

Amb la col·laboració de:



Generalitat de Catalunya
Institut Català de la Dona



Grup d'Estudis sobre Sentiments, Emocions i Societat
Departament de Sociologia

El sexisme a la UAB

Propostes d'actuació i dades
per a un diagnòstic

D o c u m e n t s

EL SEXISME A LA UAB

Grup d'Estudis sobre Sentiments,
Emocions i Societat
Departament de Sociologia

El sexisme a la UAB

Propostes d'actuació
i dades per a un diagnòstic

Direcció: María Jesús Izquierdo. Professora del Departament de Sociologia
Equip investigador: Enrico Mora. Professor del Departament de Sociologia
Laura Duarte. Becària d'investigació
Francisco José León. Becari d'investigació

Grup d'Estudis sobre Sentiments, Emocions i Societat
Departament de Sociologia
Universitat Autònoma de Barcelona

Composició

Medusa
Carme, 16 2n 1a
08001 Barcelona
medusagraf@eresmas.net

Edició i impressió

Universitat Autònoma de Barcelona
Servei de Publicacions
08193 Bellaterra (Barcelona). Spain
Tel.: 93 581 10 22. Fax: 93 581 32 39
sp@uab.es
<http://blues.uab.es/publicacions>

ISBN 84-490-2358-0
Dipòsit legal: B. 20.090-2004
Imprès a Espanya. Printed in Spain

Imprès en paper ecològic

1. La Universitat, seguint principis i normes internacionals, comunitàries i internes, es compromet a promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en les seves normes d'autogovern.
2. Els àmbits que cal abordar són:
 - a) L'accés en igualtat de condicions a l'ensenyament i la recerca universitaris.
 - b) L'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional dins la Universitat.
 - c) L'organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere, especialment tenint en compte la conciliació entre la vida professional i familiar.
 - d) La promoció de la perspectiva de gènere en els continguts dels ensenyaments i de la recerca.
 - e) La promoció de la representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions dins la Universitat.

Estatuts de la Universitat Autònoma de Barcelona
Article 8. Promoció de la igualtat entre homes i dones

Índex

PRESENTACIÓ	9
-------------------	---

CONTEXT I ORGANITZACIÓ DE L'INFORME

INTRODUCCIÓ	13
Per una universitat igualitària en una societat igualitària	13
El perquè de la importància de la igualtat entre les dones i els homes en el si de la universitat	20
ORGANITZACIÓ DE L'INFORME	25
Continguts de la Part I	25
Continguts de la Part II	26

PART I

MARC LEGAL I PROPOSTES D'ACTUACIÓ

MARC LEGAL I EXPERIÈNCIES PRÈVIES	31
Les polítiques i la legislació contra la desigualtat	31
Experiències prèvies: actuacions contra el sexisme en altres universitats	35
El compromís de la UAB amb la lluita contra el sexisme	43
La desigualtat en la imatge que projectem	45
EL SEXISME EN LA POLÍTICA UNIVERSITÀRIA. ALGUNS EXEMPLES	47
La distribució de crèdits i el grau d'experimentalitat de les titulacions universitàries de primer i segon cicle, i la concessió de la menció de Qualitat en els programes de doctorat	47
La legislació universitària de les carreres acadèmiques del Personal Docent i Investigador. 1970-2003	53
La concessió d'acreditacions del Personal Docent i Investigador laboral universitari ..	58
Conclusió	59
PROPOSTES D'ACCIÓ ENCAMINADES A LA SUPERACIÓ DEL SEXISME	61
Marc d'actuació	61
Propostes d'actuació	67
Comentari final	80

PART II

LES DONES I ELS HOMES EN LA NOSTRA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA.

DADES PER A UN DIAGNÒSTIC

INTRODUCCIÓ	83
Fonts de les dades	83
Alguns comentaris sobre l'anàlisi i la presentació de dades	86

PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	87
Característiques personals i situació del Personal Docent i Investigador a 2003	87
Components de la trajectòria acadèmica	103
La desigualtat en els perfils de les categories del Personal Docent i Investigador.	
Comparació dona/home	111
Trajectòries de cada categoria	116
Aspirants, guanyadores i guanyadors dels concursos-oposició	117
Evolució de la presència de dones en les distintes categories. 1996-2002	121
Una aproximació a la producció i a les retribucions del Personal Docent i Investigador de la UAB	123
Conclusions	125
PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS	131
Característiques personals i situació actual del Personal d'Administració i Serveis (PAS)	131
Les trajectòries professionals	144
Aspirants, guanyadores i guanyadors de concursos	146
Estructura i evolució de la plantilla del PAS	148
Conclusions	151
ALUMNAT DE PRIMER I SEGON CICLES I DOCTORAT	153
Característiques generals de l'alumnat de primer i segon cicle al curs 2001-2002	153
Rendiment acadèmic i utilització de recursos de l'alumnat de primer i segon cicle	160
La transició de les llicenciades i dels llicenciats al mercat laboral	165
Característiques generals dels doctorats entre els cursos 1999-2000 i 2001-2002	170
Utilització de recursos dels doctorats entre els cursos 1999-2000 i 2001-2002	174
Evolució dels titulats de primer i segon cicle i doctorats	178
Conclusions	183
LA SEGREGACIÓ ESPACIAL DEL PDI, PAS I ALUMNAT	185
La segregació espacial: Personal Docent i Investigador	185
La segregació espacial: Personal d'Administració i Serveis	196
La segregació espacial: l'Alumnat	200
Conclusions	205
BIBLIOGRAFIA I FONTS CONSULTADES	207
ÍNDEX DE TAULES I DE GRÀFICS	217

Presentació

Hi ha molts aspectes en els quals la nostra universitat se situa al capdavant de la societat. Pensem, per exemple, en la política mediambiental o en els sistemes de participació i autogestió. En podem estar raonablement satisfets. Tanmateix, hi ha àmbits en què la situació a la Universitat no és la que voldríem i la situació de la dona n'és l'exemple més colpidor. Vaig ser conscient d'aquest fet en unes jornades de lluita per la igualtat pocs dies després de ser elegit rector de la Universitat Autònoma de Barcelona. La doctora Maria Jesús Izquierdo i altres ponents van presentar dades que mostraven que el sexisme a la Universitat no era menor que el que hi havia a la societat: era major. Fàcilment vaig convèncer l'equip de govern que aquesta era una actuació urgent i vam acordar encarregar un estudi sobre la situació del sexisme a la nostra universitat. Un estudi que, a més de descriure la situació amb rigor, proposés actuacions factibles per anar redreçant-la. Professionalment vinc de les ciències mèdiques i sóc ben conscient que sense un bon diagnòstic no és raonable esperar un bon tractament.

Va resultar més difícil convèncer na Maria Jesús Izquierdo. Em va advertir que no volia fer un estudi per «tranquil·litzar les consciències» i dels possibles efectes negatius sobre la imatge de la nostra universitat de fer un estudi només a la UAB; de la frustració que podia generar un estudi que després fos oblidat. Malgrat tot, vam arribar a l'acord de seguir amb l'encàrrec. Vull agrair-li molt especialment a ella i a tot el seu equip la feina feta i tot el que m'ha ensenyat sobre el sexisme, i vull, en aquestes pàgines inicials, reafirmar el meu compromís d'actuar amb vigor per canviar les dades que recull aquest llibre.

Els resultats estan en la línia d'estudis anteriors i són contundents sobre l'existència de sexisme a casa nostra. Ara toca endegar les actuacions. La publicació d'aquest llibre n'és una. Els autors de l'estudi han insistit que és imprescindible donar a conèixer la situació de la dona a la UAB i la seva evolució.

La lluita per la igualtat de sexes és llarga i dura, des de la presentació, el 1789, a l'assemblea constituent francesa, de la *Déclaration des droits des femmes* per part d'Olympe de Gouges, fins a la situació actual, passant per les reivindicacions de les sufragistes i per la publicació de *Le deuxième sexe*. La Universitat no pot restar-ne al marge i s'ha de comprometre de forma inequívoca i eficaç.

Lluís Ferrer
Rector de la UAB

CONTEXT I ORGANITZACIÓ
DE L'INFORME

Taula de sigles utilitzades

Tema	Abreviació	Descripció
Col·lectius de la universitat	PDI	Personal Docent i Investigador
	PAS	Personal d'Administració i Serveis
	CU	Catedràtic/a d'Universitat
	TU	Titular d'Universitat
	CEU	Catedràtic/a d'Escola Universitària
	TEU	Titular d'Escola Universitària
	Y1	Ajudant de Facultat de segona etapa
	Y2	Ajudant de Facultat de primera etapa
Legislació	LUC	Llei d'Universitats de Catalunya
	LOU	Ley Orgánica de Universidades
	LRU	Ley Orgánica de Reforma Universitaria
	LGE	Ley General de Educación
Organismes	DURSI	Departament d'Universitat, Recerca i Societat de la Informació
	MECD	Ministerio de Educación, Cultura y Deportes
	AQU	Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya
	ANECA	Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación
Càlculs	n	Xifra absoluta
	%f	Percentatge de fila
	%c	Percentatge de columna
	Desv. Típ.	Desviació típica

Introducció

Per una universitat igualitària en una societat igualitària

Amb el pas dels anys, cada cop és més evident la consciència de la desigualtat social de les dones i la necessitat de superar-la. Al mateix temps que es reconeix el problema, s'il·lustra un futur entre esperançador i preocupant. Les esperances rauen, més que en qualsevol altre factor, en la voluntat de les dones d'incorporar-se a la vida social, voluntat aquesta que té dues expressions: a) d'una banda, cada cop inverteixen més esforços en adquirir formació; b) d'altra banda, les dones, i el que és més transcendental, les dones casades, no només s'incorporen al mercat de treball, sinó que a més romanen treballant fins i tot quan tenen criatures. Mirada en conjunt, la seva conducta expressa que volen adquirir la formació que els hi permeti incorporar-se al mercat laboral, que volen treballar, i que volen conservar la feina un cop aconseguida.

Atès que l'estatut de ciutadania està directament associat a l'obtenció d'una feina remunerada, la realització d'aquests objectius és pedra de toc de la democràcia. La correlació entre ciutadania i feina remunerada es fa evident en la Constitució mateixa, concretament en el seu article 35, on el treball remunerat es concep com un deure, i només en segon lloc com un dret. És fàcil comprendre la lògica d'aquesta relació entre treball i ciutadania. La incorporació a la producció en una ocupació remunerada és la via de participació pública fonamental. Inversament, tot i que la realització de les tasques domèstiques és una exigència inexcusable pel funcionament de la societat, es tracta d'una activitat que frisa el que es podria denominar àmbit íntim, refugi del que és més subjectiu, activitat on l'abast de les interrelacions es limita fonamentalment a les persones de l'entorn familiar.

Ben cert és que el model actual d'organització d'aquelles activitats econòmiques que tenen un abast social seria impensable sense una externalització sistemàtica dels costos de producció de la vida humana a les persones que realitzen el treball domèstic: les dones. Aquesta dedicació preferent els comporta particulars dificultats per a posar en pràctica un projecte professional. La realització de les tasques domèstiques separa les dones de la consecució de l'estatut de ciutadanes o, si més no, les sotmet a fortes tensions per raó de la incompatibilitat entre les dues lògiques organitzatives, que exigeixen fer de la participació en el treball remunerat una responsabilitat tan absorbent que només a costa del sacrifici personal es pot fer compatible amb la cura de les persones.

Cal, però, tenir present que no són equivalents les dues posicions en aquesta lògica organitzativa de la producció. A diferència del treball domèstic, el remunerat suposa l'encontre dels individus, no ja en tant que membres d'una família, sinó com ciutadans capacitats per produir el món on viuen, per generar les condicions necessàries per al desenvolupament de la vida humana. No hi ha exercici possible de democràcia si no es produeixen els mitjans indispensables per a la generació de la vida mateixa, no hi ha societat que organitzar, administrar i governar si no es generen els recursos necessaris per dur a terme un pla de vida. Al mateix temps, no és possible participar del món si manca el

principal mitjà d'intercanvi social, els diners. El dret a un ingrés suficient per satisfer les pròpies necessitats i les de les persones dependents és el segon aspecte que vincula el deure i dret de treballar amb l'estatut de ciutadania.

El sexisme persisteix malgrat el continuat esforç d'incorporació social de les dones, i per tant, les danya considerablement. A més, és un sever obstacle per a la maduració de la democràcia, ja que és el principal mecanisme d'exclusió social, si atenem al nombre de persones afectades i a les conseqüències socials que provoca. Al mateix temps, el funcionament de la democràcia depèn del treball que realitzen les dones de cura i atenció a les necessitats humanes immediates. Paradoxalment, encara que és impensable la continuïtat de qualsevol societat si aquesta mena d'activitats no es realitza, es defineixen com activitats personals i no pas com necessitats estructurals del conjunt de la societat. Essent imprescindibles, les activitats de cura no es consideren un problema col·lectiu, sinó més aviat una particularitat de les dones que pot arribar a fer-les poc atractives en tant que treballadores remunerades.

La participació laboral de dones i d'homes

Tot i les dificultats d'integrar-se en el mercat laboral i conservar una feina remunerada en les condicions esmentades, el procés d'incorporació de les dones en els darrers 25 anys ha estat irreversible, especialment a Catalunya. Inversament, l'elevada taxa d'atur de les dones, si es compara amb la dels homes, indica resistències al canvi. Un altre indicatiu de les dificultats afegides que afronten les dones quan pretenen exercir els seus deures de ciutadania és la distribució dels tipus de jornada laboral per el sexe. Més de tres quartes parts de les persones que fan jornada a temps parcial són dones, i elles només són un terç de les persones que fan jornada laboral completa (Taula 2).

Taula 1. Evolució de la situació respecte de l'activitat econòmica per cada sexe. Catalunya-Espanya

Catalunya		1976	1981	1986	1991	1996	2001
Dones	Taxa d'ocupació	28,6	24,9	24,9	31,9	33,5	40,6
	Taxa d'atur	2,8	21,1	27,0	19,4	23,7	11,9
	Total dones > 16 a.	2.130	2.255	2.368	2.497	2.616	2.711
Homes	Taxa d'ocupació	76,8	64,1	59,0	63,6	57,5	64,9
	Taxa d'atur	4,2	15,1	17,4	8,6	15,2	6,4
	Total homes > 16 a.	1.963	2.099	2.210	2.346	2.466	2.559
Espanya							
Dones	Taxa d'ocupació	27,12	22,67	21,98	26,38	27,3	34,58
	Taxa d'atur	4,9	17,9	25,7	24,7	29,2	15,2
	Total dones > 16 a.	13.249	14.086	14.997	15.871	16.611	17.384
Homes	Taxa d'ocupació	74,0	63,3	57,4	59,1	54,1	61,6
	Taxa d'atur	4,6	13,8	18,4	12,6	17,0	7,5
	Total homes > 16 a.	12.268	13.146	14.055	14.935	15.657	16.416

Font: INE. *Encuesta de Población Activa. Principales resultados. IV trimestre de 2001.* Catalunya i Espanya. Elaboració pròpia (absoluts expressats en milers de persones).

De fet, proposar com a solució a la incompatibilitat entre el treball domèstic i el remunerat l'oferta de feines a temps parcial és una manera de conservar criteris sexistes en l'organització de les activitats productives.

El sexisme té caràcter estructural. D'una banda, orienta la voluntat de les persones, les quals, més que subjectes autònoms, són expressió viva del sexisme. Addicionalment, cas que la socialització de gènere no tingui prou impacte en l'orientació de les conductes, les alternatives són tan difícils i costoses que dones i homes s'acaben rendint al sexisme. Aplicar criteris sexistes a la solució dels problemes de la convivència i de la cooperació és un camí de menor resistència, mentre que sortir-se d'aquesta lògica comporta dificultats afegides a les intrínseques de la vida social.

Les dades que es presenten a continuació són un potent indicador de les forces estructurals que organitzen les nostres vides. Si prenem la població més gran de 16 anys, es fa

Taula 2. Distribució de la població ocupada per tipus de jornada i sexe

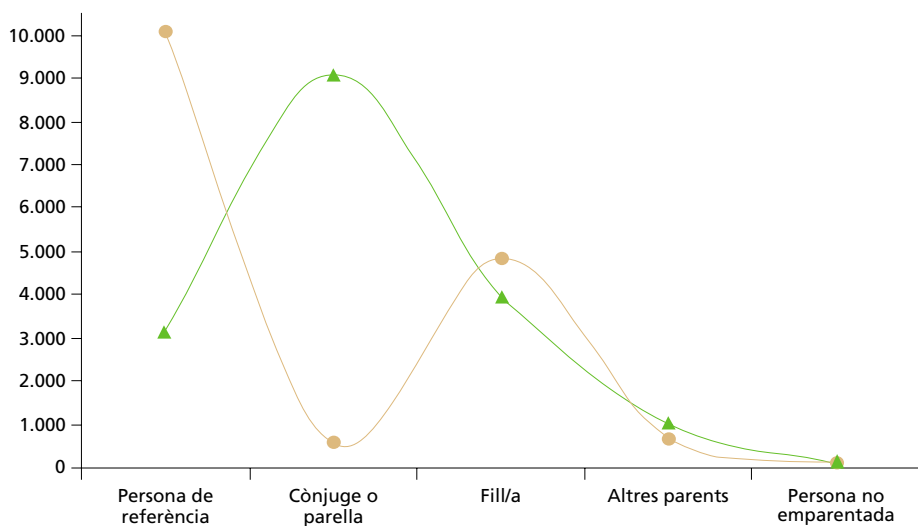
Tipus de jornada	Dones	Homes	Total
Jornada completa	33,8	66,2	14.848
Jornada parcial: total	78,4	21,6	1.273
Jornada parcial per assistència a cursos	55,4	44,6	87
Jornada parcial per malaltia o incapacitat pròpia	43,8	56,3	11
Jornada parcial per obligacions familiars	99,4	0,6	117
Jornada parcial per no trobar feina de jornada completa	76,8	23,2	241
Jornada parcial per no voler treballar a jornada completa	90,1	9,9	113
Jornada parcial pel tipus d'activitat que desenvolupa	77,8	22,2	498
Jornada parcial per altres motius	74,9	25,1	207
Total	37,3	62,7	16.121

Font: INE. *Encuesta de la Población Activa. Resultados detallados nacionales. IV trimestre de 2001.* Espanya. (Absoluts expressats en milers de persones.)

Taula 3. Situació respecte de l'activitat per la posició en la llar i el sexe

Sexe	Situació respecte de l'activitat	Posició en la llar			Total	
		Persona de referència	Cònjuge o parella	Fill/a		Altres
Dones	Ocupades	29,3	32,9	42,7	21,1	33,8
	Aturades	4,5	6,8	14,3	4,9	8,0
	Inactives	66,2	60,3	43,0	73,9	58,2
	Total	3.186	9.062	3.977	1.041	17.268
Homes	Ocupats	62,6	77,4	56,3	51,6	60,8
	Aturats	3,7	5,8	11,6	7,8	6,3
	Inactius	33,6	16,8	32,1	40,6	32,9
	Total	10.135	575	4.813	727	16.252

Font: INE. *Encuesta de la Población Activa. Resultados detallados nacionales. IV trimestre de 2001.* Espanya. Elaboració pròpia (absoluts expressats en milers de persones).

Gràfic 1. Posició en la llar pel sexe. Espanya

Font: INE. *Encuesta de la Población Activa. Resultados detallados nacionales. IV trimestre de 2007. Espanya.* Elaboració pròpia (absoluts expressats en milers de persones: ▲ dones; ● homes).

evident que la posició a la llar és intensament dependent del sexe, és per això que definim com a sexista el nostre sistema organitzatiu de la convivència. La posició a la llar més freqüent en el cas dels homes és la de *persona principal*, eufemisme que la retòrica de la correcció política utilitza en lloc de la tradicional expressió *cap de família*. La posició més freqüent en el cas de les dones és la de *cònjuge o parella*, i quan són *persona principal* es tracta de vídues en la major part dels casos, com també ho són aquelles dones que ocupen en la llar la posició *altres persones emparentades*, en la seva majoria acollides pels seus fills o filles quan es fan grans.

La lògica de la divisió sexual del treball es fa evident en la Taula 3. La distribució de les distintes posicions respecte de l'activitat econòmica en el espai públic està fortament associada a la posició que es té a la llar, i aquesta, a l'edat i al sexe. Cal tenir present que la major part de dones adultes classificades com *inactives* des del punt de vista econòmic són mestresses de casa i una petita proporció són pensionistes, mentre que la major part d'homes *inactius* són jubilats. En el cas dels fills i les filles, la *inactivitat* principal és d'estudiant.

Alguns indicis de l'existència de mesures d'acció positiva afavoridores del sexisme

Davant les dificultats de les dones per obtenir una feina es proposen, com es farà en aquest informe, polítiques d'acció positiva. La consideració que no es poden tractar de la mateixa manera les persones que es troben en una situació de desigualtat, és ja un criteri acceptat en l'espai europeu. Ara bé, el reconeixement que és necessari posar en pràctica polítiques d'acció positiva pot portar a suposar erròniament que la situació de la qual partim no és

en si mateixa el resultat d'accions positives prèvies. A tall d'exemple de mesures d'acció positiva afavoridores de la separació de les dones del mercat de treball, podem referir-nos al nou mètode de càlcul de l'atur. Les estratègies de càlcul de l'atur tenen un component polític d'importància considerable fàcil d'entendre si recordem que el treball forma part dels drets i deures dels ciutadans en la Constitució de 1978. El seu càlcul implica el reconeixement o desconeixement de l'estatut de ciutadà, per tant es pot prendre com una mesura del compromís respecte de l'accés a l'estatut de ciutadà o ciutadana. A continuació, indiquem tres possibles criteris de càlcul de l'atur i les seves implicacions respecte del sexisme:

1. *Compromís fort amb l'eliminació del sexisme.* El treball és un deure i per tant, hauria de considerar-se aturada tota persona en edat de treballar que no tingui una feina remunerada, o bé subocupada si la feina a la que ha accedit no és suficient per cobrir les seves necessitats i les de la seva família. Per aquest criteri, el nombre de dones aturades supera en 5 milions el d'homes, i la taxa d'atur de les dones es situa 27 punts per sobre de la taxa dels homes.
2. *Compromís significatiu amb la conservació del sexisme.* El treball ja no es considera un deure sinó un dret; en aquest cas, la població en atur és aquella que, tot i cercar activament una feina remunerada, no la troba. Amb aquest criteri el nombre de dones aturades baixa espectacularment, superant però en 383 mil el nombre d'homes aturats. Utilitzant aquesta concepció, la taxa d'atur de les dones es situa 9,7 punts per sobre de la dels homes.
3. *Compromís fort amb la conservació del sexisme.* El treball es continua considerant un dret, no pas un deure, i cercar feina una activitat persistent, sense lloc per al descoratjament. Amb aquest tercer criteri, el vigent, la taxa d'atur de les dones encara se situa 7,7 punts per sobre de la dels homes, i la diferència absoluta entre dones i homes és de 257 mil dones aturades.

El primer criteri dels enumerats, definir el treball com a deure de ciutadania, és una mesura realment seriosa del grau en que les dones són considerades ciutadanes i per tant, portadores dels drets i deures de ciutadania en la mateixa mesura que els homes. Suposa addicionalment entendre que en els primers anys de la vida adulta la persona no només es troba en curs de formació, dependent dels seus pares, sinó que es considera un ciutadà veritablement actiu i la seva formació no és incompatible amb la seva participació en la feina remunerada. L'aplicació d'aquest criteri de càlcul implicaria considerar en atur les dones que en l'actualitat són classificades com dedicades a les tasques de la llar i als joves actualment classificats com estudiants. L'implícit en la mesura de l'atur és que ni les tasques domèstiques ni els estudis són activitats exclusives de cap col·lectiu en particular, sinó que el treball domèstic en una societat que té la voluntat de superar el sexisme és responsabilitat de totes les persones adultes, i no només de les dones.

En l'altre extrem, el tercer criteri estimula al desànim i a cercar vies distintes del treball remunerat com expressió de la responsabilitat productiva: en un cas com mestressa de casa i en l'altre com estudiant.

En la Taula 4 es poden constatar les implicacions del nou criteri de càlcul de l'atur pel que fa als efectes de gènere que provoca sobre el còmput del que es considera població inactiva. Augmenta el nombre de persones enregistrades com estudiants, i fonamentalment el nombre de persones dedicades a la realització de les tasques de la llar.

Taula 4. Tres estratègies de càlcul de la població aturada

Alternatives de càlcul				
Per població en edat de treballar	Dones (A)	Homes (B)	(A-B)	Total
Aturats/des				
(població > 16 anys - ocupats/des)	11.372	6.284	5.088	17.656
Ocupats/des	6.012	10.109	-4.097	16.121
Població > 16 anys	17.384	16.394	990	33.777
Taxa d'atur	65,4	38,3	27,1	52,3
Pel criteri anterior a 2000				
Aturats/des				
(restringit a qui cerca feina activament)	1.369	986	383	2.355
Actius/ves (aturats/des + ocupats/des)	7.381	11.095	-3.714	18.476
Taxa d'atur	18,6	8,9	9,7	12,7
Pel criteri nou*				
Aturats/des (nivell de restricció incrementat quant als procediments de recerca de feina)				
	1.074	817	257	1.892
Actius/ves (aturats/des + ocupats/des)	7.086	10.927	-3.841	18.013
Taxa d'atur	15,2	7,5	7,7	10,5

Font: INE. *Encuesta de la Población Activa. Resultados detallados nacionales. IV trimestre de 2001.* Espanya. Elaboració pròpia (absoluts expressats en milers de persones).

* La definició de l'atur que s'aplica a partir del 2000 introdueix el matís de només qualificar d'aturades les persones que cerquen activament feina en les quatre setmanes prèvies a l'entrevista.

Taula 5. Implicacions del canvi de càlcul de l'atur sobre el còmput de la població inactiva. Espanya

Població inactiva	Diferència en absoluts entre el càlcul anterior i el nou càlcul		
	Dones	Homes	Total
Estudiant	51,8	24,6	76,4
Jubilats/des o prejubilats/des	0	0,5	0,6
Feines de la llar	182,9	10,1	193,1
Incapacitats/des per a treballar	0	0,7	0,7
Altres pensions	5,1	2,3	7,4
Treballs socials, activitats benèfiques, etc.	0	0,3	0,3
Altres	54,9	129,6	184,4
Total	294,8	168,2	463

Font: INE. *Encuesta de la Población Activa. Resultados detallados nacionales. IV trimestre de 2001.* Espanya. Elaboració pròpia (absoluts expressats en milers de persones).

Taula 6. Població per grups d'edat. Catalunya

	Menys de 20 anys					Total
2001	20 a 39	40 a 59	60 a 79	80 i més		
Milers	1.218	2.069	1.658	1.139	258	6.343
Percentatges	19,2	32,6	26,1	18,0	4,1	100
1990						
Milers	1.595	1.813	1.452	1.012	185	6.057
Percentatges	26,3	29,9	24,1	16,7	3,1	100

Font: IDESCAT. *Estadística bàsica de Catalunya. 1990 i 2001*. Catalunya. Elaboració pròpia.
<http://dursi.gencat.es>.

Les dades posen en evidència que no es tracta només d'aplicar mesures d'acció positiva per a la integració social de les dones. Per començar, cal reconèixer que la discriminació i desigualtat social de les dones és el resultat de mesures d'acció positiva aplicades a favor dels homes. Cal no oblidar que la situació social actual de les dones és, per si mateixa, el resultat de polítiques de gènere que duen implícit el principi que el ciutadà és un home, no pas una persona.

Un segon exemple del que afirmem és la manera com s'ha abordat legalment la conciliació entre la vida laboral i la personal. Tal i com ja hem manifestat en un treball anterior (Izquierdo: 2001), la llei 30/1999 de 5 de novembre es presenta com una resposta a la incompatibilitat entre les responsabilitats familiars i les exigències del treball remunerat. En la seva exposició de motius expressa la necessitat d'un compromís entre les dones i els homes encaminat al repartiment de les responsabilitats derivades de l'exercici de la vida professional i el que es denomina vida privada. Per tant, hi ha un reconeixement pràctic del fet que el treball domèstic és un afer privat i no pas una tasca social.

En segon lloc, cal tenir present que només regula el treball per compte aliena. I el que és encara pitjor, el model de conciliació subjacent no posa en qüestió la distribució de les responsabilitats domèstiques, ni posa en qüestió les causes del problema, sinó els seus efectes. A més, conté la idea que l'atenció a la família és responsabilitat primordial de la dona, fins el punt que els drets no són relatius a la funció procreativa, sinó a la dona que procrea, la qual pot delegar els seus drets al marit. A tall d'exemple, la lactància no es concep com necessitat del nadó sinó de la mare lactant. El dret a la baixa materna, només correspon a l'home en substitució de la dona. Per tant, el problema de la conciliació és una qüestió de dones, no tant del fet que les persones dependents requereixin de la cura de les persones adultes, siguin dones o homes.

És més, la llei no contempla el que a curt termini acabarà essent una de les principals fonts de tensió entre la vida domèstica i el treball remunerat. Ens referim a l'atenció a les persones grans. Això és particularment cert en el cas de la nostra universitat. Per les seves característiques, i molt especialment per la seva data de fundació, té una piràmide d'edat tant del personal investigador i docent, com del personal d'administració i serveis, relativament envellida, cosa que fa anticipar la creixent pressió a la que es veurà sotmesa per a la cura de persones grans, i no tant de criatures.

El perquè de la importància de la igualtat entre les dones i els homes en el si de la universitat

L'existència mateixa de la universitat es justifica cada cop més per la naturalesa de les seves relacions amb la societat, i per la capacitat que tingui de retre un servei a la col·lectivitat. Aquesta funció de servei fa que en els darrers anys hagi canviat d'una manera significativa l'oferta docent, i que ens imposem la necessitat de sotmetre a avaluació externa les nostres activitats. Al mateix temps, la universitat gaudeix de condicions ideals per tal que les tensions econòmiques, polítiques o socials no determinin de manera immediata l'orientació de les nostres activitats, pel que fa a la vessant formativa i respecte de la recerca. En aquestes condicions, és d'obligat compliment que les activitats acadèmiques s'orientin a evidenciar el que és possible i probable, i a assenyalar el que no és irremeiable, activitats aquestes que justifiquen en molt bona mida la major part de disciplines acadèmiques. La universitat té una funció crítica, anunci i anticipació dels canvis socials.

És per la seva funció crítica, per la capacitat de reflexió que se'ns suposa als membres de la comunitat universitària, que no hauríem de donar cabuda a les situacions d'opressió i de marginació de cap col·lectiu, ni a la naturalització de les situacions de desigualtat social. Per tant, tampoc hauríem de donar cabuda al sexisme, a la desigualtat entre les dones i els homes. Hi ha una diversitat de motius que reforcen la crítica del sexisme: no és legal, no és ètica, no és raonable, no és productiva, danya la convivència i produeix patiments evitables.

La Constitució de l'any 1978 consagra el principi de no discriminació per raó de sexe. A més, la igualtat és un principi ètic de les societats democràtiques que va més enllà de criteris legals: no es concep com a vàlida una organització de la societat que comporti la marginació i opressió d'una part per part de l'altra part. Tot aquest malbaratament de recursos que és no comptar amb tot el que les dones poden aportar, tampoc és raonable. Les justificacions de la situació social de les dones no es fonamenten en la raó, més aviat expressen prejudicis o estereotips, arguments anteriors a tot raonament. Cal considerar que la separació de les dones de les activitats productives socials és una forma d'empobriment, atès que implica la infrautilització de recursos humans, com veurem en les properes planes, altament qualificats. En la mesura en que les dones afirmen sistemàticament la seva voluntat de participació social, els criteris organitzatius de caràcter sexista són una font de tensions que cada cop perjudiquen més la convivència. No cal esmentar els danys morals, psíquics i socials que origina el sexisme; en les dones, per l'exclusió social i laboral a la que es troben sotmeses, i en els homes, per la seva separació dels processos vitals, ja que tenen una participació mínima en les tasques d'atenció personal als membres de la família.

L'entorn universitari és alhora un lloc de treball, un espai de formació dels joves i de formació continuada, així com un centre de producció de coneixement. La desigualtat de les dones no es limita a l'àmbit del professorat, també abasta el personal d'administració i serveis i l'alumnat, com també es manifesta en la concepció del coneixement i la importància relativa de la producció de coneixement respecte de les tasques de formació.

La dimensió estructural del sexisme al si de la universitat

La divisió del treball entre dones i homes, tant pel que fa a l'àmbit domèstic com en relació al remunerat, té algunes característiques que travessen tots els nivells de la vida

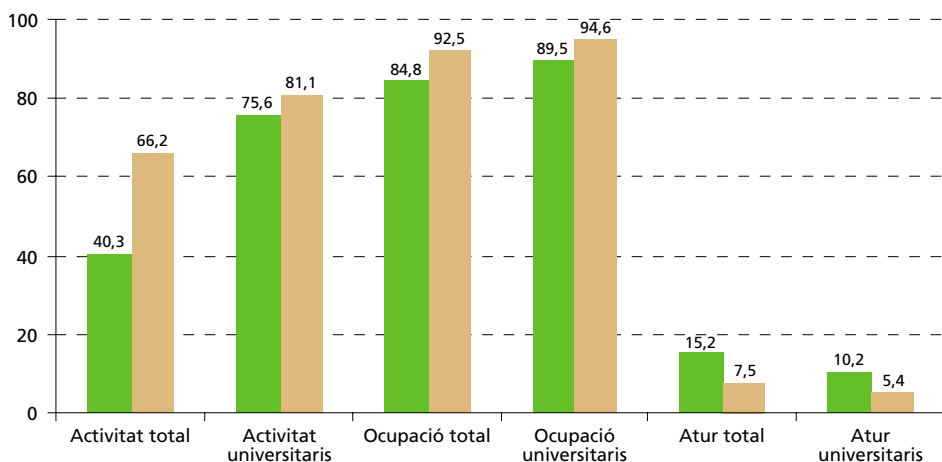
d'una persona, des del productiu, passant pel psíquic i continuant per l'ètic. Des del punt de vista productiu, podem afirmar que les dones encara tenen assignades les tasques de cura immediata de la vida humana, mentre que els homes tenen assignades les tasques que no guarden una relació immediata amb els processos vitals, tot hi que creen les condicions de desenvolupament de la vida, produint el mitjans que la fan possible, defensant-se d'eventuals amenaces, desenvolupant mitjans de treball, coneixements i tècniques adreçades a fer més previsible el futur. En les condicions sexistes de relació que coneixem, la tasca que realitzen les dones contribueix a constituir-les psíquicament d'una manera que les fa receptives a les necessitats dels altres, i així, tendeixen a anteposar les necessitats alienes a les pròpies. Al mateix temps, la seva disponibilitat cap a l'altre les fa considerablement dependents d'opinions alienes i per tant, la competició les situa en una posició desavantajosa, atesa la disposició receptiva que adopten en les relacions. Inversament, els homes, per les condicions específiques de la seva socialització, coherents amb les disposicions que els acrediten com a cap de família, estan més adaptats a la competència i la rivalitat pel fet que en ells preval l'orientació a obtenir resultats.

Les disposicions domèstiques troben parangó en l'esfera pública en dos sentits que també són visibles en el si de la pròpia universitat. D'una banda, constatem que les dones i els homes es distribueixen seguint patrons de gènere en les distintes carreres; les dones es concentren precisament en les carreres relacionades amb la cura i l'atenció a la persona, com poden ser infermeria o educació primària, i els homes, en aquelles carreres relacionades amb el control de l'entorn natural o social, com puguin ser les enginyeries. El desenvolupament diferencial de gènere es manifesta també en la manera com les unes i els altres aborden la seva trajectòria professional. Tal com es mostrarà, i qualsevol coneixedor de l'entorn universitari pot anticipar, les professores dediquen més energia a les tasques docents, mentre que els professors la dediquen a la recerca.

Les contradiccions de la universitat

La universitat, atesa la seva funció avaluadora del nivell de formació dels estudiants, i atesa també la funció que té encomanada de preparar-los per assolir la incorporació professional, hauria d'ésser particularment sensible i receptiva als resultats acadèmics. La universitat és el lloc on més s'haurien de valorar els resultats acadèmics obtinguts. Aquesta valoració indica la confiança en el servei que fem a la societat en el seu conjunt i la importància que atorguem a la nostra tasca docent.

Efectivament, la importància de la formació universitària queda confirmada quan comparem la diferència que hi ha entre les taxes d'activitat, ocupació i atur per al conjunt de la població més gran de 16 anys, en relació a les taxes corresponents al conjunt de la població. En el Gràfic 2 es mostra que entre la població que ha cursat estudis superiors, siguin de primer, segon o tercer cicle, la taxa d'atur és més baixa que la corresponent al total de la població. Les pràctiques del mercat d'ocupació indiquen el reconeixement de la tasca formativa de la universitat en dos sentits. Per una banda, les persones que han assolit aquest nivell formatiu són més actives en la recerca de feina, per tant la seva taxa d'activitat és més alta, i per altra banda, tenen més èxit en aconseguir una ocupació remunerada i menys probabilitats de restar sense ocupació, sigui perquè no tenen dificultats per a trobar-la, sigui perquè adopten una actitud més activa i eficaç en la recerca de feina.

Gràfic 2. Situació respecte de l'activitat econòmica i el nivell educatiu per sexe (taxes).

Font: INE. *Encuesta de la Población Activa. Tablas anuales. Año 2001.* Espanya. Elaboració pròpia.
 ■ dones; ■ homes.

És més, si prenem en consideració les taxes desagregades per sexe, constatem que passar per la universitat té conseqüències encara més positives en el cas de les dones, que no pas en els homes. Decidir estudiar una carrera i fer-ho indica una certa disposició que, sumada al fet de tenir titulació universitària, permet a les dones ocupar un lloc en el mercat de treball remunerat.

Així doncs, els acadèmics ens podem felicitar per la manera com el mercat de treball acull els estudiants, a la formació dels quals hem contribuït. Pel que fa a la situació de les dones, no podem dir que formin part d'una societat igualitària, però sí podem afirmar que l'opció d'estudiar una carrera protegeix contra l'atur i, més que qualsevol altra cosa, obre les dones al món.

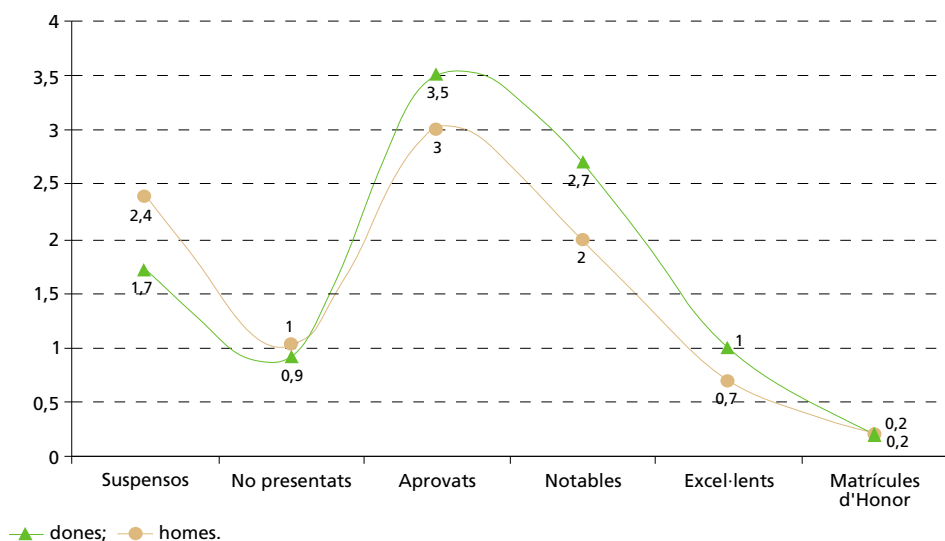
Constatat el reconeixement social de la nostra tasca com a docents, mitjançant l'impacte que té sobre la posició en el mercat laboral, el segon pas és verificar si la pròpia universitat atorga tanta o més importància a la formació, i especialment als resultats acadèmics de l'estudiantat, del que es fa socialment. Tal com es pot veure en la Taula 7, en conjunt,

Taula 7. Distribució de l'ocupació per nivell educatiu i sexe

Ocupació i nivell educatiu		Dones	Homes	Total
De l'ocupació ¹	%f	37,1	62,9	15.945.600
De l'ocupació de titulats/des universitaris/es ¹	%f	48,5	51,5	6.217.600
Dels tècnics/ques, professionals científics/ques i intel·lectuals ¹	%f	50,3	49,7	1.858.700
Professorat de les universitats públiques catalanes ²	%f	33,5	66,5	12.785
Professorat de la Universitat Autònoma de Barcelona ³	%f	36,1	63,9	2.874

Font: 1. INE. *Encuesta de la Población Activa. Resultados detallados nacionales. IV trimestre de 2001.* Espanya; 2. DURSI. Curs 2001-2002; 3. Dades pròpies (UAB). Curs 2001-2002. Elaboració pròpia.

Gràfic 3. Mitjana d'assignatures segons la qualificació obtinguda i el sexe. UAB. Curs 2001-2002



el mercat de treball acull millor les dones, i especialment les dones universitàries, que no pas la nostra universitat, i menys encara el conjunt de les universitats públiques catalanes. El pes relatiu de les dones és més alt en el mercat de treball, fins i tot entre les persones amb titulació universitària, o entre les persones que treballen justament en les ocupacions més afins als nivells formatius que impartim.

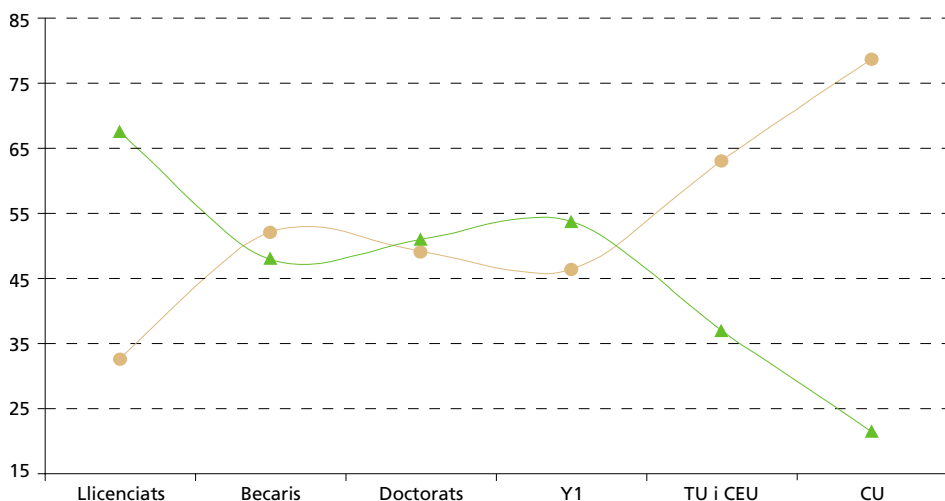
El següent pas és verificar si, atesa l'orientació de la universitat cap a l'excel·lència, l'escàs pes relatiu de les dones en la universitat obeeix a la seva manca de rendiment acadèmic. Ja és sabut que no és així doncs, tal com es posa en evidència en el Gràfic 3, les estudiants es presenten més a les avaluacions, aproven més i treuen millors qualificacions. No sembla que tinguem reticència en reconèixer els seu mèrits, però sí es té en comptar amb elles com a companyes de treball en una proporció similar a la seva presència en la universitat com a estudiants.

El cert és que les dones tenen una posició activa respecte de la participació social, que en allò que depèn de la seva voluntat i esforç fan acte de presència i que surten de la universitat en un nombre major, per acabar essent una minoria entre el professorat que accedeix als nivells més alts de la carrera acadèmica.

En aquest capítol hem presentant evidències que la nostra societat és sexista, que hi ha divisió del treball seguint criteris de gènere i que, atès el caràcter estructural de la posició social de dones i d'homes, la seva participació laboral comporta dificultats afegides

Taula 8. Indicadors de rendiment acadèmic per sexe

UAB. Curs 2001-2002	Dones	Homes
Nota d'accés a la UAB	6,8	6,5
Mitjana d'assignatures aprovades en primera convocatòria del total de l'alumnat matriculat	8,1	7,5

Gràfic 4. Trajectòria universitària per sexe. Espanya

Nota: Les dades dels llicenciats i doctorats corresponen al curs 2001-2002; les del professorat fan referència a la seva situació el gener del 2003. —▲ % dones; —● % homes.

a les de qualsevol activitat. El treball remunerat no excusa les dones d'ocupar-se de les persones dependents, siguin infants, malalts o vells.

La tasca social de la universitat és anticipar els canvis i oferir una mirada crítica sobre el món on vivim, adreçada a superar el patiment i el dany humà en la mesura que sigui possible. Una part molt important d'aquest patiment i dany prové de la manera com organitzem les relacions socials, i d'aquestes són particularment importants les que es refereixen al treball i l'educació i que poden comportar desigualtat social de les dones i sexisme en l'assignació de posició social.

La nostra universitat ha assumit el compromís d'implementar mesures d'acció positiva encaminades a abordar, amb tota la valentia que cal, els canvis adreçats a superar el sexisme a casa nostra, per la seva importància substantiva i pel paper que ens hem assignat de fer de mirall crític de la societat. Les dades que acabem de presentar llancen per la borda qualsevol fantasia que concebés el nostre espai d'activitat com una torre d'ivori aïllada de les misèries socials. En la pràctica del sexisme, desgraciadament, ningú no ens ha d'ensenyar res. Per sort, tenim recursos que aportar, no només sexisme, sinó també solucions i compromís amb els canvis adreçats a equiparar les dones als homes i a reconèixer les aportacions que fan les dones a la universitat.

Per raons de justícia, perquè les dones mateixes cada cop estan més organitzades i menys disponibles a l'arbitrarietat, pel compromís moral que comporta l'exercici de la funció pública, i d'aquesta, l'activitat formativa, la nostra comunitat universitària té un repte davant seu. Pot esdevenir capdavantera d'una actitud honesta i compromesa amb el dret de les dones a ser reconegudes com a ésser humans, a tenir una posició i un reconeixement social, a participar de la riquesa en la producció de la qual participen amb el seu treball.

Som davant les portes d'una oportunitat de creixement moral: confirmar el respecte que la societat ens mostra quotidianament i que quotidianament cal validar.

Organització de l'informe

La universitat és lluny d'ésser l'illa igualitària que alguns pretenen. El mercat laboral reconeix més que la pròpia universitat el valor de la formació que aquesta proporciona, atès que els universitaris, i molt especialment les universitàries, gaudeixen de més oportunitats que el conjunt de la població, mentre que a la universitat la relació s'inverteix. És per això que la decisió política d'emprendre mesures encaminades a eliminar el sexisme és converteix en una qüestió de principis, de coherència amb el paper que tenim assignat socialment.

L'informe que es presenta en aquestes pàgines té com objectiu principal oferir una proposta d'accions encaminades a l'eliminació de la desigualtat entre les dones i els homes a la nostra universitat en els tres estaments que configuren la comunitat: PDI, PAS i Alumnat. Sabem que bona part del problema té arrels que escapen la nostra capacitat d'intervenció, ja que els processos de socialització primària i l'estructuració social són variables independents. És per això que ens centrarem en aquells aspectes respecte dels quals la universitat té alguna incidència, i no ens estendrem en consideracions sobre l'entorn on es duen a terme les nostres activitats. No es tracta de justificar perquè conservem trets sexistes, fent del problema una qüestió general, sinó d'eliminar-los.

Quant a l'organització de l'informe, està dividit en dues parts clarament diferenciades. A la Part I fem una revisió del marc legal on s'inscriuen les polítiques per a la igualtat i les experiències prèvies, i finalitzem fent una proposta de mesures encaminades a avançar en l'objectiu de la igualtat entre les dones i els homes a la nostra universitat. A la Part II fem un recorregut de les dades disponibles, que té la funció de sustentar el diagnòstic de la situació en què es recolzen les propostes presentades en la Part I. La decisió de presentar en primer terme el marc legal i les polítiques respon a la consideració que constitueixen l'objectiu fonamental de l'informe. Ara bé, les recomanacions es fan present com a referència no només el marc legal i les experiències prèvies, sinó també la realitat actual de la comunitat on es vol intervenir.

Continguts de la Part I

L'objectiu d'aquest informe és oferir un catàleg de propostes d'actuació contra el sexisme a la UAB. Ara bé, la decisió d'enfrontar la desigualtat de gènere es pren en un context legal més ample. Per tant, abans de fer recomanacions, hem volgut oferir una visió general de les polítiques contra la desigualtat i la discriminació que es proposen i apliquen ara per ara en els àmbits internacional, estatal, autonòmic i local. Així mateix, calia també precisar els límits legals, els camps d'acció prioritaris i els nivells de la intervenció.

Per a començar, fem una revisió del marc legal i de les experiències prèvies. En primer lloc, contextualitzem el nostre objectiu en les polítiques i realitzacions anteriors, donant especial rellevància a les mesures polítiques que s'apliquen en l'àmbit europeu i als límits

legals que s'han anat definint com a conseqüència dels diferents tractats de la Unió i de les successives sentències del Tribunal de Luxemburg. En segon lloc, resumim les actuacions prèvies d'actuació de les universitats contra el sexisme. Tot i que hi ha actuacions a altres països de la Unió, sembla que, com a conseqüència de la seva història de lluita pels drets civils, són les universitats dels Estats Units les que disposen de plans d'acció afirmativa amb més tradició, més recursos i una organització més ferma i detallada. I ja finalment, presentem les propostes d'actuació contra el sexisme.

A continuació, i repetint l'exemple desenvolupat a la introducció, mostrem que les mesures de gènere d'acció positiva no tenen el seu origen en el compromís amb l'eliminació de la desigualtat, sinó que moltes mesures de política universitària vigents, volgutament o no, són per les seves implicacions acció positiva en favor dels homes. Les condicions sexistes en què desenvolupem les nostres accions poden donar resultats sexistes fins i tot quan no hi ha intenció conscient de discriminació. Hi ha polítiques que apliquen una perspectiva de gènere, però de gènere masculí. Posem com a exemples del biaix de gènere en les polítiques, la distribució de crèdits i el grau d'experimentalitat de les titulacions universitàries de primer i segon cicle, la concessió de la Menció de Qualitat en els Programes de Doctorat, l'evolució del marc legal de les carreres acadèmiques del personal docent i investigador en el període 1970-2003 i el procés d'avaluació i concessió d'acreditacions del PDI.

Concloem la Part I amb el que és l'objectiu principal d'aquest informe: les propostes d'acció per a la superació del sexisme. Fem una reflexió prèvia sobre els possibles mòbils d'aquestes iniciatives i explicitem a continuació quin és el marc d'actuació i quins són els nivells i els responsables de les intervencions, i establim els objectius fonamentals i els tipus de polítiques que podrien contribuir a abastar-los. Finalment, presentem un diagnòstic de la situació del PDI, del PAS i de l'Alumnat.

Atès que l'article 8 dels Estatuts de la UAB explicita cinc àmbits d'actuació, hem organitzat el conjunt de les propostes d'actuació seguint les directrius dels estatuts.

Continguts de la Part II

La Part II està dedicada a presentar les dades recollides i processades per tal de diagnosticar la situació i dissenyar una proposta de mesures d'acció positiva. En primer lloc, es presenten les dades generals del PDI, del PAS i de l'Alumnat. A continuació, es donen les dades desagregades que permeten conèixer amb més detall la segregació per sexe als diferents llocs de treball. Tot i que l'objectiu són sempre les persones, les polítiques poden adreçar-se a canviar l'entorn on es produeixen les desigualtats i discriminacions que volem eradicar. Per això presentem en primer terme les dades de les característiques de les persones i, en segon terme, les dades de les característiques dels centres del treball i estudi.

Les dades referides a les persones s'organitzen al voltant de tres capítols. El primer està dedicat al PDI; el segon, al PAS, i el tercer, a l'Alumnat. El criteri organitzatiu parteix de dues idees. Si la preocupació fonamental ha d'ésser propiciar que l'alumnat no es formi en condicions sexistes, les actuacions polítiques han de donar prioritat a la seva transformació. Això suposa centrar esforços en la igualtat en les plantilles de treballadores i treballadors, atès que són el model que posem davant dels estudiants, i no només per raons d'equitat entre el PDI i el PAS.

El primer capítol d'aquesta part conté una descripció de la situació actual del PDI, i un resum, de les seves característiques personals i professionals a gener de 2003. A continuació, mostrem les dades que permetin establir, del conjunt dels components de la trajectòria, quins són els que més pes tenen en la determinació de la categoria professional. Un cop definit què cal per progressar a l'acadèmia, donem pas a una descripció de la desigualtat en el desenvolupament de les tasques professionals. Un moment que resulta fonamental en la determinació de la desigual distribució de dones i homes entre les diferents categories és el dels concursos, i per tant, dediquem una especial atenció a l'anàlisi de la distribució per sexe dels aspirants i les guanyadores i els guanyadors de les places convocades de 2000 a 2002. Amb l'objectiu d'avaluar els processos de canvi de la desigualtat, presentem les dades de l'evolució de la plantilla des de 1996. El capítol finalitza amb una comparació de les produccions que dones i homes del PDI fan al conjunt de la producció de la UAB, i de les diferents retribucions que n'obtenen.

A continuació, es presenten les dades del PAS. Comencem amb una descripció de les característiques personals i professionals del col·lectiu a gener de 2003. En segon lloc, valorem les diferències en les trajectòries de dones i homes, i analitzem les dades dels concursos celebrats de 2001 a 2002. Tanquem el capítol amb les dades de l'estructura i l'evolució de la plantilla.

Per últim, es mostren les dades de l'Alumnat. El capítol s'obre amb dades sobre les característiques personals, els estudis, el rendiment i l'ús dels recursos dels matriculats al curs 2001-2002. El rendiment i l'ús dels recursos reben una especial atenció. Seguidament, repetim el mateix esquema per al col·lectiu dels doctorats entre els cursos 1999-2000 i 2001-2002. A continuació, presentem algunes dades de l'enquesta realitzada per l'Oficina d'Estudis i Gestió de la Informació (OEGI), que contenen informació sobre la transició al mercat laboral d'una mostra dels titulats el 1998 a la UAB.

Tanquem la Part II amb dades desagregades per departament, centre de treball o titulació segons sigui el cas. En primer lloc presentem les dades de la segregació del PDI als diferents àmbits de coneixement, departaments i àrees de departament. Amb la informació exposada podem valorar quins són els àmbits, els departaments i les àrees més sexistes, i quins són els que fan una major contribució al conjunt del sexisme de la UAB. A continuació es mostra la segregació per sexe del PAS a les diferents unitats de treball d'aquest col·lectiu. Segueixen dades sobre la distribució dels alumnes del curs 2001-2002 entre les diferents titulacions i tipus de titulació. En el cas dels doctorats, hem presentat les dades prenent com a centre d'activitat el departament.

PART I

MARC LEGAL I
PROPOSTES D'ACTUACIÓ

Marc legal i experiències prèvies

Les polítiques i la legislació contra la desigualtat

Prèviament a qualsevol proposta d'intervenció adreçada a potenciar la igualtat entre les dones i els homes al si de la universitat, és precís situar el marc legal de referència. A continuació es presenten les línies generals dels plans per a la igualtat entre dones i homes que s'han dissenyat els darrers anys en els àmbits internacional, europeu, estatal i local. A més, veurem el tractament legislatiu que s'ha donat a la discriminació a la comunitat europea, així com l'estat actual de les interpretacions que successives sentències del Tribunal de Luxemburg han elaborat en referència a l'esmentat marc legislatiu.

Línies generals de les polítiques d'igualtat

Tots els Plans per a la Igualtat d'Oportunitats dels diferents governs (de la Unió Europea, de l'Estat espanyol, de les comunitats autònomes i dels governs locals) estan basats en els objectius i les accions proposades a la «IV Conferència Mundial de las Naciones Unidas sobre les Dones» que va tenir lloc a Pequín el 1995, i en les revisions d'aquests objectius que es van plantejar a l'Assemblea General Extraordinària de les Naciones Unidas celebrada el juny de 2000.

Les polítiques d'actuació contra el sexisme a les universitats poden contribuir a la consecució de cinc dels vuit objectius proposats per la Plataforma d'Acció de Pequín:¹

- a) Potenciar l'accés de les dones als llocs de presa de decisions.
- b) Eliminar els estereotips sexistes de l'educació i fomentar l'accés de les noies als estudis i a la formació tecnològica i científica.
- c) Facilitar l'ocupació de les dones i la participació en el mercat laboral.
- d) Fomentar les anàlisis i els estudis de gènere.
- f) Facilitar la conciliació de les responsabilitats familiars i professionals de les dones i els homes.

Basant-se en les línies generals dissenyades per les Naciones Unidas, la Unió Europea ha posat en marxa el V Programa Comunitari per a la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones (2001-2005);² la Generalitat, el IV Pla d'Actuació per a la Igualtat d'Oportunitats per a les Dones (2001-2003); l'Administració central de l'Estat, el IV Plan para la Igualdad

1. Els altres tres objectius són: eliminar la violència de gènere i respectar els drets de les dones, incorporar la perspectiva de gènere en els programes sanitaris, i eradicar la feminització de la pobresa.
2. El setembre de 2003 la Comissió dels Drets de les Dones va presentar davant el Parlament Europeu el projecte d'una nova directiva europea per a la igualtat de dones i homes.

de Oportunitades entre Mujeres y Hombres (2003-2006); la Diputació de Barcelona, el Pla Integral per a la Igualtat d'Oportunitats (1998-2002); i l'Ajuntament de Barcelona, el Programa Municipal per a les Dones (2001-2004). No consta que a Cerdanyola del Vallès, el municipi que acull la nostra universitat, s'hagi posat en marxa cap pla d'aquest tipus. En la resta de l'Estat, cada comunitat autònoma, mitjançant l'Institut de la Dona respectiu, posa en pràctica el seu pla.

Entre les iniciatives i els programes desenvolupats en el marc d'aquests plans, i dels precedents, cal destacar els següents:

- a) Entre les iniciatives europees: la iniciativa EQUAL, que lluita contra la discriminació i exclusió en el mercat de treball; i la constitució de la Comissió «Dones i Ciència», que busca promoure la igualtat d'oportunitats en les activitats de recerca a la Unió Europea.
- b) Entre les iniciatives desenvolupades en el marc del III Plan para la Igualdad de Oportunitades entre Mujeres y Hombres (1997-2000) de l'Estat espanyol: el programa OPTIMA, que, cofinanciat pel Fons Social Europeu, persegueix fer rendible el capital humà en les empreses mitjançant el desenvolupament d'accions positives.

Les orientacions d'aquests Plans per a la Igualtat d'Oportunitats més directament relacionades amb el nostre àmbit d'actuació són les següents:

- a) Els plans *fomenten els estudis de gènere*. Així, per exemple, mentre la Plataforma de Pequín proposa «fomentar les anàlisis i els estudis de gènere», el Pla Integral de la Diputació ha creat una oficina que «facilita investigacions i estudis per conèixer la realitat de les dones a cada municipi», i el III Pla de l'Estat Espanyol contempla la «realització d'estudis i investigacions sobre la desigualtat de la dona, així com la difusió dels resultats obtinguts».
- b) Els plans persegueixen *impulsar la incorporació de la dona als estudis, al mercat de treball i als llocs de presa de decisions*. Per exemple, la Plataforma de Pequín proposa «potenciar l'accés de les dones als llocs de presa de decisions», «fomentar l'accés de les noies als estudis i a la formació tecnològica i científica» i «facilitar l'ocupació de les dones i la participació en el mercat laboral»; i el III Pla de la Generalitat té com a objectius «avançar en les polítiques d'ocupació remunerada per a les dones», «promoure la formació de les dones» i «fomentar la participació de les dones en tots els àmbits de la societat».
- c) Proposen *mesures per a la conciliació de la vida familiar i la vida professional*. Així, la Plataforma de Pequín demana «facilitar la conciliació de les responsabilitats familiars i professionals de les dones i els homes»; i el III Pla de la Generalitat pretén «afavorir la conciliació de la vida familiar i professional de les dones i dels homes». A Catalunya, la llei 6/2002 i el Decret 266/2002 estableixen mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes. El maig de 2003, la Comissió del Professorat de la UAB va aprovar una sèrie de mesures per a l'aplicació d'aquest marc legal.
- d) Assenyalen la necessitat d'*incorporar la perspectiva de gènere en totes les accions i polítiques*, és a dir, la conveniència d'una política transversal de gènere. Per exemple: la Comissió Europea es planteja com a objectiu la «transversalitat», que comporta «mobilitzar explícitament, amb vista a la igualtat entre dones i homes, el conjunt de les

accions i polítiques generals, introduint des de la seva concepció, de manera activa i transparent, l'atenció als seus possibles efectes sobre les respectives situacions de les dones i els homes». Per altra banda, l'Oficina Tècnica del Pla de la Diputació de Barcelona «promou el fet que els ajuntaments elaborin plans d'actuació transversal per afavorir el desenvolupament de les dones», i el Pla d'Actuació Municipal de Barcelona 2002-2003 incorpora la qüestió de la dona a apartats com el d'afers socials, salut pública i drets civils. Basant-se en la idea d'aquesta transversalitat s'ha encunyat el terme *mainstreaming*. Una organització que practiqués una «política de *mainstreaming*» seria aquella que considera l'impacte de totes les seves accions i polítiques sobre la igualtat entre dones i homes, sense limitar la política d'igualtat a mesures directes i específicament elaborades per a les dones.

Unes pàgines més endavant veurem com aquestes quatre orientacions esdevenen el marc per dissenyar les nostres propostes d'actuació contra el sexisme a la UAB.

Legislació europea sobre discriminació

El principi d'igualtat està consagrat als diferents tractats de la Unió Europea i, especialment, al Tractat d'Amsterdam, que va entrar en vigor l'1 de maig de 1999 i que estableix, en l'article 2, que la Unió té com a missió fonamental promoure la igualtat entre dones i homes.

Com senyala Rossilli (2001:27), la legislació europea ha anat ampliant la noció d'igualtat entre dones i homes començant per la igualtat salarial, passant per la igualtat de tracte i finalitzant amb la igualtat d'oportunitats. Als anys setanta, vàries directives varen prohibir la discriminació per sexe en el salari i el tracte als treballadors, el que suposa atendre al component intencional del tractament desigual rebut per les dones. Durant els anys vuitanta i noranta, la Comissió Europea va aconseguir que el Consell redactés unes resolucions que amplien el concepte d'igualtat, va fomentar la constitució de xarxes d'expertes en qüestions de gènere, va participar en el finançament dels programes pilot d'accions positives, va impulsar la creació del Lobby Europeu de Dones i va començar a desenvolupar plans per a la igualtat d'oportunitats.

L'article 2.2 de la Directiva Europea 97/80 ha definit què s'entén per discriminació:

1. Se entiende por principio de igualdad de trato la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
2. Existe una discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral perjudica de un modo desproporcionado a las personas de un sexo determinado, a menos que el objetivo perseguido por la aplicación de dicha disposición, criterio o práctica esté objetivamente justificado y cuando los medios para alcanzarlo sean apropiados y necesarios.

Aquesta directiva és especialment important per dos raons. En primer lloc, perquè a més de la discriminació practicada de manera oberta, també considera punible la discriminació indirecta, aquella que no és el resultat immediat d'una certa pràctica, sinó la conseqüència d'algun fet anterior, com ara demanar unes característiques no exigibles per a la realització de la feina que només es trobin, o és presentin amb més freqüència, en el col·lectiu que es vulgui afavorir i contribueixin a excloure l'altre col·lectiu. I en segon lloc, per-

què suposa que en els casos de denúncia per discriminació es practiqui el que s'ha anomenat «*inversió de la càrrega de la prova*», és a dir, correspon al denunciat per discriminació provar que les seves disposicions, criteris o pràctiques no són sexistes i responen a criteris objectius i necessaris.

