

Memòria d'activitats

Any 2007

Edició i disseny
Observatori per a la Igualtat

Consell de redacció
María Jesús Izquierdo
Enrico Mora
Laura Duarte
Blai Martí

Desembre de 2007

ÍNDEX

ESTADÍSTIQUES SOBRE L'ESTAT DE LA IGUALTAT DONA-HOME.....	4
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	5
PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS	8
ALUMNAT	9
ACTIVITATS DE L'ANY 2007	11
AMPLIACIÓ DE L'OBSERVATORI PER A LA IGUALTAT DE LA UAB	11
VISIBILITZACIÓ, DIFUSIÓ DE LA INFORMACIÓ, CREACIÓ D'OPINIÓ I POTENCIACIÓ DE LA COL·LABORACIÓ INTERUNIVERSITÀRIA	12
INTRODUCCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA UNIVERSITÀRIA	21
REALITZACIÓ D'INFORMES	22
PROJECTES	27
FINALITZATS	27
AVANÇAMENT DE RESULTATS	28
EN CURS	31
ALTRES ACTIVITATS.....	33
IMPACTE DELS WEBS DE L'OBSERVATORI	34

ESTADÍSTIQUES SOBRE L'ESTAT DE LA IGUALTAT DONA-HOME

Una de les principals activitats de l'Observatori per a la Igualtat és elaborar i publicar dades sobre la situació de les dones en el si de la nostra comunitat. Amb aquesta finalitat, l'Observatori disposa d'un espai al web ("El sexisme en xifres") amb informació referent a aquells aspectes rellevants per a la diagnosi de l'existència de desigualtat entre les dones i homes. Les dades disponibles actualment evidencien distribucions desiguals en les activitats que realitzen les unes i els altres, fet que afecta els tres col·lectius de l'Autònoma: personal acadèmic, personal d'administració i serveis, i alumnat.

A continuació presentem alguns dels indicadors que mostren la situació desigual de les dones a la Universitat, i com aquesta ha anat evolucionant els darrers anys.

PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

Fig. 1. Distribució de posicions en la carrera acadèmica. 2005-2006

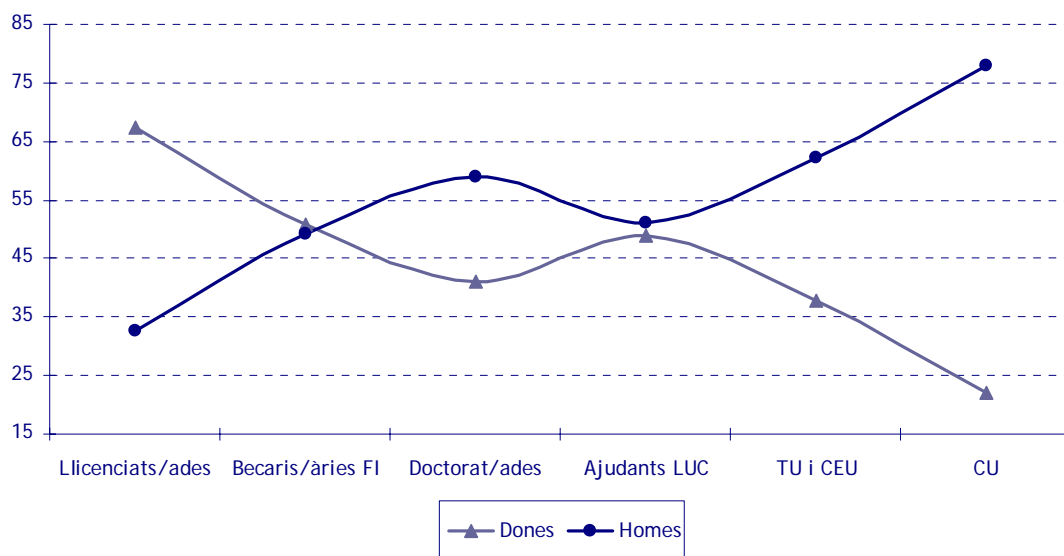


Fig. 2. Proporció de professores per categoria i any

Categoria	2003	2004	2005	2006
Catedràtica d'universitat	21,2	22,7	22,0	21,8
Titular d'universitat	37,3	37,5	37,7	38,1
Catedràtica d'escola universitària	27,3	31,0	31,0	32,1
Titular d'escola universitària	57,0	55,0	55,2	54,9
Professora agregada	-	-	28,6	28,0
Interina	12,5	8,7	-	-
Ajudant LUC	53,6	41,7	-	-
Professora lectora	-	-	47,0	46,2
Ajudant d'escola universitària	0,0	0,0	-	-
Associada mèdic	26,9	26,7	27,3	28,3
Associada	39,7	41,4	41,2	44,1
Professora visitant	25,0	28,6	40,0	18,2
Emèrita	20,0	33,3	5,6	10,5
Altres	28,2	46,8	53,0	52,7
Total	35,9	37,2	36,8	37,9

Font: UAB en xifres

Fig. 3. Evolució de la relació TU/CU

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

Fig. 4. Distribució del personal acadèmic per àmbits de coneixement. Any 2006

Àmbits	Dones	Homes	Total
Ciències experimentals	33,6	66,4	503
Ciències de la salut	32,4	67,6	887
Ciències humanes	47,3	52,7	541
Ciències socials	43,1	56,9	1.056
Tecnologies	22,0	78,0	214
Total	37,9	62,1	3.201

Nota: Hi ha un cas sense informació que hem decidit eliminar de la taula

Fig. 5. Participació en projectes de recerca. Curs 2005-2006*

Posicions	Dones	Homes	Total
Investigador/a principal	37,3	62,7	504
Investigador/a	44,2	55,8	1.216
Becari/ària	54,5	45,5	44
Contractat/da	42,6	57,4	61
Col·laborador/a	47,1	52,9	17
Total	42,6	57,4	1.842

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

Fig. 6. Mèrits d'investigació reconeguts. Curs 2005-2006

Mèrits d'investigació	Dones	Homes	Total
Cap	39,5	60,5	2.124
1	40,1	59,9	337
De 2 a 3	32,6	67,4	485
De 4 a 6	23,8	76,2	256
Total	37,2	62,8	3.202

Fig. 7. Doctors i doctores *honoris causa*. Període 1981-2006

Proponent	Dones	Homes	Total
Facultat de Ciències	0,0	100,0	16
Facultat de Filosofia i Lletres	5,6	94,4	18
Facultat de Medicina	10,5	89,5	19
Altres	12,0	88,0	25
Total	7,7	92,3	78

Fig. 8. Participació en els òrgans de govern. Any 2007

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

Fig. 9. Distribució dels principals òrgans unipersonals. Any 2007

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

Fig. 10. Distribució de l'equip de govern de facultat. Any 2007

Càrrecs	Dones	Homes	Total
Degà/ana o director/a	26,7	73,3	15
Secretari/ària de facultat o escola	27,3	72,7	11
Vicedegà/ana o sotsdirector/a	48,1	51,9	52
Coordinador/a	44,4	55,6	63
Total	42,6	57,4	141

