

# **DIAGNOSI DE LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES (2008-2015)**

**Novembre de 2016**



**Universitat  
Pompeu Fabra**  
*Barcelona*

# Presentació

En compliment de les obligacions legals establertes per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, les universitats han d'elaborar plans d'igualtat per tal de garantir que garanteixen en el seu si la igualtat efectiva de dones i homes. Així mateix, la igualtat és un dels principis rectorials recollits en els estatuts de la Universitat Pompeu Fabra, en el seu article 3, els quals han de guiar l'acció de la comunitat universitària i en especial els seus òrgans de govern.

El 2008 la Universitat Pompeu Fabra va elaborar el seu primer Pla d'Igualtat Isabel de Villena que ha esgotat ja la seva vigència. Per tal d'elaborar el segon Pla d'Igualtat, calia comptar amb dades actualitzades sobre la situació de la igualtat de gènere a la Universitat. Una diagnosi, doncs, que no és res més que la compilació d'informació que permet identificar les necessitats d'actuació en matèria d'igualtat de gènere a partir de les quals definir les polítiques d'igualtat de la Universitat.

Per aquest motiu, entre els mesos de gener i desembre de 2015 es va realitzar una diagnosi completa dels diversos àmbits d'actuació de la Universitat i dels diferents col·lectius que integren la comunitat universitària. Amb l'objectiu d'establir una metodologia clara, fiable i replicable en aquest tipus de diagnosi, es va buscar la col·laboració d'una entitat especialitzada com és l'Associació IQ. Sota la coordinació i supervisió d'UPF Igualtat, es va encarregar a l'Associació IQ que realitzés l'anàlisi de les dades recollides i identificés un conjunt d'indicadors que permetessin no tan sols avaluar la situació actual de la igualtat de gènere a la UPF sinó comptar a partir d'ara amb uns millors instruments per analitzar la seva evolució d'una manera sistemàtica.

Aquesta anàlisi s'ha complementat amb la informació recollida a través dels diferents grups de discussió realitzats, un amb cadascun dels tres col·lectius de la comunitat universitària (alumnat, PAS i PDI). Aprofitem l'ocasió per agrair a totes les persones participants la seva col·laboració. Fem també extensiu l'agraïment a totes les persones que han contribuït a recollir i sistematitzar les dades i materials que constitueixen la base d'aquesta diagnosi.

**Mònica Figueras Maz**

Vicerectora de Responsabilitat Social i Promoció

**Tània Verge Mestre**

Delegada del Rector per a les Polítiques d'Igualtat de Gènere

Barcelona, 20 de novembre de 2016

# Índex

<b>Presentació</b> .....	II
<b>I. Introducció</b> .....	1
<b>La Universitat, una organització complexa</b> .....	2
<b>Els eixos d'anàlisi</b> .....	4
<b>II. Metodologia</b> .....	6
<b>III. Anàlisi dels indicadors</b> .....	10
<b>1. Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere</b> .....	11
Valoració global de l'Eix 1.....	20
<b>2. Sensibilització sobre la igualtat de gènere</b> .....	21
Valoració global de l'Eix 2.....	36
<b>3. Comunicació no sexista ni androcèntrica</b> .....	37
Valoració global de l'Eix 3.....	45
<b>4. Perspectiva de gènere en la docència i la recerca</b> .....	47
Valoració global de l'Eix 4.....	65
<b>5. Composició de gènere de la comunitat universitària</b> .....	67
Valoració global de l'Eix 5.....	91
<b>6. Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions</b> .....	93
Valoració general de l'Eix 6.....	118
<b>7. Accés i desenvolupament professional</b> .....	120
Valoració general de l'Eix 7.....	141
<b>8. Condicions laborals</b> .....	143
Valoració general de l'Eix 8.....	158
<b>9. Organització dels temps i conciliació</b> .....	159
Valoració general de l'Eix 9.....	169
<b>10. Violència masclista a la comunitat universitària</b> .....	170
Valoració general de l'Eix 10.....	180
<b>IV. Resum de l'avaluació per indicadors</b> .....	181
<b>V. Annexos</b> .....	185
<b>Recodificació categories PDI</b> .....	186
<b>Activitats realitzades per UPF Igualtat</b> .....	187

# **I. Introducció**

## La Universitat, una organització complexa

La Universitat és un centre de treball i al mateix temps una institució fonamental en la transmissió de coneixement mitjançant la docència i la recerca. Ambdós àmbits – laboral i científic– són crucials per a la consecució de la igualtat de gènere i en tots dos àmbits existeixen normes i recomanacions per a la seva promoció. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix l'obligatorietat de fer plans d'igualtat en les empreses de més de 250 treballadors i treballadores. També afirma que les administracions han d'integrar de forma activa la transversalitat del principi d'igualtat en totes les seves activitats. Específicament, en l'àmbit de l'educació superior, afirma que cal fomentar l'ensenyament i la recerca sobre el significat i l'abast de la igualtat entre homes i dones, a través de la formació de grau, postgrau i de la recerca. La Llei 17/2015, de 21 d'abril, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya dóna també un mandat específic a les universitats en el seu article 28:

*"1. L'educació en valors a què fa referència l'article 5 de la Llei 1/2003, del 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, ha d'incloure necessàriament:*

- a) La promoció de la introducció de la perspectiva de gènere d'una manera transversal i dels estudis sobre la contribució de les dones al llarg de la història en tots els àmbits del coneixement i en l'activitat acadèmica i investigadora, que s'han d'incloure en el currículum dels graus i dels programes de postgrau. La presentació de les sol·licituds d'acreditació dels graus i postgraus ha d'anar acompanyada d'un informe que detalli, si s'escau, com s'ha incorporat la perspectiva de gènere en el pla d'estudis o, si no s'ha fet, del pla de millora previst per a fer-ho possible.*
- b) L'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge en totes les seves comunicacions.*
- c) La formació en coeducació de les persones que duen a terme tasques docents, especialment de les que cursen estudis de magisteri o ciències de l'educació i, si escau, en els estudis de grau, postgrau, màster i doctorat destinats a la formació de mestres, professors i educadors, d'acord amb el model coeducatiu a què fa referència l'article 21.*

*2. Per a complir l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit universitari i de la recerca, les universitats han de:*

- a) Potenciar el treball de les dones investigadores i llur participació en els grups de recerca i fer visibles llurs aportacions en els àmbits científics i tècnics.*
- b) Garantir la formació de llur personal en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques.*
- c) Crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques.*

*3. Les universitats, els centres d'estudis superiors i els centres i institucions de recerca catalans han de:*

- a) Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera docent i en la carrera investigadora, i també entre el personal d'administració i serveis, i promoure la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions.*
- b) Aprovar, a l'efecte del que estableix la lletra a, un pla d'igualtat en l'accés, la promoció i les condicions laborals del personal d'administració i serveis i del personal docent i investigador, que inclogui mesures específiques dirigides al col·lectiu d'estudiants, i també dissenyar i implementar una política de contractació de personal inclusiva que tingui*

*en compte la formació específica de les persones que fan part dels comitès de selecció per a evitar tota discriminació de gènere en els processos de selecció de personal.*

*c) Donar informació i assessorament per a prevenir qualsevol tipus de discriminació, d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i altres formes de violència masclista.*

*d) Garantir que les avaluacions del personal docent i investigador dutes a terme pels òrgans pertinents tinguin en compte la perspectiva de gènere i la no-discriminació, ni directa ni indirecta, per raó de sexe.*

*e) Valorar com a trets positius, en les convocatòries d'ajuts a projectes de recerca o altres ajuts a la recerca de caràcter col·lectiu, al costat dels criteris per a garantir la qualitat i l'excel·lència:*

*1r. Que els grups estiguin integrats pel 40% o més de dones, i que una dona n'exerceixi la direcció en els àmbits de recerca en què les dones són poc presents.*

*2n. Que els projectes incorporin la perspectiva de gènere i de les dones o tinguin per objecte estudis sobre la situació les dones.*

*f) Aplicar mesures d'acció positiva i dotar-se dels mecanismes de cooperació interinstitucional que contribueixin a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe –màxima expressió de la desigualtat entre sexes–, que garanteixin aquesta prevenció i que permetin de donar una resposta adequada a les denúncies o reclamacions que es puguin formular en aquest sentit a qualsevol membre de la comunitat universitària.*

*g) Crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en la proposta curricular obligatòria de les facultats i dels estudis reconeguts per les universitats catalanes.*

*h) Dur a terme accions per a equilibrar la presència de tots dos sexes en totes les disciplines, especialment en aquelles en què un dels dos sexes es troba significativament infrarrepresentat.*

*i) Retre comptes davant els organismes públics responsables de la política universitària respecte al grau de compliment dels objectius que estableix aquest article."*

A més, en el terreny científic, la Llei Orgànica 4/2007 per la qual es modifica la Llei orgànica 1/2006 d'Universitats, estableix l'obligatorietat de les universitats de comptar amb una Unitat d'Igualtat, per a implementar la voluntat establerta al preàmbul que "els poders públics han de suprimir els obstacles que impedeixen que les dones estiguin presents en els òrgans de govern de les Universitats i en el nivell més elevat de la funció pública docent i investigadora, d'acord amb el percentatge que representen entre els llicenciats universitaris". També la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, estableix la revisió de totes les actuacions científiques per a promoure la igualtat, i inclou el principi de representació equilibrada en tots els òrgans de decisió de les universitats i centres de recerca. A més, la política de recerca europea va adoptar la transversalitat de gènere (*gender mainstreaming*) des del V Programa-marc quan es va establir com a precepte la "promoció de la recerca per, per a i sobre les dones". La inclusió de la perspectiva de gènere en la recerca s'ha traslladat també als plans d'I+D+i a tot l'Estat i a Catalunya amb mesures per afavorir la participació de les dones en els projectes de recerca i en els comitès de selecció així com per promoure la conciliació de la vida laboral i familiar.

## Els eixos d'anàlisi

La igualtat de gènere a les universitats ha de partir de l'estratègia de la transversalitat de gènere o *gender mainstreaming*. Com a estratègia transversal, no es limita al plantejament d'accions concretes sinó que implica que totes les estructures, valors i estratègies d'una institució tinguin en compte tant les necessitats i interessos de les dones com les dels homes, eliminant també les barreres, sovint invisibles, que sostenen la desigualtat. Tenint com a objectiu la igualtat de gènere, l'adopció i la implementació de les polítiques, han de tenir en compte l'efecte potencial sobre dones i homes.

Segons la Llei 17/2015, els plans d'igualtat de les administracions públiques han de "tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme" (article 15).

El present document inclou 96 indicadors per avaluar la situació de la igualtat efectiva de dones i homes a la UPF. Tenint en compte les diverses dimensions de la desigualtat que poden produir-se en el context universitari, els indicadors s'organitzen al voltant de deu eixos. Aquesta estructura segueix fonamentalment les recomanacions elaborades per l'Institut Català de les Dones en la *Guia per al disseny i implementació d'un pla d'igualtat d'oportunitats en les universitats* (Generalitat de Catalunya, 2006):

### 1. Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere

Nivell de compromís amb la igualtat de gènere per part de la Universitat a través de diferents normes, estructures i mecanismes que combaten la desigualtat de gènere dins la comunitat universitària.

### 2. Sensibilització sobre la igualtat de gènere

Els valors promoguts per la Universitat es reflecteixen en l'atorgament d'honors o premis, la promoció de la igualtat de gènere a través d'activitats no acadèmiques així com la formació del personal de la Universitat sobre perspectiva de gènere.

### 3. Comunicació no sexista ni androcèntrica

Ús no sexista del llenguatge tant escrit com gràfic utilitzat per la Universitat, incloent l'eliminació de l'androcentrisme i dels estereotips de gènere. Existència de normes o recomanacions al respecte i de suport per fer efectiu l'ús d'aquest llenguatge.

### 4. Perspectiva de gènere en la docència i la recerca

Transversalització de la perspectiva de gènere en la docència, tant de grau com de postgrau, així com en les diverses dimensions de l'activitat investigadora. Inclou, d'una banda, la presència de temàtiques relacionades amb el gènere en aquestes dues tasques i, d'altra banda, la visibilització de les dones com a agents socials amb experiències pròpies que mereixen ser estudiades i conegudes.

### 5. Composició de gènere de la comunitat universitària

Presència de dones i homes en els diversos col·lectius que integren la comunitat universitària. En aquest eix es considerarà fonamentalment el fenomen de la



segregació horitzontal, és a dir, la sobre-representació de persones d'un mateix sexe en un determinat perfil professional o àrea de coneixement.

## **6. Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions**

Presència de dones i homes en els espais de presa de decisió de la Universitat. En aquest eix es considerarà la segregació vertical, és a dir, la infra-representació de dones en les posicions de menor poder o reconeixement i la sobre-representació dels homes en les posicions de major poder o reconeixement.

## **7. Accés i desenvolupament professional**

Aspectes rellevants de la carrera professional, ja sigui en l'àmbit de l'administració i els serveis, o en l'àmbit de la recerca i la docència. S'analitza l'estabilitat, l'antiguitat i la formació del PDI i el PAS.

## **8. Condicions laborals**

Condicions laborals del PDI i el PAS. Inclou tipus de jornada, de contracte, de categoria laboral i retribucions, per avaluar si, més enllà de la igualtat d'oportunitats formal, existeix igualtat efectiva laboral entre homes i dones a la Universitat com a centre de treball.

## **9. Organització dels temps i conciliació**

Polítiques que afavoreixen l'exercici de la coresponsabilitat per part de la comunitat universitària, així com la conciliació entre la vida laboral i la resta de la vida quotidiana del personal que treballa o estudia a la Universitat. Exercici efectiu d'aquestes polítiques.

## **10. Violència masclista a la comunitat universitària**

Existència de polítiques sobre violència masclista que pugui afectar els diferents col·lectius de la comunitat universitària. Identificació de la problemàtica per part de la comunitat universitària i de l'existència de situacions de violència masclista a la Universitat.

## **II. Metodologia**

L'estructura d'aquesta anàlisi parteix de la *Guia per al disseny i implementació d'un pla d'igualtat d'oportunitats en les Universitats* elaborada per la Universitat Politècnica de Catalunya i publicada per l'Institut Català de les Dones (Generalitat de Catalunya, 2006). En la mesura del possible, s'han extret indicadors a partir de les dades recollides en l'anterior diagnosi realitzada el 2006<sup>1</sup> per donar així una certa continuïtat a les dues anàlisis.

Els indicadors recollits en la present diagnosi estan elaborats a partir dels següents elements:

- La informació disponible desagregada per sexe en el moment de realitzar la diagnosi.
- La identificació d'indicadors a partir del marc normatiu en matèria d'igualtat (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març i Llei 17/2015, de 21 de juliol), amb èmfasi especial en el principi de la transversalitat de gènere.

La present diagnosi cobreix fonamentalment el període comprès entre els cursos 2008-2009 i 2014-2015, sent 2008 l'any d'aprovació del I Pla d'Igualtat Isabel de Villena –que ens serveix així de referència en la comparació– i el 2015, any en què s'ha realitzat la recollida de dades tant quantitatives com qualitatives per avaluar les diferents accions, incloent un grup de discussió amb cadascun dels tres col·lectius de la comunitat universitària (PAS, PDI i Alumnat). En alguns casos l'anàlisi s'amplia als 25 anys de la UPF.

Per a cadascun dels indicadors analitzats es presenta una fitxa que organitza la informació de la següent manera:

- *Eix*: Eix al qual pertany l'indicador analitzat.
- *Indicador*: Nom de l'indicador analitzat.
- *Descripció*: Descripció de l'indicador o indicadors que inclou la fitxa.
- *Col·lectiu afectat*: Col·lectiu de la comunitat universitària que avalua l'indicador (Alumnat, PDI, PAS).
- *Període*: Any o anys coberts per les dades analitzades.
- *Indicador complementari*: En ocasions s'inclou algun indicador complementari a fi d'interpretar de forma més precisa el fenomen analitzat.
- *Font*: Òrgan que proporciona les dades analitzades.
- *Fita*: Situació desitjable a assolir. Permet avaluar el grau d'assoliment del fenomen analitzat. En el cas dels indicadors quantitius l'avaluació de les fites adopta els criteris de referència següents:

---

<sup>1</sup> González, M. José; Lapuerta, Irene i Quiroga, Àgueda (2007) "Fins on hem arribat?" *L'estructura de gènere a la Universitat Pompeu Fabra*. Barcelona: Consell Social de la UPF. Informe disponible on-line: [http://www.upf.edu/upfigualtat/pdf/informe\\_genere\\_06\\_vf\\_diagnosi.pdf](http://www.upf.edu/upfigualtat/pdf/informe_genere_06_vf_diagnosi.pdf)

**Paritat:** En els eixos sobre la presència dels diferents col·lectius de la comunitat universitària en càrrecs i òrgans de decisió i participació o en figures de prestigi (2, 5 i 6) s'utilitza com a fita la paritat o composició equilibrada, tal com ha estat establert en la legislació. Entenem per composició equilibrada una presència mínima del 40% de cadascun dels dos sexes.

A la resta d'eixos es fa servir com a referència el pes de cada sexe en el col·lectiu, i s'estableix l'equivalència en l'accés a recursos o a posicions determinades. Aquesta equivalència es considera amb una forquilla de 5 punts per sobre o per sota i s'anomena "presència suficient" o "proporció equivalent de cada sexe".

**Segregació horitzontal:** Se centra en la distribució de rols dins una unitat, servei, àrea, etc. Al marge de la distribució en la composició del col·lectiu, es valora com a segregació moderada la presència d'un sexe entre el 60% i el 74% i com una segregació pronunciada la presència d'un sexe del 75% o més. El que s'identifica aquí són dinàmiques socioculturals de gènere que afecten tots dos sexes assignant a cadascun d'ells un determinat tipus de tasques.

**Segregació vertical:** Se centra en la distribució dels càrrecs de major poder i/o prestigi dins un àmbit. Aquest fenomen es qualifica de "moderat" si la presència d'aquest sexe en el nivell més alt no és inferior al 40% i es qualifica de "pronunciat" quan la presència d'aquest sexe és, en la màxima posició jeràrquica, menor del 40%.

En els casos en què la fita no es defineix en termes de comparació entre col·lectius (en aquest cas, homes i dones), s'estableix un llindar mínim de referència.

Finalment, assenyalar que als indicadors sobre igualtat retributiva s'assenyalen com a problemàtiques les bretxes superiors a 5 punts.

- **Resultats:** Descripció de les dades analitzades, en forma de taules i/o explicació detallada de la situació que s'analitza.
- **Avaluació:** Grau d'èxit en relació a la fita. Es poden donar 3 situacions:
  - **Vermell:** Situació insatisfactòria en termes d'igualtat de gènere.
  - **Ambre:** Situació no del tot satisfactòria que requereix certa millora o bé conté elements positius i negatius.
  - **Verd:** Situació satisfactòria en termes d'igualtat de gènere.
- **Observacions:** En alguns casos, s'han especificat condicionants metodològics de l'avaluació (pel que fa al tipus de dades disponibles, per exemple) o altres aspectes rellevants a ser considerats de cara a l'elaboració del nou Pla.

