

**UAB**

Universitat Autònoma  
de Barcelona

**Primer plan de acción para la  
igualdad entre mujeres y hombres  
en la Universidad Autónoma de  
Barcelona**

*Bienio 2006-2007*

**Aprobado por el Consejo de Gobierno  
en la sesión del 4 de mayo de 2006**

<b>Preámbulo</b> _____	<b>3</b>
<b>Antecedentes</b> _____	<b>4</b>
<b>Diagnóstico de la situación</b> _____	<b>5</b>
<b>Personal académico</b> .....	<b>6</b>
<b>Personal de administración y servicios</b> .....	<b>10</b>
<b>Alumnado</b> .....	<b>11</b>
<b>Elaboración, aprobación y ejecución del plan</b> _____	<b>12</b>
<b>Elaboración y aprobación del plan</b> .....	<b>12</b>
<b>Ejecución del plan</b> .....	<b>13</b>
<b>Ejes, objetivos y medidas</b> _____	<b>14</b>
<b>Medida preeliminar</b> _____	<b>15</b>
<b>Eje 1. Visibilización del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión</b>	<b>15</b>
<b>Eje 2. El acceso al trabajo y a la promoción profesional en igualdad de condiciones</b>	<b>18</b>
<b>Eje 3. Organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género</b> ____	<b>23</b>
<b>Eje 4. Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación</b> _____	<b>27</b>
<b>Eje 5: Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones</b> _____	<b>30</b>

## Preámbulo

Los estatutos de la Universidad Autónoma de Barcelona, marco referencial de nuestra comunidad, especifican en el artículo 3 los principios que orientan el gobierno de nuestra universidad: “Para desarrollar sus actividades, la Universidad Autónoma de Barcelona se inspira en los principios de libertad, democracia, justicia, igualdad y solidaridad”.

El sexismo contraviene estos principios inspiradores. El hecho de reconocer que nuestra comunidad forma parte del problema, nos impulsa a asumir la responsabilidad de aportar soluciones.

En continuidad con el artículo 3, manifestamos nuestro compromiso con la igualdad entre las mujeres y los hombres, y aspiramos a hacer de este objetivo una realidad práctica, de acuerdo con el artículo 8 de los Estatutos:

### **Artículo 8. Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres**

1. La Universidad, siguiendo principios y normas internacionales, comunitarias e internas, se compromete a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en sus normas de autogobierno.
2. Los aspectos a desarrollar son:
  - a) El acceso en igualdad de condiciones a la enseñanza y a la investigación universitarias.
  - b) El acceso en igualdad de condiciones al trabajo y a la promoción profesional dentro de la Universidad.
  - c) La organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, especialmente teniendo en cuenta la conciliación entre la vida profesional y familiar.
  - d) La promoción de la perspectiva de género en los contenidos de las enseñanzas y de la investigación.
  - e) La promoción de la representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones dentro de la Universidad.

El principio de buen gobierno comporta que las políticas y acciones con las que se compromete la Universidad Autònoma de Barcelona se desarrollen en el marco de la normativa vigente, en sintonía con las diferentes voces de nuestra comunidad. A la vez, el principio de buen gobierno nos impulsa a incorporar las inquietudes sociales de manera que la gestión universitaria sea un factor de crítica y transformación. Ante posibles conflictos de intereses, principios éticos y puntos de vista, disponemos de una guía que marca el camino de su superación: la aspiración a la libertad, la democracia, la justicia, la igualdad y la solidaridad.

## Antecedentes

Las primeras acciones emprendidas en línea con el mandato estatutario, han sido las siguientes:

1. Con el objetivo de dotar de continuidad una acción transversal y planificada, dirigida a la eliminación del sexismo en el seno de nuestra comunidad, se han creado dos órganos:
  - a. Órgano político (Delegación del Rector). Entidad impulsora de la ejecución del Plan de Acción elaborado por el Observatorio y del seguimiento transversal de la actividad de los diferentes órganos de gobierno en las políticas de su competencia.
  - b. Órgano técnico (Observatorio para la Igualdad). Responsable de la elaboración de las propuestas de los planes de actuación, de la realización de estudios y de la gestión de la web como instrumento de información y de debate.
2. Con el objetivo de elaborar un primer diagnóstico:
  - a. Se ha elaborado el estudio *El sexisme a la UAB, propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*. Los resultados muestran de manera comparativa la situación de mujeres y hombres en los tres estamentos de nuestra universidad. Ofrece evidencias de desigualdad entre las mujeres y los hombres, y aporta indicios de discriminación directa o indirecta. Considerados los resultados del informe desde el punto de vista estamental, indican que el colectivo de profesorado tiene que ser objeto de atención preferente por dos motivos: *a)* es el colectivo en que las desigualdades son más intensas, tanto en términos de segregación por sexo de los ámbitos de conocimiento, como en términos de desigualdad en la carrera académica y de presencia en los órganos de decisión, y *b)* las actuaciones dirigidas a este colectivo impactan positivamente sobre el conjunto de la universidad, particularmente sobre el alumnado. Por este motivo, el primer plan de acción presta atención preferente a las políticas de profesorado en los ámbitos de docencia, investigación y condiciones de trabajo.

- b. Actualización de datos: curso 2003-2004.
3. En el ámbito de la docencia:
    - a. Creación de un banco de datos de asignaturas que toman las relaciones de género como objeto de estudio.
    - b. Coparticipación con el Instituto de la Mujer en la financiación de una investigación sobre los sesgos de género en los procesos de socialización en nuestra universidad.
  4. En el ámbito de la investigación:
    - a. Creación de un banco de datos de grupos de investigación con línea de género y de grupos que incluyen el género entre sus líneas de investigación.
    - b. Primera convocatoria para la realización de investigaciones con perspectiva de género, dotando tres proyectos de investigación.
    - c. Coparticipación con el Instituto de la Mujer en la financiación de la mencionada investigación sobre el sesgo de género en los procesos de socialización en nuestra universidad.
  5. En el ámbito de las condiciones de trabajo:

Constitución de la Comisión para la Intervención y Resolución de los Casos de Acoso (CIRCA), del Comité de Seguridad y Salud.
  6. En el ámbito normativo:

Aprobación una resolución sobre representación equilibrada en el Equipo de Gobierno y en los equipos de decanato o dirección de facultades y escuelas.
  7. En el ámbito de la información y difusión:

Creación de la web el Observatorio para la Igualdad (<http://www.uab.es/observatori-igualtat>).
  8. Con el objetivo de hacer visible el sexismo en el seno de nuestra comunidad:
    - a. Publicación del trabajo *El sexisme a la UAB* en la colección “Documentos” y en formato electrónico. (<http://www.bib.uab.es/pub/sexisme/index.html>).
    - b. Campaña de sensibilización.