La inversió de la càrrega de la prova inaugura tota una nova manera d'abordar la lluita contra el sexisme, ja que estableix que correspon als acusats de pràctiques sexistes donar explicacions convincentes de les seves actuacions.

Si apliquem aquesta lògica a la universitat, i si considerem la segregació per raó de sexe com un indicador de possible discriminació i exclusió, podem sostenir que la càrrega de la prova de la no discriminació s'ha d'imputar als llocs de treball més masculinitzats o feminitzats (als departaments del PDI i les unitats de treball del PAS, per exemple).

Els límits de les polítiques contra la discriminació

Les polítiques d'acció afirmativa destinades a afavorir l'accés de les dones als llocs on són infrautilitzades no són en realitat polítiques d'igualtat d'oportunitats, sinó polítiques de discriminació positiva que es justifiquen a partir del principi que no es pot tractar igual als que són desiguals, perquè no es tracta de garantir la igualtat en el punt de partida, sinó en el punt d'arribada.³ La legalitat d'aquest tipus de discriminació ha estat qüestionada per algunes sentències del Tribunal de Luxemburg, que han conduït finalment a una més clara definició dels límits de les accions positives.

La Directiva 76/207 de la UE prohibeix la discriminació per raó de sexe, però també contempla la possibilitat d'establir programes d'acció afirmativa. Amb aquesta directiva com a marc legal, en el cas *Kalanke* (17 d'octubre de 1995) el Tribunal va considerar il·legal la discriminació positiva quan s'aplica de forma «absoluta e incondicional».⁴ Dos anys després, la sentència del cas *Marschall* (11 de novembre de 1997) va declarar legal una llei que obligava a concedir preferència a les dones. La diferència d'aquesta llei i la de *Bremen* rau en que incloïa el que s'ha anomenat una «clàusula d'obertura», que estableix que es concedeix preferència a les dones sempre que no hi hagi motius que inclinïn la balança a favor del candidat home (és a dir, que la preferència només es pot donar en cas d'igualtat de capacitats, mèrits, etc.).

El Tractat d'Amsterdam, signat el 2 d'octubre de 1997, intenta integrar ambdues sentències. Estableix que els Estats membres podran desenvolupar mesures d'acció afirmativa amb el límit de les «quotes rígides», és a dir, les quotes que estableixen el sexe de l'ocupant de la plaça.

En resum, la discriminació positiva és legal a Europa quan estableix la preferència per la dona en els àmbits on està infrarrepresentada, i per tant, quan busca eliminar o reduir desigualtats, i sempre que hi hagi igualtat de mèrits entre els candidats i no hi hagi motius que inclinïn la balança a favor d'algun d'ells. Mai no es pot donar preferència a la dona si concorre amb capacitats o mèrits menors que els d'un candidat home.

3. L'expressió «igualtat d'oportunitats» no expressa amb prou fidelitat l'objectiu que orienta les polítiques: la igualtat en els resultats.

4. Una altra qüestió és si la legislació de l'estat alemany de *Bremen* (declarada il·legal) donava preferència absoluta i incondicional a les dones. De fet, aquesta llei contemplava la preferència per les dones només quan estaven infrarrepresentades i quan hi havia igualtat de mèrits entre els candidats.

Per tant, les polítiques d'actuació contra el sexisme a la UAB no poden anar encaminades a establir quotes fixes en el processos de selecció i promoció del personal docent i investigador. Però sí poden fixar-se com a meta acabar amb la infrautilització de dones o homes on sigui constatada, i sempre que les mesures establertes en cada cas no donin preferència a candidats/tes amb menys mèrits o capacitat. La discussió se situa, en conseqüència, en el terreny del que es defineix com a mèrit i jerarquia entre els diferents elements objecte de valoració, justament el terreny més abonat per a l'aplicació de la discriminació indirecta o encoberta. No cal parlar de la importància de la composició per sexes de les instàncies de definició de criteris, i més encara de la sensibilitat respecte de la desigualtat de gènere.

Polítiques europees contra el sexisme en l'activitat científica

En l'informe *Science policies in the European Union: promoting excellence through mainstreaming gender equality*, de la European Technology Assessment Network (ETAN), grup de treball Woman and Science, s'assenyalen els trets generals de la situació de les dones en la comunitat científica europea i es dissenyen propostes de polítiques per millorar-la. Constata l'escassa presència de les dones en les activitats científiques i proposa a la Comissió europea, al Parlament europeu i als Estats membres les següents línies d'acció:

- a) L'aplicació del *mainstreaming*, la transversalitat, en les polítiques científiques.
- b) El disseny de criteris més sofisticats per valorar els mèrits en la contractació i promoció.
- c) Modernitzar el sistema de revisió per parells, atès que s'ha constatat la connexió existent entre el sexisme i el nepotisme.
- d) Establir quotes per tal d'assegurar la presència de dones en els òrgans de presa de decisions.
- e) Millorar la qualitat de la ciència mitjançant el foment de la recerca sobre temes de gènere.
- f) Acabar amb els estereotips sexistes de la ciència i els científics.
- g) Donar seguiment a l'evolució de les desigualtats amb la realització d'estadístiques que diferenciïn per sexe.
- h) Prendre com a referència la «millor pràctica» de les conegudes.
- i) Generar consensos d'àmbit europeu per dissenyar les properes accions.

Experiències prèvies: actuacions contra el sexisme en altres universitats

En aquest apartat presentem les pràctiques contra el sexisme que s'han posat en marxa en altres universitats. Per començar, revisem la presència d'estudis amb perspectiva de gènere a les universitats catalanes. Cal tenir en compte que només presentem aquelles recerques l'objecte central de les quals és el gènere, i que no ens referim als estudis que han incorporat la perspectiva de gènere. En segon lloc, mostrem la manca de plans contra el sexisme a les universitats espanyoles. I per últim, presentem el marc comú i el contingut de diferents models europeus de polítiques contra el sexisme a la universitat.

La perspectiva de gènere en els estudis i la recerca de les universitats catalanes

Com ja hem dit, un dels objectius generals del plans d'igualtat d'oportunitats és el de fomentar l'anàlisi de la desigualtat i la discriminació per raó de sexe i gènere. Les universitats catalanes, a diferència de les nord-americanes, no es caracteritzen per donar seguiment a la qüestió de la desigualtat de gènere a la seva plantilla. Tanmateix, els estudis i les recerques des de la perspectiva de gènere estan adquirint força presència en la docència i la recerca de les nostres universitats.

Així, a la Universitat de Lleida hi ha un Seminari d'Estudis de la Dona i un Centre d'Estudis i Documentació de la Dona; a la Universitat de Vic, un Centre d'Estudis Interdisciplinaris de la Dona i un Grup d'Investigació «Estudis de Gènere: Dona i Societat»; a la Universitat Ramon Llull, el grup d'investigació «Dona a Dona» de la Facultat de Ciències de la Comunicació, i el postgrau «Violència familiar: anàlisi i abordatge des de la intervenció multidisciplinària»; a la Universitat Oberta de Catalunya es desenvolupa el projecte «Entre dones a la xarxa. Un estudi sobre les interaccions socials entre dones en espais de conversació electrònics»; a la Universitat de Barcelona hi ha el DUODA (Centre de Recerca en Estudis de les Dones), el grup de recerca «Multiculturalisme i Gènere», el «Grup d'Estudis Interdisciplinaris sobre treball, institucions i gènere», el màster «Estudis de les dones» i el màster on-line en «Estudis de la diferència sexual»; a la Universitat Politècnica de Catalunya tenen el «Projecte Dona UPC»; i a la nostra universitat hi ha la secció «Gènere, esport i jocs olímpics» del Centre d'Estudis Olímpics, el SED (Seminari d'Estudis de la Dona), el postgrau en «Gènere i Igualtat d'Oportunitats», el màster d'especialització «Estudi i intervenció sobre violència domèstica», les diplomatures de postgrau «Gènere i Dret: Polítiques Públiques contra la Desigualtat Sexual» i «Perspectiva Interdisciplinària sobre Violència Domèstica», i l'opció «Gènere» al Diploma d'Estudis Superiors Especialitzat en Sociologia.

Com veiem, aquí només hem presentat les investigacions al voltant del gènere, i hem exclòs aquells estudis centrats en matèries tradicionalment alienes a la qüestió, però que ara han incorporat aquesta perspectiva.

Els estudis de gènere i l'anàlisi de la desigualtat i la discriminació per raó de sexe i gènere estan adquirint importància al si de la comunitat universitària catalana. Però cap d'aquests esforços està orientat a l'anàlisi de la desigualtat de gènere entre els membres de la comunitat científica. És a dir, la universitat dóna creixent importància a l'estudi de la desigualtat, però injustificadament no li dedica la suficient atenció com a objecte d'estudi, excepció feta d'estudis com «El sexisme a la universitat» (Izquierdo *et altri* 1997), l'estudi d'Emakunde «Las desigualdades de género en el sistema público universitario vasco» (2003), i altres que ressenyem a la bibliografia.

Això, lluny de significar que no hi ha desigualtat a la universitat, suposa que aquesta roman invisible. I aquesta manca de visibilitat és doblement greu. És greu, en primer lloc, perquè genera una tensió entre la creixent importància concedida a l'estudi de la desigualtat per part de les universitats i la incapacitat d'analitzar la desigualtat que té lloc en les pràctiques universitàries. I en segon lloc, aquesta invisibilització és greu en la mesura en que dificulta l'eradicació de la desigualtat al si d'una institució que hauria d'aparèixer davant la societat en general, i davant dels seus estudiants en particular, com a model de convivència igualitària.

Per a ser conseqüent amb el creixent reconeixement de la importància d'introduir la perspectiva de gènere entre la comunitat científica, i per tal de fer de si mateixa model de convivència igualitària davant els alumnes i davant la societat, la UAB no es pot permetre

Taula 9. Evolució de les referències bibliogràfiques sobre el sexisme (percentatge de columna)

Descriptors	1985	1990	1995	2000	2003*	Total
Gender	12,9	13,5	15,8	12,5	12,6	13,9
Sex	10,7	8,7	8,2	8,7	9,0	8,7
Woman/en	16,3	16,0	14,6	13,3	12,5	14,5
Sex & Gender	4,5	4,6	5,1	5,7	6,3	5,2
Woman/en & Gender/sex	11,6	11,0	10,7	11,0	10,9	10,9
Inequality/equality & Gender/sex/women	3,9	4,3	5,0	5,5	7,7	5,0
Discrimination & Gender/sex/women	1,5	1,6	1,4	1,2	1,8	1,4
Diversity & Gender/sex/women	0,3	0,4	0,6	0,7	0,6	0,6
Difference & Sex/gender/women	0,8	0,8	0,7	1,0	0,8	0,8
Identity & Gender/sex/women	5,0	3,5	5,1	7,4	8,1	5,6
Justice & Gender/sex/women	0,9	0,9	1,1	1,5	1,0	1,2
Education & Gender/sex/women	5,7	6,0	5,6	5,1	6,7	5,5
University & Gender/sex/women	1,1	2,0	1,8	1,4	2,2	1,6
Science/Knowledge & Gender/sex/women	4,7	4,6	4,6	4,6	4,3	4,6
Work & Gender/sex/women	8,6	9,5	8,3	8,8	7,1	8,7
Family & Sex/gender/women	8,2	8,5	7,8	7,2	6,1	7,7
Power & Gender/sex/women	3,3	4,1	3,7	4,5	2,4	4,0
Suma de referències	5.172	14.181	24.575	24.664	1.419	70.011

* Les dades del 2003 estan recollides a juliol d'aquest any.

mantenir en la invisibilitat la discriminació i la desigualtat presents en les trajectòries professionals del seu personal docent i investigador i del seu personal d'administració i serveis. La constitució d'un *observatori* de la desigualtat a la universitat que fes públic un informe anual (tal com es fa a les universitats nord-americanes) contribuiria considerablement a fer visible el problema.

Més enllà de la universitat, l'interès per les qüestions relacionades amb el gènere està cada cop més estès. Com a mostra, presentem un resum de l'evolució de les referències a descriptors relacionats amb la desigualtat de gènere en la base de dades de Sociological Abstracts. El creixent esforç i dedicació a aquestes qüestions per part de la comunitat científica ha de prendre's com un reconeixement de la gravetat de la situació i com un indicador del malestar que genera.

Els plans contra el sexisme: una carència de les universitats espanyoles

El desconeixement de la desigualtat al si de la universitat comporta també la inexistència de plans específics d'actuació contra el sexisme, no només a les universitats catalanes, sinó al conjunt de les universitats espanyoles. Amb l'excepció de la Universitat de Valladolid que, en el marc del Plan para la Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, ha desenvolupat el seu Pla, no tenim notícia que cap altra universitat espanyola n'hagi posat en marxa un de similar. Així ho corrobora Jessica Bösch, que afirma:

Even though the percentage of female academic staff (without the category of emeritus professor: 32.6%) is below the employment rate of Spanish women, there have not been until now affirmative actions introduced at Spanish universities. (Bösch, J. 2001:31).

I més endavant, referint-se a aquesta manca d'accions positives a les universitats espanyoles, assenyalava:

In my opinion, a future introduction is not likely, unless the European Union obliges the member states to take such actions. (Bösch, J. 2001:38)

Per tant, amb aquest primer informe de propostes d'actuació contra el sexisme, la UAB se situa en posició de desenvolupar un compromís pioner en l'aplicació de polítiques contra la discriminació i la desigualtat, sense necessitat d'esperar una hipotètica normativa europea que l'obligués a fer-ho.

Les polítiques contra el sexisme a les universitats europees

Com veiem, el compromís de la UAB amb la lluita contra el sexisme no té parangó a la resta de les universitats catalanes i espanyoles, amb l'excepció de la de Valladolid, que ha posat en marxa un Pla per a la Igualtat d'Oportunitats.

A nivell europeu, cal distingir entre les directrius aplicades en el marc europeu com a tal, i les polítiques i experiències de cada Estat.

Pel que fa a Europa, es constata una tensió entre les directrius del Consell Europeu i el contingut de la Declaració de Bolonya, declaració on es plantegen els objectius per assolir la creació d'un espai comú europeu d'educació superior abans que finalitzi la dècada.

En les Declaracions de la Sorbona, on es va plantejar el repte de la construcció de l'espai comú d'educació superior; de Bolonya, on es varen plantejar els objectius a assolir, i de Praga, on es varen refermar en els objectius, es varen analitzar els avenços en la seva consecució i es varen proposar nous objectius, la qüestió de la discriminació i la desigualtat de gènere no hi és present. Aquest buit resulta especialment significatiu quan, un mes abans de la signatura de la Declaració de Bolonya, una Resolució del Consell Europeu (de 20 de maig de 1999), en resposta a una comunicació de la Comissió «Dones i Ciència» que denunciava l'escassa participació de les dones en la investigació científica, sobre tot als graons superiors, afirmava:

10. El Consejo acoge con satisfacción la Comunicación de la Comisión y las iniciativas que en ella se formulan para fomentar la participación de las mujeres en la investigación y el desarrollo.

11. A su entender, es importante poner en marcha acciones eficaces y constantes a todos los niveles: regional, nacional y comunitario.

[...].

15. El Consejo invita los Estados miembros a:

facilitar los datos estadísticos existentes sobre la participación de las mujeres en las actividades de investigación y desarrollo;

tomar parte activa en el diálogo propuesto por la Comisión, mediante el análisis de la situación y la evaluación conjunta de las políticas en curso [...];

a que utilicen los medios adecuados, incluso a través de otras políticas nacionales (por ejemplo, los planes de acción nacionales), para promover la participación de las mujeres en la investigación.

Veiem, per tant, que el Consell Europeu reconeix la necessitat de polítiques comunitàries per facilitar l'accés de les dones a la formació i la pràctica científica. En canvi, la qüestió no és present entre els objectius de l'espai comú d'educació superior.

Les polítiques universitàries d'acció positiva tenen una presència i importància variables arreu dels diferents Estats de la Unió Europea. La xarxa de recerca «Women in European Universities» està analitzant la presència de les dones en els sistemes educatius superiors dels països de la Unió.

En un estudi emmarcat en aquest projecte, i que presentava la situació d'Àustria, Bèlgica, Dinamarca, Finlàndia, França, Alemanya, Grècia, Irlanda, Itàlia, Holanda, Noruega, Portugal, Espanya, Suècia i el Regne Unit, Jürgen Enders afirmava:

In all countries, the share of women within the academic profession has grown during the last two decades. In some countries, such as in Germany, Ireland, the Netherlands, Norway or Sweden this development might have been supported to some extent by deliberate policies or programmes to support academic careers of women whilst staffing policies in most of the 15 countries have given little explicit attention to this. (18).

En general, les polítiques d'acció positiva són poc presents a les universitats europees. Per a aquest autor, Alemanya, Irlanda, Holanda, Noruega i Suècia —hem d'afegir també el Regne Unit i Finlàndia— són els països que ens proporcionen experiències en l'aplicació d'accions positives.

Amb diferències en el grau d'èxit en la seva aplicació, les experiències més interessants són sens dubte les dels països nòrdics. També es poden mencionar altres experiències importants, com la del Regne Unit, on un 90% de les universitats tenen polítiques d'igualtat d'oportunitats. Una altra experiència que cal comentar és l'alemanya, on porten implantant polítiques d'acció afirmativa des de 1985, encara que la seva importància és diferent a cada *länder*. En general, aquestes polítiques tenen les següents característiques:

- a) Estableixen criteris d'igualtat en els processos de selecció. Les places han de ser publicades; com a mínim una persona del tribunal ha de ser dona; el representant de les polítiques d'igualtat té accés a tota la documentació del procés de selecció i pot adjuntar un document amb la seva queixa, si s'escau; i es dóna preferència a les dones qualificades fins a assolir la paritat.
- b) Desenvolupen l'estratègia del *mainstreaming*, és a dir, la perspectiva de gènere és present en totes les accions i polítiques universitàries.

- c) Posen en marxa programes especials, com ara els que faciliten la reincorporació de dones que abandonaren la carrera per a tenir cura de les filles i dels fills, o les mesures que faciliten l'accés a treballs post-doctorals.
- d) Es creen càtedres d'estudi de la dona i de gènere.

Dèiem, però, que les experiències europees més interessants són les nòrdiques. Basant-nos en els informes de la xarxa «Women in European Universities», hem seleccionat els models suec i finès com a exemples de polítiques d'acció positiva de resultats diferents.

El model suec

A Suècia, la Equal Opportunity Act de 1980 va introduir dos principis: la prohibició de la discriminació laboral i l'obligació dels empleadors de treballar a favor de la igualtat d'oportunitats al món laboral. Quatre anys més tard, aquesta llei va ser ampliada, plantejant la necessitat de discriminació positiva: en les àrees o places on un dels sexes no arribi a representar el 40%, tindrà preferència el/la candidat/ta del sexe infrarepresentat sempre que no tingui menys qualificació que els/les competidors/es. Un nova revisió de la Equal Opportunity Act a 1991 va refermar aquests principis i va afegir la prohibició de la discriminació sexual.

En el sistema educatiu, la Higher Education Act de 1993 obligava les universitats a posar en marxa mesures per a la igualtat d'oportunitats supervisades sempre per un Equal Opportunity Ombudsman (un equivalent del defensor/a del poble en matèria d'igualtat d'oportunitats) o un grup de treballadors.

Amb el propòsit d'anar més enllà, amb el Tham-decree de 1995 va intentar implantar un sistema de selecció on les persones del sexe infrarepresentat fossin escollides sempre que les seves qualificacions fossin les requerides. El decret en qüestió, però, no va ser aprovat perquè es va considerar que comportava la pèrdua de transparència en el procés de selecció. No s'estimaven objectivament les qualificacions dels aspirants, amb el risc d'automatisme que això suposa, i no era compatible amb l'objectiu o principi de la igualtat d'oportunitats.

L'any 2000, la Uppsala University va posar fi a la discriminació positiva considerant que era incompatible amb les lleis europees. El Equal Opportunity Ombudsman va reaccionar amb una protesta que sostenia que no existia tal incompatibilitat, i de fet, si observem els límits legals de l'acció afirmativa a Europa (pàgina 34, «Els límits de les polítiques contra la discriminació»), no existeix aquesta suposada incompatibilitat. Es pot dir que l'acció afirmativa s'està qüestionant a Suècia, encara que es continuen aplicant les mesures establertes per la Higher Education Act.

Per A. Hetzler (2002:16 i s.), més que acabar amb el sexisme, les reformes han suposat un lleuger augment de la presència de dones acompanyada de nous patrons de segregació.

El model finès

Encara que les dades sobre la presència de dones a les universitats fineses estan lluny de transmetre un panorama igualitari, Finlàndia sembla ser, comparativament, el país europeu amb un millor índex de participació de les dones en les tasques docents i investigadores de l'educació superior.

Per a Liisa Husu:

In European and Nordic comparisons, Finnish academia shows higher numbers of women in universities and research than most other countries in Western Europe. Furthermore, most of the academic women in Finland aim to combine professional work and parenting. (2001:1)

Tanmateix, aquesta autora assenyala la necessitat de no caure en la idea que Finlàndia representa un paradís igualitari. De fet, les dades de dones a l'acadèmia poden ser enganyoses des del moment en què, el 1998, la categoria de professor associat, amb major presència de dones que altres categories, va ser abolida, passant totes les associades i associats a la categoria de professora o professor. Les dones són encara un terç del personal docent i investigador, i es concentren en les categories més baixes. En qualsevol cas, l'èxit comparatiu, que s'evidencia quan considerem que Finlàndia i França són els països on hi ha major presència de dones a la plantilla del professorat (Enders 2000:19), és motiu suficient com per a fixar-nos en el seu model. No entrarem a analitzar el model finès de l'estat del benestar, però sens dubte el seu sistema de protecció social ha hagut de jugar un paper important en aquest èxit comparatiu.

Els responsables universitaris de la promoció de la igualtat d'oportunitats són, per una banda, les autoritats polítiques (la National Research Council i el Ministeri d'Educació) i per l'altra, les autoritats nacionals encarregades de la igualtat de gènere (el Council for Equality between Women and Men i el Equality Ombudsman).

Les mesures que s'apliquen des d'aquestes autoritats són:

- a) Seguiment i promoció de l'equitat de gènere en la universitat.
- b) Promoció de la recerca i els estudis de gènere.

Encara que la Equality Act de 1987 contemplava la possibilitat de l'aplicació de discriminació positiva, sempre que l'elecció es produís entre candidats amb iguals mèrits i capacitat, aquest tipus de discriminació mai no s'ha aplicat a l'acadèmia finesa (L. Husu 2001:6).

Amb aquesta llei, que prohibia la discriminació sexual i proposava mesures a favor de la igualtat d'oportunitats, es va crear la figura del Equality Ombudsman, que és la persona encarregada de supervisar el compliment de la llei. Des d'aquesta instància es va elaborar, el 1990, la *Guidelines on Promoting Gender Equality in Universities*. A 1999, la Academy of Finland va posar en marxa un pla per a la promoció de l'equitat de gènere a l'acadèmia.

Adicionalment, les universitats fineses disposen d'un comitè per a la igualtat i de plans per al foment de la igualtat. A més, algunes universitats han elaborat enquestes sobre la igualtat de gènere.

L'acció afirmativa a les universitats dels Estats Units

A les universitats dels Estats Units el panorama és prou diferent. Tots els empleadors i subempleadors públics que tinguin contractes federals per un valor de més de 50.000 dòlars estan obligats a dissenyar i aplicar un Pla d'Acció Afirmativa.

Com a conseqüència de la ineficàcia de les ordres presidencials de les dècades de 1940 i 1950 que prohibien la discriminació, es va promulgar el 1964 la Civil Rights Act, que contemplava la possibilitat d'establir plans d'acció afirmativa, però que no era vinculant. Diferents Ordres Executives Presidencials de 1961 a 1967 varen anar reconeixent la necessitat de l'acció afirmativa. En concret, l'Ordre Executiva 11246 prohibeix la discriminació laboral per sexe, raça, credo, color i origen nacional, i *exigeix* als empleadors i subempleadors públics l'*autoanàlisi de la discriminació* i la posada en marxa, sense necessitat de requeriment judicial, d'*accions afirmatives* en tots els aspectes del treball on hi hagi discriminació.

La societat nord-americana, per tant, ha atenuat la seva llarga tradició discriminatòria mitjançant l'establiment de polítiques que responen més a la pressió exercida per les lluites de les minories pels drets civils, que a la bona voluntat dels governants o els empleadors públics.

Hem analitzat els Plans d'Acció Afirmativa de diferents universitats públiques nord-americanes, i es constata que tots tenen la mateixa estructura. De fet, la Revised Order No. 4 emesa per la Office of Federal Contract Compliance of the U.S. Department of Labour estableix els aspectes d'obligatòria aparició en tots el plans.

L'estructura general d'aquests plans és la següent:

- a) Comencen amb una *declaració de principis* sobre la no-discriminació i una referència a les lleis que la regulen.
- b) Es dissenya una *política detallada de difusió* interna i externa del Pla.
- c) Presenten l'*anàlisi estadística anual* de la situació de les dones i les minories en totes les facultats, departaments, centres, etcètera que serveix i per avaluar els progressos a la llum de les fites que tenen plantejades, i també per detectar àrees d'infrautilització de dones o minories, i per tant, àrees d'actuació preferent.
- d) Es presenten els *nous objectius* i els passos necessaris per a assolir-los.
- e) Es dissenyen *polítiques específiques* per a determinats col·lectius, com ara les dones, els negres, els discapacitats, etcètera.
- f) S'estableix un *repartiment clar de responsabilitats* i un sistema de reunions periòdiques, en les que s'informa i es rendeixen comptes dels avenços assolits. Per exemple: els responsables de la Oficina d'Igualtat d'oportunitats (gairebé totes les universitat públiques tenen una oficina dedicada a aquestes qüestions) es reuneixen anualment amb els responsables de cada facultat perquè els n'informin dels progressos; els responsables de l'Oficina els informen dels nous objectius, i els responsables de la facultat es reuneixen després amb els caps de Departament per informar-los d'aquests nous objectius.
- g) Encara que sol haver-hi una *Oficina per a la Diversitat i la Igualtat d'Oportunitats*, la responsabilitat d'aplicar la política del Pla és de tots aquells que tenen poder de decisió: el rector, els vicerectors, els degans, o els caps de Departament entre d'altres.
- h) Les principals finalitats de l'Oficina són: donar seguiment a l'acompliment del Pla, trametre les queixes per discriminació, oferir cursos, realitzar els informes estadístics anuals i coordinar totes les accions d'acció afirmativa.
- i) La política d'acció afirmativa s'aplica a tots els aspectes del treball, com ara la selecció, la formació, la promoció o el salari. És, per tant, una *política transversal* en la mateixa línia del que es proposa en la darrera part d'aquest informe.
- j) S'acostuma a establir connexions amb associacions i organismes que desenvolupin iniciatives contra la discriminació més enllà del campus universitari.

Els Plans d'Acció Afirmativa tenen força importància i presència a les universitats públiques nord-americanes. De fet, en la plana principal de la majoria de les webs de les universitats ja hi ha un enllaç que porta a les qüestions relacionades amb el Pla (l'Oficina, l'informe estadístic anual, el text del Pla, etcètera).

Per l'experiència acumulada del model nord-americà, i per alguns dels continguts de les seves polítiques d'acció positiva, com són el fet que es facin anàlisis estadístiques anuals, o el fet que hi hagi consolidada una organització i un repartiment de responsabilitats destinats a la consecució del Pla Anual, haurem de valorar especialment els coneixements que ens aporten a l'hora de dissenyar les nostres propostes d'actuació.

El compromís de la UAB amb la lluita contra el sexisme

Les motivacions per lluitar contra el sexisme

El Pla Director 2002-2006 de la UAB, en l'objectiu 30 de l'*Eix de les persones*, estableix la voluntat de l'actual Equip de Govern, encapçalat pel seu Rector, el Dr. Lluís Ferrer, de «fer que els campus siguin cada cop més un espai de vida integral de les persones, tot millorant les infraestructures i serveis, les condicions, polítiques i actuacions per tal de fer-ho possible».

En compliment de l'actuació n. 36, prevista en l'*Eix de les persones* per a 2003 i emmarcada en l'objectiu 30, s'ha realitzat aquest informe de propostes d'actuació contra el sexisme a la universitat. Amb l'informe que es presenta en aquestes pàgines, la UAB dona un primer pas per situar-se a la avantguarda de les universitats espanyoles i catalanes en l'estudi i l'actuació contra la discriminació i la desigualtat de gènere present en les trajectòries professionals dels seus empleats, i en les condicions en què el seu alumnat desenvolupa el procés d'aprenentatge.

Les motivacions fonamentals que pot tenir la nostra comunitat universitària per dotar-se d'un pla d'intervenció orientat a eliminar el sexisme són les següents:

- a) Per un *compromís amb la legalitat vigent*. La lluita contra la discriminació és un deure codificat en l'article 3 dels Estatuts de la UAB, que assenyala els principis de llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat com els principis rectors de les nostres activitats; i sobre tot, a l'article 8, que ens marca com a fita la promoció de la igualtat entre dones i homes de la UAB.
- b) Per un *compromís ètic*, que es tradueix en la voluntat d'evitar el patiment, la frustració i la injustícia associats a la desigualtat i a la discriminació. A més d'un deure establert pels Estatuts, la lluita contra la discriminació és un deure ètic.
- c) Per un *compromís amb la gestió racional i eficaç dels recursos*. La UAB, com a institució pública, té un compromís amb la gestió racional i eficaç dels seus recursos, de manera que no es pot permetre la infrautilització de dones ni d'homes perfectament capacitats que es produeix sota condicions discriminatòries.
- d) Per un *compromís amb l'interès general*. Aquest compromís implica la necessitat d'evitar l'existència de mecanismes discriminatoris que afavoreixen a un col·lectiu envers un altre.
- e) Per un *compromís amb la qualitat de la formació de les persones que estudien a la UAB*. Perquè és fonamental per a la formació personal i professional dels estudiants de

la UAB que la seva formació intel·lectual, ètica i emocional tingui lloc en un ambient no sexista.

- f) Per un *compromís amb el projecte d'esdevenir un referent per a la societat*. Si com es manifesta en el Pla Director 2002-2006 de la UAB, aquesta universitat vol ser un centre «amb un impacte constant i positiu en el desenvolupament social i econòmic i en la construcció del país, capaç de generar propostes i models exportables a la societat i susceptibles d'esdevenir referents...», és a dir, si la universitat ha d'aparèixer davant la societat com a un model i un referent, tant en la seva vessant formativa com en la seva vessant laboral, el seu compromís amb la consecució dels objectius dissenyats en els plans per a la igualtat de dones i homes és fonamental, així com la lluita contra el sexisme manifest en el conjunt de la societat. En el marc dels objectius que la UAB pot ajudar a aconseguir, el seu esforç, la seva voluntat, les seves pràctiques i la seva organització han de resultar modèliques.

Objectius dels plans per a la igualtat que la UAB pot contribuir a assolir

Com hem vist a l'apartat «Línies generals de les polítiques d'igualtat», hi ha quatre orientacions establertes als diferents plans per a la igualtat entre dones i homes que les universitats poden ajudar a assolir. Aquestes orientacions són: a) el foment dels estudis de gènere; b) l'impuls a la incorporació de la dona als estudis, al mercat de treball i als llocs de presa de decisions; c) la conciliació de la vida laboral i familiar, i d) la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les accions i polítiques.

El compromís de la UAB amb la lluita contra el sexisme ha d'estar basat en aquests eixos dissenyats en l'àmbit internacional, europeu, estatal, autonòmic i local. Els nous estatuts de la nostra universitat són el marc d'aquesta primera iniciativa per a l'establiment d'una política universitària que, basant-se en l'*anàlisi de la discriminació i la desigualtat de gènere*, desenvolupi una *política transversal* que contempli la perspectiva de gènere en totes les decisions que es prenen al campus i, sobretot, que *llevi els obstacles que actualment impedeixen l'accés de qualsevol dels sexes als diferents llocs de treball i de presa de decisions* de la nostra universitat. Les mesures encaminades a la *conciliació de la vida familiar i professional* són especialment importants per *evitar l'actual infrautilització de dones o homes* als diferents àmbits universitaris.

Pel que fa a l'objectiu de fomentar els estudis sobre la desigualtat de gènere, proposarem disposicions encaminades a la constitució d'un *observatori que doni seguiment a l'evolució de la desigualtat i la discriminació* en les trajectòries professionals de la plantilla de la UAB i en les condicions formatives de l'alumnat.

Pel que fa a l'objectiu d'impulsar la incorporació de la dona als estudis, el mercat de treball i els llocs de presa de decisions, plantejarem mesures per *evitar la segregació vertical i horitzontal* per raó de sexe.

Respecte de l'objectiu de la conciliació de la vida familiar i professional, considerem que s'està produint una externalització de costos de la vida humana a les dones que no té fàcil solució. Si proposem, per exemple, que la UAB reinternalitzi costos de producció de la vida humana, com reinternalitza costos mediambientals, hauríem de considerar que la parella de les treballadores i treballadors de la UAB sol treballar fora, probablement a empreses privades i, per tant, que es pot estar fomentant una assumpció de costos en el sector públic que descarregui de costos a l'empresa privada. Si partim d'una voluntat de

reforçar els serveis públics, no es poden engegar processos de canvi incontrolats que acabïn danyant-los. Les recomanacions aquí no poden anar més enllà de proposar que s'iniciï un debat sobre com es poden reinternalitzar costos sense que la cosa pública quedi danyada. Com veurem, el que sí sembla clar és que l'envelliment de la plantilla de la UAB apunta cap a una necessària consideració dels conflictes que es poden produir com a conseqüència de la cura de gent gran, i no només dels conflictes produïts per la cura de les filles i els fills.

I emmarcant les nostres propostes en l'objectiu d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les accions i polítiques, plantejarem la conveniència de dissenyar una política de gènere resultat d'una *lectura transversal* dels compromisos del *Pla Director 2002-2006* quan se'n faci una aplicació, incorporant la perspectiva de gènere.

La desigualtat en la imatge que projectem

En la Part II de l'informe presentarem les dades fonamentals sobre la situació actual i les trajectòries del Personal Docent i Investigador, del Personal d'Administració i Serveis i de l'Alumnat. Cal assenyalar, però, que la desigualtat no només és visible mitjançant l'anàlisi detallat de les bases de dades de la UAB, anàlisi que, d'altra banda, és absolutament necessària pel disseny de recomanacions d'actuació contra el sexisme. Ans al contrari, la desigualtat entre dones i homes de la UAB és ja present en la imatge pública que la pròpia universitat ofereix a la societat. Si hi ha un document que la UAB ofereixi a la societat com la seva carta de presentació, com un document que es proposa «reflectir i projectar una imatge» de si mateixa, és el que resumeix la seva situació i les seves aportacions: es tracta de la *Memòria del curs acadèmic*. En aquest document, concretament en la *Memòria del curs acadèmic 2001-2002*, es fa palesa la desigualtat de dones i homes en la nostra universitat.

El compromís explicitat en la memòria és «...reflectir una tasca plural, col·lectiva, per tant no atribuïble exclusivament a les persones i col·lectius que tenen responsabilitats de govern sinó, en el cas d'una universitat com la nostra, a l'actuació de gairebé quaranta mil persones...». Ara bé, el desenvolupament de certes tasques possibilita una esmentada de qui les ha dut a terme, amb nom propi i cognoms. Evidentment, no poden aparèixer tots els noms de les persones vinculades a la UAB, però el fet que alguns sí apareguin suposa un reconeixement indirecte de la importància relativa concedida a la seva aportació. Podem analitzar, per tant, quines són les activitats que donen nom propi als seus actors, i quin és el sexe dels esmentats.

El que dona nom propi a la universitat és, en ordre d'aparició: formar part de l'equip de govern, prendre possessió d'una càtedra o una titularitat (d'universitat i d'escola universitària), participar en activitats organitzades pel Consell Social, tenir un càrrec en la Fundació Universitat Autònoma de Barcelona, realitzar participacions (de tipus no especificat) en actes de la UAB, ser membre del Consell Social, ser presidenta o president o vice-presidenta o vice-president de les comissions del Consell Social, participar en els òrgans de govern, ser degana o degà de facultat, ser directora o director de l'ETSE, de l'EDFC, d'escola universitària o de departament, i per últim, haver llegit la tesi doctoral.

Si aquestes activitats possibiliten ser esmentat pel nom de qui les realitza, ens preguntem ara quin és el sexe dels esmentats. Ho veiem a la taula 10.

Taula 10. Mencions amb nom propi a la *Memòria del curs 2001-2002*

Motiu de la menció	Dones	Homes
Equip de govern actual	2	11
Equip de govern anterior	5	9
Professores i professors que han pres possessió de la càtedra o titularitat	8	34
Participació en activitats organitzades pel Consell Social	5	21
Fundació Universitat Autònoma de Barcelona (càrrecs)	1	9
Participants en actes UAB	4	3
Membres del Consell Social	6	32
Comissions del Consell Social: presidentes i presidents, vice-presidentes i vice-presidents	6	35
Membres dels òrgans de govern	212	452
Deganes i degans de facultat i directors de l'ETSE i de l'EDFC	2	17
Directores i directors d'escola universitària	0	2
Directores i directors de departament	17	45
Lectores i lectors de tesis (06/2001-06/2002)	129	145
Total	397	815

Observem, per tant, que en el document de la UAB més visible per a la societat s'esmenten amb nom propi 397 dones i 815 homes, és a dir, un 67,2% dels esmentats són homes. En aquesta desigualtat poden haver jugat dos factors. En primer lloc, el fet evident que els homes són els que més participen en les activitats que propicien ser esmentats. I en segon lloc, que hi ha un biaix de gènere en la definició d'allò que possibilita una menció. No podem establir aquí quin dels dos factors té preeminència, és a dir, no podem establir fins a quin punt el que passa és que els homes fan «allò que dona nom» o, pel contrari, si «allò que dona nom» és el que fan els homes. En qualsevol cas, quan la UAB es proposa «reflectir i projectar una imatge», reflecteix i projecta una imatge de clara desigualtat entre dones i homes.

El sexisme en la política universitària. Alguns exemples

En els capítols anteriors hem vist les mesures d'acció positiva adreçades a superar la desigualtat dona/home tant pel que fa a la Unió Europea com als espais estatal, autonòmic i local. Tanmateix, pot donar la impressió que són les úniques polítiques existents amb orientació de gènere. Contràriament, bona part de les polítiques en general i les universitàries en particular tenen un marcat biaix de gènere: les dones, com a col·lectiu, en surten malparades. A continuació, exposem tres exemples d'aquesta mena de polítiques universitàries amb impacte d'abast estatal i autonòmic. Prenem com primer exemple dues polítiques que afecten la posició relativa dels diferents àmbits de coneixement: la distribució de crèdits i el grau d'experimentalitat de les titulacions de primer i segon cicle, i la menció de Qualitat en els programes de doctorat. El segon exemple es refereix als criteris de modulació de les carreres acadèmiques del Personal Docent i Investigador (PDI) de les universitats, per tant compromet el valor atribuït a les activitats desenvolupades pel professorat. Finalment, el tercer exemple mostra una política amb conseqüències directes per al professorat: la concessió de les acreditacions per a ser PDI laboral universitari.

La distribució de crèdits i el grau d'experimentalitat de les titulacions universitàries de primer i segon cicle, i la concessió de la menció de Qualitat en els programes de doctorat

La forma habitual de diferenciar els àmbits de coneixement pren com a criteri principal el mètode en què es fa ciència (parlem de ciències *dures* versus ciències *toves*) o bé l'objecte d'estudi (parlem de ciències socials, ciències naturals, ciències de la salut, etcètera). Tanmateix, considerem que una altra possible manera de classificar és el gènere. Assignar gènere a les activitats en general, i als àmbits de coneixement en particular, depèn del criteri que es faci servir per considerar que quelcom és femení o masculí. Nosaltres considerem que, en el cas de la universitat, la variable de referència és la composició de la plantilla de PDI segons el sexe. Si fem servir el criteri de paritat entre sexes (50/50), la situació és prou evident: pel que fa al PDI, tots els àmbits de coneixement de la nostra universitat, són masculins.⁵ Una altra possibilitat és usar un criteri d'equitat referit al context. La distribució del professorat de la UAB per sexes és de 35,9% de dones i 64,1% d'homes. Podem fer servir aquesta proporció com a punt de referència per determinar si un àmbit de coneixement és femení o masculí (en un context general que és, repetim,

5. En el capítol sobre la Segregació espacial del PDI, PAS i Alumnat podem veure amb detall la distribució d'aquests estaments per àmbits, departaments i àrees. Hem de tenir en compte que, si bé en cap àmbit de coneixement hi ha paritat entre sexes o majoria de dones, si desglossem per departaments hi trobem alguns amb majoria de dones (encara que no tingui el mateix impacte sobre el sexisme que els departaments amb majoria d'homes).

Taula 11. Les titulacions de primer i segon cycle impartides a la UAB, agrupades pel gènere dels àmbits de coneixement, la mitjana de crèdits i la mitjana de grau d'experimentalitat

Àmbits de coneixement	Característiques de la titulació			
	Mitjana		Índex ² de desviació	
	Crèdits	Grau d'experimentalitat	Crèdits	Grau d'experimentalitat
Femení (ponderat) ¹	249,8	1,4	-3,0	-11,6
Ciències humanes	268,0	1,5	4,1	-6,6
Ciències socials	238,8	1,4	-7,2	-14,6
Masculí (ponderat) ¹	273,7	2,0	6,3	24,4
Ciències experimentals	265,7	1,9	3,2	16,7
Tecnologies	249,3	2,0	-3,2	20,1
Ciències de la salut ³	319,0	2,3	23,9	41,3
Total	257,5	1,6	-	-

1. L'assignació del gènere als àmbits de coneixement de les titulacions s'ha fet aplicant com a criteri la proporció general de la UAB entre les dones i els homes del PDI.

2. Aquest índex s'ha calculat de la següent manera: (mitjana de l'àmbit - mitjana total)/mitjana total × 100).

masculí), en funció de si la proporció del professorat que en forma part manté la mateixa proporció general de la UAB o no.

Si classifiquem els àmbits de coneixement des d'aquesta perspectiva i ens fixem, per exemple, en la distribució de crèdits i del grau d'experimentalitat de les titulacions, o en la menció de Qualitat en els programes de doctorat, podem identificar indicis d'un biaix de gènere en els àmbits de coneixement. Atorgar crèdits i assignar graus d'experimentalitat a les titulacions o distingir-ne algunes amb mencions de Qualitat és un acte polític en el que s'expressa el valor atorgat als diversos àmbits de coneixement per part de les autoritats competents. Una valoració que es fa des d'un nivell institucional ampli doncs en el primer cas fa referència al nivell estatal i autonòmic (en tant ho determina el MECD i el DURSI respectivament) i en el segon cas al nivell estatal (en tant ho determina l'ANECA) i que s'arrela en el context social del qual formem part. Crèdits, graus d'experimentalitat i mencions de qualitat es tradueixen en una distribució de recursos i una exigència d'esforç i temps diferents per a les titulacions de cada àmbit de coneixement.

Si prenem la política del MECD i del DURSI de distribució de crèdits i graus d'experimentalitat de les titulacions de primer i segon cycle i mirem la seva aplicació a la nostra universitat, sembla que hi ha un biaix de gènere. Les titulacions dels àmbits de coneixement femenins (ponderats) de la nostra universitat (Taula 11) estan infravalorades respecte de la mitjana. Però aquesta infravaloració no té una traducció equivalent en la supervaloració de les titulacions dels àmbits masculins, ja que és més alta. Els recursos que es distribueixen a partir dels criteris dels crèdits i graus d'experimentalitat és, de lluny, molt més favorable als àmbits masculins que als femenins.

Pel que fa a la concessió de la menció de Qualitat en els Programes de Doctorat de les Universitats Públiques i les Universitats Privades sense Ànim de Lucre de l'Estat Espanyol per part de l'ANECA, les coses no canvien gaire. La composició de les comissions avaluadores (Taula 12) posa en evidència l'escassa presència de dones. Són clara-

Taula 12. La concessió de la menció de Qualitat en els programes de doctorat¹. La composició de les comissions per àmbits de coneixement

Àmbits de coneixement ²	Composició ³ de les comissions ⁴		Presidència de la comissió (amb veu i vot)
	Dones	Homes	
Ciències humanes	3	3	Home
Ciències experimentals	1	5	Home
Tecnologies	0	6	Home
Ciències de la salut	2	3	Home
Ciències socials	1	5	Dona
	Total membres comissions: 29		1 dona
Total	24,1% són dones		4 homes

1. Les dades procedeixen de la informació publicada per l'ANECA a través de la seva pàgina oficial www.aneca.es, disponibles el 27 de juliol de 2003. Els documents consultats són: *Manual de procedimiento para la emisión del informe conducente a la obtención de la Mención de Calidad en los Programas de Doctorado*, *Comités del Programa de Mención de Calidad en Programas de Doctorado* i el model de sol·licitud.

2. Ateses les escasses diferències que hi ha entre la tipologia d'àmbits de coneixement que fa servir l'ANECA i la que té establerta la UAB, hem optat per fer servir la de la UAB. Això ens permet mantenir una tipologia homogènia per a tot l'informe i per tant establir comparacions transversals i alhora ens estalvia presentar les dades de forma doble, amb criteris de l'ANECA i de la UAB.

3. El sistema de selecció de les persones que formen part de la comissió ha estat, com declara l'ANECA, el següent: «La selección de los evaluadores de los Comités se realiza de manera transparente y bajo criterios objetivos. Desde la Dirección de la ANECA, se solicitó a todas las Universidades españolas [y al Consejo Superior de Investigaciones Científicas] el envío de una propuesta de profesores de Universidad, de reconocido prestigio docente e investigador, que pudieran formar parte de los Comités de Evaluación. Con todos los candidatos propuestos se elaboró una base de datos a partir de la cual se seleccionaron los evaluadores de los diferentes comités. La selección se ha realizado buscando la participación y representación en los comités del mayor número de universidades posible. Transcurrida la convocatoria, se realizará la renovación de los Comités por mitades» (*Manual de procedimiento para la emisión del informe conducente a la obtención de la Mención de Calidad en los Programas de Doctorado*: 26). Si bé l'ANECA apel·la a principis de transparència i objectivitat, sorprèn que en aquest document que parla del procediment de selecció dels membres de les comissions no sigui més precís.

4. Inclou el president/ta de la comissió.

ment minoritàries en totes les comissions, a excepció de ciències humanes, on la distribució entre dones i homes és la mateixa. A més, dels cinc presidents de comissió només hi ha una dona.

El sistema d'avaluació (Taula 13) és transparent, en tant s'indiquen els criteris d'avaluació i la seva ponderació. En canvi, és opac pel que fa a la justificació dels resultats. No es presenta informació sobre com s'han aplicat els criteris d'avaluació, sobre el perfil de qui obté la Menció i qui no, qüestions aquestes que no faciliten l'argumentació cas que es consideri oportú recórrer la resolució de les mencions. De la mateixa manera que un estudiant té dret a revisar l'examen, a conèixer els criteris d'avaluació i com aquests s'han aplicat, seria lògic pensar que això s'apliqués en tots els processos d'avaluació des de la concessió de mencions de Qualitat a la concessió d'acreditacions de PDI o els ajuts de diversa índole.

La falta de transparència és una forma de fer política, un fet greu si considerem que ens hem dotat d'un règim de relacions democràtiques, on els mecanismes de control són fonamentals. I més greu encara si tenim en compte que formem part d'una societat desigual, per tant, la manca de transparència no afecta tothom per igual.

Taula 13. La concessió de la menció de Qualitat en els programes de doctorat.¹ Publicitat dels criteris i dels resultats

Criteris d'atorgament	S'indiquen
Ordre preferent de criteris	S'indica ²
Grau d'acompliment de cada criteri	No s'indica
Resultats de l'avaluació	S'indiquen ³
Programes de doctorat que sol·liciten l'avaluació	No s'indiquen
Variables de les característiques dels programes de doctorat que han obtingut avaluació positiva	Nom del programa de doctorat Universitat on s'imparteix el programa de doctorat

1. S'han obtingut les dades de la informació que ha fet pública l'ANECA a través de la seva pàgina oficial www.aneca.es. S'ha consultat el 27 de juliol de 2003. Els documents consultats són: *Manual de procedimiento para la emisión del informe conducente a la obtención de la Mención de Calidad en los Programas de Doctorado* i el model de sol·licitud.

2. S'atorga un pes ponderat per a cada criteri.

3. Només les que han rebut l'avaluació positiva.

Taula 14. La concessió de la menció de Qualitat en els programes de doctorat.¹ Resultats de l'avaluació per àmbits de coneixement. Conjunt d'universitats

Àmbit de coneixement ²	Proporció de programes amb avaluació positiva ³
Ciències humanes	9,6%
Ciències experimentals	33,5%
Tecnologies	21,6%
Ciències de la salut	13,2%
Ciències socials	22,2%
Total programes que obtenen avaluació positiva	167 18,2%
Total programes que obtenen avaluació negativa	749 81,8%
Total programes presentats a l'avaluació	916

1. Les dades s'ha elaborat a partir de la informació facilitada per l'Escola de Doctorat i de Formació Continuada i pel document *Resultados del proceso de evaluación de los programas de doctorado presentados a la convocatoria para la obtención de la Mención de Calidad* (de la convocatòria que es va tancar el 17 de març de 2003) elaborat per l'ANECA. S'ha consultat el 27 de juliol de 2003. Les variables que es donen a conèixer en aquest document de l'ANECA són: universitat i nom del programa que han rebut avaluació positiva.

2. Donades les escasses diferències que hi ha entre la tipologia d'àmbits de coneixement que fa servir l'ANECA i la que té establerta la UAB, hem optat per fer servir la de la UAB. Això ens permet mantenir una tipologia homogènia per a tot l'informe i, per tant, establir comparacions transversals, alhora que ens estalvia presentar les dades de forma doble (per a cada tipologia).

3. L'ANECA no indica els programes de doctorat que s'han presentat a la convocatòria, la qual cosa no permet saber quina proporció de programes han rebut una avaluació positiva respecte del conjunt que s'han presentat per àmbits de coneixement.

La manca de transparència es pot prendre com a símptoma d'un possible biaix sexista que s'hagi produït en la primera concessió de mencions de Qualitat. Cal tenir en compte que la menció de Qualitat no és només un distintiu que pot donar més prestigi al programa de doctorat que l'obtingui: el conjunt de programes de doctorat que tinguin la Menció formarà part d'un catàleg públic de Programes de Doctorat de Qualitat. Té també dos efectes econòmics importants: és requisit per a la participació en el programa de convocatòries d'ajut a la mobilitat de professorat i alumnat; de fet, és la segona fase del programa de la concessió de la menció de Qualitat, i és un mèrit per obtenir recursos destinats a les despeses relacionades amb el desenvolupament del programa de doctorat i per a la formació de professorat universitari, especialment en les convocatòries de les beques que tenen aquesta finalitat. Això vol dir que té un impacte en els sistemes de distribució de recursos, en el sentit de potenciar la divisió entre l'excel·lència i la suficiència: si rep més qui acredita menció, suposadament és perquè té més valor la seva oferta. Els recursos diferencials assignats contribueixen a que augmenti la distància entre els que reben menció i els que no la reben, en lloc de potenciar la millora dels programes que encara no cobreen els requisits per obtenir-la.

Si considerem que les comissions estan formades en un 75,9% per homes, és previsible que la mirada de qui avalua sigui una mirada masculina, i és d'esperar que això es manifesti en els resultats de l'avaluació. Des d'aquesta perspectiva, el que mereix un premi especial (Taula 14) és el paquet de les ciències experimentals, tecnologies i ciències de la salut, ja que s'emporten el 68,3% de les mencions de Qualitat, i per tant, el gruix de recursos a distribuir mitjançant les mencions, i és el conjunt d'àmbits on la presència d'homes és més ampla. Tanmateix, el resultat només tenen l'estatut d'indicis, doncs la interpretació de les dades que ha fet públiques l'ANECA requereix conèixer el nombre de sol·licituds presentades, el pes relatiu de cada àmbit de coneixement en el conjunt d'universitats, etc.

En un intent de precisar el sentit de la resolució, l'Escola de Doctorat i Formació Continuada ens ha facilitat les dades dels programes de doctorat que s'han presentat a la menció de Qualitat en la primera convocatòria des de la UAB. La informació referida a la UAB (Taula 15) fa que els indicis que hem avançat en les línies precedents es confirmin un xic més.

Deixem de banda la comparació de les dades de la UAB amb les del conjunt d'universitats que tenen menció de Qualitat, doncs les diferències per àmbits de coneixement responen, en primer terme, al seu pes en cada universitat. És de tots conegut que cada universitat ha tingut una configuració històrica específica que l'ha fet especialment oberta a uns determinats àmbits, i no a uns altres. Si ens fixem en el pes actual del sexisme pel que fa a la relació entre efectius de professors i de professors per àmbit de coneixement, veiem que qui més contribució fa al sexisme és el paquet de ciències de la salut, ciències experimentals i tecnologies, que acumulen un 69,2% del sexisme a la nostra universitat (Taula 16). L'avaluació dels programes de doctorat de la UAB per la menció de Qualitat dibuixa una jerarquia força clara. El que rep més valor és precisament l'àrea de les ciències de la salut i de les ciències experimentals. Les ciències socials i les ciències humanes són a una distància de més de 40 punts. Això no vol dir que el bloc de ciències socials i ciències humanes no sigui també sexista, o ho sigui poc. Vol dir que hi contribueix menys que el paquet de ciències experimentals i ciències de la salut. El sexisme que es practica a les denominades *ciències toves* no és tan dur com el de les denominades *ciències dures*.

Taula 15. La concessió de la menció de Qualitat en els programes de doctorat.¹

Resultats de l'avaluació per àmbits de coneixement. UAB

Àmbit de coneixement ²		Programes amb avaluació positiva	Programes amb avaluació negativa
Femení (ponderat) ³	n	6	24
	%f	20,0	80,0
Ciències humanes	n	2	10
	%f	16,7	83,3
Ciències socials	n	4	14
	%f	22,2	77,9
Masculí (ponderat) ³	n	16	10
	%f	61,5	38,5
Ciències experimentals	n	5	3
	%f	62,5	37,5
Tecnologies	n	0	1
	%f	0	100
Ciències de la salut	n	11	6
	%f	64,7	35,3
Total de programes	n	22	34
	%f	39,3	60,7

1. Les dades s'han elaborat a partir de la informació que ens ha facilitat l'Escola de Doctorat i de Formació Continuada i del document *Resultados del proceso de evaluación de los programas de doctorado presentados a la convocatoria para la obtención de la Mención de Calidad* (de la convocatòria que es va tancar el 17 de març de 2003) elaborat per l'ANECA. S'ha consultat el 27 de juliol de 2003. Les variables que donen a conèixer en aquest document de l'ANECA són: universitat i nom del programa que ha rebut avaluació positiva.

2. Donades les escasses diferències que hi ha entre la tipologia d'àmbits de coneixement que fa servir l'ANECA i la que té establerta la UAB, hem optat per fer servir la de la UAB. Això ens permet mantenir una tipologia homogènia per a tot l'informe i, per tant, establir comparacions transversals, i alhora que ens estalvia presentar les dades de forma doble (per a cada tipologia.)

3. L'assignació del gènere als àmbits de coneixement de les titulacions s'ha fet aplicant com a criteri la proporció general de la UAB entre les dones i els homes del PDI.

Taula 16. Aportació dels àmbits de coneixement al sexisme. UAB

Àmbit de coneixement	% dones	Sexisme*
Ciències humanes	44,6	-6,1
Ciències experimentals	28,1	-19,1
Tecnologies	19,3	-12,7
Ciències de la salut	35,4	-35,8
Ciències socials	38,3	-25,7
Total	35,9	-100

* L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula «Sexisme = (núm. professores – núm. professors de cada departament, àrea o àmbit / núm. Professors – núm. Professores del total de la universitat) × 100». Els signes negatius indiquen que l'àmbit aporta més homes que dones, i els positius, que aporta més dones que homes.

La legislació universitària de les carreres acadèmiques del Personal Docent i Investigador. 1970-2003

Dels diferents aspectes que regula la legislació universitària, ens fixem en els que tenen una incidència directa en la modulació de les trajectòries laborals del PDI. En concret, hem analitzat la definició legal de les formes de contractació, dels requisits i dels mecanismes de selecció de PDI, i si s'hi deriva algun biaix sexista.

Cal recordar que, a diferència de la contractació del Personal d'Administració i Serveis (PAS), les universitats tenen un nombre limitat de categories de contractació de PDI que són regulades per llei. Això té una incidència força important en l'establiment de les carreres acadèmiques que, en certa mesura, recau més enllà de l'àmbit de decisió de la pròpia universitat. Si bé en el cas del PAS cada universitat pot generar i eliminar categories de contractació, com a resultat de les seves polítiques específiques de personal, en el cas del PDI aquesta possibilitat no hi és. No obstant això, no hem de pensar que la Universitat esdevingui el braç executor d'una política de contractació de PDI aliena en tant que decidida en un altre àmbit, el parlamentari, i formalitzada en lleis d'obligat compliment.⁶ El marge d'actuació de cada universitat és evident;⁷ tanmateix, té unes regles de joc més restringides per al PDI del que disposa per al PAS. En aquest apartat, el que volem és prendre en consideració alguns aspectes específics d'aquestes regles de joc. Ens fixem en les normatives de PDI que es desprenen de les polítiques universitàries estatals i, quan s'escau, autonòmiques durant el període 1970-2003. No tenim en compte les parts de l'articulat que fan referència a altres assumptes com ara el govern de la universitat, l'organització dels estudis, etc.

Podem afirmar que la legislació universitària del període 1970-2003 ha experimentat una intensa transformació en el pes relatiu atorgat a la docència i a la recerca com a principals requisits i mèrits per a accedir a una carrera acadèmica estable i desenvolupar-la. En la LGE (1970), es dona rang de llei a la titulació, a l'experiència docent o investigadora i a la formació per a la docència. Amb la LRU (1983), es passa a donar rang de llei al requisit de la titulació, i la docència i la recerca esdevenen objecte d'avaluació durant el concurs oposició que queda definit en normatives de rang inferior. Amb la LOU (2001), la docència i la recerca esdevenen objecte de doble avaluació. Pel cas de la via funcional, a través de l'habilitació (si bé amb pes desigual, doncs la recerca esdevé l'últim exercici eliminatori) i del concurs d'accés (que defineix cada universitat en els seus estatuts). Pel cas de la via laboral, a través de l'acreditació i el concurs d'accés (que també defineix

6. Cal no oblidar que un dels actors en l'elaboració d'aquest marc legal ha estat la pròpia Universitat. En especial, els seus equips de govern i les diverses formes de representació del PDI. Exemple d'això va ser la transitòria de la LRU que establia les proves d'idoneïtat, o, en el cas de la LOU o de la LUC, la creació de les agències d'avaluació del sistema universitari, en les quals hi és representada (l'actual rector de la UAB, Dr. Lluís Ferrer, és president del Comitè Nacional d'Accreditació de l'ANECA).
7. Un exemple d'aquesta doble vessant del marc legal, que restringeix els marges d'acció i alhora genera actuacions que el superen, és la política de contractació del professorat substituït que durant força anys ha caracteritzat aquesta universitat. La figura que s'ha fet servir des que es va aprovar la LRU fins ara ha estat la d'associat/da, si bé la seva definició en l'esmentada llei no indica en cap moment que es faci servir amb aquesta finalitat. És un exemple de com, per una banda, la llei limita, atès que la Universitat no pot crear figures de contractació que es puguin ajustar a les seves polítiques, i per una altra és la base d'una enginyeria contractual que permet resoldre les necessitats laborals, eixamplant en la pràctica la definició del contingut d'unes categories contractuals més enllà del que preveu per la llei.

cada universitat en els seus estatuts). Tant en el cas de l'habilitació com en el de l'acreditació, la docència i la recerca són mèrits (on la recerca té un valor preferent) que, si són avaluats positivament, satisfan un dels requisits de participació en els concursos amb rang de llei. Amb la LUC (2003), que només pot legislar sobre la via laboral, la recerca pren més protagonisme que la docència en el procés d'obtenció d'un contracte estable, amb plena capacitat docent i investigadora. Només és la recerca, la que és objecte d'acreditació per l'AQU, que en cas positiu permet aconseguir amb un dels requisits amb rang de llei necessaris per poder accedir al concurs.

Si no entrem en el detall dels criteris d'avaluació de les habilitacions i de les acreditacions on, per exemple, la formació per a la docència universitària apareix com un criteri més dins d'un ampli ventall, el que sembla evident és que les diverses transformacions legislatives universitàries han anat modificant el pes atribuït a la recerca *versus* la docència. Un element que ens pot ajudar a copsar aquestes transformacions és fixar-se en l'ordre de prelación dels criteris d'avaluació (encara que sigui en un àmbit tan general com el de la llei. En un extrem trobem, a part de la titulació, la docència o la recerca, però en tot cas la formació en la docència com una qüestió central a l'establir els requisits per poder concursar (LGE) i en l'altre, tot i simplificant, a banda de la titulació i experiència docent (per la qual no s'exigeix l'acreditació oficial), l'Acreditació de Recerca (LUC).

El procés d'accés a una carrera acadèmica estable i de plena capacitat docent i investigadora es fa més complex, i ens preguntem sobre l'impacte de gènere de la nova normativa. Tal com es mostra en l'apartat sobre l'anàlisi de la situació de la UAB, les trajectòries laborals del PDI tenen un marcat caràcter de gènere, que es fa especialment visible en el sedàs que implica passar de professorat ajudant a professorat titular d'universitat,⁸ on, amb dades de plantilla de gener de 2003, la proporció de dones passa del 51,0% al 37,3%. Res no ens fa pensar que els nous sistemes siguin neutres, la situació actual de les dones a la universitat ens fan anticipar que tindran un impacte sexista, atès que l'orientació de la carrera acadèmica dels homes s'acosta més al requisits de la nova llei que no pas la de les dones. La LUC fa més explícit el que la LOU no feia evident: l'accentuació de la recerca per damunt de la docència com a element clau per establir la pròpia carrera acadèmica, en un context on la recerca és un aspecte central en les carreres dels homes, que es pot dur a terme a costa que la docència sigui central en les carreres de les dones.

Cal demanar-se com es justifica el fet que en aquest model universitari que es fixa com a meta l'excel·lència, la docència esdevingui un element valorat de forma secundària respecte a la recerca. El criteri d'excel·lència és recolza en un fet elemental i de conseqüències que poden ser devastadores. Es tracta d'un criteri excloent, atès que els termes d'avaluació dels mèrits són per ells mateixos extremament selectius. També és un criteri privatitzador, ja que els resultats són generalment producte d'un esforç col·lectiu i, en canvi, només apareix com a excel·lent una minoria gràcies a l'activitat del conjunt de la comunitat universitària, a no ser que afirmem una concepció del treball universitari com a resultat de la suma d'individualitats aïllades, la qual cosa no és el cas. És més, no és clar que l'excel·lència d'uns quants sigui garantia d'una universitat de qualitat. No hem d'oblidar que l'excel·lència és sempre d'unes quantes individualitats, mai de tota una comu-

8. Encara no hi ha dades sobre l'aplicació de la via laboral.

Taula 17. La relació jeràrquica entre les categories de Professorat Docent i Investigador laboral permanent. LUC, 2003

Les categories de PDI laboral establertes a la LUC ordenades jeràrquicament per requisits i retribucions					
Categories	Dedicació	Finalitat	Requisit	Sous anuals ¹	Diferència entre els sous
Professorat catedràtic	A temps complet i caràcter permanent	Activitat docent i investigadora	Acreditació de Recerca Avançada (AQU)	43.000 euros ²	7.000 euros més que el P. agregat 17.000 euros més que el P. col·laborador
Professorat agregat	A temps complet i caràcter permanent	Activitat docent i investigadora	Acreditació de Recerca (AQU)	36.000 euros ²	7.000 euros menys que P. catedràtic 10.000 euros més que el P. col·laborador
Professorat col·laborador	A temps complet i caràcter permanent (pot ser també temporal)	Activitat docent	Informe Favorable (AQU) de l'activitat docent	26.000 euros ²	17.000 euros menys que el P. catedràtic 10.000 euros menys que el P. agregat

1. Les retribucions són les aprovades de forma provisional pel Consell Executiu de la Generalitat en un Acord de Govern de maig del 2003.