La següent taula presenta el model de fitxa emprada per a l'anàlisi de les accions:

Eix	
Indicador	
Descripció	
Col·lectiu afectat	
Període	
Font	
Fita	
Resultats	
Avaluació	
Observacions	

Per a cadascun dels eixos analitzats, l'apartat final proporciona un resum executiu on se'n destaquen els punts forts i els punts febles.

### **III. Anàlisi dels indicadors**

## 1. Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere

El primer element a tenir en compte per avaluar la situació de la igualtat de gènere a la Universitat és el propi compromís amb la igualtat, que es tradueix, a la pràctica, en un conjunt de normes, estructures i mecanismes orientats a eliminar les desigualtats i discriminacions, ja siguin directes o indirectes, que obstaculitzen el desenvolupament en igualtat d'homes i dones de la comunitat universitària. L'esforç institucional per a la igualtat s'avalua des de la perspectiva de la transversalitat o *mainstreaming* de gènere, definida pel Consell d'Europa (1998) com aquella estratègia segons la qual tots els organismes, a tots els nivells i en totes les fases de les polítiques públiques han d'actuar per eliminar la inèrcia de la desigualtat de gènere. A més, és imprescindible que hi hagi un reconeixement orgànic adequat i que es proporcionin els recursos econòmics i de personal suficients per poder impulsar els canvis en la cultura organitzativa i vèncer les resistències. També és necessària una coordinació institucional dels diversos òrgans i unitats implicats en aquest procés de canvi.

Eix	Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere
Indicador	<b>1.1. Planificació transversal de polítiques d'igualtat</b>

Descripció	S'avalua si existeix una planificació vigent del desplegament de les polítiques d'igualtat a la Universitat
Col·lectiu afectat	PDI, PAS, AL
Període	2008-2014
Font	Memòries institucionals UPF 2009-2014
Fita	Existència d'un Pla d'Igualtat vigent

#### Resultats

El 15 de desembre de 2008 es va aprovar el I Pla d'Igualtat Isabel de Villena. La seva vigència cobria originalment el període 2008-2010, essent prorrogat el 2013 per acord del Consell de Govern. Ha mancat la realització d'un seguiment periòdic per avaluar-ne el seu grau d'implementació així com una major dotació de recursos específics per a desplegar-ne les accions. Com es detalla al document "Avaluació de l'impacte del I Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2008-2015)", la major part de les accions presenten un dèficit important d'execució.

La diagnosi que teniu a les mans ha estat realitzada per UPF Igualtat amb el suport de l'Associació IQ, amb l'objectiu d'establir un sistema d'indicadors que serveixi d'ara endavant per sistematitzar la recollida i l'anàlisi de la informació, i ha estat cofinançada per la Universitat i pel Consell Social de la UPF.

Avaluació:	<b>Vermell</b>
------------	----------------

#### Observacions

No es disposa d'informació sobre el grau de coneixement de la comunitat universitària de l'existència d'aquest I Pla d'Igualtat Isabel de Villena.

Es recomana ampliar la vigència del Pla d'Igualtat a quatre anys, un termini que facilitaria una implementació progressiva així com permetria disposar d'una perspectiva temporal més àmplia a l'hora de realitzar-ne l'avaluació.



Eix	Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere
Indicador	<b>1.2. Lideratge institucional</b>

Descripció	S'avalua si existeix algun òrgan responsable d'impulsar, aprovar i avaluar la implementació de les polítiques de gènere
Col·lectiu afectat	PAS, PDI, AL
Període	2014
Ind. complementari	Unitat de gestió amb entitat administrativa i personals propi
Font	Memòries institucionals UPF 2009-2014; UPF Igualtat
Fita	Existència de lideratge institucional

## Resultats

La Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere va ser creada per Acord del Consell de Govern de 16 de juny del 2009. Es va ubicar inicialment sota el Vicerectorat d'Estudiants. Aquesta Comissió té definides les següents funcions:

- Supervisar el desplegament i l'avaluació de l'impacte del Pla d'Igualtat Isabel de Villena.
- Promoure les activitats de docència i de recerca en temes de gènere i d'igualtat d'oportunitats que es desenvolupin a la UPF i donar-hi suport.
- Promoure les activitats de visibilització i de sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes adreçades als estudiants, al personal docent i investigador (PDI) i al personal d'administració i serveis (PAS) de la UPF.
- Proposar al Consell de Govern i a d'altres òrgans de govern de la UPF noves mesures destinades a promoure la igualtat entre dones i homes a la Universitat.

La Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere està formada per un/a representant del PDI de cada Departament, un/a representant del PAS, dos representants d'estudiants i un/a representant del Consell Social. Cal esmentar que ha tingut lloc una elevada rotació de les persones integrants de la Comissió, fet que ha dificultat el desenvolupament de les funcions que el Pla va assignar a aquesta Comissió.

L'estructura d'Igualtat es va complementar amb el nomenament d'una PAS com agent d'igualtat. El servei on s'adscribia aquesta persona va passar a desenvolupar les funcions d'Unitat d'Igualtat. Del 2009 al 2012 aquestes funcions van recaure en la Unitat de Suport a Programes Especials i des d'aleshores en la UCPI (Unitat de Comunicació i Projecció Institucional). Comptar amb una Unitat d'Igualtat o l'assignació de les funcions d'Unitat d'Igualtat a una altra unitat de la Universitat és un mandat de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Amb el nou equip rectoral escollit el 2013, les tasques d'igualtat van ser assumides pel Vicerectorat de Responsabilitat Social i Promoció, de nova creació. L'estructura d'Igualtat a la UPF, va més enllà de la Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere, i actualment, és la següent:

- Vicerectora de Responsabilitat Social i Promoció – Mònica Figueras Maz
- Delegada del Rector per a les polítiques d'igualtat de gènere – Tània Verge Mestre
- Agent d'Igualtat – Núria Riera Vilches
- Unitat d'Igualtat. Àmbit de Responsabilitat Social de la Unitat de Comunicació i Projecció Institucionals.

Des del curs 2013-2014, s'acull també un/a estudiant en pràctiques (120 hores).

Malgrat els avenços realitzats, la institucionalització de l'estructura responsable de les polítiques d'igualtat a la Universitat presenta possibilitats de millora. Així, algunes accions a emprendre podrien ser:

- Dotar la Unitat d'Igualtat d'entitat administrativa pròpia dins l'organigrama de la Universitat, amb recursos humans i econòmics suficients, i amb infraestructura adequada en algun dels campus principals de la UPF per aconseguir més visibilitat entre la comunitat universitària, especialment tenint en compte que l'agent d'igualtat és la receptora de les denúncies per violència masclista que afecten el col·lectiu d'estudiants.
- Incrementar la formació específica en matèria d'igualtat per al personal de la Unitat d'Igualtat, en sintonia amb l'article 9 de la Llei 17/2015, "Les administracions públiques han d'incorporar progressivament professionals d'igualtat de gènere amb la qualificació exigida d'acord amb la regulació a què fa referència l'apartat 1, per implantar les mesures d'igualtat en les tasques de l'Administració".
- Consolidar un model trimestral de reunions de la Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere, en sintonia amb les pautes seguides des del 2014, i replantejar el seu funcionament i funcions.

Avaluació:

**Ambre**

Observacions

Caldria analitzar quin és el grau de coneixement d'UPF Igualtat per part de la comunitat universitària.

Eix	Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere
Indicador	<b>1.3. Partida econòmica específica</b>

Descripció	S'avalua si existeix un pressupost propi suficient per a l'impuls de la transversalitat i la realització d'activitats pròpies
Col·lectiu afectat	AL, PDI, PAS
Període	2009-2014
Font	UPF Igualtat
Fita	Pressupost suficient per dur a terme l'activitat pròpia d'una Unitat d'Igualtat

#### Resultats

UPF Igualtat no ha comptat amb un pressupost propi en tot el període sota estudi sinó que es tracta d'una partida dins el pressupost de la Unitat de Comunicació i Projecció Institucionals (UCPI), el servei que fins a data d'avui té assumides les funcions d'Unitat d'Igualtat. Sovint el pressupost assignat per la UPF a l'àrea d'igualtat ha estat insuficient i s'han cercat vies de finançament complementàries al pressupost assignat, mitjançant convenis amb institucions (Institut Català de les Dones, per a la convocatòria d'un premi al millor TFG en estudis de gènere) i empreses (CLECE, import condicionat a la realització d'activitats en l'àmbit de la sensibilització contra la violència de gènere). També s'ha comptat amb el suport econòmic del Consell Social.

Avaluació:	<b>Vermell</b>
------------	----------------

#### Observacions

UPF Igualtat hauria de tenir un pressupost propi per poder desenvolupar les funcions que li encarregui el proper pla d'igualtat de la Universitat.

Eix	Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere
Indicador	<b>1.4. Institucionalització de la transversalitat de gènere a l'organigrama universitari</b>

Descripció	Ubicació dins l'organigrama dels òrgans decisoris i de gestió dedicats a la promoció de la igualtat
Col·lectiu afectat	AL, PDI, PAS
Període	2014
Font	UPF Igualtat
Fita	Existència d'una arquitectura institucional que garanteixi que la igualtat és un criteri present en l'ordenació de tots els àmbits de la vida universitària

#### Resultats

En aquests moments la transversalitat de gènere en l'ordenació dels diferents àmbits de la vida universitària encara està poc institucionalitzada. Caldria definir mecanismes de coordinació específics de l'estructura d'igualtat amb els òrgans de govern de la Universitat per facilitar la implementació efectiva de les polítiques d'igualtat.

Avaluació:

**Vermell**

#### Observacions:

Caldria valorar en quins àmbits la Delegada del Rector per a les Polítiques d'Igualtat de Gènere i/o l'agent d'igualtat podrien participar o assessorar la presa de decisions o la gestió de la Universitat.

Eix	Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere
Indicador	<b>1.5. Institucionalització de l'atenció a la comunitat universitària en matèria d'igualtat</b>

Descripció	Realització d'atenció a la comunitat universitària per part de la Unitat d'Igualtat de la UPF
Col·lectiu afectat	AL
Període	2014
Font	UPF Igualtat
Fita	Existència d'aquestes funcions clarament definides i institucionalitzades

#### Resultats

La unitat que realitza les funcions d'Unitat d'Igualtat compta encara amb escassos recursos materials i de personal per atendre les demandes de les més de 14.000 persones que formen part de la comunitat universitària. Per tal de poder prestar en millors condicions aquest servei, caldria comptar amb unes condicions clarament establertes (en horari d'atenció, en un espai físic adequat, o en funcions delimitades). Per exemple, UPF Igualtat no disposa de despatx propi a cap dels tres campus de la Universitat; es troba ubicada a la Plaça de la Mercè, a l'edifici del Rectorat.

La necessitat de disposar de recursos adequats és fa més imprescindible un cop aprovat (el maig de 2015) el protocol contra la violència masclista que afecti el col·lectiu d'estudiants, donat que l'agent d'igualtat és la receptora inicial de les denúncies.

Avaluació:

**Ambre**

Observacions:

Caldria que la Unitat d'Igualtat es trobés físicament ubicada en un dels campus principals de la Universitat per tenir una major proximitat a la comunitat universitària.

Eix	Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere
Indicador	<b>1.6. Difusió d'informació sobre les polítiques d'igualtat</b>

Descripció	Existència de mecanismes de difusió de les polítiques d'igualtat
Col·lectiu afectat	PDI, PAS, AL
Període	2014
Font	UPF Igualtat
Fita	Existència d'aquests mecanismes de difusió

### Resultats

La UPF disposa de la web UPF Igualtat on es troba la informació sobre la composició d'UPF Igualtat, el Pla d'Igualtat vigent (Isabel de Villena), els grups de recerca a la UPF que treballen temes d'igualtat, les assignatures que s'imparteixen a la Universitat sobre aquesta matèria i les activitats i notícies vinculades. Més recentment, s'ha afegit un apartat contra la violència de gènere arran de l'aprovació del protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra la violència masclista que afecti estudiants de la UPF.

A més, UPF Igualtat disposa d'un perfil a Twitter "@UPFIgualtat", d'un canal propi al Canal UPF (pantalles de TV als campus) i d'un apartat també propi per afegir avisos dins el Campus Global (intranet de la UPF). D'altra banda, UPF Igualtat pot fer difusió mitjançant els canals institucionals com el perfil de Facebook de la UPF, els butlletins electrònics Breus UPF o Fuà, o l'Agenda Institucional.

En el cas de les activitats realitzades a la UPF, i si el pla de comunicació ho preveu, també s'utilitzen cartells en suport paper, banderoles, etc. com a canal de difusió als campus.

Avaluació:	<b>Verd</b>
------------	-------------

### Observacions:

Caldria incloure els documents d'avaluació del I Pla d'Igualtat i el present informe diagnòstic al web d'UPF Igualtat.

Caldria afegir al web UPF Igualtat un llistat d'associacions d'estudiants UPF vinculades a temes de gènere i seguir-les via Twitter i Facebook per conèixer i difondre les activitats que fan.

Eix	Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere
Indicador	<b>1.7. Mecanisme sistemàtic de recollida d'informació</b>

Descripció	Existència d'un sistema de recollida d'informació per a la sistematització d'indicadors d'avaluació de la situació a la Universitat pel que fa a la igualtat.
Col·lectiu afectat	PDI, PAS, AL
Període	2014
Font	UPF Igualtat
Fita	Existència d'aquest sistema o protocol de recollida d'informació

#### Resultats

Des del curs 2009-2010 es van incloure en la publicació electrònica "La UPF en Xifres" diverses dades estadístiques desglossades per gènere. El fet d'oferir estadístiques mostrant les diferències entre sexes és rellevant de cara a identificar possibles problemes i poder plantejar-hi solucions. En el cas de PDI i PSR, és possible consultar aquestes dades segons el departament; en el cas del PAS segons la unitat funcional, i en el cas dels estudiants, segons la titulació.

La major part de les dades de la comunitat universitària s'ofereixen desagregades per sexe. No obstant s'observen algunes excepcions destacades, com per exemple, en matèria de recerca (IPs, equips de recerca, coordinadors de grups de recerca), de rendiment acadèmic, de presència de dones i homes en els òrgans de govern de la Universitat, etc.

Comptar amb aquesta publicació no implica però que el sistema de recollida d'indicadors de la Universitat inclogui la perspectiva de gènere, tal com es discuteix en l'avaluació de l'acció 2.4.

Un àmbit de millora el trobem en el percentatge baix de dades desagregades per gènere que es recullen des de les facultats i departaments (en relació als seus processos i activitats). Un factor determinant en aquest cas és la manca de directrius clares que ho indiquin.

Malgrat aquesta mancança, cal assenyalar l'excel·lent disposició de les diferents unitats i serveis de la Universitat a l'hora de facilitar les dades de la present anàlisi.

Avaluació:

**Vermell**

Observacions:

Cal proporcionar una directriu explícita de recollida de dades desagregades per gènere per part de totes les unitats i serveis i elaborar un pla de recollida sistemàtica d'aquestes dades així com identificar la unitat que es farà responsable de la seva recollida.

## Valoració global de l'Eix 1

La institucionalització de les polítiques d'igualtat entre homes i dones a la UPF té encara molt camí per recórrer. Cal establir els instruments i recursos adequats per tal que l'execució de les accions en matèria de polítiques d'igualtat sigui efectiva.

La creació el 2013 del Vicerectorat de Responsabilitat Social ha comportat un impuls destacable a les polítiques d'igualtat, amb una planificació estratègica específica, l'assignació de més personal (incloent el nomenament d'una Delegada per a les Polítiques d'Igualtat i una agent d'igualtat amb dedicació específica) i un increment dels recursos econòmics destinats a aquest àmbit. No obstant, caldria redreçar diverses mancances importants, com ara la definició orgànica de la Unitat d'Igualtat, el volum de recursos de què disposa aquesta unitat, l'avançament en l'aplicació efectiva del principi de transversalitat i l'establiment d'unes directrius concretes per a la recollida sistemàtica de dades desagregades per sexe per part del conjunt d'unitats i serveis de la Universitat. També resulta imprescindible que UPF Igualtat disposi d'un espai físic en un dels campus que permeti realitzar la necessària funció d'atenció a les persones de la comunitat universitària, en especial de l'alumnat.

### Punts forts

- S'ha enfortit el lideratge institucional en les polítiques d'igualtat.
- Existeix una Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere.
- Existeix una bona disposició de col·laboració per part del personal de la Universitat.
- A la web, la secció "La UPF en xifres" ofereix dades estadístiques d'interès general sobre els diferents col·lectius que formen la comunitat universitària desagregades per sexe.

### Punts febles

- El Pla d'igualtat s'ha avaluat cinc anys després d'esgotar la seva vigència original.
- No existeix una unitat d'igualtat amb personal propi i pressupost suficient.
- Manquen mecanismes efectius per garantir la transversalitat de gènere en el conjunt de la institució.
- La manca d'un espai físic en un dels campus dificulta l'atenció a la comunitat universitària en matèria d'igualtat.
- No es realitza de forma sistemàtica la recollida d'informació desagregada per sexe per a l'avaluació de la situació de la igualtat de gènere a la Universitat.



## **2. Sensibilització sobre la igualtat de gènere**

En aquest eix s'analitza el grau de promoció que fa la Universitat de valors favorables a la igualtat, concretament mitjançant accions específiques de sensibilització així com en el desenvolupament regular de les polítiques universitàries. S'organitza en dos sub-eixos: (i) la sensibilització de gènere de la comunitat universitària, i (ii) el reconeixement de les dones i de la igualtat de gènere. El primer sub-eix proposa indicadors per identificar les accions de sensibilització en matèria de gènere dirigides a tota la comunitat universitària. També la formació en perspectiva de gènere per als i les docents, ja que aquesta competència resulta bàsica per promoure una ciència lliure de biaixos androcèntrics i constitueix un element fonamental per a la qualitat científica. El segon sub-eix se centra en el grau de visibilitat de les dones en els premis i honors atorgats per la Universitat. Aquest reconeixement de les dones genera models acadèmics o d'expertesa tant per als estudiants com per a les estudiants, que s'hi poden identificar tot conformant un imaginari simbòlic on les fites acadèmiques i l'excel·lència en el camp del coneixement estan a l'abast tant dels homes com de les dones. Es promou així una cultura de la diversitat.

