat entre totes les persones que formem la comunitat universitària. El desplegament del II Pla d'Igualtat, aprovat pel Consell de Govern en data 12 d'abril de 2011, havia de ser un compromís i una eina de tothom, per tal d'impulsar totes les accions que s'hi inclouen.

La Comissió d'Igualtat va ser impulsada des del Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social, que va constituir una nova Comissió d'Igualtat, delegada del Consell de Govern, presidida pel Dr. Joan Elies, rector de la Universitat de Barcelona, que va ser aprovada pel Consell de Govern el 20 d'octubre de 2017. La Comissió d'Igualtat té, entre altres competències, la de vetllar pel

compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat efectiva i no-discriminació, a fi i efecte d'aconseguir la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe i gènere, orientació sexual i identitat sexual; coordinar la preparació, aplicació, seguiment i avaluació dels plans d'igualtat de la universitat; i promoure mecanismes que permetin el treball conjunt amb les comissions d'igualtat de centre i les unitats i serveis de la universitat, que han de treballar plegades per poder millorar la materialització del principi d'igualtat a la Universitat. Està formada pel rector o rectora (o persona que delegui), el vicerector o vicerectora d'Igualtat i Acció Social, el director o directora de la Unitat d'Igualtat, els presidents i presidentes de les comissions d'igualtat de cada centre, dos membres del PAS, dos membres del PDI i dos estudiants.

Les persones responsables de les comissions d'igualtat valoren molt positivament el fet que ara aquesta comissió estigui institucionalitzada i es reconegui la participació dels seus membres en hores de dedicació, tot i que aquest reconeixement es dona en el cas del PDI, però no del PAS. A més, tampoc es reconeixen aquestes hores a tots els membres del PDI, la qual cosa depèn de cada equip deganal.

Les comissions d'igualtat de cada centre són comissions delegades de la junta de facultat que tenen com a finalitat vetllar per la igualtat i la no-discriminació per raó de gènere des d'una perspectiva interseccional.

Cal fer esment que el perfil de les presidentes i presidents de les comissions d'igualtat de cada centre és molt desigual. S'expressa en diverses ocasions la mancança de formació en matèria de gènere en molts casos. Per tant, s'incideix en la necessitat de fer cursos de formació.

De les entrevistes en profunditat es desprèn la percepció de les persones responsables de les comissions d'igualtat que, tot i les accions dutes a terme per difondre el pla d'igualtat, hi ha un cert desconeixement, per part de la comunitat universitària, del Pla d'igualtat de la UB. Els següents extractes de les entrevistes en profunditat en són un exemple:

- *Hi ha molt desconeixement. Posant nota: suspendria. es podria comptar amb els dits d'una mà la gent que l'ha mirat. No aprovaria ningú.*
- *La gent et dirà que és important, però ningú se'l mira, és políticament correcte dir que és important però no hi ha un interès real, ni PAS ni PDI.*
- *No està present, no hi ha sensibilitat. Fins i tot hi ha resistències, no es valora la Comissió d'Igualtat, encara ens cal fer-nos respectar, consolidar-nos! De nota posa un 4.*
- *No gaire, per no dir gens. Però fa tres anys que està acabat, suposem que tàcitament l'estem prorrogant cada any... si anem i preguntem als despatxos, la gent no el coneix (...) la gent el desconeixia i el segueix desconeixent. Un 3 com a nota. Crec que qui menys ho coneix és l'alumnat, però perquè reben tal nivell d'estímul que no donen l'abast, però, Bueno, el professorat no gaire millor.*
- *Crec que coneixement se'n té, perquè se n'ha fet difusió, perquè surt a la pàgina web i la gent el coneix. Si se l'han llegit en profunditat ja no t'ho puc dir". No estic gens d'acord en el terme sensibilització com a la població en general sinó formació al parlar de professorat. Coneixement un 9, a nivell de conèixer bé un 7.*
- *L'alumnat és el que en té menys, els cursos anteriors 3 sobre 10 i l'últim curs més. La Comissió d'Igualtat sí que en té.*
- *No hi ha coneixement del pla, però els estudiants estan molt sensibilitzats amb els temes de gènere i d'igualtat, PDI o PAS no en tenen coneixement, un 2.*

1.4 Valoració de la dotació econòmica per portar a terme les polítiques d'igualtat de gènere

El pressupost de funcionament per al Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social de 2019 és de 22.000 euros (2.000 euros més que el 2018), que supera l'import més baix que s'atorga per vicerectorat, com ara el pressupost dels vicerectorats de Transformació Digital, Comunicació i Arts, Cultura i Patrimoni.

En relació amb el pressupost desglossat en funció de les diferents unitats i incloent altres despeses, a més de les de funcionament, es disposa de les dades de 2018, on es mostra que per a suport a la igualtat es van destinar 23.000 euros. Aquest pressupost es pot valorar com a insuficient considerant l'aprovació del nou protocol contra l'assetjament, la qual cosa fa que la situació sigui insostenible.

Aquest any 2019 s'ha comptat amb recursos del Pacte d'Estat contra la violència de gènere, amb els quals s'han pogut desenvolupar algunes de les actuacions incloses en el protocol.

Les majors mancances es troben en relació amb el personal disponible. A la Unitat d'Igualtat només hi treballa una persona del PAS i una becària. Desplegar tot el protocol, així com les actuacions que s'incloguin en el nou pla, no és possible amb tan poc personal. Es demana tenir un servei d'atenció per desplegar el protocol. D'altra banda, la directora i la directora adjunta són PDI amb el reconeixement d'una dedicació horària a la Unitat, però sense cap reconeixement en termes de complements relatius a la remuneració, com sí que tenen altres càrrecs.

Per la seva banda, les comissions d'igualtat dels centres, tot i que expressen que no tenen cap partida pressupostària, quan és necessari i se sol·licita per fer algun tipus d'activitat sempre s'ha aconseguit, sigui per part del vicerectorat competent, de la Unitat d'Igualtat i, amb molt de suport, per part dels equips deganals.

1.5 Accions i política en matèria de responsabilitat social

Anàlisi de subcontractes amb empreses (neteja, hostaleria, jardineria i manteniment), especificant si han incorporat mesures o plans d'igualtat.

Sense informació disponible.

1.6 Incorporació de la igualtat de gènere en els sistemes de gestió de qualitat

El Marc per a la verificació, el seguiment, la modificació i l'acreditació dels títols oficials (MVSMA) relaciona els diferents processos d'avaluació de la qualitat (verificació, seguiment, modificació i acreditació) que se succeeixen al llarg de la vida de les titulacions, amb l'objectiu d'establir vincles coherents entre ells i promoure una major eficiència en la seva gestió.

Per tant, l'anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere està relacionada amb el moment en què es trobi cada titulació. Segons l'AQU (2018) la perspectiva de gènere s'ha d'incorporar en el moment de la verificació.

Els indicadors recomanats per l'AQU relacionats amb la perspectiva de gènere a la docència (i que cal presentar en els autoinformes de cada una de les titulacions), es presenten a continuació i són objecte de detall en la dimensió «Docència», en la diagnosi.

- El PDI amb docència en aquesta titulació participa en la formació sobre perspectiva de gènere impartida a la universitat.
- El PDI amb docència en aquesta titulació participa en projectes d'innovació docent sobre perspectiva de gènere.
- La titulació posa a disposició de l'alumnat materials docents amb perspectiva de gènere.
- En els materials de presentació de la titulació (web, tríptics informatius, etc.) apareixen tant dones com homes i s'eviten els estereotips de gènere.
- S'ha realitzat un diagnòstic sobre el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de la titulació.
- Nombre i tipus de competències de gènere que té la titulació.
- Nombre i tipus de resultats d'aprenentatge relacionats amb la perspectiva de gènere.
- Nombre de matèries/assignatures que incorporen la perspectiva de gènere o se centren en el gènere.
- Indicar quantes d'aquestes matèries/assignatures són bàsiques, obligatòries o optatives i el curs en què s'imparteixen
- El pla d'estudis de la titulació permet cursar assignatures especialitzades en gènere d'altres plans d'estudis (optatives, mínor, lliure elecció).
- Es proporciona formació sobre com realitzar una investigació amb perspectiva de gènere per a l'elaboració del TFG/TFM.
- La titulació té evidències de la percepció de l'alumnat sobre el grau d'introducció de la perspectiva de gènere en els seus estudis.

En relació amb aquest aspecte i, quant als centres, es destaca el treball que ja s'està fent, o bé es preveu dur a terme, en relació amb la introducció de la perspectiva de gènere en la docència i en el marc del VSMA de les diverses titulacions. En aquest sentit, ha estat clau en l'impuls d'aquesta política els diferents documents i normatives que han presentat l'AQU i la Xarxa Vives.

1.7 Introducció de la perspectiva de gènere en els documents formals de la Universitat (memòries, reglaments, etc.)

A la memòria del curs 2017-2018 (última memòria publicada) es dona visibilitat a les qüestions relatives a la perspectiva de gènere. A l'apartat de Transparència, ètica, sostenibilitat i bon govern es mostra que la Universitat està elaborant un Pla de desenvolupament sostenible que inclou alguns dels objectius en què la UB treballa especialment, entre els quals menciona el d'igualtat. Especifica que en aquest àmbit s'ha constituït una nova Comissió d'Igualtat que ha començat a treballar per a l'elaboració del III Pla d'igualtat i per reformar el Protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

També es menciona el reforçament del compromís de la Universitat amb la tolerància zero a l'assetjament sexual i per raó de gènere, i contra les violències masclistes desenvolupant una campanya informativa i de conscienciació.

S'afegeix que des de la Unitat d'Igualtat s'han desenvolupant projectes formatius, com ara cursos i cicles de conferències. Així mateix, s'han organitzat actes a totes les facultats per celebrar i reivindicar els dies 8 de març i 25 de novembre, i s'ha convocat el premi al millor TFG amb perspectiva de gènere de la Facultat de Medicina i Ciències de la Salut, i a la Facultat de Dret (en el primer cas amb tres edicions i en el segon amb dues).

Per finalitzar amb aquest apartat, la memòria també mostra que, per tal d'afavorir l'intercanvi d'informació i el desenvolupament d'activitats conjuntes, s'ha intensificat la participació en xarxes tant nacionals com internacionals, com ara la Unió Iberoamericana d'Universitats, la Comissió d'Igualtat de la Lliga Europea d'Universitats de Recerca o la Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya. A l'apartat d'activitat internacional es menciona que s'han constituït dues comissions d'experts a fi de debatre i generar un text declaratiu sobre ètica i universitat, i sobre gènere i igualtat.

D'altra banda, cal assenyalar que el llenguatge que s'utilitza a la memòria no és inclusiu i les dades que s'inclouen no estan desagregades per sexes.

En relació amb els reglaments, en el web no s'ha trobat cap reglament al respecte. Del que sí que es disposa és dels *Criteris lingüístics en el CUB per al català, el castellà i l'anglès*, i d'una guia ràpida sobre ús no sexista de la llengua que forma part del llibre d'estil de la UB (CUB) (<https://www.ub.edu/cub/guiarapida.php?id=2510>). També el manual *Interuniversity Style Guide for Writing Institutional Texts in English* conté un capítol de gènere, que recull els criteris per a un llenguatge no sexista.

1.8 Adaptació dels sistemes d'informació per al tractament de dades desagregades per sexe i l'elaboració de tots els estudis i estadístiques (gestió, activitat docent i de recerca)

A l'informe de setembre de 2019 que apareix en el web «La UB en xifres» (<http://www.ub.edu/gtr/publicacions/mem1718/ca/mem1718/docencia.html>), es poden trobar dades desagregades per sexe. No obstant això, no totes ho estan. Així, per exemple, no s'ofereixen dades desagregades en relació amb: mobilitat, estudiants de grau i màster per facultat, PDI per facultat, o personal de recerca i transferència per tipus.

A la pàgina de la memòria del curs 2017-2018 (<http://www.ub.edu/gtr/publicacions/mem1718/ca/mem1718/docencia.html>), es poden trobar també dades desagregades, però no totes ho estan. Per exemple: piràmides d'edat del professorat, estudiants en pràctiques, estudiants IL3, beques, altra activitat docent, avaluació docent del professorat, enquestes d'opinió de l'alumnat, persones implicades en activitats R+D+I, estudiants i professorat de nacionalitat estrangera, PAS per centre o usuaris en esports i biblioteques.

D'altra banda, a la pàgina del Gabinet Tècnic del Rectorat apareixen publicades dades, les quals no estan totes desagregades per sexe. Només estan desagregades les que apareixen a l'apartat de gènere (<http://www.ub.edu/gtr/indicadors/genere.html>), que són les dades totals relatives a estudiants (total per graus, màsters i doctorats), titulats (total per graus i màsters), tesis lligides del 2011-2012 al 2017-2018, PDI i catedràtics del 2012 al 2018, i PAS funcionari i temporal en el mateix període. Dades més detallades de docència, recerca i transferència, activitat internacional, personal, serveis i activitats, enquestes de satisfacció dels estudiants o avaluació del professorat no estan desagregades per sexe.

En relació amb la satisfacció dels estudiants, només està desagregat per sexe el nombre de persones que responen les enquestes.

Per tant, cal impulsar l'adaptació dels sistemes d'informació per al tractament de dades desagregades per sexe i l'elaboració de tots els estudis i estadístiques.

1.9 Oferta de recursos i activitats formatives per facilitar la incorporació de la perspectiva de la igualtat en l'àmbit de treball

Per a l'alumnat: es disposa de dades sobre l'assistència a dues activitats formatives:

- *Cicle de conferències sobre gènere, salut i igualtat*, que organitza la Comissió d'Igualtat de la Facultat de Medicina i Ciències de la Salut i que estan adreçades principalment a alumnat dels graus d'Infermeria, Medicina, Odontologia i Podologia i a l'alumnat d'altres ensenyaments de grau, màster o doctorat. Reconegut amb 1,5 crèdits.
- *Com construir relacions sexo afectives sanes? Cuida't, cuida*, organitzat per la Comissió d'Igualtat de la UB i que té com a finalitat dotar l'alumnat de la UB d'eines perquè desenvolupin les seves relacions sexo afectives de manera sana i saludable. Reconegut amb 1 crèdit.

Les dades de participació són les següents:

Taula 1. Dades de participació a les activitats formatives per a l'alumnat, 2017-2018

	2017		2018	
	Dones	Homes	Dones	Homes
<i>Cicle de conferències sobre gènere, salut i igualtat</i>	53	4	60	8
<i>Cuida't, cuida</i>	52	12	75	15

FONT. Unitat d'Igualtat.

Es puntualitza que en el curs *Cuida't, cuida* les places eren limitades i es van rebre més inscripcions de les que es van poder admetre. Més concretament, l'any 2018 hi va haver 164 persones inscrites i un total de 90 places. L'any 2017 hi va haver 200 persones inscrites i un total de 64 places.

D'altra banda, a l'octubre de 2019 la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona posa en marxa el curs *Dimonis disfressats d'amor. Eines per desemascarar-los: el Protocol de la UB contra l'assetjament*. El curs, finançat pel Pacte d'Estat contra la violència de gènere, s'emmarca en la campanya «Tolerància zero contra l'assetjament, coneix el Protocol UB». Està adreçat a l'alumnat, amb un reconeixement d'1 crèdit. Se n'han fet tres edicions amb 60 places cadascuna. En termes de participació, en el curs número 1, que es va desenvolupar en el Campus d'Humanitats, s'hi van matricular 41 persones, de les quals 11 van complir les condicions d'assistència i treball per obtenir 1 crèdit de lliure elecció; en el curs número 2, que es va desenvolupar en el Campus Diagonal - Portal del coneixement, s'hi van matricular 61 persones, de les quals 18 van complir les condicions d'assistència i treball per obtenir 1 crèdit de lliure elecció; i en el curs número 3, que es va desenvolupar en el Campus Mundet es van matricular 14 persones, de les quals 14 van complir les condicions d'assistència i treball per obtenir 1 crèdit de lliure elecció.

Per al PDI: de novembre de 2018 a novembre de 2019, a través de l'ICE s'han ofert els següents cursos en matèria d'igualtat adreçats al professorat: *Feminismes, política i violències: Repensar els ODS, les polítiques universitàries i els protocols*; *Feministes: obrint portes i finestres de la UB*; i *Jornada sobre docència i gènere*. Pel que fa a violències masclistes, dins el

marc del Pacte d'Estat contra la violència de gènere, s'ha ofert formació tant per a personal d'administració i serveis (PAS) com per a personal docent i investigador (PDI). Aquest curs constava d'un curs bàsic (Curs sobre l'aplicació del Protocol de la Universitat de Barcelona contra l'assetjament sexual i altres conductes masclistes, de vuit hores), i de dos mòduls complementaris (Marc teòric de la igualtat entre homes i dones, de quatre hores, i Conceptes jurídics complementaris, de quatre hores). En el curs bàsic sobre l'aplicació del Protocol s'hi van matricular 55 persones, mentre que en el mòdul complementari 1 s'hi van matricular 27 persones i en el mòdul complementari 2 van ser 17. Per altra banda, es va oferir una formació específica per a càrrecs acadèmics i una altra per a càrrecs del PAS. En el primer curs van assistir-hi 34 membres d'equips deganals de totes les facultats de la UB. També es va desenvolupar una acció formativa per a càrrecs del PAS, a la qual van assistir 45 càrrecs o responsables d'equips del personal d'administració i serveis de diferents àrees.

Quant als centres, s'han dut a terme diverses accions. La situació és molt diversa a nivell de centres. La informació de les activitats, cursos, seminaris, etc. no està centralitzada (en molts casos ni en l'àmbit del centre). Caldria impulsar un sistema de recollida d'informació dels diversos recursos i activitats que es desenvolupen en els centres i en les unitats de la UB.

Sense pretendre fer una llista exhaustiva, a partir de les entrevistes en profunditat es poden destacar els diferents tipus d'actes:

- [1] Actes conjunts amb la Unitat d'Igualtat: promoció i divulgació dels cursos de la Unitat d'Igualtat
- [2] Conferències i exposicions de visibilització de les dones científiques
- [3] Inauguració i presentació de les aules amb nom d'acadèmiques i científiques
- [4] Cinefòrums
- [5] Formació i difusió sobre el nou protocol d'assetjament
- [6] 8 de març, 25 N, Dia de la dona, Dia de la dona i la nena a la ciència, Dia contra l'homofòbia, etc.
- [7] Premi TFG amb perspectiva de gènere
- [8] Cursos i seminaris amb estudiants i amb el professorat (Els Juliols, etc.)
- [9] Suport a les propostes d'activitats de l'alumnat
- [10] Acompanyament a persones transgènere i normativa sobre el canvi de nom per a les persones trans

Per finalitzar, en paraules de la presidenta d'una comissió d'igualtat, una de les accions clau en els centres ha estat i està sent:

Visibilitzar la comissió. Donar suport a les persones que el necessitin i que tot sigui molt més igualitari". I estar a distàncies curtes, que es sentin a prop.

Fa uns mesos, tothom és nou, no hi havia ningú al càrrec... Al ser tots nous ho hem revisitat tot... Poc coneixement, ens perdem en la paperassa i a coses pràctiques no s'hi ha arribat...

1.10 Seguiment del compliment i desenvolupament de la normativa vigent en matèria d'igualtat, no-discriminació i accessibilitat en educació

En relació amb el compliment de les lleis contra la violència de gènere i contra la violència masclista, aquest s'operativitza a través del Protocol de la Universitat de Barcelona per a la

prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes, aprovat el 2019. En relació amb l'avaluació i seguiment del protocol s'estableix que anualment la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona remetrà un informe al Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social o òrgan equivalent sobre l'activitat duta a terme. D'altra banda, les comissions d'igualtat de cada facultat tenen com a part de les seves funcions aplicar el Protocol seguint els criteris i procediments establerts en el mateix document (Reglament marc de les comissions d'igualtat de facultat: <https://www.ub.edu/web/ub/galeries/documents/sites/genere/reglament-marc-comissions-igualtat-facultats.pdf>).

En relació amb la llei contra la LGTBIfòbia, a banda que el protocol inclou l'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual, es disposa d'un Procediment per al canvi de nom de persones transsexuals i transgènere de la comunitat UB, aprovat pel Consell de Govern el 2016.

Per finalitzar aquest apartat es voldria esmentar que es va preveure obtenir evidències empíriques sobre aspectes relacionats amb la promoció i desenvolupament de la carrera professional: mecanismes i accions concretes de foment de la igualtat (reclutament, selecció i promoció). Tot i així, no ha estat possible obtenir informació d'aquest apartat.

En darrer lloc, en relació amb aquest primer eix dedicat a la visualització i sensibilització sobre la igualtat de gènere, es dedica un apartat final de resultats de les entrevistes en profunditat a partir de les pròpies paraules de les persones responsables de les comissions d'igualtat, pel que fa als principals reptes, objectius i prioritats, i els obstacles per fer-hi front.

Quant a la visualització i sensibilització sobre la igualtat de gènere, quins serien els principals reptes-objectius-prioritats?

- *Prendre consciència de moltes coses que portem incorporades culturalment i que discriminen, no per voluntat o conscientment, però sí que ho reproduïm.*
- *Pla d'igualtat nou, i anar fent camí i actualitzant allò obsolet i avançar més enllà com el protocol d'assetjament.*
- *Visibilitzar la Comissió i legitimar la Comissió i que entenguin que és important, cohesionant el grup.*
- *Fer conèixer coses que es fan des d'Igualtat, és a dir, difondre les polítiques generals de la UB. I si ens queda energia fer activitats o estudis a nivell de facultat, per conèixer més què hi passa.*
- *Impulsar la perspectiva de gènere en la docència i, de forma concreta, en els plans d'estudis.*
- *Incidir en el tema de la conciliació que és un tema transversal de la UB "està molt mal pensat tot, és impossible conciliar. Hem abandonat la idea de la maternitat o tenir una vida plena fora, salut... La càrrega d'obligacions és massa gran com perquè puguis... puguis ser funcional a totes les àrees de la teva vida.*
- *Treballar perquè els currículums siguin igualitaris, la igualtat d'oportunitats.*
- *Difusió i formació de què significa la perspectiva de gènere a tots nivells a les universitats i a tota la comunitat universitària.*
- *Seguir fent les accions de divulgació, assentar i anar sumant.*
- *Continuar fins que dones i homes siguem igualitaris i tothom sigui respectat.*

- *Estabilitzar una mica les accions que es pugin fer, de manera que no quedi visibilitzat només durant uns moments puntuals.*
- *Sensibilitzar els docents a l'hora de la utilització del llenguatge, certs comentaris... aquest tipus de reptes del dia a dia. El repte està en el dia a dia.*

Quins són els obstacles, per afrontar-los?