## Diagnóstico de la situación

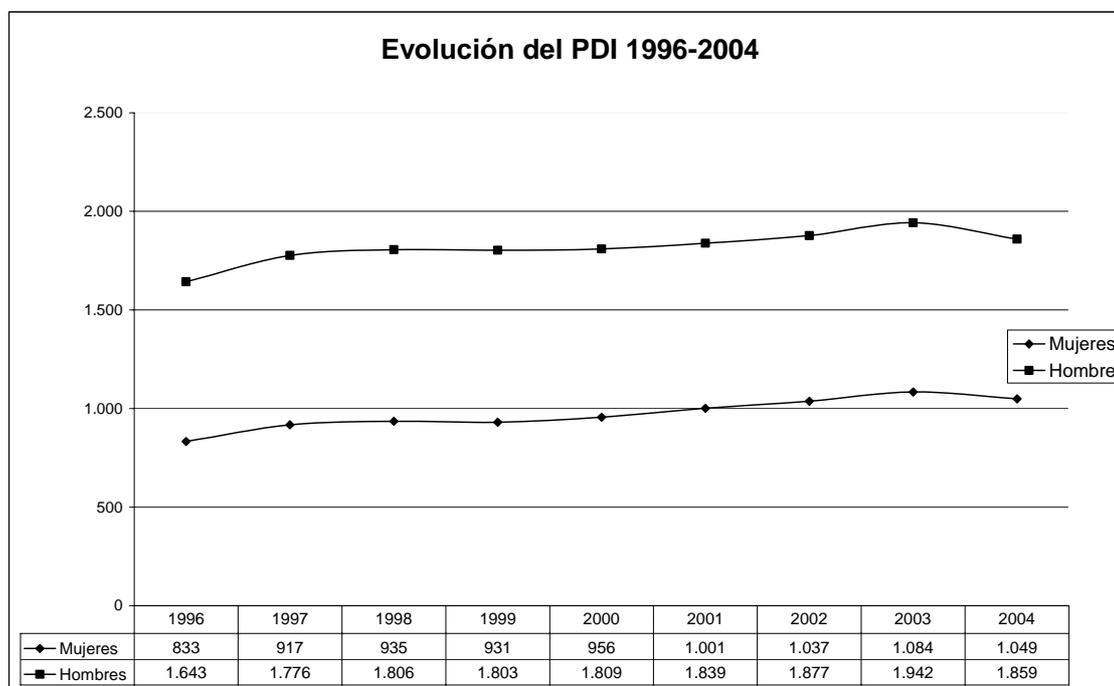
El diagnóstico en el que se basa el plan es el que se presentó en el trabajo *El sexisme a la UAB, propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic* ([www.bib.uab.es/pub/sexisme/index.html](http://www.bib.uab.es/pub/sexisme/index.html)) y en la actualización de los datos disponibles en [www.uab.es/observatori-igualtat](http://www.uab.es/observatori-igualtat).

Los resultados de este trabajo y los datos disponibles actualmente indican la posible existencia de desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra comunidad, dado que hay una distribución desigual de las actividades que realizan las unas y los otros, y que afectan los tres estamentos (personal académico, personal de administración y servicios, alumnado).

A continuación se presentan algunos de los indicadores que muestran esta desigualdad entre el alumnado, el personal académico y el personal de administración y servicios. Independientemente de las causas que provocan las desigualdades (el acceso relativamente reciente de las mujeres en el mundo universitario, por ejemplo), estos datos justifican la propuesta de medidas compensadoras y correctoras, con el fin de evitar el riesgo de segregación y discriminación de uno u otro sexo:

### Personal académico

Los datos que se presentan a continuación muestran que en nuestra universidad las mujeres, en general, tienen una categoría académica inferior a la de los hombres y son minoría en todos los ámbitos de conocimiento, pese a que la distribución entre los ámbitos es desigual. En cuanto a la investigación, aunque participan en actividades de investigación, se constituyen en investigadoras principales en una proporción menor que los hombres y acceden a un número de tramos de investigación inferior a los reconocidos a los profesores. Finalmente, su participación en los órganos de gobierno es menor que la de los hombres. La historia universitaria ha favorecido, además, que los doctorados *honoris causa* se hayan concedido casi exclusivamente a hombres.

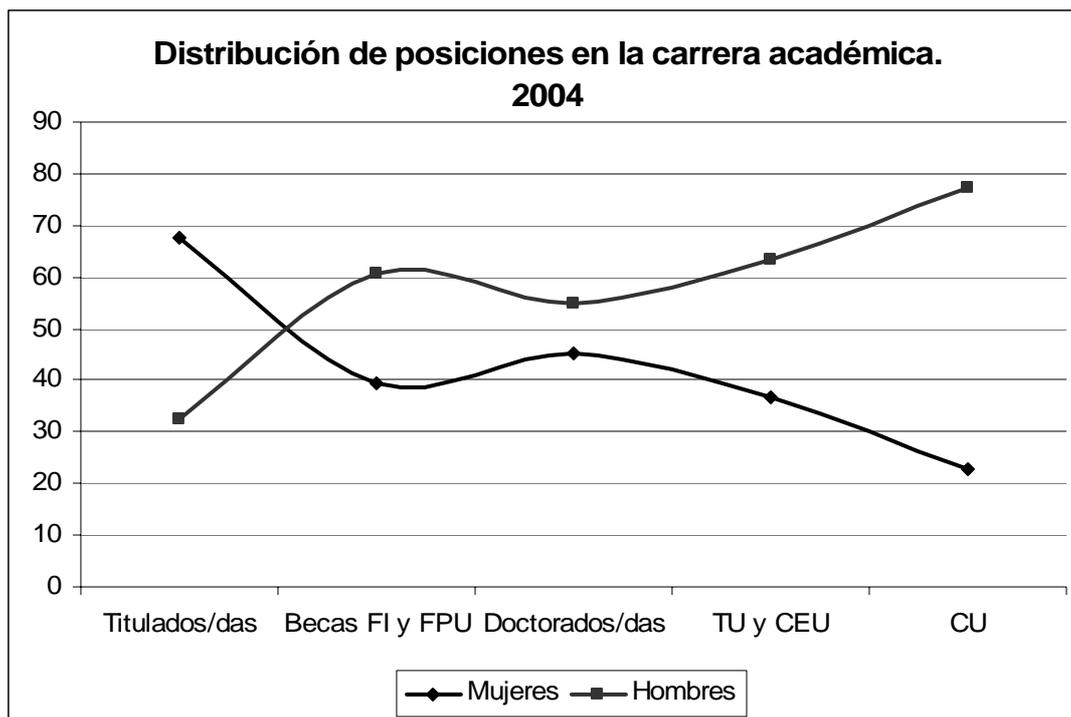


**Evolución de la relación TU / CU**

Año	Mujeres			Hombres		
	(a) CU	(b) TU	Ratio (b)/(a)	(a) CU	(b) TU	Ratio (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	4,2	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	2,5
2003	74	366	4,9	272	617	2,3
2004	75	353	4,7	256	606	2,4

**Evolución de la relación TEU / CEU**

	Mujeres			Hombres		
	(c) CEU	(d) TEU	Ratio (d)/(c)	(c) CEU	(d) TEU	Ratio (d)/(c)
1996	13	95	7,3	11	90	8,2
1997	14	89	6,4	13	77	5,9
1998	13	84	6,5	14	74	5,3
1999	11	83	7,6	15	68	4,5
2000	10	81	8,1	18	68	3,8
2001	9	78	8,7	18	64	3,6
2002	9	75	8,3	19	60	3,2
2003	9	70	7,8	24	52	2,2
2004	9	62	6,9	20	51	2,6



**Distribución del personal académico por ámbitos de conocimiento. Diciembre 2004**

Ámbitos	Mujeres	Hombres	Total
Ciencias Humanas	44,1	55,9	490
Ciencias Experimentales y Tecnologías	29,5	70,5	638
Ciencias de la Salud	30,6	69,4	813
Ciencias Sociales	41,0	59,0	967
<b>Total</b>	<b>36,1</b>	<b>63,9</b>	<b>2.908</b>

**Participación en actividades de investigación. 2004-2005\***

Posiciones	Mujeres	Hombres	Total
Investigador/a principal	31,4	68,6	963
Investigador/a	38,7	61,3	2.616
Becario/a	43,1	56,9	1.228
Contratado/a	43,2	56,8	1.076
Colaborador/a	34,8	65,2	46
<b>Total</b>	<b>39,2</b>	<b>60,8</b>	<b>5.929</b>

\*Los datos se han elaborado a partir de las participaciones en proyectos; por lo tanto, se ha de tener en cuenta que cada persona puede participar en más de una investigación.