Eix	Nivell de sensibilització sobre igualtat de gènere
Sub-eix	Sensibilització de gènere de la comunitat universitària
Indicador	<b>2.1.1. Activitats de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere</b>

Descripció	Nombre d'iniciatives de sensibilització sobre la igualtat de gènere i visibilitat de les dones.
Col·lectiu afectat	Comunitat Universitària
Període	Del curs 2008-2009 al curs 2013-2014
Font	Memòries institucionals UPF 2009-2014; UPF Igualtat
Fita	Número suficient d'activitats, augment progressiu de les mateixes i implicació dels diferents actors

## Resultats

Des d'UPF Igualtat, s'han dut a terme en aquest període (en els diferents cursos acadèmics entre el 2008-2009 i el 2013-2014) un nombre irregular d'activitats – entre 1 i 5 al llarg de l'any–, principalment concentrades en les dates del 8 de març i el 25 de novembre. La major part d'aquestes activitats van adoptar la forma de conferències o exposicions.

L'any que més se'n van realitzar va ser el 2013-2014, en línia amb el nou impuls a les polítiques d'igualtat. Des d'aleshores, s'han programat activitats al llarg de tot el curs i s'ha adoptat el format de taller o seminari participatiu en la majoria d'elles. Tot i que les activitats es concentren majoritàriament al voltant del 8M i del 25N, no es desenvolupen en un sol dia sinó al llarg de tota una setmana, institucionalitzant així dues Setmanes de la Igualtat a l'any, amb activitats tant dirigides als tres col·lectius de la comunitat universitària com específiques per a cadascun dels tres col·lectius. Cal destacar que, degut als escassos recursos econòmics d'UPF Igualtat, s'han pogut realitzar menys activitats de les desitjades i en la gran majoria de casos no s'ha pogut remunerar les persones ponents convidades.

Part d'aquestes activitats s'han incorporat al Programa d'Activitats de Compromís Social (PACS) de la UPF. D'aquesta manera, els i les estudiants poden tenir reconeixement de crèdits al fer les activitats.

De les vuit facultats de la UPF, en el període sota anàlisi, només dues facultats han realitzat accions específiques. D'una banda, la Facultat de Dret, la qual, en el marc de la sessió de presentació del Grau en Relacions Laborals, explica la importància de la sortida professional d'agent d'igualtat. D'altra banda, la Facultat de TIC va organitzar el passat 29 de novembre del 2015 una "Hackaton" adreçada a noies de 7 a 17 anys en què les assistents podien interactuar amb la tecnologia, la ciència i la innovació. L'objectiu de la trobada era precisament fomentar l'interès entre el col·lectiu jove femení per les TIC i trencar amb els estereotips que allunyen les noies de l'àmbit científic i tecnològic. També es buscava que pares i mares prenguessin consciència que les carreres tècniques eren una opció més a tenir en compte i que calia donar suport a les seves filles en cas que optessin per una d'aquestes disciplines. L'èxit de la trobada n'ha fet plantejar la reedició. Aquestes accions són especialment rellevants en les facultats on s'observa un fort desequilibri de gènere entre el seu estudiants, com són les Enginyeries (molt masculinitzades) o Traducció (molt feminitzada).

Finalment, entre el 2009 i el 2012 el Grup de Recerca en Polítiques Transversals de Gènere (actualment extingit i substituït pel Centre d'Estudis de Gènere) va

organitzar un dels cursos d'estiu oferts per la Universitat. Cada curs va centrar-se en diferents aspectes relacionats amb la igualtat de gènere.

<b>Accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere a la UPF</b>			
<b>Curs</b>	<b>Títol de les accions</b>	<b>Ens organitzador</b>	<b>Públic destinatari</b>
2008-2009	Conf "El rol de la dona a la Universitat. El gènere als plans d'estudis"	Fac. de Dret i associacions estudiantils	Comunitat Universitària
2008-2009	Explicació de l'Agent d'Igualtat (Confs. intro a RRL/sortides de RRL)	Fac.de Dret	Batxillerat/ Alumnat 4rt
Total 2008-2009: 2 accions			
2009-2010	Exposició de pintures "Trencant el silenci"	CPPI	Comunitat universitària
2009-2010	Violència envers les dones a l'àmbit laboral	Fac de Dret	Comunitat universitària
2009-2010	Projecció "La teta asustada" .	CPPI	Comunitat universitària
2009-2010	Conferència "Absència i presència de les dones en l'àmbit científic"	CPPI	Comunitat universitària
2009-2010	Exposició "Afganistan vol viure"	CPPI	Comunitat universitària
2009-2010	Explicació de l'Agent d'Igualtat (Confs. intro a RRL/sortides de RRL)	CPPI	Batxillerat/ Alumnat 4rt
Total 2009-2010: 6 accions			
2010-2011	Videoconferència "La dona a l'administració de Justícia",	CPPI	Comunitat universitària
2010-2011	Concurs "Reflexió i Acció de la Igualtat de Gènere" En dius la teva?"	CPPI	Alumnat
2010-2011	Conferència "La revolució en femení"	CPPI	Comunitat universitària
2010-2011	Conferència: Casos freqüents sobre assetjament i violència de gènere	Fac. de Dret	Comunitat universitària
2010-2011	Sessió de Jazz amb les "Dones Jazz Trio"	CPPI	Comunitat universitària
Total 2010-2011: 5 accions			
2011-2012	Distribució d'una polsera del Dia Internacional contra la VG	CPPI	Comunitat universitària
2011-2012	Exposició "Estructura de gènere a la UPF"	CPPI	Comunitat universitària
2011-2012	Exposició "Dones en lluita per un altre món possible"	CPPI	Comunitat universitària
2011-2012	Conferència Moviments feministes	CPPI	Comunitat universitària
2011-2012	Campanya DIGUES LA TEVA!	CPPI	Alumnat
2011-2012	Curs d'estiu "La situació de la dona davant la crisi econòmica"	Fac. de Dret	Alumnat
2011-2012	Taula rodona "Diguem no a la violència contra les dones!",	CPPI	Comunitat universitària
2011-2012	Explicació de l'Agent d'Igualtat (Confs. intro a RRL/sortides de RRL)	Fac.de Dret	Batxillerat/ Alumnat 4rt
Total 2011-2012: 8 accions			

<b>Accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere a la UPF (cont)</b>			
2012-2013	Jornades de Visions de Llatinoamèrica	CPPI	Comunitat universitària
2012-2013	Vídeo "Dona i igualtat. Què en penses?".	CPPI	Comunitat universitària
2012-2013	Explicació de l'Agent d'Igualtat (Conf. intro a RRLL/sortides de RRLL)	Fac.de Dret	Batxillerat/ Alumnat 4rt
Total 2012-2013: 3 accions			
2013-2014	Taula rodona entorn la reforma de la llei de l'avortament	UPF Igualtat	Comunitat universitària
2013-2014	Campanya divulgativa "I a tu, t'és igual?"	UPF Igualtat	Comunitat universitària
2013-2014	Debat "Efectes mèdics dels avortaments legals i il·legals"	Entitats estudiantils	Comunitat universitària
2013-2014	Debat "Visió sociopolítica i legal dels avortaments il·legals"	Entitats estudiantils	Comunitat universitària
2013-2014	Cinefòrum "Tu, com ho veus?"	UPF Igualtat	Comunitat universitària
2013-2014	Taller sobre micromasclismes	UPF Igualtat	Comunitat universitària
2013-2014	Monòleg teatral l'Esclusa	UPF Igualtat	Comunitat universitària
2013-2014	Seminari feminista	UPF Igualtat	Comunitat universitària
2013-2013	Cicle de cinefòrum	UPF Igualtat	Comunitat universitària
2013-2014	Presentació del llibre <i>Protagonistes de la història: les dones del 1714</i>	UPF Igualtat	Comunitat universitària
2013-2014	Taula rodona "Dones conselleres a les empreses: on són?"	UPF Igualtat	Comunitat universitària
2013-2014	Homenatge a les professores republicanes.	Fac.de Dret	Comunitat universitària
2013-2014	Cinefòrum Elisa K	UPF Igualtat	Comunitat universitària
2013-2014	Explicació de l'Agent d'Igualtat (Conf. intro a RRLL/sortides de RRLL)	Fac.de Dret	Batxillerat/ Alumnat 4rt
Total 2013-2014: 14 accions			
<b>Total del període: 38 accions</b>			

Avaluació:

**Ambre**

Observacions

Vegeu annex amb les activitats realitzades per UPF Igualtat. També poden consultar-se a:

<https://www.upf.edu/upfigualtat/activitats/>

Cal destacar que, malgrat els esforços de difusió realitzats des de UPF Igualtat (via web, Twitter, Canal UPF, cartelleria impresa), la participació en les activitats ha estat relativament baixa, especialment entre el PAS i el PDI.

Les activitats s'han concentrat majoritàriament als Campus de la Ciutadella i del Poblenou, resultant necessari ampliar el volum d'activitats realitzades al Campus del Mar.

Eix	Nivell de sensibilització sobre igualtat de gènere
Sub-eix	Sensibilització de gènere a la comunitat universitària
Indicador	<b>2.1.2. Formació per a PDI sobre perspectiva de gènere</b>

Descripció	Nombre de cursos realitzats sobre perspectiva de gènere
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2009-2015
Ind. complementari	Nombre d'assistents als cursos
Font	CQUID
Fita	Formació suficient, increment de la mateixa, formació en diverses disciplines i assistència elevada als cursos

### Resultats

Entre el curs 2009-2010 i el curs 2013-2014 es van dur a terme 2 sessions sobre perspectiva de gènere a la docència dins el pla de formació per al professorat desenvolupat pel CQUID (actual CLIK). Durant el curs 2014-2015 se'n van dur a terme 4. A excepció del curs realitzat el 2009-2010, la resta han estat promoguts per UPF Igualtat. Destaca la incorporació d'un mòdul sobre perspectiva de gènere en el programa de formació del professorat novell (FIDU) ja que possibilita així l'adquisició d'una competència bàsica en l'estadi inicial de la carrera acadèmica. També és destacable la realització d'un curs específic adreçat al professorat de Ciències Polítiques com a continuació d'un projecte PLAQUID desenvolupat des de la Facultat de Ciències Polítiques i Socials.

### VEGEU TAULA (A)

Curs	Núm cursos	Núm hores
2009-2010	1	12
2010-2011	0	0
2011-2012	0	0
2012-2013	1	2
2013-2014	0	0
A partir de 2014-2015	4	7,5

Els cursos realitzats en el període sota avaluació són:

- Comunicació oral amb perspectives de gènere (2009-2010)
- Incorporant la perspectiva de gènere a la docència: Taula rodona (2012-2013)
- La introducció de la perspectiva de gènere a la docència. Programa FIDU (2014-2015)
- Experiències UPF: Perspectiva de gènere aplicada a les assignatures de metodologia/estadística (2014-2015)

- Perspectiva de gènere aplicada a la docència en el Grau en Ciències Polítiques (2014-2015)
- Violència de gènere: Dimensió social i prevenció des de l'acció docent a la Universitat (2014-2015)

La major part del PDI que assisteix als cursos de formació són dones (56%), com s'analitza a l'indicador 7.1.5, percentatge que augmenta més encara en les activitats formatives amb continguts de gènere, com s'indica en la següent taula. En total, de les més de 1.500 persones que formen part del PDI, només 99 han participat en formacions específiques en matèria de gènere. Gairebé el 80% de les persones assistents a aquests cursos són dones, fet que suggereix que la igualtat de gènere és una preocupació principalment de les dones. Cal treballar, doncs, per ampliar l'oferta formativa en aquesta matèria i augmentar el nombre de participants, especialment entre els homes.

VEGEU TAULA (B)

<b>Assistents als cursos per a PDI amb perspectiva de gènere</b>					
<b>Curs</b>	<b>Total</b>	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
		<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
2009-2010	8	8	100%	0	0%
2012-2013	34	29	85%	5	15%
2014-2015	57	39	68%	18	32%
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>76</b>	<b>77%</b>	<b>23</b>	<b>23%</b>

Avaluació:

**Ambre**

Observacions

La perspectiva de gènere s'hauria d'incloure dins el programa anual de formació i caldria programar cursos específics sobre la seva introducció en les diferents disciplines que s'ofereixen a la UPF.

Eix	Nivell de sensibilització sobre igualtat de gènere
Sub-eix	Sensibilització de gènere a la comunitat universitària
Indicador	<b>2.1.3. Formació per a PAS sobre perspectiva de gènere</b>

Descripció	Nombre de cursos realitzats sobre perspectiva de gènere
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2009-2015
Ind. Complementari	Nombre d'assistents als cursos
Font	Servei de Desenvolupament i Recursos Humans
Fita	Formació suficient, increment de la mateixa, formació en diverses disciplines i assistència elevada als cursos

#### Resultats

Del 2009 al 2013 no es va fer cap formació al PAS sobre perspectiva de gènere. El curs 2014-2015 es va realitzar un curs a caps de servei relacionat amb la detecció de la violència de gènere. Aquest curs va ser programat per UPF Igualtat en el marc de la Setmana de la Igualtat al voltant del 25 de novembre, Dia Internacional contra la Violència de Gènere.

Avaluació:	<b>Vermell</b>
------------	----------------

#### Observacions

La perspectiva de gènere s'hauria d'incloure dins el programa anual de formació del PAS i caldria programar cursos específics sobre la seva introducció en els diferents àmbits competencials que existeixen a la UPF. Aquesta és una demanda dels participants del grup de discussió amb PAS realitzat en el marc d'aquesta diagnosi.

Eix	Nivell de sensibilització sobre igualtat de gènere
Sub-eix	Sensibilització de gènere a la comunitat universitària
Indicador	<b>2.1.4. Activitats organitzades pel col·lectiu d'estudiants relacionades amb la igualtat de gènere</b>

Descripció	Nombre d'activitats realitzades sobre igualtat de gènere
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	2009-2015
Ind. Complementari	Existència d'associacions d'estudiants compromeses amb la igualtat de gènere
Font	UPF Igualtat
Fita	Nombre d'activitats suficients

#### Resultats

No es disposa de dades sobre aquest indicador anteriors al 2013. Cal destacar que tant en els darrers dos cursos acadèmics com en l'actual s'ha observat un increment en el volum d'activitats organitzades pel col·lectiu d'estudiants en l'àmbit de la sensibilització sobre la igualtat de gènere. Aquestes han estat organitzades, en general, al voltant del 8 de març i del 25 de novembre, tant al Campus del Poblenou com al de la Ciutadella.

Algunes d'aquestes activitats han adoptat la forma de conferència en matèries com l'avortament, la identitat de gènere, la coeducació o la conciliació de la vida laboral i familiar. Altres activitats han adoptat la forma de tallers (sobre pressió estètica o micromasclismes). També s'han fet actes reivindicatius com dibuixar el símbol feminista al pati de Jaume I o col·locar uns cartells amb noms de dones en els edificis del Campus de la Ciutadella.

UPF Igualtat ha contribuït en aquests darrers dos anys a difondre les activitats organitzades pel col·lectiu d'estudiants i a posar l'alumnat que ho sol·licitava en contacte amb ponents de dins o de fora de la Universitat.

Així mateix, en els darrers anys s'han creat noves associacions o grups d'estudiants que tenen com a objectiu treballar per la igualtat de gènere. A la ja existent Comissió Antipatriarcal del SEPC, s'hi ha sumat el Grup de Dones, Lesbianes i Trans i el Grup d'Homes Feministes, ambdós en format d'assemblea, el grup Gender Queer (actiu en els cursos 2013-2014 i 2014-2015), l'associació UPFeMale i Muses amb Traça.

Els anys 2014 i 2015, en el marc del 25 de novembre (Dia Internacional contra la Violència de Gènere), es va organitzar l'activitat més participativa, conjuntament amb els estudiants de l'assignatura "Organització d'esdeveniments" del Grau en Publicitat i Relacions Públiques. Aquesta activitat va consistir en l'organització d'una campanya d'informació i sensibilització i en una performance o acte interactiu amb el públic al pati del Campus del Poblenou.

Avaluació: **Verd**

Observacions



Seguir treballant per coordinar i co-organitzar activitats amb estudiants als tres campus.

Eix	Nivell de sensibilització sobre igualtat de gènere
Sub-eix	Sensibilització de gènere a la comunitat universitària
Indicador	<b>2.1.5. Dinàmiques de gènere en els espais de participació estudiantil</b>

Descripció	Biaixos de gènere observats en els espais de participació estudiantil
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	2010-2011 a 2014-2015
Font	Grup de discussió amb estudiants (05/11/2015)
Fita	Absència de biaixos de gènere

#### Resultats

Els i les participants en el grup de discussió amb estudiants van assenyalar les següents dinàmiques de gènere en la participació dins les associacions d'estudiants i les assemblees de facultat o campus:

- Reproducció de rols patriarcals dins les assemblees i associacions en la distribució de tasques.
- Els homes adopten un rol més protagonista en les assemblees i associacions, tant pel que fa a l'assumpció de càrrecs com en l'adopció d'iniciatives.
- Major participació dels homes que de les dones en els debats, més seguretat, més iniciativa.
- Els homes fan més ús de l'espai públic.
- Les dones que sí que tenen un rol prominent és perquè han adoptat actituds masculines.

Algunes associacions han començat processos reflexius per avaluar aquestes dinàmiques així com per establir com actuar internament davant conductes sexistes. S'ha prestat assessorament i suport a diverses associacions en el marc d'aquests processos reflexius i d'autoregulació.

UPF Igualtat i el SACU han col·laborat en el disseny i realització d'un mòdul sobre "Com assegurar una participació inclusiva" en el marc de l'Aula de Participació. Es recomana reeditar-lo en els pròxims cursos acadèmics i fer-ne una major difusió per arribar a més estudiants.

Avaluació:

**Vermell**

#### Observacions

Cal seguir treballant amb el Consell d'Estudiants i les associacions per estudiar aquest fenomen i proporcionar-los recursos per combatre els estereotips i rols de gènere en els espais de participació estudiantil.

Eix	Nivell de sensibilització sobre igualtat de gènere
Sub-eix	Reconeixement de les dones i la igualtat de gènere
Indicador	<b>2.2.1. Doctors Honoris Causa i Guardó d'Honor</b>

Descripció	Percentatge de dones reconegudes Doctores Honoris Causa i receptores del Guardó d'Honor per la UPF
Col·lectiu afectat	Alumnat, PAS i PDI
Període	Del curs 1999-2000 al curs 2012-2013
Font	Web UPF
Fita	Presència equilibrada d'homes i dones entre els guardonats/des

#### Resultats

Doctor Honoris Causa és la màxima distinció que atribueix la Universitat i s'atorga en reconeixement a una trajectòria científica, universitària o a uns valors que s'identifiquen amb la institució. D'entre les 13 persones que han estat Doctores Honoris Causa al llarg de la història de la UPF (fins al juny de 2014), només hi ha hagut una dona (Michelle Bachelet). Això representa el 7,7% del total.