2. Indiquem els sous màxims per a cada categoria (tots impliquen disposar del títol de doctor/a; en el cas del Professorat col·laborador, per qui no disposi del títol de Doctor/a el sou màxim indicat és de 20.000 euros. Cada sou està format per les «retribucions bàsiques» i el «complement de categoria». A aquestes retribucions s'hi poden sumar el «complement per mèrits docents i investigadors», el «complement específic» i el «complement per càrrec acadèmic o de gestió».

nitat, en tant el que s'estableix és un *ranking* a partir d'uns criteris més o menys discutibles i, probablement, sexistes. Més aviat caldria invertir els termes. Si volem una universitat de qualitat, cal assegurar-se que el conjunt acreditat sigui suficientment competitiu, i que acreditar la suficiència comporti una tasca de millora permanent. El camí elitista nodreix el fitxatge de *figures*, més interessades en elevar la seva cotització personal que en el millorament de la universitat que els ha obert les portes. L'excel·lència no és per si sola ni rebutjable ni desitjable, atès que tant pot tenir una funció elevadora de la qualitat, com pot prendre la universitat com a trampolí de realització d'interessos personals.

Un element que podria confirmar encara més aquesta tendència a situar la recerca per sobre de la docència és la pròpia relació jeràrquica entre les categories de professorat contractat laboral a temps complet i amb caràcter permanent que estableixen la LOU i la LUC. Si ens fixem en el model elaborat a la LUC (Taula 17), tant des del punt de vista del que s'exigeix per a ser contractat en alguna d'aquestes figures, com de les retribucions corresponents, es dibuixa una jerarquia on la categoria de professorat col·laborador, que és bàsicament una figura per impartir només docència, és la que ocupa la posició més baixa. La de professorat catedràtic laboral figura on es valora sobre tot l'excel·lència investigadora, és la que ocupa la més alta. La categoria de professorat agregat

es troba en una posició intermèdia, que no equidistant, doncs és més propera a la de professorat catedràtic en requisits, exigències i retribucions. Des del punt de vista de les retribucions, val menys el professorat col·laborador que el catedràtic. Si prenem la retribució com a indicador del valor de la persona que la percep, i de l'esforç que comporta el desenvolupament de les seves qualitats, de la política salarial es desprèn que la producció d'un professor/a col·laborador o el valor del seu treball és inferior en 17.000 euros al d'un professor/a catedràtic, per l'Acord de Govern del Consell Executiu de la Generalitat de Catalunya del maig del 2003. D'aquest model es pot deduir que es requereix menys esforç per produir professorat dedicat només a la docència que per produir professorat dedicat bàsicament a la recerca. El professorat catedràtic laboral també ha d'impartir docència, però no és decisiva per assolir aquesta categoria. La promoció passarà per l'excel·lència investigadora. Hom cobrarà més perquè els esforços s'han dedicat a produir-se com a investigador excel·lent, no pas com a docent excel·lent, o les dues coses alhora.

Tal i com es declara en els estatuts de les universitats i en les lleis universitàries vigents, una de les tasques fonamentals de la Universitat és la formació dels joves (per tant, la docència), condició que obre la porta a importants contradiccions. Per poder concursar, cal tenir una acreditació oficial; com que aquesta, bàsicament, és de recerca, el model suggereix que els esforços es dediquin de forma preferent a la recerca i no a la docència. Si a això afegim els actuals requisits en la composició dels membres de les comissions que resolen els concursos, la preferència de la recerca per damunt de la docència esdevé encara més visible: s'exigeix el reconeixement formal de l'activitat investigadora d'aquells/es que poden formar part d'una comissió, mitjançant els trams de recerca, el nombre mínim dels quals varia en funció de la categoria de la plaça a concurs.

La relació jeràrquica entre docència i recerca és prou clara: si algú vol fer carrera acadèmica cal que doni prioritat a la segona per damunt de la primera. És poc eficaç prioritzar la docència a la recerca, com també combinar equilibradament l'una i l'altra (vegeu Taula 18). Com veurem en els darrers capítols, la diversitat d'estratègies per dedicar esforços a la recerca i a la docència té efectes desiguals per a dones i homes. Els trams de recerca, la publicació d'articles i la participació en recerques són una activitat masculina, per tant, de manera indirecta el que es fa és consolidar la promoció dels homes enfront de les dones; recordem que al gener del 2003 les professores titulars d'universitat són 37,3% i les catedràtiques d'universitat el 21,4%.

A més, si els esforços es dediquen de forma preferent a la recerca, la docència se'n pot ressentir. En aquest context potser no és sorprenent que l'avaluació de l'activitat docent dels catedràtics/ques d'universitat sigui de 2,8 sobre 5 punts de mitjana, inferior a la dels titulars d'universitat, que és de 3 sobre 5 punts de mitjana. Tanmateix, la categoria de catedràtics/ques d'universitat és a la que la comunitat universitària i la societat en general atorga un major reconeixement acadèmic i per tant seria d'esperar no tant que tingués la mateixa puntuació que el professorat titular d'universitat, sinó que la hi tingués superior. Se suposa que el personal de PDI que arriba a aquesta categoria és el més ben preparat, amb una llarga experiència i amb les millors condicions de treball que pot oferir la universitat pública. Tot plegat l'hauria de situar en la millor posició per desenvolupar l'activitat docent.

Les contradiccions es fan encara més evidents si ens fixem en la declaració d'intencions que apareix a la LUC, en la *Disposició addicional vuitena*, que diu: «el departament competent en matèria d'universitats, i les universitats, han de promoure accions

Taula 18. La relació entre docència i recerca en les fases del procés de promoció del PDI, expressada en la legislació universitària. Un exemple

Fases del procés de promoció des de la categoria de Titular d'universitat a Catedràtic/a d'universitat (i equivalents) per els exercicis del concurs públic. El cas de la LOU					
Llei en vigor*	Categoria	Exercicis		Categoria	
LOU (2001)	Titular d'universitat	HABILITACIÓ ESTATAL 1R EXERCICI: Presentació debat del Currículum <i>Docent</i> i <i>Investigador</i> 2N EXERCICI: Exposició i debat d'un <i>Treball de Recerca</i> original i inèdit (realitzat en solitari o com a director/a)	CONCURS UAB EXERCICI: Exposició oral i debat sobre l'adequació del candidat/a als criteris d'adjudicació de la plaça expressats a la convocatòria	Preval la recerca	Catedràtic/a d'universitat

* No s'inclou en aquesta taula la LUC, doncs a 15 de juliol de 2003 no s'ha desenvolupat encara la figura de professor/a contractat/a catedràtic/a.

per tal d'assolir la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones en tots els àmbits universitaris». El que aporta certa llum és precisament el títol de la *Disposició addicional vuitena*: «Perspectiva de gènere», però en un sentit diferent al que probablement l'ha inspirat: aquesta llei (com de fet les anteriors) té perspectiva de gènere, però de gènere masculí.

Si el sistema de contractació de PDI destina recursos per a la valoració i premia l'activitat predominantment masculina (recerca), és previsible que el sedàs que indicàvem anteriorment en el pas de professorat ajudant a titular d'universitat i de titular a catedràtic/a d'universitat pugui animar a la deserció de les dones, especialment les que no tenen contractes permanents. Per tant, pot contribuir a una creixent masculinització del PDI, en un context estudiantil feminitzat, o a l'estancament del procés d'equiparació de les professores i els professors pel que fa al seu nombre. Construir un model universitari que frustri les aspiracions de les dones per la ponderació que s'hi fa dels diferents requisits de la carrera acadèmica no és precisament el millor context educatiu. Amb les reivindicacions feministes que des dels anys seixanta s'han dut a terme, i els coneixements actuals propiciats pels estudis de gènere (des dels anys setanta), no es pot al·legar ignorància de la desigualtat de les dones. Cal que el sexisme sigui objecte d'un profund debat en el si de la comunitat universitària per tal d'acordar mecanismes de superació de la desigualtat. Tancar els ulls a aquest problema només pot ser interpretat com a una estratègia intencional i no pas com a ignorància. I això vol dir sostenir i projectar un model d'universitat fonamentat en el malestar i la frustració de les dones. Aquestes no són les millors condicions per educar, ni el millor clima per tal que la universitat faci una aportació al benestar i millorament de la societat. La nostra universitat es troba davant del desafiament de desenvolupar una política de contrapès a les implicacions sexistes de la normativa universitària que hem apuntat.

La concessió d'acreditacions del Personal Docent i Investigador laboral universitari

L'últim exemple que prenem en consideració és el biaix de gènere en les polítiques universitàries que tenen un impacte especial a nivell individual: el sistema d'acreditació. Com hem vist en l'apartat anterior, l'actual legislació universitària obliga a obtenir una acreditació de PDI per poder optar a una carrera acadèmica laboral estable en les universitats públiques i en les privades sense ànim de lucre de l'Estat espanyol. Aquestes són atorgades per l'ANECA. Parlem d'un aspecte que té repercussió directa en cadascun de nosaltres, doncs del que es tracta és de condicions de treball, formes de promoció, drets i deures laborals, etc. Per tant parlem d'una normativa que, per la seva importància, hauria d'aplicar-se amb la màxima transparència i responsabilitat. Tanmateix, això no es compleix en grau suficient. Es tracta d'una política que s'aplica en condicions encara més sexistes (Taula 19) que les constatades en el cas de la menció de Qualitat en els programes de doctorat. Només l'11,9% dels membres de les comissions d'avaluació són dones.

Taula 19. La concessió d'acreditacions de PDI laboral de les universitats.¹ La composició de les comissions per àmbits de coneixement

Àmbits de coneixement ²	Composició ³ de les Comissions ⁴		Presidència de la Comissió (amb veu però sense vot)
	Dones	Homes	
Ciències humanes	2	6	Home
Ciències experimentals	1	7	Home
Tecnologies	0	10	Home
Ciències de la salut	1	7	Home
Ciències socials	1	7	Home
Total	Total membres comissions: 42		0 dones
	11,9% són dones		

1. Dades obtingudes de la pàgina oficial de l'ANECA, www.aneca.es consultada el 27 de juliol de 2003. Els documents considerats són: *Manual de procedimiento para la emisión de evaluación o informe para la contratación de profesorado universitario, Comités del Programa de Evaluación del Profesorado* i el model de sol·licitud.

2. Donades les escasses diferències que hi ha entre la tipologia d'àmbits de coneixement que fa servir l'ANECA i la que té establerta la UAB, hem optat per fer servir la de la UAB. Això ens permet mantenir una tipologia homogenia per a tot l'informe, i per tant establir comparacions transversals, alhora que ens estalvia presentar les dades de forma doble (per les dues tipologies).

3. El sistema de selecció de les persones que formen part de la comissió ha estat, segons l'ANECA, el següent: «La selecció de los miembros de los Comités se ha realizado de manera transparente y bajo criterios objetivos. Desde la Dirección de la ANECA, se solicitó a los Rectores de todas las Universidades españolas, el envío de una propuesta de hasta un máximo de veinticinco profesores de su Universidad de reconocido prestigio docente e investigador que pudieran formar parte de los Comités de evaluación de este Programa. Enviaron sus propuestas todas las Universidades, con las excepciones de las Universidades públicas de Almería, Girona, Lleida y Rovira i Virgili. Con todos los candidatos propuestos se elaboró una base de datos de la que se seleccionaron los miembros de los diferentes Comités. La selección se ha hecho buscando la participación y representación en los Comités del mayor número de Universidades posible. Un tercio de los miembros de cada Comité se renovará cada año, utilizando para su selección la base de datos que contiene las propuestas enviadas por las Universidades españolas, de modo que a lo largo del tiempo se incorporen al Programa el mayor número de evaluadores posible de entre los propuestos por las Universidades» (*Manual de procedimiento para la emisión de evaluación o informe para la contratación de profesorado universitario*: 39). Si bé l'ANECA apel·la a principis de transparència i objectivitat, sorprèn que aquest document que parla del procediment de selecció dels membres de les comissions no sigui més precís.

4. Inclou el president/ta de la comissió.

Taula 20. La concessió d'acreditacions del PDI laboral de les universitats.¹ Publicitat dels criteris i dels resultats

Criteris d'atorgament	S'indiquen
Ordre preferent de criteris	S'indica ²
Grau d'acompliment de cada criteri	No s'indica
Resultats de l'avaluació per tipus d'acreditació sol·licitada	No s'indiquen
Resultats de l'avaluació per característiques de les persones avaluades	S'indiquen
Variables de les característiques de les persones avaluades que es donen a conèixer	Mitjana de les sol·licituds presentades per cada persona Tipus d'avaluació rebuda (positiva o negativa) Sexe Sexe per tipus d'avaluació rebuda Edat Edat per tipus d'avaluació rebuda Comunitat autònoma Universitat on treballa el sol·licitant Categoria professional Categoria professional per tipus d'avaluació rebuda

1. Dades obtingudes de la pàgina oficial de l'ANECA, a través de la seva pàgina oficial www.aneca.es. S'ha consultat el 27 de Juliol de 2003. Els documents disposats són: *Manual de procedimiento para la emisión de evaluación o informe para la contratación de profesorado universitario*, *Informe sobre el programa de evaluación del profesorado* (amb data 9 de maig de 2003) i el model de sol·licitud.

2. No s'atorga un pes ponderat per a cada criteri. Es tracta d'una ordenació de preferències sense més especificacions.

Cal afegir que no s'indica la ponderació de criteris, i els resultats publicats són parcials (Taules 20 i 21). Es dona informació de les proporcions de dones i homes pel conjunt de persones que han presentat sol·licitud i pel conjunt de persones que han obtingut avaluació positiva, la qual cosa és útil però no suficient. Les estadístiques no es presenten desglossades pel tipus d'acreditació sol·licitada,⁹ fet que no facilita veure'n l'impacte per sexe del sistema d'atorgament d'acreditacions en l'accés a una carrera acadèmica estable. Aquest dèficit informatiu dificulta la posada en marxa de mecanismes de control per part de la comunitat universitària i, atesa la desigualtat de les dones, aquest dèficit informatiu té un impacte sexista.

Conclusió

El sexisme configura les polítiques universitàries tant institucionalment com personalment i genera malestar i patiment evitable, en primer lloc per a les dones, però també per la comunitat universitària en general, tant des del punt de vista educatiu com de la recerca

9. Recordem que els diversos tipus d'acreditació impliquen deures i drets laborals diferents. Pel sistema universitari públic, l'única mena d'acreditació que dona accés a un contracte indefinit és la de contractat/da doctor/a. La d'ajudant doctor/a és podria considerar el pas previ a un contracte indefinit. L'acreditació de professor/a col·laborador/a pot ser fix o temporal i amb finalitat bàsicament docent.

Taula 21. La concessió d'acreditacions del PDI laboral de les universitats.¹ Resultats de l'avaluació

Sol·licituds que l'ANECA ha rebut fins el 9 de maig de 2003	3.523
Sol·licituds avaluades a 9 de maig de 2003	2.265 (64, 3%)
Persones que han presentat sol·licituds d'avaluació i han estat avaluades ³ a 9 de maig de 2003	1.265
Mitjana de sol·licituds avaluades per persona	1,79
Proporció de dones del conjunt de persones avaluades	44,1%
Proporció de persones que han rebut avaluació positiva	69%
Proporció de dones que han rebut avaluació positiva del conjunt de dones avaluades	67,6%
Proporció d'homes que han rebut avaluació positiva del conjunt d'homes avaluats	70,2%
Proporció de dones que han rebut avaluació positiva del conjunt de persones avaluades positivament	43,2%
Interval d'edat que concentra més persones que han estat avaluades positivament	25-34 anys (49,5%)
Interval d'edat que concentra una proporció més alta d'avaluacions positives	35-44 anys (73,3%)
Categoria professional que concentra més persones que han estat avaluades positivament	Professor/a universitari/a associat (48,6%)
Categoria professional que concentra una proporció més alta d'avaluacions positives	Professor/a universitari/a ajudant (80,1%)

1. Les dades s'han elaborat a partir del document *Informe sobre el programa de evaluació del profesorado* (amb data 9 de maig de 2003), fet per l'ANECA. S'ha consultat el 27 de juliol de 2003. Les variables que donen a conèixer són: Sol·licituds rebudes, Sol·licituds que han estat avaluades (no diferencia les que tenen avaluació positiva de les negatives), Mitjana de sol·licituds per persona, Persones que han obtingut avaluació positiva i negativa per sexe, per edat i per categoria professional amb la que està contractada la persona que sol·licita l'avaluació, Comunitat autònoma, universitat. En cap cas no es diferencia per la mena d'acreditació atorgada. Al no facilitar les dades per tipus d'acreditació, no podem establir un perfil de les acreditacions aprovades per les característiques de qui les sol·licita. Recordem que la LOU estableix 4 figures de contractació de PDI laboral que requereixen acreditació per part de l'ANECA o de les Agències d'Avaluació autonòmiques. Aquestes són: professor/a contractat/a, doctor/a, professor/a ajudant doctor/a, professor/a col·laborador/a i professor/a d'universitat privada.

3. Cada persona pot presentar més d'una sol·licitud. Recordem que cada figura de PDI laboral per a la qual es demana l'acreditació requereix una sol·licitud específica.

(en tant que pateix un biaix androcèntric). Si la nostra comunitat universitària pren el compromís ferm d'eliminar el sexisme, una de les tasques que hauria de tenir en compte és la d'elaborar actuacions compensatòries dels efectes que es deriven del context institucional sexista (expressat en la política i la legislació estatal i autonòmica). El paper de contrapès que hauria de tenir la nostra universitat hauria de dirigir-se tant cap als efectes sexistes que tenen un impacte immediat en la nostra universitat com en el conjunt d'universitats de l'Estat espanyol i en els diversos òrgans de coordinació universitària, a través de les instàncies competents. Apel·lar al context sexista de la nostra universitat hauria de servir per mitigar-ne els efectes, i no pas per convertir-lo en pretext de l'immobilisme i la incapacitat d'acció de la nostra comunitat universitària.

Propostes d'acció encaminades a la superació del sexisme

En aquest capítol presentem un conjunt de propostes d'acció per a la superació del sexisme a la nostra universitat. Comencem per reflexionar sobre les motivacions que ens poden estimular a l'aplicació d'actuacions contra el sexisme. A continuació, exposem el diagnòstic de la situació del PDI, PAS i Alumnat i, arribats a aquest punt, proposem els objectius fonamentals, els nivells i responsables de les intervencions i el tipus de polítiques que calen per tal d'abastar-los.

Marc d'actuació

L'article 8 dels nostres Estatuts ens marca com a fita «promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en les seves normes d'autogovern.» La promoció de la igualtat conté dues creences implícites: assumir que hi ha desigualtat, i afirmar que la desigualtat no és acceptable. A la Part II evidenciem la desigualtat i mostrem indicis de discriminació en els tres col·lectius que componen la Universitat: el PDI, el PAS i l'Alumnat, que justifiquen els plantejaments i les propostes que es presenten a continuació. Voldríem, però, no donar per descomptat el significat de l'expressió «igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones» que recull els nostres Estatuts, atès que la intervenció política pot implicar models de justícia diferents. Els principals models són el d'igualtat en les oportunitats i el d'igualtat en els resultats. L'article 8 dels nostres Estatuts s'orienta cap a una concepció mixta de la justícia. Afirma una concepció de la justícia compromesa amb la igualtat d'oportunitats, la qual cosa implica denunciar les lleis discriminatòries que impedeixen que les dones estudiïn qualsevol carrera universitària, ocupin places de docència i investigació o administració a la uni-

Article 8. Promoció de la igualtat entre homes i dones

- 1. La Universitat, seguint principis i normes internacionals, comunitàries i internes, es compromet a promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en les seves normes d'autogovern.*
 - 2. Els àmbits que cal abordar són:*
 - a) L'accés en igualtat de condicions a l'ensenyament i la recerca universitaris.*
 - b) L'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional dins la Universitat.*
 - c) L'organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere, especialment tenint en compte la conciliació entre la vida professional i familiar.*
 - d) La promoció de la perspectiva de gènere en els continguts dels ensenyaments i de la recerca.*
 - e) La promoció de la representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions dins la Universitat.*
-

versitat, o es promoguin en paritat amb els homes. En aquest cas, es fixa l'atenció en eliminar els obstacles legals, en harmonia amb l'ordenament jurídic europeu, espanyol i català.

L'article 8 també afirma la norma de justícia referida a la igualtat en els resultats. Més enllà dels obstacles legals, es reconeix que la situació de partida és de privilegi relatiu. Quan la norma de justícia s'orienta als resultats, cal implementar accions compensatòries d'injustícies passades o neutralitzadores dels efectes d'un context més ampli marcat pel sexisme. Accedir a la universitat en igualtat de condicions en tant que estudiant o treballadora, requereix compensar les injustícies passades, algunes de les quals poden haver estat alienes a la universitat. Des d'aquesta visió de la justícia adquireixen preeminència les accions afirmatives. La justícia cerca corregir les desigualtats passades, i no únicament evitar les futures.

Tanmateix, definir la desigualtat entre dones i homes tant en termes de desigualtat d'oportunitats com de desigualtat de resultats, no recull un tercer aspecte de la definició del problema. Quan s'adopta una perspectiva de gènere, es constata que la posició privilegiada dels homes és el resultat d'una transferència de recursos de les dones als homes, pel fet que bona part de les tasques que realitzen les primeres contribueixen a que augmenti el temps a disposició dels segons. La divisió sexual del treball social comporta que les dones s'ocupin d'atendre les necessitats de la família en el seu conjunt, i molt especialment de la cura dels malalts, dels vells i de les criatures, a banda que tinguin o no una feina remunerada. Aquesta organització productiva comporta una transferència de recursos, ja que quant més s'ocupa la dona dels dependents, menys es pot ocupar d'ella mateixa, de la seva carrera professional i de defensar els seus interessos. En el cas de la nostra comunitat universitària ens hem demanat si es produeix transferència de treball de les dones cap als homes, no tan sols en termes de la relació entre el treball que duem a terme en la universitat i en les nostres famílies, sinó també internament, si hi ha transferència entre les dones i els homes que treballen a la universitat. Les dades de que disposem apunten a l'existència d'indícis que es produeix alguna mena de transferència de treball en detriment de les dones.

Des d'aquesta tercera perspectiva, l'empobriment relatiu de les dones és el producte d'un sistema de relacions. La definició del problema no apel·la a la justícia distributiva, sinó a transformacions estructurals que depenen de l'accés al poder de definir el marc de les relacions mateixes. Pel que fa a la UAB, implica situar com a objectiu preferent la participació de les dones en la presa de decisions sobre les finalitats de la nostra universitat, sobre allò que és necessari i superflu en la docència i la recerca, sobre l'assignació de recursos, sobre la gestió de la universitat, sobre l'accés al PDI i al PAS, sobre la promoció professional, sobre el contingut dels estudis, sobre les vies d'accés i sobre la producció de titulacions pròpies.

Quan en els nostres estatuts ens proposem «La promoció de la representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions dins la Universitat», en el fons definim el problema en termes de poder i entrem en el terreny dels interessos i del seu conflicte, del territori de les oposicions, de les lluites i aliances, i dels instruments i recursos que es posaran en joc en la lluita pel progrés de la nostra concepció d'universitat, docència i recerca. La participació de les dones en els òrgans de presa de decisions i control és una qüestió de legitimitat democràtica tant en termes substantius com de procediment. Des del punt de vista de democràcia substantiva, és inexcusable la presència de les dones, per la defensa dels seus drets de ciutadania i per l'interès que comporta incloure les necessitats, els desigs, les preferències i les demandes del grup social responsable d'atendre personalment les necessitats de la població dependent. L'accés de les dones a

l'exercici del poder, però, no és garantia que es posi en qüestió el sexisme. Les pràctiques socials tenen impacte en la constitució de les subjectivitats i pot ser que aquelles dones disponibles per a tasques polítiques, disponibles per a l'exercici del poder, siguin poc sensibles a les dificultats que origina a les dones la divisió sexual del treball i, per tant, no defensin una concepció de la universitat sensible a l'existència del sexisme en la nostra societat.

Les posicions de les dones com a col·lectiu respecte dels homes, també com a col·lectiu, a més d'estar contraposades, perjudiquen les dones. Podem parlar de conflicte d'interessos, doncs entenem que la formació d'aquests interessos ve emmarcada per la història i les experiències vitals de les persones. Així, els interessos sobre els processos bàsics de la vida social es diferencien per grups: per les condicions de vida i les formes de participació social. Aquestes fragmentacions, contraposicions i àdhuc antagonismes, són presents en la nostra comunitat universitària de la mateixa manera que en la societat en el seu conjunt. El que aquí ens ocupa en primer terme és precisament la tensió en les relacions entre dones i homes creuada per la pròpia organització estamental de la universitat en els col·lectius de PDI, PAS i Alumnat. Finalment, no es pot obviar que juntament als interessos en joc intervenen també les diverses ideologies pròpies d'una societat plural.

El diàleg és una necessitat vital de la democràcia, doncs ja que no podem apel·lar a una raó universal, és possible, però, donar raons i atènyer-nos a raons. El diàleg permet la reelaboració dels arguments i per tant la transformació i inclusió dels discursos. La nostra comunitat universitària es declara democràtica en els seus fins i principis d'actuació, com no podria ser de cap altra manera. Per tant, el diàleg, el rebuig a l'apel·lació a una raó universal apriorística, formen part inexcusable del nostre procediment de presa de decisions. Si apliquem aquest principi al tractament de la desigualtat sexual, no es pot prendre com a principi universal els raonaments fets des de la posició masculina, ni la preeminència de certs tipus o àmbits de recerca respecte d'altres, ni la prioritat de la investigació respecte de la docència amb criteris que determinen els resultats de les avaluacions en els diversos àmbits. Tampoc es pot prendre com a raó universal la que justifica l'orientació cap a l'excel·lència devaluant o ignorant el criteri de suficiència. A les raons que fins ara han aportat els homes per fer de la universitat el que és en l'actualitat, cal que les dones aportin raons des de la posició que ocupen. El diàleg des de les dues posicions de gènere, i l'intercanvi de raons, modificaran sens dubte els objectius que ens proposem, de manera que retalla i elimina alguns objectius, enriquirà altres i ens farà fixar objectius nous, resultat dels canvis en la nostra concepció de la universitat en incorporar les raons de les dones a les raons dels homes, que són les que han donat forma fins ara a la universitat.

El diàleg és el resultat de la voluntat d'enteniment que neix de la facultat d'avenir-se a estar d'acord amb l'altre, a fi de perseguir els mateixos objectius a través dels millors arguments. Tanmateix, ¿quina possibilitat hi ha d'establir un diàleg, si els interessos dels uns es satisfan a costa dels altres? Un model de govern i de gestió democràtics implica no tenir por del conflicte, ni de la resistència ni de l'oposició d'interessos. Implica atrevir-se a discrepar, suportar l'eventual rebuig dels altres i una cosa tan complexa i dura de dur a terme com és establir prioritats i comprometre's amb elles, en el llarg camí de resoldre els problemes de la vida en comú. Un d'aquests problemes, sobre el que no pot haver-hi cap tipus de transigència en la nostra comunitat universitària és la desigualtat, i de forma especial el sexisme, atès que és incompatible amb la democràcia.

En els Estatuts hi ha una declaració que res no ens autoritza a pensar que sigui purament retòrica:

Per a desenvolupar les seves activitats, la Universitat Autònoma de Barcelona s'inspira en els principis de llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat (article 3).

El que ens diem amb aquest article dels estatuts és que sobre aquests principis no hi ha transigència possible. Si és així, la nostra universitat no pot transigir amb el sexisme.

La participació democràtica de les dones posant damunt la taula de diàleg els seus interessos és una primera exigència, que no l'única. Cal tenir en compte un altre element que contribueix a estimular el canvi. Ens referim a l'ètica. Si només parlem d'interessos i de conflictes d'interès el que fem és reduir els éssers humans a éssers racionals i econòmics que busquen maximitzar les seves satisfaccions. Els éssers humans no es mouen només per interessos. La reducció de totes les emocions humanes a l'interès i a la recerca racional de la satisfacció, restringeix la comunitat humana a una aliança instrumental, arbitrària i profundament inestable, que descansa sobre desigs privats d'individus aïllats. D'aquí que sigui necessari apel·lar també a l'ètica. L'ètica té a veure amb un compromís que consisteix en establir quines són les característiques atribuïbles a la comunitat universitària que la fan digne de l'amor i del respecte de la comunitat més àmplia de la que forma part, i en ajustar-se al mandat autoimposat. En aquest sentit, quan definim el sexisme com una forma de desigualtat inacceptable des del punt de vista ètic, adquirim un compromís personal que fomenta la intransigència amb el sexisme en la pròpia subjectivitat, en les nostres formes organitzatives i en els resultats de les nostres accions.

A l'any 1997 es va publicar l'estudi *El sexisme a la universitat* (Izquierdo *et altri*), que pot considerar-se un índex del creixent malestar per la desigualtat de gènere a les universitats públiques catalanes, i especialment a la UAB. Hem de donar per suposat que aquesta investigació va contribuir a posar sobre la taula una qüestió que fins ara romania força desconsiderada. Ara, l'any 2003, els nous Estatuts de la Universitat Autònoma de Barcelona han incorporat aquesta qüestió en l'article 8, que hem comentat en les pàgines anteriors.

A més a més, manifesta el clima de preocupació respecte l'impacte de gènere de les nostres accions el fet que els Estatuts es varen redactar seguint criteris sobre l'ús no sexista del llenguatge elaborats pels serveis lingüístics de la UAB, la UOC i la UdG.

Els estatuts de la nostra universitat recullen d'una manera clara les principals implicacions de les argumentacions precedents. Per tant, podem afirmar que disposem del marc legal que ens permet fer una proposta, consensuar i dur a terme un pla d'acció encaminat a fer realitat els principis de llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat que inspiren les activitats de la nostra comunitat.

Diagnòstic de la situació comparativa de dones i homes al si de la UAB

La revisió de les dades més rellevants referides als tres col·lectius que configuren la població de la nostra universitat (veieu la Part II) porten a definir els aspectes que cal prendre com objecte d'actuació.

Personal Docent i Investigador

En el cas del PDI, proposem que les actuacions es centrin en els aspectes que s'enumeren a continuació:

- La segregació suposa exclusió de dones o d'homes de certs àmbits, departaments o àrees.
- El PDI pateix una forta segregació jeràrquica: la proporció de dones és menor com més alta és la categoria del PDI. El resultat del reclutament contrasta amb el fet que el rendiment acadèmic de les estudiants és força superior al dels seus companys, i l'ús dels recursos, més eficaç.
- En les trajectòries professionals es valoren més les activitats més generalitzades entre els professors, de manera que les trajectòries de les professores acostumen a ser més precàries i amb pitjors resultats.
- És palesa la manca de justícia distributiva pel que fa a les diferents activitats productives i a les diferents modalitats de retribució.
- Existeix una considerable diversitat de situacions entre el PDI, prova de l'existència d'un considerable marge de maniobra en la gestió dels recursos humans.

Personal d'Administració i Serveis

En el cas del PAS, proposem desenvolupar actuacions en els aspectes que s'enumeren tot seguit:

- Es constata considerable desequilibri en l'estructura de la plantilla. Els grups o escales més alts mostren indicis significatius de sobredimensionament. Qüestió que pot generar malestar entre el personal, atès que la situació apunta a un possible excés en la pressió de treball entre les categories més baixes.
- Quant als processos de promoció, també es constaten condicions objectives de malestar. En una part significativa dels casos, l'accés a aquests nivells no es fa per la via de la promoció, sinó que és directe, truncant expectatives raonables de promoció professional, particularment en el cas del personal contractat.
- Constatem l'existència d'una important desigualtat salarial entre les dones i els homes, quan es comparen els ingressos d'un col·lectiu amb l'altre.
- El desequilibri salarial apunta a l'existència de discriminació salarial encoberta o latent:
 - Entre el funcionariat, la desigualtat salarial afavoreix les dones en els nivells alts i baixos, tot i que en els nivells baixos les diferències tenen molt poca entitat.
 - Entre el personal contractat, on hi ha més flexibilitat en la política salarial, la desigualtat de les dones és visible en tots els grups amb una intensitat considerable. Per tant, es tracta d'una qüestió que requereix atenció preferent en les accions a emprendre.
- L'absentisme, els permisos i les reduccions de jornada es poden prendre com indicador de tensions entre la vida familiar i la laboral, i també poden ser resultat de la insatisfacció respecte de les condicions de treball. Tot i això, també és cert que les diferències en el nivell d'absentisme entre el PAS i el PDI es pot explicar en bona mesura pel fet que els horaris del PDI són més flexibles, i els sistemes de control de les absències, menys exhaustius.
- Respecte de la distribució de dones i homes per centres de treball, ressalta la major presència de dones en els departaments, destí que no facilita la promoció interna si es compara amb altres àmbits de treball.

Alumnat

En el cas de l'Alumnat, proposem desenvolupar iniciatives referides als següents aspectes de la seva situació:

- La segregació de l'alumnat pel tipus de titulació és força intensa.
- L'elecció de directora o director de tesi està força determinada pel sexe de l'estudiant de doctorat, i la proporció de dones disminueix respecte dels nivells educatius previs.

Com veiem en la Part II d'aquest informe, el col·lectiu on es produeix major infrautilització de dones és el de Personal Docent i Investigador, raó per la qual es tracta del col·lectiu respecte del qual cal fer una especial atenció. Evidentment, resulta tan inacceptable la infrautilització de dones com la d'homes. Al mateix temps, però, no és recomanable començar un procés d'equiparació entre dones i homes en els espais on les dones són majoritàries sense obtenir prèviament resultats visibles del procés invers, afavorint l'entrada de dones en els espais masculinitzats, ja que no faríem sinó agreujar la situació de les dones ni que sigui temporalment.

Del diagnòstic del PDI podem concloure que l'objectiu general no és combatre la discriminació, sinó la desigualtat. No volem dir que no hi hagi discriminació, sinó que no apareix a nivell general d'una manera significativa, més aviat en pràctiques concretes i localitzades. Les polítiques orientades a la igualtat haurien de tenir en compte, en primer lloc, que dones i homes realitzen produccions diferents; en segon lloc, que els homes estan en posició d'atribuir més valor a les produccions pròpies, i en tercer lloc, que els departaments resulten especialment importants, perquè és on es localitzen pràctiques que generen desigualtat i on és possible identificar eventuais discriminacions.

Del diagnòstic del PAS, els indicis de discriminació i la potencial sobrecàrrega de feina es dibuixen com a les qüestions centrals. Finalment, respecte de l'Alumnat, la qüestió que es presenta com a primordial és la segregació per titulacions.

Nivells i camps d'intervenció

Atès que la desigualtat de les dones creua totes les dimensions de la vida social, no es pot concebre com un problema sectorial. La perspectiva i les polítiques de gènere haurien de tenir un caràcter transversal, és a dir, haurien d'estar presents en totes les actuacions de la UAB. Ara bé, la transversalitat de les polítiques implica necessàriament transversalitat de les responsabilitats respecte de llur concepció, desenvolupament i avaluació, i per tant, cal posar l'accent en la coordinació dels esforços. Si la comunitat universitària és un agent col·lectiu relativament autònom en la definició de part dels seus objectius i procediments, i responsable dels resultats obtinguts, no podem esperar de cap òrgan de representació, de govern, de direcció o de gestió, l'assumpció en exclusiva de la tasca de fer efectius els principis sancionats als Estatuts de la UAB. La transversalitat de les actuacions contra el sexisme apunta cap a una necessària socialització de les responsabilitats.

Nivells d'intervenció

Tot i això, el rector i l'Equip de Govern, com a màximes autoritats acadèmiques, tenen un paper fonamental en l'impuls i el desenvolupament de les polítiques per a la

igualtat entre les dones i els homes. Aquestes polítiques poden implementar-se a tres nivells: el suprauniversitari, l'interuniversitari i l'intrauniversitari. Si bé és cert que la capacitat d'influir en el nivell suprauniversitari és limitada, les autoritats acadèmiques poden tenir un paper actiu com a intermediàries entre el nivell interuniversitari i el suprauniversitari.

En els àmbits interuniversitari i suprauniversitari, el rector i l'Equip de Govern poden prendre una actitud activa en fer present l'impacte de gènere de les mesures, criteris i decisions que prenguin institucions i instàncies com l'Agència Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), l'Agència de Gestió i Ajuts Universitaris i de Recerca (AGUR), l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU), la xarxa d'universitats Institut Joan Lluís Vives, el Consell Interuniversitari de Catalunya o la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE). Aquesta tasca podria considerar-se el prerequisit d'una acció conjunta de totes les universitats d'àmbit estatal i autonòmic.

En l'àmbit intrauniversitari, el rector i l'Equip de Govern poden assumir la responsabilitat d'estimular la generació de consensos relatius als objectius i els procediments a seguir, recollir opinions i suggeriments, i estimular l'aplicació de mesures contra el sexisme mitjançant incentius. Per tant, actuarien, sobre tot en una primera fase, com a receptors i difusors d'informació: de propostes d'actuació, objeccions, avaluacions i resistències.

Cal no oblidar l'important paper de les direccions de departament i d'escola, així com els deganats, però també els vice-deganats, les coordinacions d'estudis, els caps d'àrees de coneixement, la JPDI, el Comitè d'empresa, les seccions sindicals, les assemblees de facultat, les associacions d'estudiants i els grups de dones.

Camps d'actuació

Distingim tres camps d'actuació en les polítiques contra el sexisme:

- La política educativa.
- La política científica.
- La política de recursos humans.

El primer camp, el de la política educativa, es refereix a la definició i a l'organització de les condicions en què es defineix, es desenvolupa, s'objectiva i es reconeix la transmissió del coneixement. El camp de la política científica fa referència a la definició i organització de les condicions en què es desenvolupa, s'objectiva i es reconeix la producció del coneixement, així com el recolzament de les línies de recerca prioritzades en el Pla de Recerca de Catalunya, el suport als grups emergents amb orientació de gènere, etc. En estreta relació amb els anteriors camps, les polítiques adreçades a la gestió dels recursos humans constitueixen un àmbit privilegiat de la intervenció.

Propostes d'actuació

L'objectiu fonamental de les propostes d'actuació contra el sexisme és la igualtat entre les dones i els homes. Aquest objectiu no es redueix a la supressió dels obstacles, i per

tant, a la igualtat d'oportunitats, atès que també les subjectivitats dels desiguals resten marcades per la desigualtat en les seves condicions de vida i treball. Cal no oblidar que limitar-se a donar les mateixes oportunitats a col·lectius desiguals suposa el manteniment de les desigualtats. Més encara, les desigualtats queden reforçades, ja que es crea l'aparença que si no s'han superat és perquè el col·lectiu que pateix la desigualtat no ha fet el que calia, o ha fet el necessari per impedir que se superessin (Emakunde, 1999; Izquierdo, 2001:98 i següents).

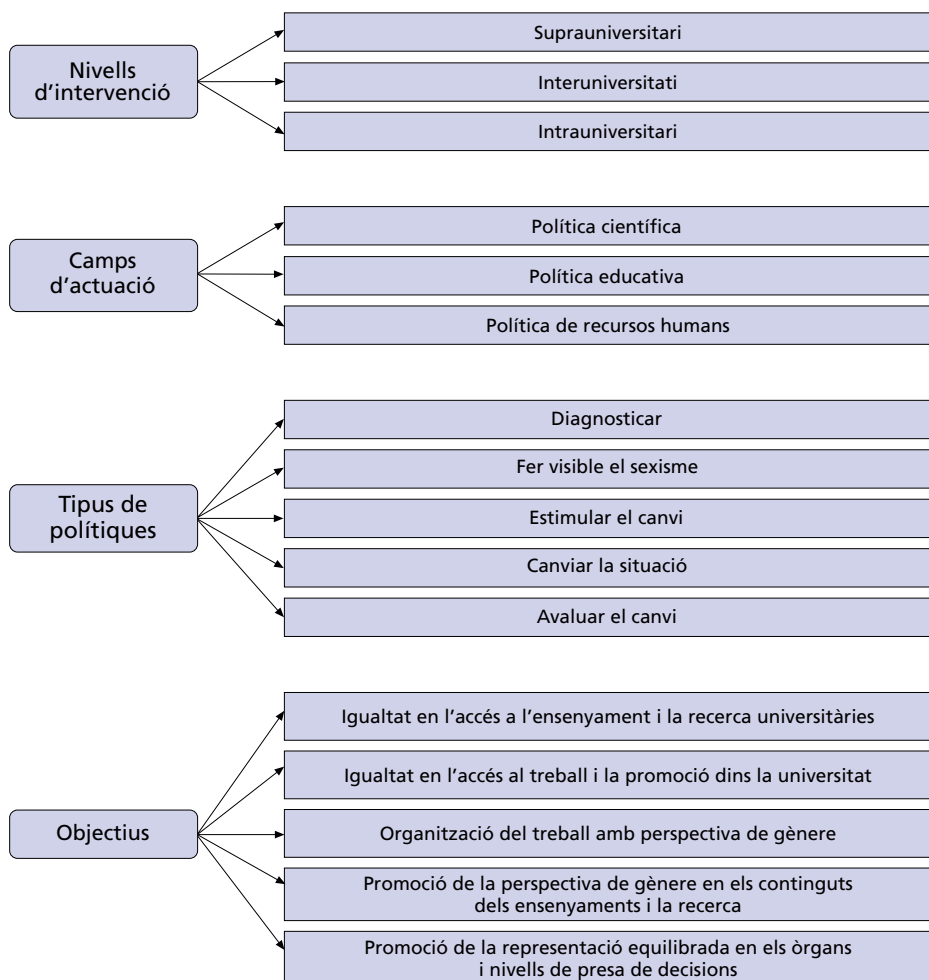
El desplaçament de l'objectiu de la igualtat d'oportunitats a la igualtat de resultats ens porta a replantejar els termes en què hem de cercar l'excel·lència a la nostra universitat. Si tenim vocació de presència i prestigi en el context de la Unió Europea, queda fora de qüestió que la UAB ha de fer un esforç per tal d'aconseguir l'excel·lència en tots els àmbits. El que és qüestionable és el model d'excel·lència a cercar, i com ha de restar limitat per criteris de suficiència.

Les dades que presentem indiquen un possible biaix de gènere en la definició de l'excel·lència. Tal vegada «excel·lent» sigui allò que és definit com a excel·lent per qui ocupa les posicions de poder. La distribució de dones i d'homes per categories i la seva posició respectiva en els òrgans de presa de decisions ens permeten afirmar que, pel moment, són els homes qui exerceixen el poder majoritàriament. Al mateix temps, no ens consta que les dones en posició de poder tinguin consciència del que implica adoptar la perspectiva de gènere. L'accés al poder exigeix participar de l'estil de vida i prioritats de qui ja hi és, a menys que la presència de dones en els àmbits de presa de decisions sigui el resultat de la pressió conjunta de totes les dones i homes sensibles a la desigualtat de gènere, i no pas el resultat de la competència d'aquestes primeres per obrir-se un espai personal en les posicions més decisives. Calen criteris d'avaluació del treball que compensin la desigualtat de gènere i, només un cop superada, es pot pensar en l'aplicació de criteris neutres en els seus resultats.

A més, cal diferenciar amb claredat el que seria l'excel·lència de les aportacions individuals i l'excel·lència del treball col·lectiu. El model que prové de les aportacions individuals desconsidera el treball col·lectiu, sense el qual aquestes serien impensables. Hi ha posicions, algunes d'elles a la universitat, que afavoreixen la privatització dels resultats del treball, traduint l'esforç col·lectiu en el reconeixement de l'excel·lència d'una minoria. Els col·lectius tradicionalment exclosos de l'activitat científica en el seu conjunt hi tenen barrat l'accés per la via de l'excel·lència, i en canvi poden optar-hi per via de la suficiència. Cal dir que les seves aportacions són fonamentals per construir un model de ciència no androcèntric, i per assegurar un ús no sexista, i per tant eficaç, dels recursos humans. La presència de les dones i les seves aportacions són fonamentals per a l'excel·lència col·lectiva. Determinades aportacions, que preses individualment serien avaluades de suficients, poden ser inexcusables per tal que la universitat en el seu conjunt accedeixi a l'excel·lència. Sense *ser* excel·lent, un mateix o mateixa pot *fer* excel·lentment, amb el seu esforç, la institució on treballa. La definició del que entenem com a excel·lent ha d'ésser el resultat d'una tasca de generació de consensos, fruit del compromís per la igualtat entre les dones i els homes i del debat col·lectiu. Per altra banda, hauria de contenir una combinació de criteris de suficiència individual i d'excel·lència col·lectiva, i no només d'excel·lència individual i excel·lència col·lectiva, entesa com a resum dels resultats individuals agregats.

Per tal d'elaborar propostes d'actuació contra el sexisme partim, per tant, dels nivells, camps i objectius que resumim en el següent gràfic.

Gràfic 5. Nivells d'intervenció, camps d'actuació i objectius



Com hem apuntat, la nostra comunitat s'ha dotat d'un mandat ben explícit en relació amb la igualtat entre dones i homes: l'article 8 dels Estatuts. Aquest mandat precisa els cinc àmbits d'actuació que cal abordar:

- L'accés en igualtat de condicions a l'ensenyament i la recerca.
- L'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional.
- L'organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere, i la promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca.
- La promoció de la representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions.

El sentit de les recomanacions que fem no podia ser altre que el de desenvolupar i concretar el mandat que ens hem autoimposat amb els Estatuts. Per tant, hem considerat aquests àmbits com els eixos al voltant dels quals dissenyarem les propostes d'actuació.

Ara bé, hi ha tota una sèrie de propostes orientades a l'objectiu de fer visible el sexisme a la universitat i que, sense pertànyer a cap àmbit particular, afecta tothom i constitueix un prerrequisit, tant per a la generació de consensos al voltant de les mesures polítiques que s'engeguin, com per a l'èxit de les mateixes. Per tant, presentem, en primer lloc, totes les recomanacions orientades a fer visible el sexisme, i a continuació, les mesures en les que proposem concretar el mandat explicitat a l'article 8 dels nostres Estatuts, organitzant-les al voltant dels cinc àmbits d'actuació establerts a l'esmentat article.

Polítiques orientades a fer visible el sexisme

En la comunitat universitària predomina la idea que el sexisme s'ha superat, i la dada que es pren com a confirmació d'aquesta creença és la proporció de noies entre l'alumnat. Entre el propi professorat hi ha la tendència a associar a mecanismes de cooptació les facilitats o dificultats de fer carrera acadèmica o, en tot cas, a l'expansió o recessió d'una certa àrea de coneixement respecte de la resta, i no tant a la discriminació. Les dades d'aquest informe i les d'altres estudis apunten, però, en una direcció molt diferent. Per tant, creiem que cal fer visible el problema en la seva magnitud. A continuació presentem algunes recomanacions orientades a aquest objectiu:

- 1) *Difusió de l'informe.* Suggerim que el rector i l'Equip de Govern iniciïn un procés de difusió del contingut d'aquest informe entre els diferents òrgans generals de govern i consulta. Aquesta mesura serviria per posar sobre la taula el problema, per difondre una primera anàlisi que permeti valorar la seva magnitud, per transmetre el compromís d'aquest Equip de Govern amb la igualtat, i per començar a recollir opinions respecte de com abordar el problema.
- 2) *Incorporació de la variable sexe en les estadístiques.* Recomanem l'elaboració i aplicació d'una directriu que estableixi la incorporació sistemàtica de la variable sexe en totes les estadístiques de la UAB. Així mateix, seria convenient portar als organismes inter i suprauniversitaris la proposta d'incorporació de la variable sexe en totes les seves estadístiques públiques. Per exemple, s'hauria de proposar la incorporació de dades referides a la desigualtat de gènere en l'Observatori de la Universitat de la CRUE, on no hi ha estadístiques dels estudiants, del PAS o del PDI desagregades per sexe. Cal dir que el DURSI comença a oferir dades creuades amb el factor sexe a la seva web, de manera que sembla estar realitzant un esforç en aquest sentit.
- 3) *Incorporació de la variable sexe en les resolucions de les convocatòries.* A més d'incorporar el sexe en les estadístiques, s'hauria d'incorporar també en els documents de resolució dels diferents tipus de convocatòries (d'habilitacions, d'acreditacions, de concessió d'ajuts, de beques, etcètera). En general, i si considerem la desigualtat com a índex de discriminació, correspon a la universitat i als organismes, institucions i agències interuniversitàries, pel principi d'inversió de la càrrega de la prova, oferir transparència en els processos. Es proposa presentar estadístiques dels aspirants, de

les guanyadores o dels guanyadors i dels components dels tribunals que prenen les decisions, desagregades per sexe.

4) *Constitució de l'Observatori per a la Igualtat de Gènere.* Recomanem la creació de l'Observatori per a la Igualtat de Gènere a la UAB. D'alguna manera, l'èxit de totes les propostes d'actuació contra el sexisme depenen d'aquesta recomanació, sobre tot si considerem la necessitat de dotar-nos d'una eina per al diagnòstic de la situació i per a l'avaluació dels progressos que s'aconsegueixin. L'observatori s'en carregaria d'oferir una anàlisi anual de les dades referides a PDI, PAS i Alumnat. A més de l'anàlisi anual de les dades, l'observatori estaria dotat de funcions consultores en matèria de gènere, així com de dinamització i control dels resultats del conjunt de les polítiques que es desenvolupin. L'observatori refermaria el compromís de la UAB amb la transparència en els seus processos, donaria entitat a la lluita per la igualtat i aportaria criteris per a l'avaluació de la situació i els progressos. En principi, bastaria la nostra universitat, però també podria impulsar-se la constitució de l'Observatori de les Universitats Catalanes per la via del Consell Interuniversitari de Catalunya o la Xarxa d'Universitats Institut Joan Lluís Vives.

5) *Realització d'estudis monogràfics.* A banda de l'anàlisi de les dades generals del PDI, el PAS i l'Alumnat, i de les altres funcions que hem assenyalat, l'observatori podria dinamitzar l'elaboració de treballs monogràfics i l'estudi de casos. En concret, considerem prioritària la realització dels següents estudis:

- El biaix de gènere en la concepció de la qualitat, l'excel·lència i la suficiència en la docència.
- El biaix de gènere en la concepció de la qualitat, l'excel·lència i la suficiència en la recerca.
- Diferències de gènere en la valoració de la universitat, les expectatives i les actituds de l'alumnat.

Per altra banda, i ateses les limitacions de l'estudi que hem presentat en aquestes planes, proposem aplicar la perspectiva de gènere a problemàtiques com els processos de formació professional continuada del PDI i del PAS; els criteris d'assignació dels recursos docents i investigadors; la situació dels becaris, dels associats i de les noves categories laborals, i l'evolució de la segregació espacial de l'alumnat, el professorat i el PAS.

6) *Difusió de la informació.* La difusió de la informació referida a les propostes d'actuació contra el sexisme que es posin en marxa a la UAB ja és, per si mateixa, una política contra el sexisme, sobre tot en la mesura en que fa present un problema que fins ara roman força opac. La política informativa pot recolzar-se en els diferents mitjans de difusió de la UAB: la web, el correu electrònic, el *Butlletí Oficial de la UAB*, la publicació *L'Autònoma* o el portal «L'Autònoma Divulg@», per citar alguns exemples. Així mateix, el gabinet de premsa hauria de tractar de difondre la informació en mitjans aliens a la UAB, com per exemple, el portal «Universia» i el portal «Campus33», i els diferents periòdics, especialment els universitaris de difusió gratuïta, ja que són força llegits pels membres de la nostra comunitat, i els programes de radio i televisió de contingut universitari, com ara «Campus33» al Canal 33.

- 7) *Convocatòria de jornades de treball.* Recomanem la convocatòria d'unes jornades sobre la situació de la dona a la universitat, on fer un primer debat sobre les dades de què disposem i les mesures que caldria prioritzar, adreçades a la pròpia comunitat universitària i amb convidats representants d'altres universitats.

«*L'accés en igualtat de condicions a l'ensenyament i la recerca universitaris*»

El punt a) de l'article 8 dels Estatuts planteja l'objectiu d'establir la igualtat de condicions en l'accés a l'ensenyament i la recerca dins la nostra universitat. Tradicionalment, les accions prioritàries per tal d'abastar aquest objectiu s'han concretat en polítiques orientades directament als potencials alumnes. Aquestes polítiques, com la del Pla de la Dona de la UPC, s'orienten fonamentalment a aconseguir una major presència de les dones en el col·lectiu d'estudiants i, sobre tot, a les carreres tradicionalment més masculines.

Tanmateix, no es tracta d'estimular un canvi en les *preferències* de l'alumnat, sinó un canvi en les *condicions* en què l'alumnat defineix les seves preferències. Podem incidir en el canvi de preferències de l'alumnat fent que els models de referència siguin igualitaris, propiciant que les plantilles del professorat siguin més igualitàries. D'altra banda, caldria engegar un procés de reorganització dels estudis des d'una perspectiva no sexista. L'objectiu prioritari no és fomentar que les dones assumeixin el cost d'incorporar-se a ambients organitzats i definits per homes, sinó dissoldre aquesta característica dels ambients universitaris.

A més a més, la idea d'un canvi automàtic, resultat de la incorporació en massa de les dones a les carreres universitàries, i especialment a les carreres masculines, ens portaria a polítiques que defineixen el problema com a fruit d'un context general extrauniversitari, sobre el que poc es pot fer. El resultat seria no reconèixer quina part del problema es genera al món universitari i, sobre tot, quins són els recursos al nostre abast per tal de resoldre'l.

Es tracta de plantejar quin és el nivell on sí podem actuar, allà on el problema depèn de la nostra intervenció; les polítiques més adients per tal de contribuir a l'accés en igualtat de condicions als estudis tenen una doble vessant:

- 1) *Mesures encaminades a eliminar el sexisme de la plantilla del PDI.* La prioritització d'aquest objectiu suposa que les recomanacions que plantegem per assegurar l'accés en igualtat de condicions als estudis i la recerca no siguin diferents de les que fem per assegurar unes condicions de treball igualitàries. Aquesta primera vessant coincideix amb l'apartat c) de l'article 8 dels Estatuts, de manera que l'abordem més endavant.
- 2) *La reorganització dels estudis des d'una perspectiva no sexista.* Una evidència de la desigualtat és el biaix de gènere present en els criteris que determinen la durada dels estudis i els recursos que s'hi dediquen a cada titulació. Expressa la percepció social d'allò que té més valor i d'allò que en té menys. Un mateix problema es pot abordar des de diverses perspectives, per exemple, la salut pot ser considerada des d'una òptica mecanicista i, en aquest cas, la cura d'un òrgan del cos té més importància que l'atenció a la persona; o bé des d'una d'integral, és la persona en conjunt i el seu medi natural i social el que es pren en consideració. El sistema educatiu reflecteix quina és la perspectiva, visió del món i ordre de valors latent, i aquesta determina la durada dels estudis en considerar que la formació d'un cirurgià o un internista requereix més

inversió de recursos personals i materials que la formació d'una infermera. Podem sospitar l'existència d'un biaix de gènere en aquesta dimensió de les polítiques educatives, ja que normalment les titulacions tradicionalment masculines es conceben com a titulacions de més llarga durada, és a dir, que exigeixen una major inversió de temps, esforç i recursos.

Evidentment, la capacitat de la UAB d'influir en l'assignació de recursos i la durada de cada titulació és limitada, ja que s'ha d'ajustar als criteris d'organització dels estudis que dicta el Ministerio, i als d'experimentalitat perfilats pel DURSI. En qualsevol cas, es podrien inserir, en la mesura del possible, factors correctors en l'aplicació d'aquest model per tal de contribuir a eliminar el seu actual biaix de gènere, sense que això signifiqui que la UAB no cerqui consensos a tots els nivells d'actuació per a una redefinició del model actual.

*«L'accés en igualtat de condicions al treball
i la promoció professional dins la Universitat»*

Abordem ara les propostes emmarcades en el segon àmbit expressat en l'article 8. Com indiquem en la Part II de l'informe, en l'accés i la promoció professional de dones i homes existeixen condicions de desigualtat, i no tant de discriminació oberta. La voluntat de transformació ens obre tres camps d'actuació: el relacionat amb la definició de la qualitat, l'excel·lència i la suficiència; el relacionat amb l'organització dels concursos, i el relacionat amb l'objectiu d'unes plantilles igualitàries en la seva composició. Els veiem a continuació:

1) *La definició de la qualitat, l'excel·lència i la suficiència.* Respecte de la definició de la qualitat, l'excel·lència i la suficiència, cal recordar que dones i homes tendeixen a fer produccions diferents. La diferència és que es troben en posició d'atribuir més valor a les produccions pròpies. En els processos d'acreditació i habilitació i en els concursos es valora més la investigació que la docència, quan la primera és més desenvolupada per homes que per dones i la segona, més per dones que per homes.

En relació al necessari equilibri entre docència i investigació, recomanem l'obertura de tres línies d'actuació. La primera, orientada a fomentar l'activitat investigadora i de publicació de les dones, afavorint al mateix temps un repartiment més equilibrat de les tasques docents i investigadores entre dones i homes; la segona, centrada en un replantejament dels criteris que s'apliquen per valorar les recerques, i la tercera, compromesa amb donar més valor a les activitats docents:

— *Foment de la recerca i la publicació entre les dones.* La primera línia d'actuació té com a objectiu el foment i la facilitació de l'activitat de recerca i de publicacions entre el col·lectiu de dones de la UAB, així com la dotació d'infraestructures per l'obtenció del reconeixement de l'activitat desenvolupada. Com indiquem en la Part II, en general les dones semblen estar més dedicades a la docència i obtenen menys reconeixement de trams d'investigació. Per tant, és necessari dotar a les nostres professores de les condicions que facilitin un increment de la seva dedicació a la recerca i la publicació dels resultats, així com un increment del reconeixement que obtenen per aquesta activitat (condicions que es podrien contemplar en un pla d'incentius finançat amb part de la «subvenció derivada»). Es podria, per exemple, facilitar els tràmits requerits per al reconeixement de trams d'investigació,

estudiar mesures per un repartiment més igualitari de l'activitat docent, o fomentar que els grups d'investigació es dotin a si mateixos d'horaris de treball més respectuosos amb les responsabilitats familiars. Evidentment, la condició necessària per facilitar l'increment de la dedicació de les dones a la recerca i la publicació és l'establiment d'un repartiment igualitari de les tasques docents i investigadores, com també una major incorporació de les dones a les funcions avaluadores de les agències interuniversitàries, com l'ANECA.

- *Debat sobre els criteris de valoració de la recerca.* Una segona línia d'actuació hauria d'obrir el debat sobre els criteris que s'apliquen a les agències interuniversitàries i als concursos de la universitat per valorar les recerques. L'objectiu seria generar consensos relatius a l'elaboració de nous sistemes d'avaluació de la recerca i les publicacions que vagin més enllà de la quantificació, i que responguin a una concepció explícita i no marcada pel gènere del que s'entén per aportació «científica» i «de qualitat». Es tracta, per tant, d'incorporar la perspectiva de gènere en la definició del que constitueix una aportació de qualitat i meritòria al treball d'investigació.
- *Donar més valor a l'activitat docent.* I per últim, proposem obrir un debat sobre la necessitat d'una major ponderació de les activitats docents en els mèrits requerits per a l'ascens en les trajectòries acadèmiques. Per aquest objectiu, recomanem impulsar la proposta d'instauració de nous trams de docència que, igual que els trams d'investigació, fossin sotmesos a avaluació.

2) *L'organització dels concursos-oposició.* Hem constatat que als concursos a càtedres és on hi ha menys competència, de manera que gairebé només es presenta qui guanyarà la plaça, i les places les guanyen preferentment els homes. La selecció, per tant, sembla produir-se abans dels concursos. En el nou escenari definit per la LOU, el garbell es produeix, en primer lloc, en el procés d'obtenció de l'habilitació, i en segon lloc, en el procés mateix de convocatòria, concurs i adjudicació de la plaça.

- *Obtenció de les habilitacions.* Pel que fa a les habilitacions, s'hauria d'impulsar en les agències interuniversitàries un debat sobre com definir i aplicar processos d'avaluació més transparents i igualitaris en el seu procediment i els seus resultats. Aquest debat implicaria afrontar qüestions com què és avaluar, quins criteris de gènere es podrien incorporar als processos d'avaluació, com s'hauria de seleccionar els avaluadors, etcètera.
- *Convocatòria, concurs i adjudicació de places.* Pel que fa als concursos d'accés a les places, hem de suposar que la manca de competència per a les càtedres resulta del fet que els perfils de la plaça convocada es defineixen en certa mesura prenent com a referència el currículum d'un candidat. Evidentment, posar l'atenció en un professor o professora que, per la seva dedicació i mèrits, es considera que ha de promocionar pot no ser una pràctica dolenta, però en qualsevol cas dificulta afrontar la convocatòria i resolució amb una perspectiva que consideri l'impacte sobre el conjunt de la plantilla i, especialment, sobre la seva distribució per sexes. S'hauria de fomentar, per tant, que en els processos es considerés l'impacte de gènere de les decisions que es prenen. Això afectaria la definició del perfil de la plaça convocada, la composició de la comissió que resol el concurs, la definició dels criteris d'avaluació i la resolució de la convocatòria. Per exemple: en l'actualitat, els tres membres de les comissions que resolen els concursos es nomenen per la rec-

tora o rector: un component és designat per ella o ell; un altre, per l'àrea de coneixement de la plaça, a proposta del departament afectat, i un altre, a proposta del departament i amb el vistiplau de la facultat o escola. Disposem, per tant, d'un ampli marge de maniobra per incorporar al procés de formació de les comissions criteris d'igualtat entre els sexes que, si bé poden romandre no explicitats com a mandat, sí haurien de fer-se presents per tal que siguin considerats en la mesura del possible.