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

Fig. 11. Evolució de la relació entre categories. Personal funcionari

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

Fig. 12. Evolució de la relació entre categories. Personal laboral

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

Fig. 13. Categoria laboral del personal d'administració i serveis. Any 2006

Categoria laboral			
	Dones	Homes	Total
Funcionaris			
Escala A	62,2	37,8	45
Escala B	74	26	127
Escala C	79,7	20,3	454
Escala D	70	30	217
Escala E	-	100	1
<i>Total funcionaris</i>	<i>75,4</i>	<i>24,6</i>	<i>844</i>
Laborals			
Grup 1	48,5	51,5	324
Grup 2	43,5	56,5	154
Grup 3	43,3	56,7	337
Grup 4	59,4	40,6	229
<i>Total laborals</i>	<i>48,5</i>	<i>51,5</i>	<i>1.044</i>
Total	60,5	39,5	1.888

ALUMNAT

Fig. 14. Evolució de l'alumnat. Període 1995-2007

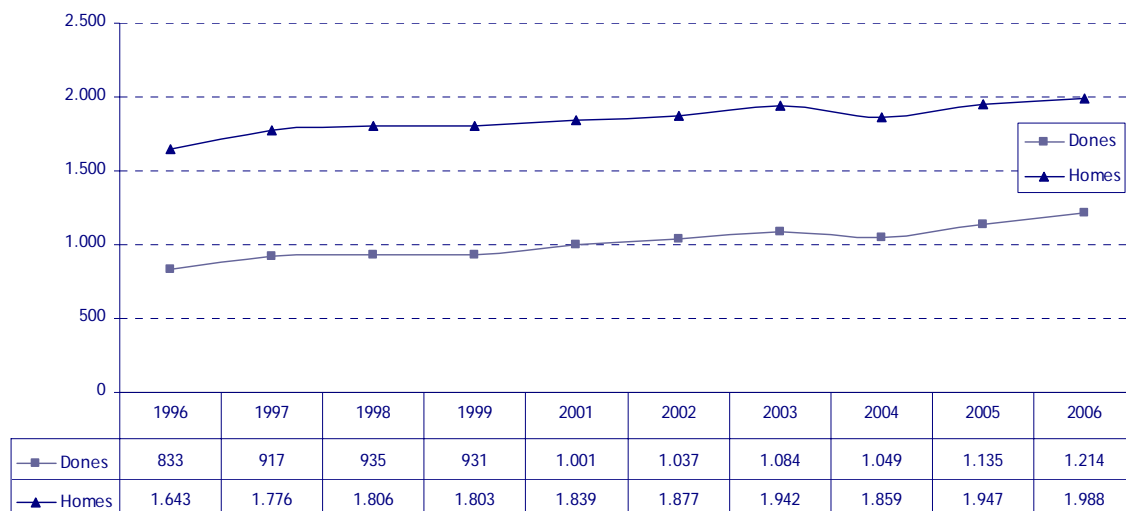


Fig. 15. Proporció de dones titulades per àmbits de coneixement i any

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

Font: UAB en xifres

Fig. 16. Distribució de l'alumnat per àmbits de coneixement.
Curs 2005-2006

	Dones	Homes	Total
Ciències Humanes	68,3	31,7	4.603
Ciències Socials	63,8	36,2	13.544
Ciències de la Salut	78,0	22,0	5.060
Tecnologies	14,6	85,4	3.088
Ciències experimentals	59,1	40,9	4.111
Total	61,2	38,8	30.406

Fig. 17. Assignatures superades respecte de les matriculades.
Curs 2005-2006

	Dones	Homes	Total
Llicenciatura	73,9	64,4	70,7
Enginyeria superior	64,4	59,3	60,0
Diplomatura	78,0	59,2	73,7
Enginyeria tècnica	53,1	53,4	53,4
Total	74,4	62,3	70,0

ACTIVITATS DE L'ANY 2007

Destaca la proposta d'ampliació de les competències de l'Observatori per a la Igualtat, que va ser aprovada pel Consell de Govern.

AMPLIACIÓ DE L'OBSERVATORI PER A LA IGUALTAT DE LA UAB (ACORD 26/2007, DE 7 DE JUNY, DEL CONSELL DE GOVERN PEL QUAL S'ACORDA AMPLIAR L'ABAST I LES FUNCIONS DE L'OBSERVATORI PER A LA IGUALTAT)

"Primer. Ampliar l'abast de l'Observatori per a la Igualtat, el qual es defineix com una entitat de suport i seguiment de les polítiques d'igualtat, justícia i solidaritat que, per al conjunt de la comunitat universitària i en general per a la societat, ha de desenvolupar la Universitat Autònoma de Barcelona en el marc del que disposen els articles 3 i 8 dels seus estatuts.

En coherència amb el paràgraf anterior, l'activitat de l'Observatori ha de tenir un caràcter transversal i abastar tot allò relatiu a les esmentades polítiques d'igualtat, justícia i solidaritat. El seu camp d'actuació s'orientarà preferentment als col·lectius que es puguin veure desfavorits per raons de sexe, d'incorporació a noves cultures i societats i per qualsevol tipus de discapacitat i situació econòmica i social.

Segon. Establir com a principals funcions de l'Observatori les següents:

- a) La realització d'estudis d'avaluació, seguiment i valoració del grau de compliment dels principis i les polítiques que justifiquen la seva creació, per encàrrec d'algun òrgan de la Universitat o per iniciativa pròpia.
- b) L'elaboració de propostes de plans d'actuació.
- c) La difusió de la informació que permeti fer visible les diferents formes de desigualtat i discriminació, i les actuacions encaminades a corregir-les.

d) L'assessorament a col·lectius o òrgans de la universitat que ho sol·licitin.

Tercer. Establir que la persona que exerceixi la direcció de l'Observatori per a la Igualtat sigui designada pel rector entre el personal acadèmic de la Universitat Autònoma de Barcelona que dediqui la seva recerca a temes de desigualtat social i, en particular, a l'estudi de la desigualtat de gènere.

Quart. Encarregar a l'Equip de Govern i a la Gerència de la Universitat que assegurin que, en desplegar-se l'Observatori, aquest comptarà amb un consell assessor plural i divers, amb personal acadèmic i de suport suficient per exercir les seves funcions, amb una partida pressupostària explícita en el pressupost i, en funció d'objectius i de resultats, de finançament addicional mitjançant un acord intern."