El Guardó d'Honor és la màxima distinció honorífica de la UPF. Es concedeix per acord del Consell de Govern a aquelles persones o institucions que destaquen per la seva col·laboració especial amb la Universitat en els àmbits de l'ensenyament, la investigació científica, l'art o la cultura. S'ha atorgat aquesta distinció a 8 persones al llarg del període analitzat, d'aquestes, només 2 eren dones (Mercè Sala i Schnorkowski i M. Rosa Virós i Galtier). Això suposa que només el 25% dels guardons han reconegut dones.

Avaluació

**Vermell**

#### Observacions:

El desequilibri en l'atorgament de premis i reconeixements fa necessari reflexionar sobre si els perfils professionals més premiats presenten un biaix de gènere. Cal una aposta més decidida per visibilitzar les dones i el reconeixement de les seves contribucions, per tal de proporcionar uns models de referència diversos i que reflecteixin millor el conjunt de la població.

Eix	Nivell de sensibilització sobre igualtat de gènere
Sub-eix	Reconeixement de les dones i la igualtat de gènere
Indicador	<b>2.2.2. Ponents de les lliçons inaugurals i actes de graduació</b>

Descripció	Percentatge de dones i homes ponents de les lliçons inaugurals a la UPF i a les facultats, així com als actes de graduació
Col·lectiu afectat	Alumnat, PAS i PDI
Període	De 1990-1991 a 2014-2015
Indicador complementari	Percentatge de dones i homes autors/es dels cartells de les lliçons inaugurals de la UPF Nombre de les lliçons inaugurals i actes de graduació amb temàtica específica de gènere per facultats i UPF
Font	Facultats i web UPF
Fita	Presència equilibrada per sexe de ponents de lliçons inaugurals i actes de graduació, presència equilibrada per sexe en l'autoria dels cartells, existència de lliçons inaugurals amb temàtica específica de gènere

## Resultats

La participació de les dones en les lliçons inaugurals de curs de la UPF ha estat força baixa. Només a la Facultat de Traducció i Interpretació s'aconsegueix la paritat entre els sexes pel que fa a les persones ponents de les lliçons inaugurals. La Facultat de Ciències Econòmiques i Empresarials i l'Escola Superior Politècnica no han comptat mai amb una dona per a la lliçó inaugural. Al llarg de tota la història de la UPF, la conferència inaugural de curs només l'ha impartida una dona en 3 casos, un 11% del total de cursos acadèmics.

Ponents de les lliçons inaugurals				
	Dones		Homes	
	Núm.	%	Núm.	%
Escola Superior Politècnica	0	0	7	100
Facultat de Ciències Polítiques i Socials	1	10	9	90
Facultat de Comunicació	5	25	15	75
Facultat de Dret	2	33,3	4	66,7
Facultat de Ciències Econòmiques i Empresarials	0	0	7	100
Facultat d'Humanitats	2	16,7	10	83,3
Facultat de Traducció i Interpretació	3	42,9	4	57,1
Universitat Pompeu Fabra	3	11,1	24	88,9

Pel que fa a l'autoria dels cartells de les lliçons inaugurals de la UPF, dels 24 cartells que s'han elaborat, només en 4 casos l'autoria correspon a una dona, el que suposa un 16,7% del total.

D'altra banda, només una de les lliçons inaugurals, tant a les diverses facultats com a nivell de la UPF, ha tingut una temàtica específica de gènere. Es tracta de la lliçó inaugural pel curs 2010-2011 del Grau de Publicitat i Relacions Públiques de la Facultat de Comunicació, amb el títol "La comunicació en femení", a càrrec de Gemma Cernuda.

Pel que fa a les lliçons dels actes de graduació, cal assenyalar que el nombre d'actes de graduació no es correspon amb el nombre de facultats de la UPF. Les sessions es divideixen segons el volum d'estudiants inscrits, donant-se sessions compartides entre estudis de diferents facultats. Un cop proposades, les persones ponents decideixen el tema a tractar lliurement. Dels títols es dedueix que cap de les lliçons ha tractat específicament temes de gènere. El còmput agregat entre els anys 2009 i 2015 dona com a resultat un percentatge molt proper a la paritat, amb un 38,9% de dones i un 61,1% d'homes.

	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
<b>2009</b>	1	25,0%	3	75%
<b>2010</b>	3	60,0%	2	40%
<b>2011</b>	1	20,0%	4	80,0%
<b>2012</b>	0	0%	5	100%
<b>2013</b>	0	0%	5	100%
<b>2014</b>	3	50,0%	3	50,0%
<b>2015</b>	6	100%	0	0%
<b>Total</b>	14	38,9%	22	61,1%

Avaluació

**Vermell**

Observacions

Es disposa d'informació de més o menys cursos segons les dades proporcionades per les pròpies facultats. No es disposa de dades de la Facultat de Ciències Experimentals i de la Salut.

Eix	Nivell de sensibilització sobre igualtat de gènere
Sub-eix	Reconeixement de les dones i la igualtat de gènere
Indicador	<b>2.2.3. Premis del Consell Social</b>

Descripció	Percentatge de dones que han guanyat els Premis del Consell Social i percentatge de treballs premiats amb perspectiva de gènere
Col·lectiu afectat	Comunitat universitària
Període	2008-2015
Indicador complementari	Percentatge de dones guanyadores dels premis del Consell Social i percentatge de projectes amb temàtica de gènere que han guanyat els Premis del Consell Social
Font	Consell Social (web: <a href="https://www.upf.edu/consellsocial/premis">https://www.upf.edu/consellsocial/premis</a> )
Fita	Presència equilibrada dels guanyadors i guanyadores dels premis del Consell Social Presència de treballs premiats amb perspectiva de gènere.

## Resultats

Aquests premis estan articulats al voltant de l'aposta per la innovació i la qualitat en diversos àmbits de l'activitat a la Universitat (docència, serveis, transferència de coneixement, etc.). En el període 2008-2015, de manera agregada, les dones han representat el 42,9% de les persones premiades i els homes el 57,1%.

Relació de premiats i premiades als premis del Consell Social					
Any	Modalitat	Nom projecte	No. Dones	No. Homes	Inclou temàtica de gènere
2011	Modalitat A	"Intranet DTIC"	Secretaria del Departament de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions		No
	Modalitat B	"ECOSECECO: Bones pràctiques, activitats i recursos d'educació ambiental per al món administratiu i la comunitat universitària en general"	Secretaria de la facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales		No
2012	Modalitat A	"IRIS: Informació i gestió de projectes RDI"	3	1	No
2013	Modalitat A	"Integració dels serveis d'atenció a l'estudiant a través de l'eina CAU"	2	2	No
	Modalitat B	"Punt d'atenció al PAS (PAP)"	3	0	No
2014	Modalitat A	"Gestió dels objectes trobats (GOT)"	3	2	No
	Modalitat B	"Nou model de suport tecnològic a la recerca basat en cloud privat"	0	5	No

En general, no trobem grans desequilibris de gènere per tipus de premi atorgat, tot i que la paritat en sentit estricte només s'observa en la categoria de transferència de coneixement. Trobem una major presència de dones en les categories UPFEmprèn i Iniciativa i Innovació i una major presència d'homes en les categories de Transferència de coneixement i Qualitat en la docència. Caldria, no obstant,

analitzar la relació de persones presentades als diferents premis i observar si es produeix un biaix de gènere.

	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>% Dones</b>	<b>% Homes</b>
Transferència de coneixement	20	27	42,6	57,4
UPFEmprèn a la iniciativa i capacitat empresarial	10	7	58,8	41,2
Qualitat en la docència	33	58	36,3	63,7
Iniciativa i innovació en l'administració i serveis	13	8	61,9	38,1

D'altra banda, cap dels projectes premiats té relació amb les desigualtats de gènere.

Avaluació

**Verd**

Caldria assegurar que les convocatòries s'elaborin amb perspectiva de gènere.

## Valoració global de l'Eix 2

Pel que fa al nivell de sensibilització sobre la igualtat de gènere i la seva promoció en diversos àmbits, s'identifica una baixa visibilitat de les dones com a agents socials i científics. S'han realitzat accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere adreçades a tota la comunitat, en especial a l'alumnat. Bona part de les mateixes ho han estat pels voltants del 8 de març o del 25 de novembre. Però aquestes accions són, encara, insuficients, ja que només s'organitzen des de UPF Igualtat. En general, les facultats i els departaments s'hi han implicat poc –només una facultat, Dret, i un departament, DTIC, organitza accions d'aquest tipus–.

Cal destacar la tendència positiva pel que fa al nombre total d'activitats, que cal reforçar amb una diversificació dels ens que les impulsin. De manera especial, cal implicar les facultats i departaments per augmentar el nombre de participants de tots els col·lectius en les activitats. Pel que fa a les accions de formació en gènere específicament dirigides al PDI observem que l'assistència és baixa, especialment pel que fa als homes d'aquest col·lectiu. La implicació dels homes és fonamental, especialment tenint en compte que són majoria entre el PDI. També cal incorporar la transversalitat de gènere en la formació del PAS.

Pel que fa al nombre de dones reconegudes com a Doctor Honoris Causa o amb el Guardó d'Honor, aquest és molt baix. Tampoc s'arriba a la paritat en les lliçons inaugurals, ja sigui a les facultats o a la pròpia UPF. Aquestes dades suggereixen que la visibilitat i el reconeixement vinculat al coneixement a la UPF s'atorguen fonamentalment als homes, reproduint l'androcentrisme prevalent de la ciència. Per contra, cal assenyalar com a element positiu la representació força equilibrada per gènere entre les persones guanyadores dels premis del Consell Social, tot i que cap dels treballs premiats se centrava en algun aspecte relacionat amb el gènere, les dones o la igualtat.

### Punts forts

- Increment gradual de les activitats de sensibilització sobre igualtat organitzades fonamentalment per UPF Igualtat i pel CQUID.
- El Consell Social ha premiat prou equilibradament a dones i a homes.

### Punts febles

- Escàs pressupost per a la realització d'activitats de sensibilització per part d'UPF Igualtat.
- Insuficient implicació de les facultats, els departaments i el Servei de PAS en la realització d'activitats de sensibilització.
- El nombre de professorat que ha rebut formació en gènere és baix, especialment entre els homes.
- Molt poques dones han estat reconegudes com a Doctor Honoris Causa o amb el Guardó d'Honor.
- La presència de les dones a les lliçons inaugurals ha estat un esdeveniment molt excepcional.



### 3. Comunicació no sexista ni androcèntrica

En aquest apartat s'avalua l'existència d'indicacions formals sobre l'ús no sexista del llenguatge així com l'exercici efectiu del mateix. Quan parlem "d'ús no sexista del llenguatge" ens referim a comunicar, ja sigui per mitjà del llenguatge visual o escrit, sense reproduir els estereotips de gènere ni fer un ús androcèntric del llenguatge. Entenem per "usos androcèntrics del llenguatge" els que invisibilitzen o fan difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones, i entenem per "usos sexistes" els que menystenen o desvaloren un dels dos sexes. Es tracta de detectar si la UPF té els recursos i la voluntat per oferir una comunicació inclusiva i representativa de tota la comunitat universitària.

S'ha analitzat tant la comunicació interna com la comunicació externa. La primera fa referència a aquelles informacions que van dirigides a la comunitat universitària. I la segona a les comunicacions que, a més d'anar dirigides al personal intern de la Universitat, també van dirigides a persones externes. En tots dos casos, però, aquestes comunicacions poden tenir dos formats diferents: el llenguatge escrit i la imatge o comunicació visual.

Quan parlem del "llenguatge escrit" parlem de l'ús que es fa de la llengua per incloure o excloure determinats subjectes. Per tant, s'avalua si la documentació escrita inclou i representa tant a homes com a dones. A més de l'ús del llenguatge escrit, la comunicació també inclou el tractament de les imatges que s'ofereixen i la comunicació visual de la Universitat. Pel que fa aquest aspecte, s'analitzen les imatges de la revista de la Universitat i les de la web, com a exemples de la comunicació visual a nivell extern.

Per altra banda, cal analitzar també l'existència o no de normatives o recomanacions per un ús no sexista del llenguatge, tant visual com escrit, i la idoneïtat d'aquesta documentació; i més en general, si més enllà de les pràctiques de les persones involucrades en la comunicació de la UPF, hi ha un compromís per part de la institució.

Així doncs, aquest eix conté dos sub-eixos: el primer (i) fa referència a l'ús no sexista del llenguatge, en totes les formes que hem anomenat anteriorment, i el segon (ii) inclou el compromís de la institució per oferir una comunicació no sexista ni androcèntrica.

Eix	Comunicació no sexista ni androcèntrica
Sub-eix	Ús del llenguatge
Indicador	<b>3.1.1. Comunicació escrita a nivell intern</b>

Descripció	Absència/presència de llenguatge escrit intern que invisibilitzi les dones.
Col·lectiu afectat	Alumnat, PAS i PDI
Període	(vigents a) 2014
Font	8 documents seleccionats del web UPF o de la intranet
Fita	Absència d'ús sexista del llenguatge escrit en la comunicació interna de la Universitat.

## Resultats

Els documents analitzats com a mostra són els següents:

- Dotació ajuts matrícula personal
- GUIA\_PAS\_PDI\_102013\_CAT
- Normativa delegats d'estudiants
- Normativa reguladora associacions d'estudiants
- Normes que regulen la docència
- Règim disciplinari estudiants
- Procediment Persones Empleades\_UPF
- Estatuts UPF

En tots aquests documents, seguint allò estipulat al llibre d'estil de la UPF, trobem tendències similars en la seva redacció; s'usa el masculí com a genèric de manera extensa i en alguns casos puntuals s'utilitzen mots neutres que inclouen col·lectivitats. Indistintament s'anomena la col·lectivitat de treballadors/es com a "persones", utilitzant el mot epicè i el masculí ("professors i recercadors") quan es podria utilitzar el mot genèric. En altres casos, també molt puntuals, s'usa el doble gènere ("interlocutor i interlocutora").

El que caracteritza el llenguatge utilitzat en aquests documents és el fet que es donen formes molt diferenciades de fer ús del gènere en la llengua. Això comporta algunes incoherències, com s'il·lustra en els Estatuts de la UPF. Per exemple, en l'article 43.2 s'estableix que "El Claustre universitari està format per:

- El rector o rectora, que el presideix.
- El secretari o secretària general, que n'és el secretari o secretària.
- El gerent.
- Els degans i directors de centre, de departament i d'institut universitari de recerca propi, que en són membres nats."

Aquesta exclusivitat, o discriminació, en els càrrecs de gerent, degà o director es posa també de manifest en els articles 65 a 70 que fan referència als òrgans unipersonals de caràcter particular.

Avaluació

**Vermell**

## Observacions

Aquest indicador pot ser analitzat amb més profunditat en un estudi específic referent al llenguatge escrit.

No s'han analitzat els recursos audiovisuals de difusió interna.

Eix	Comunicació no sexista ni androcèntrica
Sub-eix	Ús del llenguatge
Indicador	<b>3.1.2. Comunicació escrita a nivell extern</b>

Descripció	Absència/presència de llenguatge escrit extern que invisibilitzi les dones.
Col·lectiu afectat	Alumnat, PAS i PDI
Període	(vigents a) 2014
Font	Web UPF i Revista upf.edu
Fita	Absència d'ús sexista del llenguatge escrit en la comunicació externa de la Universitat.

#### Resultats

Els documents analitzats com a mostra són els següents:

- Revista upf.edu, números de l'1 al 9
- Ajut matrícula estudiants màster
- Fulletons graus i màsters
- Memòries UPF

Al document "Ajut matrícula estudiants màster" i a les Memòries UPF, seguint el llibre d'estil de la UPF, s'usa el masculí com a genèric, s'usa el doble gènere i s'usen, també, els mots genèrics. A la revista "upf.edu" i als fulletons de difusió de graus i màsters s'usa només el masculí com a genèric.

Avaluació	<b>Vermell</b>
-----------	----------------

Observacions	
--------------	--

No s'han analitzat els recursos audiovisuals de difusió externa.

Eix	Comunicació no sexista ni androcèntrica
Sub-eix	Ús del llenguatge
Indicador	<b>3.1.3. Comunicació visual</b>

Descripció	Absència/presència de llenguatge visual que invisibilitzi les dones
Col·lectiu afectat	Alumnat, PAS i PDI
Període	(vigents a) 2014 i 2015
Font	Web UPF i Revista upf.edu
Fita	L'absència d'usos sexistes del llenguatge visual en la comunicació de la Universitat.

### Resultats

Pel que fa a la revista, apareixen el mateix nombre de fotografies d'homes que de dones. En les imatges on apareixen figures d'homes i de dones, totes les figures tenen la mateixa mida i l'enquadrament és similar per homes i dones.

A les portades dels nou números de la revista no apareix cap imatge d'una figura masculina, mentre sí que hi apareix la imatge d'una dona en primer pla.

Totes les imatges fan referència a persones que destaquen per algun aspecte relacionat amb la investigació o la recerca o la seva aportació a la Universitat, en aquest sentit, no es reforcen els estereotips de gènere i la presència entre home i dones és equilibrada.

Pel que fa al web, a 7/09/2015, a les imatges d'Inici (*Home*), quan hi surt representat l'alumnat, les dones tenen més presència que els homes. Quan aquestes imatges però, fan referència a personatges protagonistes o al govern de la UPF, les persones representades són homes.

### Avaluació

**Ambre**

Caldria realitzar una avaluació més àmplia de la comunicació visual de la Universitat.

Eix	Comunicació no sexista ni androcèntrica
Sub-eix	Compromís de la institució per una comunicació no sexista
Indicador	<b>3.2.1. Recomanacions per l'ús no sexista del llenguatge</b>

Descripció	Existència/absència de guies d'ús d'un llenguatge no sexista; i qualitat del seu contingut.
Col·lectiu afectat	Alumnat, PAS i PDI
Període	(vigents a) 2014
Font	<i>Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge; Ús no sexista del llenguatge: Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge en les comunicacions i publicacions de la Universitat.</i>
Fita	Les guies i normes disponibles contenen recursos útils i ajustats a les recomanacions estandarditzades en aquest terreny. Es considera que l'estàndard el marca la <i>Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya</i>

## Resultats

L'article 28 de la Llei 17/2015 estableix en el punt 1.b l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge en totes les comunicacions de les universitats i centres de recerca. La UPF ha elaborat el document *Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge*. Aquest document conté els criteris bàsics de redacció que cal seguir, segons el tipus de document de què es tracti.

El document assenyala que "en català, com en moltes altres llengües, la forma masculina d'un terme representa, a més del gènere masculí, la forma genèrica o no marcada, amb la qual es fa referència als dos gèneres" i recomana la "duplicació limitada del gènere en documents concrets". Alhora, remarca que "cal ser molt prudent i limitar al màxim altres possibles o preteses solucions per evitar les marques de gènere, ja que sovint resulten artificioses, forçades o antinaturals, contràries a l'esperit de la llengua".