3) *La igualtat en la plantilla del PDI i del PAS.* En el cas del PDI, l'objectiu d'assolir unes plantilles igualitàries en la seva composició per sexe hauria de prendre els departaments com a centre de referència en l'aplicació i l'avaluació dels processos de canvi. Proposem que la igual presència de dones i homes en els diferents centres es consideri com objectiu en els acords de planificació que se signen, en el marc del Contracte-Programa, entre el govern de la universitat i els diferents departaments. La consideració d'aquest aspecte en els acords podria concretar-se en objectius relacionats amb:

- *La igualtat en la proporció de dones i homes al PDI del departament.* L'elaboració d'estadístiques anuals sobre el grau de sexisme als departaments i el pes de l'aportació de cada departament al conjunt del sexisme, pot considerar-se una eina útil per localitzar àmbits d'actuació prioritària.
- *La igualtat per sexe a les diferents categories del PDI* de cada departament. Seria convenient calcular anualment, i per departament, la relació entre les categories, i constatar en quina mesura es distancia del model de plantilla teòrica quan es presenten les dades per sexe. A cada departament, la situació d'ambdues plantilles (la de dones i la d'homes) hauria de ser una de les referències en la decisió de quines places i amb quina categoria s'han de crear, i quin sexe hauria de tenir preferència en l'ocupació. Com ja hem dit, si partíssim del supòsit que la universitat no creixi en nombre de professors, la creació de noves places s'ha de basar en l'efecte sobreexidor. L'efecte sobreexidor consisteix en la disminució del percentatge de dones a mida que la categoria del PDI és més alta. Tot i que s'ha generalitzat l'expressió «leaky pipeline» (WEU, 2002), preferim utilitzar el terme sobreexidor perquè entenem que l'expressió *leaky pipeline* suggereix pèrdues en els efectius de dones que romanen en la universitat, i per tant, una política de posar pegats a la canonada per tal que no es perdin dones pel camí. L'expressió sobreexidor indica que el continent de places de les dones és més petit que el dels homes, per tant no es produeixen pèrdues, sinó l'expulsió gradual de dones. La concepció del problema en termes d'efecte sobreexidor crida a modificar la grandària de l'espai de les dones a costa del que ocupen els homes i, per tant, a contractar preferentment dones fins que s'equilibrin tots dos col·lectius. En principi, la infrautilització de dones és resol disminuint la sobreutilització d'homes. En qualsevol cas, sembla que la plantilla sí pot créixer, i a més, es produirà un relleu generacional. La planificació de com afrontar els efectes de l'envelliment de la plantilla s'hauria de realitzar cercant l'equiparació entre dones i homes.
- *El repartiment igualitari de la producció i les retribucions del professorat* a cada departament. Hi ha departaments on la distribució de les activitats i retribucions segueix pautes sexistes: les dones estan sobrecarregades d'algunes activitats i des-

carregades d'altres, i les retribucions estan allunyades d'un repartiment igualitari. Es podria descarregar d'hores docents al col·lectiu sobrecarregat, i assignar-les al col·lectiu infraocupat, vinculant aquesta descàrrega de dedicació docent amb objectius relatius a la recerca. A l'informe presentem un criteri de càlcul per comptabilitzar les sobrecàrregues i les desiguals retribucions.

Aquestes mesures van orientades a estimular la igualtat als departaments per la via d'establir incentius, ja que en última instància l'èxit en la consecució dels objectius queda vinculat a l'obtenció de recursos. Al mateix temps, suggerim les condicions per una valoració periòdica de la situació. Pel principi d'inversió de la càrrega de la prova, correspondria als departaments més sexistes i amb una evolució menys favorable cap a la igualtat la responsabilitat de verificar que aquesta circumstància no es generi com a conseqüència de l'existència de pràctiques discriminatòries. Aquesta valoració periòdica de la situació tindria lloc, lògicament, a cada negociació dels contractes-programa dels departaments, ja que és llavors quan s'avalua el grau d'assoliment dels objectius estipulats.

La proposta d'incorporació de la igualtat entre dones i homes com un dels objectius contemplats als contractes-programa signats entre el govern de la universitat i els departaments es podria dur també al Consell Interuniversitari de Catalunya, de manera que s'impulsés el debat sobre la possibilitat que, en el model de distribució del finançament de les universitats públiques catalanes, la «subvenció estratègica», que és la lligada a l'acompliment de determinats objectius de qualitat i plantejaments estratègics de política universitària, contemplés la igualtat entre els sexes. En aquest sentit, caldria obrir el debat sobre la necessitat que a tots els contractes-programa que es signen entre el DURSI i les universitats catalanes es contemplin objectius relacionats amb la igualtat a les plantilles del PAS i del PDI.

En el cas del PAS, hauríem de disposar d'una plantilla teòrica que estableixi quantes treballadores i treballadors d'una categoria hauria d'haver per cada treballadora o treballador que hi hagi a la categoria superior. Disposar d'una plantilla teòrica ens permetria valorar en quina mesura la plantilla real es distancia de la teòrica quan presentem les dades per sexe. Amb aquesta plantilla, i amb la presentació de les dades corresponents desagregades per sexe, reduiríem les possibilitats de discriminació salarial encoberta, que és la que es produeix quan les contractacions en categories superiors no responen tant a criteris d'eficiència productiva com a la voluntat de pagar sous més alts a un determinat col·lectiu. Una eina addicional per abordar la discriminació ocupacional i salarial amagada és la definició d'un catàleg descriptiu de les característiques dels llocs de treball.

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

El tercer àmbit que l'article 8 dels Estatuts de la UAB estableix, i que cal abordar, ens marca com a fita l'organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere.

Evidentment, les mesures que hem presentat per afavorir un progrés professional igualitari entre dones i homes responen també a l'objectiu plantejat en aquest punt de l'article 8 ja que, de fet, resulta difícil diferenciar les mesures per a l'accés i la promoció igualitària i les mesures orientades a una organització no sexista del treball. Respecte d'aquestes últimes, considerem que hi ha tres camps d'actuació prioritaris: l'avenç en la

conciliació de la vida professional i laboral, l'avaluació dels riscos laborals i la correcció de les desigualtats salarials existents.

- 1) *La conciliació de la vida professional i familiar.* Considerem que la UAB ha de seguir desenvolupant mesures relatives a la conciliació de la vida professional i la familiar. L'aprovació per part de la Comissió del Professorat de l'aplicació del Decret 266/2002 és un pas positiu en aquest sentit. En la mateixa línia, proposem que s'estudiïn mesures de conciliació relatives a la cura de les persones grans, problemàtica creixent entre el personal de la UAB, atesa la nostra piràmide d'edat. Caldria, a més, prestar atenció a l'absentisme del PAS, en tant que indicador de malestar laboral. Les mesures de conciliació de la vida laboral i la familiar haurien de contemplar les especials dificultats en què es troben les treballadores del PAS.
- 2) *Avaluació dels riscos laborals.* Ara per ara, en la nostra comunitat s'està plantejant que el compromís amb l'avaluació dels riscos laborals s'estengui també cap a l'avaluació de riscos psicosocials, fent ús del «Qüestionari Psicosocial de Copenhagen». Proposem que es faci una lectura de gènere d'aquest qüestionari, modificant el protocol de recollida de la informació continguda al qüestionari. Conseqüentment, que es consideri l'impacte de gènere dels riscos i que, com a resultat de la nova lectura, s'incloguin possibles nous riscos a avaluar.
- 3) *Correcció de les desigualtats salarials.* Respecte de la política salarial, el col·lectiu on s'han de centrar els esforços és el del PAS. Considerem fonamental fer un seguiment de les actuals desigualtats salarials entre dones i homes del PAS i de l'eventual existència de discriminació, de la qual hem trobat indicis. Les dades que presentem a l'informe s'han de prendre com a indicadors de discriminació salarial, i per tant, proposem la realització d'un estudi més detallat sobre la possible discriminació salarial encoberta. Mesures com la ja citada d'establir una estructura teòrica de plantilla, diferenciada per sexes, contribuirien a reduir les possibilitats d'aquest tipus de discriminació.

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

El quart àmbit assenyalat a l'article 8 dels Estatuts es fa ressò del creixent interès i preocupació que la comunitat científica mostra per la desigualtat de gènere, i ens marca com a fita la promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de la producció i transmissió del coneixement.

En el marc d'aquest objectiu, recomanem quatre accions prioritàries:

- 1) *Línia de publicacions sobre el gènere i l'androcentrisme en la producció científica.* L'obertura al Servei de Publicacions d'una línia de publicacions relacionades amb el gènere, els estudis de les dones i l'androcentrisme en la producció científica.
- 2) *Ajudes a la investigació sobre el gènere.* Establiment d'incentius i ajudes a investigacions que incorporin la perspectiva de gènere, assignant a la línia una prioritat argu-

mentada en l'adjudicació de recursos. Es podria també pensar en la concessió d'ajuts i facilitats a grups emergents d'investigadores i investigadors de temes relacionats amb el gènere i l'estudi de l'androcentrisme en la producció científica.

- 3) *Convocatòria d'unes jornades de reflexió.* Celebració d'unes jornades dedicades a debatre propostes sobre la incorporació de la perspectiva de gènere als continguts de la docència i la recerca, i sobre els estudis interdisciplinaris al voltant de les diferents dimensions de la desigualtat de gènere.
- 4) *La igualtat com a indicador de qualitat.* La incorporació de la igualtat entre les dones i els homes i la consideració de la perspectiva de gènere com a indicadors de qualitat en l'avaluació de les titulacions, els programes de doctorat, els projectes, els grups d'investigació, etcètera. Si es proposa introduir aquests criteris és amb la idea que la qualitat de la docència i la investigació està estretament unida a una gestió eficaç dels recursos (sense infrautilitzar-los per raó de sexe), i a la capacitat que es tingui d'oferir als alumnes un model educatiu no sexista i als treballadors, unes condicions laborals igualitàries i un ambient propici per a una producció científica no androcèntrica.

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

L'últim àmbit d'actuació assenyalat a l'article 8 dels Estatuts fa referència a l'actual absència de dones dels llocs de presa de decisions. Recull de forma implícita l'actual falta d'equilibri entre els sexes en el òrgans i nivells de decisió, i ens orienta a aconseguir una representació equilibrada. Com mostrem en la Part II d'aquest informe, els càrrecs més importants pel que fa a la importància de les decisions que es prenen estan ocupats majoritàriament per homes, mentre que les dones assumeixen càrrecs de gestió poc decisius des del punt de vista de les polítiques universitàries.

Una de les qüestions de més difícil solució, atès que no és causa de sexisme, sinó la seva expressió més determinant, és l'absència de les dones als nivells més alts en la presa de decisions. En condicions de desigualtat, el reclutament de candidats per ocupar els càrrecs que impliquen responsabilitats d'alt nivell reforça la situació sexista fins i tot quan no hi ha voluntat manifesta de fer-ho. Podem posar dos exemples. El primer fa referència al fet que, en l'actualitat, s'utilitzen criteris informals d'equilibri entre col·lectius a l'hora del repartiment del poder. Es cerca, per exemple, l'equilibri entre àrees dins els departaments, o entre àmbits de coneixement dins la universitat. Ara bé, si són aquests el criteris que s'utilitzen, els resultats seran sexistes, ja que la gran majoria dels col·lectius considerats estan composts i són gestionats majoritàriament per homes. Un segon exemple fa referència al fet que els costos que les dones han d'assumir quan accedeixen a un lloc de poder són considerablement majors que els que assumeixen els homes. Els conflictes que es generen entre l'exercici del càrrec i la vida familiar són més greus per a les dones. Les poques dones que accedeixen al poder, ho fan a costa d'un sacrifici que de cap manera podem demanar a les altres, o bé hi accedeixen perquè no viuen el conflicte entre vida professional i familiar. En aquest darrer cas, podem suposar que no participen dels problemes comuns a les dones, i això es pot traduir en una menor sensibilitat,

generant-se la paradoxa que les dones hi siguin representades, i no els seus interessos específics.

El poder és marcadament masculí sobre tot com a conseqüència d'una desigualtat estructural davant la qual no són suficients les voluntats individuals, i que es tradueix alhora en injustícia i manca de reconeixement: injustícia en el punt de partida i en els resultats del treball, i manca de reconeixement de la feina i de la legitimitat del punt de vista de les dones.

No cal dir que l'abordatge d'aquestes qüestions exigeix una concepció de la democràcia entesa com a democràcia de grups, i no només d'individus. De fet, ja s'aplica la democràcia de grups quan utilitzen informalment criteris d'equilibri entre àrees d'un departament o entre àmbits de coneixement. Per les raons que hem esmentat, en condicions de desigualtat les mesures encaminades a facilitar l'accés al poder a individualitats aïllades, quan no es complementen amb altres que cerquin generar altres condicions col·lectives de partida i arribada, estan abocades al fracàs i suposen un reforçament del model sexista. Si el que es pretén és introduir la igualtat i noves pràctiques més sensibles als interessos de les dones, també haurem de dedicar esforços a generar les condicions que facin del poder quelcom més atractiu per a les dones. No volem suggerir que no s'engeguin propostes orientades a estimular individualment les dones perquè accedeixen als llocs de presa de decisions, sinó que es dediquin també esforços al canvi de les condicions en què s'accedeix i exerceix el poder. Podem organitzar les propostes al voltant d'aquestes dues perspectives:

- 1) *Mesures orientades a fomentar entre les dones l'accés al poder.* En el marc d'aquesta línia d'actuació, s'haurien de prendre mesures per al foment institucional de l'accés de les dones als llocs on es considera que es defineixen i apliquen les decisions més importats pel que fa al model d'universitat. Per exemple, davant l'actual convocatòria d'avaluadors i auditors de l'ANECA, l'Equip de Govern ha fet una crida per animar al professorat de la UAB a presentar-se. En situacions com aquestes, es podria fer una crida especial a les dones, i facilitar-los-hi els tràmits.
- 2) *Mesures orientades a generar condicions més favorables per a l'accés de les dones al poder.* En aquest marc es podrien engegar mesures com les següents:
 - *Reducció de costos personals.* Amb l'objectiu de reduir els costos personals associats a l'exercici del càrrec, que com hem dit són diferents i superiors per a les dones, proposem l'establiment d'horaris de dedicació millor definits, per tal d'evitar interferències amb la vida familiar.
 - *Fer visibles els beneficis i canvis aconseguits.* Amb l'objectiu de fer més visibles els beneficis associats a l'exercici del poder, recomanem una política de difusió del compromís dels òrgans de govern amb la igualtat entre dones i homes, així com dels resultats que s'obtinguin en aquest camp com a conseqüència d'un exercici del càrrec compromès amb la igualtat.

Atesa la complexitat de la qüestió, recomanem també l'elaboració d'un estudi més detallat sobre les condicions personals, laborals i familiars que impedeixen a les dones accedir a càrrecs de més responsabilitat política.

Comentari final

Les propostes precedents tenen l'aspiració de ser un document de treball. Totes les polítiques que efectivament s'apliquin haurien de resultar d'una generació de consensos relativa a la definició del problema, les mesures necessàries per a la seva solució, els objectius prioritaris, els terminis en què s'han d'assolir i l'assumpció de les responsabilitats relatives a l'eficàcia i l'eficiència en l'aplicació de les polítiques. Som conscients de l'existència d'estratègies de negació del problema del sexisme a la universitat (vegeu, per exemple, com es descriuen en l'informe del Ministère de l'Education Nationale, 2000), però hem de donar per suposat que, al si d'una comunitat caracteritzada pel pensament racional, per la seva dedicació a la producció de coneixement científic i pel compromís de prendre les regnes en el disseny i l'aplicació del model de convivència democràtica, no trobarem, més enllà d'actituds individuals aïllades, reticència respecte de l'objectiu de la igualtat entre les dones i els homes.

L'anàlisi de les dades que es presenten a continuació ens demostra l'ampli marge de maniobra que existeix a l'hora de gestionar les diverses realitats de la comunitat universitària. Cal voluntat política i compromís col·lectiu per posar al servei de la igualtat tota aquesta capacitat de fer de les coses allò que volem que siguin.

PART II

LES DONES I ELS HOMES EN LA NOSTRA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA. DADES PER A UN DIAGNÒSTIC

Introducció

A continuació, presentem les dades referides a la situació actual i a la trajectòria del Personal Docent i Investigador, el Personal d'Administració i Serveis i l'Alumnat de la UAB, amb les quals fonamentem les propostes d'actuació que hem indicat en les pàgines anteriors. Qualsevol recomanació de mesures polítiques encaminades a superar el sexisme requereix disposar d'un diagnòstic de la situació.

Ens hem basat en la informació ja disponible a la UAB en el moment d'iniciar l'estudi, la qual prové d'una diversitat de fonts. Això implica que les dades no sempre corresponen al mateix període. En qualsevol cas, s'ha optat per utilitzar les dades més recents de cada font. De la mateixa manera, el període contemplat en el cas de les dades històriques (com nombre d'articles publicats, antiguitat del personal, etcètera) és també divers. S'ha optat per prendre el període més extens que cada font ens ha pogut facilitar.

Fonts de les dades

Personal Docent i Investigador

Les dades que hem utilitzat per estudiar les trajectòries del Personal Docent i Investigador (PDI) provenen de tres fonts. L'Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans ens ha permès disposar de les dades referides a l'edat, el sexe, l'estat civil, la titulació, la categoria professional, la situació administrativa, l'antiguitat, els càrrecs acadèmics, els mèrits i trien-nis, les retribucions i el lloc de treball. L'Oficina de Planificació i Qualitat de la Docència ens ha proporcionat les dades del Pla Docent 2001-2002 i les avaluacions del professorat. L'Àrea d'Investigació i de Desenvolupament ens ha facilitat les dades sobre la participació en projectes i convenis d'investigació, i les publicacions enregistrades a la base de dades «Fènix».

Personal d'Administració i Serveis

Les dades del Personal d'Administració i Serveis (PAS) que hem emprat ens les ha facilitat l'Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans i l'Àrea de Desenvolupament de Recursos Humans.

Alumnat

L'estudi del sexisme en la distribució de l'alumnat ha estat elaborat a partir de dades que provenen de tres fonts diferents. En primer lloc, l'Oficina d'Estudis i Gestió de la Informació ens ha proporcionat dades de l'alumnat matriculat als cursos 1998-1999 i 2001-2002. En segon lloc, l'Observatori de Graduats de la UAB de l'Oficina de Planificació i Qualitat de la Docència ens ha facilitat la matriu de dades de l'*Enquesta d'inserció i situació laboral dels graduats universitaris promoció 1998* realitzada per l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. I, per últim, l'Escola de Doctorat ens ha facilitat les dades d'aquelles persones que van llegir la tesi entre els cursos 1999-2000 i 2001-2002.

Taula 22. Variables de l'estudi del PDI

Àmbit	Variables	Període considerat
Característiques personals	Sexe Edat Estat civil Titulació	Situació actual 20/01/2003
Categoria i situació administrativa	Règim jurídic Categoria Antiguitat a la UAB	Situació actual 20/01/2003 Dades històriques
Docència	Hores de docència Avaluació de la docència Avaluacions del curs 1997-1998 a 2000-2001	Hores del Pla Docent (2001-2002)
Investigació	Participació en projectes i convenis d'investigació	Situació actual 20/01/2003 Dades històriques
Publicacions	Publicació d'articles, capítols i llibres	Dades històriques
Mèrits i triennis	Mèrits de docència Mèrits d'investigació Triennis	Situació actual 20/01/2003 Dades històriques
Lloc de treball	Àmbit de coneixement Departament Àrea de departament	Situació actual 20/01/2003
Retribucions	Ingressos per docència Ingressos per investigació	Dades dels ingressos de 2002
Absències	Permisos	Situació actual 20/01/2003 Dades històriques des de 1996
Càrrecs acadèmics	Càrrecs acadèmics	Dades històriques
Concursos	Nombre d'aspirants i guanyadores i guanyadors	Concursos a places de funcionari convocats entre 2000 i 2002

Taula 23. Variables fonamentals de l'estudi del PAS

Àmbit	Variables	Període considerat
Característiques personals	Sexe Edat	Situació actual 20/01/2003
Categoria i situació administrativa	Situació administrativa Règim jurídic Grup o escala Antiguitat a la UAB	Situació actual 20/01/2003 Dades històriques
Lloc de treball	Unitat	Situació actual 20/01/2003
Absències	Permisos	Situació actual 20/01/2003 Dades històriques des de 1996
Retribucions	Ingressos anuals	Dades dels ingressos de 2002
Concursos	Nombre d'aspirants i guanyadores i guanyadors	Concursos a places de funcionari convocats entre 2000 i 2002

Taula 24. Variables de l'estudi de l'alumnat de primer i segon cicle

Àmbit	Variables	Període
Característiques personals	Sexe Edat	Alumnat dels cursos 1998-1999 i 2001-2002 Mostra de la promoció de 1998 (enquesta)
Accés a la Universitat	Via d'accés Nota d'accés	Alumnat dels cursos 1998-1999 i 2001-2002
Estudis	Titulació Tipus de titulació Àmbit de coneixement Anys de permanència a la UAB	Alumnat dels cursos 1998-1999 i 2001-2002 Mostra de la promoció de 1998 (enquesta)
Rendiment acadèmic i ús de recursos	Nombre d'assignatures en 1ª i 2ª convocatòria Nombre d'assignatures amb les diferents qualificacions Nombre de matrícules acumulades	Alumnat dels cursos 1998-1999 i 2001-2002
Llicenciades i llicenciats	Nombre de titulats	Titulades i titulats els anys 2000 i 2001
Opinió sobre els estudis	Opinió dels estudis rebuts	Mostra de la promoció de 1998 (enquesta)
Inserció i condicions laborals	Característiques de la inserció laboral Condicions i història laboral	Mostra de la promoció de 1998 (enquesta)

Taula 25. Variables de l'estudi de doctorades i doctorats

Àmbit de les variables	Variables	Període
Característiques personals	Sexe Edat	Doctorades i doctorats a la UAB entre els cursos 1999-2000 i 2001-2002
Estudis	Titulació d'origen Programa de doctorat cursat Departament del programa Àmbit del departament	Doctorades i doctorats a la UAB entre els cursos 1999-2000 i 2001-2002
Directora o director de tesi doctoral	Sexe del director/a Nombre de directors/es	Doctorades i doctorats a la UAB entre els cursos 1999-2000 i 2001-2002
Rendiment acadèmic i ús de recursos	Qualificació de la tesi doctoral Anys transcorreguts entre l'any de matrícula al primer curs de doctorat i l'any de lectura de la tesi doctoral	Doctorades i doctorats a la UAB entre els cursos 1999-2000 i 2001-2002

Alguns comentaris sobre l'anàlisi i la presentació de dades

Respecte de l'anàlisi i la presentació de dades, cal tenir en compte les següents precisions:

- a) Tant per a l'anàlisi del PDI com del PAS, presentem sempre les dades referides a la plantilla a 20 de gener de 2003. Les taules amb dades històriques (per exemple, les referides al nombre de trams acumulats o al nombre d'articles publicats) corresponen sempre als actius en aquesta data, entenent per actius també aquells que es troben en serveis i comissions. Igualment, les taules de dades referides a períodes passats (per exemple, la càrrega docent durant el curs 2001-2002 o la mitjana de les avaluacions del professorat obtingudes entre els cursos 1997-1998 i 2000-2001) contempen només les dades dels actius a gener de 2003. Es tracta, en definitiva, de presentar les dades actuals, les passades, o el resum de la trajectòria d'un mateix col·lectiu, que era el que es trobava en plantilla en el moment en que vàrem iniciar l'estudi.
- b) Els càlculs de les mitjanes (per exemple, la mitjana d'articles publicats o de dies de permís gaudits) s'han fet prenent com a total el conjunt de la població, atès que la informació subjecte al càlcul de la mitjana no és una informació que en principi sigui atribuïble a una part de la plantilla, sinó al total del professorat en actiu. La mateixa lògica s'ha seguit amb la resta de variables, a excepció feta de la mitjana de les avaluacions del professorat, ja que no resulta correcte que aquells que no han estat avaluats apareguin com a avaluats amb un zero, en canvi sí que ho és que aquells que no han impartit classes apareguin amb una càrrega docent de zero hores. Aquesta decisió es basa en una determinada concepció de la universitat, on es considera que tot el professorat hauria d'impartir classes, hauria de participar en investigacions, hauria de publicar, hauria de sotmetre la seva activitat a criteris externs que reconegui o no els trams d'investigació, etcètera.
- c) Atès que es tracta d'un informe sobre el sexisme, hem mirat sobretot de posar l'atenció en la desigual distribució de recursos i càrregues entre els dos sexes.
- d) Des d'un punt de vista polític, és especialment útil mostrar la desigualtat que pateixen les dones a la nostra universitat i identificar quines intencionalitats contribueixen a configurar les situacions sexistes que descrivim. Tanmateix, amb l'anàlisi d'aquestes dades no és possible identificar les accions de discriminació intencional per raó de sexe.

Personal Docent i Investigador

Comencem la part dedicada al Personal Docent i Investigador amb una breu presentació de les dades referides a la situació a gener de 2003. A continuació, analitzem els components de les trajectòries professionals del PDI, és a dir, les variables que estan més fortament associades a la categoria del professorat. En tercer lloc, passem a descriure els estils de les dones i els homes a l'hora de desenvolupar les seves tasques professionals. En quart lloc, descrivim les diferències entre les trajectòries de les dones i dels homes per arribar a la seva categoria actual. Analitzar els perfils i les trajectòries des del coneixement dels components que determinen la categoria ens permet abordar la qüestió de si hi ha un biaix de gènere en la definició d'allò que té valor per progressar professionalment en l'acadèmia, si hi ha una infravaloració d'allò que fan les dones, o si tenen lloc ambdues coses alhora. En cinquè lloc, posem la nostra atenció en un moment de la trajectòria que resulta fonamental en la determinació de la desigual distribució de dones i d'homes entre les diferents categories: els concursos. En sisè lloc, presentem les dades de l'evolució de la plantilla del PDI. En setè lloc, comparem les aportacions que dones i homes del PDI fan al conjunt de la producció de la UAB, i les retribucions i reconeixements que n'obtenen. En aquesta anàlisi, parem una especial atenció a les dades relatives als permisos. L'ús d'alguns tipus de permís pot esdevenir important per a l'èxit en la carrera professional (sobretot els relacionats amb estudis i investigació), i l'ús d'altres pot constituir un indicador de conflictes entre la vida professional i la familiar.

Característiques personals i situació del Personal Docent i Investigador a 2003

En aquest apartat tractem la distribució per sexe del PDI per:

- Les característiques personals: el sexe, l'edat, l'estat civil i la titulació
- El vincle amb la universitat: el règim jurídic, la categoria, l'antiguitat
- Els resultats del treball: en la docència, en la recerca, en les publicacions, en els mèrits i triennis
- Les retribucions del treball: la remuneració i els permisos
- La gestió del poder: els càrrecs
- El lloc de treball: els àmbits de coneixement

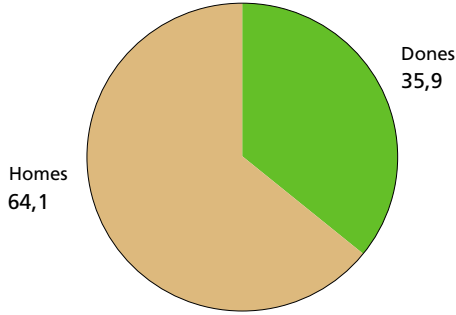
Gràfic 6. Situació del PDI: trets més destacats

Sexe	Home (64,1%)
Edat	44,2 anys (mitjana)
Estat civil	Casat/da (37,1%)
Titulació	Doctor/a (59,2%)
Règim jurídic	Funcionari/a (50%)
Categoria	Titular d'universitat (32,9%)
Antiguitat	14,5 anys (mitjana)
Hores de docència	118,7 hores (mitjana)
Avaluació de la docència	2,3 (puntuació mitjana)
Convenis i projectes	3,7 participacions (mitjana)
Articles i capítols	12 (mitjana)
Llibres	1,2 (mitjana)
Mèrits d'investigació	1,5 trams (mitjana)
Nòmina de professorat	21.885 euros (mitjana)
Nòmina d'investigació	1.408 euros (mitjana)
Permisos	93,2 dies (mitjana)
Càrrecs acadèmics	No n'ha tingut (62,4%)
Lloc de treball	Ciències de la Salut (34,6%)

Nota: Les hores de docència corresponen al curs 2001-2002; la puntuació de les avaluacions és la mitjana de les obtingudes entre els cursos 1997-1998 i 2000-2001; les recerques, els articles i els capítols, els llibres, els mèrits i els càrrecs són els acumulats durant tota la trajectòria; les retribucions són les anuals del 2002, i els permisos són els gaudits des de 1996.

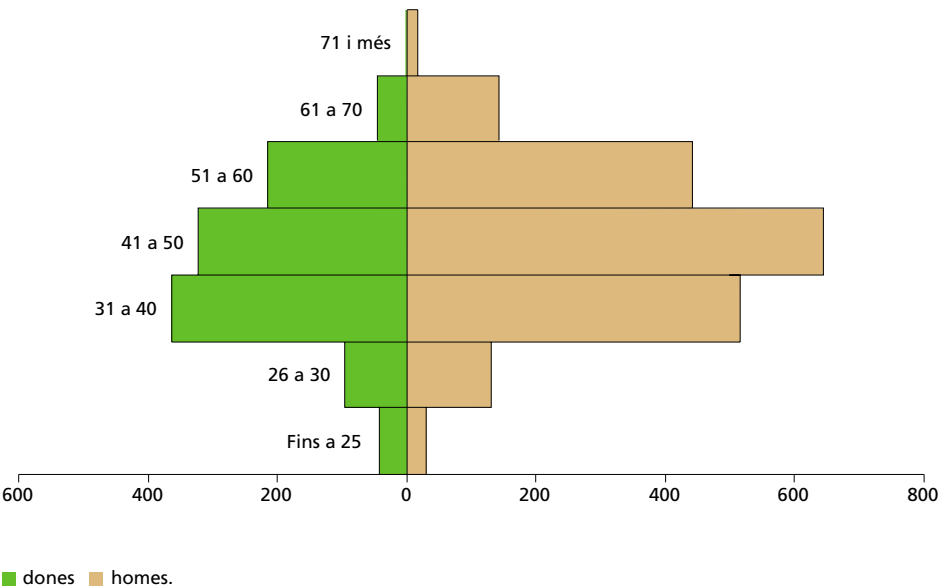
Sexe

Gràfic 7. Distribució del PDI per sexe (en %)



Edat

Gràfic 8. Piràmide d'edats del PDI per sexe



Taula 26. Distribució del PDI per edat, categoria i sexe

Dones							
Categoria	Intervals d'edat						Total
	Fins a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 i més	
Catedràtica d'universitat	n	0	0	19	42	13	74
	%c	0	0	5,9	19,5	28,9	6,8
Titular d'universitat	n	2	113	162	78	15	370
	%c	1,5	31,0	50,5	36,3	33,3	0
Catedràtica d'escola universitària	n	0	1	4	3	1	9
	%c	0	0,3	1,2	1,4	2,2	0,8
Titular d'escola universitària	n	0	11	18	31	9	69
	%c	0	3,0	5,6	14,4	20,0	0
Ajudant	n	15	53	6	1	0	75
	%c	10,9	14,6	1,9	0,5	0	6,9
Associada mèdica	n	0	20	49	26	1	96
	%c	0	5,5	15,3	12,1	2,2	0
Associada	n	120	156	63	29	3	371
	%c	87,6	42,9	19,6	13,5	6,7	0
Altres	n	0	10	0	5	3	19
	%c	0	2,7	0	2,3	6,7	100
Total	n	137	364	321	215	45	1.083
	%c	100	100	100	100	100	100
Homes							
Categoria	Intervals d'edat						Total
	Fins a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 i més	
Catedràtic/a d'universitat	n	0	1	73	133	64	271
	%c	0	0,2	11,3	30,0	44,1	0
Titular d'universitat	n	1	170	263	144	44	622
	%c	0,6	32,9	40,6	32,5	30,3	0
Catedràtic/a d'escola universitària	n	1	9	5	5	4	24
	%c	0,6	1,7	0,8	1,1	2,8	0
Titular d'escola universitària	n	0	14	17	18	3	52
	%c	0	2,7	2,6	4,1	2,1	0
Ajudant	n	16	52	4	0	0	72
	%c	9,9	10,1	0,6	0	0	3,7
Associat/da mèdic	n	0	43	115	86	17	261
	%c	0	8,3	17,8	19,4	11,7	0
Associat/da	n	143	213	153	49	6	564
	%c	88,3	41,2	23,6	11,1	4,1	0
Altres	n	1	15	17	8	8	65
	%c	0,6	2,9	2,6	1,8	5,5	94,1
Total	n	162	517	647	443	145	1.931
	%c	100	100	100	100	100	100

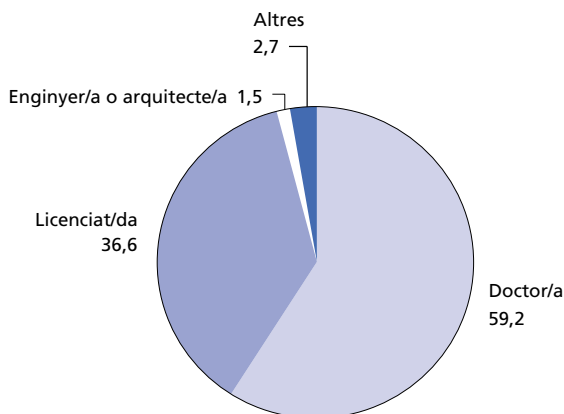
Estat civil

Taula 27. Estat civil del PDI per sexe

Estat civil		Dones	Homes	Total
Casat/da	n	457	1.046	1.503
	%c	42,2	54,2	49,9
Divorciat/da o separat/da	n	11	19	30
	%c	1,0	1,0	1,0
Solter/a	n	497	682	1.179
	%c	45,9	35,3	39,1
Vidu/a	n	6	1	7
	%c	0,6	0,1	0,2
Sense informació	n	112	183	295
	%c	10,3	9,5	9,8
Total	n	1.083	1.931	3.014
	%c	100	100	100

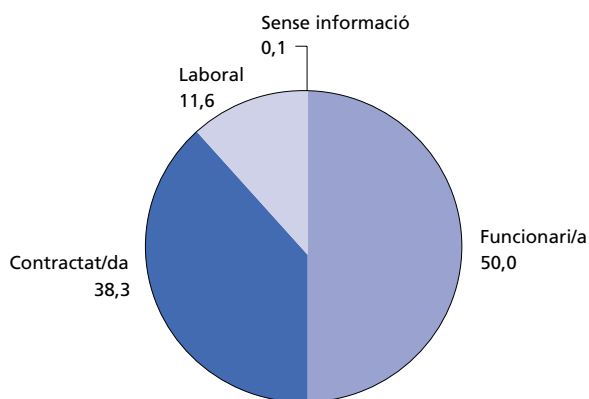
Titulació

Gràfic 9. Titulació del PDI (en %)



Taula 28. Titulació del PDI per sexe

Titulació		Dones	Homes	Total
Doctor/a	n	585	1.198	1.783
	%f	32,8	67,2	100
Llicenciat/da	n	455	648	1.103
	%f	41,3	58,7	100
Enginyer/a o arquitecte/a	n	10	36	46
	%f	21,7	78,3	100
Diplomat/da	n	3	6	9
	%f	33,3	66,7	100
Diplomat/da en enginyeries	n	0	4	4
	%f	0	100	100
Sense informació	n	30	39	69
	%f	43,5	56,5	100
Total	n	1.083	1.931	3.014
	%f	35,9	64,1	100

*Régim jurídic***Gràfic 10.** Distribució del PDI segons el règim jurídic (en %)

Taula 29. Règim jurídic del PDI per sexe

Règim jurídic		Dones	Homes	Total
Funcionari/a	n	524	982	1.506
	%f	34,8	65,2	100
Contractat/da	n	418	736	1.154
	%f	36,2	63,8	100
Laboral	n	141	210	351
	%f	40,2	59,8	100
Sense informació	n	0	3	3
	%f	0	100	100
Total	n	1.083	1.931	3.014
	%f	35,9	64,1	100

Categoria

Taula 30. Categoria del PDI per sexe

Categoria		Dones	Homes	Total
Catedràtic/a d'universitat	n	74	271	345
	%f	21,4	78,6	100
Títular d'universitat	n	370	622	992
	%f	37,3	62,7	100
Catedràtic/a d'escola universitària	n	9	24	33
	%f	27,3	72,7	100
Títular d'escola universitària	n	69	52	121
	%f	57,0	43,0	100
Interí	n	2	14	16
	%f	12,5	87,5	100
Ajudant de facultat segona etapa	n	58	50	108
	%f	53,7	46,3	100
Ajudant de facultat primera etapa	n	17	15	32
	%f	53,1	46,9	100
Ajudant d'escola universitària	n	0	7	7
	%f	0	100	100
Associat/da mèdic	n	96	261	357
	%f	26,9	73,1	100
Associat/da	n	371	564	935
	%f	39,7	60,3	100



Taula 30. (continuació)

Categoria		Dones	Homes	Total
Professor/a visitant	n	1	3	4
	%f	25,0	75,0	100
Emèrit	n	5	20	25
	%f	20,0	80,0	100
Col·laborador/a docent i investigador	n	25	46	71
	%f	35,2	64,8	100
Col·laborador/a docent de departament	n	91	107	198
	%f	46,0	54,0	100
Altres	n	11	28	39
	%f	28,2	71,8	100
Total	n	1.199	2.084	3.283
	%f	36,5	63,5	100

En aquesta taula apareixen 269 col·laboradors docents. Per tant, el total del professorat no és 3.014, sinó 3.283. Per a la resta de l'estudi només s'ha contemplat el professorat vinculat directament amb la universitat (3.014).

Antiguitat

Taula 31. Antiguitat del PDI per sexe

Antiguitat		Dones	Homes	Total
Menys de 13	n	617	982	1.599
	%f	38,6	61,4	100
13 a 25	n	279	548	827
	%f	33,7	66,3	100
26 a 38	n	176	353	529
	%f	33,3	66,7	100
39 a 51	n	11	48	59
	%f	18,6	81,4	100
Total	n	1.083	1.931	3.014
	%f	35,9	64,1	100

*Docència***Taula 32.** Distribució de la docència per sexe. Curs 2001-2002

Professorat amb i sense càrrega docent		Dones	Homes	Total
Amb càrrega	n	917	1.597	2.514
	%f	36,5	63,5	100
Sense càrrega	n	166	334	500
	%f	33,2	66,8	100
Total	n	1.083	1.931	3.014
	%f	35,9	64,1	100

Professorat amb càrrega de direcció de tesis i treballs de recerca		Dones	Homes	Total
Amb càrrega	n	88	155	243
	%f	36,2	63,8	100
Sense càrrega	n	995	1.776	2.771
	%f	35,9	64,1	100
Total	n	1.083	1.931	3.014
	%f	35,9	64,1	100

Taula 33. Hores de docència per sexe. Curs 2001-2002

Hores de docència del professorat		Dones	Homes	Total
1 a 60	n	111	381	492
	%f	22,6	77,4	100
61 a 142	n	232	376	608
	%f	38,2	61,8	100
143 a 190	n	266	424	690
	%f	38,6	61,4	100
191 a 540	n	308	416	724
	%f	42,5	57,5	100
Total	n	917	1.597	2.514
	%f	36,5	63,5	100

Hores de direcció de tesis i treballs de recerca		Dones	Homes	Total
Menys de 11	n	38	60	98
	%f	38,8	61,2	100
11 a 20	n	16	28	44
	%f	36,4	63,6	100
21 a 30	n	21	35	56
	%f	37,5	62,5	100
31 a 40	n	8	13	21
	%f	38,1	61,9	100
Més de 40	n	5	19	24
	%f	20,8	79,2	100
Total	n	88	155	243
	%f	36,2	63,8	100

Taula 34. Avaluació de la docència per sexe. 1997-1998 i 2000-2001

Professorat avaluat i no avaluat		Dones	Homes	Total
Avaluats	n	802	1.395	2.197
	%f	36,5	63,5	100
No avaluats	n	281	536	817
	%f	34,4	65,6	100
Total	n	1.083	1.931	3.014
	%f	35,9	64,1	100
Puntuació mitjana en l'avaluació de la docència		Dones	Homes	Total
Menys de 2	n	35	76	111
	%f	31,5	68,5	100
2,01 a 3	n	252	449	701
	%f	35,9	64,1	100
3,01 a 4	n	453	777	1.230
	%f	36,8	63,2	100
Més de 4	n	62	93	155
	%f	40	60	100
Total	n	802	1.395	2.197
	%f	36,5	63,5	100

*Investigació i publicacions***Taula 35.** Participació per sexe en projectes i convenis d'investigació (acumulades)

Projectes d'investigació		Dones	Homes	Total
Cap	n	512	1.069	1.581
	%f	32,4	67,6	100
1	n	119	157	276
	%f	43,1	56,9	100
2 a 5	n	261	346	607
	%f	43	57	100
Més de 5	n	191	359	550
	%f	34,7	65,3	100
Total	n	1.083	1.931	3.014
	%f	35,9	64,1	100
Convenis d'investigació		Dones	Homes	Total
Cap	n	905	1.556	2.461
	%f	36,8	63,2	100
1	n	67	112	179
	%f	37,4	62,6	100
2 a 5	n	73	144	217
	%f	33,6	66,4	100
6 a 10	n	26	57	83
	%f	31,3	68,7	100
11 a 30	n	9	47	56
	%f	16,1	83,9	100
Més de 30	n	3	15	18
	%f	16,7	83,3	100
Total	n	1.083	1.931	3.014
	%f	35,9	64,1	100

Taula 36. Publicacions per sexe (acumulades)

Articles publicats		Dones	Homes	Total
Cap	n	501	770	1.271
	%f	39,4	60,6	100
1 i 2	n	134	256	390
	%f	34,4	65,6	100
3 a 5	n	130	209	339
	%f	38,3	61,7	100
6 a 15	n	179	318	497
	%f	36	64	100
Més de 15	n	139	378	517
	%f	26,9	73,1	100
Total	n	1.083	1.931	3.014
	%f	35,9	64,1	100
Capítols publicats		Dones	Homes	Total
Cap	n	640	1.098	1.738
	%f	36,8	63,2	100
1	n	105	192	297
	%f	35,4	64,6	100
2 a 3	n	109	212	321
	%f	34	66	100
4 a 7	n	110	179	289
	%f	38,1	61,9	100
Més de 7	n	119	250	369
	%f	32,2	67,8	100
Total	n	1.083	1.931	3.014
	%f	35,9	64,1	100
Llibres publicats		Dones	Homes	Total
Cap	n	794	1.387	2.181
	%f	36,4	63,6	100
1	n	100	203	303
	%f	33	67	100
2	n	47	97	144
	%f	32,6	67,4	100
3 a 4	n	61	98	159
	%f	38,4	61,6	100
Més de 4	n	81	146	227
	%f	35,7	64,3	100
Total	n	1.083	1.931	3.014
	%f	35,9	64,1	100

*Mèrits***Taula 37.** Mèrits d'investigació per sexe (trams reconeguts al llarg de la trajectòria)

Mèrits d'investigació		Dones	Homes	Total
Cap	n	785	1.274	2.059
	%f	38,1	61,9	100
1	n	122	200	322
	%f	37,9	62,1	100
2 a 3	n	133	299	432
	%f	30,8	69,2	100
4 a 6	n	43	158	201
	%f	21,4	78,6	100
Total	n	1.083	1.931	3.014
	%f	35,9	64,1	100

*Remuneració***Taula 38.** Remuneració per investigació i docència. 2002

Categoria		Remuneració anual		
		Dones	Homes	Total
Catedràtic/a d'universitat	Mitjana	52.905,2	52.876,2	52.882,4
	n	74	271	345
	Desv. típ	14.899,9	18.965,6	18.150,2
Titular d'universitat	Mitjana	36.290,9	33.553,2	34.574,3
	n	370	622	992
	Desv. típ	12.555,4	13.391,3	13.146,3
Catedràtic/a d'escola universitària	Mitjana	41.983,1	37.655,3	38.835,6
	n	9	24	33
	Desv. típ	3.951,8	13.820,5	12.042,5
Titular d'escola universitària	Mitjana	33.055,8	35.153,8	33.957,4
	n	69	52	121
	Desv. típ	9.022,2	9.003,3	9.036,8
Interí	Mitjana	21.430,6	10.217,6	11.619,2
	n	2	14	16
	Desv. típ	23.539,1	10.017,0	11.771,5
Ajudant facultat segona etapa	Mitjana	18.985,5	19.625,6	19.281,8
	n	58,0	50,0	108,0
	Desv. típ	3.921,4	7.031,3	5.561,9



Taula 38. (continuació)

Categoria		Remuneració anual		
		Dones	Homes	Total
Ajudant facultat primera etapa	Mitjana	18.136,1	17.757,6	17.958,7
	n	17	15	32
	Desv. típ	4.324,4	5.367,1	4.764,2
Ajudant d'escola universitària	Mitjana	0,0	14.662,8	14.662,8
	n	0	7	7
	Desv. típ	0,0	3.002,1	3.002,1
Associat/da mèdic	Mitjana	2.600,9	2.793,0	2.741,3
	n	96	261	357
	Desv. típ	1.444,2	2.231,5	2.049,6
Associat/da	Mitjana	7.353,7	7.595,9	7.499,8
	n	371	564	935
	Desv. típ	4.949,2	5.099,9	5.039,4
Professor/a visitant	Mitjana	37.021,1	34.005,7	34.759,5
	n	1	3	4
	Desv. típ	–	13.090,7	10.794,3
Emèrit	Mitjana	14.921,2	6.064,8	7.835,3
	n	5	20	25
	Desv. típ	15.328,3	1.939,6	7.430,4
Altres	Mitjana	27.327,0	25.018,6	25.669,7
	n	11	28	39
	Desv. típ	13.251,2	15.925,1	15.083,5
Total	Mitjana	22.939,8	23.491,2	23.293,1
	n	1.083	1.931	3.014
	Desv. típ	18.450,1	20.590,9	19.846,9

*Permisos***Taula 39.** Dies de permís del PDI per tipus i sexe (gaudits des de 1996)

Tipus de permís		Mitjana	n	Desv. típ.
Malalties o accidents	Dones	13,5	1.083	50,9
	Homes	6,6	1.931	38,5
	Total	9,1	3.014	43,5
Estudis	Dones	47,2	1.083	116,6
	Homes	39,4	1.931	107,2
	Total	42,2	3.014	110,7
Maternitat	Dones	14	1.083	41,1
	Homes	0,3	1.931	5
	Total	5,2	3.014	25,8
Matrimoni	Dones	0,1	1.083	1,4
	Homes	0,1	1.931	1
	Total	0,1	3.014	1,1
Sabàtic per càrrec	Dones	8,3	1.083	48,5
	Homes	8,8	1.931	49,5
	Total	8,6	3.014	49,2
Vacances i altres	Dones	0,8	1.083	4,6
	Homes	0,2	1.931	1,9
	Total	0,4	3.014	3,1
Sabàtic	Dones	31,2	1.083	101,4
	Homes	25	1.931	91,1
	Total	27,2	3.014	94,9
Total	Dones	115,9	1.083	175,5
	Homes	80,4	1.931	159,9
	Total	93,2	3.014	166,5

Càrrecs

Taula 40. Principals càrrecs del PDI per sexe

Principals càrrecs		Dones	Homes	Total
Càrrecs femenins (ponderat)¹				
Sots-coordinador/a de titulació o Sòcrates	n	3	0	3
	%f	100	0	100
Cap d'unitat o àrea de coneixement	n	3	2	5
	%f	60,0	40,0	100
Secretari/a d'escola	n	2	2	4
	%f	50,0	50,0	100
Sots-coordinador/a de titulació	n	3	4	7
	%f	42,9	57,1	100
Coordinador/a de docència o serveis	n	43	62	105
	%f	41,0	59,0	100
Vice-degà/na, sots-director/a o secretari/a de facultat	n	22	35	57
	%f	38,6	61,4	100
Càrrecs masculins (ponderat)¹				
Secretari/a de departament	n	15	34	49
	%f	30,6	69,4	100
Director/a departament	n	13	33	46
	%f	28,3	71,7	100
Coordinador/a d'estudis	n	26	70	96
	%f	27,1	72,9	100
Director/a institut	n	1	3	4
	%f	25,0	75,0	100
Secretari/a general o vice-rector/a	n	2	9	11
	%f	18,2	81,8	100
Degà/na o director/a d'escola	n	2	12	14
	%f	14,3	85,7	100
Vice-director/a	n	0	1	1
	%f	0	100	100
Rector/a	n	0	1	1
	%f	0	100	100
Total	n	135	268	403
	%f	33,5	66,5	100

1. L'assignació del gènere als càrrecs s'ha fet aplicant com a criteri la proporció general de la UAB entre les dones i els homes del PDI.

Nota: Dels casos contemplats en aquesta taula, hi ha tres persones (dos homes i una dona) amb un segon càrrec.

*Lloc de treball: àmbit de coneixement***Taula 41.** Àmbits de coneixement del PDI per sexe

Àmbits de coneixement		Dones	Homes	Total
Ciències humanes	n	214	266	480
	%f	44,6	55,4	100
Ciències experimentals	n	104	266	370
	%f	28,1	71,9	100
Tecnologies	n	34	142	176
	%f	19,3	80,7	100
Ciències de la salut	n	370	674	1.044
	%f	35,4	64,6	100
Ciències socials	n	355	573	928
	%f	38,3	61,7	100
Sense informació	n	6	10	16
	%f	37,5	62,5	100
Total	n	1.083	1.931	3.014
	%f	35,9	64,1	100

Components de la trajectòria acadèmica

Els components de la trajectòria acadèmica del PDI que més pes tenen en la determinació de la categoria, venen explicitats en els requisits i mèrits establerts legalment en l'accés a cada categoria. Des de l'aprovació de la *Ley Orgánica de Reforma Universitaria* (LRU), s'atorga una creixent importància a la investigació i les publicacions que ha culminat en l'actual model dissenyat a la *Ley Orgánica de Universidades* (LOU) i la *Llei d'Universitats de Catalunya* (LUC), que dona clara prioritat a la vessant investigadora respecte de la resta d'activitats del PDI. Actualment ha passat a un primer pla la recerca i les publicacions, mentre que la docència ocupa un segon pla. Ara bé, és cert que s'han propiciat processos d'avaluació de la docència i es valora com a mèrits la formació pedagògica universitària i l'elaboració de materials docents. En tot cas, aquestes dimensions no formen part dels aspectes que tenen un pes prevalent en les carreres acadèmiques, especialment les que condueixen a un vincle estable i a temps complet amb la universitat.

En el present apartat ens fixem en els següents components de la trajectòria acadèmica del PDI funcionari per sexe i categoria:

- La docència: la càrrega docent i l'avaluació de la docència.
- La recerca al llarg de la trajectòria: els projectes i els convenis, les publicacions i els mèrits d'investigació.
- Els permisos acumulats des de 1996: els dies d'absència.
- Els càrrecs ocupats al llarg de la trajectòria: el nombre de càrrecs.

Per tal de mesurar en quin grau l'antiguitat pot explicar el comportament de la resta de variables i la intensitat de les relacions entre totes les variables, hem calculat una matriu de correlacions per categoria i sexe. D'aquesta se'n desprèn que la variable «antiguitat» té un pes escàs sobre la resta de variables, a excepció de la variable «mèrits docència», fet del tot previsible si tenim en compte que aquesta mena de mèrits s'atorguen de manera automàtica. Pel que fa a la relació entre la resta de variables l'associació és dèbil, doncs la més intensa es troba al voltant de 0,6.

Taula 42. Distribució de la docència per categories i sexe. Curs 2001-2002

Categoria	Dones			Homes			
	Amb càrrega	Sense càrrega	Total	Amb càrrega	Sense càrrega	Total	
Catedràtic/a d'universitat	n	69	5	74	242	29	271
	%f	93,2	6,8	100	89,3	10,7	100
Titular d'universitat	n	351	19	370	580	42	622
	%f	94,9	5,1	100	93,2	6,8	100
Catedràtic/a d'escola universitària	n	9	0	9	22	2	24
	%f	100	0	100	91,7	8,3	100
Titular d'escola universitària	n	63	6	69	52	0	52
	%f	91,3	8,7	100	100	0	100
Interi/na	n	2	0	2	9	5	14
	%f	100	0	100	64,3	35,7	100
Ajudant de facultat segona etapa	n	54	4	58	42	8	50
	%f	93,1	6,9	100	84,0	16,0	100
Ajudant de facultat primera etapa	n	17	0	17	14	1	15
	%f	100	0	100	93,3	6,7	100
Ajudant d'escola universitària	n	0	0	0	7	0	7
	%f	0	0	0	100	0	100
Associat/da mèdic/a	n	63	33	96	180	81	261
	%f	65,6	34,4	100	69,0	31,0	100
Associat/da	n	276	95	371	430	134	564
	%f	74,4	25,6	100	76,2	23,8	100
Professor/a visitant	n	1	0	1	2	1	3
	%f	100	0	100	66,7	33,3	100
Emèrit/a	n	4	1	5	3	17	20
	%f	80,0	20,0	100	15,0	85,0	100
Col·laborador/a docent i investigador	n	12	13	25	24	22	46
	%f	48,0	52,0	100	52,2	47,8	100
Col·laborador docent de departament	n	70	21	91	74	33	107
	%f	76,9	23,1	100	69,2	30,8	100
Altres	n	8	3	11	14	14	28
	%f	72,7	27,3	100	50,0	50,0	100
Total	n	999	200	1.199	1.695	389	2.084
	%f	83,3	16,7	100	81,3	18,7	100

En aquesta taula apareixen 269 col·laboradors docents. Per tant, el total del professorat no és 3.014, sinó 3.283. Per la resta de l'estudi només s'ha contemplat el professorat vinculat directament amb la universitat (3.014).

Taula 43. Categoria del PDI funcionari per sexe i hores de docència. Curs 2001-2002

Dones						
Categoria		Hores de docència				Total
		Menys de 61	61 a 142	143 a 190	191 i més	
Catedràtica d'universitat	n	6	15	23	25	69
	%c	23,1	19,2	14,6	10,8	14,0
Titular d'universitat	n	19	58	115	159	351
	%c	73,1	74,4	73,2	68,8	71,3
Catedràtica d'escola universitària	n	0	1	5	3	9
	%c	0,0	1,3	3,2	1,3	1,8
Titular d'escola universitària	n	1	4	14	44	63
	%c	3,8	5,1	8,9	19,0	12,8
Total	n	26	78	157	231	492
	%f	5,3	15,9	31,9	47,0	100

Homes						
Categoria		Hores de docència				Total
		Menys de 61	61 a 142	143 a 190	191 i més	
Catedràtic d'universitat	n	45	68	59	70	242
	%c	32,4	41,2	21,7	21,9	27,0
Titular d'universitat	n	90	91	191	208	580
	%c	64,7	55,2	70,2	65,0	64,7
Catedràtic d'escola universitària	n	1	2	6	13	22
	%c	0,7	1,2	2,2	4,1	2,5
Titular d'escola universitària	n	3	4	16	29	52
	%c	2,2	2,4	5,9	9,1	5,8
Total	n	139	165	272	320	896
	%f	15,5	18,4	30,4	35,7	100

Taula 44. Categoria del PDI funcionari per sexe i avaluació de la docència. Cursos 1997-1998 i 2000-2001

Dones						
Categoria		Puntuació mitjana en les avaluacions de la docència				Total
		Fins a 2	2,01 a 3	3,01 a 4	Més de 4	
Catedràtica d'universitat	n	3	31	35	1	70
	%c	13,0	19,6	12,1	3,1	13,9
Titular d'universitat	n	17	96	219	24	356
	%c	73,9	60,8	75,8	75,0	70,9
Catedràtica d'escola universitària	n	1	4	3	1	9
	%c	4,3	2,5	1,0	3,1	1,8
Titular d'escola universitària	n	2	27	32	6	67
	%c	8,7	17,1	11,1	18,8	13,3
Total	n	23	158	289	32	502
	%f	4,6	31,5	57,6	6,4	100



Taula 44. (continuació)

Homes						
Categoria		Puntuació mitjana en les avaluacions de la docència				Total
		Fins a 2	2,01 a 3	3,01 a 4	Més de 4	
Catedràtic d'universitat	n	18	102	127	6	253
	%c	34,0	34,9	24,7	13,3	28,0
Titular d'universitat	n	31	170	341	36	578
	%c	58,5	58,2	66,3	80,0	63,9
Catedràtic d'escola universitària	n	2	6	12	2	22
	%c	3,8	2,1	2,3	4,4	2,4
Titular d'escola universitària	n	2	14	34	1	51
	%c	3,8	4,8	6,6	2,2	5,6
Total	n	53	292	514	45	904
	%f	5,9	32,3	56,9	5,0	100

Taula 45. Categoria del PDI funcionari per sexe i participació en projectes i convenis (acumulats)

Projectes d'investigació						
Dones						
Categoria		Projectes				Total
		Cap	1	2 a 5	6 i més	
Catedràtica d'universitat	n	8	7	24	35	74
	%c	6,7	10,3	14,3	21,0	14,2
Titular d'universitat	n	68	48	131	123	370
	%c	57,1	70,6	78,0	73,7	70,9
Catedràtica d'escola universitària	n	3	1	3	2	9
	%c	2,5	1,5	1,8	1,2	1,7
Titular d'escola universitària	n	40	12	10	7	69
	%c	33,6	17,6	6,0	4,2	13,2
Total	n	119	68	168	167	522
	%f	22,8	13,0	32,2	32,0	100
Homes						
Categoria		Projectes				Total
		Cap	1	2 a 5	6 i més	
Catedràtic d'universitat	n	66	16	53	136	271
	%c	19,9	19,8	23,2	41,3	28,0
Titular d'universitat	n	226	59	162	175	622
	%c	68,3	72,8	71,1	53,2	64,2
Catedràtic d'escola universitària	n	6	3	5	10	24
	%c	1,8	3,7	2,2	3,0	2,5
Titular d'escola universitària	n	33	3	8	8	52
	%c	10,0	3,7	3,5	2,4	5,4
Total	n	331	81	228	329	969
	%f	34,2	8,4	23,5	34,0	100



Taula 45. (continuació)

Convenis d'investigació								
Dones								
Categoria		Convenis						Total
		Cap	1	2 a 5	6 a 10	11 a 30	31 i més	
Catedràtica d'universitat	n	26	15	20	7	4	2	74
	%c	7,3	23,8	29,8	28	44,4	66,7	14,2
Titular d'universitat	n	267	37	44	17	5	0	370
	%c	75,2	58,7	65,7	68	55,5	0	70,9
Catedràtica d'escola universitària	n	6	3	0	0	0	0	9
	%c	1,7	4,8	0	0	0	0	1,7
Titular d'escola universitària	n	56	8	3	1	0	1	69
	%c	15,8	12,7	4,5	4	0	33,3	13,2
Total	n	355	63	67	25	9	3	522
	%f	68,0	12,1	12,8	4,8	1,7	0,6	100
Homes								
Categoria		Convenis						Total
		Cap	1	2 a 5	6 a 10	11 a 30	31 i més	
Catedràtic d'universitat	n	118	33	59	27	24	10	271
	%c	18,9	33,7	44,0	49,1	53,3	71,4	28,0
Titular d'universitat	n	451	57	68	24	19	3	622
	%c	72,4	58,2	50,7	43,6	42,2	21,4	64,2
Catedràtic d'escola universitària	n	16	1	4	3	0	0	24
	%c	2,6	1,0	3,0	5,5	0,0	0,0	2,5
Titular d'escola universitària	n	38	7	3	1	2	1	52
	%c	6,1	7,1	2,2	1,8	4,4	7,1	5,4
Total	n	623	98	134	55	45	14	969
	%f	64,3	10,1	13,8	5,7	4,6	1,4	100

Taula 46. Categoria del PDI funcionari per sexe, articles i capítols publicats (acumulats)

Dones							
Categoria		Articles publicats					Total
		Cap	1 i 2	3 a 5	6 a 15	16 i més	
Catedràtica d'universitat	n	6	7	5	20	36	74
	%c	6,1	9,1	6,4	13,9	28,8	14,2
Titular d'universitat	n	57	51	70	109	83	370
	%c	58,2	66,2	89,7	75,7	66,4	70,9
Catedràtica d'escola universitària	n	2	0	0	3	4	9
	%c	2,0	0,0	0,0	2,1	3,2	1,7
Titular d'escola universitària	n	33	19	3	12	2	69
	%c	33,7	24,7	3,8	8,3	1,6	13,2
Total	n	98	77	78	144	125	522
	%f	18,8	14,8	14,9	27,6	23,9	100



Taula 46. (continuació)

Homes							
Categoria		Articles publicats					Total
		Cap	1 i 2	3 a 5	6 a 15	16 i més	
Catedràtic d'universitat	n	24	19	20	52	156	271
	%c	15,8	15,8	16,5	21,6	46,6	28,0
Titular d'universitat	n	99	88	89	174	172	622
	%c	65,1	73,3	73,6	72,2	51,3	64,2
Catedràtic d'escola universitària	n	4	4	7	7	2	24
	%c	2,6	3,3	5,8	2,9	0,6	2,5
Titular d'escola universitària	n	25	9	5	8	5	52
	%c	16,4	7,5	4,1	3,3	1,5	5,4
Total	n	152	120	121	241	335	969
	%f	15,7	12,4	12,5	24,9	34,6	100
Dones							
Categoria		Capítols publicats					Total
		Cap	1	2 a 3	4 a 7	8 i més	
Catedràtica d'universitat	n	8	7	10	15	34	74
	%c	4,7	10,1	12,0	16,5	31,2	14,2
Titular d'universitat	n	122	54	67	62	65	370
	%c	71,8	78,3	80,7	68,1	59,6	70,9
Catedràtica d'escola universitària	n	3	1	0	0	5	9
	%c	1,8	1,4	0	0	4,6	1,7
Titular d'escola universitària	n	37	7	6	14	5	69
	%c	21,8	10,1	7,2	15,4	4,6	13,2
Total	n	170	69	83	91	109	522
	%f	32,6	13,2	15,9	17,4	20,9	100
Homes							
Categoria		Capítols publicats					Total
		Cap	1	2 a 3	4 a 7	8 i més	
Catedràtic d'universitat	n	52	30	39	47	103	271
	%c	17,2	23,4	24,7	30,9	45,2	28,0
Titular d'universitat	n	221	86	106	94	115	622
	%c	72,9	67,2	67,1	61,8	50,4	64,2
Catedràtic d'escola universitària	n	6	3	5	4	6	24
	%c	2,0	2,3	3,2	2,6	2,6	2,5
Titular d'escola universitària	n	24	9	8	7	4	52
	%c	7,9	7,0	5,1	4,6	1,8	5,4
Total	n	303	128	158	152	228	969
	%f	31,3	13,2	16,3	15,7	23,5	100

Taula 47. Categoria del PDI funcionari per sexe i llibres publicats (acumulats)

Dones		Llibres publicats					
Categoria		Cap	1	2	3 a 4	5 i més	Total
	Catedràtica d'universitat	n	29	11	7	11	16
%c		10,5	13,9	16,3	21,2	22,2	14,2
Titular d'universitat	n	204	60	27	36	43	370
	%c	73,9	75,9	62,8	69,2	59,7	70,9
Catedràtica d'escola universitària	n	3	0	3	1	2	9
	%c	1,1	0	7,0	1,9	2,8	1,7
Titular d'escola universitària	n	40	8	6	4	11	69
	%c	14,5	10,1	14,0	7,7	15,3	13,2
Total	n	276	79	43	52	72	522
	%f	52,9	15,1	8,2	10,0	13,8	100
Homes		Llibres publicats					
Categoria		Cap	1	2	3 a 4	5 i més	Total
	Catedràtic d'universitat	n	116	37	26	31	61
%c		23,1	23,1	30,6	35,6	45,2	28,0
Titular d'universitat	n	344	115	50	55	58	622
	%c	68,5	71,9	58,8	63,2	43,0	64,2
Catedràtic d'escola universitària	n	13	2	5	1	3	24
	%c	2,6	1,3	5,9	1,1	2,2	2,5
Titular d'escola universitària	n	29	6	4	0	13	52
	%c	5,8	3,8	4,7	0	9,6	5,4
Total	n	502	160	85	87	135	969
	%f	51,8	16,5	8,8	9,0	13,9	100

Taula 48. Categoria del PDI funcionari per sexe i mèrits d'investigació (acumulats)

Dones		Mèrits investigació				
Categoria		Cap	1	2 a 3	4 a 6	Total
	Catedràtica d'universitat	n	2	9	28	35
%c		0,9	7,5	21,4	83,3	14,2
Titular d'universitat	n	166	99	98	7	370
	%c	72,5	82,5	74,8	16,7	70,9
Catedràtica d'escola universitària	n	3	2	4	0	9
	%c	1,3	1,7	3,1	0	1,7
Titular d'escola universitària	n	58	10	1	0	69
	%c	25,3	8,3	0,8	0	13,2
Total	n	229	120	131	42	522
	%f	43,9	23,0	25,1	8,0	100



Taula 48. (continuació)

Homes						
Categoria		Mèrits investigació				Total
		Cap	1	2 a 3	4 a 6	
Catedràtic d'universitat	n	20	16	100	135	271
	%c	6,1	8,1	34,5	88,8	28,0
Titular d'universitat	n	255	163	187	17	622
	%c	77,5	81,5	62,5	10,8	32,2
Catedràtic d'escola universitària	n	10	11	3	0	24
	%c	3,0	5,5	1	0	1,2
Titular d'escola universitària	n	44	8	0	0	52
	%c	13,4	4	0	0	2,7
Total	n	329	198	290	152	969
	%f	34,0	20,4	29,9	15,7	100

Taula 49. Categoria del PDI funcionari per sexe i dies de permís gaudits des de 1996

Dones							
Categoria		Dies de permís					Total
		Cap	1 a 21	22 a 89	90 a 269	270 i més	
Catedràtica d'universitat	n	4	7	14	9	40	74
	%c	6,9	10,0	13,2	7,0	25,0	14,2
Titular d'universitat	n	46	47	78	103	96	370
	%c	79,3	67,1	73,6	80,5	60,0	70,9
Catedràtica d'escola universitària	n	2	1	1	1	4	9
	%c	3,4	1,4	0,9	0,8	2,5	1,7
Titular d'escola universitària	n	6	15	13	15	20	69
	%c	10,3	21,4	12,3	11,7	12,5	13,2
Total	n	58	70	106	128	160	522
	%f	11,1	13,4	20,3	24,5	30,7	100
Homes							
Categoria		Dies de permís					Total
		Cap	1 a 21	22 a 89	90 a 269	270 i més	
Catedràtic d'universitat	n	71	24	33	37	106	271
	%c	24,6	17,0	19,5	22,8	51,0	28,0
Titular d'universitat	n	194	102	123	114	89	622
	%c	67,1	72,3	72,8	70,4	42,8	64,2
Catedràtic d'escola universitària	n	6	1	3	6	8	24
	%c	2,1	0,7	1,8	3,7	3,8	2,5
Titular d'escola universitària	n	18	14	10	5	5	52
	%c	6,2	9,9	5,9	3,1	2,4	5,4
Total	n	289	141	169	162	208	969
	%f	29,8	14,6	17,4	16,7	21,5	100

Taula 50. Categoria del PDI funcionari per sexe i càrrecs (acumulats)

Dones						
Categoria		Càrrecs				Total
		Cap	1	2	3 i més	
Catedràtica d'universitat	n	10	21	18	25	74
	%c	6,8	13,9	17,0	21,0	14,2
Titular d'universitat	n	113	111	69	77	370
	%c	77,4	73,5	65,1	64,7	70,9
Catedràtica d'escola universitària	n	3	0	1	5	9
	%c	2,1	0,0	0,9	4,2	1,7
Titular d'escola universitària	n	20	19	18	12	69
	%c	13,7	12,6	17,0	10,1	13,2
Total	n	146	151	106	119	522
	%f	28,0	28,9	20,3	22,8	100
Homes						
Categoria		Càrrecs				Total
		Cap	1	2	3 i més	
Catedràtic d'universitat	n	45	57	59	110	271
	%c	15,3	21,2	32,2	49,3	28,0
Titular d'universitat	n	230	191	107	94	622
	%c	78,2	71,0	58,5	42,2	64,2
Catedràtic d'escola universitària	n	3	6	5	10	24
	%c	1,0	2,2	2,7	4,5	2,5
Titular d'escola universitària	n	16	15	12	9	52
	%c	5,4	5,6	6,6	4,0	5,4
Total	n	294	269	183	223	969
	%f	30,3	27,8	18,9	23,0	100

La desigualtat en els perfils de les categories del Personal Docent i Investigador. Comparació dona/home

En aquest apartat, presentem els perfils de les categories del PDI per sexe. Ho fem a través de l'anàlisi de les aportacions que fan a la universitat en les diferents facetes de la seva vida professional:

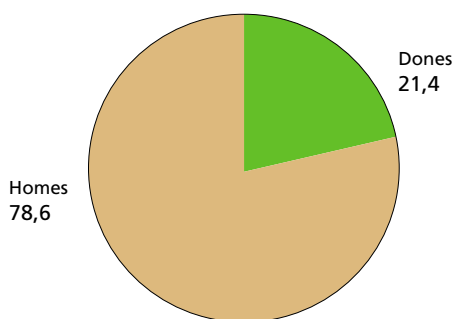
- La docència: les hores de docència, les hores de direcció de tesis i treballs de recerca i l'avaluació de la docència.
- La recerca i les publicacions: les participacions en projectes i convenis d'investigació, els articles i capítols publicats, els llibres publicats i els mèrits d'investigació.
- Els permisos: els dies de permís.
- Els càrrecs: el nombre de càrrecs ocupats.