- *Els obstacles són els de sempre, la disponibilitat de la gent, que ho vulguin fer i després està el tema econòmic, els recursos.*
- *La falta de temps de l'alumnat, estudien molt i no venen, costa mobilitzar-los.*
- *Comunicar-nos amb l'alumnat, sovint és complicat.*
- *Recursos econòmics i de temps en un context de manca de recursos.*
- *Obstacles no, però desconeixement i sorpresa. Desconeixement de la Comissió, mansplainings i que esperin que resolguem tots els conflictes.*
- *Formació, volem exigir a l'alumnat que respongui a unes coses (...) però hi ha manca del professorat, està sensibilitzat però no format.*
- *Certes opinions i moviments d'homes, de tota la comunitat universitària, que considera que les accions i activitats són discriminatòries perquè tan sols van dirigides a homes.*
- *Donar més visibilitat a la Unitat d'Igualtat: des del personal, a la ubicació física, etc.*
- *Voluntarietat de les persones que integren la Comissió d'Igualtat.*
- *La confidencialitat, la manca d'informació.*
- *La inèrcia social i cultural. L'actitud amb què s'ha de trencar, resistències. A nivell formal, recursos i temps per organitzar una sessió d'informació, a nivell material també falten moltes coses.*

En aquest àmbit de «Visualització i sensibilització sobre la igualtat de gènere», quines serien les polítiques, accions i dinàmiques assolides que afavoreixin la igualtat efectiva entre dones i homes?

- *Difusió de l'existència, objectius i accions, de la Unitat d'Igualtat, de les comissions d'igualtat i dels protocols. Difusió de la denúncia pública de la desigualtat. Difusió dels recursos i accions de lluita dutes a terme contra les situacions de discriminació.*
- *Cal treballar sobre els biaixos existents sobre la igualtat entre dones i homes, de forma específica els ocults i invisibles.*
- *Promoció i desenvolupament de la carrera professional: mecanismes i accions concretes de foment de la igualtat (reclutament, selecció i promoció).*
- *L'obligació que hi hagués la quota obligatòria en tots els àmbits.*
- *A nivell bàsic, respectar quan es fan comissions de treball que es discuteix el tema de la paritat i a poc a poc es va normalitzant.*
- *Formació en igualtat de gènere a tota la comunitat universitària.*
- *L'equilibri en posicions, s'ha de continuar en aquesta línia i fer que hi hagi visibilitat.*

EIX 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària

En aquesta dimensió, juntament amb l'eix 3, es volia obtenir evidències empíriques dels següents aspectes que donen compte de la composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària de la Universitat de Barcelona:

PDI, PAS i altre personal vinculat

- 1) Accés en igualtat i presència equilibrada segons àmbits, categories i nivells organitzatius; estaments i unitats estructurals
- 2) Formació continuada
- 3) Promoció i desenvolupament de la carrera professional: mecanismes i accions concretes de foment de la igualtat (reclutament, selecció i promoció)
- 4) Àmbit de la docència: avaluacions docents, projectes de millora i innovació, grups de docència (vegeu l'eix 5)
- 5) Àmbit de la recerca: tesis doctorals, responsables de grups de recerca, projectes i contractes de recerca, sexennis, nomenaments, doctorats honoris causa, etc. (vegeu l'eix 6)
- 6) Política retributiva
- 7) Condicions laborals: contractes, jornades laborals, horaris i ajuts diversos
- 8) Corresponsabilitat i conciliació de la vida laboral, familiar i personal: accions concretes, condicions i drets laborals relacionats amb maternitat/paternitat i llicències per la cura de menors o familiars dependents, horaris laborals, etc.
- 9) Accés en igualtat i presència equilibrada en òrgans de gestió col·legiats i unipersonals (vegeu l'eix 3)
- 10) Accés en igualtat i presència equilibrada en òrgans de representació (vegeu l'eix 3)

Alumnat

- 11) Accés en igualtat
- 12) Presència equilibrada per estudis, àrees de coneixement
- 13) Trajectòries acadèmiques: grau-màster-estudis de postgrau-doctorat; rendiment, etc.
- 14) Ajuts i beques: accés i presència
- 15) Orientació laboral amb perspectiva de gènere
- 16) Òrgans de representació (vegeu l'eix 3)

2.1 Indicadors previstos a l'Eix 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària segons disponibilitat

En la taula següent es presenten els indicadors previstos que permetrien evidències empíriques de fenòmens com ara la bretxa de gènere; indicadors de desigualtat entre homes (H) i dones (D); sostre de vidre; terra enganxós; segregacions verticals i horitzontals; bretxa ocupacional-salarial; entre d'altres, assenyalant en aquells dels quals no s'ha obtingut informació.

Cal tenir en compte que alguns indicadors referents a l'àmbit de la docència, la recerca i la transferència es presenten en l'eix 5 i 6, respectivament.

Taula 2. Indicadors previstos a l'Eix 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària segons disponibilitat

Disponibles	No disponibles
PDI	
Categoria laborals permanents / no-permanents Funcionariat / personal laboral Sexennis de recerca: trams assolits Quinquennis docents Bretxa salarial per categories Coordinació de grup de millora i innovació docent consolidat Coordinació de grup de millora i innovació docent IP de projectes de millora i innovació docent Membre de grup de millora i innovació docent Coordinacions de grups de recerca IP de projectes de recerca europeus Membres de projectes de recerca estatals Participació en projectes de transferència Persones inventores de patents Propostes presentades de projectes internacionals de recerca: col·laboratius, IP únics i lideratges Projectes internacionals de recerca: col·laboratius, IP únics i lideratges	Composició de les comissions de contractació Acreditacions per categoria laboral Anys d'acreditació sense plaça (postdoc, lectora, agregada, titular, catedràtica) Crèdits impartits per curs Absentisme Baixes laborals Cursos de l'ICE rebuts Perfil de docència (PDA) Membres de projecte de millora i innovació docent Membres de grups de recerca Perfil de recerca (PDA) Estadies internacionals Assistència a congressos nacionals Assistència a congressos internacionals Direcció de tesis en curs Tutorització de TFG i TFM Tutorització de Pràctiques curriculars
PAS	
Categories laborals Funcionariat / personal laboral Bretxa salarial	Triennis Correspondència de nivell educatiu al lloc de treball Lliure assignació Complements de salari Formacions rebudes Absentisme

	Baixes laborals
Alumnat	
Matriculació i nou ingrés segons els nivells i branques de coneixement	Durada de les tesis llegides
Finalització i titulació segons els nivells i branques de coneixement	Beques predoctorals
Premis extraordinaris de grau i màster	Beques logístiques de la UB
Premis de TFG i TFM	Beques de projectes de la recerca UB
Doctorands matriculats	
Tesis llegides	
Investigadors i investigadores en formació	
Premis extraordinaris de doctorat	
Beques equitat	
Beques generals del Ministeri	
Beques de col·laboració amb departaments: Ministeri i UB	
Pràctiques curriculars	
Nota d'accés	
Tipus d'accés	
Participació en programes de mobilitat	
Nombre de matrícules d'honor (MH)	
Abandonament	
Mitjana d'expedient en acabar	

Pel tipus d'informació que conté aquesta dimensió, es presenten els indicadors quantitius que s'han recollit; així com de fonts d'informació primària a partir d'entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat de la Universitat de Barcelona i dels seus centres.

A continuació es presenta la informació extreta dels indicadors disponibles de cada un dels subapartats de la dimensió.

Juntament amb la informació de cada indicador per dones i homes, es presenta un indicador de desigualtat i un indicador de camí cap la paritat.

Indicador de desigualtat

Aquest indicador és el quocient de les dades d'ambdós col·lectius. I pot tenir un valor entre 0 (màxima desigualtat) i 1 (màxima igualtat)²⁴.

²⁴ Es podria calcular també el percentatge en l'interior de cada sexe. Per exemple, percentatge de catedràtiques i catedràtics dins el total de dones i d'homes: el 3,7 % i l'11,49% de les dones i dels homes, respectivament.

Cal tenir en compte que aquest indicador informa on es poden observar les situacions més desigualtaries entre ambdós sexes (per poder evidenciar quin és el col·lectiu que pateix més desigualtat, cal observar les dades dels percentatges).

Indicador de «camí cap a la paritat»

Aquest indicador ens informa de la distància, expressada en punts percentuals, que ens queda per recórrer per aconseguir la paritat entre ambdós sexes (s'ha considerat que la paritat és quan el percentatge de dones i homes és del 50 % o bé de punts en els indicadors quantitatius).

La dada en vermell indica una situació no paritària que desfavoreix les dones. La dada en negre indica una situació no paritària que desfavoreix els homes.

2.2 Resultats dels indicadors de l'Eix 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària segons disponibilitat

Taula 3. Resultats dels indicadors de l'Eix 2. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària segons disponibilitat

	Dones	Homes	Indicador de desigualtat	Indicador de camí cap la paritat
<i>PDI per categoria laboral</i>	<i>Percentatges</i>			
Professorat catedràtic	23,33	76,67	0,30	26,67
Professorat titular	45,96	54,04	0,85	4,04
Professorat agregat	50,74	49,26	0,97	0,74
Professorat lector	50,43	49,57	0,98	0,43
Professorat postdoc	45,45	54,55	0,83	4,55
Professorat associat	50,99	49,01	0,96	0,99
Professorat emèrit	34,00	66,00	0,52	16,00
Altres	44,44	55,56	0,80	5,56
<i>PDI funcionari / laboral</i>	<i>Percentatges</i>			
Funcionari	38,26	61,74	0,62	11,74
Laboral permanent	51,24	48,76	0,95	1,24
Laboral temporal	50,18	49,82	0,99	0,18
Total UB	47,10	52,90	0,89	2,90
<i>PDI sexennis</i>	<i>Percentatges</i>			
Un tram assolit	49,00	51,00	0,96	1,00
Dos trams assolits	45,00	55,00	0,82	5,00
Tres trams assolits	41,00	59,00	0,69	9,00

Quatre trams assolits	37,00	63,00	0,59	13,00
Cinc trams assolits	34,00	66,00	0,52	16,00
Sis trams assolits	15,00	85,00	0,18	35,00
<i>PDI quinquennis docents</i>				
	<i>Mitjana</i>			
Mèrits docents autonòmics	4,02	4,38	0,92	—
<i>PAS per categoria laboral</i>				
	<i>Percentatges</i>			
Grup A/I:	54,06	45,94	0,85	0,04
Grup B/II:	61,89	38,11	0,62	0,12
Grup C/III:	61,71	38,29	0,62	0,12
Grup D/IV:	75,28	24,72	0,33	0,25
<i>PAS funcionari / laboral</i>				
	<i>Percentatges</i>			
Funcionari	79,73	20,27	0,25	29,73
Laboral	51,84	48,16	0,93	1,84
Eventual	31,58	68,42	0,46	18,42
Total UB	63,97	36,03	0,56	13,97
<i>Estudiants</i>				
	<i>Percentatges</i>			
Matriculats Universitat de l'Experiència	63,98	36,02	0,56	13,98
Matriculats graus	63,64	36,36	0,57	13,64
Nou ingrés graus	64,57	35,43	0,55	14,57
Finalització graus (superen el 100 % de crèdits per titular-se)	66,38	33,62	0,51	16,38
Títols graus	55,73	44,27	0,79	5,73
Matriculats màster oficial i complement de formació	62,70	37,30	0,59	12,70
Nou ingrés màsters	63,22	36,78	0,58	13,22
Finalització màster	61,22	38,78	0,63	11,22
Títol màster	62,05	37,95	0,61	12,05
Matriculats doctorat	56,30	43,70	0,78	6,30
Nou ingrés doctorat	59,16	40,84	0,69	9,16
Finalització doctorat 2018-19	51,74	48,26	0,93	1,74

Beques generals de Ministeri	69,34	30,66	0,44	19,34
Col·laboració departaments (Ministeri)	54,31	45,69	0,84	4,31
Col·laboració UB	60,21	39,79	0,66	10,21
Beca Equitat	69,61	30,39	0,44	19,61
Pràctiques curriculars (SAE)	70,62	29,38	0,42	20,62
Pràctiques extracurriculars (SAE)	59,24	40,76	0,69	9,24
Premis				
	<i>Percentatges</i>			
Premi extraordinari de grau	53,91	46,09	0,86	3,91
Premi extraordinari de màster	59,41	40,59	0,68	9,41
Premi extraordinari de doctorat	56,52	43,48	0,77	6,52
Premis publicats en el web UB	44,00	56,00	0,79	6,00
Tipus d'accés, via PAU	19,7	20,7	—	—
Nota mitjana d'expedient acadèmic grau	7,35	7,13	—	—
Taxa d'abandonament	15,57	15,54	—	—
Matricules d'honor, total	6.338	3.978	—	—
Alumnes de mobilitat, total	1.104	442	—	—
Nota mitjana d'accés universitat	7,48	7,15	—	—
Docència				
	<i>Percentatges</i>			
Coordinació grups d'innovació docent consolidats	60,76	39,24	0,65	10,76
Coordinació grups d'innovació docent	75,00	25,00	0,33	25,00
IP projectes d'innovació docent	66,00	34,00	0,52	16,00
Recerca				
	<i>Percentatges</i>			
Coordinació de grups de recerca	40,74	59,26	0,69	9,26
IP de projectes europeus	25,77	74,23	0,35	24,23
IP de projectes estatals	36,40	63,60	0,57	13,60
Participació en projectes de transferència, 2018	39,14	60,86	0,64	10,86
Persones inventores de patents, 2018	40,19	59,81	0,67	9,81

Propostes presentades de projectes internacionals de recerca	40,00	60,00	0,67	10,00
Propostes col·laboratives presentades de projectes internacionals de recerca	70,26	66,37	0,94	—
IP únics per a propostes presentades de projectes internacionals de recerca (Ràtio segons propostes)	41,96	39,94	0,95	—
Lideratges de projectes internacionals de recerca	20,86	30,69	0,68	—
Projectes internacionals de recerca concedits	30,00	70,00	0,43	20,00
Ràtio d'èxit de projectes internacionals de recerca	10,31	13,66	0,75	—
IP únics de projectes internacionals de recerca (Ràtio segons projectes)	76,74	74,19	0,97	—
Lideratges de projectes internacionals de recerca	18,60	20,43	0,91	—

FONT. Elaboració pròpia a partir de ub.edu; Gabinet Tècnic del Rectorat; Oficina de Transferència i Tecnologia, FBG. Oficina de Projectes Internacionals de Recerca, FBG; Planificació Acadèmicodocent. Any 2019 o darrer disponible.

Taula 4. Resultats dels indicadors de l'Eix 2. Bretxa salarial no ajustada per a PDI

Bretxa salarial no ajustada* PDI	Mitjana retallada al 5 %		Diferencial Homes-Dones
	Dones	Homes	
Catedràtic/a d'universitat	77.619,26 €	78.322,51 €	703,25 €
Professor/a titular d'universitat	59.241,22 €	55.348,68 €	-3.892,54 €
Professor/a titular d'escola universitària	45.739,20 €	46.218,33 €	479,13 €
Professor/a agregat/ada	52.170,41 €	50.390,56 €	-1.779,84 €
Professor/a lector/a	37.659,05 €	37.115,51 €	-543,53 €
Professor/a col·laborador/a doctor/a permanent	39.562,46 €	38.291,23 €	-1.271,24 €

*Bretxa salarial no ajustada. Calcula la mitjana de sous (mitjana retallada al 5 %) de manera global. Les dades estan basades en totes les retribucions íntegres fixes i periòdiques (sou, triennis, complements, mèrits, trams). S'han extret els pagaments especials (per exemple vinculats a màsters i/o projectes de recerca).

FONT. Elaboració pròpia. Oficina Tècnica de Pressupost. Àrea d'Organització i Recursos Humans Universitat de Barcelona, any 2018.

Taula 5. Resultats dels indicadors de l'Eix 2. Bretxa salarial no ajustada per a PAS

PAS <i>Categories (més de 10 casos)</i>	Mitjana retallada al 5 %		Diferencial Homes-Dones	Bretxa de gènere*
	Dones	Homes		
Administratiu/iva de l'Administració	28.341,77 €	29.153,08 €	811,31 €	2,78
Ajudant d'arxius i biblioteques	32.685,13 €	28.885,73 €	-3.799,40 €	
Auxiliar administratiu/iva de l'Administració	21.281,95 €	20.785,89 €	-496,05 €	
Laboral de grup I	35.202,54 €	37.222,42 €	2.019,88 €	5,43
Laboral de grup II	22.770,54 €	29.153,37 €	6.382,83 €	21,89
Laboral de grup III	20.661,77 €	22.333,23 €	1.671,46 €	7,48
Laboral de grup IV	22.961,52 €	23.127,27 €	165,75 €	0,72
Personal eventual funcionari	58.957,02 €	71.637,25 €	12.680,22 €	17,70
Tècnic/a de gestió de l'Administració	40.808,77 €	42.031,56 €	1.222,79 €	2,91
Tècnic/a de l'Administració	55.445,19 €	61.662,50 €	6.217,31 €	10,08
Total	26.673,41 €	28.664,42 €	1.991,00 €	6,95

*Bretxa salarial no ajustada. Calcula la mitjana de sous (mitjana retallada al 5 %) de manera global. Les dades estan basades en totes les retribucions íntegres fixes i periòdiques (sou, triennis, complements, mèrits, trams). S'han extret els pagaments especials (per exemple vinculats a màsters i/o projectes de recerca).

FONT. Elaboració pròpia. Oficina Tècnica de Pressupost. Àrea d'Organització i Recursos Humans Universitat de Barcelona, any 2018.

Taula 6. Resultats dels indicadors de l'Eix 2. Matriculació en graus i dobles itineraris segons sexe i branques de coneixement, 2019-2020. Percentatges*

	Dones		Homes		Desigualtat	
	Matrícula	Finalització	Matrícula	Finalització	Matrícula	Finalització
Arts i Humanitats	64,36%	67,16%	35,64%	32,84%	0,55	0,49
Ciències Experimentals	50,54%	51,33%	49,46%	48,67%	0,98	0,95
Ciències de la Salut	78,32%	77,03%	21,68%	22,97%	0,28	0,30
Ciències Socials i Jurídiques	61,82%	66,23%	38,18%	33,77%	0,62	0,51
Enginyeria i Arquitectura	33,06%	37,34%	66,94%	62,66%	0,49	0,60

FONT. Elaboració pròpia, www.ub.edu.

*Finalització: superen el 100 % dels crèdits necessaris per obtenir la titulació, curs 2018-2019.

*Taula 7. Resultats dels indicadors de l'Eix 2. Matriculació en màsters i complements de formació segons sexe i branques de coneixement, 2019-2020. Percentatges**

	Dones		Homes		Desigualtat	
	Matrícula	Finalització	Matrícula	Finalització	Matrícula	Finalització
Art i Humanitats	66,43%	66,33%	33,57%	33,67%	0,51	0,51
Educació	65,97%	67,34%	34,03%	32,66%	0,52	0,49
Experimentals i Enginyeries	50,79%	48,31%	49,21%	51,69%	0,97	0,93
Ciències de la Salut	72,65%	67,93%	27,35%	32,07%	0,38	0,47
Ciències Socials i Jurídiques	64,83%	64,96%	35,17%	35,04%	0,54	0,54

FONT. Elaboració pròpia, www.ub.edu.

*Finalització: superen el 100 % dels crèdits necessaris per obtenir la titulació, Curs 2018-2019.

2.3 Comentaris dels indicadors presentats

La major desigualtat entre dones i homes s'evidencia en la categoria del PDI de catedràtics i catedràtiques, professorat emèrit, i tenir sis trams de recerca assolits. Aquest perfil també s'observa si s'analitzen els resultats en relació amb la docència i la recerca.

En aquest dos àmbits, els resultats mostren que es mantenen importants desigualtats entre dones i homes. En el cas de la docència, les dones són les que tenen més presència en els grups d'innovació docent i en ser IP dels projectes d'innovació docent.

En l'àmbit de la recerca, en canvi, la situació és tota la contrària. Els homes són majoria en aparèixer com a investigadors principals dels projectes de recerca. De forma especial, en els projectes europeus, on el 74,23 % són homes. Tot i mantenir-se la majoria masculina, on la desigualtat és menor és en la coordinació dels grups de recerca, més propera a una situació de paritat.

Si s'analitzen els resultats en el cas del PAS, s'observa com les dones són majoritàries en totes les categories. És interessant destacar com la categoria A/I és la més igualitària de totes; i, de forma especial, ressalta la categoria D, la més *desigualitària* i més allunyada de la paritat, on les dones representen una mica més del 75 %.

En relació amb les dades sobre la bretxa salarial cal tenir en compte que es tracta de dades globals, que necessiten una interpretació qualitativa exhaustiva per determinar les causes i

l'origen de les diferències assenyalades, no basades en diferències directes (atès que es tracta de sous públics), sinó en altres circumstàncies, diverses segons la categoria analitzada.

L'anàlisi dels resultats en relació amb l'alumnat permet evidenciar la major presència de les estudiants en tots els indicadors considerats. Tot i aquesta major presència femenina en totes els nivells, si es comparen les dades d'ingrés als graus, l'obtenció dels títols de grau, els títols de màster i, especialment, els indicadors referents al doctorat —finalització per exemple—, són aquelles situacions en què s'observa una major igualtat entre dones i homes: 0,79, 0,61 i 0,93, respectivament.

La lectura dels percentatges de la concessió de les beques permet veure com les estudiants estan infrarepresentades (si es té en compte la seva presència a la universitat) en les beques de col·laboració a la UB i, de forma especial, en els departaments.