Aquestes indicacions es contraposen amb la *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya* que recomana l'ús de mots col·lectius o l'ús del doble gènere, així com amb les recomanacions en matèria de llenguatge inclusiu i no androcèntric de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes. Això comporta que en les comunicacions escrites de la Universitat es tendeixi a utilitzar el masculí com a genèric de manera extensa i en alguns casos puntuals s'usin mots neutres que inclouen col·lectivitats. En altres casos, també molt puntuals, s'usa el doble gènere ("interlocutor i interlocutora"). En la comunicació escrita externa també s'alternen el masculí genèric, el doble gènere i els mots genèrics.

Avaluació

**Ambre**

Eix	Comunicació no sexista ni androcèntrica
Sub-eix	Compromís de la institució per una comunicació no sexista
Indicador	<b>3.2.2. Suport operatiu per l'aplicació de recomanacions sobre l'ús no sexista del llenguatge</b>

Descripció	Existència/absència d'un organisme o servei encarregat de l'assessorament o suport de totes aquelles persones o departaments que creen documents gràfics i/o escrits a la UPF.
Col·lectiu afectat	Alumnat, PAS i PDI
Període	(vigents a) 2014
Font	Web UPF
Fita	Existència d'aquest suport

#### Resultats

Existeix un Gabinet Lingüístic a la UPF, un recurs molt rellevant en aquest àmbit. Però el suport en relació a l'ús no sexista del llenguatge es realitza en base a una norma que no s'ajusta a la *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*.

Avaluació	<b>Ambre</b>
-----------	--------------

Eix	Comunicació no sexista ni androcèntrica
Sub-eix	Compromís de la institució per una comunicació no sexista
Indicador	<b>3.2.3. Política comunicativa amb perspectiva de gènere</b>

Descripció	Absència/presència de perspectiva de gènere en la política comunicativa
Col·lectiu afectat	Alumnat, PAS i PDI
Període	(vigents a) 2014
Font	Web UPF i Revista upf.edu
Fita	L'absència d'estereotips de gènere en la imatge pública de la Universitat

## Resultats

Els documents analitzats són els següents:

- Revista upf.edu, números de l'1 al 9
- Pàgina web www.upf.edu

Pel que fa als continguts de la documentació analitzada, es realitzen entrevistes i reportatges en profunditat a personalitats destacades per la seva tasca en la recerca, i majoritàriament es dona protagonisme als homes. Pel que fa a l'alumnat entrevistat o mostrat al web, al contrari, apareixen més dones que homes. El tractament d'aquestes entrevistes és el mateix per ambdós sexes, però el fet que les dones del PDI hi siguin menys presents contribueix a reforçar la imatge de la carrera investigadora com a més masculina que femenina. Cal apuntar però, que en cap cas es dona un tractament en les entrevistes o reportatges que reproduïxi els estereotips de gènere. A més, en algunes entrevistes, són elles les que apunten que manca presència femenina en alguns àmbits i que cal trencar estereotips.

Avaluació

**Ambre**



## Valoració global de l'Eix 3

Al llarg d'aquest eix s'han analitzat un seguit d'indicadors que ens mostren si la Universitat té cura de fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge en tots els seus formats. A la UPF existeixen dos documents que fan referència a l'ús no sexista del llenguatge; *Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge*, de caràcter intern i *Ús no sexista del llenguatge: Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge en les comunicacions i publicacions de la Universitat*, de caràcter extern. Totes dues guies admeten l'ús del masculí com a genèric, entenent el masculí com la forma no marcada, contrariant les indicacions de la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les Universitats* elaborada per l'Institut Català de les Dones que recomana l'ús de formes genèriques i, en cas de no ser possible, l'ús de formes dobles. Aquest fet comporta l'ús del masculí en la major part de la documentació elaborada per la Universitat, tant de caràcter intern com de caràcter extern, tot i que no s'usa de forma exclusiva. En casos puntuals s'utilitzen mots col·lectius, mots epicens, i es fa ús del doble gènere. Totes aquestes estratègies per fer un ús no sexista del llenguatge són puntuals i s'utilitzen indistintament.

En relació a la comunicació visual no existeix cap guia de recomanacions, però en el present apartat s'ha entès que el tractament de les imatges no és l'adequat si aquestes reproduïxen els estereotips de gènere. Així doncs, en el tractament de les imatges, tot i que hi ha el mateix nombre d'homes que de dones a les fotografies, observem rols diferenciats entre unes i altres; elles protagonitzen les imatges que fan referència a l'alumnat i ells representen el PDI i els càrrecs de govern de la Universitat. Aquestes imatges reproduïxen els rols tradicionals i contribueixen a perpetuar la desigualtat de gènere i a no aportar noves perspectives més igualitàries a l'imaginari col·lectiu. Per contra, la secció del web "UPF en xifres" ofereix dades referents a les característiques dels col·lectius que formen la comunitat universitària i les desagrega per sexes mostrant les desigualtats que es donen entre homes i dones. El fet d'oferir estadístiques mostrant les diferències entre sexes és un primer pas per problematitzar la qüestió, fer evidents les desigualtats i poder plantejar-hi solucions.

Finalment, cal apuntar que, tot i l'existència del Gabinet Lingüístic de la UPF, aquest servei no ha realitzat fins el moment cap avaluació respecte l'ús sexista del llenguatge a la Universitat. Per altra banda, es guia pel document de recomanacions que hem esmentat (que entra en contradicció en alguns punts amb la guia elaborada per l'Institut Català de les Dones). Aquest fet pot limitar la possibilitat de la Universitat de treballar per una comunicació més igualitària i més lliure d'estereotips de gènere.

### Punts forts

- Existència d'imatges de dones al material gràfic de la UPF (especialment estudiants).
- Existència d'un servei que podria realitzar suport operatiu en l'aplicació de l'ús no sexista del llenguatge.

### Punts febles

- Presència de llenguatge androcèntric a la documentació escrita d'ús intern i d'ús extern a la Universitat. Puntualment també es fa ús de llenguatge no androcèntric mitjançant estratègies com ara l'ús de mots genèrics, mots epicens o el doble gènere.

- Absència d'imatges de dones a l'hora de representar el professorat o persones amb càrrecs de decisió.
- Les guies *Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge* i *Ús no sexista del llenguatge: Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge en les comunicacions i publicacions de la Universitat* admeten l'ús del masculí coma forma genèrica.
- No es realitza una avaluació sobre l'ús no sexista del llenguatge

#### 4. Perspectiva de gènere en la docència i la recerca

El present apartat aborda fins a quin punt la perspectiva de gènere està integrada en la creació i transmissió del coneixement que és l'activitat central de la Universitat. Els sistemes de coneixement, dels quals les Universitats són un node central, mostren una notable ceguesa de gènere i/o androcentrisme. La ceguesa de gènere implica que no es consideren rellevants les desigualtats i les diferències entre homes i dones en un determinat objecte d'estudi i l'androcentrisme considera que l'home, i allò designat socialment com a "masculí", és la norma en el coneixement. Aquests fenòmens són clau en la invisibilització de les dones tant pel que fa a les seves aportacions al sistema econòmic, social i cultural així com en relació a les seves necessitats i experiències o a l'impacte diferenciat que certs fenòmens socials, polítics, econòmics, etc. tenen en dones i en homes. Per aquest motiu ens preguntem aquí si a la UPF els continguts científics incorporen la perspectiva de gènere, ja sigui en la docència o en la recerca. Així mateix, recollint el mandat del Vè Pla Marc Europeu, de fer "ciència *sobre* les dones, *de* les dones i *per a* les dones", en aquest apartat s'analitza també la posició que ocupen les dones en els equips de recerca.

Eix	Perspectiva de gènere en la docència i la recerca
Sub-eix	Docència
Indicador	<b>4.1.1. Assignatures amb continguts específics de gènere als plans d'estudis</b>

Descripció	Nombre d'assignatures centrades de forma explícita en continguts de gènere en els diferents estudis
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	2014-2015
Font	Facultats i Informació acadèmica (intranet UPF)
Fita	Nombre suficient d'assignatures amb continguts específics de gènere

#### Resultats

Durant el curs 2014-2015 hi ha hagut a la UPF un total de 5 assignatures optatives i 2 assignatures obligatòries amb contingut específic en temes de gènere en els diferents graus. Hi ha àrees de coneixement amb una total absència d'aquest contingut en els respectius graus: Economia i Empresa, Comunicació, Ciències del Llenguatge i TIC. Dels 24 graus oferts a la UPF, només 7 tenen en oferta almenys una assignatura específica de gènere (el 29% dels graus). No obstant, el fet que la gran majoria de les assignatures amb continguts específics de gènere impartides siguin optatives implica que es pot produir una auto-selecció en l'exposició a aquests continguts.

#### VEGEU TAULA (A)

Pel que fa als màsters oferts a la UPF, s'identifiquen 9 assignatures amb continguts de gènere, de les quals només 1 era obligatòria. Només 7 dels 63 màsters (l'11%) inclouen alguna assignatura específica de gènere.

#### VEGEU TAULA (B)

TAULA A					
Facultats	Graus	Obligatòries	Optatives	Total	Total Facultat
Escola Superior Politècnica	Enginyeria de Sistemes Audiovisuals	0	0	0	
	Enginyeria Telemàtica	0	0	0	
	Enginyeria en Informàtica	0	0	0	<b>0</b>
Ciències de la Salut i de la Vida	Biologia Humana	0	0	0	
	Medicina	1	0	1	<b>1</b>
	Enginyeria Biomèdica	0	0	0	
Ciències Polítiques i Socials	Ciències Polítiques i de l'Administració	0	2	2	<b>2</b>
Comunicació	Comunicació Audiovisual	0	0	0	
	Periodisme	0	0	0	
	Publicitat i Relacions Públiques	0	0	0	<b>0</b>
Dret	Criminologia i Polítiques Públiques de Prevenció	1	0	1	
	Dret	0	1	1	
	Relacions Laborals	0	2	2	
	Doble grau: Dret i ADE/Economia	0	0	0	
	Doble grau: Criminologia i Dret	1	0	1	<b>3*</b>
Economia i Empresa	Administració i Direcció d'Empreses	0	0	0	
	Ciències Empresarials-Management	0	0	0	
	Economia	0	0	0	
	International Business Economics	0	0	0	<b>0</b>
Humanitats	Humanitats	0	1	1	<b>1</b>
Traducció i Ciències del Llenguatge	Llengües Aplicades	0	0	0	
	Traducció i Interpretació	0	0	0	<b>0</b>
Interdisciplinars	Filosofia, Política i Economia	0	0	0	
	Global Studies	0	0	0	<b>0</b>

\* "Genderand Criminal Justice", present tant a Criminologia com a Criminologia i Dret, només es compta una vegada ja que es tracta d'una assignatura del primer grau que reserva algunes places per a estudiants del segon grau. El mateix ocorre amb l'assignatura Polítiques i Plans d'Igualtat del Grau en Relacions Laborals, que reserva unes places per a estudiants del Grau en Dret.

TAULA B

Facultats	Masters	Obligatòries	Optatives	Total	Total Facultat
Ciències de la Salut i de la Vida	Bioinformàtica per a les Ciències de la Salut	0	0	0	
	Indústria Farmacèutica i Biotecnologia	0	0	0	
	Laboratori d'Anàlisis Clíniques	0	0	0	
	Recerca Biomèdica	0	0	0	
	Salut Pública	0	0	0	
	Assessorament Genètic*	0	0	0	
	Cronicitat i Dependència*	0	0	0	<b>0</b>
Ciències Polítiques i Socials	Democràcies Actuals: Federalisme, Nacionalisme i Multiculturalitat	0	0	0	
	European Master in Government	0	0	0	
	Filosofia Política	0	0	0	
	Gestió de la Immigració	0	0	0	
	Recerca en Ciència Política	0	0	0	
	Sociologia i Demografia	1	0	1	
	Polítiques Públiques i Socials*	0	3	3	
	Relacions Internacionals*	0	0	0	
	Seguretat Internacional*	0	0	0	<b>4</b>
Comunicació	Comunicació Social	0	0	0	
	Estudis de Cinema i Audiovisuals Contemporanis	0	0	0	
	Estudis Internacionals sobre Mitjans, Poder i Diversitat	0	1	1	
	Gestió Estratègica de la Comunicació i Relacions Públiques	0	0	0	
	Documentació Digital	0	0	0	<b>1</b>

Dret	Avançat en Ciències Jurídiques	0	1	1	
	Criminologia i Execució Penal	0	1	1	<b>2</b>
	Advocacia*	0	0	0	
Economia i Empresa	Banca i Finances*	0	0	0	
	Data Science*	0	0	0	
	Direcció Financera i Comptable de l'Empresa – Especialitat Finances Corporatives*	0	0	0	
	Direcció Financera i Comptable de l'Empresa – Especialitat en Controlling*	0	0	0	
	Economia de la Salut i del Medicament*	0	0	0	
	Economics and Finance*	0	0	0	
	Emprenedoria i Innovació*	0	0	0	
	Gestió Financera i Auditoria de l'Empresa*	0	0	0	
	Màrqueting*	0	0	0	
	Executive MBA*	0	0	0	
	Science in Finance Banking*	0	0	0	
	Science in IT Strategic Management*	0	0	0	
	Science in International Business*	0	0	0	
	Science in Management*	0	0	0	
	Science in Management – specialiaization in Business Analytics*	0	0	0	
	Science in Management – specialization in Entepreneurship*	0	0	0	
	Science in Management – specialization in Marketing*	0	0	0	
	Mercats Financers*	0	0	0	<b>0</b>
	Negocis Internacionals*	0	0	0	
	Planificació i Direcció del Turisme*	0	0	0	
	Recerca en Economia, Finances i Empresa*	0	0	0	
Specialized Economic Analysis*	0	0	0		

Humanitats i Història	Estudis Comparatius de Literatura, Art i Pensament	0	1	1	
	Estudis Xinesos	0	0	0	
	Història del Món	0	0	0	
	Sistemes Cognitius i Mèdia Interactius	0	0	0	<b>1</b>
Tecnologies de la informació i de les comunicacions	Comunicacions Mòbils	0	0	0	
	Sistemes Intel·ligents Interactius	0	0	0	
	Tecnologies del So i de la Música	0	0	0	
	Animació	0	0	0	
	Cercadors: Màrqueting online, Psicionament, Community Manager i Content Curator	0	0	0	
	ICT Strategic Management	0	0	0	
	Usabilitat, Disseny d'Interacció i Experiència d'Usuari	0	0	0	<b>0</b>
Traducció i Ciències del Llenguatge	Estudis de Traducció	0	0	0	
	Lingüística Teòrica i Aplicada	0	0	0	
Interdisciplinars	Cervell i Cognició	0	0	0	
	Estudis Xinesos	0	0	0	
	Filosofia Política	0	1	1	
	Sistemes Cognitius i Mèdia Interactius	0	0	0	<b>1</b>
	Estudis del Discurs: Comunicació, Societat i Aprenentatge	0	0	0	
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

\*Màsters universitaris i interuniversitaris que pertanyen a l'oferta docent dels centres adscrits del Grup UPF.



Avaluació:

**Vermell**

Observacions:

Cal recordar que el juny de 2014 el Claustre de la UPF va aprovar una moció reclamant la introducció d'almenys una assignatura específica de continguts de gènere en cadascun dels graus impartits a la UPF.

La Llei 17/2015 estableix en el seu article 28 l'obligatorietat que els programes de grau i de postgrau ofereixin assignatures amb continguts específics de gènere.

Cal que les facultats revisin els plans d'estudis vigents i que els nous programes o reformes dels programes incorporin aquest tipus d'assignatures.

Eix	Perspectiva de gènere en la docència i la recerca
Sub-eix	Docència
Indicador	<b>4.1.2. Assignatures amb perspectiva de gènere als plans d'estudis</b>

Descripció	Nombre d'assignatures que incorporen la perspectiva de gènere en els diferents estudis
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	2014-2016
Font	CQUID i UPF Igualtat
Fita	Nombre suficient d'assignatures amb perspectiva de gènere

## Resultats

Des del curs 2013-2014 la convocatòria d'Ajuts PLAQUID incorpora la igualtat de gènere com un criteri de responsabilitat social a ser promogut en la innovació docent.

A la UPF s'han realitzat, mitjançant aquests ajuts, diferents estudis (antiga Modalitat B) que analitzen el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en els programes de grau. El primer estudi es va realitzar el curs 2012-2013 a la Facultat de Ciències Polítiques i Socials per analitzar el Grau en Ciències Polítiques. El curs 2014-2015 es van realitzar estudis similars a la Facultat de Dret i a la Facultat de Comunicació. Durant el curs 2015-2016 s'estan duent a terme projectes semblants a la resta de les facultats. Les diferents facultats també han establert una nova col·laboració en aquesta línia a través de la convocatòria 2016 dels ajuts per als projectes d'innovació docent del CLIK.

Els resultats dels diferents estudis realitzats mostren que els temes de gènere i la perspectiva de gènere estan fonamentalment absents. Per exemple, l'estudi realitzat per la Facultat de Ciències Polítiques en avaluació del Grau en Ciències Polítiques indica que:

- Els plans docents, de mitjana, només inclouen un 19% de dones autores. En tan sols 8 de les 62 assignatures analitzades la proporció d'autores incloses superava el 33%.
- Tan sols el 3% de temes dels plans docents tracten qüestions relacionades amb la perspectiva de gènere (dones/homes, sexualitat, feminisme, polítiques d'igualtat, impacte diferenciat de determinats factors, dones protagonistes, etc.).

De manera similar, l'estudi elaborat a la Facultat de Comunicació en anàlisi del Grau en Publicitat i Relacions Públiques indica que:

- Cap dels plans docents equilibra el nombre d'autors i autores en la bibliografia.
- Només el 8,7% dels plans docents del grau de PUBPR contempla alguna referència a la perspectiva de gènere en el contingut de l'assignatura.

En aquests dos estudis es mostra també que la preocupació de l'alumnat per la manca de perspectiva de gènere en la docència és major que la del professorat, com també es va subratllar en el grup de discussió en què van participar estudiants. La manca de perspectiva de gènere de les assignatures es valora de manera molt negativa per part de l'alumnat perquè pot contribuir a invisibilitzar les dones, a privar les estudiants de referents, a perpetuar els estereotips de gènere i a no permetre desenvolupar un pensament crític en relació als rols de gènere i als orígens i conseqüències de la desigualtat. En el *focus group* també es va subratllar que les i els estudiants que demanen al professorat una major perspectiva de gènere a les aules no veuen les seves peticions ateses i sovint són estigmatitzats, tant pel propi professorat com per alguns estudiants (generalment homes).