Hem abordat les desiguals aportacions que fan dones i homes amb el seu treball prenent com a referència la *hipòtesi de la proporcionalitat*, que estableix, per una quantitat determinada de producció (per un nombre d'hores de classe impartides, d'articles publicats, etcètera) quina part hauria d'haver estat produïda per dones i quina per homes si aquesta producció s'hagués realitzat equitativament pels dos col·lectius, tot considerant les diferències en les seves dimensions.

El col·lectiu de professorat associat l'hem exclòs, donada la complexa heterogeneïtat que aglutina i que el fa objecte d'un estudi específic.

Càtedres d'universitat

Gràfic 11. Catedràtiques i catedràtics d'universitat per sexe (en %)

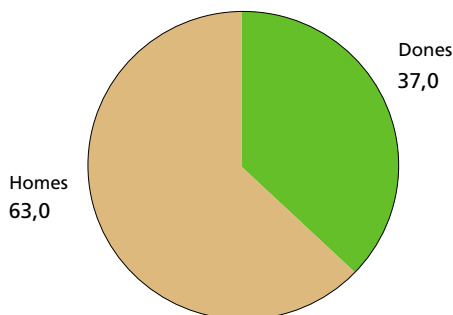


Taula 51. Trets més destacats del PDI que ocupa càtedres d'universitat per sexe

Aspectes de la pràctica professional	% dones que hi participen	% homes que hi participen	% de desviació sobre el total de les dones*
Docència	93,2	89,3	4,6
Direcció de tesis i treballs de recerca	37,8	24,7	5,1
Avaluació de la docència (grup dels avaluats)	94,6	93,4	0,1
Projectes i convenis d'investigació	97,3	84,1	-2,2
Articles i capítols publicats	93,2	94,5	-0,1
Llibres publicats	60,8	57,2	6,0
Mèrits d'investigació	97,3	92,6	0,0
Permisos	94,6	73,8	6,1
Ocupació de càrrecs	86,5	83,4	-1,7

* Percentatge que la desviació de les dones de la hipòtesi de la proporcionalitat representa respecte del total de la producció considerada. Els signes positius indiquen aportació de les dones per damunt de l'esperada sota la hipòtesi de la proporcionalitat, i els negatius, aportació per sota.

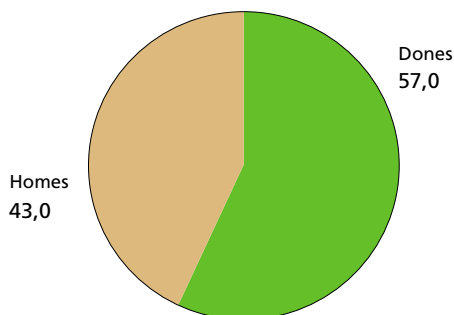
Nota: La hipòtesi de la proporcionalitat pren el total de cada tipus de producció (el total de llibres, d'hores de classe, etcètera) i estableix, dins d'aquesta producció, quina part hauria d'haver estat produïda per dones i quina per homes, tot considerant la diferència en les dimensions de cada col·lectiu.

*Titularitats d'universitat i càtedres d'escola universitària***Gràfic 12.** Titulars d'universitat i catedràtiques i catedràtics d'escola universitària per sexe (en %)**Taula 52.** Trets més destacats del PDI que ocupa titularitats d'universitat i càtedres d'escola universitària per sexe

Aspectes de la pràctica professional	% dones que hi participen	% homes que hi participen	% de desviació sobre el total de les dones*
Docència	95,0	93,2	3,1
Direcció de tesis i treballs de recerca	15,1	12,1	2,2
Avaluació de la docència (grup dels avaluats)	96,3	92,9	0,2
Projectes i convenis d'investigació	84,7	70,6	1,8
Articles i capítols publicats	88,1	87,8	-3,8
Llibres publicats	45,4	44,7	6,5
Mèrits d'investigació	55,4	59,0	-2,3
Permisos	87,3	69,0	12,9
Ocupació de càrrecs	69,4	63,9	4,3

* Percentatge que la desviació de les dones de la hipòtesi de la proporcionalitat representa respecte del total de la producció considerada. Els signes positius indiquen aportació de les dones per damunt de l'esperada sota la hipòtesi de la proporcionalitat, i els negatius, aportació per sota.

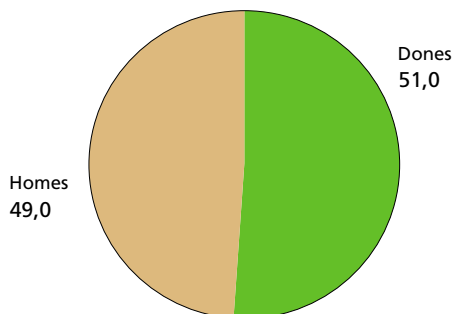
Nota: La hipòtesi de la proporcionalitat pren el total de cada tipus de producció (el total de llibres, d'hores de classe, etcètera) i estableix, dins d'aquesta producció, quina part hauria d'haver estat produïda per dones i quina per homes, tot considerant la diferència en les dimensions de cada col·lectiu.

*Titularitats d'escola universitària***Gràfic 13.** Titulars d'escola universitària per sexe (en %)**Taula 53.** Trets més destacats del PDI que ocupa titularitats d'escola universitària per sexe

Aspectes de la pràctica professional	% dones que hi participen	% homes que hi participen	% de desviació sobre el total de les dones*
Docència	91,3	100	-0,6
Direcció de tesis i treballs de recerca	97,1	98,1	-0,1
Avaluació de la docència (grup dels avaluats)	53,6	51,9	-10,9
Projectes i convenis d'investigació	60,9	61,5	-19,5
Articles i capítols publicats	42,0	44,2	1,3
Llibres publicats	15,9	15,4	3,0
Mèrits d'investigació	71,0	69,2	4,2
Permisos	91,3	65,4	21,0

* Percentatge que la desviació de les dones de la hipòtesi de la proporcionalitat representa respecte del total de la producció considerada. Els signes positius indiquen aportació de les dones per damunt de l'esperada sota la hipòtesi de la proporcionalitat, i els negatius, aportació per sota.

Nota: La hipòtesi de la proporcionalitat pren el total de cada tipus de producció (el total de llibres, d'hores de classe, etcètera) i estableix, dins d'aquesta producció, quina part hauria d'haver estat produïda per dones i quina per homes, tot considerant la diferència en les dimensions de cada col·lectiu.

*Les i els ajudants***Gràfic 14.** Ajudants per sexe (en %)**Taula 54.** Trets més destacats per sexe del PDI que ocupa places d'ajudant

Aspectes de la pràctica professional	% dones que hi participen	% homes que hi participen	% de desviació sobre el total de les dones*
Docència	94,7	87,5	2,2
Direcció de tesis i treballs de recerca	80,0	90,3	-0,7
Avaluació de la docència (grup dels avaluats)	68,0	76,4	4,6
Projectes i convenis d'investigació	54,7	58,3	3,2
Articles i capítols publicats	5,3	13,9	-20,7
Llibres publicats	77,3	75,0	-1,5

* Percentatge que la desviació de les dones de la hipòtesi de la proporcionalitat representa respecte del total de la producció considerada. Els signes positius indiquen aportació de les dones per damunt de l'esperada sota la hipòtesi de la proporcionalitat, i els negatius, aportació per sota.

Nota: La hipòtesi de la proporcionalitat pren el total de cada tipus de producció (el total de llibres, d'hores de classe, etcètera) i estableix, dins d'aquesta producció, quina part hauria d'haver estat produïda per dones i quina per homes, tot considerant la diferència en les dimensions de cada col·lectiu.

Trajectòries de cada categoria

En el present apartat ens centrem en el procés d'accés a la categoria que ocupa actualment (2003) el PDI funcionari. Ho fem a través de:

- La velocitat de la trajectòria, és a dir, la inversió de temps que s'ha fet per arribar a la categoria actual (2003).
- El nombre de categories per les que s'ha passat prèviament a la categoria actual (2003).

La velocitat de la trajectòria s'ha mesurat a partir dels anys transcorreguts entre l'inici de la primera categoria i l'inici de l'última. Agrupem la població de cada categoria en tres grups: el 25% que han empleat menys temps del normal, el 50% que ha empleat un temps normal (en el sentit estadístic del terme), i el 25% que ha empleat més temps. Per altra banda, diferenciem tres tipus de trajectòries en funció del nombre de categories per les que s'ha passat fins arribar a l'última. Així, el 25% han passat per un nombre menor de categories del normal; el 50%, per un nombre de categories normal (en el sentit estadístic del terme), i el 25%, per un nombre de categories superior del normal.

Trajectòria dels catedràtics i catedràtiques d'universitat

Taula 55. Velocitat i nombre de categories de la trajectòria de les catedràtiques i dels catedràtics d'universitat

Velocitat (en anys)		Dones	Homes	Total	Categories		Dones	Homes	Total
Ràpida (5 a 16)	%c	24,3	28,4	27,5	Poques (1 a 3)	%c	17,6	21,8	20,9
Normal (17 a 23)	%c	36,5	49,4	46,7	Normal (4 a 5)	%c	67,6	61,6	62,9
Lenta (24 a 37)	%c	39,2	22,1	25,8	Moltes (6 a 8)	%c	14,9	16,6	16,2
Total	n	74	271	345	Total	n	74	271	345

Trajectòria dels titulars d'universitat

Taula 56. Velocitat i nombre de categories de la trajectòria dels titulars d'universitat

Velocitat (en anys)		Dones	Homes	Total	Categories		Dones	Homes	Total
Ràpida (fins a 7)	%c	24,6	28,6	27,1	Poques (1 a 3)	%c	27,0	39,7	35,0
Normal (8 a 14)	%c	50,3	46,9	48,2	Normal (4 a 5)	%c	53,0	46,8	49,1
Lenta (15 a 39)	%c	25,1	24,4	24,7	Moltes (6 a 9)	%c	20,0	13,5	15,9
Total	n	370	622	992	Total	n	370	622	992

*Trajectòria dels catedràtics i catedràtiques d'escola universitària***Taula 57.** Velocitat i nombre de categories de la trajectòria dels catedràtics d'escola universitària

Velocitat (en anys)				Categories					
		Dones	Homes	Total		Dones	Homes	Total	
Ràpida (6 a 8)	%c	11,1	20,8	18,2	Poques (0 a 2)	%c	22,2	12,5	15,2
Normal (10 a 17)	%c	55,6	54,2	54,5	Normal (3 a 4)	%c	77,8	66,7	69,7
Lenta (18 a 29)	%c	33,3	25,0	27,3	Moltes (5 a 6)	%c	0	20,8	15,2
Total	n	9	24	33	Total	n	9	24	33

*Trajectòria dels titulars d'escola universitària***Taula 58.** Velocitat i nombre de categories dels titulars d'escola universitària

Velocitat (en anys)				Categories					
		Dones	Homes	Total		Dones	Homes	Total	
Ràpida (0 a 5)	%c	21,7	25,0	23,1	Poques (1 a 2)	%c	33,3	28,8	31,4
Normal (6 a 13)	%c	53,6	53,8	53,7	Normal (3)	%c	34,8	36,5	35,5
Lenta (14 a 33)	%c	24,6	21,2	23,1	Moltes (4 a 7)	%c	31,9	34,6	33,1
Total	n	69	52	121	Total	n	69	52	121

Aspirants, guanyadores i guanyadors dels concursos-oposició

En aquest apartat tractem els concursos-oposició. És un dels moments en què s'evidencia l'existència d'un garbell sexista, és a dir, quan les diferents condicions en què les dones desenvolupen el seu treball s'objectiven en diferents possibilitats de promoció. Si bé és cert que la contínua sortida de dones de la universitat no és només conseqüència del garbell que té lloc en els processos de selecció, els concursos-oposició resulten un punt fonamental en la trajectòria professional. Els analitzem per:

- La categoria de la plaça convocada i el sexe de les guanyadores i guanyadors i dels aspirants.
- Els diferents departaments on s'han produït els concursos i el sexe de les guanyadores, els guanyadors i els aspirants.

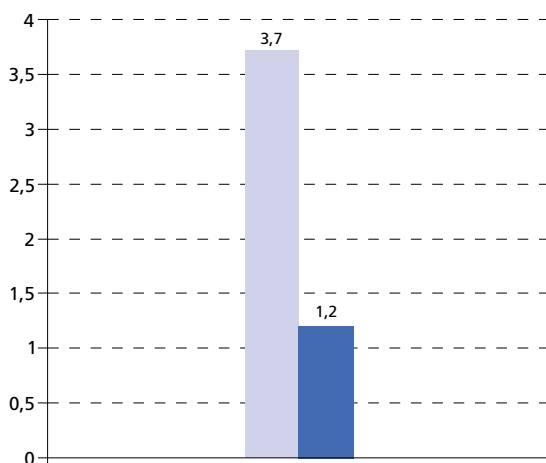
La «Taxa» indica el nombre d'aspirants per cada guanyador/a, és a dir, les probabilitats d'una candidata dona o home d'accedir a la plaça.

El període que contemplem és el comprès entre els anys 2000 i 2002, i comparem els resultats obtinguts amb els que es varen presentar a *El sexisme a la universitat* (Izquierdo et altri: 1999), que corresponien a l'any 1997.

*Aspirants, guanyadores i guanyadors per categoria de la plaça***Taula 59.** Concursos-oposició de PDI funcionari per categoria de la plaça i sexe dels aspirants i guanyadors. 2000-2002

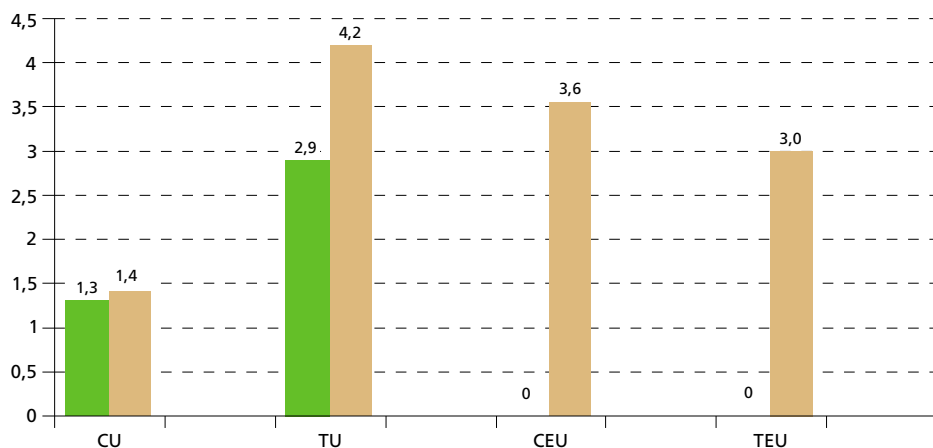
		Dones		Homes		Total	
		n	Taxa*	n	Taxa*	n	Taxa*
Catedràtic/a d'universitat	Aspirants	4		15		19	
	Guanyadors/es	3	1,3	11	1,4	14	1,4
Titular d'universitat	Aspirants	191		326		517	
	Guanyadors/es	65	2,9	77	4,2	142	3,6
Catedràtic/a d'EU	Aspirants	2		25		27	
	Guanyadors/es	0	0	7	3,6	7	3,9
Titular d'EU	Aspirants	2		6		8	
	Guanyadors/es	0	0	2	3,0	2	4,0
Total	Aspirants	199		372		571	
	Guanyadors/es	68	2,9	97	3,8	165	3,5

* La taxa d'èxit indica el nombre d'aspirants per cada guanyador/a, és a dir, les probabilitats que té un candidat d'accedir a la plaça.

Gràfic 15. Guanyadors home per guanyadores dona en els concursos-oposició a càtedres d'universitat i titularitats d'universitat. 2000-2002

El gràfic representa el nombre de guanyadors home per cada guanyadora dona (no es representen els concursos a la resta de places, perquè cap dona ha guanyat una d'aquestes places).

■ Càtedres d'universitat; ■ Titularitats d'universitat.

Gràfic 16. Taxa d'èxit en els concursos-oposició de PDI funcionari per sexe. 2000-2002

El gràfic representa per sexe i categoria el nombre d'aspirants per cada guanyador/a, és a dir, les probabilitats per un candidat d'accedir a la plaça. ■ Dones; ■ homes.

Aspirants, guanyadores i guanyadors per departaments

Taula 60. Concursos de PDI funcionari realitzats de 2000 a 2002, segons departament i sexe dels aspirants, guanyadores i guanyadors

		Dones		Homes		Total	
		n	Taxa	n	Taxa	n	Taxa
Antropologia Social i Prehistòria	Aspirants	9		5	2,5	14	
	Guanyadors/es	4	2,3	2		6	2,3
Art	Aspirants	3		5	2,5	8	
	Guanyadors/es	1	3,0	2	2,5	3	2,7
Biologia Animal, Biologia Vegetal i Ecologia	Aspirants	4		6	6,0	10	2,5
	Guanyadors/es	3	1,3	1		4	
Biologia Cel·lular, Fisiologia i Immunologia	Aspirants	7		11	3,7	18	2,3
	Guanyadors/es	5	1,4	3		8	
Bioquímica i Biologia Molecular	Aspirants	4		10	5,0	14	2,8
	Guanyadors/es	3	1,3	2		5	
Ciència Animal i dels Aliments	Aspirants	10		3	3,0	13	4,3
	Guanyadors/es	2	5,0	1		3	
Ciència Política i Dret Públic	Aspirants	13		11	11,0	24	6,0
	Guanyadors/es	3	4,3	1		4	
Ciències de l'Antiguitat i de l'Edat Mitjana	Aspirants	5		24	6,0	29	5,8
	Guanyadors/es	1	5,0	4		5	
Comunicació Audiovisual i Publicitat	Aspirants	18		39	4,9	57	4,4
	Guanyadors/es	5	3,6	8		13	
Didàctica de la Llengua, de la Literatura i de les Ciències Socials	Aspirants	1		1	-	2	2,0
	Guanyadors/es	1	1,0	0		1	



Taula 60. (continuació)

		Dones		Homes		Total	
		n	Taxa	n	Taxa	n	Taxa
Didàctica de l'Expressió Musical, Plàstica i Corporal	Aspirants	1	1,0	0	-	1	1,0
	Guanyadors/es	1		0		1	
Dret Privat	Aspirants	24	12,0	11	5,5	35	8,8
	Guanyadors/es	2		2		4	
Dret Públic i Ciències Historico-jurídiques	Aspirants	24	6,0	29	7,3	53	6,6
	Guanyadors/es	4		4		8	
Economia Aplicada	Aspirants	1	-	3	1,5	4	2,0
	Guanyadors/es	0		2		2	
Economia de l'Empresa	Aspirants	1	1,0	5	1,3	6	1,2
	Guanyadors/es	1		4		5	
Economia i Història econòmica	Aspirants	2	-	3	1,5	5	2,5
	Guanyadors/es	0		2		2	
Enginyeria Electrònica i de Materials	Aspirants	1	-	12	3,0	13	3,2
	Guanyadors/es	0		4		4	
Enginyeria Química	Aspirants	0	-	5	1,7	5	1,7
	Guanyadors/es	0		3		3	
Filologia Anglesa i Germanística	Aspirants	2	2,0	2	2,0	4	2,0
	Guanyadors/es	1		1		2	
Filologia Catalana	Aspirants	0	-	2	2,0	2	2,0
	Guanyadors/es	0		1		1	
Filologia Espanyola	Aspirants	6	2,0	7	7,0	13	3,3
	Guanyadors/es	3		1		4	
Filologia Francesa i Romànica	Aspirants	6	3,0	7	3,5	13	3,3
	Guanyadors/es	2		2		4	
Filosofia	Aspirants	2	2,0	5	1,7	7	1,8
	Guanyadors/es	1		3		4	
Física	Aspirants	2	-	23	11,5	25	12,5
	Guanyadors/es	0		2		2	
Genètica i Microbiologia	Aspirants	0	-	1	1,0	1	1,0
	Guanyadors/es	0		1		1	
Geografia	Aspirants	3	1,5	8	2,0	11	1,8
	Guanyadors/es	2		4		6	
Geologia	Aspirants	1	-	1	1,0	2	2,0
	Guanyadors/es	0		1		1	
Història Moderna i Contemporània	Aspirants	2	2,0	19	6,3	21	5,3
	Guanyadors/es	1		3		4	
Informàtica	Aspirants	5	1,7	48	4,4	53	3,8
	Guanyadors/es	3		11		14	
Matemàtiques	Aspirants	5	-	20		25	5,0
	Guanyadors/es	0		5	4,0	5	
Medicina i Cirurgia Animals	Aspirants	0	-	2	1,0	2	1,0
	Guanyadors/es	0		2		2	
Pedagogia Aplicada	Aspirants	4	2,0	5	5,0	9	3,0
	Guanyadors/es	2		1		3	
Pedagogia Sistemàtica i Social	Aspirants	1	1,0	3	1,0	4	1,0
	Guanyadors/es	1		3		4	



Taula 60. (continuació)

		Dones		Homes		Total	
		n	Taxa	n	Taxa	n	Taxa
Periodisme i Ciències de la Comunicació	Aspirants	2		1	1,0	3	1,5
	Guanyadors/es	1	2,0	1	1,0	2	1,5
Psicobiologia i Metodologia de les Ciències de la Salut	Aspirants	2		2	2,0	4	1,3
	Guanyadors/es	2	1,0	1	2,0	3	1,3
Psicologia de la Salut i Psicologia Social	Aspirants	4		6	3,0	10	1,7
	Guanyadors/es	4	1,0	2	3,0	6	1,7
Psicologia de l'Educació	Aspirants	6		5	5,0	11	2,8
	Guanyadors/es	3	2,0	1	5,0	4	2,8
Química	Aspirants	4		7	3,5	11	5,5
	Guanyadors/es	0	-	2	3,5	2	5,5
Sanitat i Anatomia Animals	Aspirants	3		6	3,0	9	2,3
	Guanyadors/es	2	1,5	2	3,0	4	2,3
Sociologia	Aspirants	7		9	4,5	16	5,3
	Guanyadors/es	1	7,0	2	4,5	3	5,3
Traducció i Interpretació	Aspirants	4		0	-	4	1,3
	Guanyadors/es	3	1,3	0	-	3	1,3
Total	Aspirants	199		372		571	
	Guanyadors/es	68	2,9	97	3,8	165	3,5

Evolució de la presència de dones en les distintes categories. 1996-2002

En el present apartat, prestem atenció a l'evolució de l'estructura de la plantilla de PDI durant període 1996-2002 segons el sexe i la categoria.

Taula 61. Evolució de la proporció de professores per categoria i any

Categoria	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Variació interanual (1996-2002)
Catedràtica d'universitat	18,3	17,9	18,9	20,0	20,5	20,8	21,2	15,9
Titular d'universitat	31,5	32,4	34,0	34,4	35,5	35,7	35,9	14,1
Catedràtica d'escola universitària	54,2	51,9	48,1	42,3	35,7	33,3	32,1	-40,7
Titular d'escola universitària	51,4	53,6	53,2	55,0	54,4	54,9	55,6	8,2
Interina	25,0	33,3	26,3	26,3	18,2	16,7	12,5	-50,0
Ajudant de facultat	42,3	45,9	38,5	42,2	47,7	49,1	54,1	27,9
Ajudant d'escola universitària	45,2	45,6	42,6	23,8	0,0	0,0	0,0	-100
Associada mèdic	23,1	21,2	22,8	23,0	25,3	24,9	26,4	14,3
Associada	36,4	37,6	38,0	37,9	37,1	39,6	39,9	9,5
Professora visitant	100	10,0	50,0	60,0	27,8	19,0	20,0	-80,0
Emèrita	25,0	22,2	22,2	16,7	15,4	11,1	13,0	-47,8
Altres	40,9	38,1	37,0	26,0	25,0	26,2	25,9	-36,6
Total	33,6	34,1	34,1	34,1	34,6	35,2	35,6	5,8

Nota: càlcul de la variació interanual: (% dones 2002 - % dones 1996) / (% dones 1996) × 100.

Taula 62. Variació interanual del professorat per categoria i sexe. 1996 i 2002

Categoria	Variació interanual			
	Total	Dones	Homes	Proporció de dones
Catedràtic/a d'universitat	14,1	32,1	10,0	15,9
Titular d'universitat	20,8	37,8	13,0	14,1
Catedràtic/a d'escola universitària	16,7	-30,8	72,7	-40,7
Titular d'escola universitària	-27,0	-21,1	-33,3	8,2
Ajudant de facultat	-6,4	19,7	-25,6	27,9
Associat/da mèdic/a	25,9	43,9	20,5	14,3
Associat/da	54,7	69,3	46,3	9,5
Total	23,9	37,1	17,5	10,6

Nota: càlcul de la variació interanual: (dones 2002 - dones 1996) / (dones 1996) × 100.

Taula 63. Distribució del professorat per categoria i sexe. 1996 i 2002

Categoria	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Dones							
Catedràtica d'universitat	56	57	62	69	71	71	74
Titular d'universitat	230	250	275	285	303	311	317
Catedràtica d'escola universitària	13	14	13	11	10	9	9
Titular d'escola universitària	95	89	84	83	81	78	75
Interina	3	5	5	5	4	3	2
Ajudant de facultat	66	73	57	111	132	109	79
Associada mèdica	57	57	61	65	74	74	82
Professora visitant	2	1	6	9	5	4	1
Associada	225	285	301	273	263	329	381
Emèrita	2	2	2	2	2	2	3
Ajudant d'escola universitària	75	68	49	5			
Altres	9	16	20	13	11	11	14
Total	833	917	935	931	956	1001	1037
Homes							
Catedràtic d'universitat	250	261	266	276	276	271	275
Titular d'universitat	500	521	535	543	551	561	565
Catedràtic d'escola universitària	11	13	14	15	18	18	19
Titular d'escola universitària	90	77	74	68	68	64	60
Interí	9	10	14	14	18	15	14
Ajudant de facultat	90	86	91	152	145	113	67
Associat mèdic	190	212	207	218	218	223	229
Professor visitant	0	9	6	6	13	17	4
Associat	393	473	492	448	446	502	575
Emèrit	6	7	7	10	11	16	20
Ajudant d'escola universitària	91	81	66	16	12	8	9
Total	1630	1750	1772	1766	1776	1808	1837

Una aproximació a la producció i a les retribucions del Personal Docent i Investigador de la UAB

En aquest apartat ens proposem presentar l'activitat de professores i professors com l'aportació que fan en la construcció de la nostra universitat tal com és. Alhora, considerem que la riquesa que genera la seva activitat pot ser o no reconeguda. Per tant, l'eix d'anàlisi és el de l'equitat. Prenem com a indicadors d'aquesta un conjunt de dades associades a la producció i retribució. La regla de justícia distributiva implícita en aquest capítol és la de proporcionalitat entre productivitat i retribució. Malgrat això, cal considerar que prenem aquest criteri en tant que exigència mínima de justícia, no com a regla ideal de justícia. En el cas de desigualtats històriques, l'ideal de justícia hauria de referir-se a les necessitats diferencials de dones i homes i a la compensació de desigualtats passades. Així doncs, ens fixem en la producció i les retribucions del PDI funcionari i del PDI contractat per:

Producció i retribucions del conjunt del Personal Docent i Investigador funcionari

Taula 64. Sobreproducció, sobreretribució i avaluació de la docència del PDI funcionari

Sobreproducció	% de desviació de les dones de la hipòtesi de la proporcionalitat*
Hores docents	4,1
Hores direcció de tesis i treballs recerca	-0,2 **
Convenis i projectes d'investigació	-2,8
Articles i capítols	-5,5
Llibres	6,5
Mèrits investigació	-5,6
Càrrecs acadèmics	1,7
Sobreproducció	% de desviació de les dones de la hipòtesi de la proporcionalitat*
Permisos	9,0
Remuneració	-0,3
Avaluació de la docència	Diferència percentual de la puntuació mitjana respecte a la mitjana general
Dones	3,2
Homes	-1,7

Nota: Les hores de docència corresponen al curs 2001-2002; la puntuació de les avaluacions és la mitjana de les obtingudes entre els cursos 1997-1998 i 2000-2001; les recerques, els articles i capítols, els llibres, els mèrits, els càrrecs i permisos són els acumulats durant tota la trajectòria fins gener de 2003; i les retribucions, les anuals de 2002 per docència i investigació.

* La hipòtesi de la proporcionalitat pren el total de cada tipus de producció (el total de llibres, d'hores de classe, etcètera) i estableix, d'aquesta producció, quina part hauria d'haver estat produïda per dones i quina per homes, tot considerant la diferència en la grandària i l'antiguitat, en el cas de les variables dependents de la trajectòria, dels dos col·lectius. Els signes positius indiquen aportació de les dones per damunt de l'esperada, i els negatius, aportació per sota. En el cas de les retribucions, el total no és un volum determinat de producció, sinó el conjunt de la massa salarial.

** El càlcul de les hores de direcció de tesis esperades s'ha fet sense considerar els titulars d'escola universitària, que constitueixen una població que majoritàriament no disposa del títol de doctora o doctor. Sinó, estariem esperant una certa producció d'un col·lectiu que no pot produir-la.

- La sobrecàrrega de feina: sobreaportació d'un col·lectiu (dones o homes), en proporció a les seves dimensions, al conjunt del treball realitzat.
- La desigualtat: aplicada a les retribucions, s'evidencia en les diferències en el tipus i la quantitat de les retribucions (remuneracions i permisos) obtingudes.

Els càlculs de les aportacions els fem prenent com a referència la *hipòtesi de la proporcionalitat*, la qual estableix, per una quantitat determinada de producció (nombre d'hores de classe impartides, d'articles publicats, etcètera), quina part hauria d'haver estat produïda per dones i quina per homes, si aquesta producció s'hagués realitzat equitativament, tot considerant les diferències de magnitud del col·lectiu de dones i del col·lectiu d'homes.

Producció i retribucions del Personal Docent i Investigador contractat

Taula 65. Producció i retribucions del PDI contractat (sobreproducció i sobreretribucions de les dones expressades en percentatge)

Sobreproducció	% de desviació de les dones de la hipòtesis de la proporcionalitat*
Hores docents	1,3
Convenis i projectes d'investigació	9,0
Articles i capítols	-5,0
Llibres	10,6
Càrrecs acadèmics	6,6
Sobreproducció	% de desviació de les dones de la hipòtesis de la proporcionalitat*
Permisos	10,4
Remuneració	2,5
Avaluació de la docència	Diferència percentual de la puntuació mitjana respecte a la mitjana general
Dones	3,1
Homes	-1,8

Nota: Les hores de docència corresponen al curs 2001-2002; la puntuació de les avaluacions és la mitjana de les obtingudes entre els cursos 1997-1998 i 2000-2001; les recerques, els articles i els capítols, els llibres, els càrrecs i els permisos són els acumulats durant tota la trajectòria fins gener de 2003; i les retribucions, les anuals de 2002 per docència i investigació.

* La hipòtesi de la proporcionalitat pren el total de cada tipus de producció (el total de llibres, d'hores de classe, etcètera) i estableix, d'aquesta producció, quina part hauria d'haver estat produïda per dones i quina per homes, tot considerant la diferència en la grandària i l'antiguitat, en el cas de les variables dependents de la trajectòria, dels dos col·lectius. Els signes positius indiquen aportació de les dones per damunt de la esperada, i els negatius, aportació per sota. En el cas de les retribucions, el total no és un volum determinat de producció, sinó el conjunt de la massa salarial.

Conclusions

A continuació destaquem, pel que fa al Personal Docent i Investigador, les dades més rellevants que es desprenen de les pàgines anteriors.

Les característiques personals i el vincle amb la universitat

- La plantilla del PDI de la UAB està força masculinitzada. Dels 3.014 professors/es actius a gener de 2003, només 1.083 són dones (és a dir, el 35,9% del professorat).
- La piràmide d'edat i l'antiguitat de la plantilla posen en evidència dues qüestions que tindran un impacte creixent en la plantilla de la nostra universitat: la cura de les persones velles i les jubilacions.
- Sobre les dades relatives a l'estat civil, cal tenir en compte que no hi ha informació enregistrada en bona part dels casos, per a la qual cosa no es poden extreure conclusions.
- La masculinització s'agreuja en les categories professionals superiors (a les càtedres d'universitat, on la proporció de dones cau al 21,4%).
- La segregació ocupacional per sexe no es fa visible, tanmateix, si observem les dades del règim jurídic. La meitat de la plantilla són funcionaris/es, i la proporció de dones a cadascun dels tres tipus de règim jurídic (funcionaris, contractats i laborals) és pràcticament igual a la proporció general de la plantilla (tot i que la proporció entre els laborals puja al 40,2%).

Els resultats de l'activitat acadèmica

Docència

- En general, les dones imparteixen una mitjana d'hores de classe superior a la dels homes.
- Les puntuacions mitjanes que obtenen en les enquestes d'avaluació docència són pràcticament idèntiques als homes.

Investigació

- La participació en recerques finançades és superior entre els homes, tot i que en algunes categories prou nombroses, com la de titular d'universitat i la d'ajudant de segona etapa, són les dones les que s'involucren en un nombre major d'investigacions.
- El nombre publicacions són força dependents de la categoria (i, lògicament, de l'antiguitat), però sembla que en general els homes produeixen més articles i les dones, més llibres.
- El nombre de mèrits d'investigació, el reconeixement oficial d'aquesta activitat investigadora i de publicació no sembla molt diferent per a dones i homes.

Sobreproducció

- Les dones tenen sobreproducció en aquelles tasques inexcusables per a la comunitat i que són de servei directe a les persones: la docència i l'ocupació de càrrecs acadèmics més propers a la gestió, que no pas a la direcció.
- Les tasques més feminitzades són precisament les que reverteixen directament en la formació dels estudiants que, en el cas de les dones, és especialment profitosa.

- Com hem vist en el capítol «Per una universitat igualitària en una societat igualitària», la societat valora de forma molt positiva els estudis universitaris.
 - Si ens fixem en el mercat de treball, els estudis universitaris són un element força positiu per tenir feina, especialment per a les dones.
 - De forma intencional o no, la divisió sexual del treball acadèmic que estem assenyalant suposa que les dones preparen a les dones per guanyar-se la vida, i així contribueixen a trencar un dels eixos fonamentals del sexisme: la dependència econòmica de les dones respecte dels homes en les relacions de parella.
- Els homes generen producció excendentària en aquelles tasques menys regulades respecte del volum a produir i amb una relació amb l'usuari més allunyada del vincle cara/cara: les recerques i les publicacions.
- Les diferències entre el col·lectiu de funcionaris i el de contractats fan referència a la intensitat de la sobrecàrrega, amb excepció de la recerca, on també canvia qui més sobrecarregat està: les contractades participen proporcionalment més que els contractats en projectes i convenis.

Les retribucions de l'activitat acadèmica

Remuneració

- La forma principal de retribució és la remuneració. Si comparem les remuneracions obtingudes, tant en concepte de nòmina de professorat com de nòmina d'investigació, les dones semblen tenir una major presència en els grups d'ingressos més baixos, i els homes en els d'ingressos més alts.

Permisos

- Una altra forma de retribució, en temps, són els permisos. Les dones de gairebé totes les categories del PDI gaudeixen d'una mitjana superior de dies de permís.
- Aquesta tendència general té lloc a tots els tipus de permisos, amb l'excepció dels permisos per a estudis dels ajudants i els associats.

La trajectòria acadèmica

Components de la trajectòria acadèmica

- Com a resultat d'una combinació de criteris formals i informals, hi ha un model de trajectòria professional. En principi, per a progressar a l'acadèmia cal invertir temps, invertir-lo en investigació i fer-ho de tal manera que aquest esforç es tradueixi en publicacions. Això suposa:
- Considerar la docència com una activitat secundària de la qual una part dels que poden la descarreguen sobre dels altres. En conjunt, les catedràtiques i els catedràtics d'universitat i d'escola universitària, per exemple, fan menys hores que els o les titulars d'universitat i d'escola, respectivament.
 - Considerar que els acadèmics que culminen la carrera arribant a la categoria més alta no han de ser necessàriament aquells que aporten una activitat docent més ben valorada per part de l'estudiantat.

La desigualtat dels perfils de les categories de PDI

- Pels actuals barems, les professores tendeixen a fer una inversió més intensa en aquelles activitats menys determinants de la carrera acadèmica, i així provoquen un efecte sobreeixidor. L'*efecte sobreeixidor* consisteix en la disminució del percentatge de dones a mida que la categoria del PDI és més alta, indicatiu de la creixent resistència a la participació social de les dones en les tasques de més valor social.
- La pèrdua d'efectius és el resultat de dos factors:
 - El factor desigualtat: els criteris que es fan servir per valorar l'activitat docent i investigadora del PDI i per progressar en la carrera acadèmica donen menys valor a aquelles activitats on les dones hi destinen més esforços. Per tant, hi ha un biaix de gènere en la definició d'allò que té valor a la comunitat docent i investigadora universitària.
 - El factor discriminació: Allò que fan les dones es valora menys que el que fan els homes, fins i tot quan fan allò definit com a més valuós.
- Indicis de desigualtat de gènere:
 - Les dones dediquen més temps a l'activitat docent. En canvi, la recerca és més decisiva que la docència en els concursos per accedir a una categoria superior a l'ocupada.
 - Les dones inverteixen més en publicar llibres i menys en articles, però sembla més ben valorada l'estratègia dels homes, que prefereixen no concentrar el seu esforç en la redacció d'un llibre i sí repartir l'esforç en la publicació d'articles.
 - Hauríem de considerar el fet que les dones acostumen a assumir la major part del treball domèstic, de manera que la seva estratègia professional ha de ser definida des d'unes limitacions, en termes de temps disponible i esforç possible, que no són presents en la planificació que puguin fer els homes de l'estratègia a seguir en la seva carrera.
 - No es pot negar que són millor valorades les activitats que realitzen els homes, ni tampoc que són bàsicament els homes els que fan la valoració. Es podria tenir la temptació de justificar la situació amb criteris suposadament objectius i suposadament previs a l'acte de valoració. Si fos aquest el cas, acabaríem afirmant que l'estratègia de les dones és menys eficaç.
 - Si atenem al fet que la desigualtat entre les dones i els homes és prèvia a la definició de les estratègies a seguir per a dur a terme una carrera acadèmica d'èxit, podem afirmar que la definició mateixa de les exigències de la carrera acadèmica és un dels instruments polítics de la desigualtat social de les dones. Cal recordar que aquest fenomen comporta el seu allunyament dels llocs de decisió, que és precisament on es determina què és i què no és vàlid.¹⁰
- Indicis de discriminació per sexe:
 - A banda del biaix de gènere en la valoració de les activitats acadèmiques i de quina sigui la persona que les realitza, pot haver-hi infravaloració de les activitats quan les duen a terme dones. Són indicis d'aquest problema el fet que la promoció de les dones no és equitativa, tot i haver ajustat el desenvolupament de les seves tasques professionals als criteris que se'ns volen presentar com neutralment definits.

10. Ens vénen al cap les paraules de Humpty Dumpty a Alicia: «Significa el que jo decideixo que signifiqui - ni més ni menys». «La qüestió és», va dir Alicia, «si vostè pot fer que les paraules signifiquin coses tan distintes». «La qüestió és», va dir Humpty Dumpty, «qui és l'amo - això és tot». Lewis Carroll, *Alicia al país de les meravelles*.

- Quan les dones són a categories com la de titular d'universitat o la d'ajudant, intereixen proporcionalment més que els homes en docència, però també en recerca, publicacions i càrrecs ocupats. Tanmateix, això tampoc no dona resultats equitatius des del punt de vista de la distribució per sexes. Ans al contrari, el percentatge de dones disminueix a mida que és més alta la categoria.
- Les diferents dinàmiques de les trajectòries i els seus efectes desiguals:
 - Hi ha importants diferències entre dones i homes a l'hora de determinar el que han necessitat per arribar allà on són, almenys des del punt de vista del temps invertit i el nombre de categories per les que han passat.
 - En gairebé tots els casos, les dones mostren una major presència en les trajectòries més lentes o en aquelles en què s'ha hagut de passar per més categories.
 - La sobreproducció que pateixen les dones es tradueix en més lentitud per arribar a la categoria immediatament superior i, a més a més, aquesta sobrecàrrega i lentitud en la trajectòria s'agreuja amb una dinàmica erràtica, que es mou entre diferents categories. Tot plegat fa que la carrera professional sigui especialment costosa per a les dones, i la seva presència disminueixi a mida que la categoria professional sigui més alta.
 - La situació és just la contrària per als homes. No solen partir de les limitacions de temps i energia que normalment tenen les dones com a conseqüència de la divisió familiar del treball i, a més, a la universitat troben que una part del treball que «s'ha de fer» (especialment les hores docents) es fa gràcies a la sobreaportació de les dones. Així, els homes poden centrar-se en les tasques més profitoses per a un ascens que, per a ells, requereix una menor inversió de temps i una trajectòria menys erràtica.

Els concursos-oposició

- Les dades de concursos dels darrers anys mostren una tendència favorable a la igualtat, encara que es poden localitzar departaments on l'evolució és desfavorable.
- Comparant-ho amb les dades disponibles de 1997, constatem que es presenten a càtedra més dones (amb un percentatge igual al conjunt de catedràtiques de la UAB), i en el procés de selecció no semblen tenir especials dificultats en comparació amb els homes, en tot cas hi ha una selecció informal, prèvia a la celebració del concurs.
- Les places de catedràtic/a d'escola universitària semblen estar masculinitzant-se, i les de titular d'universitat, semblen que redueixen la masculinització que les caracteritza.
- Aquesta tendència general no ens ha de fer oblidar, per una banda, que només parlem de concursos (moments puntuals del conjunt d'una trajectòria), i per l'altra, que hi ha departaments on la desigualtat en el procés selectiu es manté.

Evolució de la distribució per sexe de la plantilla

- Durant el període 1996-2003, podem dir que el pas del temps opera a favor de les dones, tot i que de manera desigual per a les distintes categories:
 - Les càtedres d'universitat i les places de titular d'universitat evolucionen favorablement per a les dones, però a ritme molt lent.
 - Les càtedres d'escola universitària s'estan masculinitzant, i les places de titular d'escola universitària mantenen estable una proporció majoritària de dones.
 - Les diferents categories d'ajudants mantenen al llarg del temps una certa equitat entre els sexes, mentre que el percentatge de professores associades sembla augmentar lleugerament, tot i que les dones encara són minoria.

- En general, sembla que el creixement de la plantilla facilita un avenç en l'equitat de la presència de dones i homes a cada categoria. Ara bé, per aquesta via sembla que els progressos són lents.

La gestió del poder

- Els homes ocupen majoritàriament els principals càrrecs acadèmics.
- Les dones ocupen principalment els càrrecs que impliquen més aviat feina de gestió, que no pas de presa de decisions estratègiques.

El lloc de treball

- Tots els àmbits de coneixement són masculins.
- La intensitat de la masculinització és molt variable de departament a departament i entre els departaments d'un mateix àmbit, cosa que fa pensar en el marge de maniobra que hi ha en les polítiques de contractació del professorat.

Personal d'Administració i Serveis

Aquest capítol s'obre amb una presentació dels trets més destacats del PAS referits a 2003. A continuació, comentem les dades relatives a la trajectòria professional i, en concret, les desigualtats en el temps invertit per arribar a la categoria que es té en l'actualitat, i en el nombre de categories per les que s'ha hagut de passar prèviament. En tercer lloc, fem una anàlisi dels concursos realitzats entre 2001 i 2002. Per últim, atenem a l'estructura de la plantilla, i prenem el seu desequilibri com a indicador d'una possible discriminació salarial oculta. Abordem també l'evolució d'aquesta estructura, fixant-nos sobre tot en l'impacte que la creació i la supressió de categories pot haver tingut sobre la proporció de dones i homes en el PAS.

Característiques personals i situació actual del Personal d'Administració i Serveis (PAS)

En el present apartat tractem la distribució per sexe del PAS segons:

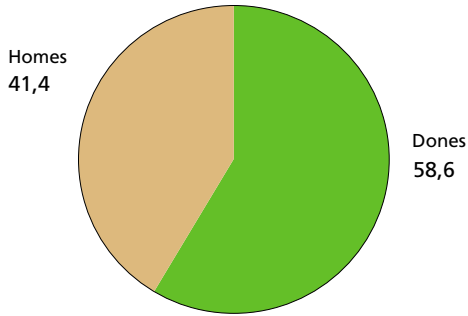
- *Les característiques personals:* el sexe, l'edat i l'estat civil.
- *El vincle amb la universitat:* la situació administrativa, el règim jurídic, la categoria o grup i l'antiguitat.
- *Les retribucions del treball:* la remuneració i els permisos.
- *El lloc de treball.*

Gràfic 17. Trets més destacats del PAS

Sexe	Dona (58,6 %)
Edat	39,4 anys (mitjana)
Estat civil	Casat/da (37,1 %)
Règim jurídic	Laboral (54,8 %)
Escala o grup	Grup C (23,8 %)
Categoria	Administratiu/va (23,8 %)
Antiguitat	8,1 anys (mitjana)
Remuneració	18.109 euros (mitjana)
Permisos	61,2 dies (mitjana)
Lloc de treball	Facultat (37,6 %)

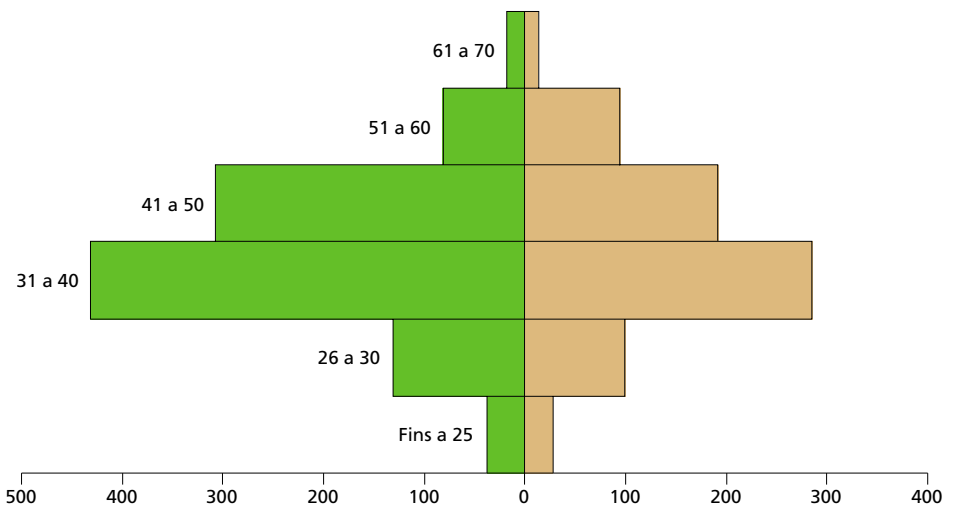
Sexe

Gràfic 18. Distribució del PAS per sexe (en %)



Edat

Gràfic 19. Piràmide d'edats del PAS



■ dones; ■ homes.

Estat civil

Taula 67. Estat civil del PAS per sexe

Estat civil		Dones	Homes	Total
Casat/da	n	334	248	582
	%c	33,3	35,0	34,0
Divorciat o separat/da	n	11	6	17
	%c	1,1	0,8	1,0
Solter/a	n	296	213	509
	%c	29,5	30,0	29,7
Vidu/a	n	1	0	1
	%c	0,1	0	0,1
Sense informació	n	361	242	603
	%c	36,0	34,1	35,2
Total	n	1.003	709	1.712
	%c	100	100	100

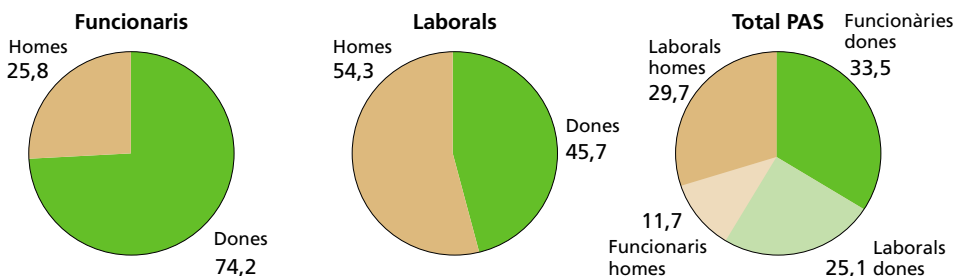
Situació administrativa

Taula 68. Situació administrativa del PAS per sexe

Situació administrativa		Dones	Homes	Total
Servei actiu	n	616	592	1.208
	%f	51,0	49,0	100
Comissions i serveis especials	n	160	71	231
	%f	69,3	30,7	100
Excedència voluntària	n	183	45	228
	%f	80,3	19,7	100
Incapacitat temporal	n	4	1	5
	%f	80,0	20,0	100
Excedència per cura de fills i familiars	n	40	0	40
	%f	100	0	100
Total	n	1.003	709	1.712
	%f	58,6	41,4	100

Règim jurídic

Gràfic 20. Règim jurídic del PAS per sexe (en %)



*Escala o grup i categoria***Taula 69.** Escala o grup del PAS per sexe

Escala o grup		Dones	Homes	Total
Escala A	n	15	8	23
	%f	65,2	34,8	100
Escala B	n	95	33	128
	%f	74,2	25,8	100
Escala C	n	319	89	408
	%f	78,2	21,8	100
Escala D	n	144	68	212
	%f	67,9	32,1	100
Escala E	n	1	2	3
	%f	33,3	66,7	100
<i>Total PAS funcionari</i>	n	574	200	774
	%f	74,2	25,8	100
Grup 1	n	139	136	275
	%f	50,5	49,5	100
Grup 2	n	59	82	141
	%f	41,8	58,2	100
Grup 3	n	104	179	283
	%f	36,7	63,3	100
Grup 4	n	124	103	227
	%f	54,6	45,4	100
Grup 5	n	3	9	12
	%f	25,0	75,0	100
<i>Total PAS contractat</i>	n	429	509	938
	%f	45,7	54,3	100
Total	n	1.003	709	1.712
	%f	58,6	41,4	100

Taula 70. Escala o grup del PAS per sexe (agrupat)

Escala o grup	Dones (n)	Homes (n)	Total (n)	Dones (%)
A + 1	154	144	298	51,7
B + 2	154	115	269	57,2
C + 3	423	268	691	61,2
D + 4	268	171	439	61,0
E + 5	4	11	15	26,7

Taula 71. Categories femenines i masculines del PAS

Lloc de treball	% dones	Total dones
Administradora de centre	100	3
Cap de comunicació	100	1
Tècnica suport administratiu	100	1
Administrativa interina suport projecte	100	1
Bibliotecària	82,8	64
Directora d'oficina	80	5
Administrativa	78,1	407
Auxiliar administrativa	71,1	173
Cos tècnic de gestió	66,7	15
Cos de gestió interí	66,7	9
Bibliotecària interina	66,7	6
Cos de gestió	65,3	49
Tècnica especialista suport recerca	62,7	83
Cos tècnic gestió interí	62,5	8
Cap projectes/activitats	60	10
Auxiliar administrativa interina	58,1	31
Tècnica superior de suport recerca	56,7	90
Auxiliar de suport recerca	55,1	69
Auxiliar de serveis	54,4	158
Tècnica de gestió laboral	50,4	133
	% homes	Total homes
Tècnic mitjà	56,6	99
Tècnic mitjà suport recerca	59,3	27
Auxiliar administratiu interí suport projecte	62,5	8
Subaltern	66,7	3
Cap d'àrea	66,7	6
Cap de servei campus	66,7	15
Tècnic especialista	71,6	169
Vice-gerent	75	4
Cap d'oficina	75	4
Cap de servei	75	8
Suport de serveis	75	12
Director de servei	80	5
Tècnic logístic	90	30
Gerent	100	1
Sots-cap d'àrea	100	1
Cap d'unitat	100	4

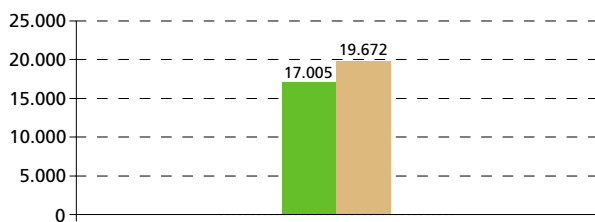
Antiguitat

Taula 72. Antiguitat del PAS per escala o grup i sexe

Dones						
Escala o grup		Antiguitat				Total
		Menys de 9	9 a 16	17 a 24	25 i més	
Escala A	n	6	9	0	0	15
	%c	1,3	1,8	0	0	1,5
Escala B	n	13	79	3	0	95
	%c	2,9	15,6	7,7	0	9,5
Escala C	n	59	244	16	0	319
	%c	13,0	48,2	41,0	0	31,8
Escala D	n	100	33	7	4	144
	%c	22,1	6,5	17,9	80,0	14,4
Escala E	n	0	1	0	0	1
	%c	0	0,2	0	0	0,1
Grup 1	n	94	44	1	0	139
	%c	20,8	8,7	2,6	0	13,9
Grup 2	n	26	31	2	0	59
	%c	5,7	6,1	5,1	0	5,9
Grup 3	n	68	30	5	1	104
	%c	15,0	5,9	12,8	20,0	10,4
Grup 4	n	85	34	5	0	124
	%c	18,8	6,7	12,8	0	12,4
Grup 5	n	2	1	0	0	3
	%c	0,4	0,2	0	0	0,3
Total	n	453	506	39	5	1.003
Homes						
Escala o grup		Antiguitat				Total
		Menys de 9	9 a 16	17 a 24	25 i més	
Escala A	n	4	4	0	0	8
	%c	1,3	1,1	0	0	1,1
Escala B	n	3	30	0	0	33
	%c	1,0	8,2	0	0	4,7
Escala C	n	17	68	3	1	89
	%c	5,5	18,5	12,0	20,0	12,6
Escala D	n	52	11	5	0	68
	%c	16,7	3,0	20,0	0	9,6
Escala E	n	0	0	2	0	2
	%c	0	0	8,0	0	0,3
Grup 1	n	80	55	1	0	136
	%c	25,7	14,9	4,0	0	19,2
Grup 2	n	35	46	0	1	82
	%c	11,3	12,5	0	20,0	11,6
Grup 3	n	61	110	8	0	179
	%c	19,6	29,9	32,0	0	25,2
Grup 4	n	57	40	3	3	103
	%c	18,3	10,9	12,0	60,0	14,5
Grup 5	n	2	4	3	0	9
	%c	0,6	1,1	12,0	0	1,3
Total	n	311	368	25	5	709

Retribucions

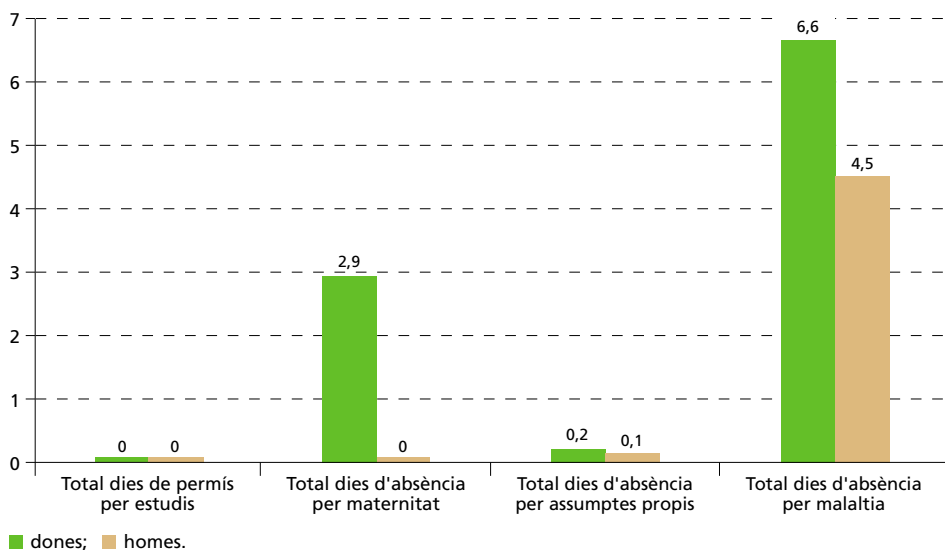
Gràfic 21. Remuneració anual del PAS per sexe. 2002



■ dones; ■ homes.