VISIBILITZACIÓ, DIFUSIÓ DE LA INFORMACIÓ, CREACIÓ D'OPINIÓ I POTENCIACIÓ DE LA COL·LABORACIÓ INTERUNIVERSITÀRIA

Organització de la segona jornada institucional en commemoració del 8 de març, Dia de la Dona Treballadora, amb el programa següent:



- Presentació de l'acte.
 - La implementació del Primer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona. Bienni 2006-2007. Anna Cros, vicerectora de Relacions Institucionals.
 - Memòria de l'Observatori per a la Igualtat. María Jesús Izquierdo, directora de l'Observatori per a la Igualtat.

- Reconeixement a Hortensia Iturriaga per la defensa dels drets de les dones a la UAB.
 - Presenta: Lupe Moreno Iturriaga.
 - Paraules d'Hortensia Iturriaga
 - Projectió del curt sobre Hortensia Iturriaga

- Presentació de les recerques finançades en la segona convocatòria d'ajuts de la

UAB a investigacions de gènere.

- Raquel Piqué Huerta, Professora agregada laboral del Departament de Prehistòria. Títol del projecte subvencionat: *Anàlisi i modelització del funcionament de la discriminació en societats caçadores recol·lectores a partir de dades etnogràfiques.*
- Susanna Subirà Álvarez, titular d'universitat del Departament de Psicologia Clínica i de la Salut. Títol del projecte subvencionat: *El perfeccionisme com a factor de risc de psicopatologia en la dona.*
- Cloenda
- Realització del vídeo homenatge a Hortensia Iturriaga, segona persona reconeguda en l'àmbit de la UAB per la defensa dels drets de les dones.



I Congrés Internacional "Biaix de gènere i desigualtats en l'avaluació de la qualitat acadèmica". Universitat Autònoma de Barcelona, 12, 13 i 14 de desembre de 2007



- L'organització d'aquesta trobada s'ha emmarcat en l'execució del Primer pla d'igualtat entre dones i homes de la Universitat Autònoma de Barcelona (bienni 2006-2007), en particular en les mesures 4.1.3. "Organitzar jornades sobre l'estat de la recerca des de la perspectiva de gènere", i 4.1.4. "Elaborar un sistema d'indicadors que permeti avaluar els projectes d'investigació i els programes docents des de la perspectiva de gènere".

L'esdeveniment s'ha organitzat amb la col·laboració de l'Institut Català de les Dones (ICD), la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), l'Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR), el Instituto de la Mujer, l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU), l'Agència Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP) i el Comissionat per a Universitats i Recerca (CUR).

S'ha definit com un encontre obert a la participació de les agències responsables d'avaluació, de les autoritats en polítiques d'igualtat i de la comunitat universitària en conjunt, amb l'objectiu final d'elaborar recomanacions sobre l'avaluació universitària. Els objectius del projecte han estat els següents:

- Sensibilitzar la comunitat acadèmica i la societat de l'impacte del sexisme i la desigualtat social en la gestió de les activitats universitàries.
 - Obrir una reflexió sobre les implicacions d'incorporar la perspectiva de gènere en els processos d'avaluació, en dos sentits: aportar el punt de vista de les dones en la definició d'universals d'excel·lència i suficiència, i combatre la marginació de les dones i d'altres col·lectius socials en la carrera acadèmica.
 - Definir criteris d'avaluació de la qualitat universitària.
 - Concebre l'avaluació amb una perspectiva integral. Per tant, dedicar l'atenció que es mereixen a les tres dimensions que intervenen en la consecució de l'excel·lència a l'educació superior: docència, investigació i currículum del professorat.
 - Diagnosticar el possible biaix dels criteris que orienten l'avaluació, la composició de les comissions d'avaluació i la selecció de persones avaluadores.
- La trobada s'ha estructurat entorn de tres àmbits temàtics relatius a l'avaluació: docència, investigació i currículum del professorat, i s'ha dividit en cinc tipus d'actuacions:

- Qüestionari en línia. Com a part de les activitats prèvies al Congrés es va dissenyar un qüestionari en línia que tracta la problemàtica de la qualitat de les activitats acadèmiques, la selecció dels agents avaluadors, els criteris, processos i resultats de l'avaluació, i la distribució dels recursos dedicats a l'activitat científica.

Els resultats del qüestionari es van utilitzar com a material al voltant del qual organitzar els continguts dels tallers presencials que es van desenvolupar en el marc del Congrés. A més, aquests resultats, juntament amb les ponències del fòrum virtual i el contingut del debat que es va produir al fòrum, s'han recollit en un informe.

- Fòrum virtual amb la participació de persones convidades com a ponents del fòrum, responsables de polítiques d'igualtat i d'unitats d'igualtat de les universitats, autoritats en el camp de l'avaluació acadèmica i els congressistes que van presentar comunicació en el marc presencial del Congrés. El fòrum s'ha concebut com un espai per a la discussió de les ponències i com una oportunitat per a reflexionar i discutir sobre els temes plantejats en el qüestionari en línia
 - Congrés on s'han presentat ponències marc a càrrec de persones de rellevància particular en el camp de l'avaluació, i comunicacions seleccionades d'entre les proposades, un total de 26.
 - Tallers de treball de persones expertes en avaluació. Un taller per cada àmbit temàtic. A partir d'aquests tallers s'ha elaborat un diagnòstic sobre els criteris i les pràctiques en l'avaluació.
 - Elaboració i difusió dels resultats.
- Programa d'activitats del Congrés

12 de desembre
Campus de la UAB

Inscripció i lliurament de materials
Edifici del Rectorat de la UAB

9.30 a 10.00

Inauguració Sala d'Actes del Rectorat de la UAB	10.00 a 11.00
<p>Anna Cros Alavedra Vicerectora de Relacions Institucionals i comissionada per a Polítiques d'Igualtat de la UAB</p> <p>María Jesús Izquierdo Benito Directora de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB</p> <p>Eulalia Pérez Sedeño Directora de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT)</p> <p>María Ángeles Cabasés Piqué Secretaria General del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC)</p> <p>Esther Giménez-Salinas Colomer Rectora de la Universitat Ramón Llull i presidenta de la Comissió Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC)</p>	
Pausa cafè	11.00 a 11.30
"L'avaluació de la qualitat acadèmica" Sala d'Actes del Rectorat de la UAB	11:30 a 13:30
<p>Antoni Méndez Vilaseca. Moderador Vicerector d'Estudis i Qualitat de la UAB</p> <p>Eulalia Pérez Sedeño. Ponència marc Directora de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT)</p>	
Pausa dinar	13.30 a 15.30
Taller plenari de treball: "La definició de la qualitat acadèmica" Sala d'Actes de la Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia Coordina Pilar Carrasquer Oto	15.30 a 17.30
Taller de treball: "Agents i processos d'avaluació" (Sala de Juntes) Coordina Enrico Mora Malo	17:30 a 19:30
Presentació de comunicacions: "Docència" (Sala de Graus) Modera Teresa Torns Martí	17:30 a 19:30