**Méritos de investigación reconocidos. 2004-2005**

<i>Méritos de investigación</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Ninguno	39,4	60,6	1.297
1	40,1	59,9	344
De 2 a 3	32,1	67,9	499
De 4 a 6	23,7	76,3	262
<b>Total</b>	<b>37,1</b>	<b>62,9</b>	<b>3.247</b>

**Doctoras y doctores *honoris causa*. 1981-2006**

<i>Proponente</i>	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Total</i>
Facultad de Ciencias	0,0	100,0	16
Facultad de Filosofía y Letras	5,6	94,4	18
Facultad de Medicina	10,5	89,5	19
Otros	8,7	91,3	23
<b>Total</b>	<b>6,6</b>	<b>93,4</b>	<b>76</b>

**Participación en los órganos de gobierno. 2006**

<i>Órgano o comisión</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Claustro	33,7	66,3	273
Miembros electos: profesorado sector A	27,9	72,1	147
Miembros electos: profesorado sector B	23,1	76,9	26
Miembros electos: alumnado	52,2	47,8	69
Miembros electos: PAS	29,0	71,0	31
Consejo de Gobierno de la UAB	31,5	68,5	54
Comisiones del Consejo de Gobierno	33,6	66,4	125
Consejo Social	21,4	78,6	14
Equipo de Gobierno	46,2	53,8	13

**Distribución de los principales órganos unipersonales. 2006**

<i>Órgano</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Rector/a	0,0	100,0	1
Secretario/a general	0,0	100,0	1
Vicerrector/a	60,0	40,0	10
Decano/a; Director/a de escuela superior	25,0	75,0	12
Director/a de escuela	50,0	50,0	2
Director/a de departamento	22,2	77,8	54
Director/a de instituto	16,7	83,3	6

## Personal de administración y servicios

La distribución del personal de administración y servicios se caracteriza por el hecho que las mujeres son mayoría, pese a que la presencia femenina en las categorías más altas es inferior. Es constata, adicionalmente, una participación más baja de mujeres entre el personal contratado. Se trata de una modalidad de contratación que se corresponde en cierta medida a ocupaciones convencionalmente atribuidas a los hombres y que justifica que se apunte a la existencia de segregación ocupacional.

### Evolución de la relación entre categorías. Personal funcionario

Año	Mujeres			Hombres		
	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

### Evolución de la relación entre categorías. Personal laboral

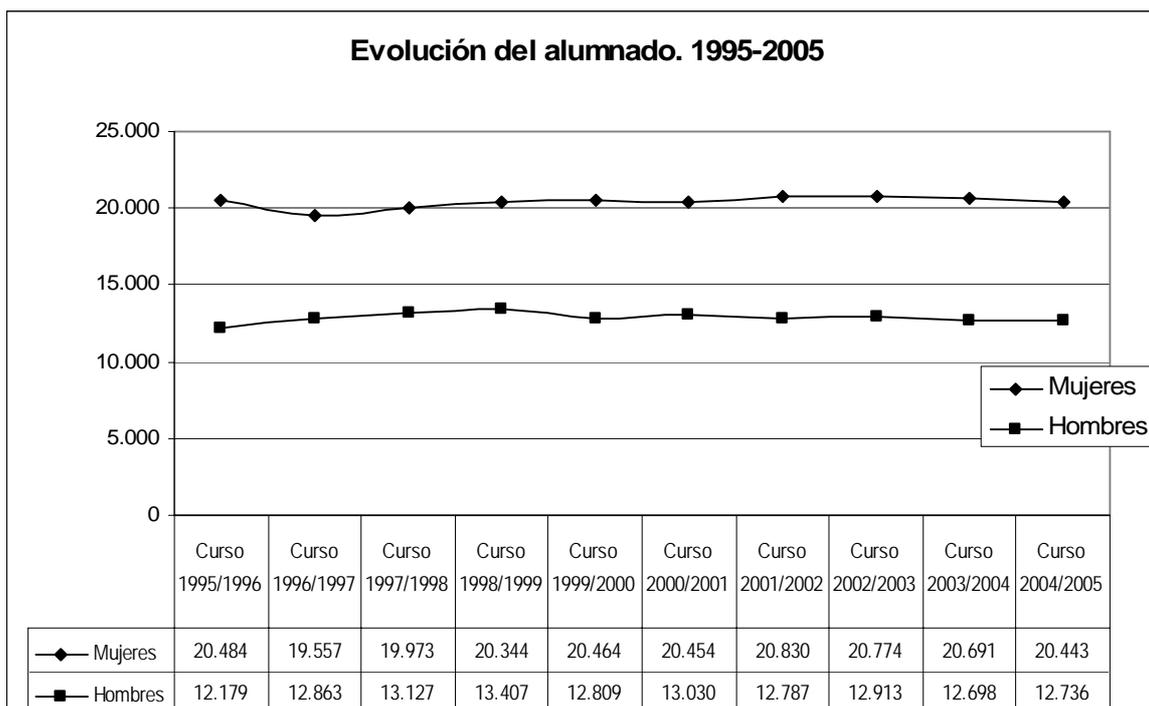
Año	Mujeres			Hombres		
	1+2 (a)	3+4 (b)	(b)/(a)	1+2 (a)	3+4 (b)	(b)/(a)
2002	139	136	1,0	163	222	1,4
2003	199	212	1,1	230	273	1,2
2004	221	253	1,1	237	276	1,2

### Categoría laboral del personal de administración y servicios. Diciembre 2004

Categoría laboral	Mujeres	Hombres	Total
<i>Funcionariado</i>			
A	68,4	31,6	38
B	73,6	26,4	129
C	79,4	20,6	467
D	67,8	32,2	202
E	50,0	50,0	2
<b>Total funcionariado</b>	<b>75,2</b>	<b>24,8</b>	<b>838</b>
<i>Laboral</i>			
1	49,4	50,6	316
2	45,8	54,2	142
3	40,4	59,6	312
4	58,5	41,5	217
<b>Total laboral</b>	<b>48,0</b>	<b>52,0</b>	<b>987</b>
<b>Total personal de administración y servicios</b>	<b>60,5</b>	<b>39,5</b>	<b>1.825</b>

## Alumnado

Los datos que se presentan a continuación sobre la distribución del alumnado muestran que las mujeres son mayoritarias entre el alumnado y que la proporción de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de conocimiento es muy desigual. Los datos sobre rendimiento académico no permiten atribuir la segregación sexual en los estudios a diferentes capacidades atribuibles al sexo. En todos los ámbitos de conocimiento se constatan resultados iguales, incluso mejores de las estudiantes respecto a sus compañeros de estudios.