Per finalitzar, cal fer esment dels resultats tant diferents en el cas de les pràctiques segons si són curriculars o extracurriculars. En aquestes darreres, s'observa una presència més gran dels homes (tenint en compte el grau de la seva presència a la universitat). Aquesta sobrerepresentació dels homes és un element clau de desigualtat en un dels mecanismes més clars de transició entre la universitat i el mercat de treball, i el que suposa de reproducció de processos de desigualtat en l'àmbit laboral.

2.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat

A continuació es presenta un extracte resum dels resultats d'aquest eix de les entrevistes en profunditat (i de l'Eix 3. Organització, gestió i representació; i de l'Eix 4. Conciliació; ja que estan estretament relacionats).

[2.1.] En relació amb la promoció i desenvolupament de la carrera professional del PDI: es realitzen en el seu centre mecanismes i accions concretes de foment de la igualtat (reclutament, selecció i promoció)? Són els que es fan a nivell de la UB o són específics del centre? (com per exemple composició de les comissions de selecció per ocupar places vacants o altres). Encara que no es facin, quines creu que es podrien fer?

- *El pitjor és el tema de la paritat. Arran de demanar tant que participin les poques dones que hi ha, aquestes deixen de destinar temps a la recerca i la investigació. "Les dones han d'estar en tot" i això dificulta l'equilibri.*
- *Que hi hagi paritat i si no, com a mínim, representativitat. Però es segueixen per normativa i obligació, malgrat que vegades es faci a disgust.*
- *Jo diria un 60 % de dones alumnes, en algun grau potser no... Però crec que predominen les noies. Quant a professorat bastant igual. Però les noves places les guanyen les noies, però encara hi ha l'històric de més catedràtics que catedràtiques. "Jo vull pensar que el fet de ser home o dona no ha d'influir en les teves possibilitats de promoció, que això no és un factor; però és veritat que la maternitat o la implicació amb la família fa que a vegades tinguin més llibertat els homes."*
- *Ningú no dirà "tots estem molt sensibilitzats però hi ha uns..." "les dones a vegades reproduïm tots aquests estereotips de gènere i no en som conscients, això és un primer biaix, de no aprofundir i analitzar la pròpia identitat professional". Un altre biaix és allò considerat més científic, més quantitatiu, que més fàcilment es publica a quartils més alts. "Qui són els avaluadors? Per tant, en aquest cas, sempre hi ha el biaix", això és una dificultat amb la trajectòria". El tema de la conciliació.*

- *No, no hi ha cap política en aquest sentit, no es fan distincions però no hi ha coneixement d'una acció o política. Es podria fer una definició formal que faci referència a com s'inclou el tema d'igualtat i descriure un seguit més d'accions que assegurin la igualtat.*
- *S'està considerant la igualtat en les oposicions i cursos.*
- *Directament que es tingui coneixement no. S'hauria de vigilar amb els d'afers generals quan es fa una composició que aquesta mantingui la normativa de la UB d'igualtat.*

[2.2.] I en el cas del PAS?

- *Generalment dones, molt pocs homes. "és una feina molt de dones". Biblioteca i administració tot dones menys un noi i, en canvi, els informàtics i els d'audiovisuals són més homes. Passa a la facultat però és general de la UB.*
- *"En el PAS aquesta problemàtica potser no és tant pel que fa al nombre de distribució sinó pel que fa a les dinàmiques entre ells", però exceptuant dos senyors, la majoria de caps són dones.*
- *"A secretaria tot són noies, genèricament parlant sí que és veritat que hi ha més dones en general que nois, no sé si això vol dir que hi ha hagut una promoció que ha afavorit la presència de les dones, o és una casuística casual".*
- *Sí, el PAS té molt aquesta percepció. Als alts càrrecs hi ha homes.*
- *És molt transparent, la selecció per CV.*
- *Diria que segueix la norma, és a dir, que si la norma diu que ha d'estar al 50 %, doncs que sigui així, que és el que es prioritza.*

[2.3.] En el cas de l'accés en igualtat i presència equilibrada segons àmbits, categories i nivells organitzatius; estaments i unitats estructurals. Creu que existeix aquesta desigualtat o no en el seu centre? Què es podria fer d'accions concretes per canviar-ho? En fan alguna?

- *Crec que més que un problema estructural és social, perquè les dones s'han d'ocupar de moltes altres coses.*
- *És veritat que els càrrecs més importants són homes, però pot ser que en els propers anys això canviï. Catedràtiques dues, però l'any passat zero. Proporció de professores titulars, sobre el 25-30 %. Doctorats... Bueno, el típic embut. "Les dones que no tenien fort suport a casa i han tingut fills estan molt per sota". El màxim conflicte és entre els 30 i els 40.*
- *Sí, hi ha àmbits on hi ha molts més homes que dones. Es demana qui vol assolir algunes places, però perquè algunes dones no volen. Perquè si sumes feina al final no existeixes com a persona. No, no es té en compte perquè no és problemàtic.*
- *No, ningú vol fer gestió, per tant, la persona que es presenta per fer gestió, sigui home o dona, és la persona que guanya. I en tot tenen més dones que homes.*
- *No. No intencionada o deliberada, però les promocions tot són més homes que dones, sobretot en l'àmbit de les càtedres. Hi ha hagut un canvi, però segueix havent-hi una desigualtat. Per canviar-ho, l'única manera és la formació, haver detectat necessitats amb perspectiva de gènere. No, això va per càrrega, no és en termes de gènere. S'hauria de visibilitzar les dones.*
- *Estan aconseguint una igualtat en el nombre de catedràtiques. Cada cop més, hi ha més dones que homes.*
- *Hi ha més professors amb plaça fixa.*

- *Sí, sobretot per àrees... De PDI crec que les dones surten una mica més perjudicades, hi ha força masculinització, sobretot a les places del professorat més altes. Però es va equilibrant. Es podria convocar una reserva de places per a dones.*

[2.4.] Quan als òrgans de gestió i/o de representació: quines accions concretes s'han fet en l'àmbit dels centres? Són els que es fan a la UB o específics del centre? Encara que no es facin, quines creu que es podrien fer?

- *Hi ha un esforç, però no s'arriba ni de lluny. Hi ha un predomini masculí, tampoc hi ha la mateixa facilitat per convèncer dones que acceptin aquests càrrecs. També passa que la universitat està en una situació complicada, falta de renovació de professorat, cal contractar gent i promocionar els associats. "És una urgència renovar la plantilla, quan siguem més, més variats i més joves podrem fer més". No es pot demanar a la gent que està en precari que treballi més.*
- *En quin moment les dones comencen a incorporar-se en els càrrecs de gestió? Són moments en què aquests tenen poc reconeixement? Tenen reconeixement en el currículum. Moltes vegades l'alt índex de dones en càrrecs de gestió ha anat lligat a la precarització d'aquests càrrecs. "Perquè no depengui de la bona voluntat de cada facultat o de cada departament, cal com apareixia al programa electoral que hi hagi una acció decidida per part de la UB". Bàsicament és el principal obstacle, per progressar, però fins i tot per accedir-hi també. "A nivell de la UB jo crec que no hi ha res fet, no hi ha cap mesura" però no tira endavant. Un exemple és a quina hora estàs convocant les reunions. Per les dones és complicada la promoció. A nivell de centre... l'únic que hem fet és, per exemple, el tema de reunions, però aquí ens coneixem tots, hi ha poquíssima gent que té criatures. Ara ens trobem que no només hi ha cures cap a infants sinó també gent gran, "i torna a ser un altre fre per la carrera". Trobo desigualtat entre PDI i PAS, és l'opció de poder fer teletreball i el tema d'haver de fitxar.*
- *"En la docència, amb els criteris d'avaluació de l'alumnat". Que de manera longitudinal i transversal aquesta perspectiva de gènere s'apliqués. Un conflicte són actituds de professorat cap a l'alumnat... Els òrgans de representació estan més masculinitzats. "Si l'AQU ens diu no t'acreditaré si no dius que estem per això, tots direm, tots som feministes, no?".*
- *"Nosaltres el que patim més és la segregació horitzontal, no només la vertical". Però les dues referents de plans d'acció tutorial són dones, i la vicedegana d'estudiant dona. Crec que es deu reproduir a tota la UB això, rector home, dona alumnat.*

[2.5.] Si parlem ara de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal: creu que són aspectes que impacten en la trajectòria docent i de recerca? Accions concretes als centres per superar aquests obstacles? Són els que es fan a la UB o específics del centre? Encara que no es facin, quines creu que es podrien fer?

- *El professorat no fitxa, el PAS sí...*
- *És difícil conciliar, crec que les accions han de ser des de la UB i a nivell social, sortir de les dinàmiques competitives.*
- *Hi ha barreres que et dificulten pujar, i en facultats amb estructures molt jeràrquiques, ja mai acabes liderant un projecte de recerca. Com et vols acreditar? I també, una altra cosa, els sistemes d'acreditació Les universitats també poden ser potenciadores, no? Aquests sistemes d'acreditació quin tipus de recerca estan primant? I com la comptabilitzen? Productivitat o qualitat en la recerca, metodologies innovadores o com afecta la població? Hi ha molt camí per fer i la UB podria ser líder en aquests nous models d'avaluació de la recerca. I les dones tindriem més oportunitats que un sistema únicament productiu.*

- *Canviar els horaris i posar reunió a una certa franja horària i un dia a la setmana, mai més tard de les 15 h. Col·locar tots els tràmits de gestió en un dia, però és insostenible perquè s'han manifestat. Hi ha coses de gestió que jo no hauria de fer. Entrant a bases de dades per exemple, ho pot fer un PAS.*
- *S'han fet accions concretes: suggerir que no hi hagi reunions a primera hora, sales de lactància, tot això facilita la conciliació i el currículum. S'utilitza el sentit comú i ser sensible, si algú no pot arribar fins a les 10, doncs no li dones classe a aquella hora. Hi ha un sentit comú i normalment no hi ha hagut conflicte, la gestió de proximitat és la que millor funciona. Les dones tenen una tradició d'aguantar-se, no? (...) culturalment, la cria de nens s'ha considerat negatiu professionalment parlant. No sabem si els acords que es fan als departaments són justos, només podem recomanar. Hi ha qui no se n'adona i està generant certa injustícia.*
- *Teòricament hi és, no hi ha problema... La institució facilita, és més jo crec les pròpies dones". Com a política no hi ha problema, el conflicte és que mentrestant la meva carrera decreixerà. "és més fàcil a la Universitat. Hi ha dones que tenen dobles o triples jornades. També passa amb cures a la gent gran, que igual recau en les dones. S'ha d'abordar des de la comissió i no només a nivell de nens sinó també de gent gran. Una acció important seria visibilitzar-ho i veure la realitat, veure les càrregues que tenen.*
- *No és compatible, requereix un nivell d'esforç i de dedicació bastant gran". La recerca al ser un entorn molt competitiu i hi anem tots, totes molt sobrecarregades. Anem molt per sobre del que hauríem de carregar. Podríem fer l'stop the clock. És tot tan competitiu i hi ha tants pocs recursos que sembla difícil compatibilitzar la recerca amb la vida. Té un impacte diferencial. Crec que les accions escapen a la Comissió d'Igualtat. Va més en que les polítiques públiques han de garantir un suport a les tasques de reproducció i no pas a allargar els permisos dels homes, que al final es veu que els acaben fent servir per altres coses... Les polítiques públiques han d'anar més a sostenir aquestes cures.*
- *Yo creo que se intenta mucho, compactar investigación por semestres, o compactar las clases en un semestre o unos días a la semana para que el resto puedas trabajar desde casa. Yo creo que la universidad es uno de los espacios más fáciles para conciliar.*
- *Per suposat, negativament. Hi ha una acumulació de feina. Per superar-los, és una qüestió personal, es donen facilitats però l'horari segons com tens triada la docència no t'ho pots compaginar. No s'aconsegueix la conciliació, hi ha col·laboració entre els membres del departament.*
- *Totalment, tenen professores agregades que tenen 50 anys perquè han sigut mares i d'altres dones que no volen ser mares perquè volen fer carrera, perquè veuen que és impossible conciliar. Moltes de les professores titulars no són catedràtiques pel mateix tema, perquè no han pogut conciliar. No es fa cap acció al centre, si hi hagués competència per fer no hi hauria d'haver la pressió de publicar per poder tenir una plaça, no poden reduir crèdits de docència a un professor o professora per tenir temps de recerca per poder-se acreditar. S'hauria de desaccelerar la pressió per les acreditacions.*
- *Molt, no hi ha cap acció al centre. Les mesures de conciliació són internes, personals; si un professor o professora no pot assolir una docència per la conciliació, un altre l'assoleix, però hi ha gent que no ho veu i no posen de la seva part. No hi ha recursos físics com una sala de lactància. Es podria tenir en compte això docent que tenim, que és amb favors, que sigui un dret.*
- *Sí, com la maternitat que sense ella no existiríem com a espècie i és una de les coses que més es castiga. Hi ha penalització al currículum, la recerca es veu ressentida. Ara s'intenta compensar al currículum vitae si ha sigut mare per igualar-ho.*

- *Sí, el fet de tenir fills crea un problema, la universitat o té un sistema de reemplaçament, es reparteix la docència entre la resta del departament.*
- *Va per col·lectius, conciliació més fàcil al PAS perquè està més reglat, en el professorat va més voluntarista, depèn de la situació en què estàs i si pots triar el teu horari, no hi ha política clara.*
- *És impossible conciliar, en el moment que algú tingui fills la seva recerca s'ha de parar i en la docència s'ha de millorar. Les baixes de maternitat no es cobreixen, s'espera que un altre docent absorbeixi aquests estudiants. La comissió es nega totalment, ha d'arribar algú de substitució. Hi ha accions sense recolzament institucional, són accions personals.*

I en el PAS?

- *És difícil conciliar, però el fet de treballar amb altres dones facilita conciliar perquè ens ajudem entre nosaltres. Cobreixes i et cobreixen arran de la sensibilitat que tenen pels fills i filles o persones grans. Tenim hores per conciliació i dies, es té en compte. No fitxar facilitaria la conciliació?*
- *No fitxar facilitaria la conciliació?*
- *Està molt feminitzat. Jo crec que el PAS és qui millor ho té, tenen horaris compactes, tenen dies d'assumptes de tràmit, i no tenen necessitat de treballar per objectius... Nosaltres som empreses autogestionades per un mateix. Però caldria que se'ls contracti pagant per la formació que tenen.*
- *El PAS lo tiene más complicado, porque tienen que fichar 8 horas... El tema también es el permiso de paternidad, porque no alargarlo un poquito más, alargar que los padres estén más con los hijos.*
- *Tenen un horari molt més fàcil.*
- *No ho sap, més o menys igual, més fàcil perquè tenen un horari fix.*
- *No hi ha una política a banda del que marca la llei.*
- *El PAS sí que té aquesta possibilitat de conciliació.*
- *Sí, jo no conec accions concretes. Des de la comissió no tenim relació directa amb la política de recursos humans. Seria una via on podríem entrar, però no ho hem fet.*
- *Potser és més fàcil. Les baixes i la conciliació, al ser personal administratiu deu estar recolzat per la institució, tot i que sigui difícil igualment.*

[2.6.] Si ens centrem en l'alumnat dels ensenyaments del seu centre, creu que hi ha desigualtats per raó de gènere en les seves trajectòries acadèmiques (grau-màster-doctorat), en els seus rendiments? Es fan accions concretes per centres per superar aquests obstacles? Encara que no es facin, quines creu que es podrien fer?

- *Hi ha molt per fer amb l'alumnat, accions específiques, però començant per difondre que ens coneguin.*
- *Vaig aconseguir que es procuri la «participació equilibrada» dels òrgans de govern de l'Escola de Doctorat, cosa que no es feia abans. Beques per alumnat brillant amb dificultats econòmiques, seria interessant veure si qui se n'acaba beneficiant són homes, caldria veure per què. O si només s'hi presenten homes. "O veure per què deixen d'estudiar, és sabut que els homes diuen que no els interessa i les dones que no poden, les polítiques són completament diferents". Falta treball d'empoderament, perquè creuen que no compleixen els requisits i bé s'hi presenten altres nois que tampoc els tenen i s'hi presenten.*

- *Falten referents, es troben fora de lloc, veuen que no hi ha dones i es pregunten què faig aquí? Efecte embut, tu mires a quart i no hi són, les dones. Tenen necessitat de treballar o tasques de cures. Però el problema també és que no tenen referents i la falta de perspectiva de gènere. I... com que hi ha molts seminaris i consisteix molt en intervenir, i és un model on les dones participen menys. Malgrat que intento fer moltes tutories i reforçar o intentar canviar les dinàmiques de classe, aconseguir que els nois parlin menys i ocupin tant de temps. A la Universitat de l'Experiència tenen claríssim i valoren molt l'opció de participar.*
- *Tenen el tutor, i la gran presència de dones que hi ha... Saben que tenen la Comissió d'Igualtat.*
- *Hi ha moltes dones, les alumnes són molt guerrerres i jo crec que no hi ha un biaix en la trajectòria. Pot haver-hi biaixos amb l'avaluació.*
- *El gran biaix és a l'hora de valorar l'alumnat. Si una noia ho fa molt bé es pensa que ha treballat molt i si és un noi que és molt brillant. I això és complicat quan es valora molt el fet de ser brillant. Hi ha estudis sobre física on es comenta que com menys femenina ets, com a dona, més brillant se't percep.*
- *Sí hay sesgo claro, pero veo también el sesgo inconsciente de las alumnas también. Intento frenarlo en clase, en las exposiciones cuando se disculpan o... Animando a pensar en la mirada que utilizan, pero no creo que se haga de forma muy consciente en la facultad, sí las profes o profas feministas. O biaixos amb TFG i TFM. Conflictos per deslegitimar per exemple un treball perquè era sobre lesbianes, eso solo interesa a tu tribu deien certs professors.*
- *Jo diria que on pot ser més complicat és a la part de doctorat, però en principi no hi ha problema.*
- *No, els rendiments són més alts a les dones que als homes.*
- *Es segueix repetint el gràfic de les tissors, al grau hi ha majoria de dones i tenen un rendiment, però després al màster en passen menys i no es diu ja de doctorats. Hi ha una desigualtat de dades, una diferència, trajectòries diferencials que es creuen. No es fa cap acció, es podrien demanar uns tribunals paritaris.*
- *Els estudiants tenen molt clar que tenen els mateixos drets i van per aquesta línia.*
- *No, la majoria són dones i no queda afectada, tot i que a classe parlen més els homes quan hi ha més nombre de dones. Potser afecta al tema de la conciliació de les estudiants que siguin mares.*

[2.7.] Si tenim en compte la inserció laboral, creu que hi ha diferències per sexe en les col·locacions (pràctiques, contractes laborals, etc.) sigui per sector o altres variables? Es realitzen accions d'orientació laboral amb perspectiva de gènere que puguin superar les desigualtats d'accés al mercat laboral?

- *En pràctiques les noies són ben reconegudes perquè responen molt, però el punt és a qui contracten després. No s'han fet accions concretes.*
- *Sí que es reproduceix el mateix que a la societat. Hem començat a parlar amb les institucions amb les que ens relacionem. Vam fer un seminari transversal per a tot l'alumnat de pràcticum sobre detecció de violència de gènere, perquè ens vam adonar que no sabien detectar.*
- *No hi ha tasca d'orientació laboral però a nivell de facultat.*
- *Ara per ara no hem detectat aquesta situació ni a becaris o pràctiques. Però després sí que pot ser, més endavant pot ser possible. Sí, es fan xerrades des d'altres comissions.*

[2.8.] Al seu parer, quins serien els principals reptes-objectius-prioritats en aquest àmbit?

- *Prendre consciència, ampliar la visió de gènere, ampliar la mira. Anar fent coses perquè va calant que es fan coses.*
- *Conèixer la situació pel què fa a l'alumnat, fer estudis. I difondre la comissió.*
- *No ens ho hem plantejat perquè vas pels passadissos i veus moltes dones. Però, per exemple, mires els presidents de taules de TFM o doctorat, és un biaix inconscient; penses que no en sap tant o porta tant temps o que no és catedràtica. És estar alerta, com a Ginebra, que tenen observadors d'igualtat que vetllen pel tipus de família que tens, o vetllar que no hi hagi discriminació en com s'avalua. Vam proposar incloure a la carpeta que es dona als concursos de professorat un fulletó on explicar què pots i què no pots preguntar. I també per al PAS. I Incloure el pla en la informació que es dona a tothom qui entra a la universitat cada any.*
- *Fer seminaris més petits, per fer participar més les alumnes (té un cost molt alt fer tantes tutories per empoderar-les i incentivar-les). Ampliar accions de reafirmació de l'alumnat, treball en grup d'algunes alumnes que van a instituts a donar classes, és una altra metodologia més centrada en un servei i potser així les noies se senten més cridades.*
- *Aspirem que es tingui en compte si hi ha hagut baixes de maternitat o paternitat, la degana ho ha demanat, però ha de ser la universitat que ho faci.*
- *Tenir en compte aportacions que fan a la recerca i a la docència. Valorar altres conceptes, diferents del lideratge femení o masculí. I formació.*
- *Que les accions ens facin conscients d'aquests biaixos que reproduïm. Que hi hagi més dones. Empoderar les dones perquè no creguin que són menys brillants, formar consciència sobre els biaixos que viuen i generar referents, que ja n'hi ha a nivell de facultat.*
- *Els horaris ben establerts.*
- *Per la conciliació és treure la pressió a les persones que s'han d'acreditar, si s'aconsegueix potser es tindrà més representativitat.*
- *Necessària formació i la necessitat de parlar i tenir consciència d'aquest tema.*
- *Quan arriba una proposta per donar difusió del tema de dona, ja sigui treball, conciliació familiar... es treballi i es doni visibilitat.*
- *Conciliació efectiva i real, paritat real.*

[2.9.] I creu que hi ha algun obstacle per afrontar-los?