13 de desembre
Campus de la UAB

"L'avaluació de la qualitat de la investigació" Sala d'Actes de la Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia	9.30 a 11.00
<p>Montserrat Pallarés Barberá. Moderadora Vicerectora d'Investigació de la UAB</p> <p>Elisabetta Addis. Ponència marc Catedràtica d'Economia de la Università di Sassari</p>	
Pausa cafè	11.00 a 11.30
Taller de treball: "Criteris d'avaluació" (Sala de Juntes) Coordina Francisco José León Medina	11.30 a 13.30
Presentació de comunicacions: "Recerca" (Sala de Graus) Modera Vicent Borrás Català	11.30 a 13.30

Pausa dinar	13.30 a 15.30
Taller de treball: "Distribució de recursos" (Sala de Juntes) Coordina Francisco José León Medina	15.30 a 17.30
Presentació de comunicacions: "Currículum del professorat" (Aula 1) Modera Pilar Carrasquer Oto	15.30 a 17.30
"L'avaluació del currículum del professorat" Sala d'Actes de la Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia Ana Ripoll Aracil. Moderadora Vicerectora de Personal Acadèmic de la UAB Gualberto Buena-Casal. Ponència marc Catedràtic de Psicologia de la Universidad de Granada	17.30 a 20.00

14 de Desembre
Caixa Fòrum. Av. Marqués de Comillas, 6-8. Barcelona (Aula 1)

Resultats del congrés i de les activitats preliminars: "El biaix de gènere en la qualitat acadèmica"	9.30 a 11.00
María Jesús Izquierdo Benito Directora de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB Participants del fòrum virtual i els tallers: Resultats del fòrum virtual, l'enquesta i els tallers: definició de la qualitat, agents i processos d'avaluació, criteris d'avaluació, i distribució de recursos. Capitolina Díaz Martínez Directora de la Unidad Mujer y Ciencia del Ministerio de Educación y Ciencia (MEC)	
Pausa cafè	11.00 a 11.30
Taula rodona de responsables de polítiques d'avaluació: "Canviant les polítiques d'avaluació. Cap a una qualitat incloent"	11.30 a 13.30
María Jesús Izquierdo Benito . Moderadora Directora de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB Carmen González García Coordinadora Adjunta de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) Eulalia Pérez Sedeño Directora General de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) Estanislau Fons Solé Director de l'Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR) Victoria Ley Vega de Seoane Directora de l'Agència Nacional de Evaluació y Prospectiva (ANEP) Gemma Rauret Dalmau Directora de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) Javier Bará Termes Director de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU)	

Blanca Palmada Félez Comisionada per a Universitat i Recerca de la Generalitat de Catalunya (CUR)	
Miguel Ángel Quintanilla Fisac Secretario de Estado de Universidades e Investigación del Ministerio de Educación y Ciencia (MEC)	
Lluís Ferrer Caubet Rector de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)	
Cloenda	13.30 a 14.00
Marta Selva Masoliver Presidenta de l'Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya (GENCAT)	
Blanca Palmada Félez Comisionada per a Universitat i Recerca de la Generalitat de Catalunya (CUR)	
Miguel Ángel Quintanilla Fisac Secretario de Estado de Universidades e Investigación del Ministerio de Educación y Ciencia (MEC)	
Lluís Ferrer Caubet Rector de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)	

- Conclusions del Congrés i propostes de mesures orientades a eliminar el biaix de gènere i les desigualtats en l'avaluació de la qualitat acadèmica. Les valoracions i propostes són el fruit dels processos participatius desenvolupats al fòrum virtual, qüestionari en línia i l'elaboració final realitzada als tallers del Congrés.

Àmbit de "L'avaluació de la qualitat acadèmica"

1. L'absència de dones en la producció científica afecta negativament la qualitat acadèmica ja que es perd potencial acadèmic molt valuós, es limita la pluralitat d'enfocaments i àmbits d'investigació, així com el desenvolupament d'un coneixement científic atent a les necessitats socials.
2. L'absència de dones en la producció científica és una injustícia. Per aconseguir la igualtat és necessari més equilibri entre els diferents aspectes de l'activitat acadèmica.
3. Constitueix un deure ètic la responsabilització del personal acadèmic en projectes personals, familiars, polítics i socials no directament vinculats amb la ciència.
4. La qualitat de la ciència depèn més de la cooperació que de la competitivitat.

Àmbit de "L'avaluació de la qualitat de la recerca"

1. Es considera prioritari que les persones avaluadores siguin escollides a través d'un procés transparent que garanteixi:
 - Assegurar-se que les persones avaluadores tinguin suficients coneixements sobre allò avaluat (no permetre que les persones, especialment en el cas de la recerca, puguin avaluar projectes que quedin temàticament allunyats del

seu camp).

- Que un dels criteris per poder formar part de les comissions sigui el de disposar de sexennis o equivalents (no es concreta quants, però s'assenyala que, a ser possible, cal evitar l'establiment d'un mínim comú massa baix, sinó que s'adeqüi el nombre de sexennis exigibles al context de la disciplina o camp).
 - Evitar la funcionarietat de la composició de les comissions, fet que inclou establir una equivalència amb els sexennis per al personal acadèmic laboral (actualment el sistema espanyol discrimina a les persones amb contracte laboral per poder formar part de les comissions d'avaluació, ja que no poden sol·licitar sexennis, els quals són requisits per poder formar part de les bases de personal acadèmic avaluador).
 - Incloure en les comissions d'avaluació a personal investigador extern a la universitat (procedent de l'empresa privada, fundacions, etc.).
 - Saber qui avalua.
 - Saber amb quins criteris s'han seleccionat les persones que formen part de les comissions.
 - Establir quotes que permetin que determinats col·lectius, com les dones, estiguin suficientment representats en els comitès, comissions d'avaluació i avaluadors/es.
 - Fer públiques les bases de dades del personal avaluador de les diferents agències o institucions que avaluen.
2. Elaborar taxes d'èxit per sexe en els dictàmens de cadascuna de les i els avaluadors/es.
 3. Entregar a cada sol·licitant un informe raonat i detallat dels motius de la resolució.
 4. Elaborar estadístiques i publicar-les desagregades per sexe de les resolucions, incloent taxes d'èxit segons el sexe de l'avaluador/a.

Àmbit de "Els criteris d'avaluació"

1. Millorar la claredat, transparència i legitimitat de la definició dels criteris d'avaluació de la qualitat, fent públics els criteris, els indicadors i els seus pesos relatius abans de cada convocatòria.
2. Considerar els estudis de gènere, o amb perspectiva feminista, com una de les línies prioritàries d'investigació en tots els àmbits de coneixement.
3. Revisar a l'alça el valor reconegut a les publicacions realitzades en revistes indexades a índexs diferents a l'ISI-JCR, per exemple el Latindex.
4. Substituir en els processos d'avaluació el concepte d'edat cronològica pel d'edat acadèmica. En l'avaluació del currículum dels darrers cinc anys, considerar els anys acadèmics, no els cronològics.