### Distribución del alumnado por ámbito de conocimiento. 2004-2005

Ámbito de conocimiento	Mujeres	Hombres	Total
Ciencias de la Salud	77,8	22,2	5.089
Ciencias Humanas y Estudios Artísticos	69,5	30,5	4.989
Ciencias Sociales	63,8	36,2	14.232
Ciencias Experimentales	60,7	39,3	4.240
Ingenierías	14,5	85,5	3.328
Programas Internacionales	68,2	31,8	1.301
<b>Total</b>	<b>62,0</b>	<b>38,0</b>	<b>33.179</b>

### Asignaturas superadas respecto de las matriculadas. Curso 2002-2003

Tipo de titulación	Mujeres	Hombres	Total
Licenciaturas	72,1	63,1	69,0
Ingenierías	56,9	53,9	54,3
Diplomaturas y graduados	74,7	58,7	70,4
<b>Total</b>	<b>72,2</b>	<b>60,5</b>	<b>67,8</b>

### Número medio de asignaturas por calificación obtenida según ámbito de conocimiento. Curso 2003-2004

Calificaciones	Ciencias Humanas y Estudios Artísticos			Ciencias Experimentales		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
No presentados	2,2	3,0	2,5	1,6	2,3	1,9
Suspensos	0,7	0,6	0,7	1,2	1,1	1,2
Aprobados	3,0	2,2	2,8	3,2	2,9	3,1
Notables	2,4	2,0	2,3	2,0	1,7	1,9
Sobresalientes	1,1	1,1	1,1	0,9	0,7	0,8
Matrículas de Honor	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2
	Ingenierías			Ciencias de la Salud		
No presentados	1,8	2,4	2,3	1,1	1,5	1,2
Suspensos	1,4	1,2	1,2	0,9	0,8	0,8
Aprobados	2,7	2,5	2,6	3,3	3,0	3,2
Notables	1,6	1,5	1,5	2,7	2,3	2,6
Sobresalientes	0,4	0,4	0,4	1,0	1,0	1,0
Matrículas de Honor	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
	Ciencias Sociales			Total		
No presentados	1,7	2,4	1,9	1,6	2,4	1,9
Suspensos	0,7	0,9	0,8	0,8	0,9	0,9
Aprobados	3,3	2,9	3,1	3,2	2,8	3,0
Notables	2,8	1,9	2,5	2,6	1,8	2,3
Sobresalientes	1,0	0,7	0,9	1,0	0,7	0,9
Matrículas de Honor	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2

## Elaboración, aprobación y ejecución del plan

### Elaboración y aprobación del plan

El desarrollo de este primer plan de actuación de la UAB se inspira en los principios rectores del Plan de acción y desarrollo de las políticas de mujeres en Catalunya 2005-2007, que el Gobierno de la Generalitat define como un instrumento transversal, y, por lo tanto, también de alcance universitario.

El éxito en la aplicación de medidas políticas de carácter transformador que se enumeran en esta propuesta de acción depende de siete pilares:

- Documentar el abanico de acciones posibles.
- Valorar científica y técnicamente los objetivos y las medidas a implementar.
- Desarrollar la propuesta de plan en un clima de colaboración entre las instancias técnicas y políticas.

- Abrir un proceso de discusión entre estudiosos y estudiosas en el seno de la UAB en aras de valorar su oportunidad y viabilidad.
- Generar consenso en el seno de la comunidad en cuanto a objetivos y prioridades, con particular atención a los agentes sociales.
- Garantizar la consistencia entre el primer plan de la UAB y las líneas de actuación de la Generalitat de Catalunya.
- Formular las medidas con precisión, con el fin de facilitar su aplicación y evaluación.

Estas bases inspiran en un conjunto de actuaciones que se concretan de la siguiente forma:

1. En cuanto a la base documental del proyecto de plan: *a)* se recoge el marco legal en el cual se inscribe, *b)* se revisa la posible existencia de planes con objetivos equivalentes en las universidades del Estado, *c)* se revisan posibles antecedentes en las universidades que forman parte de la Xarxa d'Universitats Institut Joan Lluís Vives, *d)* se revisan planes y actuaciones en las universidades de impacto en Europa, y *e)* se revisan planes en el resto del mundo publicados en inglés o castellano.
2. En cuanto a la valoración científica y técnica de los objetivos y medidas propuestas, el borrador de la propuesta se somete a la consideración de la Comisión Asesora del Observatorio para la Igualdad, compuesta por las coordinadoras y los coordinadores de los grupos de investigación de la UAB que tienen el género como línea de investigación.
3. En cuanto a la generación de consensos en el seno de la comunidad, una vez el Equipo de Gobierno ha aprobado el proyecto del plan, se presenta al Consejo de Gobierno, se abre un periodo para presentar enmiendas, y se mantienen reuniones con los agentes sociales y con diferentes miembros de la comunidad universitaria.
4. En cuanto a la garantía de consistencia entre el Plan y las líneas de actuación de la Generalitat, el Institut Català de les Dones concede una certificación de calidad y de coherencia de este Plan con el plan de acción y desarrollo de las políticas de mujeres en Cataluña (2005-2007).
5. En cuanto a la formulación de las medidas en términos que permitan evaluar los resultados de la implementación, se fija el alcance de las medidas, se asignan los órganos responsables de aplicarlas, y se establecen los indicadores de realización y el calendario de ejecución.

## Ejecución del plan

La ejecución del plan, requiere la coparticipación a todos los niveles de la estructura organizativa. Por lo tanto, presupone consensuar las modalidades de aplicación de las medidas con las instancias implicadas y los agentes sociales.

Algunas medidas, aunque necesarias, se encuentran fuera de las competencias y voluntad de los agentes responsables en el seno de nuestra universidad. Es el caso, por citar algunos ejemplos, de los criterios de evaluación de la investigación, de la sustitución de las bajas por maternidad o paternidad, o de la configuración de los planes de estudio.

Con el plan que se presenta en estas páginas se asume el compromiso de elevar a las instancias supra e interuniversitarias, como el Consell Interuniversitari de Catalunya, la necesidad de desarrollar políticas universitarias correctoras del desequilibrio entre mujeres y hombres, y del sesgo en los contenidos de la investigación y de la docencia, en estrecha colaboración con los agentes sociales de ámbito catalán.

## Ejes, objetivos y medidas

Algunas de las medidas del Primer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Autònoma de Barcelona no pertenecen a ningún ámbito en particular, ni tan solo implican actuaciones de nuestra comunidad. Sin embargo, constituyen un requisito de continuidad con las políticas para la igualdad, tanto para la generación de consensos sobre las medidas, como para el éxito en su aplicación. Se prevén actuaciones orientadas a propiciar una cultura de la igualdad en el conjunto de las universidades catalanas, por su interés sustantivo y como contribución a un clima social crítico con la desigualdad entre mujeres y hombres. Las actuaciones orientadas a hacer visible el sexismo y a ponerlo en evidencia en el ámbito de las universidades catalanas, ocupan un primer plano.

Los cuatro primeros ejes que estructuran el plan siguen las disposiciones del artículo 8 de los Estatutos de la Universidad Autònoma de Barcelona, mientras que el quinto eje es transversal a los cuatro primeros y al mismo tiempo recoge la problemática de una manera global.

1. Visibilización del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión.
2. Acceso al trabajo y a la promoción profesional en igualdad de condiciones.
3. Organización de las condiciones del trabajo con perspectiva de género.
4. Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación.
5. Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones.

## Medida preeliminar

Transformación de la Delegación del Rector para Políticas de Género en comisionado que tiene las funciones de impulsar, coordinar y controlar las políticas de género en la Universidad.

### Eje 1. Visibilización del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión

Dado que la gestión de la nuestra comunidad requiere la generación de consensos, y que la eficacia en la implementación del primer plan se basa en el compromiso activo de los miembros de la comunidad, las medidas orientadas a hacer visible el sexismo, a desarrollar un sentido crítico y a adquirir el compromiso de superarlo son una actuación fundamental.