Tant en els estudis realitzats com en el *focus group* amb estudiants s'indica també que es produeixen dinàmiques de gènere en la participació a l'aula, les quals, no sempre són advertides i/o corregides pel professorat, com ara, una major participació dels estudiants homes a les classes (especialment a les magistrals). També s'assenyala que l'ús del llenguatge i dels exemples utilitzats a classe, en ocasions, tenen un caràcter sexista, i que l'alumnat no sap a qui dirigir-se quan es produeixen comentaris sexistes dins l'aula.

Avaluació:

**Vermell**

Observacions:

Cal recordar que la moció aprovada pel Claustre el juny de 2014 reclamava també la transversalització de la perspectiva de gènere en cadascun dels graus impartits a la UPF.

La Llei 17/2015 estableix la transversalització de la perspectiva de gènere com un requisit obligatori dels plans d'estudis, element que haurà d'acreditar-se davant l'AQU en els processos d'acreditació i verificació dels graus.

Eix	Perspectiva de gènere en la docència i la recerca
Sub-eix	Recerca
Indicador	<b>4.2.1. Grups de recerca sobre gènere o estudis de dones</b>

Descripció	Existència de grups o centres de recerca centrats en la desigualtat de gènere o en la visibilització de les dones a les diferents disciplines
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2014-2015
Font	Servei de Recerca
Fita	Existència d'aquests grups

## Resultats

Existeixen 8 grups de recerca que aborden la qüestió de la igualtat o incorporen la perspectiva de gènere. Aquests grups, amb l'excepció del GR en Polítiques Transversals de Gènere, no estan centrats únicament en aquesta temàtica i per tant podem dir que només hi ha un grup de recerca focalitzat en la visibilització de les dones o la igualtat de gènere. Però en tots els casos incorporen aquest contingut entre les seves línies de recerca, o bé adopten la perspectiva de gènere com un element definitori de la seva activitat.

Els grups de recerca són:

- Complexity and Socio-Ecological Dynamics Research Group (CaSEs)\*
- Grup de Recerca Consolidat en Dret del Treball i la Seguretat Social (DTiSS)
- Grup de Recerca en Arqueologia i Història Social i del Gènere
- Grup de Recerca en Comunicació, Publicitat i Societat (CAS)\*
- Grup de Recerca en Criminologia i Sistema Penal\*
- Grup de Recerca en Desigualtats de Salut (GREDS-EMCONET)\*
- Grup de Recerca en Política Comparada
- Grup de Recerca en Polítiques Transversals de Gènere (aquest darrer grup, interdisciplinari i interdepartamental, s'ha extingit. L'ha substituït, sota una nova figura i una nova composició dels seus membres, el Centre d'Estudis de Gènere).

\* *Reconeguts també com a SGR per l'AGAUR.*

Cal recordar que hi ha 117 grups de recerca a la UPF, per tant, els que aborden la qüestió de la igualtat o incorporen la perspectiva de gènere representen el 6,8%, una proporció allunyada de les recomanacions nacionals i internacionals.

Avaluació:

**Ambre**

Caldria realitzar un estudi en major profunditat de la visibilitat i reconeixement dins la comunitat universitària de la recerca en gènere o amb perspectiva de gènere d'aquests grups així com establir un sistema d'indicadors específic en aquest àmbit.

Eix	Perspectiva de gènere en la docència i la recerca
Sub-eix	Recerca
Indicador	<b>4.2.2. Projectes de recerca</b>

Descripció	Distribució de dones i homes en projectes de recerca segons rol en la recerca i departament.
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2014
Ind. Complementari	% Professores a temps complert per departament
Font	Servei de Recerca
Fita	Presència suficient de dones en les diferents figures investigadores

## Resultats

Els projectes de recerca I+D estan en el seu conjunt masculinitzats pel que fa a la composició dels equips. Dones i homes només tenen una presència equilibrada entre els i les investigadores d'equip de treball i gairebé equilibrada entre investigadors/res. En l'extrem oposat, els investigadors principals són homes en un 71% així com els responsables científics de programes Marie Curie. La desigual distribució de les càrregues familiars podria explicar en bona part la situació.

VEGEU TAULA (A)

Rol en la recerca	Dones		Homes	
	Núm.	%	Núm.	%
Investigador/a Principal o Co IP	36	28%	93	72%
Investigador/a en equips de treball	42	53%	38	47%
Investigador/a	49	37%	82	63%

Pel que fa als diversos departaments, es confirma la segregació horitzontal vista en altres apartats, ja que el departament amb més investigadors en projectes finançats és el de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions, masculinitzat en un 85% i amb un 88% d'IPs homes. D'altra banda també ho estan, en ordre descendent el de Comunicació (69%), el de Ciències Experimentals i de la salut (64%) i el d'Economia i Empresa (61%). L'únic departament amb una participació en projectes de recerca feminitzada és el de Traducció i Ciències del Llenguatge, amb un 83% de dones investigadores i un 71% d'IPs. Finalment hi ha dos departaments paritaris pel que fa a les proporcions d'investigadors/es, però no d'IPs. Es tracta dels de Ciències Polítiques i Socials (amb un 59% d'homes investigadors, i un 67% d'IPs) i de Dret (amb un 59% d'investigadors, i un 64% d'IPs)

Per a ser IP és necessari ser professor/a a temps complert a la Universitat. Comparant el percentatge de dones IPs amb el de professores a temps complet trobem que, en conjunt, el percentatge de dones IPs (37%) és menor que el de les professores (40%) a temps complet. Als departaments de Ciències Experimentals i de la Salut, i de Comunicació i Tecnologia i Comunicacions es reproduïx, i fins i tot s'amplia, aquesta diferència. Per contra les IPs superen proporcionalment el seu pes en el departament en els casos de Traducció i Ciències del Llenguatge, Economia i Empresa, Humanitats i Ciències Polítiques i Socials, si bé en aquest

darrer cas, de forma molt lleugera. Així doncs, hi ha més casos de departaments on el pes de les dones IPs supera el de les professores, més que no pas a la inversa. Tot i això, l'important diferencial on succeeix el fenomen contrari fa que el percentatge global sigui decebedor.

VEGEU TAULA (B)

TAULA B							
Investigadors/es segons rol en els projectes							
Departament	Rol	Dones		Homes		Total	% dones PDI TC
		Núm	%	Núm	%		
Ciències Experimentals i de la Salut	Investigador/a	3	33%	6	67%	9	
	Investigador/a Equip de Treball	11	61%	7	39%	18	
	Co-Investigador/a Principal	0	0%	1	100%	1	
	Investigador/a principal	8	24%	25	76%	33	
	<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>36%</b>	<b>39</b>	<b>64%</b>	<b>61</b>	<b>43%</b>
Comunicació	Investigador/a	0	0%	7	100%	7	
	Investigador/a Equip de Treball	2	100%	0	0%	2	
	Co-Investigador/a Principal	0	0%	1	100%	1	
	Investigador/a principal	2	67%	1	33%	3	
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>31%</b>	<b>9</b>	<b>69%</b>	<b>13</b>	<b>43%</b>
Ciències Polítiques i Socials	Investigador/a	6	43%	8	57%	14	
	Investigador/a Equip de Treball	5	45%	6	55%	11	
	Investigador/a principal	4	33%	8	67%	12	
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>41%</b>	<b>22</b>	<b>59%</b>	<b>37</b>	<b>38%</b>
Dret	Investigador/a	13	36%	23	64%	36	
	Investigador/a Equip de Treball	11	52%	10	48%	21	
	Co-Investigador/a Principal	1	33%	2	67%	3	
	Investigador/a principal	4	36%	7	64%	11	
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>41%</b>	<b>42</b>	<b>59%</b>	<b>71</b>	<b>41%</b>
Traducció i Ciències del Llenguatge	Investigador/a	6	86%	1	14%	7	
	Investigador/a Equip de Treball	4	100%	0	0%	4	
	Investigador/a principal	5	71%	2	29%	7	
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>83%</b>	<b>3</b>	<b>17%</b>	<b>18</b>	<b>68%</b>
Tecnologies de la Informació i les Comun	Investigador/a	6	21%	23	79%	29	
	Investigador/a Equip de Treball	1	8%	11	92%	12	
	Investigador/a MC	0	0%	1	100%	1	
	Investigador/a principal	4	13%	28	88%	32	
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>15%</b>	<b>63</b>	<b>85%</b>	<b>74</b>	<b>31%</b>
Economia i Empresa	Investigador/a	9	53%	8	47%	17	
	Investigador/a Equip de Treball	2	67%	1	33%	3	
	Investigador/a MC	0	0%	1	100%	1	
	Co-Investigador/a Principal	0	0%	2	100%	2	
	Investigador/a principal	4	31%	9	69%	13	
	Responsable Científic -Marie Curie CIG-	0	0%	2	100%	2	
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>39%</b>	<b>23</b>	<b>61%</b>	<b>38</b>	<b>27%</b>
Humanitats	Investigador/a	6	50%	6	50%	12	
	Investigador/a Equip de Treball	6	67%	3	33%	9	
	Co-Investigador/a Principal	1	33%	2	67%	3	
	Investigador/a principal	3	38%	5	63%	8	
	Responsable Científic -Marie Curie CIG-	1	100%	0	0%	1	
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>52%</b>	<b>16</b>	<b>48%</b>	<b>33</b>	<b>38%</b>
<b>Total</b>	Investigador/a	49	37%	82	63%	131	
	Investigador/a Equip de Treball	42	53%	38	47%	80	
	Co-Investigador/a/a Principal	2	20%	8	80%	10	
	Investigador/a/a Principal	34	29%	85	71%	119	
	Responsable Científic -Marie Curie CIG-	1	33%	2	67%	3	
	Investigador/a MC	0	0%	2	100%	2	

Avaluació:

**Vermell**

Eix	Perspectiva de gènere en la docència i la recerca
Sub-eix	Recerca
Indicador	<b>4.2.3. Tesis doctorals sobre igualtat de gènere o estudis de dones</b>

Descripció	Nombre de tesis llegides a la UPF amb paraules clau referides a estudis de gènere
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2008-2014
Font	Tesis Doctorals en Xarxa (TDX) – Biblioteca UPF
Ind. Complementari	Evolució de tesis llegides
Fita	Ind. principal: Existència de tesis llegides a tots els departaments, Ind. complementari: Increment del nombre de tesis

### Resultats

En el període 2008-2014 s'han identificat 16 tesis que tenen com a paraula clau, ja sigui en català, castellà o anglès, una o vàries de les següents: "discriminació", "igualtat", i "desigualtat" (totes elles referides a les dones), "gènere" (en el sentit d'estructura social), "dona" o "dones". La majoria d'aquestes tesis han estat llegides als departaments de Ciències Polítiques i Socials (7), de Ciències Experimentals i de la Salut (3) i de Dret (3).

Cal destacar l'absència de tesis llegides en temàtiques de gènere als departaments de Traducció i Ciències del Llenguatge, de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions i, sobretot a dos departaments d'àmbit social o humanístic com el de Comunicació i el d'Humanitats.

#### VEGEU TAULA (A)

Departament	Núm.
Departament de Ciències Experimentals i de la Salut	3
Departament de Ciències Polítiques i Socials	7
Departament de Dret	3
Departament d'Economia i Empresa	1
Institut Universitari d'Història Jaume Vicens i Vives	2
Departament de Traducció i Ciències del Llenguatge	0
Departament de Tecnologies de la Informació i la Comunicació	0
Departament de Comunicació	0
Departament d'Humanitats	0
<b>Total UPF</b>	<b>16</b>

No s'observa cap evolució clara en el nombre de tesis llegides amb aquesta temàtica en aquest període.

#### VEGEU TAULA (B)

<b>Tesis llegides sobre discriminació de gènere o dones a la UPF 2008-2014</b>	
<b>Any</b>	<b>Nombre de tesis</b>
2008	3
2009	1
2010	1
2011	2
2012	4
2013	1
2014	4
<b>Total</b>	<b>16</b>

Aquestes dades fan evident la relació existent entre els continguts impartits en la docència i la matèria d'estudi dels projectes de recerca. Si els graus i postgraus no inclouen assignatures específiques de gènere ni transversalitzen la perspectiva de gènere en els continguts curriculars es pot invisibilitzar tota una àrea de recerca. Hem d'estar alerta perquè aquesta dinàmica afecta no només la docència i la recerca presents sinó també les futures.

Avaluació:

**Vermell**



Eix	Perspectiva de gènere en la docència i la recerca
Sub-eix	Recerca
Indicador	<b>4.2.4. Promoció de la recerca en gènere entre l'alumnat</b>

Descripció	Existència d'accions de promoció de la recerca en estudis de gènere
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	2014
Font	UPF Igualtat
Fita	Existència d'iniciatives d'aquest tipus

#### Resultats

No es disposa de dades per analitzar el nombre de Treballs de Fi de Grau o de Treballs de Fi de Màster dels diferents estudis que se centren en temàtiques relacionades amb el gènere. Tanmateix, tenim constància de la realització de treballs en aquesta matèria.

El curs 2014-2015 UPF Igualtat va convocar la primera edició del Premi al millor Treball de Fi de Grau sobre temes de gènere, finançat per l'Institut Català de les Dones. El Premi conté una dotació econòmica per a l'alumne/a guanyador/a i una altra destinada a la facultat del o de la estudiant guardonat/da perquè es realitzi alguna activitat relacionada amb la igualtat de gènere (activitat de sensibilització, conferència, taller, compra de llibres en aquesta matèria, etc.).

En aquesta primera convocatòria es van presentar 24 treballs, provinents d'estudiants adscrits a pràcticament totes les facultats de la UPF (7 de 8).

L'objectiu del Premi és promoure i visibilitzar la recerca amb perspectiva de gènere entre l'alumnat i alhora sensibilitzar també les facultats. Es valora molt positivament l'acte públic de lliurament del treball, amb l'assistència del Rector de la UPF, la Presidenta de l'Institut Català de les Dones, la Vicerectora de Responsabilitat Social i Promoció i la Delegada del Rector per a les Polítiques d'Igualtat de Gènere, on les estudiants van exposar els seus treballs. Aquest acte públic constitueix també una activitat de sensibilització dirigida a tota la comunitat universitària.

El Premi s'ha reeditat per al curs 2015-2016, novament amb el suport de l'Institut Català de les Dones.

Avaluació:	<b>Verd</b>
------------	-------------

Eix	Perspectiva de gènere en la docència i la recerca
Sub-eix	Recerca
Indicador	<b>4.2.5. Promoció de la recerca en gènere entre el PDI</b>

Descripció	Existència d'accions de promoció de la recerca en igualtat de gènere
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2008-2015
Font	UPF Igualtat; Servei de Recerca
Ind. Complementari	Recursos existents
Fita	Existència d'iniciatives d'aquest tipus

#### Resultats

L'any 2015 es produeix la incorporació d'una tècnica a l'àmbit de Responsabilitat Social per promoure, entre d'altres, la perspectiva de gènere en la recerca. Entre les accions realitzades s'inclou la creació d'una pàgina web sobre RRI, amb accés des del Servei de Recerca (<https://www.upf.edu/rs/rri>), que recull la incorporació de la perspectiva de gènere com a criteri d'una recerca responsable. La finalitat és, d'acord amb diferents legislacions, fomentar l'equilibri entre dones i homes en la composició dels equips de recerca i incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en les diferents fases de la recerca. Aquesta pàgina és actualitzada un cop a la setmana.

D'altra banda, s'han programat i executat reunions de difusió amb recercaires i personal de suport a la recerca dels diferents departaments de la Universitat amb l'objectiu de fer visible la recerca que fan amb perspectiva de gènere i crear sinèrgies interdepartamentals.

La pàgina web es va presentar en les sessions informatives que es van fer amb motiu de la convocatòria de projectes d'investigació del "Plan estatal 2015", les quals van tenir lloc el juliol de 2015. També es va presentar un document per estimular que el PDI incorporés aquesta perspectiva en la seva recerca. Malgrat no ser un criteri avaluador en aquesta convocatòria, diversos avaluadors incideixen en aquest aspecte en els seus comentaris, fet que s'ha donat a conèixer al PDI durant les sessions formatives. A aquestes sessions hi van assistir unes 75 persones que van donar una diferent rebuda a la necessitat d'incorporació d'aquests criteris.

D'altra banda, s'han incorporat a la web d'RRI dos apartats que visibilitzen el PDI de la Universitat amb expertesa en temes de gènere així com els grups de recerca de la UPF que treballen la perspectiva de gènere.

Caldria proporcionar una formació contínua al professorat per tal que pugui desenvolupar la competència de gènere i elaborar materials, com ara un sistema d'indicadors, que els permeti comprovar el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en els seus projectes.

Avaluació:

**Ambre**

Eix	Perspectiva de gènere en la docència i la recerca
Sub-eix	Recerca
Indicador	<b>4.2.6. Participació en instituts o organismes interuniversitaris de recerca sobre dones o gènere</b>

Descripció	Vinculació a l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere
Col·lectiu afectat	PDI, AL
Període	2014
Font	
Fita	Participació dels grups de recerca i suport de la UPF a l'IIEDG

#### Resultats

El Grup de Recerca en Polítiques Transversals de Gènere ha participat formalment a l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (IIEDG) i algunes professores de la UPF han impartit docència al Màster interuniversitari en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania. Ara bé, la UPF és l'única universitat pública catalana no integrada al partenariat de l'IIEDG.

La incorporació a l'IIEDG permetria fer més efectiva la col·laboració interuniversitària i l'enfortiment de la recerca en estudis de gènere, així com el coneixement per part de l'alumnat de l'existència d'estudis de tercer grau en aquest àmbit.

Avaluació:

**Ambre**

Eix	Perspectiva de gènere en la docència i la recerca
Sub-eix	Recerca
Indicador	<b>4.2.7. Fons bibliogràfic amb contingut de gènere</b>

Descripció	Percentatge de recursos bibliogràfics amb descriptors sobre igualtat de gènere i dones
Col·lectiu afectat	PDI, AL
Període	2014
Ind. complementari	Proporció de dones i homes autors de recursos bibliogràfics
Font	Biblioteca de la UPF
Fita	Ind. principal: Nombre d'entrades suficient; Ind. complementari: Proporció similar de dones i homes autors de recursos bibliogràfics

## Resultats

S'ha realitzat un recompte dels recursos bibliogràfics que inclouen els següents descriptors seleccionats d'igualtat de gènere o de visibilització de les dones:

Relatius a la desigualtat: que contenen "feminista", "feminisme", "discriminació sexual", "divisió sexual del treball", "drets de les dones", "igualtat entre els sexes", "masclisme", "misogínia", "violència vers les dones", "sexisme", "prostitutes".

Relatius a la visibilitat de les dones: Diferències entre sexes, dones, i professions i rols referides a dones: "Actrius", "afroamericanes", "bibliotecàries", "científiques", "clericat femení", "curanderes", "escriptores", "escultores", "estudiants universitàries", "filòsofes", "heroïnes", "metgesses", "ordes religiosos de dones", "pintores", "preses polítiques", "exiliades".