5. Millorar l'adaptació dels criteris d'avaluació a la realitat de cada àmbit de coneixement.
6. Reequilibrar el pes relatiu de docència i investigació en l'avaluació dels currículums.
7. Atorgar un plus en les convocatòries per al finançament de projectes d'investigació i d'innovació docent als grups que acreditin una composició equilibrada des del punt de vista del sexe.
8. Revisar a l'alça el valor relatiu de les activitats de transmissió i difusió dels resultats a la societat.
9. Aplicar, en les avaluacions, factors de correcció que compensin els dèficits dels col·lectius més desfavorits.
10. No comptabilitzar els anys dedicats a la quota de persones en situació de dependència en l'avaluació de la trajectòria acadèmica.

Àmbit de "La distribució de recursos"

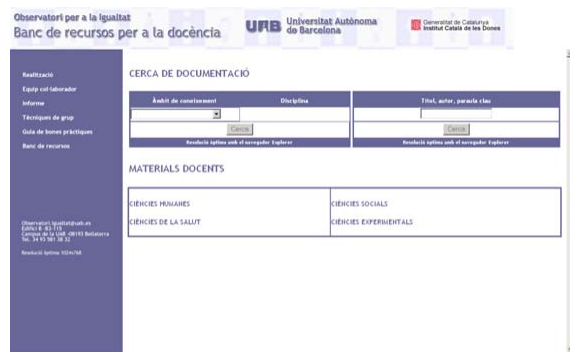
1. L'assignació de recursos hauria de resultar d'un triple filtre: un primer filtre que selecciona les sol·licituds que es considera que reuneixen la qualitat suficient, un segon filtre que les prioritza segons criteris d'equitat entre col·lectius, i un tercer filtre que determina mitjançant criteris meritocràtics l'assignació dins d'aquests col·lectius.
 2. Una assignació equitativa dels recursos s'ha de definir com aquella que els distribueix en una proporció no més desigual que el 60-40% entre els grups infrarrepresentats.
 3. Incentivar l'activitat del personal acadèmic amb produccions més destacades, una vegada superats els filtres de qualitat suficient i d'equitat.
 4. Realitzar convocatòries de recursos per a la investigació dirigides exclusivament als grups i temàtiques emergents, sense penalitzar al personal investigador que abandona la seva línia d'investigació i se suma a aquestes noves temàtiques.
- Disseny i edició del web del I Congrés Internacional "Biaix de gènere i desigualtats en l'avaluació de la qualitat acadèmica".

Direcció del web: <http://antalya.uab.es/congresavaluacioacademica/>

INTRODUCCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA UNIVERSITÀRIA

- Disseny i edició del web *Banc de recursos sobre la introducció de la perspectiva de gènere en la docència universitària*.

La millora i l'ampliació de continguts del web estan obertes a la participació del professorat.



Els materials que s'hi proposen, elaborats amb la participació del professorat de la UAB, tenen com a finalitat afavorir el coneixement i la reflexió entorn de les diferències i les desigualtats entre dones i homes, posant l'accent en el caràcter de construcció social del gènere, i en l'impacte que aquest element té a l'aula pel que fa a les maneres d'aprendre i de transmetre el coneixement.

http://antalya.uab.es/observatori_diagnostic/recursos/banc.asp

Temes	Horari	Dia
Presentació del curs	15:00 a 15:30	25-06
UAB Ferrer, Sector de la Universitat Autònoma de Barcelona		
Gènere, societat i universitat (plans conceptual i analític)	15:00 a 18:00	25-06
Marta Lluïsa Fabra, Directora de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB		
Gènere, societat i universitat (Aplicació i recursos docents)	15:00 a 18:00	26-06
Enric Mora, Secretari de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB		
El rol de la producció de coneixement	15:00 a 18:00	02-07
Teresa Torns, Professora de Sociologia del Coneixement, UAB		
La perspectiva de gènere en la docència	15:00 a 18:30	03-07
Marta Lluïsa Fabra, Professora de Didàctica i Organització Educativa, UAB		
El cas dels biaixos de gènere en salut i medicina	15:00 a 17:30	04-07
Maria Teresa Ruiz, Professora de Medicina Preventiva i Salut Pública, Universitat d'Alacant		
Les mesures d'igualtat en el camp del contingut de la docència	17:30 a 18:00	04-07
Aina Cobi, Coordinadora de Relacions Institucionals i Coordinadora per a Polítiques de Gènere a la UAB		

- Organització de cursos adreçats a la introducció de la perspectiva de gènere en la docència

El curs sobre la introducció de la perspectiva de gènere en la docència universitària ha intentat generar les condicions i les eines necessàries per tal que el personal acadèmic de la UAB se sensibilitzi i reflexioni sobre la dimensió androcèntrica de la ciència. Es pretén, a més, dotar el personal acadèmic del coneixement necessari per a desenvolupar la tasca docent amb perspectiva de gènere, tant pel que fa als continguts que es transmeten com a les estratègies educatives i formatives.

- El puntals bàsics del curs són: gènere, societat i universitat; els biaixos en el coneixement; les dones a la història de la ciència; el cas dels biaixos de gènere en salut i medicina; estratègies docents sensibles al gènere.

REALITZACIÓ D'INFORMES

Introducció de la perspectiva de gènere en la docència universitària: diagnosi de la situació a la Universitat Autònoma de Barcelona

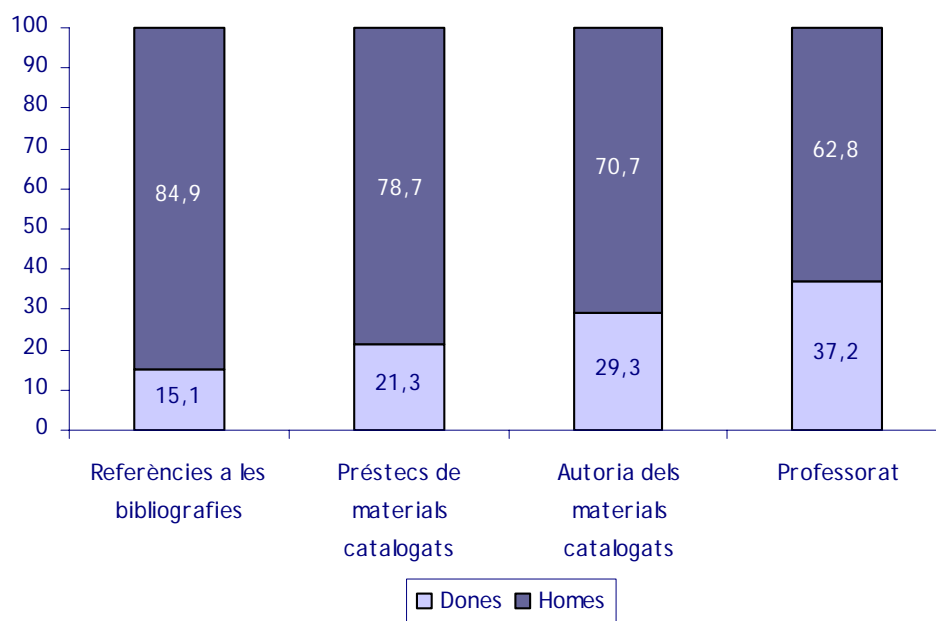
http://selene.uab.es/observatori-igualtat/Catala/Documents_PDF/Informe_Perspectiva_Genere_Docencia_UAB.pdf

Els principals objectius de l'informe han estat els següents: *a)* Descriure les condicions que poden afectar la perspectiva de gènere a la docència, per tal de conèixer els punts i àrees on és prioritari actuar. *b)* Ser el punt inicial d'un procés, la continuació del qual és l'elaboració de materials didàctics i cursos adreçats a la formació del professorat, per facilitar la introducció de la perspectiva de gènere en les seves pràctiques docents.