- *Les mesures que no s'han fet són les que costen diners, vocabularis i coses d'aquestes queden molt maques, però aquells canvis organitzatius, canvis estructurals són els que no funcionen del segon pla d'igualtat.*
- *És una comissió molt infravalorada, no és una comissió com una altra. Hi ha molt treball invisible.*
- *Que no és fàcil tenir uns millors horaris.*
- *Tenir molt clar que es treballen unes hores al centre i després a casa s'està amb la família i no pensar en la feina fins l'endemà.*
- *La reactivitat de la gent i que al ser la moda en l'àmbit públic es diu que es té perspectiva i en realitat no es té.*
- *El temps i els diners, tenen moltes coses i fan coses puntuals.*

- *A nivell de PDI el tema de les posicions en l'òrgan de govern i la igualtat en les categories professionals i conciliació. Al PAS, la promoció i el sostre de vidre, i a l'alumnat doncs la conciliació i inserció laboral.*
- *Recursos econòmics i aprendre que la societat ha de canviar la visió.*

[2.10.] Al seu parer, en aquest àmbit de «Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària, en l'organització, la gestió, i la representació i l'organització dels temps», quines serien les polítiques, accions i dinàmiques assolides que afavoreixin la igualtat efectiva entre dones i homes?

- *És on hi ha més sensibilitat perquè han de complir la llei.*
- *El seminari sobre violència de gènere i algunes assignatures optatives.*
- *Abans es feien reunions a les 5-6 de la tarda i ara es fan abans per qui té fills, s'ha anat normalitzant.*
- *El poder donar més drets perquè puguin fer el paper de cuidar.*
- *El context financer i econòmic, prioritzar-ho és difícil quant a l'escassetat de recursos.*
- *Polítiques per part d'institucions, més polítiques socials i de gènere, lleis que protegeixin diferents aspectes, com baixes per maternitat més llargues.*

EIX 3. Composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària (organització, gestió i representació)

En aquesta dimensió, juntament amb l'eix 2, es volia obtenir evidències empíriques d'aquells aspectes que donen compte de la composició i representativitat per gènere de la comunitat universitària de la Universitat de Barcelona en l'àmbit de l'organització, gestió i representació. Concretament, l'objectiu és visualitzar l'accés en igualtat i presència equilibrada en òrgans de gestió col·legiats i unipersonals, així com en els òrgans de representació.

En la taula següent (3.1) es presenten els indicadors previstos que podien mostrar evidències empíriques de fenòmens com ara la bretxa de gènere; indicadors de desigualtat entre homes i dones; sostre de vidre; terra enganxós; entre d'altres.

Pel tipus d'informació que conté aquesta dimensió, es presenten els indicadors quantitius que s'han recollit; així com de fonts d'informació primària a partir d'entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat de les facultats de la Universitat de Barcelona.

En aquesta dimensió, es presenten els indicadors de desigualtat i els indicadors de camí cap a la paritat.

Indicador de desigualtat

Aquest indicador és el quocient de les dades d'ambdós sexes. I pot tenir un valor entre 0 (màxima desigualtat) i 1 (màxima igualtat).

Cal tenir en compte que aquest indicador informa on es poden observar les situacions més desigualtaries entre ambdós sexes (per poder evidenciar quin és el col·lectiu que pateix més desigualtat, cal observar les dades dels percentatges).

Indicador de «camí cap a la paritat»

Aquest indicador ens informa de la distància, expressada en punts percentuals, que ens queda per recórrer per aconseguir la paritat entre ambdós sexes (s'ha considerat que la paritat és quan el percentatge de dones i homes és del 50 %).

La dada en vermell indica una situació no paritària que desfavoreix les dones. La dada en negre indica una situació no paritària que desfavoreix els homes.

3.1 Indicadors previstos a l'Eix 3. Organització, gestió i representació segons disponibilitat

Taula 8. Indicadors previstos a l'Eix 3. Organització, gestió i representació segons disponibilitat

<i>Disponibles</i>	<i>No disponibles</i>
Govern i gestió PDI	
Rectorat	Coordinació d'assignatures
Consell de Govern	Membre dels consells d'estudis
Consell Social	Membre dels consells d'estudis
Deganats	Membre de comissions delegades
Equips deganals	
Direcció de departaments	
Secretaria de departaments	
Caps d'estudis	
Coordinació de màsters	
Coordinació de doctorats	
Presidència de comissions d'igualtat	
Govern i gestió del PAS	
Presència en càrrecs de direcció	
Presència en càrrecs de gestió: gerència	
Presència en càrrecs de gestió: cap d'àrea	
Presència en càrrecs de gestió: administrador/a de centre	
Presència en càrrecs de gestió: cap de servei o d'oficina	
Presència en càrrecs de gestió: cos tècnic de gestió	
Presència en càrrecs de gestió: director/a de servei o d'oficina	
Representació	
Claustre UB	
Juntes de facultat	
Consell de l'Alumnat	

Comitè d'Empresa PDI per candidatura	
--------------------------------------	--

Junta del PDI	
Comitè d'Empresa PAS-L	
Junta del PAS	
Presidència dels òrgans de representació sindical	

3.2 Resultats dels indicadors de l'Eix 3. Organització, gestió i representació segons disponibilitat

Taula 9. Resultats dels indicadors de l'Eix 3. Organització, gestió i representació

	Percentatges		Índex de desigualtat	Indicador de camí cap a la igualtat
	Dones	Homes		
Govern i gestió de PDI				
Rectorat	37,50	62,50	0,60	12,50
Consell de Govern	28,33	71,67	0,40	21,67
Consell Social	52,08	48,32	0,93	1,68
Deganats	18,75	81,25	0,23	31,25
Equips deganals	50,54	49,46	0,98	0,54
Direcció de departaments	26,67	73,33	0,36	23,33
Secretaria de departaments	52,50	47,50	0,90	2,50
Caps d'estudis	59,32	44,07	0,74	5,93
Coordinació de màsters	50,00	50,00	1,00	0,00
Coordinació de doctorats	43,75	56,25	0,78	6,25
Presidència de comissions d'igualtat	81,25	25,00	0,31	25,00
Composició de comissions d'igualtat	72,44	27,56	0,38	22,44
Govern i gestió de PAS*				
Presència en càrrecs de direcció	20,00	80,00	0,25	30,00
Presència en càrrecs de gestió: gerència	0,00	100,00	0	100
Presència en càrrecs de gestió: cap d'àrea	33,00	67,00	0,49	17
Presència en càrrecs de gestió: administrador/a de centre	100,00	0,00	0	100
Presència en càrrecs de gestió: cap de servei o d'oficina	62,00	38,00	0,61	12
Presència en càrrecs de gestió: cos tècnic de gestió	76,00	24,00	0,31	22
Presència en càrrecs de gestió: director/a de servei o d'oficina	38,00	62,00	0,62	12
Representació				
Claustre UB	50,45	49,55	0,98	0,45
Juntes de facultat	51,97	48,03	0,92	1,97
Consell de l'Alumnat	45,68	54,32	0,84	4,32
Comitè d'Empresa PDI per candidatura	51,72	48,28	0,93	1,72
Junta del PDI	34,62	65,38	0,53	15,38
Comitè d'Empresa PAS-L	35,00	65,00	0,54	15,00

Junta del PAS	62,96	37,04	0,59	12,96
Presidència dels òrgans de representació sindical	25,00	75,00	0,33	25,00
Secretaria dels òrgans de representació sindical	50,00	50,00	1,00	0,00

*2017. Font: *El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats (informe 2019)*. Annex Universitat de Barcelona, 2019. Xarxa Vives d'Universitats.

FONT. Elaboració pròpia a partir de ub.edu.

3.3 Comentaris dels indicadors presentats

L'anàlisi de les dades sobre «Govern i gestió» ens permet evidenciar la desigualtat existent en totes les categories (sense tenir en compte els càrrecs relacionats amb l'àmbit docent), a excepció de la composició del Consell Social, els equips deganals i les secretaries dels departaments. En relació amb les dues darreres, tot i que la composició és gairebé paritària, no és així en el cas de degans i deganes, i en la direcció dels departaments on el 81 % i el 73 %, respectivament, són homes i és en aquestes categories on hi ha més desigualtat.

Juntament amb els degans i deganes, la presència de dones en les direccions de departament també es mostra com una de les situacions on la bretxa de gènere és més important.

Per la seva banda, els càrrecs unipersonals relacionats amb l'àmbit docent (caps d'estudis, coordinacions de màster i de doctorat) és on s'observa més paritat. En el cas dels caps d'estudis, és l'únic càrrec on el percentatge de dones és major (59,32 %).

Cal esmentar que aquesta situació de més presència de les dones en els càrrecs de l'àmbit docent (i que es visibilitzava en la dimensió o eix II) també es fa palesa quan s'analitza la presència de les dones en l'equip rectoral. En aquest cas, queda molt camí encara per aconseguir la plena igualtat: el 37,5 % són dones i l'índex de desigualtat és del 0,6. I les vicerectors ocupen els VR relacionats amb l'àmbit docent, d'estudiants, i d'igualtat i acció social.

Menció especial mereix la presidència i la composició de les comissions d'igualtat dels centres, on la presència de les dones és majoritària.

En el cas del PAS, l'única dada disponible és la que es proporciona en l'annex corresponent a la Universitat de Barcelona de l'informe *El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats* de la Xarxa Vives d'Universitats, 2019. La dada, corresponent al 2017, ens informa que la presència de dones en càrrecs de direcció del PAS és del 20 %.

La mirada sobre la representació de dones i homes en els òrgans de representació de la Universitat de Barcelona, ens permet fer una doble lectura. En primer lloc, el Claustre de la UB, les juntes de facultat i el Consell de l'Alumnat, tenen una composició gairebé paritària. En canvi, en aquells òrgans de representació i defensa dels drets dels treballadors i treballadores de la UB, la situació és diferent. A excepció de la Junta del PAS, on gairebé el 63 % són dones (recordem que una mica més del 79 % del PAS funcionari són dones), la resta (la Junta del PDI i el Comitè d'Empresa del PAS laboral) estan força masculinitzades. En el cas del PDI, els percentatges de professorat i el de la seva representació per sexe s'inverteixen: el 61,74 % del PDI funcionari són dones i la seva representació a la Junta del PDI és del 34,62 %.

3.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat

En relació amb la informació qualitativa d'aquest àmbit obtinguda a partir de les entrevistes en profunditat a les responsables de les comissions d'igualtat dels centres de la UB, recordem que s'ha presentat en la dimensió o eix II.

EIX 4. Organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació de la vida laboral, familiar i personal

L'objectiu dels indicadors d'aquest eix consisteix a mostrar indicadors sobre accions concretes, condicions i drets laborals relacionats amb maternitat/paternitat i llicències per a la cura de menors o familiars dependents, horaris laborals, etc.

4.1 Indicadors previstos a l'Eix 4. Organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació segons disponibilitat

Taula 10. Indicadors previstos a l'Eix 4. Organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació segons disponibilitat

<i>Disponibles</i>	<i>No disponibles</i>
Alumnat	
	Presència de menors o familiars dependents
PDI <i>Per categories laborals i sexe</i>	PDI <i>Per càrrecs de gestió i edat</i>
Presència i nombre de menors o familiars dependents	Reducció de jornada després de la llicència
Llicències per cura de menors o familiars dependents	Períodes sabàtics
Durada de llicències per cura de menors o familiars dependents	Excedències
	Temps parcial
	Motius per treballar a temps parcial*
	Continuïtat laboral després de la llicència*
	Ascens després de la llicència*
	Anys entre la llicència i una promoció*
	Reducció de jornada*
	Motius de la reducció*
	Adaptació a horaris familiars
PAS <i>Per sexe</i>	PAS

	<i>Per edat, per categories laborals i càrrecs de gestió</i>
Presència i nombre de menors o familiars dependents	Continuïtat laboral després de la llicència*
Llicències per cura de menors o familiars dependents	Ascens després de la llicència*
Durada de llicències per cura de menors o familiars dependents	Anys entre la llicència i una promoció*
Reducció de jornada	Reducció de jornada després de la llicència
Motius de la reducció	Excedències
Adaptació a horaris familiars	Treball a temps parcial
	Jornada intensiva
	Motius de la parcialitat*
Serveis	
Guarderia permanent	
Nombre de places a la guarderia	
Guarderia per a actes concrets	

*Desestimat a partir de la reunió amb la unitat de Recursos Humans.

4.2 Resultats dels indicadors de l'Eix 4. Organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació segons disponibilitat

Taula 11. Resultats dels indicadors de l'Eix 4. Organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació

	Dones	Homes
PDI Permís de maternitat i paternitat		
Nombre de permisos	79	48
Nombre total de dies de permís	7.476	1.374
Permisos de maternitat sobre el total	84,5 %	
Mitjana de dies de permís	95,47	28,0
Adaptació a horaris familiars	—	—
PAS Permís de maternitat i paternitat		
Nombre de permisos	28	16
Nombre total de dies de permís	2.789	498
Permisos de maternitat sobre el total	84,9 %	
Mitjana de dies de permís	99,61	31,13
Reduccions de jornada per atenció a menors i persones dependents	94,2 %	
Adaptació a horaris familiars (flexibilització horària)	flexibilització horària per a tot el personal	
Serveis		
Guarderia permanent	No	
Nombre de places a la guarderia	—	

Guarderia per actes concrets	—	
------------------------------	---	--

FONT. Elaboració pròpia. Unitat de Recursos Humans, UB. 2018.

4.3 Comentaris dels indicadors presentats

L'àmbit de l'organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació de la vida laboral, familiar i personal és una de les dimensions en què es disposa de menys indicadors recollits per part de la UB.

No hi ha evidències empíriques que permetin conèixer les pràctiques de l'ús del temps en les diverses instàncies de l'estructura acadèmica i administrativa de la UB. Així per exemple, en el cas del PDI no es disposa d'informació sobre els criteris d'assignació dels horaris de classe segons si es tenen o no càrregues familiars; si els horaris de les reunions afavoreixen la conciliació de la vida laboral i familiar; o bé poder disposar de dades que permetin incidir en l'efecte de les càrregues familiars en la producció científica i, conseqüentment, en situacions *desigualitàries* en els processos d'acreditació de la docència i de la recerca.

En el cas del PAS caldria incidir a recollir informació més completa; així com a establir mecanismes que donin compte de les adaptacions i flexibilitzacions d'horari, teletreball, treball compartit, i de tots aquells aspectes relacionats amb la gestió i organització dels horaris i els seus motius. Aquests aspectes no són recollits o si ho són, de forma molt incorrecta, ja que la flexibilitat i la discrecionalitat és l'element més present avui en dia.

Igualment, en el cas de l'alumnat no es disposa d'informació sobre les càrregues familiars i del seu possible impacte en horaris de classe, tipus d'avaluació, crèdits a què es matriculen, etc.

Els indicadors quantitius de què es disposa constaten les desigualtats per gènere en els permisos de maternitat i paternitat, així com les reduccions de les jornades per part de les dones (especialment en el col·lectiu del PAS, ja que del col·lectiu PDI no se'n té informació).

Pel que fa a la conciliació familiar i laboral, no només són una aclaparadora majoria de dones les que s'acullen al permís per naixement dels fills i filles, sinó que també són elles les que majoritàriament sol·liciten llicència per a la cura de familiars, evidenciant el pes de l'assignació tradicional del treball familiar i domèstic generalitzat en el nostre entorn social. Per tant, es mostra com la maternitat i la cura de persones dependents és un element clau que impacta en la trajectòria acadèmica, de recerca i laboral de les dones, ja que són elles les protagonistes d'aquests permisos i de les reduccions de jornada.

Cal tenir en compte que els permisos i les reduccions de jornada s'han d'aplicar a tots els aspectes de la dedicació del professorat i del personal investigador.

4.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat

De les entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat dels centres, se'n poden assenyalar tres idees principals:

- [1] El tema de la conciliació és molt important en les carreres i trajectòries acadèmiques i de recerca, tenint en compte els processos d'acreditació actuals.
- [2] No s'han implantat mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral més enllà de les establertes per la legislació.

- [3] En canvi, per la seva banda, és destacable com s'ha anat introduint una «cultura» d'usos del temps més favorable a la conciliació («Abans es feien reunions a les 5-6 de la tarda i ara es fan abans per qui té fills, s'ha anat normalitzant»).

Si parlem ara de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal: Creu que són aspectes que impacten en la trajectòria docent i de recerca? Accions concretes a nivell de centre per superar aquests obstacles? Són els que es fan a nivell de la UB o específics del centre? Encara que no es facin, quines creus que es podrien fer?

- *El professorat no fitxa, el PAS sí...*
- *És difícil conciliar, crec que les accions han de ser des de la UB i a nivell social, sortir de les dinàmiques competitives.*
- *«Hi ha barreres que et dificulten pujar, i en facultats amb estructures molt jeràrquiques, ja mai acabes liderant un projecte de recerca. Com et vols acreditar? I també, una altra cosa, els sistemes d'acreditació... Les universitats també poden ser potenciadores no? Aquests sistemes d'acreditació quin tipus de recerca estan primant? I com la comptabilitzen? Productivitat o qualitat en la recerca, metodologies innovadores o com afecta la població? Hi ha molt camí per fer i la UB podria ser líder en aquests nous models d'avaluació de la recerca. I les dones tindriem més oportunitats que un sistema únicament productiu».*
- *Canviar els horaris i posar reunió a una certa franja horària i un dia a la setmana, mai més tard de les 15 h. Col·locar tots els tràmits de gestió en un dia, però és insostenible perquè s'han manifestat. Hi ha coses de gestió que jo no hauria de fer. «Entrant a bases de dades per exemple, ho pot fer un PAS».*
- *«S'han fet accions concretes: suggerir que no hi hagi reunions a primera hora, sales de lactància, tot això facilita la conciliació» I el currículum. «S'utilitza el sentit comú i ser sensible, si algú no pot arribar fins a les 10, doncs no li dones classe a aquella hora», «hi ha un sentit comú i normalment no hi ha hagut conflicte, la gestió de proximitat és la que millor funciona». «Les dones tenen una tradició d'aguantar-se no? (...) culturalment, la cria de nens s'ha considerat negatiu professionalment parlant», «no sabem si els acords que es fan als departaments són justos, només podem recomanar». «Hi ha qui no se n'adona i està generant certa injustícia».*
- *«Teòricament hi és, no hi ha problema... La institució facilita, és més jo crec les pròpies dones». Com a política no hi ha problema, el conflicte és que mentrestant la meua carrera decreixerà. «És més fàcil a la Universitat». Hi ha dones que tenen dobles o triples jornades. També passa amb cures a la gent gran, que igual recau a les dones. S'ha d'abordar des de la comissió i no només a nivell de nens sinó també de gent gran. Una acció important seria visibilitzar-ho i veure la realitat, veure les càrregues que tenen.*
- *«No és compatible, requereix un nivell d'esforç i de dedicació bastant gran». La recerca al ser un entorn molt competitiu i anem tots i totes molt sobrecarregades. «Anem molt per sobre del que hauríem de carregar». Podríem fer l'stop the clock. «És tot tan competitiu i hi ha tants pocs recursos que sembla difícil compatibilitzar la recerca amb la vida». Té un impacte diferencial. Crec que les accions escapen a la Comissió d'Igualtat. «Va més en que les polítiques públiques han de garantir un suport a les tasques de reproducció i no pas a allargar els permisos dels homes, que al final es veu que els acaben fent servir per altres coses... Les polítiques públiques han d'anar més a sostenir aquestes cures».*
- *Yo creo que se intenta mucho, compactar investigación por semestres, o compactar las clases en un semestre o unos días a la semana para que el resto puedas trabajar desde casa. Yo creo que la universidad es uno de los espacios más fáciles para conciliar.*

- *Per suposat, negativament. Hi ha una acumulació de feina. Per superar-los, és una qüestió personal, es donen facilitats però l'horari segons com tens triada la docència no t'ho pots compaginar. No s'aconsegueix la conciliació, hi ha col·laboració entre els membres del departament.*
- *Totalment, tenen professores agregades que tenen 50 anys perquè han sigut mares i d'altres dones que no volen ser mares perquè volen fer carrera, perquè veuen que és impossible conciliar. Moltes de les professores titulars no són catedràtiques pel mateix tema, perquè no han pogut conciliar. No es fa cap acció al centre, si hi hagués competència per fer no hi hauria d'haver la pressió de publicar per poder tenir una plaça, no poden reduir crèdits de docència a un professor o professora per tenir temps de recerca per poder-se acreditar. S'hauria de desaccelerar la pressió per les acreditacions.*
- *Molt, no hi ha cap acció al centre. Les mesures de conciliació són internes, personals, si un professor o professora no pot assolir una docència per la conciliació, un altre l'assoleix, però hi ha gent que no ho veu i no posen de la seva part. No hi ha recursos físics, com una sala de lactància. Es podria tenir en compte això docent que tenim, que és amb favors, que sigui un dret.*
- *Sí, com la maternitat que sense ella no existiríem com a espècie i és una de les coses que més es castiga. Hi ha penalització al currículum, la recerca es veu ressentida. Ara s'intenta compensar al currículum vitae si ha sigut mare per igualar-ho.*
- *Sí, el fet de tenir fills crea un problema, la universitat o té un sistema de reemplaçament, es reparteix la docència entre la resta del departament.*
- *Va per col·lectius, conciliació més fàcil al PAS perquè està més reglat, en el professorat va més voluntarista, depèn de la situació en què estàs i si pots triar el teu horari, no hi ha política clara.*
- *És impossible conciliar, en el moment que algú tingui fills la seva recerca s'ha de parar i en la docència s'ha de millorar. Les baixes de maternitat no es cobreixen, s'espera que un altre docent absorbeixi aquests estudiants. La comissió es nega totalment, ha d'arribar algú de substitució. Hi han accions sense recolzament institucional, són accions personals.*

I en el PAS?