Taula 73. Remuneració anual del PAS per escala o grup i sexe. 2002

Escales o grup		Dones	Homes	Total
Escala A	Mitjana	33.530,2	29.292,6	32.056,3
	n	15	8	23
	Desv. típ.	9.632,7	18.290,7	13.029,0
Escala B	Mitjana	24.250,4	25.654,3	24.612,3
	n	95	33	128
	Desv. típ.	5.537,9	4.144,3	5.235,1
Escala C	Mitjana	18.724,8	19.288,2	18.847,7
	n	319	89	408
	Desv. típ.	3.163,6	3.855,9	3.330,0
Escala D	Mitjana	13.987,7	13.590,0	13.860,2
	n	144	68	212
	Desv. típ.	4.547,6	4.679,3	4.582,9
Escala E	Mitjana	17.554,3	17.459,3	17.491,0
	n	1	2	3
	Desv. típ.	-	555,0	396,3
Grup 1	Mitjana	18.394,1	25.215,8	21.767,7
	n	139,0	136,0	275,0
	Desv. típ.	17.285,9	20.276,1	19.097,8
Grup 2	Mitjana	20.329,1	22.011,5	21.307,5
	n	59	82	141
	Desv. típ.	11.020,8	12.653,8	11.985,5
Grup 3	Mitjana	10.705,2	19.017,9	15.963,0
	n	104	179	283
	Desv. típ.	11.060,8	9.702,6	10.964,7
Grup 4	Mitjana	10.757,3	13.363,0	11.939,6
	n	124	103	227
	Desv. típ.	8.420,0	9.567,3	9.032,6
Grup 5	Mitjana	13.537,7	19.510,4	18.017,3
	n	3	9	12
	Desv. típ.	4.375,6	4.652,0	5.149,5
Total	Mitjana	17.004,8	19.671,5	18.109,2
	n	1.003	709	1.712
	Desv. típ.	10.050,9	12.670,8	11.283,7

Gràfic 22. Permisos gaudits pel PAS per sexe (mitjana anual)**Taula 74.** Dies de permís del PAS per maternitat, assumptes propis o malaltia per escala o grup i sexe

Escala o grup		Dones	Homes	Total
Escala A	Mitjana	53,2	3,1	35,8
	n	15	8	23
	Desv. típ.	78,5	5,1	67,3
Escala B	Mitjana	73,5	13,3	58,0
	n	95	33	128
	Desv. típ.	120,5	32,2	108,2
Escala C	Mitjana	88,5	47,3	79,5
	n	319	89	408
	Desv. típ.	132,8	89,9	125,8
Escala D	Mitjana	80,2	15,6	59,5
	n	144	68	212
	Desv. típ.	177,8	64,2	153,8
Escala E	Mitjana	207,0	371,0	316,3
	n	1	2	3
	Desv. típ.	–	507,7	371,3
Grup 1	Mitjana	53,4	9,2	31,5
	n	139	136	275
	Desv. típ.	83,3	21,2	64,8



Taula 74. (continuació)

Escala o grup		Dones	Homes	Total
Grup 2	Mitjana	78,9	21,1	45,3
	n	59	82	141
	Desv. típ.	129,3	45,2	94,5
Grup 3	Mitjana	81,8	56,1	65,5
	n	104	179	283
	Desv. típ.	145,7	139,3	142,0
Grup 4	Mitjana	69,2	54,5	62,5
	n	124	103	227
	Desv. típ.	124,3	123,8	124,0
Grup 5	Mitjana	418,0	160,1	224,6
	n	3	9	12
	Desv. típ.	454,6	218,4	293,0
Total	Mitjana	77,9	37,5	61,2
	n	1.003	709	1.712
	Desv. típ.	135,9	103,3	125,0

Escala o grup		Mitjana dies d'absència								
		Per maternitat			Per assumptes propis			Per malaltia		
		Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Escala A	Mitjana	29,9	0	19,5	0	0	0	23,3	3,1	16,3
	n	15	8	23	15	8	23	15	8	23
	Desv. típ.	65,6	0	54,3	0	0	0	45,7	5,1	37,8
Escala B	Mitjana	25,7	0	19,1	1,0	0	0,7	46,8	13,3	38,2
	n	95	33	128	95	33	128	95	33	128
	Desv. típ.	59,3	0	52,2	4,0	0,0	3,5	100,0	32,2	88,8
Escala C	Mitjana	32,7	0	25,6	1,3	2,9	1,6	54,5	44,4	52,3
	n	319	89	408	319	89	408	319	89	408
	Desv. típ.	60,8	0	55,4	6,5	15,4	9,2	116,0	89,1	110,7
Escala D	Mitjana	10,8	0	7,3	1,0	0,3	0,8	68,4	15,3	51,3
	n	144	68	212	144	68	212	144	68	212
	Desv. típ.	37,8	0	31,5	5,9	1,8	4,9	173,2	64,3	149,2
Escala E	Mitjana	0	0	0	0	0	0	207,0	371,0	316,3
	n	1	2	3	1	2	3	1	2	3
	Desv. típ.	–	0	0	–	0	0	–	507,7	371,3
Grup 1	Mitjana	25,6	0	12,9	3,1	0,7	1,9	24,7	8,6	16,7
	n	139	136	275	139	136	275	139	136	275
	Desv. típ.	55,6	0	41,5	14,0	7,8	11,4	52,4	19,8	40,5



Taula 74. (continuació)

Escala o grup		Mitjana dies d'absència								
		Per maternitat			Per assumptes propis			Per malaltia		
		Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Grup 2	Mitjana	29,8	2,7	14,1	3,1	2,1	2,5	46,0	16,2	28,7
	n	59	82	141	59	82	141	59	82	141
	Desv. típ.	56,8	24,8	43,3	12,8	11,3	11,9	111,4	34,7	77,8
Grup 3	Mitjana	17,8	0,2	6,6	1,5	0,1	0,6	62,5	55,8	58,3
	n	104	179	283	104	179	283	104	179	283
	Desv. típ.	46,0	2,0	29,1	9,8	1,1	6,0	133,4	139,3	137,0
Grup 4	Mitjana	9,9	0	5,4	0,6	0	0,3	58,7	54,4	56,8
	n	124	103	227	124	103	227	124	103	227
	Desv. típ.	40,1	0	30,0	5,5	0,5	4,1	111,9	123,8	117,2
Grup 5	Mitjana	74,3	0	18,6	0,0	24,9	18,7	343,7	135,2	187,3
	n	3	9	12	3	9	12	3	9	12
	Desv. típ.	128,7	0	64,4	0	74,7	64,7	487,8	212,1	291,3
Total	Mitjana	23,4	0,4	13,9	1,5	1,1	1,3	53,0	36,0	46,0
	n	1.003	709	1.712	1.003	709	1.712	1.003	709	1.712
	Desv. típ.	54,0	8,5	43,2	8,4	11,3	9,7	122,1	102,3	114,6

Taula 75. Relació entre els permisos per maternitat i per malaltia del PAS per sexe

Sexe			Permis per maternitat		
			N'ha tingut	No n'ha tingut	Total
Dones					
Permis per malaltia	N'ha tingut	n	139	446	585
		%c	78,1	54,1	58,3
	No n'ha tingut	n	39	379	418
		%c	21,9	45,9	41,7
	Total	n	178	825	1.003
		%c	100	100	100
Homes					
Permis per malaltia	N'ha tingut	n	1	344	345
		%c	50,0	48,7	48,7
	No n'ha tingut	n	1	363	364
		%c	50,0	51,3	51,3
	Total	n	2	707	709
		%c	100	100	100

Taula 76. Reducció de jornada del PAS per escala o grup i sexe (hores reduïdes des de 1996)

Escala o grup		Mitjana de reducció de jornada en hores		
		Dones	Homes	Total
Escala A	Mitjana	0	0	0
	n	15	8	23
	Desv. típ.	0	0	0
Escala B	Mitjana	61,0	10,1	47,9
	n	95	33	128
	Desv. típ.	227,5	58,3	199,1
Escala C	Mitjana	77,9	54	72,7
	n	319	89	408
	Desv. típ.	270,4	261,0	268,3
Escalal D	Mitjana	33,2	2,1	23,2
	n	144	68	212
	Desv. típ.	166,7	17,7	138,3
Escala E	Mitjana	0	0	0
	n	1	2	3
	Desv. típ.	0	0	0
Grup 1	Mitjana	80,8	5,3	43,5
	n	139	136	275
	Desv. típ.	340,2	54,6	247,4
Grup 2	Mitjana	31,7	12,1	20,3
	n	59	82	141
	Desv. típ.	135,3	83,2	108,1
Grup 3	Mitjana	30,7	8,2	16,5
	n	104	179	283
	Desv. típ.	169,2	59,7	113,3
Grup 4	Mitjana	44,4	2,3	25,3
	n	124	103	227
	Desv. típ.	194,0	23,7	145,5
Grup 5	Mitjana	298,7	0	74,7
	n	3	9	12
	Desv. típ.	517,3	0	258,7
Total	Mitjana	58,0	12,3	39,0
	n	1.003	709	1.712
	Desv. típ.	240,4	106,1	197,5

Nota: les mitjanes s'han elaborat prenent com a referència el total dels que s'han acollit a algun tipus de reducció de la jornada, i no el total del PAS.

Taula 77. Estimació de les diferències en les retribucions per escala o grup i sexe

Escala o grup	Diferència de mitjanes dona-home		
	En el cost anual de les absències	En el cost anual de les reduccions de jornada	En la remuneració anual
Escala A	499,7	0	4.268,5
Escala B	528,8	59,7	-1.403,9
Escala C	271,8	20,3	-558,0
Escala D	300,6	21,3	397,7
Escala E	-980,6	0	95,0
Grup 1	376,1	65,7	-6.664,0
Grup 2	435,6	18,5	-1.708,3
Grup 3	167,3	8,4	-8.332,9
Grup 4	67,4	21,8	-2.642,9
Grup 5	1.723,1	197,8	-5.972,7
Totals	271,7	36,3	-2.631,8

*Lloc de treball***Taula 78.** Lloc de treball del PAS per sexe

Lloc de treball		Dones	Homes	Total
Rectorat	n	233	172	405
	%f	57,5	42,5	100
Departaments	n	254	149	403
	%f	63,0	37,0	100
Facultats	n	382	262	644
	%f	59,3	40,7	100
Altres	n	134	126	260
	%f	51,5	48,5	100
Total	n	1.003	709	1.712
	%f	58,6	41,4	100

Les trajectòries professionals

A l'hora d'analitzar les trajectòries, hem de tenir present que hi ha diferències importants entre el col·lectiu del PDI i del PAS. Mentre que en el PDI les categories més altes estan ocupades per professionals que majoritàriament han desenvolupat la seva trajectòria a la UAB, en el PAS és molt més freqüent l'accés directe a les categories jeràrquicament més altes. En altres paraules, al PAS coexisteixen dues vies diferents per a l'accés a les categories superiors: la promoció interna i l'accés directe. La formació necessària per dur a terme les tasques associades a dites categories pot adquirir-se també fora de la universitat. A més, la llei no estipula, a diferència del que passa en el cas del PDI, la necessitat de tenir una plaça a un nivell determinat per poder accedir al següent.

Per observar la trajectòria del PAS, al igual que per al PDI, ens centrem en el procés d'accés a les categories jeràrquicament més altes considerant dos aspectes:

- *La velocitat de la trajectòria*: la inversió de temps per arribar a la categoria actual (2003)
- *El nombre de categories*: el nombre de categories per les que s'ha passat prèviament a la categoria actual (2003)

La velocitat de la trajectòria i el nombre de categories s'han mesurat seguint els mateixos criteris que en el PDI. Així doncs, prenent els anys que han transcorregut entre l'inici de la primera categoria i l'inici de l'última, diferenciem entre tres tipus de velocitat i agrupem la població en el 25% que ha empleat menys temps del normal, el 50% que ha invertit un temps normal (en el sentit estadístic del terme), i el 25% que ha utilitzat més temps. El nombre de categories per les quals s'ha passat fins arribar a l'última, permet un altre tipus d'agrupació. Així, tenim el 25% que ha passat per un nombre menor de categories respecte de la normalitat, el 50% que ha passat per un nombre de categories normal (en el sentit estadístic del terme), i el 25% que ha passat per un nombre més gran de categories.

Trajectòria de l'escala A

Taula 79. Velocitat de la trajectòria professional de l'escala A per sexe

Velocitat (en anys)		Dones	Homes	Total
Ràpida (0 a 4)	n	3	2	5
	%c	20,0	25,0	21,7
Normal (5 a 9)	n	9	4	13
	%c	60,0	50,0	56,5
Lenta (10 a 14)	n	3	2	5
	%c	20,0	25,0	21,7
Total	n	15	8	23
	%c	100	100	100

Taula 80. Nombre de categories en la trajectòria de l'escala A per sexe

Categories		Dones	Homes	Total
Poques (1)	n	3	4	7
	%c	20,0	50,0	30,4
Normal (2)	n	9	3	12
	%c	60,0	37,5	52,2
Moltes (3)	n	3	1	4
	%c	20,0	12,5	17,4
Total	n	15	8	23
	%c	100	100	100

*Trajectòria de l'escala B***Taula 81.** Velocitat de la trajectòria professional de l'escala B per sexe

Velocitat (en anys)		Dones	Homes	Total
Ràpida (0 a 7)	n	17	5	22
	%c	17,9	15,2	17,2
Normal (8 a 11)	n	51	20	71
	%c	53,7	60,6	55,5
Lenta (12 a 16)	n	27	8	35
	%c	28,4	24,2	27,3
Total	n	95	33	128
	%c	100	100	100

Taula 82. Nombre de categories en la trajectòria de l'escala B per sexe

Categories		Dones	Homes	Total
Normal (1 a 2)	n	79	28	107
	%c	83,2	84,8	83,6
Moltes (3 a 4)	n	16	5	21
	%c	16,8	15,2	16,4
Total	n	95	33	128
	%c	100	100	100

Aspirants, guanyadores i guanyadors de concursos

En aquest apartat observem els concursos-oposició interns i externs atenent:

- *L'escala o el grup de la plaça convocada.*
- *El sexe de les guanyadores, dels guanyadors i dels aspirants.*

De la mateixa manera que per al PDI, la *Taxa* indica el nombre d'aspirants per cada guanyador/a, és a dir, les probabilitats d'una candidata dona o home d'accedir a la plaça. El període que contemplem és el comprès entre els anys 2001 i 2002.

Taula 83. Aspirants, guanyadores i guanyadors a concursos interns del PAS per escala o grup i sexe

Escala o grup		Dones		Homes		Total	
		n	Taxa*	n	Taxa*	n	Taxa*
A	Aspirants	0		0		0	
	Guanyador/es	0	0	0	0	0	0
B	Aspirants	10		1		11	
	Guanyador/es	8	1,3	0	0	8	1,4
C	Aspirants	105		41		146	
	Guanyador/es	18	5,8	4	10,3	22	6,6
D	Aspirants	30		3		33	
	Guanyador/es	7	4,3	1	3	8	4,1
E	Aspirants	3		0		3	
	Guanyador/es	1	3,0	0	0	1	3,0
Total	Aspirants	148		45		193	
	Guanyador/es	34	4,4	5	9,0	39	4,9
1	Aspirants	5		10		15	
	Guanyador/es	2	2,5	4	2,5	6	2,5
2	Aspirants	13		37		50	
	Guanyador/es	5	2,6	16	2,3	21	2,4
3	Aspirants	1		5		6	
	Guanyador/es	1	1,0	4	1,3	5	1,2
4	Aspirants	11		10		21	
	Guanyador/es	5	2,2	2	5,0	7	3,0
5	Aspirants	6		11		17	
	Guanyador/es	2	3,0	1	11,0	3	5,7
Total	Aspirants	36		73		109	
	Guanyador/es	15	2,4	27	2,7	42	2,6

* La taxa d'èxit indica el nombre d'aspirants per cada guanyador/a, és a dir, les probabilitats d'un candidat d'accedir a la plaça.

Taula 84. Aspirants, guanyadores i guanyadors a concursos públics del PAS per escala o grup i sexe

Escala o grup		Dones		Homes		Total	
		n	Taxa*	n	Taxa*	n	Taxa*
A	Aspirants	26		13		39	
	Guanyador/es	9	2,9	3	4,3	12	3,3
B	Aspirants	135		56		191	
	Guanyador/es	13	10,4	4	14,0	17	11,2
C	Aspirants	92		26		118	
	Guanyador/es	66	1,4	19	1,4	85	1,4
Total	Aspirants	253		95		348	
	Guanyador/es	88	2,9	26	3,7	114	3,1
1	Aspirants	70		95		165	
	Guanyador/es	18	3,9	6	15,8	24	6,9
2	Aspirants	119		85		204	
	Guanyador/es	6	19,8	3	28,3	9	22,7
3	Aspirants	27		238		265	
	Guanyador/es	1	27,0	14	17,0	15	17,7
5	Aspirants	82		50		132	
	Guanyador/es	5	16,4	4	12,5	9	14,7
Total	Aspirants	298		468		766	
	Guanyador/es	30	9,9	27	17,3	57	13,4

* La taxa d'èxit indica el nombre d'aspirants per cada guanyador/a, és a dir, les probabilitats d'un candidat d'accedir a la plaça.

Taula 85. Relació guanyadors/guanyadores en els concursos a escales o grups del PAS

Escala o grup	Processos interns			Processos públics		
	Dones	Homes	Taxa *	Dones	Homes	Taxa
A	0	0	0,0	10	3	0,3
B	9	0	0,0	16	8	0,5
C	29	7	0,2	174	35	0,2
D	12	1	0,1	0	0	0
E	2	0	0	80	34	0,4
Total	52	8	0,2	280	80	0,3
1	4	4	1,0	20	14	0,7
2	7	19	2,7	6	3	0,5
3	4	10	2,5	2	15	7,5
4	6	2	0,3	0	0	0
5	4	1	0,3	7	5	0,7
Total	25	36	1,4	35	37	1,1

* La taxa indica el nombre de guanyadors per cada guanyadora.

Estructura i evolució de la plantilla del PAS

En el cas de la plantilla del PAS, no hi ha una definició explícita de l'estructura *teòrica* o *orgànica* que condicioni el procés de creació de categories i de promoció del personal. Aquesta manca de definició en el contingent que ha d'ocupar cadascun dels nivells involucrats en el procés de treball no només pot contribuir a una certa ineficiència, sinó que a més a més pot facilitar la discriminació salarial indirecta, en la mesura en que no es pot remunerar diferentment per un mateix treball, però sí que es pot assignar una categoria superior o inferior, que no correspongui a la feina o les funcions efectivament desenvolupades, com a recurs per modificar el salari. La manca de definició de quina ha de ser la plantilla teòrica facilita que es confongui, volgutament o no, el que és política salarial amb el que és organització de l'activitat a desenvolupar.

En aquest apartat, observem l'estructura de la plantilla i la seva evolució, des de la creació o eliminació d'una categoria fins al moment actual, atenent el següent:

- *L'escala o grup*
- *El règim jurídic*
- *El sexe*
- *La categoria*

Estructura de la plantilla

Taula 86. Estructura de la plantilla del PAS per sexe (relació entre escales o grups i règim jurídic)

Relació entre escales o grups*	Dones	Homes	Total
Funcionari			
Escala A a B	1 a 7,3	1 a 4,3	1 a 6,2
Escala B a (C+D+E)	1 a 2,7	1 a 4,2	1 a 3,1
Escala (A+B) a (C+D+E)	1 a 2,4	1 a 3,4	1 a 2,7
Contractat			
Grup 1 a 2	1 a 0,4	1 a 0,6	1 a 0,5
Grup 2 a (3+4+5)	1 a 4,0	1 a 3,5	1 a 3,7
Grup (1+2) a (3+4+5)	1 a 1,2	1 a 1,3	1 a 1,3

* Nombre de persones d'una categoria per cada una que hi ha a la categoria superior.

Aquesta taula s'ha elaborat considerant únicament els 1.208 treballadors i treballadores que es trobaven en servei actiu a gener de 2003.

Taula 87. Estructura de la plantilla del PAS per sexe (relació entre escales o grups)

Relació entre categories*	Dones	Homes	Total
Escala i grup A+1 a B+2	1 a 0,8	1 a 0,7	1 a 0,7
Escala i grup B+2 a (C+3+D+4+E+5)	1 a 3,4	1 a 3,7	1 a 3,5
Escala i grup (A+1+B+2) a (C+3+D+4+E+5)	1 a 1,5	1 a 1,5	1 a 1,5

* Nombre de persones d'una categoria per cada una que hi ha a la categoria superior.

Aquesta taula s'ha elaborat considerant únicament els 1.208 treballadors i treballadores que es trobaven en servei actiu a gener de 2003.

Taula 88. Distribució per sexe de les categories del PAS

Categories grups A i 1	Total	% dones	(% dones - % homes)
Gerent/a	1	0,0	-100
Sots-cap d'àrea	1	0,0	-100
Director/a de servei	5	20,0	-60,0
Cap de servei	8	25,0	-50,0
Vice-gerent/a	4	25,0	-50,0
Cap d'àrea	6	33,3	-33,3
Cap d'unitat	6	33,3	-33,3
Cap d'oficina	5	40,0	-20,0
Tècnic/a de gestió laboral	115	46,1	-7,8
Tècnic/a superior de suport recerca	71	54,9	9,9
Cap projectes/activitats	10	60,0	20,0
Cos tècnic de gestió	16	62,5	25,0
Cos tècnic gestió interí	8	62,5	25,0
Director/a d'oficina	5	80,0	60,0
Administrador/a de centre	11	90,9	81,8
Cap de comunicació	1	100	100
Categories grups B i 2	Total	% dones	(% dones - % homes)
Cap de servei campus	15	33,3	-33,3
Tècnic/a mitjà suport recerca	23	43,5	-13,0
Tècnic/a mitjà	97	44,3	-11,3
Cos de gestió interí	8	62,5	25,0
Cos de gestió	49	65,3	30,6
Bibliotecari/a interí/na	6	66,7	33,3
Bibliotecari/a	65	81,5	63,1
Categories grups C, D, E, 3, 4 i 5	Total	% dones	(% dones - % homes)
Tècnic/a logístic	30	10,0	-80,0
Suport de serveis	12	25,0	-50,0
Tècnic/a especialista	168	28,0	-44,0
Auxiliar administratiu/va interí/na suport projecte	7	28,6	-42,9
Subaltern	3	33,3	-33,3
Auxiliar de serveis	157	54,1	8,3
Auxiliar de suport recerca	55	56,4	12,7
Tècnic/a especialista suport recerca	78	65,4	30,8
Auxiliar administratiu/va interí/na	41	65,9	31,7
Auxiliar administratiu/va	181	71,8	43,6
Administratiu/va	407	78,1	56,3
Administratiu/va interí suport projecte	1	100	100
Tècnic/a suport administratiu	1	100	100
Auxiliar arxius i biblioteques	3	100	100

*Evolució de la plantilla***Taula 89.** Creació i eliminació de categories del PAS per sexe (per l'increment de dones)

Categories	Moment de la creació		A 2002 o moment de l'eliminació		(B-A)
	Total	% dones (A)	Total	% dones (B)	
Ordenança	3	100	5	40,0	-60,0
Tècnic/a mitjà	1	100	97	44,3	-55,7
Tècnic/a de gestió laboral	1	100	115	46,1	-53,9
Cos tècnic gestió interí	1	100	8	62,5	-37,5
Cos de gestió interí	1	100	8	62,5	-37,5
Cos de gestió	2	100	49	65,3	-34,7
Tècnic/a especialista suport recerca	1	100	78	65,4	-34,6
Auxiliar administratiu/va interí/na	5	100	41	65,9	-34,1
Bibliotecari/a interí/na	1	100	6	66,7	-33,3
Tècnic/a especialista	2	50,0	168	28,0	-22,0
Cap d'oficina	5	60,0	5	40,0	-20,0
Cap d'unitat	2	50,0	6	33,3	-16,7
Auxiliar de suport recerca	57	71,9	55	56,4	-15,5
Auxiliar administratiu	6	83,3	181	71,8	-11,5
Cap de servei	3	33,3	8	25,0	-8,3
Tècnic/a logístic	6	16,7	30	10,0	-6,7
Tècnic/a mitjà suport recerca	16	50,0	23	43,5	-6,5
Gerent/a	1	0,0	1	0,0	0,0
Sots-cap d'àrea	1	0,0	1	0,0	0,0
Vigilant/a	1	0,0	1	0,0	0,0
Auxiliar administratiu/va interí/na suport projecte	7	28,6	7	28,6	0,0
Cap d'àrea	6	33,3	6	33,3	0,0
Cap de servei campus	3	33,3	15	33,3	0,0
Administratiu/va contractat/da	1	100	2	100	0,0
Auxiliar arxius i biblioteques	1	100	3	100	0,0
Cap de comunicació	1	100	1	100	0,0
Administratiu/va interí/na suport projecte	1	100	1	100	0,0
Administrador/a de centre	8	87,5	11	90,9	3,4
Bibliotecari/a	30	76,7	65	81,5	4,8
Cap projectes/activitats	6	50,0	10	60,0	10,0
Tècnic/a superior de suport recerca	57	36,8	71	54,9	18,1
Director/a de servei	2	0,0	5	20,0	20,0
Auxiliar de serveis	3	33,3	157	54,1	20,8
Vice-gerent/a	1	0,0	4	25,0	25,0
Suport de serveis	1	0,0	12	25,0	25,0
Administratiu/va	2	50,0	407	78,1	28,1
Director/a d'oficina	2	50,0	5	80,0	30,0
Subaltern	3	0,0	3	33,3	33,3
Cos tècnic de gestió	1	0,0	16	62,5	62,5
Tècnic/a suport administratiu	1	0,0	1	100	100
Total	253	56,5	1.688	59,1	2,5

Les dades es presenten ordenades segons la intensitat i direcció dels canvis.

Conclusions

A continuació, destaquem les dades més rellevants que hem exposat al llarg del capítol.

Les característiques personals

- La plantilla del PAS de la UAB està lleugerament feminitzada. Dels 1.712 treballadors que hi havia a la plantilla a gener de 2003, el 58,6% eren dones, és a dir, un total de 1.003.
- Si al PDI la piràmide anticipa l'envelliment de la plantilla, en el cas del PAS aquest envelliment no sembla immediat, tot i que podem preveure que la problemàtica de la cura de les persones grans també esdevindrà fonamental per al gruix d'aquest col·lectiu.
- Respecte de la situació familiar, la gran quantitat de casos sense informació sobre l'estat civil no ens permet extraure'n cap conclusió.

El vincle amb la universitat

- Un contingent considerable del PAS no és actiu com a conseqüència d'excedències que poden tenir molt a veure amb incompatibilitats o conflictes entre la vida professional i la familiar. D'un total de 1.712 persones, 1.208 eren en servei actiu, és a dir, que un 30% del personal es trobava en altres situacions administratives, com ara excedències, comissions i incapacitats. En el cas de les dones, la proporció de les que no són en actiu arriba al 39%.
- La plantilla del PAS es divideix a parts pràcticament iguals entre funcionaris i laborals. Al primer grup, tres quartes parts dels treballadors són dones, mentre que al grup dels laborals la plantilla té una distribució força igualitària.
- En conjunt, les dificultats a l'hora d'accedir a un escala o grup jeràrquicament més alt semblen ser majors per les dones, ja que si considerem grups i escales d'un mateix nivell jeràrquic conjuntament, la seva presència és menor com més alt és el nivell.
- Les categories en què es divideix cadascuna de les escales o grups són marcadament masculines o femenines. Hi ha, per tant, una considerable segregació ocupacional de la plantilla.

Les retribucions

Remuneració

- Es constata una considerable desigualtat en la remuneració segons el sexe en el conjunt de la plantilla del PAS. La desigualtat és fa particularment palesa en el cas del personal laboral.

Permisos

- Hem pogut veure que un 30% del PAS no està en actiu com a conseqüència d'excedències probablement relacionades amb conflictes entre l'esfera professional i la familiar. Aquests possibles conflictes semblen també estar presents en les diferències en l'ús dels dies de permís. Proporcionalment, més dones que homes gaudeixen dels

permisos, i ho fan en una mitjana major de dies. Només als permisos per assumptes propis els homes gaudeixen d'una mitjana superior de dies. En general, però, si considerem els ingressos de les dones, la quantificació monetària del seu absentisme constitueix només una ínfima part de la diferència que existeix entre el seu sou mitjà i el dels homes.

Les trajectòries professionals i els concursos-oposició

Trajectòries professionals

- Existeix una considerable desigualtat en el nombre de categories i el temps invertit per dones i homes per tal d'arribar a l'escala A del PAS. Les dones han de passar per més categories que els homes, que, o bé fan la trajectòria passant per poques categories, o bé accedeixen directament a aquesta escala sense haver treballat abans en altres.
- Les trajectòries dels que arriben a l'escala B també són desiguals en funció del sexe: els homes hi arriben en un temps estadísticament «normal», i les dones es divideixen entre les que arriben ràpidament i les que arriben lentament.

Concursos-oposició

- En general, a la majoria dels processos (interns i públics) i tant per a les places de funcionari com per a les de contractat, la taxa d'èxit als concursos és més favorable per a les dones que per als homes. Ara bé, hi ha concursos per a determinades categories (les dels grups 2 i 3, que a més són prou nombrosos), on es produeix un intens biaix a favor de les candidatures dels homes.

Estructura i evolució de la plantilla

Estructura de la plantilla

- La proporció de dones en categories baixes respecte de les categories immediatament superiors és major que en el cas dels homes. Entenem que la dimensió relativa dels nivells alts respecte dels baixos, particularment en el cas dels homes, difícilment es justifica per necessitats orgàniques, i presenta una aparença que es correspon més a una política salarial que beneficia els homes.
- En el cas del personal laboral, la sobredimensió del grup 1 és particularment notable i, a diferència de la resta de casos, afavoreix lleument les dones.

Evolució de la plantilla

- No sembla que per la via de la creació de noves categories s'estigui masculinitzant la plantilla del PAS. De fet, el conjunt de la plantilla no s'ha masculinitzat gens durant els últims vint anys, la proporció de dones i homes sembla força estable.

Lloc de treball

- Dels quatre grups en què hem agrupat el conjunt de les unitats de treball del PAS (recorator, departaments, facultat i altres), tots, a excepció dels departaments, tenen una proporció de dones i homes dins el marge del 60%-40%. Als departaments, un 63% de la plantilla són dones.

Alumnat de primer i segon cicles i doctorat

Iniciem el capítol dedicat a l'alumnat amb una breu presentació dels trets més destacats dels matriculats en titulacions de primer i segon cicle al curs 2001-2002. En segon lloc, ens centrem en l'anàlisi de les diferències entre dones i homes en el rendiment acadèmic i l'ús de recursos. En tercer lloc, presentem els trets més destacats de les doctores i dels doctors que han obtingut aquest títol entre els cursos 1999-2000 i 2001-2002. Per a aquest col·lectiu, també hem elaborat dades referides al rendiment acadèmic i l'ús de recursos. Per últim, abordem alguns dels trets més destacats de la situació laboral i la transició al mercat de treball d'una mostra de llicenciades i llicenciats l'any 1998 a la UAB.

Característiques generals de l'alumnat de primer i segon cicle al curs 2001-2002

Per a l'estudi de l'alumnat de primer i segon cicle utilitzem les següents variables:

- *Característiques generals*: el sexe, l'edat i la via d'accés a la UAB.
- *El vincle amb la universitat*: la titulació i el seu àmbit de coneixement.
- *La utilització dels recursos*: els anys que porta a la titulació, i el rendiment acadèmic (mesurat en termes de qualificacions obtingudes al curs 2001-2002).

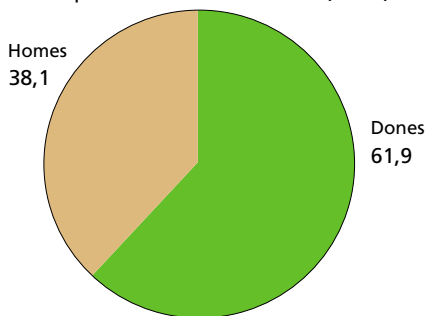
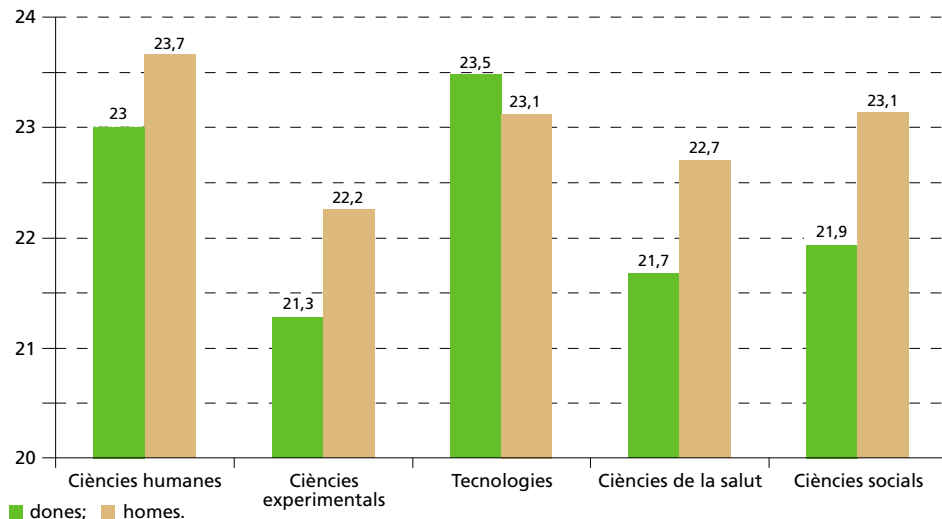
Taula 90. Relació alumnat/professorat 1997-2001

Col·lectius		1997	2001	Diferència 2001-1997
	Dones	925	1.001	
PDI actiu	%dones	33,9	35,2	+3,6
	Total	2.727	2.840	
	Dones	19.989	21.301	
Alumnat	%dones	61,0	61,9	+0,9
	Total	32.761	34.432	
Comparació	Diferència	-27,1	-24,4	

Nota: les dades de 1997 provenen de *El sexisme a la universitat, d'Izquierdo et alrri*: 1999. Les dades del PDI del 2001 contempnen també els diferents tipus de col·laboradors (docents i investigadors).

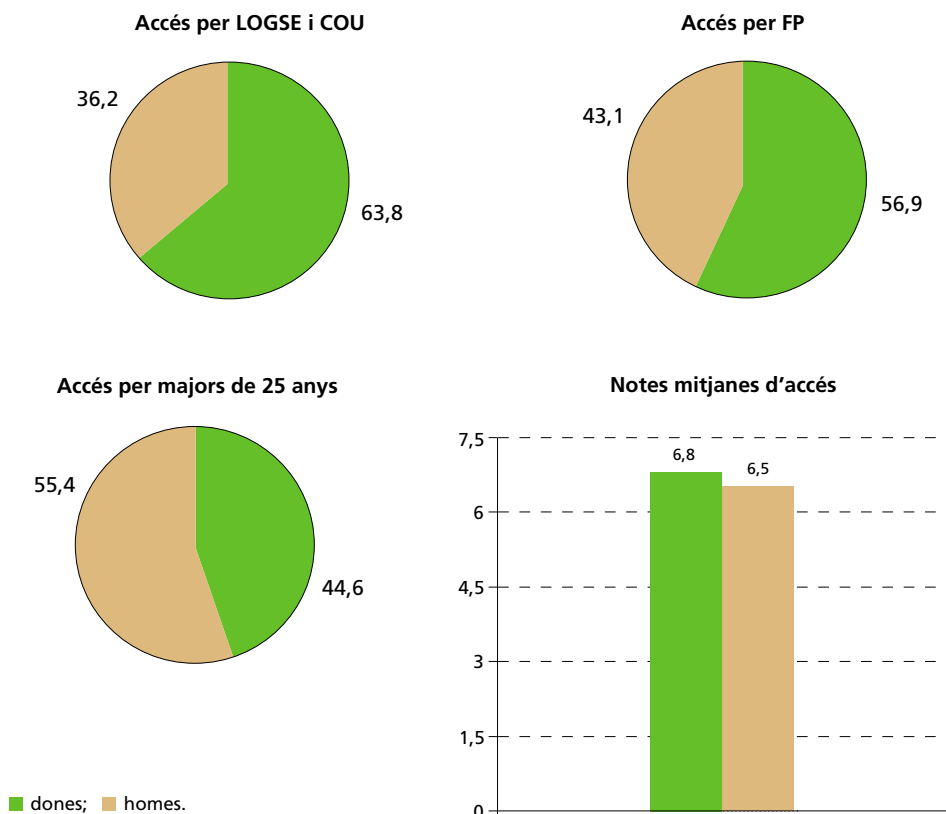
Gràfic 23. Trets més destacats d'alumnat

Sexe	Dona (61,9 %)
Edat	22,4 anys (mitjana)
Accés	LOGSE i COU (69,0 %) Nota mitjana 6,7
Estudis en curs	Llicenciatura (74,5 %)
Anys de permanència	2,46 anys (mitjana)
Nota	Aprovat (mitjana)
Àmbit de coneixement	Ciències Socials (63,2 %)

*Sexe***Gràfic 24.** Distribució de l'alumnat per sexe. Curs 2001-2002 (en %)*Edat***Gràfic 25.** Edat de l'alumnat per sexe i àmbit de coneixement. Curs 2001-2002

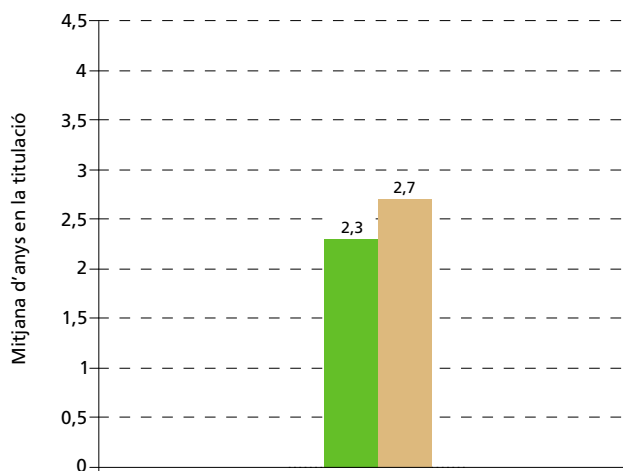
Via i nota d'accés a la universitat

Gràfic 26. Via i nota d'accés a la universitat per sexe. Curs 2001-2002 (en %)



Taula 91. Via d'accés a la universitat per sexe. Curs 2001-2002 (absoluts)

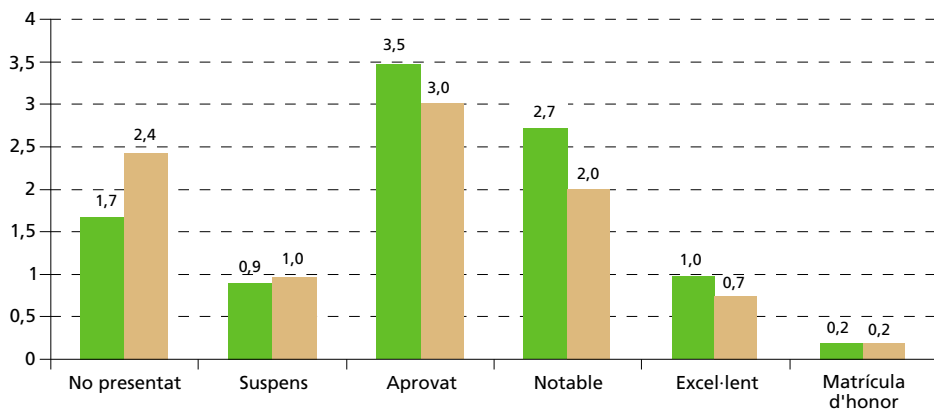
Tipus d'accés	Dones	Homes	Total
LOGSE o COU	14.464	8.193	22.657
FP	3.776	2.857	6.633
Accés per cicles	1.232	760	1.992
Majors de 25 anys	283	351	634
Traslats	491	344	835
Convalidació estudis estrangers	83	71	154
Total	20.329	12.576	32.905

*Anys de permanència a la UAB***Gràfic 27.** Anys a la UAB de l'alumnat. Curs 2001-2002

■ dones; ■ homes.

Taula 92. Anys a la UAB de l'alumnat per sexe i tipus de titulació. Curs 2001-2002

Tipus de titulació		Mitjana d'anys a la UAB		
		Dones	Homes	Total
Llicenciatures	Mitjana	2,4	2,7	2,5
	n	16.002	8.525	24.527
	Desv. típ.	2,1	2,5	2,3
Enginyeries	Mitjana	3	3	3
	n	606	2.769	3.375
	Desv. típ.	2,8	2,8	2,8
Diplomatures	Mitjana	1,6	2,2	1,8
	n	3.721	1.283	5.004
	Desv. típ.	1,7	2,4	1,9
Total	Mitjana	2,3	2,7	2,5
	n	20.329	12.577	32.906
	Desv. típ.	2,2	2,6	2,3

Rendiment acadèmic**Gràfic 28.** Mitjana d'assignatures de l'alumnat amb les diferents qualificacions segons sexe. Curs 2001-2002

Nota: el gràfic representa el nombre d'assignatures amb les diferents qualificacions que té, com a mitjana, cada alumne/a. Podem dir, per exemple, que els homes d'aquest curs no s'han presentat a una mitjana de 2,4 assignatures de les que tenien matriculades. ■ dones; ■ homes.

Tipus de titulació i àmbit de coneixement (comparació curs 1998-1999 i 2001-2002)**Taula 93.** Variació interanual per sexe i titulacions en l'àmbit de les Ciències humanes. 1998-1999 i 2001-2002

Titulació	Variació interanual 1998-2002 ¹			Dones al 2001-2002	
	Dones	Homes	Total	%	Total
Antropologia social i cultural	28,7	40,4	30,9	79,8	326
Filologia anglesa	8,5	24,5	10,6	85,7	461
Filologia catalana	-30,2	-23,9	-28,7	74,6	276
Filologia clàssica	-20,7	-30,2	-23,8	69,7	99
Filologia francesa	-46,8	-36,0	-45,3	83,7	98
Filologia hispànica	-7,1	-15,8	-9,2	77,5	356
Filosofia	0	8,3	4,4	45,3	309
Història	-12,3	-8,8	-10,6	50,4	1.029
Història de l'art	10,2	-3,1	7,4	81,2	494
Història i ciència de la música	26,8	125,0	56,3	56,8	125
Humanitats	1,5	25,8	9,2	63,5	427
Teoria de la literatura i lit. comparada	20,8	7,7	16,2	67,4	43
Traducció i interpretació (alemany)	-2,8	17,6	-0,6	87,5	160
Traducció i interpretació (anglès)	19,8	24,4	20,5	83,9	663
Traducció i interpretació (francès)	-13,4	0	-11,4	83,0	265
Total	-1,9	1,4	-0,9	70,8	5.131

1. $([\text{Nombre d'efectius al 2001} - \text{Nombre d'efectius 1998}] / [\text{Nombre d'efectius al 1998}] \times 100)$.

Taula 94. Variació interanual per sexe i titulacions en l'àmbit de Ciències experimentals. 1998-1999 i 2001-2002

Titulació	Variació interanual 1998-2002 ¹			Dones al 2001-2002	
	Dones	Homes	Total	%	Total
Biologia	-0,1	-5,1	-1,7	68,6	1.422
Bioquímica	-35,4	-2,2	-21,8	48,8	86
Ciències ambientals	12,6	3,7	9,9	71,7	597
Estadística	-48,7	-47,3	-48,1	54,4	149
Física	-20,6	-35,7	-31,9	29,4	419
Matemàtiques	-23,5	-24,8	-24,2	47,0	332
Química	6,6	13,8	9,5	57,6	1.092
Superior en Biotecnologia	321,2	200,0	271,6	67,0	327
Total	2,8	-9,0	-2,2	60,0	4.424

1. $([\text{Nombre d'efectius a 2001} - \text{Nombre d'efectius a 1998}] / [\text{Nombre d'efectius a 1998}] \times 100)$.

Taula 95. Variació interanual per sexe i titulacions de l'àmbit de les Tecnologies. 1998-1999 i 2001-2002

Titulació	Variació interanual 1998-2002 ¹			Dones al 2001-2002	
	Dones	Homes	Total	%	Total
Electrònica	0,0	10,6	9,6	8,7	103
Informàtica	-14,6	6,2	3,6	10,5	1.454
Materials	-	-	-	33,3	18
Tècnica d'informàtica de gestió	-9,2	5,7	2,2	21,1	563
Tècnica d'informàtica de sistemes	15,7	10,2	10,7	10,0	588
Tècnica industrial especialitat química indústria	32,4	11,0	19,8	45,5	297
Tècnica telecomunicacions sist. electrònics	0	0	0	8,2	85
Total	3,4	11,2	9,9	15,7	3.108

1. $([\text{Nombre d'efectius a 2001} - \text{Nombre d'efectius a 1998}] / [\text{Nombre d'efectius a 1998}] \times 100)$.

Taula 96. Variació interanual per sexe i titulacions de l'àmbit de Ciències de la salut. 1998-1999 i 2001-2002

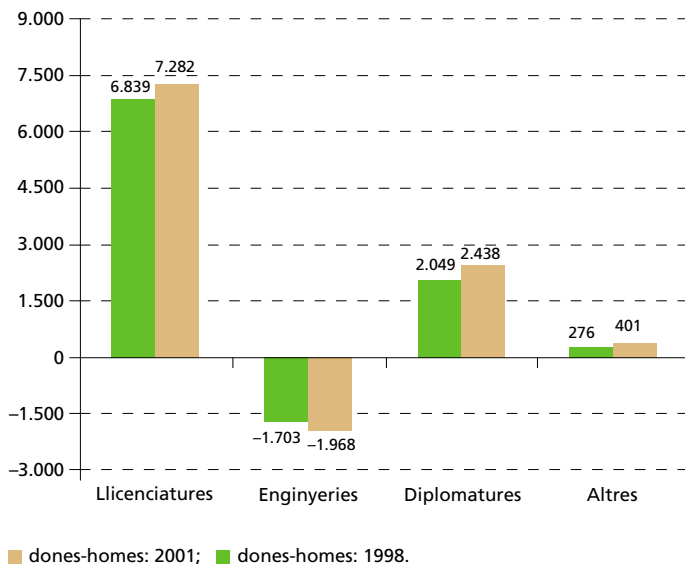
Titulació	Variació interanual 1998-2002 ¹			Dones al 2001-2002	
	Dones	Homes	Total	%	Total
Ciència i tecnologia dels aliments	50,8	7,3	30,5	61,7	154
Logopèdia	65,6	-54,5	57,9	98,1	270
Medicina	21,0	11,3	18,1	71,7	1.743
Psicologia	6,5	-5,9	3,9	80,9	1.993
Veterinària	-11,5	-21,6	-14,6	71,6	998
Total	10,1	-4,2	6,3	76,3	5.158

1. $([\text{Nombre d'efectius a 2001} - \text{Nombre d'efectius a 1998}] / [\text{Nombre d'efectius a 1998}] \times 100)$.

Taula 97. Variació interanual per sexe i titulacions en l'àmbit de Ciències socials. 1998-1999 i 2001-2002

Titulació	Variació interanual 1998-2002 ¹			Dones al 2001-2002	
	Dones	Homes	Total	%	Total
ADE+Dret	0	0	0	47,7	44
Admin. i Direcció d'empreses	-8,4	-12,6	-10,6	50,7	1.526
Ciències del treball	-	-	-	69,6	79
Ciències empresarials	4,7	7,0	5,7	56,4	1.538
Ciències polítiques i de l'admin.	-7,0	7,4	-0,7	52,9	801
Comunicació audiovisual	6,6	-21,5	-3,7	70,0	413
Dansa per a mestres de primària	0	0	0	85,2	27
Documentació	0	0	0	69,6	102
Dret	-14,0	-16,5	-15,0	62,8	2.336
Economia	7,0	18,3	13,1	44,0	1.383
Educació social	13,3	4,9	12,1	86,4	316
Estudis internacionals i interculturals	-	-	-	72,7	22
Geografia	-28,1	-21,8	-24,6	43,0	428
Geologia	4,9	-19,6	-8,9	50,3	380
Mestre especialitat de llengua estrangera	15,3	-9,5	11,8	88,8	170
Mestre especialitat d'educació especial	7,3	-35,7	3,6	94,7	171
Mestre especialitat d'educació física	11,5	-14,3	-2,2	53,6	181
Mestre especialitat d'educació infantil	7,6	-15,8	6,7	96,9	513
Mestre especialitat d'educació musical	0,8	0	0,6	73,5	166
Mestre especialitat d'educació primària	3,9	-25,0	-1,4	85,9	340
Pedagogia	-2,0	-1,5	-1,9	85,8	458
Periodisme	-0,4	-7,5	-2,7	68,9	1.544
Prevenió i seguretat integral	-	-	-	24,9	245
Psicopedagogia	9,4	-5,0	8,0	91,2	217
Publicitat i relacions públiques	6,8	2,9	5,8	75,0	420
Relacions laborals	9,9	-7,4	4,9	74,5	689
Sociologia	18,0	41,5	26,8	58,3	696
Turisme	45,8	81,8	51,8	80,0	501
Total	3,3	1,3	2,6	63,2	15.706

1. ((Nombre d'efectius a 2001–Nombre d'efectius a 1998) / [Nombre d'efectius al 1998] × 100).

Gràfic 29. Diferència dones-homes els cursos 1998-1999 i 2001-2002

Rendiment acadèmic i utilització de recursos de l'alumnat de primer i segon cicle

En el capítol del PDI hem presentat les diferències per sexe en el rendiment laboral i les retribucions obtingudes. Aplicant un criteri equivalent, elaborem les dades referides al rendiment acadèmic i a l'ús dels recursos de l'alumnat matriculat al curs 2001-2002, prenent com indicadors:

- *Qualificació de les assignatures.*
- *Sobrerendiment:* sobreaportació d'un col·lectiu (dones o homes) en proporció a les seves dimensions respecte al rendiment total.
- *Els anys que porten a la UAB.*
- *La relació entre el nombre d'assignatures aprovades i el de les matriculades.*
- *La relació entre el nombre de matriculacions acumulades i el de les superades.*
- *La relació entre el nombre de convocatòries acumulades i el de les superades.*

*Rendiment acadèmic***Taula 98.** Mitjana d'assignatures de l'alumnat amb les diferents qualificacions per sexe i tipus de titulació. Curs 2001-2002

Tipus de titulació		No presentats			Suspensos			Aprovats		
		Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Llicenciatures	Mitjana	1,7	2,4	2,0	0,9	0,9	0,9	3,4	3,1	3,3
	n	16.002	8.525	24.527	16.002	8.525	24.527	16.002	8.525	24.527
	Desv. típ.	2,8	3,1	2,9	1,4	1,4	1,4	2,7	2,6	2,7
Enginyeries	Mitjana	1,9	2,5	2,4	1,3	1,1	1,2	2,8	2,5	2,6
	n	606	2.769	3.375	606	2.769	3.375	606	2.769	3.375
	Desv. típ.	2,4	2,8	2,8	1,8	1,5	1,5	2,7	2,4	2,4
Diplomatures	Mitjana	1,5	2,5	1,7	0,7	0,9	0,8	3,8	3,2	3,6
	n	3.721	1.283	5.004	3.721	1.283	5.004	3.721	1.283	5.004
	Desv. típ.	2,7	3,1	2,8	1,2	1,3	1,3	2,8	2,8	2,8
Total	Mitjana	1,7	2,4	2,0	0,9	1,0	0,9	3,5	3,0	3,3
	n	20.329	12.577	32.906	20.329	12.577	32.906	20.329	12.577	32.906
	Desv. típ.	2,7	3,1	2,9	1,4	1,4	1,4	2,7	2,6	2,7

Tipus de titulació		Notables			Excel·lents			Matrícules d'honor		
		Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Llicenciatures	Mitjana	2,6	2,1	2,4	1,0	0,8	0,9	0,2	0,2	0,2
	n	16.002	8.525	24.527	16.002	8.525	24.527	16.002	8.525	24.527
	Desv. típ.	2,3	2,2	2,3	1,4	1,4	1,4	0,6	0,7	0,7
Enginyeries	Mitjana	1,7	1,6	1,6	0,5	0,4	0,5	0,2	0,1	0,1
	n	606	2.769	3.375	606	2.769	3.375	606	2.769	3.375
	Desv. típ.	1,8	1,9	1,9	0,9	0,9	0,9	0,6	0,4	0,5
Diplomatures	Mitjana	3,4	2,0	3,1	1,1	0,7	1,0	0,1	0,1	0,1
	n	3.721	1.283	5.004	3.721	1.283	5.004	3.721	1.283	5.004
	Desv. típ.	3,0	2,4	2,9	1,6	1,3	1,6	0,4	0,4	0,4
Total	Mitjana	2,7	2,0	2,4	1,0	0,7	0,9	0,2	0,2	0,2
	n	20.329	12.577	32.906	20.329	12.577	32.906	20.329	12.577	32.906
	Desv. típ.	2,5	2,2	2,4	1,4	1,3	1,4	0,6	0,6	0,6

Taula 99. Mitjana d'assignatures de l'alumnat amb les diferents qualificacions per sexe i àmbits de coneixement. Curs 2001-2002

Àmbits coneixement		No presentats			Suspensos			Aprovats		
		Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Ciències humanes	Mitjana	2,5	3,4	2,7	0,8	0,8	0,8	3,3	2,8	3,2
	n	3.635	1.496	5.131	3.635	1.496	5.131	3.635	1.496	5.131
	Desv. típ.	3,3	3,8	3,5	1,3	1,2	1,3	2,7	2,6	2,7
Ciències experimentals	Mitjana	1,5	2,2	1,8	1,2	1,1	1,2	3,5	3,0	3,3
	n	2.654	1.770	4.424	2.654	1.770	4.424	2.654	1.770	4.424
	Desv. típ.	2,2	2,7	2,5	1,7	1,6	1,6	2,6	2,5	2,6
Tecnologies	Mitjana	1,8	2,5	2,4	1,1	1,1	1,1	2,5	2,4	2,4
	n	487	2.621	3.108	487	2.621	3.108	487	2.621	3.108
	Desv. típ.	2,3	2,8	2,7	1,4	1,5	1,4	2,4	2,3	2,3
Ciències de la salut	Mitjana	0,9	1,2	1,0	0,8	0,7	0,8	2,9	2,7	2,8
	n	3.938	1.220	5.158	3.938	1.220	5.158	3.938	1.220	5.158
	Desv. típ.	1,9	2,3	2,0	1,4	1,3	1,4	2,5	2,6	2,5
Ciències socials	Mitjana	1,7	2,4	2,0	0,8	0,9	0,9	3,8	3,4	3,7
	n	9.934	5.772	15.706	9.934	5.772	15.706	9.934	5.772	15.706
	Desv. típ.	2,8	3,1	2,9	1,4	1,4	1,4	2,8	2,7	2,8
Total	Mitjana	1,7	2,4	2,0	0,9	1,0	0,9	3,5	3,0	3,3
	n	20.329	12.577	32.906	20.329	12.577	32.906	20.329	12.577	32.906
	Desv. típ.	2,7	3,1	2,9	1,4	1,4	1,4	2,7	2,6	2,7

Àmbits coneixement		Notables			Excel·lents			Matrícules d'honor		
		Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Ciències humanes	Mitjana	2,5	2,2	2,4	1,0	1,0	1,0	0,2	0,2	0,2
	n	3.635	1.496	5.131	3.635	1.496	5.131	3.635	1.496	5.131
	Desv. típ.	2,3	2,2	2,3	1,5	1,6	1,6	0,7	0,8	0,7
Ciències experimentals	Mitjana	2,1	1,8	2,0	0,8	0,8	0,8	0,2	0,2	0,2
	n	2.654	1.770	4.424	2.654	1.770	4.424	2.654	1.770	4.424
	Desv. típ.	2,1	2,0	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7
Tecnologies	Mitjana	1,5	1,5	1,5	0,5	0,4	0,4	0,2	0,1	0,1
	n	487	2.621	3.108	487	2.621	3.108	487	2.621	3.108
	Desv. típ.	1,7	1,9	1,8	0,9	0,9	0,9	0,6	0,4	0,4
Ciències de la salut	Mitjana	2,5	2,3	2,5	1,0	1,0	1,0	0,2	0,2	0,2
	n	3.938	1.220	5.158	3.938	1.220	5.158	3.938	1.220	5.158
	Desv. típ.	2,2	2,2	2,2	1,3	1,3	1,3	0,8	0,6	0,7
Ciències socials	Mitjana	3,1	2,2	2,8	1,0	0,8	0,9	0,1	0,2	0,1
	n	9.934	5.772	15.706	9.934	5.772	15.706	9.934	5.772	15.706
	Desv. típ.	2,7	2,3	2,6	1,5	1,3	1,4	0,5	0,6	0,5
Total	Mitjana	2,7	2,0	2,4	1,0	0,7	0,9	0,2	0,2	0,2
	n	20.329	12.577	32.906	20.329	12.577	32.906	20.329	12.577	32.906
	Desv. típ.	2,5	2,2	2,4	1,4	1,3	1,4	0,6	0,6	0,6

Taula 100. Rendiment acadèmic matriculat, per tipus de titulació. Curs 2001-2002 (percentatge de sobrerendiment* de les dones)

Tipus de titulació	Llicenciatures	Enginyeries	Diplomatures	Total
% dones	65,2	18	74,4	61,8
No presentats	-7,7	-3,9	-10,7	-8,9
Suspensos	-0,2	1,7	-4,5	-2,1
Aprovats	2	1,8	3,1	3,4
Notables	4	1,2	9,2	6,8
Excel·lents	2,7	1,9	9	6,3
Matrícules d'honor	-0,8	8,7	5,9	1,9

* Percentatge de la diferència entre el resultat obtingut i el resultat esperat sota la hipòtesi de la proporcionalitat. La hipòtesi de la proporcionalitat pren el total d'assignatures a cada tipus de qualificació, i estableix quantes haurien d'haver estat produïdes per dones i quantes per homes, tot considerant la diferència en la dimensió dels dos col·lectius.

Taula 101. Titulades i titulats per sexe i titulació. Cursos 2000 i 2001

Titulació	Titulats/des al 2000				Titulats/des al 2001			
	Dones	Homes	Total	%	Dones	Homes	Total	%
Administració i direcció d'empreses	122	105	227	53,7	118	89	207	57,0
Antropologia social i cultural	47	17	64	73,4	48	11	59	81,4
Biologia	157	52	209	75,1	125	59	184	67,9
Bioquímica	22	17	39	56,4	11	15	26	42,3
Ciència i tecnologia dels aliments	31	11	42	73,8	28	20	48	58,3
Ciències ambientals	65	24	89	73,0	94	36	130	72,3
Ciències empresarials	117	77	194	60,3	130	95	225	57,8
Ciències polítiques i de l'administració	74	46	120	61,7	82	49	131	62,6
Comunicació audiovisual	53	24	77	68,8	47	24	71	66,2
Documentació	-	-	-	-	12	4	16	75,0
Dret	246	111	357	68,9	169	118	287	58,9
Economia	66	65	131	50,4	74	71	145	51,0
Educació social	62	7	69	89,9	47	8	55	85,5
Enginyeria electrònica	0	18	18	0	0	20	20	0
Enginyeria informàtica	21	86	107	19,6	18	86	104	17,3
Enginyeria química	14	12	26	53,8	15	11	26	57,7
Enginyeria tècnica d'Informàtica de gestió	17	39	56	30,4	11	37	48	22,9
Enginyeria tècnica d'Informàtica de sistemes	4	37	41	9,8	6	47	53	11,3
Estadística	30	14	44	68,2	25	15	40	62,5
Filologia anglesa	48	5	53	90,6	45	9	54	83,3



Taula 101. (continuació)

Titulació	Titulats/des al 2000				Titulats/des al 2001			
	Dones	Homes	Total	%	Dones	Homes	Total	%
Filologia catalana	35	9	44	79,5	27	8	35	77,1
Filologia clàssica	5	6	11	45,5	11	6	17	64,7
Filologia francesa	24	4	28	85,7	0	18	18	0
Filologia hispànica	33	9	42	78,6	27	13	40	67,5
Filosofia	14	6	20	70,0	23	13	36	63,9
Física	11	33	44	25,0	14	34	48	29,2
Geografia	41	31	72	56,9	32	26	58	55,2
Geologia	25	21	46	54,3	14	29	43	32,6
Història	69	56	125	55,2	73	46	119	61,3
Història de l'art	40	11	51	78,4	62	14	76	81,6
Història i ciència de la música	15	9	24	62,5	14	13	27	51,9
Humanitats	35	10	45	77,8	30	13	43	69,8
Logopèdia	56	1	57	98,2	63	1	64	98,4
Matemàtiques	26	33	59	44,1	23	21	44	52,3
Medicina	195	101	296	65,9	218	78	296	73,6
Mestre educació especial	42	1	43	97,7	38	3	41	92,7
Mestre educació física	28	27	55	50,9	22	24	46	47,8
Mestre educació infantil	128	6	134	95,5	135	2	137	98,5
Mestre educació musical	27	5	32	84,4	26	10	36	72,2
Mestre educació primària	67	14	81	82,7	71	10	81	87,7
Mestre llengua estrangera	19	3	22	86,4	28	4	32	87,5
Pedagogia	50	6	56	89,3	67	8	75	89,3
Periodisme	201	86	287	70,0	151	73	224	67,4
Psicologia	262	56	318	82,4	308	60	368	83,7
Psicopedagogia	53	5	58	91,4	33	3	36	91,7
Publicitat i relacions públiques	66	14	80	82,5	61	22	83	73,5
Química	46	34	80	57,5	57	31	88	64,8
Relacions laborals	82	32	114	71,9	83	31	114	72,8
Sociologia	40	24	64	62,5	55	36	91	60,4
Teoria de la literatura i literatura comparada	10	3	13	76,9	4	2	6	66,7
Traducció i interpretació (alemany)	27	1	28	96,4	16	3	19	84,2
Traducció i interpretació (anglès)	84	14	98	85,7	81	10	91	89,0
Traducció i interpretació (francès)	33	4	37	89,2	37	6	43	86,0
Veterinària	113	50	163	69,3	99	40	139	71,2
Total	3.198	1.492	4.690	68,2	3.126	1.517	4.643	67,3

*Utilització de recursos acadèmics***Taula 102.** Utilització de recursos per l'alumnat segons el tipus de titulació. Curs 2001-2002

Tipus de titulació	Anys a la UAB ¹		Assignatures aprovades respecte de matriculades ²		Matriculacions acumulades respecte assignatures superades ³		Convocatòries acumulades respecte d'assignatures superades ⁴	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Llicenciatures	2,8	3,2	72,7	64,7	2,9	3,4	1,6	1,7
Enginyeries	3,0	8,1	60,6	53,9	3,4	4,2	1,7	1,9
Diplomatures	1,6	2,2	76,4	60,4	2,4	3,4	1,4	1,7
Total	2,6	4,2	73,0	61,9	2,8	3,6	1,6	1,7

1. Mitjana d'anys que porta a la UAB fins el 2001.

2. Mitjana del percentatge d'assignatures aprovades respecte a les matriculades.

3. Relació entre el nombre de matriculacions acumulades i el nombre d'assignatures superades expressada en mitjanes.

4. Relació entre el nombre de convocatòries acumulades i el nombre d'assignatures superades expressada en mitjanes.

La transició de les llicenciades i dels llicenciats al mercat laboral

Al 2001 la UAB va participar, amb una mostra de 2.116 llicenciades i llicenciats al 1998, en un estudi d'àmbit català sobre la inserció dels llicenciats. L'Observatori de Graduats de la UAB (OPQ) va ser l'encarregat de processar les dades corresponents a la nostra universitat, i ens ha facilitat dades operativitzades en una matriu amb la que hem elaborat les estadístiques que es presenten a continuació. Ens centrem en les següents variables:

- *Inserció laboral*: estudis de postgrau, temps invertit en trobar la primera feina i nivell d'estudis requerit per accedir-hi.
- *Situació i història laboral*: àmbit de la feina (públic/privat), tipus de contracte, funcions que desenvolupa i retribucions.
- *Valoració dels estudis*: valoració de la importància dels estudis a l'hora d'accedir a la feina.

*La inserció laboral***Taula 103.** Realització d'estudis de postgrau. Mostra dels titulats al 1998

Estudis de postgrau		Dones	Homes	Total
No n'ha realitzat	n	1.403	645	2.048
	%f	68,5	31,5	100
N'ha realitzat	n	42	26	68
	%f	61,8	38,2	100
Total	n	1.445	671	2.116
	%f	68,3	31,7	100

Taula 104. Temps per sexe que es triga en trobar la primera feina. Mostra dels titulats al 1998

Temps trigat en trobar la primera feina		Dones	Homes	Total
Abans d'acabar la carrera	n	726	361	1.087
	%c	52,5	56,4	53,7
Menys d'un mes	n	173	77	250
	%c	12,5	12,0	12,4
1 a 3 mesos	n	208	84	292
	%c	15,0	13,1	14,4
3 a 6 mesos	n	116	45	161
	%c	8,4	7,0	8,0
6 a 12 mesos	n	97	44	141
	%c	7,0	6,9	7,0
Més d'un any	n	63	29	92
	%c	4,6	4,5	4,5
Total	n	1.383	640	2.023
	%c	100	100	100

Nota: per a aquesta variable, el nombre de casos «no pertinents» és de 43, i el de respostes «no contesta» és de 50.

Taula 105. Nivell d'estudis requerit per accedir a l'actual o l'última feina per sexe. Mostra dels titulats al 1998

Nivell d'estudis requerit per accedir a la feina actual o última		Dones	Homes	Total
Títol específic	n	797	351	1.148
	%c	56,8	54,3	56,0
Títol universitari	n	240	124	364
	%c	17,1	19,2	17,8
Cap	n	367	171	538
	%c	26,1	26,5	26,2
Total	n	1.404	646	2.050
	%c	100	100	100

Nota: per a aquesta variable, el nombre de casos «no pertinents» és de 43, i el de respostes «no contesta» és de 23.

Situació actual

Per a l'anàlisi de la situació laboral actual (2001), disposem de les següents variables:

- Àmbit de la feina (públic/privat)
- Tipus de contracte
- Funcions que desenvolupa
- Retribucions.

Taula 106. Àmbit de la feina actual o de l'última per sexes. Mostra dels titulats al 1998

Àmbit de la feina actual o última		Dones	Homes	Total
Públic	n	278	116	394
	%c	23,1	20,9	22,4
Privat	n	926	440	1.366
	%c	76,9	79,1	77,6
Total	n	1.204	556	1.760

Nota: per a aquesta variable, el nombre de casos «no pertinents» és de 43, i el de respostes «no contesta» és de 313.