L'informe es proposa documentar els aspectes següents: Dones i homes com a referents de coneixement. El biaix androcèntric en la producció de coneixement. Les habilitats que es transmeten. Estratègies d'educació sensibles al gènere: aproximació provisional. Estratègies d'actuació per incloure la perspectiva de gènere als continguts de la docència.

A títol il·lustratiu de la situació a la nostra universitat, a continuació es presenten alguns resultats que poden servir d'indicador de l'existència de biaix de gènere a la docència. El primer conjunt d'indicadors, que es presenten en el gràfic següent, es refereixen al professorat:

Fig. 18. Presència, producció i reconeixement



Prenem com a indicadors de presència i reconeixement la proporció de professores respecte de: la plantilla de professorat, els documents catalogats en les biblioteques de la UAB, els préstecs de materials bibliogràfics produïts per professorat de la UAB i, finalment, les referències bibliogràfiques de dones en els programes de les assignatures, siguin o no professorat de la nostra universitat. El punt de partida quant a presència és la proporció de dones entre el professorat, i l'expressió més important de reconeixement és aparèixer com a referent bibliogràfic en els programes. El gràfic mostra que les dones no són referents de coneixement.

Una segona forma de biaix es detecta en relació amb la orientació de les titulacions dels diferents àmbits de coneixement. En aquest cas, prenem com a indicador les habilitats requerides a l'alumnat. El supòsit del qual partim és que per a cursar qualsevol titulació es requereixen les mateixes habilitats genèriques, entenent que la forma específica que adopten és lògicament variable d'àmbit a àmbit de coneixement.

Fig. 19. Habilitats requerides per a cursar estudis segons l'àmbit de coneixement. UAB 2005 (distribució percentual)

Àmbit de coneixement	Instrumentals	Interpersonals	Sistèmiques	n
Ciències de la salut	25,0	26,9	48,1	52
Ciències experimentals i enginyeries	63,2	6,8	30,1	133
Ciències humanes i estudis artístics	64,3	12,9	22,9	70
Ciències socials	31,4	28,4	40,2	229
Total	44,2	20,0	35,7	484

Veient la distribució pel conjunt de la UAB es constata que les habilitats interpersonals tenen menys pes que les instrumentals o les sistèmiques, i que encara tenen menys pes en els àmbits de coneixement masculinitzats. Si donem per bo que les diverses habilitats tenen connotacions de gènere, particularment pel que fa referència a les instrumentals, estereotipades com a *masculines*, i les interpersonals, estereotipades com a *femenines*, hem de concloure que la manera com es defineix el perfil de l'alumnat, segons quin sigui l'àmbit de coneixement, és una manifestació dels estereotips de gènere aplicats a l'adquisició de coneixement.

Informe sobre les activitats preliminars: fòrum virtual, enquesta en línia i resum de les comunicacions acceptades del I Congrés Internacional "Biaix de gènere i desigualtats en l'avaluació de la qualitat acadèmica"

<http://antalya.uab.es/congresavaluacioacademica/>

L'informe constitueix una síntesi dels aspectes i les idees principals que han estat tractats en el fòrum virtual, les ponències presentades en el context del fòrum virtual i el qüestionari en línia.

S'aborda, en primer lloc, la valoració dels models de ciència i de qualitat, des del convenciment que els processos d'avaluació responen a diferents concepcions sobre el que és i el que ha de ser l'activitat i la comunitat científica. En segon lloc, es plantegen algunes reflexions sobre el procés de selecció dels avaluadors, ja que la

claredat, la transparència i l'equitat en aquest punt són aspectes fonamentals en el propòsit d'evitar biaixos i desigualtats en l'avaluació. A continuació, s'aborden els criteris amb els quals es determina el nivell de qualitat. Finalment, es considera un aspecte fonamental que està íntimament relacionat amb el procés d'avaluació: la distribució dels recursos.

A continuació, presentem alguns resultats significatius de l'enquesta en línia sobre l'estat de la qüestió. Es constata la manera com es valora l'absència de dones en l'activitat científica; es defineix la posició respecte del sexisme o les mesures que cal implementar per tal de superar-lo.

Fig. 20. Acceptabilitat de l'absència de dones en l'activitat científica segons el sexe

Absència de dones	Dones	Homes	Total
Inacceptable	48,9	33,1	42,8
Posicions intermèdies	22,9	20,9	22,1
Acceptable	26,0	44,2	32,9
Sense informació	2,3	1,8	2,1
Total	262	163	425

En primer lloc, hem comprovat que la necessitat que les dones participin en la producció de coneixement no és un sentiment compartit pel professorat, menys encara en el cas dels homes.

Fig. 21. Els criteris d'avaluació són neutrals des del punt de vista de gènere?, segons l'acceptabilitat de l'absència de dones en l'activitat científica

Els criteris són neutrals des del punt de vista de gènere?	Absència de dones				Total
	Inacceptable	Posicions intermèdies	Acceptable	Sense inf.	
Molt o bastant d'acord	30,8	63,8	85,7	22,2	56,0
Poc o gens d'acord	64,8	33,0	12,1	33,3	39,8
Sense informació	4,4	3,2	2,1	44,4	4,2
Total	182	94	140	9	425

En segon lloc, aquesta manca de sensibilitat té conseqüències respecte de la valoració dels actuals criteris d'avaluació, atès que per a una ampla majoria de les persones que consideren inacceptable l'absència de dones, els criteris d'avaluació

actuals no són neutrals des del punt de vista de gènere, mentre gairebé tots els que en consideren acceptable l'absència, els consideren neutrals.

La manera com s'esbiaixen les dades posa damunt la taula la necessitat de garantir una presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de presa de decisions, particularment en els comitès d'avaluació.