- *És difícil conciliar, però el fet de treballar amb altres dones facilita conciliar perquè ens ajudem entre nosaltres. Cobreixes i et cobreixen arran de la sensibilitat que tenen pels fills i filles o persones grans. Tenim hores per conciliació i dies, es té en compte. No fitxar facilitaria la conciliació?*
- *No fitxar facilitaria la conciliació?*
- *Està molt feminitzat. «Jo crec que el PAS és qui millor ho té, tenen horaris compactes, tenen dies d'assumptes de tràmit, i no tenen necessitat de treballar per objectius... Nosaltres som empreses autogestionades per un mateix». Però caldria que se'ls contracti pagant per la formació que tenen.*
- *El PAS lo tiene más complicado, porque tienen que fichar 8 horas... El tema también es el permiso de paternidad, porque no alargarlo un poquito más, alargar que los padres estén más con los hijos.*
- *Tenen un horari molt més fàcil.*
- *No ho sap, més o menys igual, més fàcil perquè tenen un horari fix.*
- *No hi ha una política a banda del que marca la llei.*
- *El PAS sí que té aquesta possibilitat de conciliació.*

- *Sí, jo no conec accions concretes. Des de la Comissió no tenim relació directa amb la política de recursos humans. Seria una via on podríem entrar, però no ho hem fet.*
- *Potser es més fàcil. Les baixes i la conciliació, al ser personal administratiu deu estar recolzat per la institució, tot i que sigui difícil igualment.*

Si ens centrem en l'alumnat dels ensenyaments del seu centre, creu que hi ha desigualtats per raó de gènere en les seves trajectòries acadèmiques (grau-màster-doctorat), en el seu rendiment? Es fan accions concretes a nivell de centre per superar aquests obstacles? Encara que no es facin, quines creu que es podrien fer?

- *Hi ha molt per fer amb l'alumnat, accions específiques, però començant per difondre que ens coneguin.*
- *Vaig aconseguir que es procuri la «participació equilibrada» dels òrgans de govern de l'Escola de Doctorat, cosa que no es feia abans. Beques per alumnat brillant amb dificultats econòmiques, seria interessant veure si qui se n'acaba beneficiant són homes, caldria veure per què. O si només s'hi presenten homes. «O veure per què deixen d'estudiar, és sabut que els homes diuen que no els interessa i les dones que no poden, les polítiques són completament diferents». Falta treball d'empoderament, perquè creuen que no compleixen els requisits i bé s'hi presenten altres nois que tampoc els tenen i s'hi presenten.*
- *Falten referents, es troben fora de lloc, veuen que no hi ha dones i es pregunten què faig aquí? Efecte embut, tu mires a quart i no hi són les dones. Tenen necessitat de treballar o tasques de cures. Però el problema també és que no tenen referents i la falta de perspectiva de gènere. I... com que hi ha molts seminaris i consisteix molt en intervenir, i és un model on les dones participen menys. Malgrat que intento fer moltes tutories i reforçar o intentar canviar les dinàmiques de classe, aconseguir que els nois parlin menys i ocupin tant de temps. A la Universitat de l'Experiència tenen claríssim i valoren molt l'opció de participar.*
- *Tenen el tutor, i la gran presència de dones que hi ha... Saben que tenen la Comissió d'Igualtat.*
- *«Hi ha moltes dones, les alumnes són molt guerrerres i jo crec que no hi ha un biaix en la trajectòria. Pot haver-hi biaixos amb l'avaluació».*
- *El gran biaix és a l'hora de valorar l'alumnat. «Si una noia ho fa molt bé, es pensa que ha treballat molt i, si és un noi, que és molt brillant». I això és complicat quan es valora molt el fet de ser brillant. Hi ha estudis sobre física on es comenta que com menys femenina ets, com a dona, més brillant se't percep.*
- *Sí hay sesgo, claro, pero veo también el sesgo inconsciente de las alumnas también. Intento frenarlo en clase, en las exposiciones cuando se disculpan o... Animando a pensar en la mirada que utilizan, pero no creo que se haga de forma muy consciente en la facultad, sí las profes o profas feministas. O biaixos amb TFG i TFM. Conflictos per deslegitimar per exemple un treball perquè era sobre lesbianes, «eso solo interesa a tu tribu» deien certs professors.*
- *Jo diria que on pot ser més complicat és a la part de doctorat, però en principi no hi ha problema.*
- *No, els rendiments són més alts en les dones que en els homes.*
- *Es segueix repetint el gràfic de les tissors, al grau hi ha majoria de dones i tenen un rendiment, però després al màster en passen menys i no es diu ja de doctorats. Hi ha una desigualtat de dades, una diferència, trajectòries diferencials que es creuen. No es fa cap acció, es podrien demanar uns tribunals paritaris.*
- *Els estudiants tenen molt clar que tenen els mateixos drets i van per aquesta línia.*

- *No, la majoria són dones i no queda afectada, tot i que a classe parlen més els homes quan hi ha més nombre de dones. Potser afecta al tema de la conciliació de les estudiantants que siguin mares.*

EIX 5. Perspectiva de gènere en la docència: creació i transmissió del coneixement en l'activitat docent

En aquesta dimensió, l'objectiu era obtenir evidències empíriques sobre aquells aspectes relacionats amb la introducció de la perspectiva de gènere en la creació i transmissió del coneixement en l'activitat docent a la Universitat de Barcelona. Concretament:

- 1) Activitats específiques de docència desenvolupades per la Universitat, en matèria d'igualtat entre dones i homes
- 2) Existència d'ensenyaments en matèria d'igualtat de gènere en els plans d'estudis universitaris: oferta formativa (titulacions pròpies, màsters, doctorats, graus, Universitat de l'Experiència)
- 3) Treballs finals de grau (TFG), treballs finals de màster (TFM) i tesis doctorals sobre estudis de gènere i accions de promoció realitzades
- 4) Accions concretes i procediments per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la definició de plans d'estudis, en els continguts i en les metodologies emprades
- 5) Incorporació, en els plans docents de les assignatures de diverses titulacions i nivells, de la perspectiva de gènere i la visibilització de les dones
- 6) Reconeixement de mèrits dels estudis de gènere en l'avaluació de l'activitat docent i de gestió
- 7) Existència de grups docents sobre estudis de gènere i projectes concedits en les convocatòries de projectes de millora i innovació docent (PMID)
- 8) Revisió/correcció, elaboració de materials, llibres, documentació des de l'òptica de la igualtat
- 9) Valoració del fons bibliogràfic amb contingut de gènere

5.1 Indicadors previstos a l'Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència

Taula 12. Indicadors previstos a l'Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència segons disponibilitat

<i>Disponibles</i>	<i>No disponibles</i>
Activitats específiques de docència desenvolupades per la Universitat, en matèria d'igualtat entre dones i homes	
Formació en matèria d'igualtat per al professorat	Cursos en matèria d'igualtat (fora de l'ensenyament formal)
Existència d'ensenyaments en matèria d'igualtat de gènere en els plans d'estudis universitaris: oferta formativa (titulacions pròpies, màsters, doctorats, graus, Universitat de l'Experiència)	
Assignatures en matèria de gènere als graus*	

Assignatures en matèria de gènere als màsters oficials	
Titulacions en matèria de gènere (graus, màsters oficials, doctorats i postgraus)	
Treballs finals de grau (TFG), treballs finals de màster (TFM) i tesis doctorals sobre estudis de gènere i accions de promoció realitzades	
TFG (nombre i premis)	
TFM (nombre i premis)	
Tesis doctorals	
Incorporació, en els plans docents de les assignatures de diverses titulacions i nivells, de la perspectiva de gènere i la visibilització de les dones	
Coneixement de la incorporació de la perspectiva de gènere per part de la comunitat universitària	
Percepció de la incorporació de la perspectiva de gènere per part de la comunitat universitària	
	Referència a dones/homes, diferència sexual i/o de gènere en el pla docent*
	Referència a dones/homes, diferència sexual i/o de gènere a la bibliografia*
	Referència a dones científiques en els plans docents i programes docents, com també en els materials*
	Referència a dones en general i al diferencial de gènere en els plans docents i programes docents, com també en els materials*
Reconeixement de mèrits dels estudis de gènere en l'avaluació de l'activitat docent i de gestió. <i>No disponible</i>	
Existència de grups docents sobre estudis de gènere i projectes concedits en les convocatòries de PMID	
Grups docents	
Convocatòries de PMID	
Revisió/correcció, elaboració de materials, llibres, documentació des de l'òptica de la igualtat	
	Revisió/correcció, elaboració de materials, llibres, documentació des de l'òptica de la igualtat
Valoració del fons bibliogràfic amb contingut de gènere	
	Fons propi
	Accés a revistes

*Dels indicadors previstos en relació amb la introducció de la perspectiva de gènere en els ensenyaments de grau i la visibilització de les dones en els plans docents, assignatures, bibliografies, per graus i centres, es disposa dels

resultats en curs del buidatge d'informació dels plans docents que està duent a terme la Unitat d'Igualtat durant l'any 2019 (encara no s'ha pogut assolir l'alt nombre de graus i ensenyaments amb què compta la UB).

En el moment d'escriure aquest informe, es disposa de la informació corresponent a 20 graus d'un total dels 73 graus de la Universitat de Barcelona. Aquest baix percentatge de graus analitzats, tot i que impedeix donar dades completes i exhaustives perquè el biaix seria considerable i, per tant, la validesa i fiabilitat de la dada escassa, sí que pot servir d'indicador dins l'àmbit estudiat. Tot i així, cal considerar que es tracta d'una anàlisi basada en les dades publicades, sense una valoració individualitzada que requeriria entrevistar el professorat per conèixer el grau real d'implementació, amb independència de la inclusió directa del tema o la perspectiva des d'una visió formal (per tant, es considera que la inclusió formal pot no tenir correspondència real amb l'efectiva posada en pràctica i que, en sentit invers, la falta d'inclusió formal pot no correspondre's amb l'efectiva posada en pràctica a la docència, encara que no s'expliciti en continguts concrets).

5.2 Resultats dels indicadors de l'Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència

Pel tipus d'informació que conté aquesta dimensió, es presenten els indicadors quantitius que s'han recollit; així com de fonts d'informació primària a partir d'entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat dels centres de la Universitat de Barcelona.

A continuació es presenta la informació extreta dels indicadors disponibles.

*Taula 13. Resultats dels indicadors de l'Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència**

Formació professorat	Cursos de l'ICE (nombre de cursos)	2
Ensenyaments en matèria d'igualtat de gènere	Màster oficials (nombre de màsters oficials)	2
	Màsters propis (nombre de màsters propis)	3
	Postgraus (nombre de postgraus)	3
	Màsters oficials que compten amb assignatures de gènere (percentatge)	12,82%
Treballs realitzats en matèria de gènere	TFG (percentatge sobre els disponibles al dipòsit UB)	4,90%
	TFM (percentatge sobre els disponibles al dipòsit UB)	7,28%
	Tesis doctorals (percentatge)	1,84%
Premis publicats en el web (nombre)		2
Innovació docent	Nombre de grups docents amb perspectiva de gènere (percentatge)	10,20%
	Projectes docents amb perspectiva de gènere (percentatge sobre els projectes actius 2019)	4,10%

*Cerca per gènere, feminisme, dona i dones.

FONT. Elaboració pròpia a partir de ub.edu, 2018-2019.

Taula 14. Resultats dels indicadors de l'Eix 5. ECTS d'assignatures amb perspectiva de gènere segons ensenyament

Ensenyament (grau)	ECTS assignatures perspectiva de gènere
Belles Arts	30
Conservació-Restauració de Béns Culturals	18
Disseny	6
Ciències del Mar	0
Geologia	0
Administració i Direcció d'Empreses	6
Economia	0
Empresa Internacional	6
Filosofia	93 ²
Física	0
Enginyeria Electrònica de Telecomunicació	0
Enginyeria Biomèdica	0
Antropologia Social	132
Arqueologia	126
Psicologia	90
Química	0
Enginyeria de Materials	0
Enginyeria Química	0
Dret	120 ¹
Educació Primària	132

¹En alguns ensenyaments, per acord dels òrgans acadèmics de la facultat, s'introdueix una frase o paràgraf de forma general i homogènia a totes les assignatures dels graus.

²Cal tenir en compte la ràtio d'optativitat en assignatures d'altres ensenyaments.

FONT. Unitat d'Igualtat, UB.

Taula 15. Resultats dels indicadors de l'Eix 5. Coneixement i percepció de l'alumnat de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència: coneixement, percepció i possibilitats

	Percentatge de resposta
Consideres que el professorat incorpora la perspectiva de gènere a les assignatures que segueixes?	31,00 %
En cas negatiu: consideres necessari fer-ho?	15,19 %
Has detectat que el professorat faci servir exemples masculinistes o amb estereotips de gènere?	0,34 %
El teu professorat fa servir llenguatge sexista a classe?	28,49 %
Consideres que el professorat hauria d'adaptar les seves classes o material al llenguatge no sexista?	68,58 %
Es proposen temàtiques de gènere per a realitzar el TFG o TFM?	31,84 %

Saps quin professorat tutoritza treballs sobre gènere o a qui adreçar-te per a realitzar el teu TFG o TFM en aquest camp?	14,59 %
Saps si existeixen assignatures de gènere a la teva facultat o ensenyament?	28,00 %
Tens possibilitat d'escollir assignatures sobre gènere o amb perspectiva de gènere?	22,31 %
Si s'ofereix una assignatura o assignatures de gènere la triaries?	64,72 %
Consideres que l'ambient de classe és masculista? O perceps que és «neutre»?	14,16 %
Es produeixen a classe comentaris masculistes per part dels companys de classe?	31,33 %

NOTA. Respostes totals: 1.165; el 69,54 % de dones.

FONT. Enquesta docència amb perspectiva de gènere - alumnat. Gener 2020. Unitat d'Igualtat UB.

Taula 16. Resultats dels indicadors de l'Eix 5. Coneixement i percepció del professorat de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència: coneixement, percepció i possibilitats

	Percentatge de resposta
No es coneix què és la perspectiva de gènere	16,61 %
Es considera que sí que s'ha rebut alguna formació sobre perspectiva de gènere	64,25 %
El seu programa o temari docent incorpora la perspectiva de gènere més enllà del que s'indica en el pla docent	61,00 %
Sí que creu que es podria incorporar la perspectiva de gènere a la seva assignatura	29,60 %
Sí que creu que seria positiu incorporar la perspectiva de gènere a l'assignatura	64,00 %
Sí que la bibliografia que recomana inclou autores dones	75,83 %
Sí que recomanaria temàtica de gènere als TFG i TFM que es tutoritzen o es coordinen	62,87 %
Quan s'organitzen activitats de classe o participatives, s'intenta que els grups es conformin de manera equilibrada	60,70 %
En les activitats de grup a classe, el lideratge l'exerceixen normalment: nois/noies	18,12 % / 45,92 %
Quan es refereix a classe a qüestions de gènere, es reben comentaris: positius / negatius	32,62 % / 0,18 %
Hi ha alumnes que qüestionin les referències de gènere (o feministes): sí/no	10,27 % / 82,17 %

NOTA. Respostes totals: 331; el 56,79% de dones.

FONT. Enquesta docència amb perspectiva de gènere - alumnat. Gener 2020. Unitat d'Igualtat UB.

5.3 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat

A continuació es presenta un extracte resum dels resultats d'aquest eix de les entrevistes en profunditat.

[3.1.] Es realitzen o s'han realitzat en el seu centre accions d'incorporació de la perspectiva de gènere en els plans d'estudis, continguts d'assignatures, metodologies docents, seminaris debats? Creu que hauran d'impulsar-ho? Quines creu que es podrien fer?

- *Bibliografies posant el nom i no només la inicial. Donar visibilitat a les dones. Depèn de la voluntat i de l'interès. El professorat no anirà a formacions, jo enviaria correus explicatius des de l'equip deganal per a tot el professorat.*
- *Costa molt incorporar-ho de manera transversal, depenent molt de si a la facultat o a l'ensenyament hi ha grups de recerca amb perspectiva de gènere. I el professorat no està obert a incorporar la perspectiva. Estem treballant per fer accions per als docents per incorporar-ho als plans d'estudis que ja tenim, sense canviar-los completament.*
- *«No hem fet res de res, malgrat que estava al pla no vam fer res de res». Vam fer un petit estudi, però tot depèn de l'efecte cascada, si des de dalt no se li dona importància costa fer-ho des de baix. S'ha de fer un manual de les instruccions de l'AQU, una de les línies d'acció és pressionar perquè la UB ens formi, a més hi ha professorat que pot dir-nos com fer-ho. Cal conscienciar a tota la comunitat universitària, «si no, hi ha una part del coneixement que queda ocult».*
- *Si estructuralment no hi ha recursos... Incloure en continguts i fonts secundàries, incorporar més autores i metodologies docents, altres formes de seminari i encoratjar les noies a parlar a les classes magistrals. Però calen formacions per a docents «però falta sensibilitat, i han estat sempre en una posició de privilegi i fent sempre el mateix (...) però s'aniran jubillant, si hi ha sort».*
- *Caldria incorporar-ho de veritat, no només bona voluntat.*
- *És el que estan treballant. S'ha d'impulsar.*
- *Van enviar les recomanacions d'incloure tant als plans com a la docència la perspectiva. No hi ha hagut cap problema. S'ha d'impulsar.*
- *No s'han fet accions. Si algú incorpora la perspectiva de gènere en la docència és per pròpia voluntat. S'hauria d'impulsar, es podria fer amb els coordinadors i coordinadores d'assignatures unes reunions i sessions de formació de què és la perspectiva de gènere i com incorporar-la.*
- *L'ideal seria fer un apartat de gènere als TFG.*
- *Sí, quan es van publicar les guies de la Xarxa Vives, van fer difusió a tot el professorat, ara hi ha una eina per poder utilitzar exemples correctes o corregir conductes que són realment discriminatòries.*
- *Des de la comissió ho han començat a tractar, però es té la sensació que es fa molta cosa, però des de les percepcions individuals depèn de cada professor i grup de recerca. S'han fet uns seminaris per potenciar-ho. S'intentarà que sigui un curs d'extensió universitària. S'han d'impulsar des d'una visió integral.*
- *Sí, a la redacció de plans d'estudis més continguts. S'haurien de fer formacions als docents i sensibilitzar, a vegades la gent vol aplicar la perspectiva però no sap com.*

[3.2.] Si se'n fan algunes, és generalitzat o d'un grup concret? S'ha impulsat per part de l'equip deganal? Consells d'estudis, coordinacions de màster?

- *La comissió és petita i són poques persones... no arriben a tot.*
- *Sí, es fan moltes coses, però perquè els grups de recerca estan molt actius i fan coses.*
- *Bàsicament els grups sí, i perquè no tenim ni tants recursos ni temps arran de la voluntarietat. Cal posicionament i aposta institucional.*
- *Jo crec que ve d'iniciatives personals d'elles, sempre són dones, molt rarament homes. El mèrit és de les dinàmiques de la gent.*

- *Es generalitza a tota la facultat i son impulsades per l'equip deganal, per tal d'aconseguir l'acreditació de l'AQU.*

[3.3.] Al seu parer, quins serien els principals reptes-objectius-prioritats en aquest àmbit?

- *«Explicar perquè és important la perspectiva de gènere a la recerca i a tot arreu». Ha estat un facilitador que a nivell europeu s'exigeixi.*
- *Fer un curs de perspectiva de gènere per a docents, fent-ho amb professorat que ja ho estem fent i aprofitar els recursos cognitius que ja tenim. Objectiu clau és la formació en PDI. Fer formacions al professorat perquè sàpiguen com fer-ho.*
- *Canviar noms d'aules.*
- *Intentar que elles estiguin més segures. Entenc que les noies no poden anar amb aquest to de veu a una entrevista, si van a una entrevista de feina, més seguretat en elles mateixes. És una cosa implícita. «Cadascú és persona, més enllà del gènere (...) si fins ara la teva actitud és de molt tímida i tal, doncs t'ajudem amb presentacions (...) treballs en equip i se'ls intenta inculcar: no t'amaguis més, que després tens un món laboral a fora i allà hauràs de fer-ho».*
- *«Introduir a totes les assignatures de manera transversal i longitudinal la perspectiva de gènere». No només optatives.*
- *Introduir-ho a totes les assignatures de forma transversal.*
- *Incorporar aquesta perspectiva i introduir la realitat de gènere en qualsevol assignatura.*
- *Incorporar la perspectiva de gènere a les assignatures per part de la Comissió Acadèmica. Que la universitat ho mani a fer.*
- *Que realment tots els professors agafin la guia i que acabin donant una perspectiva de gènere.*
- *Intentar buscar una visió més global, més integrada i poder traslladar-ho en accions concretes.*
- *Tothom que fa docència ha d'incorporar la perspectiva de gènere a la seva docència, tenir-ho ben integrat i veure'n la necessitat.*

[3.4.] I creu que hi ha algun obstacle per afrontar-los?

- *El màxim obstacle és el poc posicionament de la UB. L'única manera és parlar amb la gent de dalt, «els de dalt s'ho han de creure», si no, no va més enllà. Cal explicar els beneficis socials d'això i la qualitat de vida, has de convèncer. A nivell de l'Institut Català de la Dona ho fan així, és el primer que fan.*
- *Falta de formació del professorat, és molt difícil introduir-ho si no la té el professorat.*
- *Que realment després els professors ho tinguin en compte en els seus plans docents.*
- *Resistència del professorat per no veure'n la necessitat. Que no hi hagi interès, que passin de fer-ho.*
- *El temps i que en una facultat gran és difícil que arribi a tots els professors.*
- *A part dels recursos pot haver-hi professorat que no estigui implicat o interessat en fer-ho, però també els obstacles de la normativa. Una assignatura amb perspectiva de gènere de vegades no es pot oferir a diferents graus i quan és optativa només la poden cursar els alumnes d'aquell grau.*
- *El desconeixement en certs àmbits i la falta de recursos en formar aquesta gent.*

[3.5.] Al seu parer, en aquest àmbit, «perspectiva de gènere en la docència», quines serien les polítiques, accions i dinàmiques assolides que afavoreixin la igualtat efectiva entre dones i homes?

- *Incorporar de manera transversal la perspectiva de gènere, segurament fer cursos i accions concretes, té més eficàcia.*

[3.6.] I quines quedarien per fer per assolir la igualtat entre dones i homes?