En la comunidad universitaria predomina la idea que el sexismo se ha superado, y el dato que se toma como confirmación de esta creencia es la proporción de chicas entre el alumnado. Entre el profesorado se tiende a asociar la carrera académica a mecanismos de cooptación, de tal manera que las nuevas incorporaciones responden a criterios de afinidad, o a la expansión o recesión de una cierta área de conocimiento respecto del resto, y no tanto a la discriminación o a la desigualdad. Sin embargo, los datos apuntan en una dirección muy diferente. Por lo tanto, creemos que hay que hacer visible el problema en la su magnitud. A continuación presentamos las recomendaciones orientadas a esta finalidad.

<b>Eje 1. Visibilización del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión</b>	
<b>Objetivo 1.1. Incorporar la variable sexo en todas las estadísticas de la UAB con el fin de evaluar el impacto de género de las actuaciones en todos los ámbitos de gestión</b>	
<b>Medida 1.1.1.</b>	Elaborar todas las estadísticas correspondientes al alumnado, al personal académico y al PAS desagregadas por sexo.
Tipo de política	Visibilización / Diagnóstico / Evaluación
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Secretaría General y Gerencia
Ejecución	Todos los ámbitos que elaboren y gestionen datos
Instrumento	Elaboración y difusión de normativa
Calendario	Permanente. Inicio 2006.
<b>Medida 1.1.2.</b>	Presentar desagregados por sexo los datos relacionados con la elaboración de los acuerdos internos de planificación de centros, departamentos e institutos.
Tipo de política	Visibilización / Diagnóstico / Evaluación
Nivel de	Intrauniversitario

intervención	
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Equipo de Gobierno (Comisión de Planificación Estratégica)
Ejecución	OPQ
Instrumento	Elaboración y difusión de normativa
Calendario	Permanente. Inicio 2006
<b>Medida 1.1.3.</b>	Introducir la perspectiva de género en el libro de estilo de la Universidad.
Tipo de política	Visibilización
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Secretaría General
Ejecución	Área de Comunicación y de Promoción
Instrumento	Libro de estilo de la UAB
Calendario	Permanente. Inicio 2007
<b>Medida 1.1.4.</b>	Visualizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género.
Tipo de política	Visibilización
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Vicerrectorado de Economía
Ejecución	Todas los organismos que elaboran presupuestos
Instrumento	Hacer una valoración de todos los recursos destinados a actuaciones de género
Calendario	Liquidación del presupuesto 2006: presentación segregada de los resultados del capítulo I y de los proyectos de investigación; a partir 2007: visibilización de políticas de género y, en la liquidación del presupuesto, presentación segregada de los resultados del capítulo I, proyectos de investigación y ayudas y becas
<b>Objetivo 1.2. Difundir de las actuaciones del I plan de acción para la igualdad</b>	
<b>Medida 1.2.1.</b>	Realizar una campaña de difusión exterior
Tipo de política	Visibilización / Sensibilización
Nivel de intervención	Interuniversitario / Suprauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Equipo de Gobierno (Comisión de Relaciones Institucionales y de Comunicación)
Ejecución	Área de Comunicación y de Promoción
Instrumento	Xarxa d'Universitats Institut Joan Lluís Vives, L'Autònoma Divulga, Portal Universia, medios de comunicación
Calendario	2006
<b>Medida 1.2.2.</b>	Realizar una campaña de difusión interior.
Tipo de política	Visibilización / Sensibilización
Nivel de intervención	Intrauniversitario

Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Equipo de Gobierno (Comisión de Relaciones Institucionales y de Comunicación)
Ejecución	Área de Comunicación y Promoción
Instrumento	Publicación <i>L'Autònoma</i> . Portal L'Autònoma Divulga, intranet
Calendario	2006
<b>Medida 1.2.3</b>	Difundir las actuaciones realizadas y previstas del plan de igualdad entre las autoridades académicas.
Tipo de política	Visibilización / Sensibilización
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Equipo de Gobierno
Instrumento	Reunión del equipo de gobierno con los decanatos y directores y directoras de departamentos y institutos
Calendario	Anual
<b>Objetivo 1.3. Propiciar la reflexión sobre las políticas encaminadas a eliminar la desigualdad entre las mujeres y los hombres en el ámbito de las universidades públicas</b>	
<b>Medida 1.3.1.</b>	Potenciar la reflexión sobre la situación de las mujeres en la universidad con la participación de las autoridades académicas de la Xarxa d'Universitats Institut Joan Lluís Vives.
Tipo de política	Visibilización / Sensibilización
Nivel de intervención	Interuniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Jornadas de reflexión
Calendario	2006
<b>Medida 1.3.2.</b>	Promover la colaboración con el Institut Català de les Dones, el DURSI, las universidades de ámbito catalán y las organizaciones universitarias de mujeres con el fin de emprender políticas de igualdad.
Tipo de política	Visibilización / Sensibilización
Nivel de intervención	Interuniversitario / Suprauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Comisionado para Políticas de Género y Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Reuniones de trabajo
Calendario	2006
<b>Objetivo 1.4. Destacar las actuaciones encaminadas a la eliminación del sexismo</b>	
<b>Medida 1.4.1.</b>	Celebrar un acto de reconocimiento a la persona o entidad de ámbito catalán que se haya distinguido en la defensa de los derechos de la mujer.
Tipo de política	Visibilización / Reconocimiento
Nivel de intervención	Extrauniversitario

Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Associació d'Amics de la UAB
Instrumento	Premio
Calendario	Anual
<b>Medida 1.4.2.</b>	Realizar un acto de reconocimiento a la persona, departamento o centro en el ámbito de la UAB que se haya distinguido por la defensa de los derechos de la mujer.
Tipo de política	Visibilización / Reconocimiento
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Comisionado para Políticas de Género
Instrumento	Premio
Calendario	Anual
<b>Medida 1.4.3.</b>	Hacer acto institucional con motivo de la celebración del Día de la Mujer.
Tipo de política	Visibilización
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Comisionado para Políticas de Género
Instrumento	Acto
Calendario	Anual. 8 de marzo

## Eje 2. El acceso al trabajo y a la promoción profesional en igualdad de condiciones

El acceso desigual de las mujeres al trabajo y a la promoción profesional se manifiesta en la infrarrepresentación respecto de su presencia potencial, ya que en las últimas décadas se ha producido una incorporación masiva de mujeres a los estudios universitarios. Dicha falta de representación de las mujeres supone una exclusión relativa para ellas, y una pérdida de rendimiento para la institución si se considera el alto potencial académico de este colectivo.

Adicionalmente, la presencia limitada de mujeres entre el profesorado, sobre todo en las categorías académicas más altas, hace que las estudiantes, particularmente en las titulaciones en que la masculinización del profesorado es más alta, tengan pocas figuras identificadoras que sirvan de guía en la construcción de su subjetividad y ayuden a desnaturalizar un imaginario de desigualdad y segregación.

Por tanto, las medidas orientadas a garantizar la igualdad de condiciones de trabajo y de la promoción profesional tienen un gran interés en la eliminación de la desigualdad entre mujeres y hombres en el colectivo del personal académico. Tienen, además, un interés instrumental en la formación de futuras generaciones. Los datos evidencian una gran diversidad de situaciones que indican: *a)* la existencia de un amplio margen de maniobra, y *b)* la conveniencia de no aplicar medidas con carácter lineal sino proporcional.