Propostes i protocols d'actuació en la concessió de subvencions per a dur a terme recerques

Informe encarregat per l'Institut Català de les Dones on es presenta un protocol d'avaluació per a millorar l'eficiència en el procés d'avaluació i concessió d'ajuts a projectes d'investigació. L'informe s'elabora a partir de l'estudi de les pràctiques actuals en matèria d'avaluació i concessió d'ajuts a la recerca del mateix Institut Català de les Dones, així com d'altres entitats.

PROJECTES

FINALITZATS

2006-2007. Introducció de la perspectiva de gènere en la docència universitària: diagnosi, producció de recursos docents i formació del professorat.(Objectiu 4.2 del Primer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB. Bienni 2006-2007.)

Projecte finançat per l'Institut Català de les Dones i per l'Observatori, que té com a objectiu determinar quines són les condicions i eines necessàries per a fomentar la sensibilització i la reflexió al si de la nostra universitat quant a l'aplicació de la perspectiva de gènere en la docència en els diversos àmbits de coneixement. Un dels principals objectius és facilitar al professorat la introducció de la perspectiva de gènere en la docència en tots els àmbits de coneixement presents a la UAB, mitjançant l'oferta de cursos formatius en relació amb els aspectes següents:

- Gènere i universitat.
- Els biaixos en la producció de coneixement.
- Les dones com a productores de coneixement científic.
- La perspectiva de gènere en la docència.
- Estratègies docents sensibles al gènere.

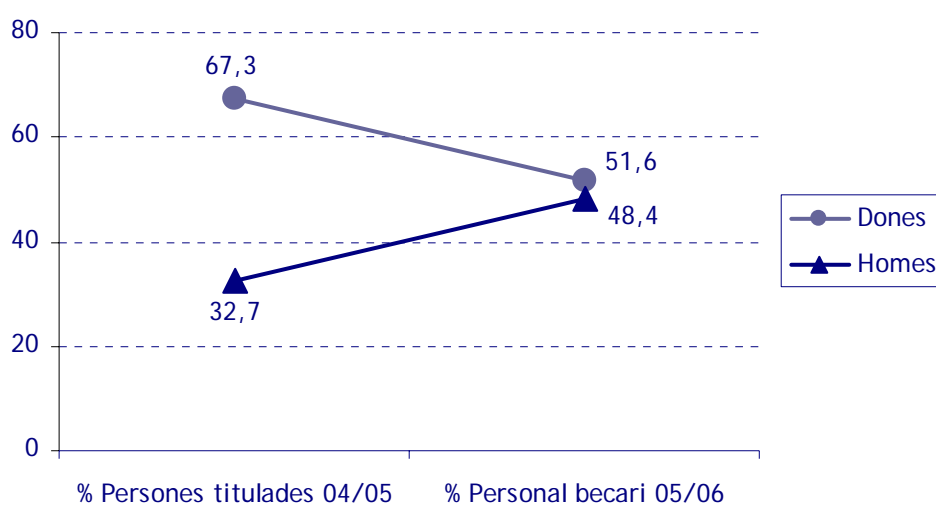
http://selene.uab.es/observatori-igualtat/Catala/Documents_propis.html

AVANÇAMENT DE RESULTATS

Diagnosi de la trajectòria acadèmica del personal becari de la UAB des de la perspectiva de gènere

Les beques predoctorals i les de suport a la recerca són les vies d'accés a la carrera acadèmica i científica en el sistema universitari català. Diagnosticar els factors que intervenen en l'accés desigual de les dones és un requisit en la implementació de mesures adreçades a potenciar la igualtat entre dones i homes en l'accés al treball i a la promoció professional, previstes en el disseny del proper pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB, per al bienni 2008-2009. L'objectiu principal de la recerca és diagnosticar la trajectòria acadèmica del col·lectiu de becàries i de becaris de la Universitat Autònoma de Barcelona en relació amb el sexisme i oferir mesures d'intervenció. Pel que fa a la fase de diagnòstic hem prestat especial atenció als moments de transició que tenen incidència en l'accés i la permanència desiguals entre dones i homes en la carrera acadèmica a la UAB. El trànsit entre llicenciatura i beca, les condicions de treball, les tasques que es duen a terme, la formació de tercer cicle i les expectatives de futur un cop finalitzada la beca són aspectes de particular atenció en aquesta recerca.

Fig. 22. Comparació de persones titulades i personal becari en cursos correlatius



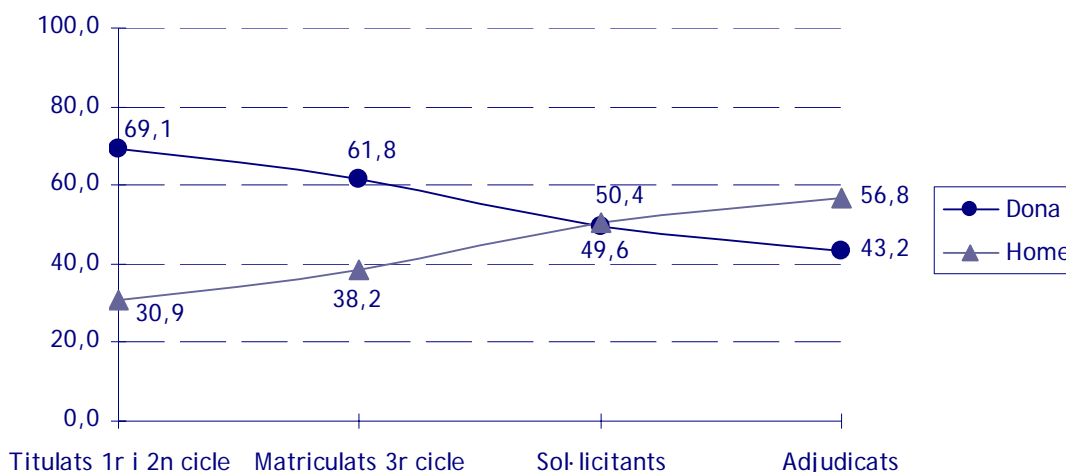
Font: Elaboració pròpia a partir del Sistema d'Informació d'Universitats i Recerca de Catalunya (UNEIX).

Nota: Només s'ha tingut en compte el personal becari adscrit a algun departament (85'7% del total).

Actualment la recerca està en fase de conclusió. Alguns dels resultats que podem avançar són els següents. En termes generals, la proporció de dones amb beca és lleugerament superior als homes. Aquesta aparent igualtat en la assignació de les beques per part de les institucions convocants, no respecta la proporció de dones titulades (vegeu el gràfic 1). Es produeix una reducció de la presència de dones en el primer esglaó de la carrera acadèmica de més de 15 punts, que són els que guanyen en presència els homes.

No disposem de dades que permetin identificar per a tots els processos d'assignació de beques els factors que contribueixen a l'expulsió de les dones de l'etapa becària de la carrera acadèmica a la UAB. En canvi, sí que disposem de dades suficients pel cas d'un procés d'adjudicació de beques dut a terme per la UAB, a través del programa de beques PIF. Podem assenyalar que es produeixen dos filtres que tenen per resultat final una reducció en massa de la presència de dones en l'etapa de beca (vegeu el gràfic 2).