- *Els docents podrien introduir qüestions que rebin positivament tant els alumnes com les alumnes. Generalitzar en tot l'àmbit docent, que sigui natural i no sigui una cosa individual.*
- *S'han de destinar més recursos a formacions, cursos i fer divulgació de per què és important.*

EIX 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència

Les evidències empíriques sobre la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència preveien la cerca dels aspectes següents:

- 1) Grups de recerca sobre estudis de gènere
- 2) Activitats específiques de recerca i transferència desenvolupades per la Universitat, en matèria d'igualtat entre dones i homes
- 3) Estratègies que afavoreixin la igualtat d'oportunitats per raó de gènere en activitats de recerca i transferència
- 4) Existència de projectes de recerca, convenis i contractes en matèria d'igualtat de gènere
- 5) Difusió i impacte dels projectes de recerca, convenis i contractes en matèria d'igualtat de gènere
- 6) Reconeixement de mèrits dels estudis de gènere en l'avaluació de l'activitat investigadora
- 7) Accions concretes i procediments per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca i en la transferència: en la definició de la temàtica, en el disseny de nous productes, la diagnosi de problemes, la proposta de solucions, la utilització i l'aplicació de noves tecnologies i el seu impacte de gènere
- 8) Participació en instituts de recerca de gènere: impuls, reconeixement i recursos destinats

6.1 Indicadors previstos a l'Eix 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència

Taula 17. Indicadors previstos a l'Eix 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència

<i>Disponibles</i>	<i>No disponibles</i>
Grups de recerca sobre estudis de gènere	
Nre. de grups de recerca sobre estudis de gènere	Finançament dels grups de recerca de gènere
Existència de projectes de recerca, convenis i contractes en matèria d'igualtat de gènere	

Projectes de recerca en matèria d'igualtat de gènere	Convenis i contractes de recerca: IP, integrants, finançament
Projectes de recerca segons sexe	
Investigadors i investigadores principals dels projectes de recerca	Puntuació i lliandar PDA de recerca dels investigadors i investigadores
Instituts i centres de recerca	
Nre. d'instituts i centres de recerca sobre estudis de gènere	
Direcció d'instituts i centres de recerca: propis i participats	
Activitats específiques de recerca i transferència desenvolupades per la Universitat, en matèria d'igualtat entre dones i homes	
Cursos, seminaris, activitats (vegeu l'eix 1)	Accions especials / Ajuts a la recerca / Ajuts a grups consolidats
Premi Antoni Caparrós al millor projecte de transferència de coneixement	
Estratègies que afavoreixin la igualtat d'oportunitats per raó de gènere en activitats de recerca i transferència. <i>No disponible</i>	
Difusió i impacte dels projectes de recerca, convenis i contractes en matèria d'igualtat de gènere	
Autoria de publicacions: articles i llibres segons sexe: Edicions UB	Autoria d'articles segons impacte
Projectes de recerca	Polítiques públiques
	Fons total de recerca captat en convocatòries competitives i no competitives
	Contribucions a congressos
Reconeixement de mèrits dels estudis de gènere en l'avaluació de l'activitat investigadora. <i>No disponible</i>	
Reconeixement de mèrits dels estudis de gènere en l'avaluació de l'activitat investigadora. <i>No disponible</i>	
Accions concretes i procediments per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca i en la transferència: en la definició de la temàtica, en el disseny de nous productes, la diagnosi de problemes, la proposta de solucions, la utilització i l'aplicació de noves tecnologies i el seu impacte de gènere. <i>No disponible</i>	

6.2 Resultats dels indicadors de l'Eix 5. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència

Pel tipus d'informació que conté aquesta dimensió, es presenten els indicadors quantitatius que s'han recollit; així com de fonts d'informació primària a partir d'entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat de la Universitat de Barcelona i dels seus centres.

A continuació es presenta la informació extreta dels indicadors disponibles de cada un dels subapartats de la dimensió.

Juntament amb la informació de cada indicador per dones i homes, es presenta un indicador de desigualtat i un indicador de camí cap la paritat.

Indicador de desigualtat

Aquest indicador és el quocient de les dades d'ambdós col·lectius. I pot tenir un valor entre 0 (màxima desigualtat) i 1 (màxima igualtat).²⁵

Cal tenir en compte que aquest indicador informa sobre on es poden observar les situacions més *desigualitàries* entre ambdós sexes (per poder evidenciar quin és el col·lectiu que pateix més desigualtat, cal observar les dades dels percentatges).

Indicador de «camí cap a la paritat»

Aquest indicador ens informa de la distància, expressada en punts percentuals, que ens queda per recórrer per aconseguir la paritat entre ambdós sexes (s'ha considerat que la paritat és quan el percentatge de dones i homes és del 50 %).

La dada en vermell indica una situació no paritària que desfavoreix les dones. La dada en negre indica una situació no paritària que desfavoreix els homes.

Taula 18. Resultats dels indicadors de l'Eix 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència. Representació

	Percentatges		Indicador de desigualtat	Indicador de camí cap a la paritat
	Dones	Homes		
Investigadors/ores principals	40,74	59,26	0,69	9,26
Direcció d'instituts i centres propis	18,18	81,82	0,22	31,82
Instituts i centres de recerca participats per la UB	14,29	85,71	0,17	35,71
Autoria de publicacions d'Edicions UB 2019	45	55	0,82	5,00
Premi Antoni Caparrós al millor projecte de transferència de coneixement	52,94	47,06	0,89	2,94

FONT. Elaboració pròpia a partir de ub.edu; Gabinet Tècnic del Rectorat; Vicerectorat d'Emprenedoria, Transferència i Innovació.

Taula 19. Resultats dels indicadors de l'Eix 6. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència. Perspectiva

	Perspectiva de gènere* (percentatges)
Grups de recerca	0,53

²⁵ Es podria calcular també el percentatge en l'interior de cada sexe. Per exemple, el percentatge de catedràtics i catedràtiques dins el total de dones i d'homes: el 3,7 % i l'11,49 % de les dones i dels homes, respectivament.

Instituts i centres de recerca propis de la UB	4,55
Instituts i centres de recerca participats per la UB	6,25
Projectes de recerca estatals	2,21
Projectes de recerca europeus	3,09

*Cerca per *gènere, feminisme, dona i dones* en castellà, català i anglès.

Font. Elaboració pròpia a partir de ub.edu i Gabinet Tècnic del Rectorat.

6.3 Comentaris dels indicadors presentats

La major desigualtat entre dones i homes s'evidencia en la direcció d'instituts i centres de recerca propis i participats per la UB, en què entre el 81 % i el 86 % són homes.

En canvi, si ens fixem en els investigadors i investigadores principals de projectes de recerca, tot i mantenir-se un major percentatge masculí, tendeix més a la paritat.

En relació amb l'únic indicador disponible sobre les autories de les publicacions d'Edicions UB per a l'any 2019, la paritat és gairebé plena.

Els resultats obtinguts, si se centra la mirada en la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència, ens permeten de donar compte del baix nombre de grups de recerca, comparat amb els instituts i centres de recerca, que tenen incorporat en el seu títol, objectius o paraules clau termes com ara *gènere, feminisme, dona i dones*: no arriba ni a l'1 % de tots els grups de recerca de la UB.

Tanmateix, el percentatge de projectes de recerca estatals i europeus vigents que tenen una clara perspectiva de gènere (el 2,21 % i el 3,09 % del total d'estatals i europeus, respectivament) tenen una presència bastant minoritària en el mapa de projectes de recerca actuals.

6.4 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat

A continuació es presenta un extracte resum dels resultats d'aquest eix de les entrevistes en profunditat.

[4.1.] Es realitzen o s'han realitzat en el seu centre accions o activitats específiques en matèria d'igualtat entre dones i homes en la recerca i la transferència? Creu que hauran d'impulsar-ho? Quines creu que es podrien fer? Es realitzen accions de difusió dels projectes de recerca, convenis, en matèria d'igualtat?

- *Hi va haver una jornada només per a dones informàtiques i una dona va escriure dient que això era discriminació per les dones.*
- *Tenim moltes coses més bàsiques que promocionar la recerca, seria una desmesura fer-ho ara havent-hi altres urgències.*
- *Hi ha cartutxos que no s'han de cremar, s'han de reeditar. Es va fer un curs de l'ICE per incorporar la perspectiva de gènere a la recerca, per a professorat i tècnics de projectes internacionals de la UB i tothom qui participa en projectes europeus es van apuntar. Aquí tenim un centre de recerca que va fer un taller sobre com introduir la perspectiva de gènere a la recerca. També vam fer-lo dels TFM i TFG, mai ho esgotes, sempre hi ha coses. A nivell de doctorat, vam fer una càpsula de com introduir la perspectiva a la tesi doctoral.*

- *Cal fer més formació, n'hi ha hagut alguns però no hi ha molt interès. Els projectes europeus com que obliguen a fer-ho...*
- *Seminaris, iniciatives de grups de recerca. Però si no es considera que el gènere no és una àrea de recerca no anem bé... hi ha d'haver reconeixement explícit, tenim revistes de gènere del primer quartil, sabem que els recursos hi són, però no fa un pas i, fins i tot, fer recerca en gènere penalitza, no cal que continuem parlant. Sí que fem moltes coses a secundària i instituts, perquè sabem que el futur que vinguin estudiants depèn d'això.*
- *Els homes reben més finançament. Les dones són més pragmàtiques, i un home és més imaginatiu i són menys realistes; hi ha treballs publicat». Hi ha hàndicaps, depenen de si ets home o dona, i també l'ús de la retòrica. Potser caldria fer alguna cosa...*
- *Jo crec que, en la recerca, la desagregació per sexe és la que més es veu. El posicionament hi és, però moltes vegades és un treball lent.*
- *Sí, però potser se n'haurien de planificar més i dir encara que siguin dues accions a l'any planificar-les i fer-les bé.*
- *No, fa uns anys s'havien fet algunes campanyes, però res institucional els darrers cinc anys. S'hauria d'impulsar, promocionar i informar els IP dels grups de recerca perquè n'entenguin la necessitat.*
- *Hi ha força grups de recerca en matèria de gènere i que organitzen jornades, però són accions concretes dels grups. Es podria fer alguna cosa més coordinada. L'últim 25 N, una de les xerrades va ser sobre la diagnosi i la recerca de gènere en aquesta facultat.*
- *Creo que sí, que es fan avenços en aquest àmbit, sempre s'ha d'impulsar la perspectiva de gènere... es realitzen accions de difusió com ara seminaris.*

[4.2.] Al seu parer, quins serien els principals reptes-objectius-prioritats en aquest àmbit?

- *Que el rector es posi.*
- *«Caldria que hi hagués més sinergia amb les persones d'igualtat o dins dels mateixos equips d'investigació recomanacions amb molta obligatorietat». Cal canviar qui és el subjecte de la recerca també. «S'hauria d'incorporar en tot el procés la perspectiva, quins marcs teòrics fem servir? Quins biaixos poden haver-hi en les hipòtesis que fem? Qui hi ha als equips avaluadors?». Hi hauria d'haver voluntats fermes per part de l'equip deganal, vetllar-ho.*
- *«Els venerables no els canviarem». Cal fer-ho des de la docència i anar-ho incorporant. Ensenyant a la gent que els equips diversos funcionen més i els convencem que això puja el factor H, ja veuràs com s'hi posen.*
- *Que nos faciliten la matrícula del congreso, formación, apoyo que podemos hacer, una revista donde escribir artículos... Hay revistas feministas... y no siempre está contemplado de forma transversal, aparecen como monográficos. Trabajamos en cada doctorado con temas parecidos, relacionarlos, juntar cuando son temas similares y compartirlo desde la Escuela de Doctorado y también vincularlo con entidades y movimientos feministas fuera de la universidad. Crear una red, alianzas para archivos, fanzines...*
- *La conciliació perquè les dones que estan fent la tesi doctoral o, un cop graduades, si tenen fills, tenen problemes amb els contractes, són els que són, si tenen la sort de gaudir de beca ho tenen solucionat i la conciliació depèn del seu grup de recerca, no hi hauria problema, però les que no tenen beca tenen contractes més pobres.*
- *La visibilització de les dones en la recerca. Que cada cop hi hagi més dones científiques que puguin donar visibilitat al treball.*

- *Que es fes investigació tenint en compte el gènere i després fer la transferència d'aquests resultats.*
- *Fer que sigui una recerca més visible i que tingui una visió més de conjunt a nivell de facultat, lligat a la idea d'igualtat en la posició dels homes i les dones en l'equip de recerca. Incorporar aquesta visió transversal en tots els projectes de recerca.*
- *Fer més difusió, sortir de la lògica introspectiva del món de la Universitat i la recerca.*

[4.3.] I creu que hi ha algun obstacles per afrontar-los?

- *El problema és que cremem cartutxos, i quanta gent pot anar-hi, cal recuperar-ho més tard. «Molts cops hi ha tanta cosa que la gent no arriba a tot, ni té la percepció que sigui prioritari».*
- *Que es consideri que fer gènere és voluntariat.*
- *Administratius i de contractació, econòmics.*
- *La disposició personal i els recursos per assolir els objectius.*
- *Que, cada vegada més, el sostre de vidre s'acabi trencant del tot, que les dones s'ho creguin, que són capaces.*
- *La manca de formació, de coneixement, de com incorporar aquesta perspectiva a la recerca.*
- *La pròpia inèrcia del món acadèmic.*

[4.4.] Al seu parer, en aquest àmbit de «perspectiva de gènere en la recerca i la transferència», quines serien les polítiques, accions i dinàmiques assolides que afavoreixin la igualtat efectiva entre dones i homes?

- *Les petites accions que es puguin anar fent de visibilització dels projectes, formació, etc.*
- *No posar traves als grups de recerca, donar més finançament i que no sigui consolidació d'aquest grups.*

EIX 7. Incorporació de la perspectiva de gènere en el reconeixement de l'excel·lència

EIX 8. Comunicació no sexista ni androcèntrica

EIX 9. Promoció de les relacions externes

Aquestes tres dimensions tenen com a objectius:

(7) Incorporació de la perspectiva de gènere en el reconeixement de l'excel·lència

- ✓ Establiment de criteris de qualitat i d'excel·lència de la docència i la recerca per incloure les aportacions dels estudis de les dones, de gènere i de la diferència sexual
- ✓ Accions de reconeixement de persones o grups (docents i de recerca) que hagin mostrat un comportament significatiu pel que fa a l'objectiu d'igualtat
- ✓ Estratègies que impulsin el conferiment de doctores honoris causa, la medalla UB o altres mencions de reconeixement a les acadèmiques

(8) Comunicació no sexista ni androcèntrica

- ✓ Establiment d'un sistema de comunicació intern i extern des de la perspectiva del gènere, mitjançant l'ús del llenguatge i imatges no sexistes

- ✓ Mecanisme de transmissió de la informació dels diferents grups que formen part de la universitat, garantint que arribi a totes les persones de la mateixa manera
- ✓ Eliminació de la transmissió d'estereotips sexistes en els sistemes de comunicació de la universitat a partir de documents interns, manuals d'ús, etc.

(9) Promoció de les relacions externes

- ✓ Activitats de col·laboració específiques de docència, recerca i transferència amb organismes i entitats públiques o privades que tinguin com a camp d'acció la igualtat d'oportunitats entre homes i dones
- ✓ Accions d'impuls de col·laboracions i activitats conjuntes amb altres universitats i/o xarxes universitàries en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones
- ✓ Existència d'accions concretes en la difusió de qüestions en matèria d'igualtat per gènere
- ✓ Accions concretes de visibilització de les dones i la seva contribució als resultats i a l'èxit organitzatiu de la universitat
- ✓ Impuls i lideratge en accions de docència i recerca interuniversitàries en matèria de gènere

Aquests objectius s'han anat incorporant en les dimensions anteriors segons el contingut substantiu de les accions realitzades. En aquest sentit, no s'han dissenyat altres indicadors quantitius específics i la seva aproximació es farà a partir dels discursos i opinions extrets de les entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat dels centres de la UB.

A continuació, es presenta un extracte resum dels resultats d'aquest eix de les entrevistes en profunditat segons els tres eixos.

7.1 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.

EIX 7. Incorporació de la perspectiva de gènere en el reconeixement de l'excel·lència

[1.] Es realitzen o s'han realitzat en el seu centre accions o activitats específiques per incloure les aportacions dels estudis de les dones, de gènere i de la diferència sexual (accions de reconeixement de persones o grups ja sigui en lliçons inaugurals, propostes honoris causa, medalla UB, etc.)? Creu que hauran d'impulsar-ho? Quines creu que es podrien fer?

- *No es té en compte.*
- *Al segon pla no s'ha fet gairebé res, crec que es poden recuperar les accions que es van proposar, perquè no s'han fet. Per exemple, medalles UB o honoris causa, mínim que hi hagi candidatures de dones, ja no si les guanyen, que ja sabem que són poques... Perquè puguin guanyar, cal assegurar-se que es presenten, i ser proactives», però és molt esforç, insistir per visibilitzar dones.*
- *No s'han fet, però no s'exclou que es puguin fer. Com que és un centre petit és com estrany, sembla que ens votem nosaltres a nosaltres». Es farà però hi ha altres coses prèvies més importants.*
- *Ho tenim en compte, per exemple per a les lliçons inaugurals, una altra cosa és que ho aconseguísim, però ho tenim en compte». Ho estem mirant, intentem mirar-ho contínuament.*
- *Estamos en ello. Crec que el tema dels cicles és positiu. Algunes assignatures i els premis TFG i TFM.*
- *Aquí a nivell de facultat no hi ha reconeixements, és a nivell d'Universitat.*

- *No, no se han hecho todavía. Pero es muy interesante, pero a nivel de centro no se han trabajado.*
- *No, vaig sol·licitar posar nom de dona a una aula i no ens vam posar d'acord. S'hauria d'impulsar amb algú amb més lideratge.*
- *No fins ara. S'hauria d'impulsar, per tant, de promoure, fent propostes de la millor acció docent des de la perspectiva de gènere, de recerca, xerrades de diferents investigadores de la facultat perquè els alumnes tinguin referents.*
- *No hi ha coneixement de que s'hagin de fer específiques, no es veu una diferència, si la persona s'ho mereix, l'hi donen. De fet hi ha més dones.*
- *Es va proposar l'any passat el nom d'una dona per una aula i volen donar visibilitat a la primera dona en donar perspectiva de gènere, perquè surti al llibre de les primeres dones de la facultat.*
- *L'any passat van incorporar la iniciativa que es va fer de forma coordinada entre la facultat i la Unitat d'Igualtat, van fer el bateig de la sala de juntes de l'edifici amb el nom de la primera llicenciada a la facultat. Van col·laborar en el llibre de les primeres professores.*
- *No. Aquí tradicionalment han estat sempre dones. S'hauria d'impulsar sensibilitzant la comunitat universitària i canviar el xip que sembla que l'honoris causa sempre hagi de ser un senyor.*

[2.] Al seu parer, quins serien els principals reptes-objectius-prioritats en aquest àmbit?

- *Tenir en compte les condicions d'aquestes dones, és a dir, pensar en els hàndicaps que tenen.*
- *Pensar en fer de corcó i proposar més dones, recordar que estaria bé que es pensés en, però no és responsabilitat nostre.*
- *Canviar els criteris d'avaluació, fer petites aportacions de reconeixement. Per exemple, quan es donen diners per a producció d'articles, i del primer quartil, doncs incloem altres factors, fixem-nos en el factor d'impacte. Poden ser bones pràctiques a implementar. Fixar-nos en les medalles que es donen al professorat que l'alumnat tria el millor professor o professora per any, mirar-ho ja que són sempre homes. Ja és sabut que es valora pitjor les dones que els homes. Les avaluacions de l'alumnat són molt més intransigents quan és a les dones, a més sabent que les dones es dediquen més a la docència. O mirar els comentaris, són molt més punyents quan són una dona. O a nivell de Generalitat, impulsar que hi presentem dones també. Però entenc que no fem més perquè no ens dona la vida per més. I també la recerca que no sigui només des d'una visió quantitativa i el factor d'impacte; mira si aquesta recerca no està al quartil 1, però millora la vida d'un barri, està tenint un impacte a la societat. Mai et consideres experta i no et presentes.*
- *Una bona iniciativa és el bateig d'aules amb noms de dona.*
- *Está claro. En los rankings para llamarse excelencia tiene que incorporar igualdad, excelencia sin igualdad no puede ser; todo lo que es racanear eso me parece que en realidad perjudica a la casa . Hace falta un nivel más alto de exigencia, si tenemos corte internacional y tal. Falta un poco de orgullo, como Universidad, en igualdad y en lo laboral. Ojalá que no vaya para atrás el cangrejo.*
- *Que no fos necessària la comissió.*
- *La visibilitat, no hi ha models de representativitat igualitaris.*
- *Intentar aconseguir una mica més d'equilibri entre els homes i les dones.*

- *Visibilitzar molt més les dones pioneres i d'excel·lència que puguin ser referents a través d'actes simbòlics i també el dia a dia a les classes.*
- *Promoure l'excel·lència també en figures en clau de gènere, però sobretot buscar referents a la història.*

[3.] I creu que hi ha algun obstacles per afrontar-los?

- *Les persones responsables han de tenir-ho clar, no només bones voluntats i formació.*
- *La cultura de fons que encara és de desigualtat, de no tenir coneixement suficient.*
- *El temps i els diners.*
- *A part dels recursos, la manca de formació del professorat i referents visibles. La voluntat i resistències per part del professorat.*
- *La mentalitat i la tradició.*

[4.] Al seu parer, en aquest àmbit, «incorporació de la perspectiva de gènere en el reconeixement de l'excel·lència», quines serien les polítiques, accions i dinàmiques assolides que afavoreixin la igualtat efectiva entre dones i homes?

- *La paritat, que s'exigeixi en els llocs de decisió.*
- *Totes les que han vingut per part de la Unitat d'Igualtat.*

8.1 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat. EIX 8. Comunicació no sexista ni androcèntrica

[1.] Quant a comunicació interna del centre (correus, xarxes socials, web institucional, etc.) es disposa d'alguna normativa, documentació, suport , en matèria de comunicació no sexista ni androcèntrica? Són els que es fan a nivell de la UB o específics del centre? Encara que no es facin, quines creu que es podrien fer?