Taula 107. Tipus de contracte en la feina actual o l'última feina per sexes. Mostra dels titulats al 1998

Tipus contracte feina actual o última		Dones	Homes	Total
Indefinit	n	700	357	1.057
	%f	66,2	33,8	100
Compte propi	n	76	53	129
	%f	58,9	41,1	100
Eventual	n	545	195	740
	%f	73,6	26,4	100
Sense contracte	n	34	15	49
	%f	69,4	30,6	100
Altres modalitats	n	15	13	28
	%f	53,6	46,4	100
Total	n	1.370	633	2.003
	%f	68,4	31,6	100

Nota: per a aquesta variable, el nombre de casos «no pertinents» és de 43, i el de respostes «no contesta» és de 70.

Taula 108. Funció que desenvolupa a la feina actual per sexes. Mostra dels titulats al 1998

Funcions que desenvolupa a la feina		Dones	Homes	Total
Direcció	n	134	106	240
	%f	55,8	44,2	100
Tècnic	n	214	144	358
	%f	59,8	40,2	100
Assistencial	n	107	29	136
	%f	78,7	21,3	100
Comercial	n	38	23	61
	%f	62,3	37,7	100
Ensenyament	n	266	80	346
	%f	76,9	23,1	100
I+D	n	44	42	86
	%f	51,2	48,8	100
Altres qualificades	n	405	132	537
	%f	75,4	24,6	100
No qualificades	n	141	60	201
	%f	70,1	29,9	100
Total	n	1.349	616	1.965
	%f	68,7	31,3	100

Nota: per aquesta variable el nombre de casos «no pertinents» és de 43, i el de respostes «no contesta» és de 108.

Taula 109. Remuneració anual per sexes. Mostra dels titulats al 1998

Remuneració anual		Dones	Homes	Total
<9.000 €	n	286	80	366
	%f	78,1	21,9	100
9-12.000 €	n	289	84	373
	%f	77,5	22,5	100
12-18.000 €	n	413	179	592
	%f	69,8	30,2	100
18-30.000 €	n	293	212	505
	%f	58,0	42,0	100
30-40.000 €	n	20	44	64
	%f	31,3	68,8	100
>40.000 €	n	7	12	19
	%f	36,8	63,2	100
Total	n	1.308	611	1.919
	%f	68,2	31,8	100

Nota: per aquesta variable el nombre de casos «no pertinents» és de 43, i el de respostes «no contesta» és de 154.

Taula 110. Funcions desenvolupades a la feina i remuneració anual per sexe. Mostra dels titulats al 1998

Funcions que desenvolupa		<9.000€		9-12.000€		12-18.000€		18-30.000€	
		n	%f	n	%f	n	%f	n	%f
Direcció	Dones	15	12,4	21	17,4	37	30,6	40	33,1
	Homes	8	8,1	4	4	22	22,2	45	45,5
Tècnica	Dones	17	8,8	33	17	68	35,1	69	35,6
	Homes	9	6,8	14	10,5	31	23,3	67	50,4
Assistencial	Dones	25	27,2	29	31,5	20	21,7	15	16,3
	Homes	4	16,7	6	25	8	33,3	6	25
Comercial	Dones	2	6,5	6	19,4	10	32,3	10	32,3
	Homes	1	4,3	1	4,3	7	30,4	10	43,5
Ensenyament	Dones	90	35,9	53	21,1	65	25,9	42	16,7
	Homes	13	16,9	11	14,3	21	27,3	29	37,7
I+D	Dones	9	22	19	46,3	4	9,8	9	22
	Homes	8	19	10	23,8	9	21,4	9	21,4
Altres qualificades	Dones	70	18,2	78	20,3	149	38,7	84	21,8
	Homes	16	12,7	17	13,5	50	39,7	33	26,2
Altres no qualificades	Dones	45	33,6	39	29,1	39	29,1	10	7,5
	Homes	17	30,4	14	25	21	37,5	4	7,1
Total	Dones	273	21,9	278	22,3	392	31,4	279	22,3
	Homes	76	13,1	77	13,3	169	29,1	203	35

Funcions que desenvolupa		30-40.000€		>40.000€		Total	
		n	%f	n	%f	n	%f
Direcció	Dones	6	30	2	1,7	121	100
	Homes	15	34,9	5	5,1	99	100
Tècnica	Dones	7	35	0	0	194	100
	Homes	9	20,9	3	2,3	133	100
Assistencial	Dones	2	10	1	1,1	92	100
	Homes	0	0	0	0	24	100
Comercial	Dones	1	5	2	6,5	31	100
	Homes	3	7	1	4,3	23	100
Ensenyament	Dones	1	5	0	0	251	100
	Homes	3	7	0	0	77	100
I+D	Dones	0	0	0	0	41	100
	Homes	5	11,6	1	2,4	42	100
Altres qualificades	Dones	2	10	2	0,5	385	100
	Homes	8	18,6	2	1,6	126	100
Altres no qualificades	Dones	1	5	0	0	134	100
	Homes	0	0	0	0	56	100
Total	Dones	20	100	7	0,6	1.249	100
	Homes	43	100	12	2,1	580	100

Valoració dels estudis

Presentem dades sobre la importància que atribueixen les entrevistades i els entrevistats a una sèrie d'aspectes dels estudis cursats a l'hora d'accedir a la feina.

Taula 111. Mitjanes de les valoracions de la importància que tenen diferents aspectes dels estudis a l'hora d'accedir a la feina, segons el sexe. Mostra dels titulats al 1998

Aspectes ordenats per la importància atribuïda		Dones	Homes	Total	No contesta
Habilitats socials	Mitjana	5,2	4,7	5,0	
	n	1.360	625	1.985	88
	Desv. Típ.	1,6	1,8	1,7	
Formació global rebuda	Mitjana	4,6	4,3	4,5	
	n	1.368	622	1.990	83
	Desv. Típ.	1,8	1,8	1,8	
Formació teòrica	Mitjana	4,5	4,3	4,5	
	n	1.356	625	1.981	92
	Desv. Típ.	2,0	1,9	1,9	
Informàtica	Mitjana	4,2	4,2	4,2	
	n	1.286	600	1.886	187
	Desv. Típ.	2,1	2,0	2,1	
Formació pràctica	Mitjana	3,9	3,6	3,8	
	n	1.292	590	1.882	191
	Desv. Típ.	2,2	2,1	2,2	
Capacitat gestió, planificació	Mitjana	3,8	3,5	3,7	
	n	1.258	581	1.839	234
	Desv. Típ.	1,9	1,9	1,9	
Idiomes	Mitjana	3,5	3,3	3,5	
	n	1.264	584	1.848	225
	Desv. Típ.	2,2	2,1	2,2	
Treball en grup	Mitjana	3,5	3,2	3,4	
	n	1.355	617	1.972	101
	Desv. Típ.	2,0	1,8	1,9	
Recursos universitat	Mitjana	2,0	1,9	2,0	
	n	1.355	618	1.973	100
	Desv. Típ.	1,6	1,5	1,6	

Nota: Les «n» no coincideixen perquè les variables de la matriu de l'enquesta no codificaven els «no contesta». Hem inclòs el càlcul d'aquestes respostes en l'última columna.

Característiques generals dels doctorats entre els cursos 1999-2000 i 2001-2002

Les dades que es presenten a continuació es refereixen a les persones que han llegit la tesi doctoral entre els cursos 1999-2000 i 2001-2002, un total de 938 doctorats. Per a l'estudi de la distribució per sexe d'aquest col·lectiu utilitzem les següents variables:

— *Característiques generals*: el sexe i l'edat mitjana l'any de lectura de la tesi.

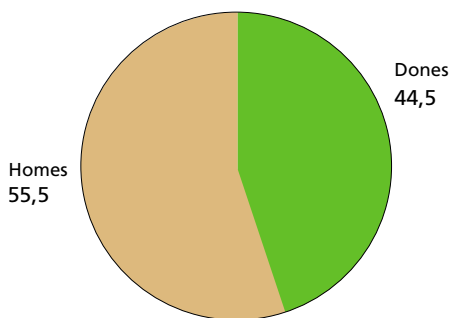
- *El vincle amb la universitat*: els àmbits de coneixement i els departaments on han elaborat la tesi.
- *La utilització dels recursos*: la durada mitjana del doctorat, el sexe de la directora o director i el rendiment acadèmic (la qualificació obtinguda).

Gràfic 30. Perfil dels que han obtingut el títol de doctora o doctor entre els cursos 1999-2000 i 2001-2002

Sexe	Home (55,5%)
Edat de l'any de lectura	34,9 anys (mitjana)
Durada del doctorat	7 anys (mitjana)
Sexe del director/a	Home (69,8%)
Qualificació	Excel·lent <i>Cum Laude</i> (97,0%)
Àmbit de coneixement	Ciències de la salut (39,8%)

Sexe

Gràfic 31. Distribució de l'alumnat per sexe (en %)



Taula 112. Àmbits dels departaments dels doctorats. 1999-2000 i 2001-2002

Àmbits dels departaments	Dones	Homes	Total
Ciències humanes	43,8	56,3	96
Ciències experimentals	48,1	51,9	187
Tecnologies	27,1	72,9	48
Ciències de la salut	45,8	54,2	373
Ciències socials	43,2	56,8	234
Total	44,5	55,5	938
	417	521	

*Edat de l'alumnat i durada del doctorat***Taula 113.** Edat i sexe l'any de lectura de tesi i durada del doctorat. 1999-2000 i 2001-2002

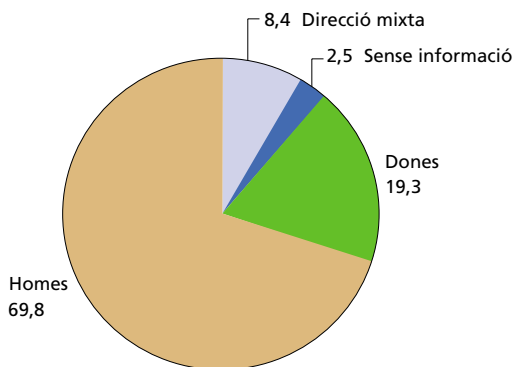
		Dones	Homes	Total
Edat mitjana a l'any de lectura de tesi	Mitjana	34,3	35,4	34,9
	n	417	521	938
	Dev. típ.	5,9	7,4	6,8

Taula 114. Durada del doctorat per sexe i edat. 1999-2000 i 2001-2002

Edat l'any de lectura de tesis		Durada del doctorat		
		Dones	Homes	Total
25-30	Mitjana	5,4	5,5	5,4
	n	124	152	276
	Dev. típ.	1,1	1,1	1,1
31-33	Mitjana	7,0	6,9	7,0
	n	105	112	217
	Dev. típ.	1,7	1,7	1,7
34-38	Mitjana	8,0	7,9	7,9
	n	103	121	224
	Dev. típ.	2,8	2,7	2,8
Més de 39	Mitjana	7,1	8,5	8,0
	n	85	136	221
	Dev. típ.	3,3	3,8	3,7
Total	Mitjana	6,8	7,1	7,0
	n	417	521	938
	Dev. típ.	2,5	2,8	2,7

*Qualificacions***Taula 115.** Nota de la tesi dels doctorats. 1999-2000 i 2001-2002

Nota de la tesi		Dones	Homes	Total (n)
Excel·lent <i>Cum Laude</i>	%f	43,9	56,1	908
Excel·lent	%f	69,6	30,4	23
Notable	%f	20,0	80,0	5
Total	%f	44,4	55,6	936
	n	416	520	

*Directores i directors de tesi per sexe***Gràfic 32.** Sexe de les directores o dels directors de les tesis llegides. 1999-2000 i 2001-2002 (en %)**Taula 116.** Doctorats per sexe i directores o directors de tesi. 1999-2000 i 2001-2002

Sexe director/a de tesi	Sexe del doctorat/da			Total
	Dones	Homes		
Dones	n	105	76	181
	%f	58,0	42,0	100
	%c	25,2	14,6	19,3
Homes	n	262	393	655
	%f	40,0	60,0	100
	%c	62,8	75,4	69,8
Dones i homes	n	43	36	79
	%f	54,4	45,6	100
	%c	10,3	6,9	8,4
Sense informació	n	7	16	23
	%f	30,4	69,6	100
	%c	1,7	3,1	2,5
Total	n	417	521	938
	%f	44,5	55,5	100
	%c	100	100	100

Taula 117. Doctorats i directora o director de la tesi per sexe i àmbit de coneixement. 1999-2000 i 2001-2002

Àmbits de coneixement	Sexe director/a de tesi		Sexe doctorat/da		Total	(A-B)
			Dones (A)	Homes (B)		
Ciències Humanes	Dones	%c	40,5	27,8	33,3	12,7
	Homes	%c	52,4	72,2	63,5	-19,8
	.../...					
	Total	n	42	54	96	
Ciències experimentals	Dones	%c	21,1	10,3	15,5	10,8
	Homes	%c	62,2	74,2	68,4	-12,0
	.../...					
	Total	n	90	97	187	
Tecnologies	Dones	%c	53,8	8,6	20,8	45,2
	Homes	%c	38,5	80,0	68,8	-41,5
	.../...					
	Total	n	13	35	48	
Ciències de la salut	Dones	%c	17,5	9,9	13,4	7,6
	Homes	%c	68,4	75,2	72,1	-6,8
	.../...					
	Total	n	171	202	373	
Ciències socials	Dones	%c	31,7	21,1	25,6	10,6
	Homes	%c	61,4	76,7	70,1	-15,3
	.../...					
	Total	n	101	133	234	
Total		%c	44,5	55,5		
		n	417	521	938	

Nota: La taula conté les dades de les tesis dirigides per només una directora o director.

Utilització de recursos dels doctorats entre els cursos 1999-2000 i 2001-2002

Utilització de recursos

En l'àmbit dels estudis de doctorat, i a partir de les dades disponibles, hem considerat com a indicadors de la utilització de recursos, els següents:

- El nombre de directores i directors de tesi.
- Anys transcorreguts entre l'inici dels cursos del programa de doctorat i la lectura de la tesi.

Taula 118. Nombre de directores o directors dels doctorats. 1999-2000 i 2001-2002 per sexe

Nombre de director/es		Dones	Homes	Total
1	n	295	374	669
	%f	44,1	55,9	100
2	n	116	143	259
	%f	44,8	55,2	100
3	n	6	4	10
	%f	60,0	40,0	100
Total	n	417	521	938
	%f	44,5	55,5	100

Taula 119. Departaments segons la diferència entre els anys dedicats per les doctorades i doctorats en fer la tesi i els estimats sota la hipòtesi de la proporcionalitat. 1999-2000 i 2001-2002

Àmbits dels departaments actuals	Departament	% dones	Nombre de directors/es observats			Nombre de directors/es esperats sota la hipòtesi de proporcionalitat		Diferència entre la puntuació acumulada observada i l'esperada (dones)	
			Dones	Homes	Total	Dones	Homes	n	%
Ciències humanes	Antropologia Social i Prehistòria	38,5	5	9	14	5,4	8,6	-0,4	-2,7
	Art	61,5	8	5	13	8,0	5,0	0	0
	Ciències de l'Antiguitat i de l'Edat Mitjana	57,1	4	3	7	4,0	3,0	0	0
	Filologia Anglesa i Germanística	50,0	3	2	5	2,5	2,5	0,5	10,0
	Filologia Catalana	11,1	1	8	9	1,0	8,0	0	0
	Filologia Espanyola	46,7	9	9	18	8,4	9,6	0,6	3,3
	Filologia Francesa i Romànica	100,0	1	0	1	1	0	0	0
	Filosofia	25,0	2	7	9	2,3	6,8	-0,3	-2,8
	Història Moderna i Contemporània	16,7	2	10	12	2,0	10,0	0	0
	Traducció i Interpretació	71,4	12	4	16	11,4	4,6	0,6	3,6
	Total	43,8	47	57	104	45,5	58,5	1,5	1,4
	Ciències experimentals	Bioquímica i Biologia Molecular	59,7	54	37	91	54,3	36,7	-0,3
Física		31,0	11	31	42	13,0	29,0	-2,0	-4,8
Geologia		33,3	3	5	8	2,7	5,3	0,3	4,2
Matemàtiques		21,4	3	12	15	3,2	11,8	-0,2	-1,4
Química		50,7	51	48	99	50,2	48,8	0,8	0,8
Total		48,1	122	133	255	122,7	132,3	-0,7	-0,3



Taula 119. (continuació)

Àmbits dels departaments actuals	Departament	% dones	Nombre de directors/es observats			Nombre de directors/es esperats sota la hipòtesi de proporcionalitat			
			Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Diferència entre la puntuació acumulada observada i l'esperada (dones)	
								n	%
Tecnologies	Enginyeria Electrònica i Materials	28,6	2	5	7	2,0	5,0	0	0
	Enginyeria Química	37,5	12	20	32	12,0	20,0	0	0
	Informàtica	20,0	6	21	27	5,4	21,6	0,6	2,2
	Total	27,1	20	46	66	17,9	48,1	2,1	3,2
Ciències de la salut	Biologia Animal, Vegetal i Ecologia	47,8	16	21	37	17,7	19,3	-1,7	-4,6
	Biologia Cel·lular, Fisiologia i Immunologia	66,7	32	15	47	31,3	15,7	0,7	1,4
	Ciència Animal i dels Aliments	47,6	19	18	37	17,6	19,4	1,4	3,7
	Ciències Morfològiques	62,5	5	3	8	5,0	3,0	0	0
	Cirurgia	20,0	15	58	73	14,6	58,4	0,4	0,5
	Farmacologia, Terapèutica i Toxicologia	75,0	10	3	13	9,8	3,3	0,3	1,9
	Genètica i Microbiologia	57,7	22	16	38	21,9	16,1	0,1	0,2
	Medicina i Cirurgia Animal	43,8	11	13	24	10,5	13,5	0,5	2,1
	Medicina	36,8	58	99	157	57,8	99,2	0,2	0,2
	Pediatría, Obstetrícia i Ginecologia i Medicina Preventiva	51,7	19	19	38	19,7	18,3	-0,7	-1,7
	Psicobiologia i Metodologia de les Ciències Salut	0	0	3	3	0	0,3	0	0
	Psicologia de l'Educació	57,1	10	7	17	9,7	7,3	0,3	1,7
	Psicologia Salut i Psicologia Social	66,7	25	13	38	25,3	12,7	-0,3	-0,9
	Psiquiatria i Medicina Legal	20,0	1	5	6	1,2	4,8	-0,2	-3,3
	Sanitat i Anatomia Animals	25,0	2	5	7	1,8	5,3	0,3	3,6
	Total	45,8	245	298	543	248,9	294,1	-3,9	-0,7



Taula 119. (continuació)

Àmbits dels departaments actuals	Departament	% dones	Nombre de directors/es observats			Nombre de directors/es esperats sota la hipòtesi de proporcionalitat		Diferència entre la puntuació acumulada observada i l'esperada (dones)	
			Dones	Homes	Total	Dones	Homes	n	%
	Ciència Política i Dret Públic	60,0	7	4	11	6,6	4,4	0,4	3,6
	Comunicació Audiovisual i Publicitat	44,8	13	16	29	13,0	16,0	0	0
	Didàctica de la Llengua i Literatura i Ciències socials	83,3	5	1	6	5,0	1,0	0	0
	Didàctica Matemàtica i Ciències Experimentals	42,9	11	13	24	10,3	13,7	0,7	3,0
	Dret Privat	40,0	2	3	5	2,0	3,0	0	0
Ciències socials	Dret Públic i Ciències Històrico-jurídiques	33,3	4	8	12	4,0	8,0	0	0
	Economia Aplicada	23,1	3	11	14	3,2	10,8	-0,2	-1,6
	Economia de l'Empresa	25,0	5	12	17	4,3	12,8	0,8	4,4
	Economia i Història Econòmica	30,3	10	23	33	10,0	23,0	0	0
	Geografia	44,4	11	12	23	10,2	12,8	0,8	3,4
	Pedagogia Aplicada	63,6	24	12	36	22,9	13,1	1,1	3,0
	Periodisme	50,0	10	11	21	10,5	10,5	-0,5	-2,4
	Sociologia	33,3	6	12	18	6,0	12,0	0	0
	Total	43,2	111	138	249	107,5	141,5	3,5	1,4
Total		44,5	592	729	1.321	587,8	733,2	4,2	0,3

Taula 120. Els cinc departaments amb major diferència entre els anys dedicats per les doctorandes i doctorands en fer la tesi i els estimats sota la hipòtesi de la proporcionalitat. 1999-2000 i 2001-2002

Departament	% dones doctorandes	Durada observada			Durada esperada sota la hipòtesi de proporcionalitat		Diferència entre els anys observats i els esperats (dones)	
		Dones ¹	Homes ²	Total	Dones ³	Homes ³	n	%
		Sanitat i Anatomia Animals	25,0	4	23	27	7	20
Geologia	33,3	9	25	34	11	23	-2	-6,9
Filologia Anglesa i Germanística	50,0	13	17	30	15	15	-2	-6,7
Cirurgia	20,0	49	306	355	71	284	-22	-6,2
Farmacologia, Terapèutica i Toxicologia	75,0	40	8	48	36	12	4	8,3

1. Suma dels anys dedicats per totes les dones del departament en fer la tesi.

2. Suma dels anys dedicats per tots els homes del departament en fer la tesi.

3. Anys esperats sota la hipòtesi de la proporcionalitat.

Evolució dels titulats de primer i segon cycle i doctorats

Taula 121. Evolució de la proporció de dones titulades. 1995-2002

Titulació	1995-1996 ¹		1996-1997 ¹		1997-1998 ¹		1998-1999 ¹	
	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total
Administració i direcció d'empreses	52,5	101	53,5	213	54	285	50,9	285
Antropologia social i cultural	90	40	83,3	36	55,6	36	80	25
Biologia	60,8	120	58,9	163	63,4	183	68,3	230
Bioquímica	64,1	39	67,7	31	56,1	41	65,9	41
Ciències ambientals	-	0	51,2	43	69,6	46	72,1	68
Ciències polítiques i de l'administració	55,9	68	61,7	120	57,9	145	50	132
Comunicació audiovisual	62,7	59	68,5	54	61,4	70	57,8	83
Documentació	-	0	-	0	-	0	-	0
Dret	58,9	647	61,3	558	63,3	423	60,9	368
Economia	61,3	31	64,6	48	50	90	45,5	101
Educació social	94,5	146	86,9	61	79,4	63	81,3	48
Enginyeria tècnica d'informàtica de gestió	7,7	26	32	25	30,8	39	19	42
Enginyeria tècnica d'informàtica de sistemes	47,6	21	10	30	13,6	22	7,1	42
Enginyeria electrònica	0	5	0	10	15	20	0	12
Enginyeria informàtica	22,7	66	14,3	84	16,6	86	22,2	99
Enginyeria química	-	0	-	0	47,1	17	68,8	16



Taula 121. (continuació)

Titulació	1995-1996 ¹		1996-1997 ¹		1997-1998 ¹		1998-1999 ¹	
	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total
Estadística	44,7	38	42,9	35	40	50	48,9	47
Estudis empresarials	57,4	204	61,3	181	57,5	214	65,8	187
Filologia anglesa	100	10	83,8	37	86,5	52	88,1	42
Filologia catalana	100	10	82,4	34	56,8	44	82,6	46
Filologia clàssica	100	3	88,9	9	81,8	11	-	0
Filologia francesa	91,7	24	91,7	12	71,4	14	87,5	24
Filologia hispànica	90,9	11	86,4	22	80	60	84	50
Filologia romànica	91,7	12	0	1	40	5	66,7	3
Filosofia	33,3	15	57,1	21	60,5	43	70,6	17
Física	21,6	51	26,5	34	42	28,6	24,3	74
Geografia	12,5	8	48,6	37	37	54	42,9	56
Geologia	19	21	45,2	31	38,3	47	44	75
Graduat dansa mestres primària	-	0	-	0	-	0	-	0
Graduat superior en biotecnologia	-	0	-	0	-	0	-	0
Història	40	25	60,2	83	44,6	139	53,3	107
Història de l'art	68	25	77,4	31	80,3	61	90,3	62
Història i ciència de la música	-	0	-	0	-	0	66,7	9
Humanitats	-	0	78,6	14	73,7	38	65,9	44
Logopèdia	-	0	-	0	-	0	-	0
Matemàtiques	61,2	49	54,3	35	43,2	44	54,2	48
Medicina	64,1	237	65,5	255	70,6	310	68,4	434
Mestre, educació especial	95,6	45	91,7	48	92,3	39	90,4	52
Mestre, educació física	60,5	38	43,4	53	39,1	46	54,5	44
Mestre, educació infantil	80,5	41	97,6	126	98	147	97,6	123
Mestre, educació musical	73,7	19	87	46	84,4	32	69,4	36
Mestre, educació primària	87	69	88,8	89	85,4	82	80,7	88
Mestre, llengua estrangera	76,7	30	76,5	34	82,9	41	55,7	35
Pedagogia	-	0	92,1	38	93,8	64	92,2	77
Periodisme	65,5	171	66,1	236	71,7	300	66,1	277
Psicologia	80,7	414	80,7	264	78,8	283	81,4	263
Psicopedagogia	-	0	87,2	39	96,7	30	97,1	35
Publicitat i relacions públiques	86,6	67	72,7	66	84,3	70	72,1	61
Química	61,3	119	56,5	115	68,3	101	69,9	113
Relacions laborals	61,5	26	76,6	94	68,4	98	66,7	84
Sociologia	62,5	24	69,4	49	70,7	58	65,6	64
Tecnologia dels aliments	66,7	6	55,6	27	65,6	32	59,3	27



Taula 121. (continuació)

Titulació	1995-1996 ¹		1996-1997 ¹		1997-1998 ¹		1998-1999 ¹	
	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total
Teoria de la literatura i Teoria comparada	68,2	22	60	10	85,7	7	37,5	8
Traducció i interpretació	87,5	128	86,3	139	88,2	178	88,9	180
Veterinària	64,5	166	62,7	166	65,7	207	68,8	221
Total	65,7	3.497	63,3	3.987	62,3	4.596	61	4.705
Titulació	1999-2000 ²		2000-2001 ³		2001-2002 ³			
	%	Total	%	Total	%	Total		
Administració i direcció d'empreses	50,7	274	53,7	227	57	207		
Antropologia social i cultural	76,9	39	73,4	64	81,4	59		
Biologia	68,3	202	75,1	209	67,9	184		
Bioquímica	52,9	34	56,4	39	42,3	26		
Ciències ambientals	68,6	86	73	89	72,3	130		
Ciències polítiques i de l'administració	55,8	147	61,7	120	62,6	131		
Comunicació audiovisual	67,5	83	68,8	77	66,2	71		
Documentació	-	-	-	-	75	16		
Dret	62,6	334	68,9	357	58,9	287		
Economia	44,2	129	50,4	131	51	145		
Educació social	85,7	63	89,9	69	85,5	55		
Enginyeria tècnica d'informàtica de gestió	21,1	38	30,4	56	22,9	48		
Enginyeria tècnica d'informàtica de sistemes	8,3	36	9,8	41	11,3	53		
Enginyeria electrònica	10,5	19	0	18	0	20		
Enginyeria informàtica	10,5	86	19,6	107	17,3	104		
Enginyeria química	46,2	26	53,8	26	57,7	26		
Estadística	53,3	45	68,2	44	62,5	40		
Estudis empresarials	56	218	60,3	194	57,8	225		
Filologia anglesa	86,1	36	90,6	53	83,3	54		
Filologia catalana	75	40	79,5	44	77,1	35		
Filologia clàssica	70	10	45,5	11	64,7	17		
Filologia francesa	88,9	18	85,7	28	100	18		
Filologia hispànica	76,1	46	78,6	42	67,5	40		
Filologia romànica	-	-	-	-	-	-		
Filosofia	47,6	42	70	20	63,9	36		
Física	27,1	48	25	44	29,2	48		
Geografia	46,4	56	56,9	72	55,2	58		



Taula 121. (continuació)

Titulació	1999-2000 ²		2000-2001 ³		2001-2002 ³	
	%	Total	%	Total	%	Total
Geologia	48,3	60	54,3	46	32,6	43
Graduat dansa mestres primària	–	–	–	–	85,2	27
Graduat superior en biotecnologia	–	–	–	–	68,2	22
Història	50,5	111	55,2	125	61,3	119
Història de l'art	80	55	78,4	51	81,6	76
Història i ciència de la música	58,3	24	62,5	24	51,9	27
Humanitats	62,5	32	77,8	45	69,8	43
Logopèdia	96,6	58	98,2	57	98,4	64
Matemàtiques	43,8	48	44,1	59	52,3	44
Medicina	70,2	265	65,9	296	73,6	296
Mestre, educació especial	95	40	97,7	43	92,7	41
Mestre, educació física	54,5	55	50,9	55	47,8	46
Mestre, educació infantil	95,5	133	95,5	134	98,5	137
Mestre, educació musical	70,6	34	84,4	32	72,2	36
Mestre, educació primària	83,5	97	82,7	81	87,7	81
Mestre, llengua estrangera	86,8	38	86,4	22	87,5	32
Pedagogia	83,9	87	89,3	56	89,3	75
Periodisme	67,5	246	70	287	67,4	224
Psicologia	80,8	266	82,4	318	83,7	368
Psicopedagogia	92	50	91,4	58	91,7	36
Publicitat i relacions públiques	74,7	75	82,5	80	73,5	83
Química	60,7	117	57,5	80	64,8	88
Relacions laborals	73,3	187	71,9	114	72,8	114
Sociologia	60,3	63	62,5	64	60,4	91
Tecnologia del aliments	61,3	31	73,8	42	58,3	48
Teoria de la literatura i teoria comparada	62,5	8	76,9	13	66,7	6
Traducció i interpretació	84,3	159	88,3	163	87,6	153
Veterinària	72	182	69,3	163	71,2	139
Total	65,2	4.676	62	4.690	67,4	4.692

1. Font: *Memòria del curs acadèmic 1995-1996 fins el 1998-1999*. Universitat Autònoma de Barcelona.

2. Font: DURSI: Estadístiques: Titulats <http://dursi.gencat.es>.

3. Font: Dades procedents de l'Oficina d'Estudis i Gestió de la Informació.

Nota: Únicament s'han considerat els titulats dels plans nous. Per altra banda, les dades que publica el DURSI poden considerar-se com una estimació de la distribució per sexe i no com a dada real, doncs en funció de la distribució dels matriculats es calculen les proporcions de dones i homes.

Taula 122. Evolució de la proporció de dones doctorades. 1996-2001

Programes de Doctorat	1996 ¹		1997 ¹		1998 ¹	
	%	Total	%	Total	%	Total
Antropologia social i prehistòria	–	–	–	–	0	2
Biologia	65,2	46	50,9	53	51,9	27
Ciències de la informació	0	1	27,3	11	33,3	9
Ciències de l'educació	–	–	–	–	41,2	17
Ciències econòmiques i empresarials	14,3	7	30,8	13	33,3	27
Ciències polítiques i sociologia	33,3	9	45,5	11	40	5
Dret	33,3	3	20	5	33,3	6
Enginyeria electrònica i materials	–	–	–	–	0	4
Enginyeria informàtica	37,5	8	12,5	8	20	5
Enginyeria química	42,9	14	42,9	14	45,5	11
Filologia	0	3	100	1	100	5
Filosofia	5,6	18	16,7	12	18,8	16
Física	55,6	9	25	8	35,7	14
Geografia i història	40	5	25	4	33,3	3
Geologia	100	3	42,9	7	–	–
Història de l'art	–	–	–	–	0	3
Matemàtiques	0	4	50	6	57,1	7
Medicina	28,4	109	34,7	75	36,2	69
Psicologia	62,5	8	66,7	9	60	5
Química	38,5	26	48	25	48	25
Traducció i interpretació	100	2	33,3	6	50	6
Veterinària	27,3	11	70	10	66,7	9
Total	37,1	286	40,3	278	40	275
Programes de Doctorat	1999 ²		2000 ²		2001 ²	
	%	Total	%	Total	%	Total
Antropologia social i prehistòria	50	6	25	4	33,3	3
Biologia	45,2	42	66,1	59	62,7	51
Ciències de la informació	38,9	18	33,3	9	59,1	22
Ciències de l'educació	46,7	15	60	20	64	25
Ciències econòmiques i empresarials	18,2	22	26,7	15	36	25
Ciències polítiques i sociologia	80	5	12,5	8	46,7	15
Dret	27,3	11	66,7	3	33,3	3
Enginyeria electrònica i materials	33,3	3	33,3	3	0	1
Enginyeria informàtica	0	8	20	5	33,3	12
Enginyeria química	33,3	6	37,5	8	50	2
Filologia	25	8	33,3	12	55,6	9
Filosofia	33,3	3	0	3	50	2



Taula 122. (continuació)

Programes de Doctorat	1999 ²		2000 ²		2001 ²	
	%	Total	%	Total	%	Total
Física	9,1	11	50	12	33,3	6
Geografia i història	44,4	9	25	12	43,8	16
Geologia	0	1	0	2	66,7	3
Història de l'art	60	5	66,7	3	60	5
Matemàtiques	20	5	25	8	0	1
Medicina	36,4	77	36,9	65	39	59
Psicologia	53,3	15	44,4	9	72,7	22
Química	50	18	47,8	23	53,3	30
Traducció i interpretació	100	1	100	4	55,6	9
Veterinària	54,5	11	30,8	13	47,1	17
Total	38	300	43,7	300	50,9	338

1. Font: INE. *Estadísticas de la Enseñanza Superior en España. Serie de todos los niveles. Cursos del 1995-1996 hasta 1997-1998.*

2. Font: Escola de Doctorat de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Conclusions

Característiques generals de l'alumnat de primer i segon cicle

- La majoria dels estudiants del curs 2001-2002 són dones. En concret, la proporció de dones és del 61,9%. L'edat mitjana d'aquests alumnes és de 22,4 anys.
- La via d'accés majoritària de l'alumnat del curs 2001-2002 va ser la de batxillerat. L'accés per a majors de 25 anys va ser més utilitzat pels homes, i per la via de la FP es varen incorporar més dones.

El vincle amb la universitat de l'alumnat de primer i segon cicle

- Les dones són majoria a tots els àmbits, excepció feta de les tecnologies.
- La segregació per sexe entre les diferents titulacions i tipus de titulacions (llicenciatures, enginyeries i diplomatures) és considerable. En comparació amb el curs 1998-1999, la presència de les dones ha patit una evolució molt negativa a les enginyeries, mentre que a les llicenciatures i les diplomatures el seu percentatge ha augmentat lleugerament. Entre els dos cursos, hi ha titulacions que es masculinitzen i altres que es feminitzen.

Rendiment acadèmic i ús dels recursos de l'alumnat de primer i segon cicle

Rendiment acadèmic

- Les dones accedeixen a la universitat amb una nota mitjana superior a la dels homes, i el seu rendiment acadèmic al curs 2001-2002, mesurat en termes de qualificacions obtingudes, és també superior.

Ús dels recursos

- Són les dones les que fan un ús més eficaç dels recursos acadèmics. A més, que hi ha molt poques diferències segons el tipus de titulació o l'àmbit de coneixement.

Característiques generals dels doctorats

- Un punt fonamental en el procés de garbellament sexista que fa que la presència de dones vagi disminuint al llarg de la carrera acadèmica i professional a la universitat, és el de l'obtenció del títol de doctora o doctor. En el col·lectiu dels doctorats entre els cursos 1999-2000 i 2001-2002 són majoria els homes, tant al conjunt de la UAB com a cadascun dels àmbits de coneixement. Un 55,5% dels que varen obtenir el títol durant aquests cursos són homes, i l'edat mitjana a la que dones i homes l'obtenen és de 34,9 anys.

El vincle amb la universitat dels doctorats

- El 39,8% d'aquests doctorats han llegit la tesi en l'àmbit de Ciències de la salut.
- Els homes són majoria entre els doctorats en tots els àmbits de coneixement.

Rendiment acadèmic i ús dels recursos per part dels doctorats

- Les diferències entre doctorades i doctorats quant al rendiment i l'ús dels recursos són escasses.
- El 69,8% de les direccions de tesis són realitzades per homes. Ara bé, les dades assenyalen la importància que té per a l'alumnat el sexe del professorat: en general, els i les que realitzen la tesi tendeixen a posar-se sota la direcció d'algú del seu mateix sexe.

Evolució dels titulats i doctorats

- Mentre que, la proporció dels titulats que són dones sembla prou estable entre els cursos 1995-1996 i 2001-2002, la proporció de dones que obtenen el títol de doctora ha augmentat.

La transició al mercat laboral

- La transició al mercat de treball té lloc durant els tres anys següents a la titulació. Segons les dades de l'enquesta que ens ha facilitat la OEGI, resulta molt diferent per a dones i homes. Tot i que durant la carrera tenen un rendiment acadèmic superior i fan un ús més eficient dels recursos, la transició al mercat laboral i les condicions en què desenvolupen els primers treballs són més precàries per a les dones.
- La segregació ocupacional i funcional és important, fet que es tradueix en desigualtat en les retribucions. En general, les dones reben un salari inferior al dels homes, tant si desenvolupen a la feina funcions masculines, com si desenvolupen funcions femenines.
- Tot i això, fan una millor valoració que els homes de la importància que han tingut els estudis en aquesta transició al mercat laboral.

La segregació espacial del PDI, PAS i Alumnat

Un cop hem perfilat els trets de la desigualtat en la situació del Personal Docent i Investigador, del Personal d'Administració i Serveis i de l'Alumnat, canviem de perspectiva. Ens centrem en la segregació espacial entre els diferents espais de treball o d'estudi, i en les diferències en les estructures de les plantilles de dones i homes del PDI i del PAS. Amb aquesta via d'aproximació es persegueix mostrar quins són els espais d'activitat on es localitzen les desigualtats més greus, sigui per la magnitud del seu impacte en la universitat, sigui per la intensitat amb què es presenten.

La segregació espacial: Personal Docent i Investigador

En aquest apartat presentem les dades referides a la segregació per sexe del PDI. En concret, ens fixem en les següents variables:

- *Sexisme en la composició de la plantilla*: sexisme en els àmbits de coneixement, els departaments i les àrees de departament.
- *Aportació al conjunt del sexisme*: aportació que fa cada àmbit de coneixement, departament i àrea de departament.
- *Segregació ocupacional*: estructura teòrica i real de la plantilla dels departaments.

Per tal de localitzar on es produeix la *segregació espacial* per raó de sexe més intensa, utilitzem els següents indicadors:

- a) Per a l'estudi de la segregació espacial apliquem un *índex d'aportació al sexisme*. Aquesta mesura ponderada del sexisme (Izquierdo *et al*tri, 1999:150) es calcula amb la següent fórmula:

$$\text{Aportació al sexisme} = -1 \times ((d-h)/(D-H)) \times 100$$

d= dones d'un cert departament (àrea o àmbit de coneixement)

h= homes del mateix departament (àrea o àmbit de coneixement)

D= total de dones de la universitat

H= total d'homes de la universitat

Els percentatges positius indiquen que el departament, àrea o àmbit en qüestió aporta més dones que homes, i els percentatges negatius, que aporta més homes que dones.

La suma d'aportacions de tots els departaments (o, en el seu cas, d'àrees o àmbits de coneixement) dona 100.

b) L'estudi de la segregació ocupacional es fa presentant l'estructura de la plantilla del PDI dels diferents departaments desglossada per sexe, prenent com a referència la seva divergència respecte de la plantilla *orgànica* o plantilla *teòrica*, la qual estableix la proporció d'una catedràtica o un catedràtic per cada tres titulars.

Aportació dels àmbits de coneixement al sexisme

Taula 123. Aportació dels àmbits de coneixement al sexisme

Àmbit de coneixement	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme de l'àmbit*
Ciències humanes	214	266	480	44,6	-6,1
Ciències experimentals	104	266	370	28,1	-19,1
Tecnologies	34	142	176	19,3	-12,7
Ciències de la salut	370	674	1.044	35,4	-35,8
Ciències socials	355	573	928	38,3	-25,7
Total	1.083	1.931	3.014	35,9	-100

* L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada a la pàgina 185.

Aportació dels departaments i les àrees al sexisme

Taula 124. Aportació dels departaments de l'àmbit de les Ciències humanes al sexisme

Departament	Àrea	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*	
						Àrea	Dept.
Antropologia Social i Prehistòria		19	15	34	55,9		0,5
	Antropologia Social	14	6	20	70,0	1,0	
	Prehistòria	5	9	14	35,7	-0,5	
Art		12	20	32	37,5		-1,0
	Història l'Art	10	14	24	41,7	-0,5	
	Música	2	6	8	25,0	-0,5	
Ciències de l'Antiguitat i de l'Edat Mitjana		11	40	51	21,6		-3,5
	Arqueologia	3	4	7	42,9	-0,1	
	Cc. i Tècniques Historiogràfiques	0	4	4	0,0	-0,5	
	Filologia Eslava	1	0	1	100	0,1	
	Filologia Grega	1	9	10	10,0	-1,0	
	Filologia Llatina	4	9	13	30,8	-0,6	
	Història Antiga	1	5	6	16,7	-0,5	
	Història Medieval	1	8	9	11,1	-0,8	
	Lingüística Indoeuropea	0	1	1	0,0	-0,1	



Taula 124. (continuació)

Departament	Àrea	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*	
						Àrea	Dept.
Filologia Anglesa i Germanística		24	16	40	60,0		1,0
	Filologia Alemanya	1	4	5	20,0	-0,4	
	Filologia Anglesa	23	12	35	65,7	1,3	
Filologia Catalana		34	38	72	47,2		-0,5
	Biblioteconomia i Documentació	7	8	15	46,7	-0,1	
	Filologia Catalana	23	28	51	45,1	-0,6	
	Lingüística General	4	2	6	66,7	0,2	
Filologia Espanyola		26	29	55	47,3		-0,4
	Filologia Espanyola	11	15	26	42,3	-0,5	
	Literatura Espanyola	1	1	2	50,0	0,0	
	Llengua Espanyola	10	5	15	66,7	0,6	
	Teoria de la Literatura	1	4	5	20,0	-0,4	
	Teoria de la Literatura i Literatura	2	3	5	40,0	-0,1	
	D'altres Àrees Filologia Espanyola	1	1	2	50,0	0,0	
Filologia Francesa i Romànica		22	13	35	62,9		1,1
	Filologia Francesa	21	8	29	72,4	1,6	
	Filologia Italiana	1	2	3	33,3	-0,1	
	Filologia Romànica	0	3	3	0,0	-0,4	
Filosofia		6	21	27	22,2		-1,8
	Filosofia	1	9	10	10,0	-1,0	
	Filosofia Moral	1	2	3	33,3	-0,1	
	Història la Ciència	1	5	6	16,7	-0,5	
	Lògica i Filosofia de la Ciència	2	4	6	33,3	-0,2	
	Teoria i Estètica de les Arts	1	1	2	50,0	0,0	
Història Moderna i Contemporània		7	38	45	15,6		-3,7
	Història Contemporània	5	31	36	13,9	-3,1	
	Història Moderna	2	7	9	22,2	-0,6	
Traducció i Interpretació		52	34	86	60,5		2,1
	Lingüística Aplicada, Traducció i Interpretació	13	11	24	54,2	0,2	
	Llengua i Cultura l'Extrem Orient	0	5	5	0,0	-0,6	
	Traducció i Interpretació	39	18	57	68,4	2,5	

* L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula de la pàgina 185.

Al moment de calcular d'aquestes dades, no disposàvem de la informació de l'àrea o el departament a la que pertanyien 26 dels 3.014 professors que hi havia actius a gener de 2003. Per tant, l'índex d'aportació al sexisme dels departaments i les àrees està calculat prenent com a referència un total de 2.988 treballadores i treballadors.

Taula 125. Aportació dels departaments de l'àmbit de les Ciències experimentals al sexisme

Departament	Àrea	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*	
						Àrea	Dept.
Bioquímica i Biologia molecular		29	45	74	39,2		-1,9
	Bioquímica i Biologia Molecular	29	45	74	39,2	-1,9	
Física		7	60	67	10,4		-6,3
	Electrònica	0	1	1	0,0	-0,1	
	Física Aplicada	3	11	14	21,4	-1,0	
	Física Atòmica, Nuclear i Molecular	2	14	16	12,5	-1,4	
	Física la Matèria Condensada	1	10	11	9,1	-1,1	
	Física Teòrica	0	18	18	0,0	-2,1	
	Òptica	1	6	7	14,3	-0,6	
Geologia		11	31	42	26,2		-2,4
	Cristal·lografia i Mineralogia	2	8	10	20,0	-0,7	
	Estratigrafia	1	5	6	16,7	-0,5	
	Geodinàmica	2	8	10	20,0	-0,7	
	Geodinàmica Interna	1	2	3	33,3	-0,1	
	Paleontologia	4	4	8	50,0	0,0	
	Petrologia i Geoquímica	1	4	5	20,0	-0,4	
Matemàtiques		23	69	92	25,0		-5,5
	Àlgebra	4	16	20	20,0	-1,4	
	Anàlisi Matemàtica	1	16	17	5,9	-1,8	
	Estadística i Investigació Operativa	9	13	22	40,9	-0,5	
	Geometria i Topologia	5	14	19	26,3	-1,1	
	Matemàtica Aplicada	4	10	14	28,6	-0,7	
Química		34	57	91	37,4		-2,7
	Química Analítica	7	16	23	30,4	-1,1	
	Química Física	10	16	26	38,5	-0,7	
	Química Inorgànica	7	11	18	38,9	-0,5	
	Química Orgànica	10	14	24	41,7	-0,5	

* L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada a la pàgina 185.

Al moment de calcular aquestes dades, no disposàvem de la informació de l'àrea o el departament a la que pertanyien 26 dels 3.014 professors que hi havia actius a gener de 2003. Per tant, l'índex d'aportació al sexisme dels departaments i les àrees està calculat prenent com a referència un total de 2.988 treballadores i treballadors.

Taula 126. Aportació dels departaments de l'àmbit de les Tecnologies al sexisme

Departament	Àrea	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*	
						Àrea	Dept.
Enginyeria Electrònica i Materials		5	26	31	16,1		-2,5
Enginyeria Química		13	26	39	33,3		-1,6
Informàtica		15	85	100	15,0		-8,4
Arquitectura i Tecnologia Computador		9	32	41	22,0	-2,7	
Cc. Computació i Intel·l. Artific.		6	45	51	11,8	-4,7	
Enginyeria Sistemes i Automàtica		0	8	8	0,0	-1,0	
Telecomunicació i Enginyeria Sistemes		1	5	6	16,7		-0,5
Enginyeria Sistemes i Automàtica		1	1	2	50,0	0,0	
Teoria del Senyal i Comunicacions		0	4	4	0,0	-0,5	

* L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada a la pàgina 185.

Al moment de calcular aquestes dades, no disposàvem de la informació de l'àrea o el departament a la que pertanyien 26 dels 3.014 professors que hi havia actius a gener de 2003. Per tant, l'índex d'aportació al sexisme dels departaments i les àrees està calculat prenent com a referència un total de 2.988 treballadores i treballadors.

Taula 127. Aportació dels departaments de l'àmbit de Ciències de la salut al sexisme

Departament	Àrea	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*	
						Àrea	Dept.
Biologia Animal, Vegetal i Ecologia		24	33	57	42,1		-1,1
Antropologia Física		1	2	3	33,3	-0,1	
Biologia Animal		8	7	15	53,3	0,1	
Biologia Vegetal		8	9	17	47,1	-0,1	
Botànica		1	2	3	33,3	-0,1	
Ecologia		2	9	11	18,2	-0,8	
Edafologia i Química Agrícola		1	2	3	33,3	-0,1	
Fisiologia Vegetal		1	1	2	50,0	0,0	
Zoologia		2	1	3	66,7	0,1	
Biologia Cel·lular, Fisiologia i Immunologia		39	47	86	45,3		-1,0
Biologia Cel·lular		23	13	36	63,9	1,2	
Fisiologia		9	26	35	25,7	-2,0	
Immunologia		7	8	15	46,7	-0,1	
Ciència Animal i dels Aliments		8	13	21	38,1		-0,6
Nutrició i Bromatologia		2	2	4	50,0	0,0	
Producció Animal		5	5	10	50,0	0,0	
Tecnologia dels Aliments		1	6	7	14,3	-0,6	
Ciències Morfològiques		14	28	42	33,3		-1,7
Anatomia i Embriologia Humana		0	2	2	0,0	-0,2	
Anatomia Patològica		10	15	25	40,0	-0,6	
Ciències Morfològiques		4	11	15	26,7	-0,8	
Cirurgia		9	96	105	8,6		-10,4
Cirurgia		8	85	93	8,6	-9,2	
Oftalmologia		0	2	2	0,0	-0,2	
Otorrinolaringologia		1	9	10	10,0	-1,0	



Taula 127. (continuació)

Departament	Àrea	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*	
						Àrea	Dept.
Farmacologia, Terapèutica i Toxicologia		14	24	38	36,8		-1,2
	Farmacologia	12	23	35	34,3	-1,3	
	Toxicologia	2	1	3	66,7	0,1	
Genètica i Microbiologia		39	29	68	57,4		1,2
	Genètica	5	12	17	29,4	-0,8	
	Microbiologia	34	17	51	66,7	2,0	
Medicina i Cirurgia Animal		35	51	86	40,7		-1,9
	Anatomia i Anatomia Patol. Comp.	1	4	5	20,0	-0,4	
	Medicina i Cirurgia Animal	10	9	19	52,6	0,1	
	Nutrició i Bromatologia	1	2	3	33,3	-0,1	
	Patologia Animal	11	21	32	34,4	-1,2	
	Producció Animal	7	11	18	38,9	-0,5	
	Sanitat Animal	2	2	4	50,0	0,0	
	Tecnologia dels Aliments	3	2	5	60,0	0,1	
Medicina		40	176	216	18,5		-16,2
	Dermatologia	1	4	5	20,0	-0,4	
	Medicina	38	150	188	20,2	-13,4	
	Radiologia i Medicina Física	1	22	23	4,3	-2,5	
Pediatria, Obstetrícia i Ginecologia i Medicina Preventiva		23	75	98	23,5		-6,2
	Medicina Preventiva i Salut Pública	10	24	34	29,4	-1,7	
	Obstetrícia i Ginecologia	4	23	27	14,8	-2,3	
	Pediatria	9	28	37	24,3	-2,3	
Psicobiologia i Metodologia de les Ciències de la Salut		20	15	35	57,1		0,6
	Metodologia Cc. del Comportament	8	10	18	44,4	-0,2	
	Psicobiologia	12	5	17	70,6	0,8	
Psicologia de l'Educació		50	28	78	64,1		2,6
	Psicologia Bàsica	15	18	33	45,5	-0,4	
	Psicologia Evolutiva de l'Educació	35	10	45	77,8	3,0	
Psicologia de la Salut i Psicologia Social		34	22	56	60,7		1,4
	Person., Avaluac. i Tract. Psicol.	21	10	31	67,7	1,3	
	Psicologia Social	13	12	25	52,0	0,1	
Psiquiatria i Medicina Legal		11	29	40	27,5		-2,1
	Farmacologia	1	3	4	25,0	-0,2	
	Medicina Legal i Forense	2	8	10	20,0	-0,7	
	Psiquiatria	8	18	26	30,8	-1,2	
Sanitat i Anatomia Animals		9	8	17	52,9		0,1
	Anatomia i Anatomia Patològica	0	3	3	0,0	-0,4	
	Sanitat Animal	9	5	14	64,3	0,5	

* L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada a la pàgina 185.

Al moment de calcular aquestes dades, no disposàvem de la informació de l'àrea o el departament a la que pertanyien 26 dels 3.014 professors que hi havia actius a gener de 2003. Per tant, l'índex d'aportació al sexisme dels departaments i les àrees està calculat prenent com a referència un total de 2.988 treballadores i treballadors.

Taula 128. Aportació dels departaments de l'àmbit de les Ciències socials al sexisme

Departament	Àrea	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*	
						Àrea	Dept.
Ciència Política i Dret Públic		29	51	80	36,3		-2,6
	Ciència Política i de l'Administració	6	22	28	21,4	-1,9	
	Dret Constitucional	6	20	26	23,1	-1,7	
	Dret Penal	8	6	14	57,1	0,2	
	Filosofia del Dret	9	3	12	75,0	0,7	
Comunicació Audiovisual i Publicitat		32	62	94	34,0		-3,6
Didàctica de l'Expressió Musical, Plàstica i Corporal		30	19	49	61,2		1,3
	Dibuix	4	1	5	80,0	0,4	
	Didàctica de l'Expressió Corporal	6	7	13	46,2	-0,1	
	Didàctica de l'Expressió Plàstica	8	1	9	88,9	0,8	
	Didàctica de l'Expressió Músical	12	10	22	54,5	0,2	
Didàctica de la Llengua i Literatura i Ciències Socials		23	8	31	74,2		1,8
	Didàctica de les Ciències Socials	7	4	11	63,6	0,4	
	Didàctica de la Llengua i Literatura	16	4	20	80,0	1,4	
Didàctica de la Matemàtica i Ciències Experimentals		18	11	29	62,1		0,8
	Didàctica de les Cc. Experimentals	12	2	14	85,7	1,2	
	Didàctica de la Matemàtica	6	9	15	40,0	-0,4	
Dret Privat		30	34	64	46,9		-0,5
	Dret Civil	16	12	28	57,1	0,5	
	Dret Internacional Privat	2	6	8	25,0	-0,5	
	Dret Mercantil	5	11	16	31,3	-0,7	
	Dret Processal	7	5	12	58,3	0,2	
Dret Públic i Ciències Històrico-Jurídiques		28	58	86	32,6		-3,6
	Dret Administratiu	6	14	20	30,0	-1,0	
	Dret del Treball i Seguretat Social	3	15	18	16,7	-1,4	
	Dret Eclesiàstic i de l'Estat	0	1	1	0,0	-0,1	
	Dret Financer i Tributari	3	7	10	30,0	-0,5	
	Dret internacional Publ. i Rel. Intern.	10	11	21	47,6	-0,1	
	Dret Romà	2	4	6	33,3	-0,2	
	Història del Dret i les Institucions	4	6	10	40,0	-0,2	
Economia Aplicada		9	38	47	19,1		-3,5
Economia de l'Empresa		37	87	124	29,8		-6,0
	Comercialitz. i Invest. Mercats	3	4	7	42,9	-0,1	
	Economia Financ. i Comptabilitat	29	55	84	34,5	-3,1	
	Organització d'Empreses	5	28	33	15,2	-2,7	



Taula 128. (continuació)

Departament	Àrea	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*	
						Àrea	Dept.
Economia i Història Econòmica		23	53	76	30,3		-3,6
	Fonaments Anàlisi Econòmica	17	44	61	27,9	-3,2	
	Història Institucions Econòmiques	6	9	15	40,0	-0,4	
Geografia		23	33	56	41,1		-1,2
	Anàlisi Geogràfica Regional	4	1	5	80,0	0,4	
	Geografia Física	0	8	8	0,0	-1,0	
	Geografia Humana	19	24	43	44,2	-0,6	
Pedagogia Aplicada		26	22	48	54,2		0,5
	Didàctica i Organització Escolar	24	18	42	57,1	0,7	
	Mètodes d'Invest. i Diagn. Educació	2	4	6	33,3	-0,2	
Pedagogia Sistemàtica i Social		8	14	22	36,4		-0,7
Periodisme		22	43	65	33,8		-2,5
Sociologia		17	38	55	30,9		-2,5

* L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada a la pàgina 185.

Al moment de calcular aquestes dades, no disposàvem de la informació de l'àrea o el departament a la que pertanyien 26 dels 3.014 professors que hi havia actius a gener de 2003. Per tant, l'índex d'aportació al sexisme dels departaments i les àrees està calculat prenent com a referència un total de 2.988 treballadores i treballadors.

Taula 129. Els deu departaments que més contribueixen al sexisme

	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*
Medicina	40	176	216	18,5	-16,2
Cirurgia	9	96	105	8,6	-10,4
Informàtica	15	85	100	15,0	-8,4
Física	7	60	67	10,4	-6,3
Pediatria, Obstetrícia i Ginecologia	23	75	98	23,5	-6,2
Economia de l'Empresa	37	87	124	29,8	-6,0
Matemàtiques	23	69	92	25,0	-5,5
Història Moderna i Contemporània	7	38	45	15,6	-3,7
Economia i Història Econòmica	23	53	76	30,3	-3,6
Dret Públic i Ciències Historicojurídiques	28	58	86	32,6	-3,6

* L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada a la pàgina 185.

Taula 130. Els deu departaments amb majoria de dones que més contribueixen al sexisme

	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*
Psicologia de l'Educació	50	28	78	64,1	2,6
Traducció i Interpretació	52	34	86	60,5	2,1
Didàctica de la Llengua i Literatura i Ciències Socials	23	8	31	74,2	1,8
Psicologia Salut i Psicologia Social	34	22	56	60,7	1,4
Didàctica de l'Expressió Musical, Plàstica i Corporal	30	19	49	61,2	1,3
Genètica i Microbiologia	39	29	68	57,4	1,2
Filologia Francesa i Romànica	22	13	35	62,9	1,1
Filologia Anglesa i Germanística	24	16	40	60,0	1,0
Didàctica Matemàtica i Ciències Experimentals	18	11	29	62,1	0,8
Psicobiologia i Metodologia de les Ciències Salut	20	15	35	57,1	0,6

* L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada a la pàgina 185.

Taula 131. Les deu àrees de departament que més contribueixen al sexisme

	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*
Medicina	38	150	188	20,2	-13,4
Cirurgia	8	85	93	8,6	-9,2
Cc. Computació i Intel·ligència Artificial	6	45	51	11,8	-4,7
Fonaments Anàlisi Econòmica	17	44	61	27,9	-3,2
Història Contemporània	5	31	36	13,9	-3,1
Economia Financ. i Comptabilitat	29	55	84	34,5	-3,1
Arquitect. i Tecnol. Computadors	9	32	41	22,0	-2,7
Organització d'Empreses	5	28	33	15,2	-2,7
Radiologia i Medicina Física	1	22	23	4,3	-2,5
Obstetrícia i Ginecologia	4	23	27	14,8	-2,3

* L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada a la pàgina 185.

Taula 132. Les deu àrees de departament amb majoria de dones que més contribueixen al sexisme

	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*
Psicologia Evolutiva de l'educació	35	10	45	77,8	3,0
Traducció i Interpretació	39	18	57	68,4	2,5
Microbiologia	34	17	51	66,7	2,0
Filologia Francesa	21	8	29	72,4	1,6
Didàctica Llengua i Literatura	16	4	20	80,0	1,4
Person. , Avaluac. i Tract. Psicol.	21	10	31	67,7	1,3
Filologia Anglesa	23	12	35	65,7	1,3
Didàctica Cc. Experimentals	12	2	14	85,7	1,2
Biologia cel·lular	23	13	36	63,9	1,2
Antropologia Social	14	6	20	70,0	1,0

* L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada a la pàgina 185.

Estructura de la plantilla dels departaments

Taula 133. Estructura de la plantilla per sexe i departament

Departament	Dones			Homes		
	CU a TU	CEU a TEU	Funcionàries a contractades	CU a TU	CEU a TEU	Funcionaris a contractats
Antropologia Social i Prehistòria	1 a 5	–	1 a 0,6	1 a 8	–	1 a 0,8
Art	1 a 7	–	1 a 0,5	1 a 2,3	–	1 a 0,5
CC Antiguitat i Edat Mitjana	1 a 2,5	–	1 a 0,6	1 a 1,7	–	1 a 0,7
Filologia Anglesa i Germanística	1 a 4,5	0 a 4	1 a 0,6	1 a 2	–	1 a 4,3
Filologia Catalana	1 a 4,7	0 a 4	1 a 0,6	1 a 2,6	1 a 4	1 a 0,7
Filologia Espanyola	1 a 4	1 a 2	1 a 0,6	1 a 2	0 a 2	1 a 0,3
Filologia Francesa i Romànica	0 a 6	0 a 2	1 a 1,8	1 a 4	–	1 a 0,3
Filosofia	1 a 2	–	1 a 1,3	1 a 2,8	–	1 a 0,3
Història Moderna i Contemporània	0 a 6	1 a 0	1 a 0	1 a 1,9	0 a 2	1 a 0,4
Traducció i Interpretació	1 a 13	0 a 7	1 a 1,5	1 a 7	0 a 5	1 a 1,6
Bioquímica i Biologia Molecular	1 a 3	–	1 a 1,4	1 a 1,2	–	1 a 0,6
Física	1 a 0,3	–	1 a 0,8	1 a 1,2	–	1 a 0,8
Geologia	1 a 2,5	0 a 1	1 a 0,4	1 a 1,3	1 a 0	1 a 0,6
Matemàtiques	0 a 8	1 a 1	1 a 1,3	1 a 1,9	1 a 1	1 a 0,6
Química	1 a 3,7	0 a 1	1 a 1,3	1 a 1,2	–	1 a 0,5
Enginyeria Electrònica i Materials	0 a 2	–	1 a 1,5	1 a 1	1 a 0	1 a 2,7
Enginyeria Química	0 a 4	–	1 a 2,3	1 a 1,8	–	1 a 1,4



Taula 133. (continuació)

Departament	Dones			Homes		
	CU a TU	CEU a TEU	Funcionàries a contractades	CU a TU	CEU a TEU	Funcionaris a contractats
Informàtica	1 a 3,5	-	1 a 0,7	1 a 5,4	1 a 0,5	1 a 0,9
Biologia Animal, Vegetal i Ecologia	1 a 3,7	-	1 a 0,7	1 a 2,7	1 a 0	1 a 0,4
Biologia Cel·l. Fisiol. i d'immunologia	1 a 2,3	-	1 a 0,9	1 a 2	-	1 a 0,9
Ciència Animal i dels Aliments	0 a 2	-	1 a 3,5	1 a 1	-	1 a 5,5
Ciències Morfològiques	0 a 3	-	1 a 3,7	1 a 2,3	-	1 a 1,2
Cirurgia	0 a 1	-	1 a 8	1 a 3,7	-	1 a 2,2
Farmacologia, Terapèutica i Toxicologia	1 a 1,3	-	1 a 2,5	1 a 2	-	1 a 1,4
Genètica i Microbiologia	1 a 6	-	1 a 3,9	1 a 1,4	-	1 a 0,6
Medicina i Cirurgia Animal	1 a 12	-	1 a 0,35	1 a 3,4	-	1 a 0,3
Medicina	0 a 8	-	1 a 4	1 a 3,1	-	1 a 1,7
Pediatria, Obstetr. i Ginec. i Medicina Prev.	0 a 2	-	1 a 10,5	1 a 2,8	-	1 a 2,8
Psicobiologia i Metodologia Cc. Salut	1 a 13	-	1 a 0,4	1 a 3,5	-	1 a 0,7
Psicologia de l'Educació	1 a 4,3	1 a 3	1 a 1	1 a 3	-	1 a 0,8
Psicologia Salut i Psicologia Social	1 a 15	-	1 a 1,1	1 a 3	-	1 a 0,8
Psiquiatria i Medicina Legal	0 a 2	-	1 a 4,5	1 a 2,3	-	1 a 0,9
Sanitat i Anatomia Animals	0 a 2	-	1 a 3,5	0 a 2	-	1 a 3
Ciència Política i Dret Públic	1 a 4	-	1 a 0,9	1 a 1,9	-	1 a 0,8
Comunicació Audiovisual i Publicitat	1 a 14	-	1 a 1,1	1 a 5,5	-	1 a 1,4
Didàctica Expressió Music. Plast. i Corpor.	0 a 3	0 a 10	1 a 1,3	0 a 2	0 a 5	1 a 1,8
Didàctica Llengua i Literatura i Cc Socials	1 a 3,5	1 a 9	1 a 0,2	0 a 3	0 a 3	1 a 0,3
Didàctica Matemàtica i Cc Experimentals	1 a 7	-	1 a 1,3	1 a 3	0 a 4	1 a 0,4
Dret Privat	1 a 2,7	0 a 1	1 a 1,5	1 a 2,8	-	1 a 1,3
Dret Públic i Cc. Històrico-Jurídiques	1 a 5	0 a 1	1 a 0,4	1 a 2,4	0 a 2	1 a 1,2
Economia Aplicada	1 a 4	1 a 0	1 a 0,5	1 a 3,4	1 a 3	1 a 0,5
Economia de l'Empresa	1 a 7	1 a 3,5	1 a 1,2	1 a 2,1	1 a 3,3	1 a 1,5
Economia i Història Econòmica	1 a 4	0 a 1	1 a 1,1	1 a 0,3	1 a 1	1 a 0,9
Geografia	1 a 3	0 a 4	1 a 0,2	1 a 13	0 a 1	1 a 1,4
Pedagogia Aplicada	0 a 4	0 a 4	1 a 2,3	1 a 3	1 a 0	1 a 0,7
Pedagogia Sistemàtica i Social	0 a 2	0 a 2	1 a 1	1 a 2,7	1 a 0	1 a 0,2
Periodisme	1 a 1,8	-	1 a 1	1 a 2,8	-	1 a 1,3
Sociologia	1 a 4	0 a 2	1 a 0,4	1 a 4,7	1 a 4	1 a 0,7
Total	1 a 5	1 a 7,8	1 a 0,9	1 a 2,3	1 a 2,2	1 a 1,1

Taula 134. Els cinc departaments amb l'estructura de la plantilla més allunyada de la teòrica, per sexe

Dones		Homes	
Departament	CU a TU	Departament	CU a TU
Psicologia Salut i Psicologia Social	1 a 15	Geografia	1 a 13
Comunicació Audiovisual i Publicitat	1 a 14	Antropologia Social i Prehistòria	1 a 8
Psicobiologia i Metodologia Cc. Salut	1 a 13	Comunicació Audiovisual i Publicitat	1 a 5,5
Traducció i Interpretació	1 a 13	Informàtica	1 a 5,4
Medicina i Cirurgia Animal	1 a 12	Sociologia	1 a 4,7

Nota: Aquesta taula conté només els departaments que tenen algun catedràtic o catedràtica. Hi ha casos com el de Medicina, Matemàtiques i Filologia francesa, on no hi ha cap catedràtica, encara que tenen 8, 8 i 6 dones titulars respectivament.