Degut a la impossibilitat d'analitzar tots els recursos del Catàleg, s'ha analitzat una mostra aleatòria de 3000 entrades que ens ha proporcionat la pròpia Biblioteca de la UPF. D'aquesta mostra només s'han identificat 33 títols (1,1%) amb alguns dels descriptors definits més amunt. Es considera un volum molt insuficient, com es pot veure mitjançant la comparació amb els recursos disponibles per a termes relatius a altres grups o estructures socials. Per exemple, en la mateixa mostra s'han trobat 91 entrades relatives al terme "joves".

D'altra banda, en aquesta mateixa mostra de 3000 recursos observem una distribució molt esbiaixada de l'autoria dels recursos (ja siguin en autoria única o compartida, sense distingir si són monografies, llibres editats o coordinats, etc.): les dones representen tan sols el 22% del conjunt d'autors. Donat que es tracta d'una mostra aleatòria, no tenim motius per pensar que algunes disciplines estiguin més representades que les altres, sent, per tant, els resultats una bona aproximació a la realitat.

En resum, la presència de les dones com productores del coneixement i com a subjectes d'estudi és força baixa entre els recursos actuals de la Biblioteca.

Avaluació:	<b>Vermell</b>
Observacions	

El recompte d'autories dels llibres inclou obres coautorades.

## Valoració global de l'Eix 4

Pel que fa als continguts de la recerca i la docència, els indicadors mostren una presència insuficient de perspectiva de gènere. Els continguts docents específics en matèria de gènere (assignatures) són molt escassos, fet que, pot condicionar l'interès per la recerca en aquest àmbit per part dels i les joves investigadors/res, i proporcionar un marc poc favorable per a la realització de l'esmentada recerca. A més, són en la major part assignatures optatives, i per tant, els i les estudiants poden acabar la seva formació de grau sense abordar la qüestió de la desigualtat de gènere. A més els graus en Economia, en Comunicació, en Ciències del Llenguatge i en TIC no compten amb cap assignatura centrada en la perspectiva de gènere en el seu àmbit. Els estudis de màster presenten també una marcada ceguesa al gènere. Pel que fa als cursos de formació per al professorat, el nombre de sessions ha augmentat significativament en el darrer curs, però caldria ampliar-lo per cobrir els diversos àmbits de coneixement i competències docents.

Pel que fa a la recerca, en el darrer període hi ha hagut 16 tesis llegides amb un descriptor relatiu a la igualtat de gènere o a les dones. Destaquen, en aquest sentit, les 7 tesis del Departament de Ciències Polítiques i Socials. També existeixen 7 grups de recerca que inclouen aquesta qüestió entre els seus objectius. Però només hi ha un grup de recerca (ara centre d'estudis) dedicat específicament a la qüestió. Cal assenyalar de forma positiva l'existència d'un nou premi a la recerca adreçat a l'alumnat, i indirectament a les facultats, amb l'objectiu d'incentivar i visibilitzar la recerca en aquest camp. També cal destacar com a dada positiva la incorporació d'una tècnica experta en recerca a l'àmbit de Responsabilitat Social per promoure la perspectiva de gènere en la recerca.

Finalment, pel que fa al fons bibliogràfic disponible a la Biblioteca, el volum de recursos en temàtiques de gènere és encara força baix, com també ho és la presència de dones autores.

### Punts forts

- S'ha incrementat la formació en competència de gènere per al PDI en el darrer període.
- Existeixen 7 grups de recerca que treballen temàtiques relacionades amb el gènere i un grup explícitament centrat en aquesta matèria, tot i que representen una proporció molt baixa del conjunt de grups de recerca existents a la UPF (menys del 7%).
- S'ha creat un Premi al millor treball de fi de grau sobre temes de gènere.

### Punts dèbils

- Hi ha molt poques assignatures amb contingut de gènere explícit als plans d'estudis i la major part són assignatures optatives.
- No es transversalitza el gènere en els continguts i metodologies docents.
- No hi ha cap tesi llegida sobre la temàtica en els departaments de Traducció i Ciències del Llenguatge, el de TIC i el de Comunicació en el període 2008-2014.
- La UPF no està integrada al partenariat de l'IIEDG.
- Només un 1,1% del fons bibliogràfic (anàlisi d'una mostra representativa de 3.000 entrades) inclou explícitament temàtiques relacionades amb el gènere. La major part dels recursos de la biblioteca tenen autoria masculina (22% d'autores dones).

- Els homes representen fins el 80% dels investigadors principals tot i només ser el 63% del conjunt del PDI en projectes I+D i el 60% del PDI a temps complet.

## 5. Composició de gènere de la comunitat universitària

En aquest apartat s'analitza si la presència de les dones en els diferents àmbits i òrgans de la Universitat és equiparable a la presència d'homes i, si aquesta és, per tant, equilibrada. Cal tenir en compte que, en general, l'alumnat universitari a Catalunya està feminitzat. Les noies obtenen millors resultats en acabar l'educació secundària i continuen els estudis en major proporció que els nois. D'altra banda, el personal de l'administració pública es compon en la seva major part per dones, fet que també s'observa en el PAS de les universitats. En canvi, el PDI ha estat tradicionalment masculinitzat.

A nivell global, a la UPF trobem una composició equilibrada per sexe ja que les dones suposen el 57% i els homes són el 43% d'una comunitat universitària conformada l'any 2014 per 15.855 persones. En aquest apartat, parlarem d'estructura de gènere com quelcom que va més enllà de la mera presència d'homes i dones, ja que reflecteix una realitat socialment estructurada que es correspon amb un sistema de desigualtats i jerarquies. Entenem que la presència equilibrada és la fita desitjable, ja que es correspon amb la composició social. Per les seves especificitats, s'analitzarà la presència equilibrada de dones i homes en els tres col·lectius que integren la comunitat universitària, alumnat, PAS i PDI.

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	Alumnat
Indicador	<b>5.1.1. Composició de l'alumnat</b>

Descripció	Evolució de la composició de l'alumnat per sexe
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	Del curs 2008-2009 al curs 2013-2014
Indicador complementari	Alumnat de grau per sexe a les Universitats catalanes curs 2013-2014
Font	Ind. Principal: Dades UPF (UEPA) Ind. Complementari: Dades del sistema interuniversitari d'informació UNEIX
Fita	Mínim d'un 40% de dones matriculades

### Resultats

La presència de dones i homes en l'alumnat és paritària, però les dones són, de forma estable al llarg de tot el període analitzat, el col·lectiu majoritari. Pel que fa a les universitats públiques catalanes, l'estructura de gènere d'aquestes coincideix amb l'estructura de gènere de la UPF, amb l'excepció de la UPC, tradicionalment més masculinitzada.

	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
2008-2009	5948	58,45%	4229	41,55%	10177
2009-2010	6265	58,04%	4530	41,96%	10795
2010-2011	6498	58,31%	4646	41,69%	11144
2011-2012	6631	58,13%	4776	41,87%	11407
2012-2013	6711	58,00%	4859	42,00%	11570
2013-2014	6968	58,73%	4896	41,27%	11864

	Dones		Homes		TOTAL
	Núm.	%	Núm.	%	
UB	25911	62,19	15751	37,81	41662
UAB	14719	59,33	10090	40,67	24809
UPC	4482	25,67	12977	74,33	17459
UPF	5671	60,00	3781	40,00	9452
UdG	5805	57,11	4359	42,89	10164
UdL	4264	60,00	2843	40,00	7107
URV	6466	60,37	4245	39,63	10711

Avaluació

**Verd**

Observacions

La diferència en els totals entre les dues figures es deu a la diferent font utilitzada.



Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	Alumnat
Indicador	<b>5.1.2. Alumnat segons àmbit de coneixement i sexe</b>

Descripció	Composició de l'alumnat per sexe segons àmbit de coneixement
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	Curs 2013-2014
Font	UEPA
Fita	Absència de segregació horitzontal

### Resultats

Tenint en compte la composició de l'alumnat, els àmbits de coneixement amb una presència més equilibrada són els d'Humanitats, d'Economia i Empresa, de Dret i de Comunicació. L'àrea de Ciències Experimentals i de la Salut té una proporció de dones que no arriba al 70%. No obstant, aquesta xifra és significativament més elevada que el percentatge total de dones a la UPF, que és del 59%. Per altra banda, a Traducció i Interpretació i Ciències del Llenguatge i a l'Escola Superior Politècnica la segregació és molt pronunciada, amb una forta feminització i una forta masculinització del seu alumnat respectivament. En termes generals, s'identifica una correspondència entre la composició de l'alumnat i els rols tradicionals de gènere. Només l'àmbit de les Ciències Econòmiques i Empresariales conforma una excepció a aquesta tendència i trenca amb els estereotips.

### VEGEU TAULA

Alumnat per àmbit de coneixement i sexe					
	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
Escola superior politècnica	169	19,79%	685	80,21%	854
Ciències experimentals i de la salut	822	67,60%	394	32,40%	1216
Ciències polítiques i socials	393	46,29%	456	53,71%	849
Comunicació	974	63,62%	557	36,38%	1531
Dret	1671	63,27%	970	36,73%	2641
Economia i Empresa	1393	52,87%	1242	47,13%	2635
Humanitats	591	61,37%	372	38,63%	963
Traducció i ciències del llenguatge	816	81,36%	187	18,64%	1003
Altres	111	69,81%	47	29,56%	159

Avaluació	<b>Vermell</b>
Observacions	

Es parla d'àmbits per agrupar la informació sobre departaments, facultats, escoles de postgrau i doctorats, tal i com apareixen a la font original.

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	Alumnat
Indicador	<b>5.1.3. Alumnat per nivell d'estudis i sexe</b>

Descripció	Evolució de la composició per sexe de l'alumnat segons nivell d'estudis
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	Del curs 2008-2009 al curs 2013-2014
Font	UEPA
Fita	Absència d'una disminució de la presència femenina en el tercer cicle

### Resultats

La presència d'homes i dones és paritària en tots els nivells d'estudis i les dones mantenen una presència més elevada tant per estudis de grau o equivalent (graus, llicenciatures i diplomatures) com pels estudis de tercer cicle (màsters, doctorats i postgraus). No obstant, es produeix un descens moderat del pes de les dones en aquest darrer.

Presència de l'alumnat per nivell d'estudis i sexe										
	Grau o equivalent					3er cicle				
	Total	Dones		Homes		Total	Dones		Homes	
		Núm.	%	Núm.	%		Núm.	%	Núm.	%
2008-2009	8473	5072	59,86	3401	40,14	1704	876	51,41	828	48,59
2009-2010	8772	5179	59,04	3593	40,96	2023	1086	53,68	937	46,32
2010-2011	8947	5290	59,13	3657	40,87	2197	1208	54,98	989	45,02
2011-2012	9170	5419	59,09	3751	40,91	2237	1212	54,18	1025	45,82
2012-2013	9365	5547	59,23	3818	40,77	2205	1164	52,79	1041	47,21
2013-2014	9634	5751	59,69	3883	40,31	2230	1217	54,57	1013	45,43

Avaluació

**Ambre**

Observacions

Cal examinar els motius que hi ha darrere la davallada relativa en la presència de les estudiants en els programes de tercer cicle respecte la seva participació en els graus.

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	Alumnat
Indicador	<b>5.1.4. Alumnat segons tipus d'estudi de grau o equivalent per sexe</b>

Descripció	Composició per sexe de l'alumnat segons tipus d'estudi (grau o equivalent)
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	Curs 2013-2014
Font	UEPA
Fita	Absència de segregació horitzontal. Absència d'una disminució de la presència femenina en el tercer cicle

## Resultats

Molt poques de les titulacions de grau presenten una situació de paritat –és a dir, cap dels dos sexes està per sota del 40% ni per sobre del 60%–. Observem en general un fenomen de segregació horitzontal per àmbits de coneixement. En set dels graus, es produeix una segregació pronunciada (un dels dos sexes representa més d'un 75%), mentre que només quatre són paritaris. Hi ha una masculinització pronunciada (més del 75% d'homes) en les enginyeries i una feminització pronunciada (més del 75% de dones) en Biologia Humana, Publicitat i Relacions Públiques, Traducció i Interpretació i Llengües aplicades. Hi ha, doncs, una forta correspondència amb els rols i estereotips socials de gènere.

Els graus amb paritat de sexes en el seu alumnat són tots ells de l'àmbit de les ciències socials: Ciències Polítiques i de l'Administració, Ciències Empresarials-Management, Administració i Direcció d'Empreses i Filosofia, Política i Economia.

Presència de l'alumnat de grau per sexe					
	Total	Dones		Homes	
		Núm.	%	Núm.	%
Grau en Enginyeria en Informàtica	274	27	10%	247	90%
Grau en Enginyeria de Tècniques	202	25	12%	177	88%
Grau en Enginyeria de Sistemes Audiovisuals	253	56	22%	197	78%
Grau en Economia	700	271	39%	429	61%
Grau en Ciències Polítiques i de l'Administració	640	286	45%	354	55%
Grau conjunt (UPF-UAM-UC3M) en Filosofia, Política i Economia	40	21	53%	19	48%
Grau en Ciències Empresarials-Management	636	366	58%	270	42%
Grau en Administració i Direcció d'Empreses	718	420	58%	298	42%
Doble Grau Dret-ADE/ECO	174	105	60%	69	40%
Grau en Enginyeria Biomèdica	98	60	61%	38	39%
Grau en Relacions Laborals	701	452	64%	249	36%
Grau en Dret	1235	804	65%	431	35%
Grau en Criminologia i Polítiques Públiques de Prevenció	334	223	67%	111	33%
Grau en Humanitats	632	423	67%	209	33%
Grau en Estudis Internacionals d'Economia i Empresa	353	237	67%	116	33%
Grau en Comunicació Audiovisual	372	254	68%	118	32%
Grau en Medicina	362	251	69%	111	31%
Grau en Periodisme	323	238	74%	85	26%
Grau en Biologia Humana	231	179	77%	52	23%
Grau en Publicitat i Relacions Públiques	341	272	80%	69	20%
Grau en Traducció i Interpretació	646	536	83%	110	17%
Grau en Llengües Aplicades	223	188	84%	35	16%
<b>Total</b>	<b>9488</b>	<b>5694</b>	<b>60%</b>	<b>3794</b>	<b>40%</b>

Avaluació

**Vermell**

Observacions

S'inclouen alumnes d'antigues llicenciatures o diplomatures equivalents als graus vigents que encara no han acabat els estudis.

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	Alumnat
Indicador	<b>5.1.5. Alumnat segons tipus d'estudi de màster per sexe</b>

Descripció	Composició per sexe de l'alumnat segons tipus d'estudi (màster)
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	Curs 2013-2014
Font	UEPA
Fita	Absència de segregació horitzontal. Absència d'una disminució de la presència femenina amb l'augment del nivell d'estudis

## Resultats

Hi ha una composició equilibrada per sexes de l'alumnat en només 6 dels 23 màsters que imparteix actualment la UPF. El màster més masculinitzat és el de Tecnologies del So i de la Música, on el 96% de l'alumnat són homes. A la resta de màsters amb majoria masculina (per sobre del 60%), es dona una masculinització moderada. Els màsters més feminitzats pertanyen als àmbits de la salut, la traducció i la sociologia.

Tot i així, cal assenyalar que el pes de les dones en la composició de l'alumnat de màster és 4 punts superior al pes que tenen les dones en la composició de l'alumnat total.

<b>Presència de l'alumnat de màster per sexe</b>				
	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
Màster en Tecnologies del So i de la Música	1	4%	27	96%
Master Filosofia Política	7	28%	18	72%
Màster en Bioinformàtica (BIOINFO)	18	33%	36	67%
Màster en Història del Món	12	38%	20	63%
Màster de Recerca en Economia, Finances i Empresa	10	40%	15	60%
Màster en Democràcies Actuals: Nacionalisme, Federalisme i Multiculturalitat	5	45%	6	55%
Màster en Estudis de Cinema i Audiovisual Contemporani	25	47%	28	53%
Màster Universitari en Sistemes Cognitius i Mèdia Interactius i en sistemes intel·ligents interactius	19	51%	18	49%
Màster de Recerca en Ciència Política	14	54%	12	46%
Màster en Estudis Xinesos	26	54%	22	46%
Màster Avançat en Ciències Jurídiques	34	62%	21	38%
Màster en Estudis Comparatius de Literatura, Art i Pensament	46	68%	22	32%
Màster Universitari en Comunicació Social	11	69%	5	31%
Màster Universitari en Lingüística Teòrica i Aplicada	20	69%	9	31%
Master en Gestió de la Immigració	10	71%	4	29%
Màster en Criminologia i Execució Penal	19	73%	7	27%
Màster en Formació del Professorat d'Educació Secundària Obligatòria i Batxillerat	114	75%	39	25%
Màster en Salut Pública	40	77%	12	23%
Màster en Recerca Biomèdica (BIOMED)	27	77%	8	23%
Màster en Laboratori d'Anàlisis Clíniques (BIOLAC)	21	78%	6	22%
Màster de Recerca en Sociologia i Demografia	18	82%	4	18%
Màster Universitari en Estudis de Traducció	35	83%	7	17%
Màster Indústria Farmacèutica i Biotecnològica	24	86%	4	14%
<b>Total</b>	<b>556</b>	<b>61%</b>	<b>350</b>	<b>39%</b>

Avaluació

**Ambre**

Observacions

Només es tenen en consideració els estudis de màster propis i els coordinats per la UPF.

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	Alumnat
Indicador	<b>5.1.6. Alumnat segons tipus d'estudi de doctorat per sexe</b>

Descripció	Composició per sexe de l'alumnat segons tipus d'estudi (doctorat)
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	Curs 2013-2014
Font	UEPA
Fita	Absència de segregació horitzontal. Absència d'una disminució de la presència femenina amb l'augment del nivell d'estudis

## Resultats

El Doctorat en Biomedicina i el Doctorat en Traducció i Ciències del Llenguatge són els únics amb més estudiants dones que homes, amb un 63,4% i 64,1% respectivament. Trobem paritat als doctorats d'Història, Ciències Polítiques i Socials i Comunicació, i la resta de doctorats tenen una presència més elevada d'homes. Així el Doctorat en Economia i Economia, Finances i Empresa i el Doctorat en Tecnologies de la Informació i les Comunicacions estan altament masculinitzats. S'identifica, per tant, una correspondència amb els rols i estereotips de gènere.

Per aquest nivell d'estudis, observem que les dones baixen 10 punts respecte la presència que tenen en la composició total de l'alumnat. Així, a diferència dels estudis de grau i de màster, en els estudis de doctorat els homes són majoria.