Fig. 23. Trajectòria del personal que ha obtingut una beca PIF



Font: UAB en xifres (Curs 2005-2006) i Resolució de la convocatòria PIF de setembre de 2007. Dades publicades al portal UAB. Recopilat per l'Observatori per a la Igualtat de la UAB.

En l'accés a les beques PIF es produeix un doble filtre que té per efecte l'expulsió creixent de les dones de la vida acadèmica. En condicions d'equitat s'hauria d'esperar que la presència de dones becaades tingués una proporció similar a la

proporció de dones que obtenen la titulació. Es produeix el fenomen contrari: una reducció de les dones que es presenten com a candidates per a obtenir una beca. Les dades semblen apuntar que no hi ha una intervenció deliberada de la institució universitària, però en tot cas no hi ha una política ferma per a fer atractiva la carrera acadèmica a les dones, que comença per fomentar la sol·licitud de beques.

El segon filtre actua en l'adjudicació de les beques, i de nou es produeix un impacte negatiu per a les dones, particularment cridaner si tenim en compte que en termes agregats les dones tenen una nota mitjana d'expedient acadèmic més alta que els homes. Semblaria que les dones intueixen que la meritocràcia i els sistemes d'avaluació actuals no són cecs al sexe. En el cas analitzat no es poden imputar factors aliens a la mateixa UAB com a factors explicatius dels baixos identificats. Tampoc es pot imputar un efecte generacional, perquè ens estem fixant en un període de temps delimitat a una mateixa generació. És més, si comparem la proporció general de dones amb beques, semblaria que aquesta primera convocatòria de beques PIF ha estat particularment hostil a les dones: les dones parteixen d'una població potencial (persones titulades de la UAB) propera al 70% i acaben obtenint el 43% de les beques PIF. Els homes parteixen d'una població potencial del 30%, i acaben obtenint el 56% de les beques PIF.

De la lectura d'aquests primers resultats podem assenyalar: la universitat no apareix com un lloc suficientment atractiu per a les dones per fer-hi carrera acadèmica, tal com expressen algunes persones entrevistades. En aquest aspecte, la universitat hauria d'engegar unes polítiques actives que inverteixin aquesta concepció i que incideixin en la formació de les preferències de les dones, per tal que aquestes es plantegin en una proporció més àmplia la incorporació al tercer cicle i a la sol·licitud de beques. Un segon aspecte, és revisar i dur a terme una metaavaluació del procés d'assignació de beques. En els àmbits en què no té competència directa hauria de fer les gestions necessàries per a poder incorporar factors que corregeixin el biaix de gènere. En els àmbits en què té competència directa, en les beques pròpies com ara les beques PIF, modificar de cara a la propera convocatòria els criteris i procediments d'avaluació des d'una perspectiva de gènere, que van des dels criteris emprats en l'assignació del personal avaluador, fins als criteris d'avaluació de les sol·licituds, així com els requisits.

EN CURS**2005-2008. Cuidar y curar: El sesgo de género en las prácticas universitarias y su impacto en la función socializadora de la universidad**

Projecte en curs finançat per l'Institut de la Mujer i per l'Equip de Govern de la UAB. La recerca té com a objectiu estudiar el sexisme a la universitat prenent una tipologia de carreres construïda segons el grau de masculinització o feminització a partir de criteris estadístics i conceptuals: Mestre en Educació Infantil, Pedagogia, Dret, Enginyeria Tècnica Informàtica de Sistemes i Enginyeria Informàtica. Concretament, es pretenen estudiar els aspectes següents:

- La concepció de les titulacions i el disseny de capacitats, habilitats i actituds atribuïdes als professionals que les practiquen.
- La transmissió de coneixement i la socialització en el seu doble vessant, el dels continguts i el dels processos de relació.
- Les característiques de les subjectivitats en joc.
- Els resultats d'aquest procés en termes d'efecte sobre l'estudiantat.

Finalment, es proposa desenvolupar recursos que afavoreixin la identificació de l'impacte del gènere en les activitats universitàries per part de l'alumnat i del professorat, i també materials docents que facin possible adoptar una perspectiva de gènere a les aules.

2006-2007. Diagnosi de la trajectòria acadèmica del personal becari de la UAB des de la perspectiva de gènere. (Objectiu 2.4. Mesura 2.4.1 del Primer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB. Bienni 2006-2007.)

La investigació té com a objectiu diagnosticar la trajectòria acadèmica del col·lectiu de becàries i becaris de la Universitat Autònoma de Barcelona segons el sexe, amb la finalitat d'oferir mesures d'intervenció. En primer lloc, interessa analitzar quins són els moments de transició que tenen especial incidència en l'accés i la permanència desigual entre dones i homes en la carrera acadèmica a la UAB. El trànsit entre llicenciatura i beca, i el trànsit entre beca i accés a les categories de professorat universitari, constitueixen dos moments objecte de particular atenció en

aquest projecte. També es pretén diagnosticar les condicions de treball del col·lectiu de becàries i becaris de la UAB, atesa la gran varietat de beques que s'ofereixen al si de la universitat i la implicació que se'n deriva: diferents requisits, remuneracions i prestacions socials. Davant d'aquesta situació, interessa analitzar les desigualtats que es produeixen entre becàries i becaris en cada tipus de beca. Finançat per l'Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca.

ALTRES ACTIVITATS

- Elaboració dels indicadors de gènere de departaments i facultats pels acords interns de planificació del curs 2006-2007.
- Informe sobre l'estat de la implementació del Primer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la Universitat Autònoma de Barcelona. Bienni 2006-2007.
- Proposta d'ampliació de funcions de l'Observatori per a la Igualtat.
- Assessorament en els casos de discriminació en les condicions de treball de la UAB.
- Relacions de coordinació i intercanvi universitari: Comissió Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya

IMPACTE DELS WEBS DE L'OBSERVATORI

Les estadístiques següents ens indiquen la freqüència de visites que ha rebut la web de l'Observatori i la del I Congrés Internacional "Biaix de gènere i desigualtats en l'avaluació de la qualitat acadèmica":

Fig. 24. Freqüències de visites al web del I Congrés Internacional "Biaix de gènere i desigualtats en l'avaluació de la qualitat acadèmica"

Mes	Nombre de baixades
Maig	1.350
Juny	373
Juliol	473
Agost	298
Setembre	536
Octubre	745
Novembre	635
Desembre	667
Total	5.077

Fig. 25. Freqüència de visites al web de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB

Mes	Nombre de baixades
Gener	164
Febrer	226
Març	281
Abril	206
Maig	278
Juny	311
Juliol	288
Agost	96
Setembre	203
Octubre	257
Novembre	180
Desembre	165
Total	2.655