- *S'intenta. Hi ha certa sensibilitat que abans no hi era. Té a veure amb la voluntat personal i el posicionament del degà.*
- *A nivell de Comunicació UB són molt sensibles amb el tema. Aquest any farem una formació amb una persona dels Serveis Lingüístics, com perquè sàpiguen com va, però això ha estat arrel d'una demanda d'un alumne. Però Comunicacions UB té interès en notícies o reconeixements que es fan amb perspectiva de gènere, insisteixen també que aquesta guia d'experts que tenim, d'experts no d'expertes, i puntualment es fan accions, i sinó et truquen encara que no hi siguis perquè et coneixien Però això no està institucionalitzat. El dia que aquesta persona no hi sigui, et trucaran?.*
- *Intentem incorporar-ho, com que la majoria de missatges passa per mi, jo intento fer-ho. Però hi ha gent políticament incorrecte que ha parlat malament d'homosexuals o les dones, però ara ja no. Jo passo la guia de l'Ajuntament perquè és molt fàcil d'entendre i ràpida i la Guia de la UB no està lliure de controvèrsia, i prefereixo no difondre-ho. Cal buscar més exemples i buscar fer-ho més visual. A nivell intern està molt cuidada i per exemple no tenim tantes comunicacions a nivell extern, ni xarxes ni res.*
- *Ens basem en la intuïció i en els inputs subtils o el que anem veient, no tenim un document que ens marqui unes directrius, no l'hem elaborat, però hi ha consciència. I tenim guies del vicerectorat. La consciència general no hi és encara, si es tingués algun model d'exemple, per*

exemple, que es pogués enviar als professors, mira vigileu que estiguin en aquests termes. De tota manera, canviar el llenguatge de tothom és difícil eh, jo crec que aquestes coses és qüestió d'anar-ho veient.

- *Teòricament sí (...) s'intenta fer, però persisteixen dificultats, la gent ho veu com una cosa molt tonta i molt pesada.*
- *«No, ho intentem, però aquí sí que hi ha forta resistència». Se sap que existeix la Guia però no es fa servir.*
- *No, està recent creat el vicedeganat de comunicació i serà un objectiu. Hi ha coneixement de la guia i es fa servir.*
- *Com a normativa no. Hi ha conscienciació del degà i l'equip deganal i s'intenta fer ús d'un llenguatge no sexista, tot i que reben les peticions sobre si és possible fer-ho en masculí perquè és més ràpid. S'hauria d'explicar fins que es generalitzés aquest ús del llenguatge.*
- *Sí, va venir una comunicació amb un llibret que hi havia i el va distribuir per tota la facultat.*
- *No hi ha una normativa, però es revisa tot el que es publica.*
- *No, l'única normativa que tenen és la de la Unitat d'Igualtat que va fer. Dins de la comunicació interna no hi ha cap document oficial.*

[2.] Al seu parer, quins serien els principals reptes-objectius-prioritats en aquest àmbit?

- *Un article neutre, és una necessitat social. Ens facilitaria per no haver de preguntar.*
- *Hi ha indicacions explícites per part de la UB per seguir la Guia de comunicació no sexista. El que cal és dir a la gent «ja està no de posar benvolguts companys?. Aquesta persona que els hi diu soc jo, és un tema cultural, no cal penalitzar. Per exemple, quan fem qüestionaris no quedar-nos tan tranquil·les si posem homes i dones, pensar en altres. No és una fita concreta, és anar fent camí.*
- *Hi ha el tema de la comunicació i el tema del llenguatge. I també el tema que mai ens sentim prou expertes, com es genera aquesta confiança? La formació és la clau i també la visibilitat.*
- *Complir amb la guia.*
- *Tenir en compte això, fer un ús del llenguatge no sexista, que l'expressió en si mateixa ja causa rebuig.*
- *Ensenyar aquest nou ús del llenguatge.*
- *Recordar que existeix la guia dels Serveis Lingüístics i les guies de docència perquè s'implementin.*
- *Integrar un llenguatge inclusiu sense la voluntat que sigui una cosa imposada. Cal tenir la consciència social.*
- *Que la gent es faci més responsable de com utilitza el llenguatge i que es faci de manera més conscient.*

[3.] I creu que hi ha algun obstacles per afrontar-los?

- *És un obstacle el llenguatge en si, cal ser més funcional. Pot arribar a fer mal de panxa el llenguatge.*
- *Crec que és l'objectiu més fàcil, però diuen ai que pesades.*
- *La falta de dones en els càrrecs de comunicació.*
- *La resistència per valors, per cultura i per no entendre de què es parla.*

- *Resistència per part de professors, posen molta distància amb l'alumnat.*
- *La inèrcia del llenguatge burocràtic i administratiu, la dificultat de trobar un llenguatge inclusiu que sigui acceptat.*

[6.4.] Al seu parer, en aquest àmbit de «comunicació no sexista ni androcèntrica» quines serien les polítiques, accions i dinàmiques assolides que afavoreixin la igualtat efectiva entre dones i homes?

- *Res formal, però refer normatives que s'estan treballant ja, és positiu. És una manera d'acostumar-se.*
- *Crec que és personal de cadascú, com un mateix decideix utilitzar el llenguatge, no hi ha un política institucional.*

9.1 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.

EIX 9: Promoció de les relacions externes

[1.] Realitzen activitats de col·laboració específiques en matèria de gènere de docència, recerca i transferència?

- *Una part la poden fer els equips de recerca i per l'altra estructures institucionals que ho promoguin, el vicerectorat hauria d'estar fent això, però no sé si ho fa. Això implicaria que el Vicerectorat de Recerca s'haurien d'estar parlant, cal comunicació interna. Però sí són molt importants les relacions externes d'una universitat, siguin altres universitats o empreses.*
- *Falta lligam amb la societat més propera, està molt bé mirar a nivell internacional però, per exemple, què passa amb l'Institut Català de les Dones, l'AGAUR o l'ANECA, el món associatiu o projectes de l'Ajuntament, pensar més en la transferència amb la societat. Fer difusió, a part d'estar a xarxes internacionals i lluitar perquè la CRUE tingui una comissió d'igualtat. O que hi hagi més coordinació entre coses que ja s'estan fent a la UB per també ser més visibles a fora, a vegades són personalismes. Hem de tenir en compte que l'alumnat que tenim acaba formant part de la societat «i aquesta perspectiva és el que després faran servir.*
- *Moltes accions a instituts i seminaris.*
- *Sí, sí, tenim la xarxa de col·laboració europea. Xarxa important per com pensar... des de la perspectiva de gènere, és un material creat pel consorci. Intentem estar en contacte amb altres grups i facultats on la recerca és específicament de gènere. També a nivell de mobilitats internacionals.*
- *Jo crec que no.*
- *Si no és a nivell de les comissions o la Unitat d'Igualtat, no. En el moment actual prioritzen donant una resposta a què es demana per part de la Unitat d'Igualtat, però abans sí que s'havia integrat les col·laboracions amb diferents projectes amb perspectiva de gènere.*
- *Sí, van fer una xerrada de dones en el món cooperatiu i fan activitats amb entitats amb perspectiva de gènere.*

[2.] Es tenen en compte criteris de gènere a l'hora de dur a terme contractacions de serveis/empreses o per a la contractació de personal extern?

- *No. Crec que es demana des de la unitat que es tingui en compte, però no crec que ara s'estigui fent. I a nivell de centre no tenim aquest poder o capacitats per poder-ho decidir.*
- *Entra dins del nostre àmbit competencial perquè passa dins del centre, però no ho conec. Sé que els de seguretat són homes i les de la neteja són dones. Així com ens compet si hi ha algun*

problema, no sé si és competència nostre dir-li a l'empresa les polítiques d'igualtat que han de tenir.

- *Cal aplicar la Llei, que estiguin a les clàusules, per exemple serveis de neteja, de càtering, per llei estan però no es supervisa. «A nivell de política pública si no controlo, superviso o sanciono, per exemple, no renovo aquest contracte, doncs malament», prendre decisions per seguir el marc legal en aquest cas en temes de contractació.*
- *Jo crec que són exactament les mateixes persones del personal extern que simplement es van renovant les mateixes llicències amb les mateixes empreses. No crec que es tingui en compte aquest criteri. Hi ha seguretat senyors, neteja dones, copisteria noies.*
- *«No que jo sàpiga, són les aptituds les que marquen el perfil idoni no pel fet de ser home o dona». Però nosaltres no contractem, diríem que no. «La gent que contractem al laboratori intentem fer-ho per aptituds globals i mèrits, analitzant la persona no pas el gènere».*
- *No crec.*
- *En paritat, tot i que es mira pels expedients o els CV, però les dones són les que netegen i els homes els que fan el manteniment.*
- *Tracten sempre que hi hagi paritat.*
- *No conec gaires accions, segurament tot el que té a veure amb les clàusules socials en els contractes i convenis i fer un seguiment per veure si es compleixen.*
- *Es suposa que hi ha una normativa de contractació que està impulsada per la Universitat, tot i que la desconec.*

[3.] I quines quedarien per fer per assolir la igualtat entre dones i homes?

- *Assegurar-se que amb qui es treballa tingui un protocol d'assetjament i desigualtat, i que en la pròpia negociació no hi hagués cap discriminació i, per tant, que algú de la Unitat d'Igualtat, de la comissió fes un cop d'ull als contractes i la seva redacció.*
- *Que hi haguessin més relacions externes en clau de gènere.*

EIX 10. Establiment d'una política de prevenció i erradicació de la violència de gènere

En aquest àmbit de la diagnosi, els objectius de coneixement que es volien obtenir eren:

- ✓ Activitats i campanyes de formació, difusió i sensibilització adreçades a la comunitat universitària en prevenció i erradicació de la violència de gènere
- ✓ Existència de mecanismes o protocols per a la prevenció, detecció i actuació per a situacions de violència de gènere i d'assetjament sexual, i la seva difusió entre la comunitat universitària
- ✓ Identificació de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe (nombre de queixes i denúncies), procediments i protocols d'actuació i resolucions
- ✓ Identificació de les necessitats de la comunitat universitària en els temes d'assetjament i actituds sexistes
- ✓ Conèixer i valorar les opinions, percepcions i el grau de sensibilització de la comunitat universitària en actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus
- ✓ Identificació, mecanismes i protocols dels riscos de la salut

10.1 Indicadors previstos a l'Eix 10. Establiment d'una política de prevenció i erradicació de la violència de gènere

Taula 20. Indicadors previstos a l'Eix 10. Establiment d'una política de prevenció i erradicació de la violència de gènere

<i>Disponibles</i>	<i>No disponibles</i>
Activitats i campanyes de formació, difusió i sensibilització adreçades a la comunitat universitària en prevenció i erradicació de la violència de gènere	
Nombre de seminaris i cursos impartits	
Nombre de persones assistents als seminaris i cursos	
Nombre d'actes realitzats	
Nombre de persones assistents als actes	
Identificació de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe (nombre de queixes i denúncies), procediments i protocols d'actuació i resolucions	
Nombre de queixes	
Nombre de denúncies	
Nombre d'actuacions	
Tipus de resolucions	

10.2 Activitats i campanyes de formació, difusió i sensibilització adreçades a la comunitat universitària en prevenció i erradicació de la violència de gènere

Tant el Cicle de conferències sobre Gènere, Salut i Igualtat com el curs Com construir relacions sexo afectives sanes? Cuida't, cuida, formen part del projecte «La UB contra la violència masclista». Pel que fa al Cicle de conferències sobre Gènere, Salut i Igualtat, una de les seves competències és crear un espai de reflexió i intercanvi que permeti adquirir habilitats per a l'anàlisi de la violència masclista. En relació amb el curs Cuida't, cuida, es busca obrir espais de reflexió que permetin caminar cap a maneres sanes i igualitàries de relacionar-nos. D'altra banda, l'octubre de 2019 la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona posa en marxa el curs Dimonis disfressats d'amor. Eines per desemmascarar-los: el Protocol de la UB contra l'assetjament. El curs, finançat pel Pacte d'estat contra la violència de gènere, s'emmarca en la campanya «Tolerància zero contra l'assetjament, coneix el Protocol UB». Està adreçat a l'alumnat, amb un reconeixement d'1 crèdit. Se n'han fet tres edicions de 60 places cadascuna.

En relació amb actes realitzats, amb motiu del 25 N de 2019 es van celebrar:

- Acte central organitzat per la Unitat d'Igualtat: Presentació de la recerca «Actituds, emocions i comportaments intrusius durant els conflictes interpersonals», a càrrec de Miguel Àngel Soria i Ariadna Trespaderne i ponència «Experiències d'aplicació del protocol contra l'assetjament de la UB», a càrrec de David Lucaya.
- Majoritàriament a tots els centres s'ha llegit el Manifest 25 N de la Comissió Dones i Ciència.
- Actes de les facultats de Farmàcia (difusió del protocol, xerrada a càrrec d'Alicia Benito sobre «La transsexualitat a la universitat», i lectura del manifest de la UB contra la

violència masclista) i de Psicologia (xerrada col·loqui amb la participació de Mariona Auradell i Alba Fernández, i lectura del manifest).

Si s'analitza ara la informació que s'ha copsat de les entrevistes en profunditat amb les persones responsables de les comissions d'igualtat, es pot afirmar que la majoria de responsables incideixen en el paper central de la Unitat d'Igualtat en relació amb l'organització i impuls d'activitats i campanyes de formació, difusió i sensibilització. I per tant, els diversos centres s'hi adhereixen i en fan difusió.

D'igual manera es destaca com, en aquest any 2019, les activitats, xerrades i campanyes realitzades han tingut un gran protagonista: el nou Protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes. En aquest sentit, s'ha difós i informat a diversos nivells i a tota la comunitat universitària dels centres.

10.3 Existència de mecanismes o protocols per a la prevenció, detecció i actuació per a situacions de violència de gènere i d'assetjament sexual i la seva difusió entre la comunitat universitària

El Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes, va ser aprovat pel Consell de Govern el 16 de maig de 2019. Aquest protocol, únic per a tota la Universitat de Barcelona, ha de servir per prevenir, identificar i donar resposta protectora i sancionadora a les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i per aclarir els models d'actuació i les competències de les persones i/o els òrgans implicats quan es detectin aquestes situacions a la Universitat de Barcelona. El procediment, amb una finestreta i formulari de denúncia úniques, distingeix segons el tipus de conducta denunciada, a fi de derivar les situacions identificables com a conductes masclistes diferents de l'assetjament a la solució interna dins els centres i comissions de centre, i les conductes d'assetjament a la seva solució dins la Unitat d'Igualtat i la comissió ad hoc designada en el marc del rectorat de la Universitat de Barcelona.

En relació amb la seva difusió, des del web d'Igualtat de gènere a la UB es pot accedir al protocol. A més s'ha elaborat una guia per a l'aplicació del protocol, que s'ha començat a difondre entre l'alumnat. D'altra banda, també s'ha presentat el protocol en els actes amb motiu del 25 N. En aquest sentit, durant aquest darrer any s'ha millorat en relació amb els esforços per fer conèixer el protocol i els mecanismes i mesures que conté, a la comunitat universitària i, especialment, a l'alumnat.

10.4 Identificació de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe (nombre de queixes i denúncies), procediments i protocols d'actuació i resolucions

Els diversos centres de la UB presenten cada curs a la Unitat d'Igualtat, juntament amb les dades necessàries per a l'elaboració de la memòria, dades relatives a la identificació i actuacions en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. Des de la Unitat d'Igualtat s'han proporcionat les dades següents:

Taula 21. Resultats dels indicadors de l'Eix 10. Indicadors sobre assetjament sexual i per raó de sexe; i altres conductes masclistes. Del 2014-2015 al 2017-2018.

		2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Assetjament sexual i per raó de sexe	Nombre de casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual	4	2	2	2
	Nombre de casos avaluats	4	2	2	2
	Nombre de casos on s'ha estipulat una sanció	1	0	0	0
	Nombre de casos on s'han pres mesures de reparació	3	2	1	0
	Nombre de casos solucionats	3	2	1	0
Altres conductes masclistes	Nombre de casos d'altres conductes masclistes	4			
	Nombre de casos avaluats	4			
	Nombre de casos on s'ha estipulat una sanció	0			
	Nombre de casos on s'han pres mesures de reparació	1			
	Nombre de casos solucionats	3			

FONT. Unitat d'Igualtat.

Com es pot observar, un 60 % dels casos d'assetjament del període 2014-2018 han estat resolts, o bé mitjançant una sanció (10 %) o bé mitjançant mesures de reparació. Els motius al·legats pels centres en relació amb la no solució dels casos són:

- En dos dels casos no solucionats no és d'aplicació del protocol, perquè es tracta de persones externes a la UB. Es recomana denunciar als Mossos d'Esquadra.
- Un dels casos no permetia identificar ni assetjador ni assetjat. El nom del suposat assetjador UB no fou trobat a la comunitat universitària. La denúncia va arribar de forma anònima.
- Un dels casos va ser una queixa informativa sobre un possible cas d'assetjament. Això va fer pensar en un procés de reflexió de com iniciar les denúncies o queixes, i qui i com s'havien de fer.

També s'observa un increment en els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual en aquest període.

En relació amb altres conductes masclistes, les dades es van demanar tenint en compte l'últim protocol aprovat; és a dir, es va demanar que dividissin els casos entre casos d'assetjament i altres conductes masclistes. En relació amb aquestes dades el protocol que s'aplicava era l'anterior, per tant, no es recollien tenint en compte aquesta diferència. Això fa que sigui possible que moltes dades sobre altres conductes masclistes no estiguin recollides.

Les persones responsables de les comissions d'igualtat expressen de forma majoritària que no n'han tingut cap cas o molts pocs casos. Només en un centre es manifesta que s'han detectat diversos casos. I sembla majoritària l'opinió que entén aquesta responsabilitat dins el que es

podria considerar «l'acompanyament» dins els centres. Tot i així, apareix el neguit de com actuar davant situacions que es donen fora dels centres universitaris.

10.5 Identificació de les necessitats de la comunitat universitària en els temes d'assetjament i actituds sexistes i coneixement de les opinions, percepcions i grau de sensibilització de la comunitat universitària en actituds sexistes, tracte discriminatori i assetjament

A partir de les entrevistes en profunditat de les persones responsables de les comissions d'igualtat, es desprèn que no es perceben necessitats específiques a nivell de centre, més enllà de l'acompanyament, de la difusió del protocol i en una actitud de coordinació constant amb la Unitat d'Igualtat.

Es disposa dels següents documents on s'identifiquen les necessitats de la comunitat universitària:

- Enquesta de la Unitat d'Igualtat al PAS, PDI i alumnat sobre la igualtat de gènere a la Universitat de Barcelona (2016), realitzada a tots els col·lectius universitaris.
- Informe de la recerca *Actituds, emocions i comportaments intrusius durant els conflictes interpersonals*, realitzada conjuntament per la UB i la Universitat Nebraska-Lincoln entre els anys 2016 i 2019 i dirigida pel Dr. Miguel Ángel Soria Verde (Universitat de Barcelona) i per la Dra. M. Rosa Viñas Racionero (Universitat de Nebraska-Lincoln). Inclou una enquesta adreçada a l'alumnat de la UB. (El seu contingut està inclòs a l'epígraf 11 d'aquest document).

A continuació es resumeix la participació a cadascuna d'aquestes enquestes.

Taula 22. Resultats dels indicadors de l'Eix 10. Participants a l'Enquesta de la Unitat Igualtat 2016 i a l'enquesta sobre «Actituds, emocions i comportaments intrusius», 2019 (reproduït a l'epígraf següent, 11)

	Enquesta Unitat d'Igualtat 2016			Actituds, emocions i comportaments intrusius, 2019	
	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Altres</i>	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>
Nombre de participants total	1141	553	19		
Nombre de participants PAS	392	160	3		
Nombre de participants PDI	324	247	5		
Nombre de participants alumnat	424	147	11	565	172

Els principals resultats de les enquestes en relació amb aquest punt de la diagnosi són els següents:

Enquesta de la Unitat Igualtat 2016

- *Prioritat.* Les respostes de PAS, PDI i alumnat coincideixen que l'eix de treball més important és establir «mesures per l'igual accés, promoció, retribucions i condicions laborals seguint criteris de no-discriminació per raó de gènere», seguida de «prevenir, detectar i actuar contra la violència masclista». Per col·lectius, en una escala del 0 al 5 de grau d'importància, el PAS atorga més prioritat a «prevenir, detectar i actuar contra

la violència masclista» amb un 80,9 % de respostes de valor 5; el PDI situa aquest eix en segona posició (82 % de respostes amb valor 5), per darrere de «aplicar mesures per assegurar que l'accés, la promoció, les retribucions i les condicions laborals s'apliquin seguint criteris de no-discriminació per raó de gènere», que obté un 83 % de les respostes 5. Pel que fa a les respostes de l'alumnat en comptabilitzar el percentatge de respostes 5, la proposta més acceptada és «Prevenir, detectar i actuar contra la violència masclista», amb un 80,4 % de respostes 5. En relació amb diferències entre dones i homes, les dones sempre atorguen una major prioritat a tots els eixos. L'alumnat masculí és el que atorga unes puntuacions més baixes. Les dones del col·lectiu alumnat són les que donen més importància a totes les mesures.