La segregació espacial: Personal d'Administració i Serveis

En aquest apartat ens centrem en la segregació per sexe del PAS. En concret, ens fixem en les següents variables:

- *Sexisme en la composició de la plantilla*: sexisme de les unitats de treball del PAS.
- *Aportació al conjunt del sexisme*: aportació que fa cada unitat de treball del PAS.

Taula 135. Aportació dels diferents espais de treball del PAS al sexisme

Lloc de treball	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*
Rectorat	233	172	405	57,5	20,7
Departaments	254	149	403	63,0	35,7
Facultats	382	262	644	59,3	40,8
Altres	134	126	260	51,5	2,7
Total	1.003	709	1.712	58,6	100

* L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada a la pàgina 185.

Taula 136. Aportació de les unitats de treball del PAS al sexisme

Unitat actual	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*
Gabinet del Rectorat	17	9	26	65,4	2,7
Vicerectorats	11	0	11	100	3,7
Consell Social	4	0	4	100	1,4
Gerència	4	2	6	66,7	0,7
Àrea d'Economia i Finances	16	10	26	61,5	2,0
Àrea d'Afers Acadèmics	21	7	28	75,0	4,8



Taula 136. (continuació)

Unitat actual	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*
Àrea de Pas no Vigent 2/03	22	15	37	59,5	2,4
Àrea de Personal Docent, Nòmines i Ss.	12	6	18	66,7	2,0
Àrea de Logística i Medi Ambient	11	48	59	18,6	-12,6
Àrea d'Arquitectura i Urbanisme	16	16	32	50,0	0,0
Servei de Biblioteques	16	8	24	66,7	2,7
Gabinet Jurídic	11	5	16	68,8	2,0
Gabinet Llegua Catalana	8	5	13	61,5	1,0
Organitzacions Sindicals	3	5	8	37,5	-0,7
Vicegerències	12	12	24	50,0	0,0
Promoció Cultural	2	6	8	25,0	-1,4
Oficina Relacions Internacionals-ORI	4	3	7	57,1	0,3
Oficina Planificació i Organització	7	2	9	77,8	1,7
Of. de Programació i Qualitat Docència	9	3	12	75,0	2,0
Àrea d'Investigació i de Desenvolupament	16	4	20	80,0	4,1
Oficina de Proj. i de Promoc de la Invest.	6	2	8	75,0	1,4
Oficina Autònoma Interactiva Docent	3	4	7	42,9	-0,3
Àrea d'Acció Social i Relacions Laborals	1	0	1	100	0,3
Of. d'Estudis i Gestió de la Informació	1	0	1	100	0,3
Facultat de Lletres	10	1	11	90,9	3,1
Facultat de Medicina	14	9	23	60,9	1,7
Facultat i Administració de Ciències	45	27	72	62,5	6,1
Facultat CC. Econòmiques i Empresariales	7	6	13	53,8	0,3
Facultat i Adm. Ciències i Comunicació	40	45	85	47,1	-1,7
Facultat de Dret	6	9	15	40,0	-1,0
Facultat i Administració Veterinària	34	23	57	59,6	3,7
Facultat CC. Polítiques i Sociologia	9	2	11	81,8	2,4
Facultat de Psicologia	5	4	9	55,6	0,3
Facultat de Traducció i Interpretació	10	4	14	71,4	2,0
Facultat de CC. de l'Educació	21	13	34	61,8	2,7
Escola Tècnica Superior d'Enginyeria	9	13	22	40,9	-1,4
Adm. Empres-Informàtica Sabadell	19	17	36	52,8	0,7
Escola Doctorat i Formació Continuada	27	6	33	81,8	7,1
Informàtica	6	6	12	50,0	0,0
Matemàtiques	6	3	9	66,7	1,0
Química	18	4	22	81,8	4,8
Física	7	7	14	50,0	0,0
Geologia	6	4	10	60,0	0,7
Bioquímica i Biologia Molecular	21	11	32	65,6	3,4
Biologia Animal, Vegetal i Ecologia	14	4	18	77,8	3,4



Taula 136. (continuació)

Unitat actual	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*
Genètica i Microbiologia	15	3	18	83,3	4,1
Economia de l'Empresa	4	2	6	66,7	0,7
Economia Aplicada	4	5	9	44,4	-0,3
Economia i Hª Econòmica	7	5	12	58,3	0,7
Comunicació Audiovisual	5	5	10	50,0	0,0
Periodisme	3	1	4	75,0	0,7
Ciències Morfològiques	2	1	3	66,7	0,3
Cirurgia	1	0	1	100	0,3
Medicina	3	0	3	100	1,0
Pediatria, Obstetrícia, Medic. Preventi.	2	5	7	28,6	-1,0
Didàctica Expressió Musical Plàstica	2	0	2	100	0,7
Didàctica de la Llengua i Literatura	0	3	3	0,0	-1,0
Didàctica Matemàtica i CC. Experimentals	1	1	2	50,0	0,0
Psicologia de l'Educació	3	3	6	50,0	0,0
Historia Moderna i Contemporània	2	2	4	50,0	0,0
Filologia Catalana	4	1	5	80,0	1,0
Filologia Espanyola	3	3	6	50,0	0,0
Filologia Anglesa i Germanística	2	1	3	66,7	0,3
Filologia Francesa i Romànica	2	0	2	100	0,7
Geografia	6	7	13	46,2	-0,3
Pedagogia Aplicada	2	3	5	40,0	-0,3
Ciència Política i Dret Públic	2	5	7	28,6	-1,0
Sociologia	5	2	7	71,4	1,0
Filosofia	2	1	3	66,7	0,3
Art	1	1	2	50,0	0,0
Dret Privat	1	1	2	50,0	0,0
Dret Públic i CC. Històrico-Jurídiques	1	2	3	33,3	-0,3
Traducció i Interpretació	2	1	3	66,7	0,3
Pedagogia Sistemàtica i Social	2	0	2	100	0,7
Enginyeria Química	10	4	14	71,4	2,0
Psicologia Salut i Psicologia Social	2	1	3	66,7	0,3
Psicobiologia i Metodolog. CC. Salut	3	3	6	50,0	0,0
Antropologia Social i Prehistòria	4	3	7	57,1	0,3
CC. Antiguitat i Edat Mitjana	1	1	2	50,0	0,0
Psiquiatria i Medicina Legal	3	2	5	60,0	0,3
Biologia Cel·l., Fisiol. i d'Immunologia	13	8	21	61,9	1,7
Sanitat i Anatomia dels Animals	10	3	13	76,9	2,4
Ciència Animal i dels Aliments	22	5	27	81,5	5,8
Medicina i de Cirurgia Animal	4	4	8	50,0	0,0



Taula 136. (continuació)

Unitat actual	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*
Enginyeria Electrònica i Materials	2	6	8	25,0	-1,4
Telecomunicació i Enginyeria Sistemes	1	1	2	50,0	0,0
Farmacologia, Terapèutica i Toxicolog.	10	4	14	71,4	2,0
Centre de Visió per Computador	2	1	3	66,7	0,3
Adm. Lletres-Psicologia	39	24	63	61,9	5,1
Administració de Medicina	6	4	10	60,0	0,7
Adm. de Ciències Socials	33	17	50	66,0	5,4
Adm. CC. de l'educació i Fac.Traducció i Int.	6	0	6	100	2,0
Unitat Docent Sant Pau	5	4	9	55,6	0,3
Unitat Docent Vall d'Ebron	6	1	7	85,7	1,7
Unitat Docent Hospital del Mar	2	4	6	33,3	-0,7
Unitat Docent Trias i Pujol	3	1	4	75,0	0,7
Servei d'Activitat Física	16	19	35	45,7	-1,0
Servei de Publicacions	6	16	22	27,3	-3,4
Servei d'Idiomes	35	18	53	66,0	5,8
Escola Bressol 'Gespa'	12	0	12	100	4,1
Serveis de la Facultat Ciències	10	12	22	45,5	-0,7
Serveis de la Facultat Veterinària	14	9	23	60,9	1,7
Centre de Documentació Europea	1	1	2	50,0	0,0
Servei Assistencial de Salut	3	1	4	75,0	0,7
Servei d'Estabulari	2	7	9	22,2	-1,7
Ligit. Lab. Inform. Geo. Teledetec.	1	2	3	33,3	-0,3
Centre d'Autoaprenentatge Llengües	1	4	5	20,0	-1,0
Servei d'Informàtica	14	33	47	29,8	-6,5
Institut de Física d'Altes Energies	1	1	2	50,0	0,0
I.B.F. (no vigent)	1	2	3	33,3	-0,3
Centre d'Estudis Olímpics	2	4	6	33,3	-0,7
(I.C.E.) Institut Ciències de la Educació	12	10	22	54,5	0,7
Laboratori de Fonètica	0	1	1	0	-0,3
Institut d'Anàlisi Econòmica	1	0	1	100	0,3
Centre d'Estudis Internacionals	1	0	1	100	0,3
Centre Estudis Mediambientals	7	1	8	87,5	2,0
(IBB) Inst. Biotecn. i Biomedicina	11	3	14	78,6	2,7
Institut de Neurociències	1	0	1	100	0,3
(ETC-TE) Centre Temàtic Europeu i Territ.	4	3	7	57,1	0,3
Escola Cultura de Pau-Càtedra Unesco	4	7	11	36,4	-1,0
Total	1.003	709	1.712	58,6	100

* L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada a la pàgina 185.

Taula 137. Les cinc unitats de treball del PAS que més aporten al sexisme

Unitat actual	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*	
Àrea de Logística i Medi Ambient	11	48	59	18,6		-12,6
Servei d'Informàtica	14	33	47	29,8		-6,5
Ciència Animal i dels Aliments	22	5	27	81,5		5,8
Servei d'Idiomes	35	18	53	66,0		5,8
Escola Doctorat i Formació Continuada	27	6	33	81,8		7,1

* L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada a la pàgina 185.

La segregació espacial: l'Alumnat

En aquest apartat presentem les dades de la segregació per sexe de l'Alumnat. En concret, posem l'atenció en les següents variables:

- *Sexisme en la composició de l'alumnat de primer i segon cycle:* sexisme als àmbits de coneixement i les titulacions.
- *Aportació al conjunt del sexisme de l'alumnat de primer i segon cycle:* aportació que fa cada àmbit de coneixement i titulació al conjunt del sexisme.
- *Sexisme en la composició de les doctorades i els doctorats:* sexisme als àmbits de coneixement i els departaments.
- *Aportació al conjunt del sexisme de les doctorades i els doctorats:* aportació que fa cada àmbit de coneixement i cada departament al conjunt del sexisme.

La segregació espacial del l'alumnat de primer i segon cycle

Taula 138. Aportació dels àmbits de coneixement i les titulacions al sexisme. Curs 2001-2002

Àmbits de coneixement i titulacions	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*	
					Titulació	Àmbit
Ciències humanes	3.635	1.496	5.131	70,8		27,6
Antropologia Social i Cultural	260	66	326	79,8		2,5
Filologia anglesa	395	66	461	85,7		4,2
Filologia catalana	206	70	276	74,6		1,8
Filologia clàssica	69	30	99	69,7		0,5
Filologia francesa	82	16	98	83,7		0,9
Filologia hispànica	276	80	356	77,5		2,5
Filosofia	140	169	309	45,3		-0,4
Història	519	510	1.029	50,4		0,1
Història de l'Art	401	93	494	81,2		4,0
Història i Ciència de la Música	71	54	125	56,8		0,2



Taula 138. (continuació)

Àmbits de coneixement i titulacions	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*	
					Titulació	Àmbit
Humanitats	271	156	427	63,5	1,5	
Teoria Literatura i Lit. Comparada	29	14	43	67,4	0,2	
Traducció i Interpretació (Alemany)	140	20	160	87,5	1,5	
Traducció i Interpretació (Anglès)	556	107	663	83,9	5,8	
Traducció i Interpretació (Francès)	220	45	265	83,0	2,3	
Ciències experimentals	2.435	1.662	4.097	59,4		10,0
Biologia	976	446	1.422	68,6	6,8	
Bioquímica	42	44	86	48,8	0,0	
Ciències Ambientals	428	169	597	71,7	3,3	
Estadística	81	68	149	54,4	0,2	
Física	123	296	419	29,4	-2,2	
Matemàtiques	156	176	332	47,0	-0,3	
Química	629	463	1.092	57,6	2,1	
Superior en Biotecnologia	219	108	327	67,0	1,4	
Tecnologies	487	2.621	3.108	15,7		-27,5
Electrònica	9	94	103	8,7	-1,1	
Enginy. Tèc. Industrial Esp. Quím. Indústria	135	162	297	45,5	-0,3	
Enginy. Tècnica d'Informàtica de Gestió	119	444	563	21,1	-4,2	
Enginy. Tècnica d'Informàtica Sistemes	59	529	588	10,0	-6,1	
Enginy. Tècnica Telecom. Sist. Electrònics	7	78	85	8,2	-0,9	
Informàtica	152	1.302	1.454	10,5	-14,8	
Materials	6	12	18	33,3	-0,1	
Ciències de la salut	3.938	1.220	5.158	76,3		35,1
Ciència i Tecnologia dels Aliments	95	59	154	61,7	0,5	
Logopèdia	265	5	270	98,1	3,4	
Medicina	1.250	493	1.743	71,7	9,8	
Psicologia	1.613	380	1.993	80,9	15,9	
Veterinària	715	283	998	71,6	5,6	
Ciències socials	9.834	5.578	15.412	63,8		54,9
ADE+Dret	21	23	44	47,7	0,0	
Admin. i Direcció d'Empreses	773	753	1.526	50,7	0,3	
Ciències del Treball	55	24	79	69,6	0,4	
Ciències Empresarials	867	671	1.538	56,4	2,5	
Ciències Polítiques i de l'Admin.	424	377	801	52,9	0,6	
Comunicació Audiovisual	289	124	413	70,0	2,1	



Taula 138. (continuació)

Àmbits de coneixement i titulacions	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*	
					Titulació	Àmbit
Dansa per a Mestres de Primària	23	4	27	85,2	0,2	
Documentació	71	31	102	69,6	0,5	
Dret	1.467	869	2.336	62,8	7,7	
Economia	608	775	1.383	44,0	-2,2	
Educació Social	273	43	316	86,4	3,0	
Geografia	184	244	428	43,0	-0,8	
Geologia	191	189	380	50,3	0,0	
Mestre Espec. d'Educació Especial	162	9	171	94,7	2,0	
Mestre Espec. d'Educació Física	97	84	181	53,6	0,2	
Mestre Espec. d'Educació Infantil	497	16	513	96,9	6,2	
Mestre Espec. d'Educació Musical	122	44	166	73,5	1,0	
Mestre Espec. d'Educació Primària	292	48	340	85,9	3,1	
Mestre Espec. Llengua Estrangera	151	19	170	88,8	1,7	
Pedagogia	393	65	458	85,8	4,2	
Periodisme	1.064	480	1.544	68,9	7,5	
Prevençió i Seguretat Integral	61	184	245	24,9	-1,6	
Psicopedagogia	198	19	217	91,2	2,3	
Publicitat i Relacions Públiques	315	105	420	75,0	2,7	
Relacions Laborals	513	176	689	74,5	4,3	
Sociologia	406	290	696	58,3	1,5	
Turisme	401	100	501	80,0	3,9	
Total	20.329	12.577	32.906	61,8	100	100

* L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada a la pàgina 185.

Taula 139. Les cinc titulacions amb més aportació al sexisme. Curs 2001-2002

	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*
Informàtica	152	1.302	1.454	10,5	-14,8
Periodisme	1.064	480	1.544	68,9	7,5
Dret	1.467	869	2.336	62,8	7,7
Medicina	1.250	493	1.743	71,7	9,8
Psicologia	1.613	380	1.993	80,9	15,9

* L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada a la pàgina 185.

Taula 140. Les cinc titulacions amb majoria d'homes que més aporten al sexisme. Curs 2001-2002

	Dones	Homes	Total	% dones	% d'aportació al sexisme*
Informàtica	152	1.302	1.454	10,5	-14,8
Enginy. Tècnica d'Informàtica de Sistemes	59	529	588	10,0	-6,1
Enginy. Tècnica d'Informàtica de Gestió	119	444	563	21,1	-4,2
Física	123	296	419	29,4	-2,2
Economia	608	775	1.383	44,0	-2,2

* L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada a la pàgina 185.

La segregació espacial de les doctorades i els doctorats

Taula 141. Aportació dels àmbits de coneixement i dels departaments al sexisme entre els que han obtingut el títol de doctora o doctor durant els cursos 1999-2000 i 2001-2002

Àmbits dels departaments					% d'aportació al sexisme*	
	Departaments	Dones doctorades	Homes doctorats	Total	% dones	Departaments Àmbits
Ciències humanes		42	54	96	43,8	-11,5
Antropologia Social i Prehistòria		5	8	13	38,5	-2,9
Art		8	5	13	61,5	2,9
Ciències de l'Antiguitat i de l'Edat Mitjana		4	3	7	57,1	1
Filologia Anglesa i Germanística		2	2	4	50	0
Filologia Catalana		1	8	9	11,1	-6,7
Filologia Espanyola		7	8	15	46,7	-1
Filologia Francesa i Romànica		1	0	1	100	1
Filosofia		2	6	8	25	-3,8
Història Moderna i Contemporània		2	10	12	16,7	-7,7
Traducció i Interpretació		10	4	14	71,4	5,8
Ciències experimentals		90	97	187	48,1	-6,7
Bioquímica i Biologia Molecular		40	27	67	59,7	12,5
Física		9	20	29	31	-10,6
Geologia		2	4	6	33,3	-1,9
Matemàtiques		3	11	14	21,4	-7,7
Química		36	35	71	50,7	1
Tecnologies		13	35	48	27,1	-21,2
Enginyeria Electrònica i Materials		2	5	7	28,6	-2,9
Enginyeria Química		6	10	16	37,5	-3,8
Informàtica		5	20	25	20	-14,4



Taula 141. (continuació)

Àmbits dels departaments					% d'aportació al sexisme*	
	Departaments	Dones	Homes	Total	% dones	Departaments Àmbits
Ciències de la salut		171	202	373	45,8	-29,8
Biologia Animal, Vegetal i Ecologia	11	12	23	47,8	-1	
Biologia Cel·lular, Fisiologia i Immunologia	24	12	36	66,7	11,5	
Ciència Animal i dels Aliments	10	11	21	47,6	-1	
Ciències Morfològiques	5	3	8	62,5	1,9	
Cirurgia	9	36	45	20	-26	
Farmacologia, Terapèutica i Toxicologia	6	2	8	75	3,8	
Genètica i Microbiologia	15	11	26	57,7	3,8	
Medicina i Cirurgia Animal	7	9	16	43,8	-1,9	
Medicina	39	67	106	36,8	-26,9	
Pediatria, Obstetrícia i Ginecologia i Medicina Preventiva	15	14	29	51,7	1	
Psicobiologia i Metodologia de les Ciències Salut	0	2	2	0	-1,9	
Psicologia de l'Educació	8	6	14	57,1	1,9	
Psicologia Salut i Psicologia Social	20	10	30	66,7	9,6	
Psiquiatria i Medicina Legal	1	4	5	20	-2,9	
Sanitat i Anatomia Animals	1	3	4	25	-1,9	
Ciències socials		101	133	234	43,2	-30,8
Ciència Política i Dret Públic	6	4	10	60	1,9	
Comunicació Audiovisual i Publicitat	13	16	29	44,8	-2,9	
Didàctica de la Llengua i Literatura i Ciències Socials	5	1	6	83,3	3,8	
Didàctica Matemàtica i Ciències Experimentals	9	12	21	42,9	-2,9	
Dret Privat	2	3	5	40	-1	
Dret Públic i Ciències Històrico-Jurídiques	4	8	12	33,3	-3,8	
Economia Aplicada	3	10	13	23,1	-6,7	
Economia de l'Empresa	4	12	16	25	-7,7	
Economia i Història Econòmica	10	23	33	30,3	-12,5	
Geografia	8	10	18	44,4	-1,9	
Pedagogia Aplicada	21	12	33	63,6	8,7	
Periodisme	10	10	20	50	0	
Sociologia	6	12	18	33,3	-5,8	
Total		417	521	938	44,5	

* L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada a la pàgina 185.

Conclusions

La segregació del PDI

El sexisme en els àmbits de coneixement, els departaments i les àrees

La segregació espacial per raó de sexe a la UAB apareix, en els diferents departaments i àrees de departament, amb orientacions i intensitats diferents. S'evidencia així que la segregació que té lloc entre els àmbits de coneixement (i que podem considerar reflex del context sociocultural) es pot gestionar de maneres i amb resultats diversos. Es poden localitzar departaments o àrees que contribueixen especialment a la infrautilització de dones o homes, i així, al manteniment d'un ambient educatiu sexista.

La intensitat de la segregació en detriment de les dones és més forta que la que es produeix en detriment dels homes.

Estructura de la plantilla

Quan es contempen les plantilles de dones i d'homes separatament es constata que la distància jeràrquica entre dones és molt més ample que l'existent entre homes.

La segregació vertical no té un patró comú per a tots els departaments. En pràcticament tots els casos, les proporcions més allunyades de la plantilla teòrica ho són sempre en detriment de les dones.

La posició majoritària de dones no és garantia d'equilibri en la distribució per sexes de les categories altes. Hi ha departaments amb una forta presència de dones, però una estructura molt jeràrquica entre elles. L'ambient feminitzat no suposa necessàriament la superació de les dificultats que troben les dones en l'accés a les categories superiors. Per tant, les mesures encaminades a reduir la segregació horitzontal haurien de complementar les encaminades a reduir la vertical, però en cap cas podrien ser suficients.

La segregació del PAS

Pel nivell d'agregació en què presentem les dades de la plantilla, la segregació en el cas del PAS és molt menor que l'existent entre l'alumnat i el PDI. Ara bé, es constata l'existència de centres de treball molt masculinitzats i altres molt feminitzats.

Els departaments, llocs de treball on les possibilitats de progrés professional són més limitades, són precisament les localitzacions on la proporció de dones és més alta.

La segregació de l'alumnat

La segregació de l'alumnat de primer i segon cicle

Entre l'alumnat, la segregació té el sentit oposat al que té entre el professorat. La majoria són dones, de manera que les aportacions dels àmbits de coneixement al sexisme assenyalen majoritàriament la manca de presència d'homes.

La segregació en detriment dels homes és més intensa que la que es produeix en detriment de les dones, just a l'inrevés del que succeeix en el cas del professorat. Podem aventurar que els mecanismes de reclutament dels departaments involucrats, per una banda, i les aspiracions d'accés a la carrera acadèmica de les dones que han estudiat les disciplines

en les que els departaments en qüestió imparteixen docència, per una altra, estan profundament marcats per un biaix sexista.

La segregació de les doctorades i dels doctorats durant els cursos 1999-2000 i 2001-2002

A tots els àmbits de coneixement s'han doctorat més homes que dones, de manera que és en aquest moment de la formació i la trajectòria professional que s'han invertit les proporcions respecte de les existents entre l'alumnat de primer i segon cicle.

Cal subratllar que hi ha una gran diversitat de situacions quan es pren com a unitat d'anàlisi el departament, fins el punt de no poder afirmar l'existència d'estils compartits pels departaments d'un mateix àmbit.

Bibliografia i fonts consultades

Aspectes conceptuals

- Adelantado, J. (coord.). *Cambios en el Estado del Bienestar*. Barcelona: Icaria, 2000.
- Benjamin, Jessica. *Sujetos iguales, objetos de amor. Ensayos sobre el reconocimiento y la diferencia sexual*, Buenos Aires: Paidós, 1997.
- Calvo, C. «Política social para la igualdad de los sexos», en Moreno L., Pérez, M. *Política social y Estado del Bienestar*, Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales, 1992.
- Chodorow, Nancy. *The Reproduction of mothering: psychoanalysis and the sociology of gender*, Berkeley: University of California Press, 1979.
- Flax, Jane. *Psicoanálisis y feminismo: pensamientos fragmentarios*, Madrid: Cátedra, 1995.
- Geyer, R. *Exploring european social policy*, Cambridge: Polity Press, 2000.
- Gilligan, Carol. *In a different voice: psychological theory and women's*, Cambridge: Harvard University Press, 1982.
- Gómez, A. «Igualdad de oportunidades y política compensatoria», en Garde, J.A. (ed.), *Políticas sociales y estado del bienestar en España, Informe 1999*, Madrid: Trotta, 1999.
- Habermas, J. *Teoría de la acción comunicativa*, Madrid: Taurus, 1987.
- Hantrais, L. *Social policy in the European Union*, Londres: Macmillan Press, 1995.
- Instituto de la Mujer (ed.). «Igualdad de mujeres y hombres a la luz del Tratado de Amsterdam», a *Debate*, núm. 31, 2001.
- Izquierdo, M. J. «Las tres caras de la lucha de las mujeres: reconocimiento, redistribución y producción», a *Realitat* (en premsa), Barcelona, 2003.
- , *El malestar en la desigualdad*, Madrid: Cátedra, 1998.
- , *La interdependència de les activitats domèstiques i el treball remunerat. Estudi comparatiu dones/homes*, Barcelona: Publicacions del Parlament de Catalunya, 1993.
- Jónasdóttir, A. G. *El poder del amor*, Madrid: Cátedra, 1993.
- Moreno, L. i Ziglio, E. «Evaluación y maximización de políticas sociales», en Moreno, L., Pérez, M. *Política social y Estado del Bienestar*, Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales, 1992.
- Rossilli, M. *Políticas de género en la Unión Europea*, Madrid: Narcea, 2001.
- VV.AA. «Les dones de Barcelona i les polítiques de gènere», a *Barcelona societats. Revista d'informació i estudis socials*, núm. 12, Observatori Barcelona, 2003.

Marc legal

- ANECA, «Informe sobre el programa de evaluación del profesorado» (9 de maig de 2003), a <http://www.aneca.es>.

- ANECA, «Manual de procedimiento para la emisión de evaluación o informe para la contratación de profesorado universitario. Informe sobre el programa de evaluación del profesorado (9 de maig de 2003)», a <http://www.aneca.es>.
- ANECA, «Manual de procedimiento para la emisión del informe conducente a la obtención de la Mención de Calidad en los Programas de Doctorado, Comités del Programa de Mención de Calidad en Programas de Doctorado», a <http://www.aneca.es>.
- ANECA, «Resultados del proceso de evaluación de los programas de doctorado presentados a la convocatoria para la obtención de la Mención de Calidad» (convocatòria tancada el 17 de març de 2003), a <http://www.aneca.es>.
- Cañas, G. , «La UE hará responsables a las empresas de los casos de acoso sexual y discriminación» (sense data) a <http://www.aneca.es>.
- CC.OO. , «Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo».
- Charpentier, L. «The european court of justice and the rhetoric of affirmative action» a *European University Institute*, Working Paper RSC nº 98/30.
- Comisión de la Unión Europea, «Comité consultivo de igualdad de oportunidades», Diario Oficial L 20 de 28.01.1982. Diario Oficial L 249 de 17.10.1995, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10919.htm>.
- Comisión de la Unión Europea, «Informe sobre la igualdad de oportunidades 1998», COM (1999) 106 final, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10931.htm>.
- Comunicación de la Comisión de la Unión Europea, «Lucha contra la trata de seres humanos, la explotación sexual de los niños y la pornografía infantil», COM (2000) 854 final, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/lvb/133089b.htm>.
- Comunicación de la Comisión, «Cuarta conferencia de las Naciones Unidas sobre las mujeres», COM (95) 221 final. <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c11903.htm>.
- Confederation of EU Rectors' Conferences and the Association of European Universities (CRE), «The Bologna Declaration on the European space for higher education: an explanation».
- Consejo de la Unión Europea, «Cuidado de los hijos», Diario Oficial L 123 de 08.05.1992, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10916.htm>.
- Consejo de la Unión Europea, «Directiva 97/80/CCE: Carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo», Diario Oficial L 14 de 20.01.1998, Diario Oficial L 205 de 22.07.1998, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10913.htm>.
- Consejo de la Unión Europea, «Género: integración de las cuestiones de género en la cooperación para el desarrollo», Diario Oficial L 354 de 30.12.1998, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/lvb/r12501.htm>.
- Consejo de la Unión Europea, «Las mujeres y la ciencia», Comunicación de la Comisión COM (99) 76 final. Resolución del Consejo Diario Oficial C 201 de 16.07.1999, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10930.htm>.
- Consejo de la Unión Europea, «Participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones», Diario Oficial L 319 de 10.12.1996, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10920.htm>.
- Consejo de la Unión Europea, «Protección de la dignidad del hombre y de la mujer en el trabajo», Diario Oficial L 49 de 24.02.1992, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10917a.htm>.
- Consejo de la Unión Europea, «Regímenes legales y profesionales de seguridad social», COM (87) 494 final Diario Oficial C 309 de 19.11.1987, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10912.htm>.

- Consejo Unión Europea, «Directiva 79/7/CEE: Seguridad Social del Consel», Diario Oficial L 6 de 10.01.1979, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10907.htm>.
- Consejo Unión Europea, «Directiva 75/117/CEE: Igualdad de retribuciones», Diario Oficial L 45 de 19.02.1975, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10905.htm>.
- Consejo Unión Europea, «Directiva 86/378/CEE: Regímenes profesionales de seguridad social», Diario Oficial L 151 de 18.06.1999, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10908.htm>.
- Consejo Unión Europea, «Directiva 86/613/CEE: Actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias», Diario Oficial L 359 de 19.12.1986, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10910.htm>.
- Consejo Unión Europea, «Directiva 92/85/CEE: Protección de la mujer embarazada», Diario Oficial L 348 de 28.11.1992, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10914.htm>.
- Consejo Unión Europea, «Directiva 96/34/CEE: Permisos parentales y por razones familiares», Diario Oficial L 145 de 19.06.1996, Diario Oficial L 10 de 16.01.1998, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10911.htm>.
- Contracte programa entre la Universitat Autònoma de Barcelona i la Generalitat de Catalunya. 2002-2005.
- García, J. , «El principio de igualdad y las políticas de acción afirmativa. Algunos problemas de la dogmática jurídica y el Derecho Europeo» a *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, núm. 2, 1999.
- Izquierdo, M. J. , «¿Conflicto entre los sexos o conflicto estructural?: Sobre la sentencia del Tribunal de Luxemburgo» a *El viejo topo*, nº 97, 1996.
- UAB, *Pla Director 2002-2006*. 2002.

Legislació universitària

- Estatuts de la Universitat Autònoma de Barcelona, aprovats pel Claustre General en la sessió del 22 de maig de 2003.
- Estatuts de la Universitat Autònoma de Barcelona, de 22 de febrer de 1985 (Decret 37/1985 de 18 de gener; DOGC de 22 de febrer de 1985; BOE 7 de maig de 1985).
- Informe sobre el programa de evaluación del profesorado* (amb data 9 de maig de 2003), elaborat per l'ANECA. S'ha consultat el 27 de juliol de 2003.
- Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa (BOE 187/70 de 6 de agosto de 1970).
- Ley 30/76, de 2 de agosto, de Modificación del artículo 28,5, de la Ley 14/70, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa (BOE 185/76 de 3 de agosto de 1976).
- Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (BOE 209/83 de 1 de septiembre de 1983).
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE307/2001 de 24 de diciembre de 2001).
- Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya (DOGC núm. 3836 de 20 de febrer de 2003 amb la correcció d'errades DOGC núm. 3846 de 19 de març de 2003).
- Manual de procedimiento para la emisión de evaluación o informe para la contratación de profesorado universitario*, elaborat per l'ANECA. S'ha consultat el 27 de juliol de 2003.

- Orden de 12 de marzo de 1974 por el que se aprueban las normas que han de regir en los concursos oposiciones a plazas de Profesores Agregados de Universidad (BOE 89/74 de 13 de abril de 1974).
- Real Decreto 1050/1979, de 4 de abril, por el que se regulan los concursos oposiciones, turno restringido, para ingreso en el Cuerpo de Profesores Agregados de Universidad (BOE 112/79 de 10 de mayo de 1979).
- Real Decreto 1052/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el procedimiento para la obtención de la evaluación de la Agencia nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, y de su certificación, a los efectos de contratación de personal docente e investigador universitario (BOE 245/2002 de 12 de octubre de 2002).
- Real Decreto 1427/1986, de 13 de junio, sobre Modificación Parcial del Real Decreto 1888/1984, de 26 de septiembre, por el que se regulan los concursos para la provisión de plazas de los cuerpos docentes universitarios (BOE 165//86 de 11 de julio de 1986).
- Real Decreto 1888/1984, de 26 de septiembre, por el que se regulan los concursos para la provisión de plazas de los cuerpos docentes universitarios (BOE 257/84 de 26 de octubre de 1984).
- Real Decreto 774/2002, de 26 de julio, por el que se regula el sistema de habilitación nacional para el acceso a Cuerpos de Funcionarios Docentes Universitarios y el régimen de los concursos de acceso respectivos (BOE 188/2002 de 7 de agosto de 2002).
- Reglament de Professorat de la Universitat Autònoma de Barcelona. Acord de la Junta de Govern el 16 de novembre de 1995 i modificat pels acords del 16 de juliol de 1997, 28 de maig de 1998, 5 de novembre de 1998, 4 de maig de 2001 i 27 de juny de 2002.
- Reglament per a la provisió de places del Personal Docent i Investigador dels Cossos Docents Universitaris i per a la contractació del Personal Acadèmic Permanent i Temporal i del Personal Investigador en Formació en la categoria d'Ajudant, del 30 de setembre de 2003.
- Resolució UNI/938/2003, d'11 d'abril, per la qual es dóna publicitat a l'Acord de la Comissió de Professorat Lector i Professorat Col·laborador de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya de 2 d'Abril de 2003, pel qual s'aprova el procediment per a l'emissió dels informes previs a la selecció per a la contractació de professorat lector i professorat col·laborador de les universitats públiques, d'acord amb la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya (DOGC núm. 3866 de 16 d'abril de 2003).
- Resolución de 17 de octubre de 2002, de la Dirección General de Universidades, por la que se publican los criterios generales de evaluación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación para la contratación de personal docente e investigador y se determina el procedimiento de presentación de solicitudes de evaluación o informe (BOE 260/2002 de 30 de octubre de 2002).

Dona, universitat i ciència

- Aragón, H. , «Las científicas tienen vedado el acceso a puestos de mando», a *Tablón de Noticias* (CSIC), 10/06/02.
- Bagilhole, B. «Ten Years of Studying Equal Opportunities», a <http://www.women-eu.de/start.htm>, Woman in European Universities, 2002.

- Bonder, G; Borda, M. , Foro regional UNESCO Mujeres, ciencia y tecnología en América Latina: Diagnósticos y estrategias, Argentina: octubre de 1998.
- Bösch, J. «Women in Spanish Universities» a <http://www.women-eu.de/start.htm>, Woman in European Universities. 2001.
- Boukhobza, N. , Delavault, H. Chermann, C. , *Les enseignants-chercheurs à l'université. La place des femmes*, Ministère de l'Education Nationale, 2000.
- Calvo, A. , «La ciencia, un mundo desigual», a *El País*, 27/04/2003.
- Comisión de las Comunidades Europeas, Una estrategia de movilidad para el espacio europeo de investigación, Bruselas: COM, 2001.
- Communiqué de Presse: Le CNRS joue le rôle de la parité. Création d'un comité pour la promotion de la place des femmes dans la science, Paris, 27 març 2001.
- Communiqué de Presse: Roger-Gérard Schwartzberg, ministre de la Recherche, a créé la «mission pour la Parité en Sciences et en Technologie, Paris, 27 novembre 2001.
- Enders, J. «Academic Staff in Europe», en <http://www.women-eu.de/start.htm>, Woman in European Universities. 2000.
- ETAN (Expert Working Group on Women and Science), *Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality*, European Commission Research: Directorate-General, 2000.
- Grupo de Helsinki sobre Mujeres y Ciencia, *National policies on woman and science in Europe*, Commission Research: Directorate-General, 2002.
- Husu, L. «Gender Equality in Finnish academia», en <http://www.women-eu.de/start.htm>, Woman in European Universities, 2001.
- IFU The international women's university, «Stimulating academic reform».
- Izquierdo, M.J. , *El sexisme a la universitat. Estudi comparatiu del personal assalariat de les universitats públiques catalanes*, Bellaterra, Universitat Autònoma de Barcelona, Servei de publicacions, 1999.
- Kock, S. «Gender Equality at European Universities», a <http://www.women-eu.de/start.htm>, Woman in European Universities, 2001.
- Majcher, A. «Women in German Higher Education», a <http://www.women-eu.de/start.htm>, Woman in European Universities, 2001.
- McGurk, L. «The French Higher Education System», a <http://www.women-eu.de/start.htm>, Woman in European Universities 2001.
- Parlament Europeu, «Informe sobre el informe de la Comisión - Actividades de investigación y desarrollo tecnológico de la Unión Europea - Informe anual 2001, Informe de la Comisión sobre el Informe anual 2001 del CCI», 2001.
- Pérez, P. i Andino, S. , «Las desigualdades de género en el sistema público universitario vasco», en *Emakunde*, nº 19, Vitoria-Gasteiz 2003.
- Poulsen, C. «Statistical Profile of Women in the Austrian Higher Education System», en <http://www.women-eu.de/start.htm>, Woman in European Universities (sense data).
- Radl, Rita M^a, (ed.) *Mujeres e institución universitaria en Occidente*, Santiago de Compostela, Universidad de Santiago de Compostela, 1996.
- Riveros, L. «La Mujer y la universidad», en <http://www.uchile.cl/acerca/rectoria/discursos/rotary.html>.

Polítiques d'acció positiva i igualtat d'oportunitats

Administración Central de Estado: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* (1997-2000), en <http://www.mtas.es/mujer/piom.htm>.

Ajuntament de Barcelona, *Programa Municipal per a les Dones* (2001-2004).

CCOO, «Acuerdo interconfederal para la Negociación Colectiva 2003. Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva» a Cuadernos de información sindical, nº 36, 2003.

Comisión de la Unión Europea, «Informe sobre la igualdad de oportunidades», 1997, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10923.htm>.

Comisión de la Unión Europea, «Propuesta para el Tercer programa para la igualdad de oportunidades (1991-1995)», COM (90) 449 final. Diario Oficial C 142 de 31.05.1996, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10915.htm>.

Comisión de la Unión Europea, «Código práctico de conducta para la dignidad del hombre y de la mujer en el trabajo», Diario Oficial L 49 de 24.02.1992, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10917b.htm>.

Comisión de las Comunidades Europeas, «Estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres: Programa de trabajo para 2003» Bruselas: COM (2003) 47 final.

Comunicación de la Comisión de la Unión Europea, «Género: programa de acción para la integración de la igualdad entre las mujeres y los hombres», COM (2001) 295 final, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/lvb/r12502.htm>.

Comunicación de la Comisión de la Unión Europea, «Las mujeres y la ciencia», COM (99) 76 final, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10930.htm>.

Comunicación de la Comisión de la Unión Europea, «Directrices para las políticas de Empleo 1999», COM (98) 574 final, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10924.htm>.

Comunicación de la Comisión de la Unión Europea, «Iniciativa comunitaria EQUAL», COM (1999) 476 final, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10237.htm>.

Comunicación de la Comisión de la Unión Europea, «Integración de la igualdad de oportunidades en las políticas comunitarias», COM (96) 67 final, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10921.htm>.

Comunicación de la Comisión de la Unión Europea, «Programa de acción social 1998-2000», COM (98) 259 final, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10114.htm>.

Comunicación de la Comisión de la Unión Europea, «Prevención del acoso sexual en el trabajo», COM (96) 373 final, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10917c.htm>.

Comunicación de la Comisión, «Género: programa de acción para la integración de la igualdad entre las mujeres y los hombres», COM (2001) 295 final, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/lvb/r12502.htm>.

Comunitat Europea, «Igualdad entre hombres y mujeres», a http://europa.eu.int/scadplus/scad_es.htm.

Consejo de la Unión Europea, «Cuarto programa para la igualdad de oportunidades (1996-2000)», Diario Oficial L 335 de 30.12.1995, a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10918.htm>.

Consejo de la Unión Europea, «Directiva 76/207/CEE: Acceso a la ocupación, a la formación y a la promoción profesional», Diario Oficial L 39 de 14.02.1976», a <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10906.htm>.

Diputació de Barcelona, *Pla Integral per a la Igualtat d'Oportunitats* (1998-2002).

- Emakunde: Instituto Vasco de la Mujer, *Guía de desarrollo de acciones positivas*, 1996.
- Emakunde: Instituto Vasco de la Mujer, *Planes de acción positiva*, a <http://www.emakunde.es/>.
- Emakunde: Instituto Vasco de la Mujer, *Programa Óptima: Catálogo de acciones positivas*, 1996.
- Emakunde: Instituto vasco de la mujer, *Programa Óptima: Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*, 1998.
- Generalitat de Catalunya, *IV Pla d'actuació per a la Igualtat d'Oportunitats per a les Dones (2001-2003)*.
- Generalitat Valenciana: Dirección General de la Mujer de la Conselleria de Bienestar Social, *II Plan de Actuación del Gobierno Valenciano para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1997-2000)*, a <http://www.gva.es/cbs/dona/24h/cas/dgmcs.html>.
- Georgia Institute of Technology, «2001-2002 Annual report. Affirmative action recruitment steps», a <http://www.coa.gatech.edu>.
- Gobierno de La Rioja, *Plan integral de la mujer (II Plan de igualdad de la mujer)*, a <http://www.larioja.org/plan/mujer1.htm>.
- Gobierno de Murcia: Secretaría Sectorial de la Mujer y de la Juventud, *Planes de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres*, a <http://www.carm.es/cpre/orga/>.
- Hetzler, A. «The Swedish Model and the Role of Gender», a <http://www.women-eu.de/start.htm>, Woman in European Universities, 2002.
- Instituto de la mujer de Cantabria (Gobierno de Cantabria), *II Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Cantabria (1998-2000)*, a <http://www.mujerdecantabria.com>.
- Instituto Navarro de la Mujer, *Plan para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres*, a <http://www.cfnararra.es/inam>.
- Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, «Vivre la parité: Une rupture avec la passé». Paris, 2002.
- Pennsylvania State University, «Affirmative action plan», a <http://www.psu.edu>.
- Rincón, A. (coord.) «II Congreso Internacional sobre género y políticas de acción positiva», a *Emakunde*, nº14 tomo I, 1999.
- Schenk, A. «Higher Education in Sweden», a <http://www.women-eu.de/start.htm>, Woman in European Universities, 2002.
- Schenk, A. «Women in Swedish Higher Education» a <http://www.women-eu.de/start.htm>, Women in European Universities, 2002.
- Servicis du Premier Ministre: Observatoire de la parité entre les hommes et les femmes (Index contingent), a <http://www.observatoire-parite.gouv.fr/>.
- The Texas A&M University System, «2002 Affirmative action plan for women and minorities», a <http://www.tamu.edu>.
- UGT, «Proyecto curricular», a <http://ugt.es/cim/>.
- UGT, «Plan de acción sindical para la igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres», a <http://www.ugt.es/index1.html>.
- Universidad de Valladolid, *Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Universidad de Valladolid*, Valladolid, 2001.
- University of Berkeley «Staff affirmative action plan», a <http://www.berkeley.edu>.
- University of California - Berkeley, «Staff Affirmative Action Plan», a <http://hrweb.berkeley.edu/aaeco/plan/aaplan.htm>.

- University of California - Los Angeles, «UCLA Staff Affirmative Action Plan», a <http://www.chr.ucla.edu/chr/sa>.
- University of California, Davis, «Affirmative action personnel program plan» a <http://provost.ucdavis.edu>.
- University of California-Irvine, web de la Office of Equal Opportunity and diversity, a <http://www.ucop.edu>.
- University of California-Santa Bàrbara, «Guidelines for academic and staff affirmative action. Compliance programs for minorities and women, individuals with disabilities, and covered veterans», a <http://www.aa.ucsb.edu>.
- University of Illinois-Urbana Champaign, «Academic programs: diversity programs», a <http://www.aces.uiuc.edu>.
- University of Texas-Austin, «Equal opportunity services», a <http://www.utexas.edu>.
- University of Virginia, «Equal opportunity plan», a http://www.virginia.edu/eop/eop_plan.pdf.
- University of Washington, «Affirmative action and non-discrimination at the UW», a <http://www.washington.edu>.
- University of Wisconsin-Madison, «Equal employment opportunity/affirmative action policy statement», a <http://www.ls.wisc.edu>.
- UPC, «Programa Dona UPC», a <http://www.upc.es/donaUPC>.

Altres documents consultats

- ANECA, <http://www.aneca.es>.
- CC.OO. , <http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html>.
- Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), <http://www.crue.org>.
- Departament d'Universitat, Recerca i Societat de la Informació (DURSI), Generalitat de Catalunya, <http://dursi.gencat.es>.
- Departament d'Universitat, Recerca i Societat de la Informació (DURSI), Generalitat de Catalunya, Estadístiques: titulats <http://dursi.gencat.es>.
- Emakunde (informe sobre la legislació i polítiques europees a favor de la igualtat), http://www.emakunde.es/actualidad/igualdad_UE/como.htm#intr.
- Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT). Estadística bàsica de Catalunya, <http://www.idescat.es>.
- Instituto de la mujer de Extremadura, <http://www.juntaex.es/consejerias/clt/home.html>.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa, <http://www.ine.es>.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadísticas de la Enseñanza superior en España. Serie de todos los niveles. Cursos del 1995-1996 hasta 1997-1998.
- Ministerio de Educación Cultura y Deportes (MECD), <http://www.mecd.es>.
- Ministerio de Educación Cultura y Deportes (MECD), Universidades, <http://www.univ.mecd.es>
- The College of William and Mary http://www.wm.edu/EO/Search_Procedures.htm.
- Universitat Autònoma de Barcelona, <http://www.uab.es>.
- Universitat Autònoma de Barcelona. *Memòria del curs acadèmic* (del 1995-1996 fins el 1998-1999).
- Universitat d'Alacant, <http://www.ua.es>.
- Universitat d'Andorra, <http://www.uda.ad>.
- Universitat de Barcelona, <http://www.ub.es>.
- Universitat de Girona, <http://www.udg.es>.

Universitat de les Illes Balears, <http://www.uib.es>.
Universitat de Lleida, <http://www.udl.es>.
Universitat de Perpinyà, <http://www.univ-perp.fr>.
Universitat de València, <http://www.uv.es>.
Universitat de Vic, <http://www.uvic.es>.
Universitat Internacional de Catalunya, <http://www.unica.edu>.
Universitat Jaume I, <http://www.uji.es>.
Universitat Oberta de Catalunya, <http://www.uoc.es>.
Universitat Politècnica de Catalunya, <http://www.upc.es>.
Universitat Politècnica de València, <http://www.upv.es>.
Universitat Pompeu Fabra, <http://www.upf.es>.
Universitat Ram3n Llull, <http://www.url.es>.
Universitat Rovira i Virgili, <http://www.urv.es>.
University of California-San Diego <http://blink.ucsd.edu/Blink/External/Topics/Sponsor/0,1362,12586,00.htm/>.
University of Michigan — Ann Arbor, <http://www.umd.umich.edu/univ/bus/hraa>.
University of North Carolina — Chapel Hill, <http://www.acs.unc.edu/hr/spamar/section02/sec02-affirm.htm>

Índex de taules i de gràfics

Taules

Taula de sigles utilitzades	12
1. Evolució de la situació respecte de l'activitat econòmica per cada sexe. Catalunya-Espanya	14
2. Distribució de la població ocupada per tipus de jornada i sexe	15
3. Situació respecte de l'activitat per la posició en la llar i el sexe	15
4. Tres estratègies de càlcul de la població aturada	18
5. Implicacions del canvi de càlcul de l'atur sobre el còmput de la població inactiva. Espanya	18
6. Població per grups d'edat. Catalunya	19
7. Distribució de l'ocupació per nivell educatiu i sexe	22
8. Indicadors de rendiment acadèmic per sexe	23
9. Evolució de les referències bibliogràfiques sobre el sexisme	37
10. Mencions amb nom propi a la <i>Memòria del curs 2001-2002</i>	46
11. Les titulacions de primer i segon cicle impartides a la UAB, agrupades pel gènere dels àmbits de coneixement, la mitjana de crèdits i la mitjana de grau d'experimentalitat ..	48
12. La concessió de la menció de Qualitat en els programes de doctorat. La composició de les comissions per àmbits de coneixement	49
13. La concessió de la menció de Qualitat en els programes de doctorat. Publicitat dels criteris i dels resultats	50
14. La concessió de la menció de Qualitat en els programes de doctorat. Resultats de l'avaluació per àmbits de coneixement. Conjunt d'universitats	50
15. La concessió de la menció de Qualitat en els programes de doctorat. Resultats de l'avaluació per àmbits de coneixement. UAB	52
16. Aportació dels àmbits de coneixement al sexisme. UAB	52
17. La relació jeràrquica entre les categories de Professorat Docent i Investigador laboral permanent. LUC, 2003	55
18. La relació entre docència i recerca en les fases del procés de promoció del PDI, expressada en la legislació universitària	57
19. La concessió d'acreditacions de PDI laboral de les universitats. La composició de les comissions per àmbits de coneixement	58
20. La concessió d'acreditacions del PDI laboral de les universitats. Publicitat dels criteris i dels resultats	59
21. La concessió d'acreditacions del PDI laboral de les universitats. Resultats de l'avaluació	60
22. Variables de l'estudi del PDI	84
23. Variables fonamentals de l'estudi del PAS	84
24. Variables de l'estudi de l'alumnat de primer i segon cicle	85
25. Variables de l'estudi de doctorades i doctorats	85
26. Distribució del PDI per edat, categoria i sexe	90
27. Estat civil del PDI per sexe	91
28. Titulació del PDI per sexe	92
29. Règim jurídic del PDI per sexe	93

30. Categoria del PDI per sexe	93
31. Antiguitat del PDI per sexe	94
32. Distribució de la docència per sexe. Curs 2001-2002	95
33. Hores de docència per sexe. Curs 2001-2002	95
34. Avaluació de la docència per sexe. 1997-1998 i 2000-2001	96
35. Participació per sexe en projectes i convenis d'investigació	97
36. Publicacions per sexe	98
37. Mèrits d'investigació per sexe	99
38. Remuneració per investigació i docència. 2002	99
39. Dies de permís del PDI per tipus i sexe	101
40. Principals càrrecs del PDI per sexe	102
41. Àmbits de coneixement del PDI per sexe	103
42. Distribució de la docència per categories i sexe. Curs 2001-2002	104
43. Categoria del PDI funcionari per sexe i hores de docència. Curs 2001-2002	105
44. Categoria del PDI funcionari per sexe i avaluació de la docència. Cursos 1997-1998 i 2000-2001	105
45. Categoria del PDI funcionari per sexe i participació en projectes i convenis	106
46. Categoria del PDI funcionari per sexe, articles i capítols publicats	107
47. Categoria del PDI funcionari per sexe i llibres publicats	109
48. Categoria del PDI funcionari per sexe i mèrits d'investigació	109
49. Categoria del PDI funcionari per sexe i dies de permís gaudits des de 1996	110
50. Categoria del PDI funcionari per sexe i càrrecs	111
51. Trets més destacats del PDI que ocupa càtedres d'universitat per sexe	112
52. Trets més destacats del PDI que ocupa titularitats d'universitat i càtedres d'escola universitària per sexe	113
53. Trets més destacats del PDI que ocupa titularitats d'escola universitària per sexe	114
54. Trets més destacats per sexe del PDI que ocupa places d'ajudant	115
55. Velocitat i nombre de categories de la trajectòria de les catedràtiques i dels catedràtics d'universitat	116
56. Velocitat i nombre de categories de la trajectòria dels titulars d'universitat	116
57. Velocitat i nombre de categories de la trajectòria dels catedràtics d'escola universitària	117
58. Velocitat i nombre de categories dels titulars d'escola universitària	117
59. Concursos-oposició de PDI funcionari per categoria de la plaça i sexe dels aspirants i guanyadors. 2000-2002	118
60. Concursos de PDI funcionari realitzats de 2000 a 2002, segons departament i sexe dels aspirants, guanyadores i guanyadors	119
61. Evolució de la proporció de professors per categoria i any	121
62. Variació interanual del professorat per categoria i sexe. 1996 i 2002	122
63. Distribució del professorat per categoria i sexe. 1996 i 2002	122
64. Sobreproducció, sobretribució i avaluació de la docència del PDI funcionari	123
65. Producció i retribucions del PDI contractat	124
66. Distribució del PAS per edat, escala o grup i sexe	133
67. Estat civil del PAS per sexe	134
68. Situació administrativa del PAS per sexe	134
69. Escala o grup del PAS per sexe	135
70. Escala o grup del PAS per sexe	135
71. Categories femenines i masculines del PAS	136
72. Antiguitat del PAS per escala o grup i sexe	137
73. Remuneració anual del PAS per escala o grup i sexe. 2002	138
74. Dies de permís del PAS per maternitat, assumptes propis o malaltia per escala o grup i sexe	139

75. Relació entre els permisos per maternitat i per malaltia del PAS per sexe	141
76. Reducció de jornada del PAS per escala o grup i sexe	142
77. Estimació de les diferències en les retribucions per escala o grup i sexe	143
78. Lloc de treball del PAS per sexe	143
79. Velocitat de la trajectòria professional de l'escala A per sexe	144
80. Nombre de categories en la trajectòria de l'escala A per sexe	145
81. Velocitat de la trajectòria professional de l'escala B per sexe	145
82. Nombre de categories en la trajectòria de l'escala B per sexe	145
83. Aspirants, guanyadores i guanyadors a concursos interns del PAS per escala o grup i sexe	146
84. Aspirants, guanyadores i guanyadors a concursos públics del PAS per escala o grup i sexe	147
85. Relació guanyadors/guanyadores en els concursos a escales o grups del PAS	147
86. Estructura de la plantilla del PAS per sexe (relació entre escales o grups i règim jurídic)	148
87. Estructura de la plantilla del PAS per sexe (relació entre escales o grups)	148
88. Distribució per sexe de les categories del PAS	149
89. Creació i eliminació de categories del PAS per sexe	150
90. Relació alumnat/professorat 1997-2001	153
91. Via d'accés a la universitat per sexe. Curs 2001-2002	155
92. Anys a la UAB de l'alumnat per sexe i tipus de titulació. Curs 2001-2002	156
93. Variació interanual per sexe i titulacions en l'àmbit de les Ciències humanes. 1998-1999 i 2001-2002	157
94. Variació interanual per sexe i titulacions en l'àmbit de Ciències experimentals. 1998-1999 i 2001-2002	158
95. Variació interanual per sexe i titulacions de l'àmbit de les Tecnologies. 1998-1999 i 2001-2002	158
96. Variació interanual per sexe i titulacions de l'àmbit de Ciències de la salut. 1998-1999 i 2001-2002	158
97. Variació interanual per sexe i titulacions en l'àmbit de Ciències socials. 1998-1999 i 2001-2002	159
98. Mitjana d'assignatures de l'alumnat amb les diferents qualificacions per sexe i tipus de titulació. Curs 2001-2002	161
99. Mitjana d'assignatures de l'alumnat amb les diferents qualificacions per sexe i àmbits de coneixement. Curs 2001-2002	162
100. Rendiment acadèmic matriculat, per tipus de titulació. Curs 2001-2002	163
101. Titulades i titulats per sexe i titulació. Cursos 2000 i 2001	163
102. Utilització de recursos per l'alumnat segons el tipus de titulació. Curs 2001-2002	165
103. Realització d'estudis de postgrau. Mostra dels titulats al 1998	165
104. Temps per sexe que es triga en trobar la primera feina. Mostra dels titulats al 1998	166
105. Nivell d'estudis requerit per accedir a l'actual o l'última feina per sexe. Mostra dels titulats al 1998	166
106. Àmbit de la feina actual o de l'última per sexes. Mostra dels titulats al 1998	167
107. Tipus de contracte en la feina actual o l'última feina per sexes. Mostra dels titulats al 1998	167
108. Funció que desenvolupa a la feina actual per sexes. Mostra dels titulats al 1998	168
109. Remuneració anual per sexes. Mostra dels titulats al 1998	168
110. Funcions desenvolupades a la feina i remuneració anual per sexe. Mostra dels titulats al 1998	169
111. Mitjanes de les valoracions de la importància que tenen diferents aspectes dels estudis a l'hora d'accedir a la feina, segons el sexe. Mostra dels titulats al 1998	170
112. Àmbits dels departaments dels doctorats. 1999-2000 i 2001-2002	171

113. Edat i sexe l'any de lectura de tesi i durada del doctorat. 1999-2000 i 2001-2002	172
114. Durada del doctorat per sexe i edat. 1999-2000 i 2001-2002	172
115. Nota de la tesi dels doctorats. 1999-2000 i 2001-2002	172
116. Doctorats per sexe i directores o directors de tesi. 1999-2000 i 2001-2002	173
117. Doctorats i directora o director de la tesi per sexe i àmbit de coneixement. 1999-2000 i 2001-2002	174
118. Nombre de directores o directors dels doctorats. 1999-2000 i 2001-2002 per sexe . . .	175
119. Departaments segons la diferència entre els anys dedicats per les doctorades i doctorats en fer la tesi i els estimats sota la hipòtesi de la proporcionalitat. 1999-2000 i 2001-2002	175
120. Els cinc departaments amb major diferència entre els anys dedicats per les doctorandes i doctorands en fer la tesi i els estimats sota la hipòtesi de la proporcionalitat. 1999-2000 i 2001-2002	178
121. Evolució de la proporció de dones titulades. 1995-2002	178
122. Evolució de la proporció de dones doctorades. 1996-2001	182
123. Aportació dels àmbits de coneixement al sexisme	186
124. Aportació dels departaments de l'àmbit de les Ciències humanes al sexisme	186
125. Aportació dels departaments de l'àmbit de les Ciències experimentals al sexisme . . .	188
126. Aportació dels departaments de l'àmbit de les Tecnologies al sexisme	189
127. Aportació dels departaments de l'àmbit de Ciències de la salut al sexisme	189
128. Aportació dels departaments de l'àmbit de les Ciències socials al sexisme	191
129. Els deu departaments que més contribueixen al sexisme	192
130. Els deu departaments amb majoria de dones que més contribueixen al sexisme	193
131. Les deu àrees de departament que més contribueixen al sexisme	193
132. Les deu àrees de departament amb majoria de dones que més contribueixen al sexisme	194
133. Estructura de la plantilla per sexe i departament	194
134. Els cinc departaments amb l'estructura de la plantilla més allunyada de la teòrica, per sexe	196
135. Aportació dels diferents espais de treball del PAS al sexisme	196
136. Aportació de les unitats de treball del PAS al sexisme	196
137. Les cinc unitats de treball del PAS que més aporten al sexisme	200
138. Aportació dels àmbits de coneixement i les titulacions al sexisme. Curs 2001-2002 . .	200
139. Les cinc titulacions amb més aportació al sexisme. Curs 2001-2002	202
140. Les cinc titulacions amb majoria d'homes que més aporten al sexisme. Curs 2001-2002 .	203
141. Aportació dels àmbits de coneixement i dels departaments al sexisme entre els que han obtingut el títol de doctora o doctor durant els cursos 1999-2000 i 2001-2002 . . .	203

Gràfics

1. Posició en la llar pel sexe. Espanya	16
2. Situació respecte de l'activitat econòmica i el nivell educatiu per sexe	22
3. Mitjana d'assignatures segons la qualificació obtinguda i el sexe. UAB. Curs 2001-2002	23
4. Trajectòria universitària per sexe. Espanya	24
5. Nivells d'intervenció, camps d'actuació i objectius	69
6. Situació del PDI: trets més destacats	88
7. Distribució del PDI per sexe	89
8. Piràmide d'edats del PDI per sexe	89
9. Titulació del PDI	91
10. Distribució del PDI segons el règim jurídic	92
11. Catedràtiques i catedràtics d'universitat per sexe	112

12. Titulars d'universitat i catedràtiques i catedràtics d'escola universitària per sexe	113
13. Titulars d'escola universitària per sexe	114
14. Ajudants per sexe	115
15. Guanyadors home per guanyadores dona en els concursos-oposició a càtedres d'universitat i titularitats d'universitat. 2000-2002	118
16. Taxa d'èxit en els concursos-oposició de PDI funcionari per sexe. 2000-2002	119
17. Trets més destacats del PAS	131
18. Distribució del PAS per sexe	132
19. Piràmide d'edats del PAS	132
20. Règim jurídic del PAS per sexe	134
21. Remuneració anual del PAS per sexe. 2002	138
22. Permisos gaudits pel PAS per sexe	139
23. Trets més destacats d'alumnat	154
24. Distribució de l'alumnat per sexe. Curs 2001-2002	154
25. Edat de l'alumnat per sexe i àmbit de coneixement. Curs 2001-2002	154
26. Via i nota d'accés a la universitat per sexe. Curs 2001-2002	155
27. Anys a la UAB de l'alumnat. Curs 2001-2002	156
28. Mitjana d'assignatures de l'alumnat amb les diferents qualificacions segons sexe. Curs 2001-2002	157
29. Diferència dones-homes els cursos 1998-1999 i 2001-2002	160
30. Perfil dels que han obtingut el títol de doctora o doctor entre els cursos 1999-2000 i 2001-2002	171
31. Distribució de l'alumnat per sexe	171
32. Sexe de les directores o dels directors de les tesis lligides. 1999-2000 i 2001-2002 . . .	173