<b>Eje 2. Acceso al trabajo y a la promoción profesional en igualdad de condiciones</b>	
<b>Objetivo 2.1. Garantizar que la normativa de la UAB relativa a los criterios de contratación, de evaluación de currículums y de proyectos de investigación no contenga elementos de discriminación indirecta</b>	
<b>Medida 2.1.1.</b>	Revisar los anuncios publicitarios y las convocatorias de la Universidad con perspectiva de género.
Tipo de política	Visibilización / Diagnóstico / Evaluación de las políticas de contratación
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Vicerrectorado de Personal Académico y Gerencia
Ejecución	Recursos Humanos
Instrumento	
Calendario	Inicio 2006
<b>Medida 2.1.2.</b>	Presentar desagregados por sexo los datos de aspirantes y de ganadores y ganadoras de plazas convocadas por la Universidad, y de composición de las comisiones.
Tipo de política	Visibilización / Diagnóstico / Evaluación de las políticas de contratación
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Vicerrectorado de Personal Académico y Gerencia
Ejecución	Recursos Humanos
Instrumento	Elaboración y difusión de normativa
Calendario	Inicio 2006
<b>Medida 2.1.3.</b>	Velar por la igualdad en la composición de los tribunales de los concursos de profesorado. Ante la elección de candidatos con méritos equivalentes, aplicar la discriminación positiva a favor del sexo menos representado.
Tipo de política	Cambio de la situación
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Rector
Ejecución	Rector
Instrumento	Elaboración y difusión de normativa
Calendario	2006
<b>Objetivo 2.2. Eliminar la segregación horizontal por sexo en departamentos y facultades</b>	
<b>Medida 2.2.1.</b>	Revisar los reglamentos internos de contratación por tal que no contengan elementos favorecedores de discriminación indirecta.
Tipo de política	Contratación
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y	Comisionado para Políticas de Género

de control	
Órganos responsables	Consejo de Gobierno y Vicerrectorado de Personal Académico
Ejecución	Recursos Humanos
Instrumento	Reglamentos internos de contratación
Calendario	2006
<b>Medida 2.2.2.</b>	Revisar los procedimientos de promoción y contratación para garantizar que no se produzca discriminación indirecta de género
Tipo de política	Contratación
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Vicerrectorado de Personal Académico y Gerencia
Ejecución	Recursos Humanos
Instrumento	Normativa
Calendario	2006
<b>Objetivo 2.3. Eliminar la segregación vertical por sexo en departamentos y facultades</b>	
<b>Medida 2.3.1.</b>	Identificar por sexo el tipo de participación académica y de gestión del profesorado en los departamentos.
Tipo de política	Estimular del cambio
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Informe de seguimiento del Observatorio para la Igualdad
Calendario	Anual
<b>Medida 2.3.2.</b>	Para las nuevas contrataciones o cambios de categoría, en igualdad de condiciones, incentivar el equilibrio entre la proporción de mujeres y de hombres en las diversas categorías del profesorado.
Tipo de política	Estimulación del cambio
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Equipo de Gobierno (Comisión de Planificación Estratégica)
Ejecución	Vicerrectorado de Personal Académico
Instrumento	Acuerdos internos de planificación
Calendario	2006
<b>Objetivo 2.4. Diagnosticar el estado de los becarios y las becarias de la UAB en relación al sexismo</b>	
<b>Medida 2.4.1.</b>	Realizar un estudio monográfico sobre las condiciones de trabajo del colectivo de becarios/as por sexo y grupo.
Tipo de política	Diagnóstico
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y	Comisionado para Políticas de Género

de control	
Órganos responsables	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Obtención de datos detallados en relación a becarios y becarias
Calendario	2006
<b>Objetivo 2.5. Diagnosticar el estado de la plantilla de las empresas concesionarias de la UAB en relación con el sexismo</b>	
<b>Medida 2.5.1.</b>	Asegurar que los convenios de la UAB con empresas concesionarias tengan en cuenta el acceso a los datos y a la información sobre la política de igualdad de oportunidades y organización del trabajo con perspectiva de género.
Tipo de política	Diagnóstico
Nivel de intervención	Extrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Rector
Ejecución	Gerencia
Instrumento	Elaboración y difusión de normativa
Calendario	Permanente. Inicio 2006
<b>Medida 2.5.2.</b>	Diagnosticar las condiciones específicas de la plantilla de las empresas concesionarias.
Tipo de política	Diagnóstico
Nivel de intervención	Extrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Estudio monográfico
Calendario	Permanente. Inicio 2007
<b>Objetivo 2.6. Fomentar la investigación y la publicación entre las mujeres</b>	
<b>Medida 2.6.1.</b>	Estimular la presencia creciente de las mujeres expertas en los proyectos internacionales.
Tipo de política	Estimulación del cambio
Nivel de intervención	Intrauniversitario / Suprauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Vicerrectorado de Investigación y Vicerrectorado de Relaciones Exteriores y Cooperación
Ejecución	Vicerrectorado de Investigación y Vicerrectorado de Relaciones Exteriores y Cooperación
Instrumento	Convenios internacionales
Calendario	Permanente hasta llegar al equilibrio
<b>Objetivo 2.7. Potenciar la carrera académica de las mujeres</b>	
<b>Medida 2.7.1.</b>	Impulsar medidas para incentivar que las mujeres se presenten a las convocatorias para la evaluación de los méritos de investigación.
Tipo de política	Estimulación del cambio
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y	Comisionado para Políticas de Género

de control	
Órganos responsables	Equipo de Gobierno (Comisión de Planificación Estratégica)
Ejecución	Departamentos
Instrumento	Acuerdos internos de planificación.
Calendario	Anual
<b>Objetivo 2.8. Incluir la igualdad como indicador de calidad en los tres estamentos universitarios (personal académico, personal de administración y servicios y alumnado)</b>	
<b>Medida 2.8.1.</b>	Promover los recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género.
Tipo de política	Estimulación el cambio / Cambio de la situación
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Adjunta para la Prevención, la Salud y la Seguridad y Vicerrectorado de Estudiantes
Ejecución	Servicio de Prevención y de Medio Ambiente y Servicio Asistencial de Salud
Instrumento	Plan Integral de Prevención, Salud y Seguridad
Calendario	Permanente. Inicio 2006
<b>Medida 2.8.2.</b>	Recoger la información sobre eventuales situaciones de discriminación, acoso sexual o trato vejatorio en la UAB.
Tipo de política	Diagnóstico
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Adjunta para la Prevención, la Salud y la Seguridad
Ejecución	Adjunta para la Prevención, la Salud y la Seguridad y Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Observatorio para la Igualdad
Calendario	Permanente. Inicio 2006
<b>Objetivo 2.9. Potenciar la presencia pública de las mujeres en el contexto universitario</b>	
<b>Medida 2.9.1.</b>	Potenciar el incremento del número de expertas en las comisiones de nivel suprauniversitario.
Tipo de política	Visibilización / Estimulación del cambio
Nivel de intervención	Suprauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Rector
Ejecución	Rector
Instrumento	Nombramientos
Calendario	Permanente hasta llegar al equilibrio
<b>Medida 2.9.2.</b>	Incrementar el número de expertas en las comisiones del claustro de la UAB.
Tipo de política	Visibilización / Estimulación del cambio
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Claustro
Órganos	Claustro

responsables	
Ejecución	Claustro
Instrumento	Acuerdos del Claustro
Calendario	Medida de aplicación gradual que fija igual proporción para cada ámbito de conocimiento hasta llegar al equilibrio
<b>Medida 2.9.3.</b>	Incrementar el número de mujeres entre los expertos, conferenciantes e invitados a los actos institucionales de la UAB, los centros y los departamentos.
Tipo de política	Visibilización / Estimulación del cambio
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Equipo de Gobierno (Comisión de Planificación Estratégica)
Ejecución	Equipo de Gobierno (Comisión de Planificación Estratégica)
Instrumento	Acuerdos internos de planificación
Calendario	Permanente hasta alcanzar el equilibrio
<b>Medida 2.10.4.</b>	Incrementar gradualmente el número de profesoras visitantes hasta llegar al equilibrio.
Tipo de política	Visibilización / Estimulación del cambio
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Equipo de Gobierno (Comisión de Planificación Estratégica)
Ejecución	Directores y directoras de departamento
Instrumento	Acuerdos internos de planificación
Calendario	Incremento gradual hasta llegar al equilibrio
<b>Medida 2.10.5.</b>	Incrementar gradualmente el número de mujeres en doctorados <i>honoris causa</i> .
Tipo de política	Visibilización / Estimulación del cambio
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Equipo de Gobierno
Ejecución	Consejo de Gobierno
Instrumento	Acuerdo del Consejo de Gobierno
Calendario	Incremento gradual hasta alcanzar el equilibrio