- *Coneixement on dirigir-se en cas assetjament.* Els resultats són especialment alarmants, ja que només el 48,9 % del PAS, el 40,4 % del PDI i el 18,4 % de l'alumnat sabia a qui dirigir-se en cas de patir assetjament. Aquests percentatges són encara més baixos quan es pregunta si es coneix el Protocol de la UB per a la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual, i per cap dels tres col·lectius que formen el personal de la UB se supera el 20 % de respostes afirmatives.
- *Coneixement del protocol.* A la pregunta «Coneixes el Protocol de la UB per a la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual?» només el 22,2 % del PDI, el 19,5 % del PAS i el 8,5 % de l'alumnat hi responen afirmativament. Aquest fet confirma que la informació sobre els recursos per fer front a les violències masclistes a la UB no s'estan difonent adequadament i de manera general, sinó que són les persones interessades les que han de buscar-los o a qui arriba la informació.
- *Coneixement del formulari de queixes de la Unitat d'Igualtat.* El col·lectiu que afirma conèixer més aquesta mesura és el PAS, on només un 13,3 % de les persones que han respost l'enquesta afirmen conèixer aquest formulari. D'aquest 13,3 %, el 64,4 % són dones, el 34,2 % són homes i l'1,4 % restant són persones que s'inclouen en la categoria altres. Per al PDI i l'alumnat, tot i que les dones tenen més coneixement d'aquesta mesura, en tots dos col·lectius, només una quantitat inferior al 10 % de les persones enquestades coneix aquest formulari.
- *Percepció del PAS, PDI i alumnat sobre l'existència de discriminacions per raons de gènere i violències masclistes.* En primer lloc, en tots els col·lectius les dones detecten més freqüència d'aquestes situacions que els homes. Tot i així, cal fer palès que totes les puntuacions es mouen entre les puntuacions inferiors a 3 o en el 3, que és el valor mitjà i de selecció comuna quan es té desconeixement del tema que es pregunta. La situació que succeeix amb més probabilitat a la Universitat segons PAS, PDI i alumnat són els missatges i bromes sexistes, amb una puntuació mitjana de 3. Segueixen de prop les «Dificultats de promoció acadèmica i professional de les persones amb dependents», amb un 2,96. Per contra, rebre «Petició sexuals explícites a canvi de millores laborals o acadèmiques» és la que puntua menys amb un 1,43 i «Patir tocaments o fregaments» amb un 1,48.
- *Preguntes obertes.* Als comentaris analitzats apareixen 24 denúncies explícites per casos de violències sexistes que engloben tant comentaris sexistes i LGTBfòbics, oferiments sexuals no desitjats i casos concrets d'assetjament viscuts en primera

persona. També s'inclouen denúncies per l'encobriment o la no actuació per part de la UB.

Actituds, emocions i comportaments intrusius, 2019

- *Sensibilització en relació amb la identificació de conductes d'assetjament i de violència masclista.* Els estudiants mostren dificultats per identificar les dinàmiques d'assetjament, que confonen amb conductes de festeig (89,6 %). El 49,9 % consideren que algunes vegades una persona pot sentir-se afalagada quan un tercer contacti amb ella en múltiples ocasions per manifestar-li el seu amor o amb la finalitat d'arreglar una relació, encara que ella no vulgui o s'hi negui. De fet, el 79 % dels participants normalitzen que algú digui «no» a una relació íntima la primera vegada, per evitar semblar «massa fàcil». El 35 % dels participants consideren acceptable, en alguna mesura, permetre perseguir una persona si és part del festeig o amb la finalitat d'arreglar una relació.
- *Percepció de les taxes de victimització.* El 48,1 % dels estudiants universitaris creuen que, entre un 50 % i el 100 % de les relacions, hi ha actes de violència física entre membres de la parella, i es redueix al 47,31 % entre estranys i al 44,9 % entre coneguts.
- *Percepció de les taxes de victimització a la universitat.* El 83,7 % considera que només entre el 0 % i el 30 % dels estudiants universitaris han estat agredits sexualment, i entre ells, el 44 % se situa a la franja del 0-10 %.
- *Experiències relacionades amb l'assetjament.* El 36,2 % ha patit alguna dinàmica d'assetjament alguna vegada a la vida i un 12,1 %, en els últims dotze mesos.
- *Experiències relacionades amb l'assetjament a la universitat.* Un 20,4 % (134 estudiants) va admetre haver patit algunes d'aquestes conductes durant les seves activitats universitàries. Les conductes més notificades pels participants són l'ús de frases d'amenaça (49,3 %), contactar amb la persona mitjançant escrits (37,3 %), fer ús de gestos d'amenaça (35,1 %) i contactar verbalment per telèfon amb ella (26,9 %). En relació amb els llocs on s'han produït aquests comportaments intrusius, podem destacar com els més importants: llocs vinculats a activitats universitàries realitzades fora del campus (30,8 %), en el campus universitari (27,5 %) i en festes universitàries (20,8 %). Respecte a la reacció posterior als fets intrusius, només el 28,9 % dels participants van fer alguna acció.

10.6 Entrevistes en profunditat a les persones responsables de les comissions d'igualtat.

Eix 10. Establiment d'una política de prevenció i erradicació de la violència de gènere

Finalment, és d'interès tancar aquest eix amb el que serien els **principals reptes, objectius i prioritats; així com les polítiques que caldria impulsar per afrontar-los i aconseguir la igualtat efectiva** entre dones i homes, expressades en les entrevistes en profunditat.

Principals reptes-objectius-prioritats en aquest àmbit

- Augmentar la informació sobre els protocols i els mecanismes a partir d'actes oberts que permetin donar informació detallada.
- Impulsar iniciatives d'igual a igual. Fer arribar la informació a l'alumnat, també fer la difusió amb més temps i, sobretot, de cara a l'alumnat. Contactar amb les associacions d'alumnes. Ser més propers a les assemblees d'alumnes.

- Dur a terme activitats i accions per evitar aquest tipus de conductes. Conscienciació del que és violència, masclisme, sexisme, sobretot per l'alumnat, i formar-los. Que tothom sigui conscient d'aquest problema latent i real.
- Si arriba algun cas, escoltar, valorar i posar en marxa els protocols.

Obstacles per afrontar-los

- Recursos econòmics i de personal.
- Manca de coneixement i de formació.
- Suport de la UB: institucionalització.
- La vergonya i la victimització secundària.
- Crear un entorn segur, perquè no se sentin jutjades o perjudicades.
- Servei d'atenció psicològica per part de la UB.

Polítiques, accions i dinàmiques assolides que afavoreixin la igualtat efectiva entre dones i homes

- Accions contra l'assetjament o la violència.
- Tolerància zero.
- Informació i difusió.
- Ser escrupolosos amb les mesures que hi ha i les normatives.

I quines quedarien pendents per assolir la igualtat entre dones i homes

- *L'eina la tenim és el protocol, calen formacions. Estan ben dissenyades les formacions, però cal poder-les repetir. Allò que està ben dissenyat cal aprofitar-ho més. Hi ha molta feina a fer encara amb el protocol». A més fa por, hi ha situacions jurídiques que fan por. Hi ha exemples a la UB on la pilota està sobre l'altra teulada, i necessites la UB donant-se suport. La conclusió és que «falta molt per fer, perquè no hem tingut recolzament, ni de recursos humans, ni de recursos econòmics, ni la voluntat política real». I que a totes les facultats hi hagi comissió d'igualtat.*
- *Educar. Fer conscient als professionals i a l'estudianta d'aquesta realitat, perquè si no en som conscients no podem erradicar». La majoria de nois no són conscients que les seves conductes eren assetjament. Incorporar homes, allò de les noves masculinitats, i no només parlar-ho entre nosaltres.*
- Directrius clares sobre els protocols i les necessitats d'informació.
- Recursos humans: persona tècnica experta en perspectiva de gènere en el marc de les comissions.
- Més divulgació, més formació i més accions.
- Atenció a la víctima psicològica i social per part de la UB.
- Impulsar normatives en aquest àmbit i implementar-les.

NOTA FINAL: Vegeu als ANNEXOS d'aquest document (annex 2) les fonts de tots els indicadors amb detall.

ANNEX 2. FONTS DELS INDICADORS DE LA DIAGNOSI (COPOLIS)

Indicador	Font	Any/Curs	Enllaç
EIX 1			
Establiment de la perspectiva de gènere en els objectius, valors, missió i filosofia de la universitat	Estatut	2003	https://www.ub.edu/web/ub/ca/universitat/organitzacio/normatives/estatut/estatut.html
	Pla director 2013-16	2013-16	http://www.ub.edu/pladirector/ca/
	Plans estratègics de les facultats		
	II Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la UB	2011	https://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/pla_igualtat/pla_igualtat.html
Existència d'una planificació en relació amb les polítiques d'igualtat de gènere	Entrevistes a responsables de les comissions d'igualtat	2019	
	II Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona	2011	https://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/pla_igualtat/pla_igualtat.html
	Avaluació II Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona	2016	https://www.ub.edu/web/ub/galeri es/documents/sites/transparencia/organs_govern/consell_govern/Acc rds/consell_20160215/consell_150_22016/2016_02_Annex_19.pdf
	Entrevistes a responsables de les comissions d'igualtat	2019	
Identificació i reconeixement d'òrgans responsables d'impulsar i garantir aquesta igualtat	Pàgina web UB	2019	
	Entrevistes	2019	
Valoració de la dotació econòmica per portar a	Pressupostos	2018	http://www.ub.edu/finances/press upost/pressupost2019/pressupost_2019.htm

terme les polítiques d'igualtat de gènere	Pressupostos	2019	http://www.ub.edu/finances/pressupost/pressupost2018/pressupost2018.htm
Incorporació de la igualtat de gènere en els sistemes de gestió de qualitat	Marc per a la verificació, el seguiment, la modificació i l'acreditació dels títols oficials (MVSMA)		http://www.aqu.cat/universitats/mvsma/index.html
	AQU 2018	2018	http://www.aqu.cat/doc/doc_19381922_1.pdf
Introducció de la perspectiva de gènere en els documents formals de la Universitat (memòries, reglaments, etc.)	Memòria	2017-18	http://www.ub.edu/gtr/documents/memories/mem1718_ca.pdf
	Guia ràpida sobre l'ús sexista de la llengua	2014	https://www.ub.edu/cub/guiarapida.php?id=2510
	Interuniversity Style Guide for Writing Institutional Texts in English	2017	http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/117903/1/guide-writing-english-3.pdf
	Entrevistes a responsables de les comissions d'igualtat	2019	
Adaptació dels sistemes d'informació per al tractament de dades desagregades per sexe i l'elaboració de tots els estudis i estadístiques (gestió, activitat docent i de recerca)	Memòria	2017-18	http://www.ub.edu/gtr/documents/memories/mem1718_ca.pdf
	Gabinet Tècnic del Rectorat	2019	
	Entrevistes	2019	
Oferta de recursos i activitats formatives per facilitar la incorporació de la perspectiva de la igualtat en l'àmbit de treball	Unitat d'Igualtat	2019	
	ICE	2019	http://www.ub.edu/idp/web/ca/formacions/professorat-universitat
Seguiment del compliment i desenvolupament de la normativa vigent en matèria d'igualtat, no-discriminació i accessibilitat en educació	Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i	2019	https://www.ub.edu/dyn/cms/continguts_ca/menu_eines/noticies/docs/protocol_assetjament.pdf

altres conductes
masclistes

Procediment per al
canvi de nom de
persones
transsexuals i
transgènere de la
comunitat UB

2016 [https://www.ub.edu/web/ub/galeri
es/documents/sites/genere/proced
iment_canvi_nom_persones_trans
sexuals_transgenere.pdf](https://www.ub.edu/web/ub/galeri
es/documents/sites/genere/proced
iment_canvi_nom_persones_trans
sexuals_transgenere.pdf)

Eix 2

Eix 2

Categoria laboral (PDI)	Gabinet Tècnic del Rectorat	2019	
Funcionari-Laboral (PDI)	Gabinet Tècnic del Rectorat	2019	
Trams de recerca assolits en %	Xarxa Vives	2017	
Mèrits docents autonòmics en %	Àrea de Suport Acadèmicodocent	2018	
Categories laborals PAS agregats	Gabinet Tècnic del Rectorat	2019	
Càrrecs de gestió PAS	Xarxa Vives	2017	
Matriculats Universitat de l'Experiència	Estadístiques UB	2019-20	http://www.ub.edu/dades_academiques/estadistiques/index.php
Matriculats grau	Estadístiques UB	2019-20	
Nou ingrés grau	Estadístiques UB	2019-20	
Finalització grau	Estadístiques UB	2018-19	
Títols grau	Estadístiques UB	2018	
Matriculats màster oficial i complement de formació	Estadístiques UB	2019-20	
Nou ingrés màsters	Estadístiques UB	2019-20	
Finalització màster	Estadístiques UB	2018-19	
Títol màster	Estadístiques UB	2018	
Matriculats doctorat	Estadístiques UB	2019-20	
Nou ingrés doctorat	Estadístiques UB	2019-20	
Finalització doctorat	Estadístiques UB	2018-19	
Beques generals del Ministeri	Beques i Ajuts a l'estudiant	2018-19	
Col·laboració departaments (Ministeri)	Beques i Ajuts a l'estudiant	2018-19	
Col·laboració UB	Beques i Ajuts a l'estudiant	2018-19	
Beca Equitat	Beques i Ajuts a l'estudiant	2018-19	
Pràctiques curriculars (SAE)	Feina UB. SAE	2018-19	
Pràctiques extracurriculars (SAE)	Feina UB. SAE	2018-19	

Investigadors en formació	Gabinet Tècnic del Rectorat	2018-19	
Premi extraordinari de grau	Àrea de Suport Academicodocent. Gestió Acadèmica, Afers Generals i Accés	2017-18	https://www.ub.edu/web/ub/galeries/documents/sites/transparencia/organs_govern/consell_govern/Acords/consell_20190722/PUNT_6.3.Premis_extraord_Grau_Master.pdf
Premi extraordinari de màster	Àrea de Suport Academicodocent. Gestió Acadèmica. Afers Generals i Accés	2017-18	https://www.ub.edu/web/ub/galeries/document/sites/transparencia/organs_govern/consell_govern/Acords/consell_20190722/PUNT_6.3.Premis_extraord_Grau_Master.pdf
Premi extraordinari de doctorat	Àrea de Suport Academicodocent. Gestió Acadèmica. Afers Generals i Accés	2017-18	
Premis publicats web UB	Web UB	2018-19	https://www.ub.edu/web/ub/ca/universitat/la_ub_avui/premis/premis.html
Tipus d'accés, via PAU	Planificació Academicodocent	2018	
Nota mitjana expedient acadèmic grau	Planificació Academicodocent	2018	
Taxa d'abandonament	Planificació Academicodocent	2018	
Matrícules d'honor, total	Planificació Academicodocent	2018	
Alumnes mobilitat, total	Planificació Academicodocent	2018	
Nota mitjana accés universitat	Planificació Academicodocent	2018	
Coordinacions de grups d'innovació docent consolidats	RIMDA	2019	http://www.ub.edu/rimda/grups
Coordinacions grups d'innovació docent	RIMDA	2019	
IP projectes d'innovació docent	RIMDA	2019	
Coordinacions grups de recerca	Gabinet Tècnic del Rectorat	2018	
IP projectes europeus	GREC UB	2019	
IP projectes estatals	GREC UB	2019	

Participació en projectes de transferència, 2018	Oficina de Transferència i Tecnologia, FBG	2019
Persones inventores de patents, 2018	Oficina de Transferència i Tecnologia, FBG	2019
Propostes presentades a projectes internacionals de recerca	Oficina de Projectes Internacionals de Recerca, FBG	2019
Propostes col·laboratives presentades a projectes internacionals de recerca	Oficina de Projectes Internacionals de Recerca, FBG	2019
IP úniques per a propostes presentades a projectes internacionals de recerca	Oficina de Projectes Internacionals de Recerca, FBG	2019
Lideratges a projectes internacionals de recerca	Oficina de Projectes Internacionals de Recerca, FBG	2019
Projectes internacionals de recerca concedits	Oficina de Projectes Internacionals de Recerca, FBG	2019
Ràtio d'èxit a projectes internacionals de recerca	Oficina de Projectes Internacionals de Recerca, FBG	2019
IP úniques a projectes internacionals de recerca	Oficina de Projectes Internacionals de Recerca, FBG	2019
Lideratges a projectes internacionals de recerca	Oficina de Projectes Internacionals de Recerca, FBG	2019
Bretxa salarial PDI-PAD	Oficina Tècnica de Pressupost. Àrea d'Organització i Recursos Humans	2018

Eix 3

Rectorat	Web UB	2020	https://www.ub.edu/web/ub/ca/universitat/organitzacio/rector_i_consell_de_direccio.html
Consell Social	Web UB	2020	http://www.ub.edu/cs/membres.htm
Deganats	Web UB, Facultats	2020	
Equips deganals	Web UB, Facultats	2020	
Direcció de departaments	Web UB, Departaments	2020	
Caps d'estudis	Web UB, Ensenyaments	2020	
Coordinacions de màster	Web UB, Ensenyaments	2020	
Coordinacions de doctorat	Web UB, Escola de Doctorat	2020	http://www.ub.edu/escola_doctorat/ca/ofertaformativa/oferta-programes-doctorat-rd992011
Presidència comissions d'igualtat	Web UB, Facultats Comissions d'igualtat	2020	

Composició comissions d'igualtat	Web UB, Facultats Comissions d'igualtat	2020	
Claustre UB	Web UB	2018	https://intranet.ub.edu/dyn/cms/galeries/pdfs/eleccions/2018/acord_proclamacio_amb_rectificacio_2018-05-14.pdf
Juntes de facultat	Web UB, Facultats	2020	
Consell de l'Alumnat	Web UB	2020	
Comitè d'Empresa PDI per candidatura	Web UB	2020	http://www.ub.edu/comitepdi-/membres/
Junta del PDI	Web UB	2015	http://www.ub.edu/juntapdi/membres/
Comitè d'Empresa PAS-L	Web UB	2015	http://www.ub.edu/ce-pas/
Junta del PAS	Web UB	2015	http://www.ub.edu/juntapas/membres.htm
Presidència dels òrgans de representació sindical	Web UB	2020	
Secretaria dels òrgans de representació sindical	Web UB	2020	
Presència en càrrecs de direcció	Xarxa Vives	2017	
Presència en càrrecs de gestió: Gerència	Xarxa Vives	2017	
Presència en càrrecs de gestió: caps d'àrea	Xarxa Vives	2017	
Presència en càrrecs de gestió: administrador/a de centre	Xarxa Vives	2017	
Presència en càrrecs de gestió: cap de servei o d'oficina	Xarxa Vives	2017	
Presència en càrrecs de gestió: cos tècnic de gestió	Xarxa Vives	2017	
Presència en càrrecs de gestió: director/a de servei o d'oficina	Xarxa Vives	2017	

Eix 4

Permís de maternitat/paternitat, personal docent i investigador	Recursos Humans	2018
Nombre de permisos	Recursos Humans	2018
Nombre total de dies de permís	Recursos Humans	2018
(% de permisos de maternitat sobre el total)	Recursos Humans	2018
Mitjana de dies de permís	Recursos Humans	2018
Permís de maternitat/paternitat, personal d'administració i serveis	Recursos Humans	2018
Nombre de permisos	Recursos Humans	2018

Nombre total de dies de permís	Recursos Humans	2018
(% de permisos de maternitat sobre el total)	Recursos Humans	2018
Mitjana de dies de permís	Recursos Humans	2018
Reducció de la jornada per atenció a menors i persones dependents	Recursos Humans	2018
% de reduccions de jornada del PAS per part de dones	Recursos Humans	2018
Formació professorat	ICE	2019 ⁵⁸
Perspectiva de gènere en els plans docents dels graus	Plans docents	2019-20
Nombre d'assignatures de gènere en els màsters	Plans d'estudis	2019-20
Treballs de l'alumnat en matèria de gènere (per facultat, ensenyament i total)	Dipòsit digital UB	2018-19
Premis de TFG amb perspectiva de gènere	Web UB	2018-19
Premis de TFM amb perspectiva de gènere	Web UB	2018-19
Premi de tesis amb perspectiva de gènere	Web UB	2018-19
Grups docents	RIMDA	2019
Coordinacions	RIMDA	2019
Projectes docents	RIMDA	2019
Enquesta docència amb perspectiva de gènere - alumnat	Unitat d'Igualtat UB	2020
Enquesta docència amb perspectiva de gènere - professorat	Unitat d'Igualtat UB	2020

Eix 6

Nombre total de grups de recerca	Gabinet Tècnic del Rectorat	2018
IP	Gabinet Tècnic del Rectorat	2018
Direcció d'instituts i centres propis UB	Webs dels instituts a partir de Web UB	2020 ⁵⁹
Direcció d'instituts i centres de recerca participats per la UB	Webs dels instituts a partir de Web UB	2020
Autoria Edicions UB	CRAI	2019
Grups de recerca amb perspectiva de gènere	GREC UB	2020
Direcció d'instituts propis UB amb perspectiva de gènere	Web UB	2020

⁵⁸

http://www.ub.edu/idp/web/ca/formacions?combine=&field_activity_addressed_to_target_id=13&field_activity_campus_target_id_verf=All&field_activity_idioma_target_id=All&field_activity_modalities_target_id=All&field_activity_data_value=01%2F01%2F2019&field_activity_data_value_1=31%2F12%2F2019

⁵⁹ https://www.ub.edu/web/ub/ca/recerca_innovacio/recerca_a_la_UB/instituts/instituts.html

Instituts i centres de recerca participats per la UB amb perspectiva de gènere	Web UB	2020
Projectes de recerca estatals amb perspectiva de gènere	GREC UB	2019
Projectes de recerca europeus amb perspectiva de gènere	GREC UB	2019
Premi Antoni Caparrós al millor projecte de transferència de coneixement	Vicerectorat d'Emprenedoria	2019

Eix 10

Activitats i campanyes de formació, difusió i sensibilització adreçades a la comunitat universitària en prevenció i erradicació de la violència de gènere	Unitat d'Igualtat Entrevistes	2020
Existència de mecanismes o protocols per a la prevenció, detecció i actuació per a situacions de violència de gènere i d'assetjament sexual i la seva difusió entre la comunitat universitària	Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes Web de la Unitat d'Igualtat de la UB	2019 ⁶⁰
Identificació de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe (nombre de queixes i denúncies), procediments i protocols d'actuació i resolucions	Unitat d'Igualtat	2017-18
	Unitat d'Igualtat	2016-17
	Unitat d'Igualtat	2015-16
	Unitat d'Igualtat	2014-15
	Entrevistes	2020
Identificació de les necessitats de la comunitat universitària en els temes d'assetjament i actituds sexistes	Entrevistes	2020
	Enquesta de la Unitat d'Igualtat	2016
	Informe de recerca <i>Actituds, emocions, comportaments intrusius durant els conflictes interpersonals</i>	2019
Conèixer i valorar les opinions, percepcions i el grau de sensibilització de la comunitat universitària en actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus	Entrevistes	2020
	Enquesta de la Unitat d'Igualtat	2016
	Informe de recerca <i>Actituds, emocions, comportaments intrusius durant els conflictes interpersonals</i>	2019

⁶⁰ https://www.ub.edu/dyn/cms/continguts_ca/menu_eines/noticies/docs/protocol_assetjament.pdf