### **Eje 3. Organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género**

La histórica especialización funcional de las mujeres como cuidadoras de las personas dependientes y de los hombres como provisosores de medios de vida, tiene un doble impacto

sobre la organización del trabajo remunerado. Por un lado, hace que las unas y los otros establezcan diferentes prioridades en la gestión de su vida: las primeras supeditan su carrera profesional a las responsabilidades de atención de las personas dependientes; los segundos supeditan la atención de las personas dependientes al proyecto profesional. Por el otro, el hecho de que la parte más numerosa de trabajadores, los hombres, tenga como prioridad el trabajo remunerado, ya que dispone de una infraestructura doméstica para la atención de las personas dependientes, potencia concepciones en la organización del trabajo que no tienen cabida la vida personal, y concepciones de la calidad construidas sobre la irresponsabilidad respecto de las personas dependientes.

Adoptar una perspectiva de género en la organización de las condiciones de trabajo implica dar espacio a la vida personal, al impacto físico y psicosocial que tiene el trabajo sobre las personas, y la administración del tiempo de trabajo. A pesar de que algunas de las medidas que se proponen en este eje se deberían establecer en un plan de conciliación entre la vida personal y la laboral, dado el peso que tienen en las mujeres en el cuidado de las personas dependientes, se han mantenido en este Plan bienal.

<b>Eje 3. Organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género</b>	
<b>Objetivo 3.1. Introducir la perspectiva de género en el sistema de información sanitaria y fomentar la investigación sobre las diferencias entre mujeres y hombres en la salud</b>	
<b>Medida 3.1.1.</b>	Detectar los riesgos sanitarios y psicosociales que afectan al bienestar de las mujeres a partir de la encuesta de evaluación de riesgos psicosociales de la UAB y la información disponible sobre condiciones sanitarias.
Tipo de política	Diagnóstico
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Comisionado para Políticas de Género y Adjunta para la Prevención, la Salud y la Seguridad
Ejecución	Servicio de Prevención y de Medio Ambiente, Servicio Asistencial de Salud y Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Informe de seguimiento del Observatorio para la Igualdad
Calendario	Anual
<b>Medida 3.1.2.</b>	Elaborar un plan de acción dirigido a la implementación de medidas de conciliación entre la vida personal y la laboral
Tipo de política	Estimulación del cambio
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Rector
Órganos responsables	Comisionado para Políticas de Género, Vicerrectorado de Estudiantes y Adjunta para la Prevención, la Salud y la Seguridad
Ejecución	Servicio de Prevención y de Medio Ambiente
Instrumento	Plan de conciliación
Calendario	2007
<b>Medida 3.1.3.</b>	Llevar a cabo campañas sociosanitarias de carácter informativo y preventivo sensibles al impacto de las diferencias entre mujeres y hombres relativas a la salud y la prevención de la enfermedad.
Tipo de política	Estimulación del cambio
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y	Comisionado para Políticas de Género

de control	
Órganos responsables	Comisionado para Políticas de Género y Adjunta para la Prevención, la Salud y la Seguridad
Ejecución	Servicio Asistencial de Salud y Servicio de Prevención y de Medio Ambiente
Instrumento	Canales informativos
Calendario	Anual. Inicio 2007
<b>Medida 3.1.4.</b>	Hacer un inventario de los recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género y ponerlo en conocimiento de la comunidad universitaria.
Tipo de política	Diagnóstico
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género y Adjunta para la Prevención, la Salud y la Seguridad
Órganos responsables	Observatorio para la Igualdad
Ejecución	Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Banco de datos
Calendario	2007
<b>Objetivo 3.2. Promover el equilibrio entre mujeres y hombres en la distribución de las tareas docentes</b>	
<b>Medida 3.2.1.</b>	Diagnosticar los factores subjetivos que pueden contribuir al mantenimiento del desequilibrio entre mujeres y hombres en las diferentes actividades académicas.
Tipo de política	Diagnóstico
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Estudio monográfico
Calendario	2007
<b>Medida 3.2.2.</b>	Diagnosticar el estado de la distribución de la docencia entre el profesorado, el control de la investigación y el uso de la reducción de docencia.
Tipo de política	Diagnóstico
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Estudio monográfico
Calendario	Anual
<b>Medida 3.2.3.</b>	Promover que la distribución de las actividades de los planes docentes no evidencie diferencias de género.
Tipo de política	Cambio de la situación
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Equipo de Gobierno (Comisión de Planificación Estratégica) y Vicerrectorado de Personal Académico
Ejecución	Departamentos
Instrumento	Acuerdos internos de planificación

Calendario	Anual
<b>Medida 3.2.4.</b>	Destinar una reunión periódica con decanos y decanas y directores y directoras de escuela para presentar los indicadores de sexismo de la Universidad.
Tipo de política	Visibilización
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Rector
Ejecución	Equipo de Gobierno y Comisionado para Políticas de Género
Instrumento	Reunión
Calendario	Anual
<b>Medida 3.2.5.</b>	Impulsar a los decanatos, las direcciones de centro y de departamento a informar sobre la aplicación de estrategias de equilibrio entre los sexos en los acuerdos internos de planificación.
Tipo de política	Estimulación del cambio
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Comisión de Planificación Estratégica
Ejecución	Departamentos, facultades y centros
Instrumento	Seguimiento anual de los acuerdos internos de planificación
Calendario	Anual
<b>Objetivo 3.3. Reducir el impacto de las responsabilidades de cuidado de personas en la trayectoria profesional</b>	
<b>Medida 3.3.1.</b>	Promover el acceso a la formación de las personas que se incorporen a un puesto de trabajo después de un periodo de permiso por cuidado de una persona dependiente o después de una baja por larga enfermedad.
Tipo de política	Formación
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Vicerrectorado de Personal Académico
Ejecución	Recursos Humanos
Instrumento	Plan de formación
Calendario	Permanente. Inicio 2006
<b>Medida 3.3.2.</b>	Aplicar mecanismos con el fin que la elaboración de los planes docentes sea sensible a las necesidades específicas del profesorado que cuida de personas dependientes.
Tipo de política	Cambio de la situación
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Vicerrectorado de Personal Académico
Ejecución	Departamentos
Instrumento	Resolución del Vicerrectorado y guía de buenas prácticas
Calendario	2006
<b>Medida 3.3.3.</b>	Incorporar en las normativas de acceso a plazas el criterio de considerar como no computables los períodos de inactividad imputables al cuidado de personas dependientes.
Tipo de política	Contratación

Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Vicerrectorado de Personal Académico
Ejecución	Consejo de Gobierno
Instrumento	Normativa de acceso a plazas
Calendario	2006
<b>Objetivo 3.4. Reducir el impacto de las responsabilidades de atención a personas dependientes en la trayectoria académica</b>	
<b>Medida 3.4.1.</b>	Garantizar que en las demandas de cambio de grupo tenga preferencia el alumnado que es responsable principal del cuidado de personas dependientes.
Tipo de política	Cambio de la situación
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Vicerrectorado de Ordenación Académica
Ejecución	Facultades
Instrumento	Elaboración y difusión de normativa
Calendario	2006

## **Eje 4. Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación**

El cuarto ámbito señalado en el artículo 8 de los Estatutos se hace eco del creciente interés y preocupación que la comunidad científica muestra por la desigualdad de género, y nos marca como meta la promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la producción y transmisión del conocimiento. El objeto de atención de este eje no se limita a potenciar la presencia de las mujeres como objeto de conocimiento y la aportación de las mismas al conocimiento científico; el género es relevante en términos de objeto de estudio y de sujeto de conocimiento, lo que supone atender al conocimiento de una manera sectorializada.

Tan importante como la preocupación por la presencia del género en términos sectoriales, o quizás más, lo es incluir el género en términos de perspectiva de estudio. Afecta a la naturaleza del conocimiento y cruza todas las disciplinas, exige la formulación de preguntas nuevas, da prioridad a nuevos objetivos y establece nuevos criterios de validación y pertinencia.

### **Eje 4. Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación**

Objetivo 4.1. Difundir la producción de trabajos de investigación y los materiales de docencia que adoptan perspectiva de género

<b>Medida 4.1.1.</b>	Crear una línea de publicaciones con perspectiva de género.
Tipo de política	Visibilización / Cambio de la situación
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Vicerrectorado de Investigación
Ejecución	Servicio de Publicaciones
Instrumento	Línea de publicaciones
Calendario	Permanente. Inicio 2006
<b>Medida 4.1.2.</b>	Difundir los resultados de las investigaciones con orientación de género.
Tipo de política	Visibilización
Nivel de intervención	Extrauniversitario / Interuniversitario / Suprauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Vicerrectorado de Investigación
Ejecución	Observatorio para la Igualdad y Área de Comunicación y Promoción
Instrumento	Webs y otros medios de comunicación
Calendario	Permanente. Inicio 2006
<b>Medida 4.1.3.</b>	Organizar jornadas sobre el estado de la investigación desde la perspectiva de género.
Tipo de política	Visibilización
Nivel de intervención	Intrauniversitario / Interuniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Vicerrectorado de Investigación
Instrumento	Fòrum de Recerca
Calendario	2007
<b>Medida 4.1.4.</b>	Elaborar un sistema de indicadores que permita evaluar los proyectos de investigación y los programas docentes desde la perspectiva de género.
Tipo de política	Evaluación
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Vicerrectorado de Investigación
Ejecución	Observatorio para la Igualdad y OPQ
Instrumento	Creación de un sistema de indicadores
Calendario	2007
<b>Objetivo 4.2. Potenciar la perspectiva de género en la investigación y la docencia</b>	
<b>Medida 4.2.1</b>	Consolidar un sistema interno de ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género en nuestra universidad.
Tipo de política	Estimulación del cambio / Cambio de la situación
Nivel de intervención	Intrauniversitario

Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Vicerrectorado de Investigación
Ejecución	Vicerrectorado de Investigación
Instrumento	Presupuesto
Calendario	2006
<b>Medida 4.2.2.</b>	Crear una comisión interdisciplinaria para evaluar el impacto de género de los proyectos de investigación presentados en las convocatorias de la UAB.
Tipo de política	Estimulación del cambio
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Observatorio para la Igualdad
Instrumento	
Calendario	2006
<b>Medida 4.2.3.</b>	Favorecer la publicación de materiales para la docencia que tengan en cuenta las políticas de género.
Tipo de política	Estimulación del cambio / Cambio de la situación
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Vicerrectorado de Estudios y de Calidad
Ejecución	Servicio de publicaciones y Unidad de Innovación Docente en Educación Superior
Instrumento	Línea de publicaciones, redacción y edición de materiales
Calendario	2006
<b>Medida 4.2.4.</b>	Crear un programa de ayudas a las facultades y departamentos que desarrollen proyectos para la igualdad o sensibilidad de género.
Tipo de política	Estimulación del cambio / Cambio de la situación
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Vicerrectorado de Estudios y de Calidad
Ejecución	Facultades y departamentos
Instrumento	Programa de ayudas
Calendario	2006
<b>Medida 4.2.5.</b>	Velar para que los contenidos de la docencia no sean sexistas y para que no se omita la dimensión de género en los programas de las asignaturas en las que sea pertinente considerarla.
Tipo de política	Estimulación del cambio
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Departamentos
Ejecución	Departamentos
Instrumento	Plan de estudios y programas de las asignaturas
Calendario	Permanente. Inicio 2007

## Eje 5: Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones

El último ámbito de actuación señalado en el artículo 8 de los Estatutos hace referencia a la ausencia de mujeres en términos relativos en los puestos de toma de decisiones. Recoge de forma implícita el desequilibrio entre los sexos, y nos orienta a conseguir una representación equilibrada. Los cargos más importantes en relación a la relevancia de las decisiones que se toman, están ocupados mayoritariamente por hombres, mientras que las mujeres asumen cargos de gestión poco decisivos desde el punto de vista de las políticas universitarias, pero indispensables para el funcionamiento de la universidad.

En condiciones de desigualdad, el reclutamiento de candidatos para ocupar los cargos que implican responsabilidades de alto nivel puede reforzar el sexismo hasta cuando no existe la voluntad manifiesta de hacerlo. El poder es marcadamente masculino sobre todo como consecuencia de una desigualdad estructural que se traduce, a su vez, en injusticia y falta de reconocimiento. No es necesario decir que el abordaje de estas cuestiones exige una concepción de la democracia entendida como democracia de grupos, y no solamente individuos. De hecho ya se aplica la democracia de grupos cuando utilizamos criterios de equilibrio entre áreas de un departamento o entre ámbitos de conocimiento. En condiciones de desigualdad, las medidas encaminadas a facilitar el acceso al poder a individualidades aisladas han de ir acompañadas de medidas complementarias. Si lo que se pretende es introducir la igualdad y nuevas prácticas más sensibles a los intereses de las mujeres, también deberemos de dedicar esfuerzos a generar condiciones que hagan el poder algo más atractivo para las mujeres. No queremos sugerir que no se pongan en marcha propuestas orientadas a estimular individualmente a las mujeres para que accedan a los puestos de toma de decisiones, sino que también se dediquen esfuerzos para cambiar las condiciones en las que se accede al poder y se ejerce éste.

<b>Eje 5. Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones</b>	
Objetivo 5.1. Promover que las mujeres se incorporen a los órganos de toma de decisiones	
Medida 5.1.1.	Establecer actuaciones dirigidas a estimular que las mujeres participen en los órganos de toma de decisiones.
Tipo de política	Visibilización / Estimulación del cambio
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Comisionado para Políticas de Género
Instrumento	Actos
Calendario	2006

<b>Medida 5.1.2.</b>	Aprobar un plan de formación con sensibilidad de género dirigido a las personas que ocupen o pueden llegar a ocupar posiciones de responsabilidad en la gestión.
Tipo de política	Formación / Estimulación el cambio
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Vicerrectorado de Estudios y de Calidad
Ejecución	Recursos Humanos
Instrumento	Plan de formación
Calendario	2006
<b>Medida 5.1.3.</b>	Hacer un estudio exploratorio con el fin detectar los obstáculos subjetivos y objetivos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de toma de decisiones.
Tipo de política	Diagnóstico
Nivel de intervención	Intrauniversitario
Órgano impulsor y de control	Comisionado para Políticas de Género
Órganos responsables	Comisionado para Políticas de Género
Ejecución	Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Investigación
Calendario	2007