Presència de l'alumnat de doctorat per sexe				
	Dones		Homes	
	Núm.	%	Núm.	%
Doctorat en Economia i Economia, Finances i Empresa	16	18,39	71	81,61
Doctorat en Tecnologies de la Informació i Comunicació *	37	24,83	112	75,17
Doctorat en Dret	53	38,97	83	61,03
Doctorat en Humanitats	32	39,51	49	60,49
Doctorat en Història	18	41,86	25	58,14
Doctorat en Ciències Polítiques i Socials	27	46,55	31	53,45
Doctorat en Comunicació *	57	47,90	62	52,10
Doctorat en Biomedicina	271	63,47	156	36,53
Doctorat en Traducció i Ciències del Llenguatge *	93	64,14	52	35,86
<b>Total</b>	<b>604</b>	<b>48,51</b>	<b>641</b>	<b>51,49</b>

Avaluació

**Vermell**

\*Inclou programes de doctorat ja extingits.

Observacions

Només es tenen en consideració els estudis de doctorat coordinats per la UPF.

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	Alumnat
Indicador	<b>5.1.7. Persones graduades per sexe</b>

Descripció	Evolució de la composició per sexe de les persones que han finalitzat el programa d'estudis que estaven cursant
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	Del curs 2008-2009 al curs 2013-2014
Indicador complementari	Evolució del curs 2008-2009 al curs 2013-2014 de les persones que han finalitzat el seu programa d'estudis en el termini establert pel pla d'estudis
Font	UEPA
Fita	Percentatge de persones que han finalitzat el seu programa d'estudis dins del termini establert equivalent, com a mínim, al seu pes en el conjunt de l'alumnat.

## Resultats

Pel que fa a l'alumnat que finalitza amb èxit els seus estudis a la UPF observem que s'hi produeix una lleugera feminització. Aquesta, que es manté força estable per a tot el període analitzat, es situa entre el 59% i el 62%. Aquestes dades mostren que les dones assolixen els seus estudis en una proporció lleugerament superior al seu pes en la composició de l'alumnat.

Graduats/des per any i sexe					
Curs	Total	Dones		Homes	
		Núm.	%	Núm.	%
2008-2009	2226	1356	60,92	870	39,08
2009-2010	2445	1474	60,29	971	39,71
2010-2011	2655	1639	61,73	1016	38,27
2011-2012	2451	1495	61,00	956	39,00
2012-2013	2576	1529	59,36	1047	40,64
2013-2014	2495	1554	62,28	941	37,72

En el cas de la finalització dins del termini que s'estableix al pla d'estudis (t), veiem una feminització lleugerament superior: en el període analitzat, les dones representen entre el 61,3% i el 64,7% de l'alumnat que assolix aquesta fita.

Graduats/des en el termini establert al pla d'estudis per sexe					
Curs	Total	Dones		Homes	
		Núm.	%	Núm.	%
2008-2009	1528	958	62,70	570	37,30
2009-2010	1680	1051	62,56	629	37,44
2010-2011	1763	1115	63,24	648	36,76
2011-2012	1625	1018	62,65	607	37,35
2012-2013	1878	1151	61,29	727	38,71
2013-2014	1849	1197	64,74	652	35,26



Finalment, si ens fixem en la nota mitjana dels graduats en cicles i graus de la UPF segons sexe, els resultats són molt similars per a homes i per a dones, amb uns resultats globals lleugerament superiors de les graduades. No obstant, la diferència no és suficientment significativa (de poques dècimes) com per permetre extreure'n conclusions.

<b>Nota mitjana dels estudiants graduats a cicles* i a graus** segons sexe</b>		
<b>Curs</b>	<b>D</b>	<b>H</b>
09-10 (cicles)	7,04	6,98
10-11 (cicles)	7,04	6,99
11-12 (cicles)	7,01	7,02
11-12 (graus)	7,65	7,75
12-13 (cicles)	6,59	6,65
12-13 (graus)	7,39	7,31
13-14 (cicles)	6,52	6,58
13-14 (graus)	7,31	7,26
14-15 (cicles)	6,50	6,29
14-15 (graus)	7,39	7,30

\* Cicles: fa referència a les titulacions ja extingides: llicenciatura, diplomatura, enginyeria o enginyeria tècnica (fins el 2014-15 encara se'n van titular estudiants).

\*\*Graus: fa referència a les titulacions actuals (la primera promoció va ser el curs 2011-12).

Avaluació

Ambre

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	Alumnat
Indicador	<b>5.1.8. Tesis llegides</b>

Descripció	Nombre i percentatge de tesis llegides per sexe del seu autor/a i departament
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	2008-2014
Font	UEPA
Fita	Nombre suficient de tesis llegides per dones en relació al nombre de graduades

## Resultats

L'autoria de tesis doctorals a la UPF és paritària. Hi ha una proporció superior al 50% de tesis llegides per dones en els àmbits de Ciències Experimentals i de la Salut, Humanitats i a l'Institut Universitari de Lingüística Aplicada. El departament amb un nombre inferior de tesis llegides per dones és el de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions.

Tot i que les dones doctores tenen menor pes que les estudiants i les graduades, representen un percentatge superior al de les dones del PDI (v. fitxa 5.3.1). En aquells departaments on la presència de dones –a nivell de PDI– no és paritària, podem identificar dues tendències: per una banda, als departaments d'Economia i TIC on la xifra de dones doctores es manté per sota de la paritat, mentre que per l'altra, als departaments de Comunicació i de Ciències Polítiques i Socials el percentatge de dones doctores experimenta una lleugera millora.

Tesis llegides per sexe (2008-2014)				
Departament	Dones		Homes	
	N	%	N	%
Ciències Experimentals i de la Salut	240	62%	150	38%
Comunicació	17	35%	31	65%
Ciències Polítiques i Socials	21	42%	29	58%
Economia i Empresa	26	27%	71	73%
Dret	28	37%	47	63%
Traducció i Ciències del Llenguatge	40	48%	44	52%
Tecnologies de la Informació i les Comunicacions	20	23%	67	77%
Humanitats	48	62%	29	38%
Institut Universitari d'Història Jaume Vicens i Vives	25	45%	30	55%
Institut Universitari de Lingüística Aplicada	14	50%	14	50%
<b>Total</b>	<b>479</b>	<b>48%</b>	<b>512</b>	<b>52%</b>

Avaluació

**Ambre**

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	PDI
Indicador	<b>5.2.1. Composició del PDI</b>

Descripció	Evolució de la composició per sexes del PDI
Col·lectiu afectat	PDI
Període	De 2008 a 2014
Font	UEPA
Fita	Mínim d'un 40% de dones al PDI

### Resultats

El conjunt de la comunitat del PDI, l'any 2014, estava format per 576 dones i 920 homes. No es dona una presència equilibrada en cap dels anys analitzats, tot i que la masculinització ha experimentat una tendència continuada a la baixa fins l'any 2013. Contràriament, els anys 2013 i 2014 mostra un lleuger repunt. Cal assenyalar, en tot cas, que l'evolució és positiva si es compara el gairebé 65% d'homes de l'any 2008 amb el 62,5% del 2014. No obstant, la fotografia general mostra que encara tenim per endavant molt camí per recórrer: del 34,4% de dones al PDI el 1996, es va passar al 33,2% el 2006 i malgrat s'ha arribat al 37,5% el 2015, es tracta d'un increment poc significatiu en els 25 anys d'història de la Universitat. Cal continuar treballant per equilibrar la presència de dones i homes entre el PDI.

TAULA A

Presència PDI per sexe					
	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
2008	568	35,2	1047	64,8	1615
2009	595	36	1058	64	1653
2010	636	37,6	1056	62,4	1692
2011	543	38,5	868	61,5	1411
2012	552	38,7	874	61,3	1426
2013	576	38,5	913	61,5	1489
2014	576	37,5	920	62,5	1496

Si comparem aquestes dades amb les del sistema universitari català (TAULA B) podem observar com, en termes globals, la masculinització també està present al conjunt del sistema, amb uns percentatges molt similars als que presenta la UPF, els quals oscil·len entre el 60-63%. Malgrat que s'hi apunta també una lleugera tendència a la baixa, les dades confirmen que encara estem lluny de la paritat.

En canvi, si analitzem les dades per universitat podem observar tendències diferents dins del mateix sistema. D'una banda, observem una forta masculinització a la UPC (entre el 78-75%) que reproduïx els estereotips de gènere associats a les carreres tècniques. D'altra banda, trobem universitats que l'any 2015 se situen en la paritat o en valors molt pròxims a ella, com és el cas de la UB (45,5% de dones

PDI), la URV (48,5% de dones PDI) i la Universitat de Vic, que ha aconseguit invertir la tendència general de masculinització (51,3% de dones).

Si bé la UPF s'inscriu dins de la tendència general del sistema universitari català en el seu conjunt (una masculinització al voltant del 60% que s'ha anat reduint en els darrers anys), al analitzar les dades per centre, observem que no estem gaire ben posicionats. El 2015, som la tercera universitat amb una major presència d'homes entre el PDI, per darrera de la UPC (que com hem vist, és un cas especial, fortament masculinitzat) i la UAO. En canvi, són 8 les universitats que presenten uns valors de masculinització inferiors, paritaris, o inclús amb una major presència de dones entre la comunitat del PDI. Per tant, tenim molt camí per recórrer en aquest àmbit.

TAULA B

Universitat	PERSONAL DOCENT INVESTIGADOR ACUMULAT DURANT L'ANY							
	2010				2015			
	DONA		HOME		DONA		HOME	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
UB	2.035	43,2%	2.674	56,8%	2.249	45,5%	2.695	54,5%
UAB	1.284	37,9%	2.104	62,1%	1.421	41,6%	1.996	58,4%
UPC	589	22,4%	2.038	77,6%	625	24,1%	1.965	75,9%
UPF	397	33,3%	795	66,7%	315	36,1%	557	63,9%
UdG	515	38,8%	811	61,2%	501	43,7%	646	56,3%
UdL	318	37,0%	541	63,0%	412	41,7%	575	58,3%
URV	678	42,6%	912	57,4%	808	48,5%	858	51,5%
UOC	112	45,0%	137	55,0%	115	46,7%	131	53,3%
URL	344	38,7%	546	61,3%	348	38,1%	566	61,9%
UVIC-UCC	223	48,4%	238	51,6%	233	51,3%	221	48,7%
UIC					256	48,6%	271	51,4%
UAO					82	33,2%	165	66,8%
<b>Total</b>	<b>6.495</b>	<b>37,6%</b>	<b>10.796</b>	<b>62,4%</b>	<b>7.365</b>	<b>40,9%</b>	<b>10.646</b>	<b>62,1%</b>

Avaluació

**Vermell**

Taula A, dades de 1996 i 2006 extretes de González et al (2007).

Taula B, dades extretes dels fitxers UNEIX.

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	PDI
Indicador	<b>5.2.2. PDI per departament</b>

Descripció	Composició per sexes del PDI per departaments
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2014-2015
Font	UEPA
Fita	Absència de segregació horitzontal

### Resultats

Tots els departaments, excepte el de Traducció i Ciències del Llenguatge, tenen més d'un 50% d'homes entre el seu PDI. Es produeix una situació de paritat en tres departaments: Humanitats, Dret i Ciències Experimentals i de la Salut. Els departaments de Ciències Polítiques i Socials, Comunicació, Economia i Empresa i Tecnologia de la Informació i les Comunicacions presenten una masculinització moderada: compten amb més d'un 60% -tot i que menys d'un 75%- d'homes.

Presència PDI per departament i sexe					
	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
Ciències Experimentals i de la Salut	135	42,86%	180	57,14%	315
Ciències Polítiques i Socials	30	35,71%	54	64,29%	84
Comunicació	48	33,80%	94	66,20%	142
Dret	67	41,61%	94	58,39%	161
Economia i Empresa	66	26,83%	180	73,17%	246
Humanitats	46	40,00%	69	60,00%	115
Tecnologies de la Informació i les Comunicacions	76	27,64%	199	72,36%	275
Traducció i Ciències del Llenguatge	108	68,35%	50	31,65%	158

A la taula següent podem observar l'evolució entre 1996 i 2014 de la composició de gènere dels departaments. D'entrada, com es pot comprovar, la presència de dones en el PDI ha augmentat en tots els departaments, a excepció del departament d'Economia, on s'ha produït una masculinització progressiva.

% de dones als diversos departaments*	1996	2006	2014
Ciències Experimentals i de la Salut	0%	42%	43%
Ciències Polítiques i Socials	30%	28%	36%
Comunicació	22%	26%	34%
Dret	31%	37%	42%
Economia i Empresa	34%	30%	27%
Humanitats	36%	36%	40%
Tecnologies de la Informació i les Comunicacions	0%	16%	28%
Traducció i Ciències del Llenguatge	55%	59%	68%

\* TIC comptava el 1996 amb només una persona i el de CEXS amb 6 persones, totes elles homes.

Avaluació

**Ambre**

Observacions

Dades de 1996 i 2006 extretes de González et al (2007).

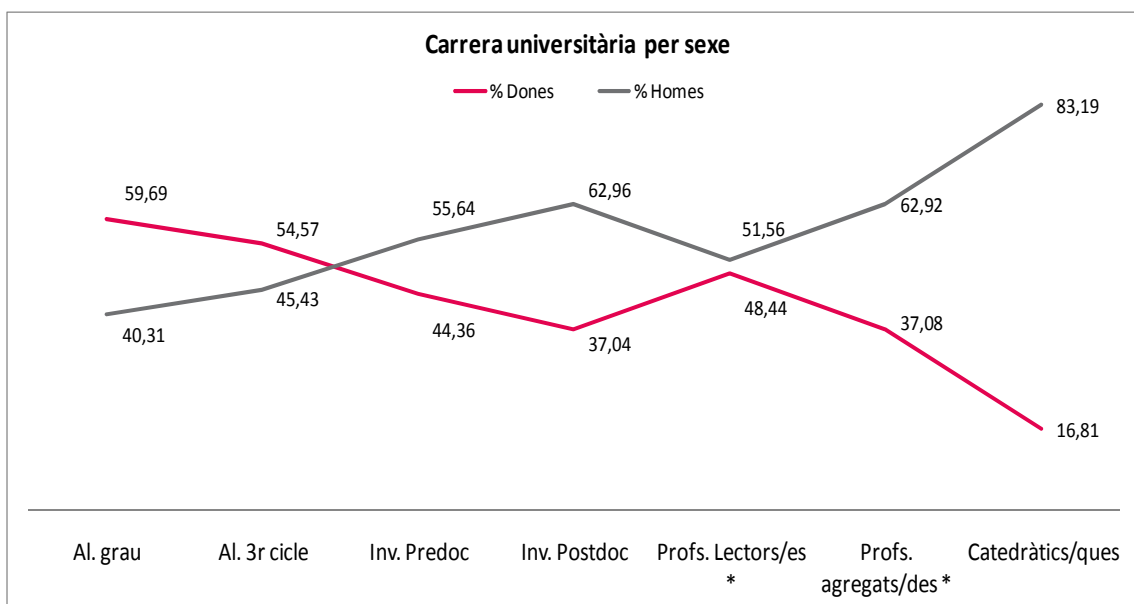
Cal assenyalar que aquestes dades inclouen tots els tipus de contracte de PDI.

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	PDI
Indicador	<b>5.2.3. Carrera universitària</b>

Descripció	Distribució per sexe de les principals categories de la carrera universitària
Col·lectiu afectat	PDI
Ind. Complementari	Distribució per sexe de les principals categories de la carrera universitària per departament
Període	2013-2014
Font	UEPA
Fita	Composició equilibrada per sexes en totes les fases de la carrera investigadora

## Resultats

L'anàlisi de les principals categories que conformen la carrera investigadora ens mostra com les dones van perdent presència a mida que aquesta avança, tot i que elles parteixen d'una presència superior als homes mentre són alumnes de grau i de postgrau. Entre els investigadors i investigadores predoctorals es produeix una situació de paritat, però a partir de les posicions postdoctorals les dones tendeixen a perdre presència, amb l'excepció de la categoria de professor/a lector/a. A la posició final de la carrera investigadora i docent, les dones representen el 16,8% del PDI.



\*Inclou categories equivalents (per exemple, el professorat titular s'inclou dins la categoria d'agregats/des).

Cal apuntar que aquestes dades fan referència a un moment concret en el temps (curs 2013-2014) i no a una evolució temporal. No obstant, no s'observen canvis destacables si es compara al llarg del temps. Per exemple, el 1996 les dones representaven el 32,1% del professorat titular i el 18,6% de les càtedres (vegeu González et al. 2007). Gairebé deu anys més tard, ha augmentat lleugerament la proporció de dones entre el professorat permanent però l'accés a la càtedra segueix presentant un patró molt marcat de masculinització.

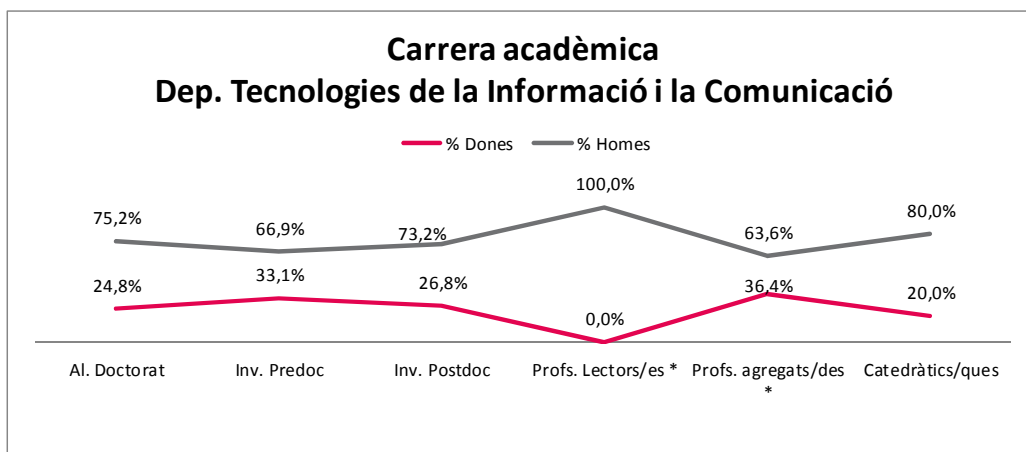
A continuació, i de forma complementària, es presenta la distribució per sexe al llarg de la carrera universitària en cadascun dels departaments de la UPF. En termes generals, es poden observar dues tendències:

- en primer lloc, una important variació de casuístiques en els trams inferiors -en particular a la posició d'investigador/a postdoctoral-.
- En segon lloc, una important coincidència en els trams superiors (a partir de prof. Lector/a).

Els departaments de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions i de Traducció i Ciències del Llenguatge en representen una excepció, trobant-se masculinitzat i feminitzat en el seu conjunt, respectivament. No obstant ambdós presenten també un biaix masculí en la posició màxima de la carrera acadèmica: la càtedra.

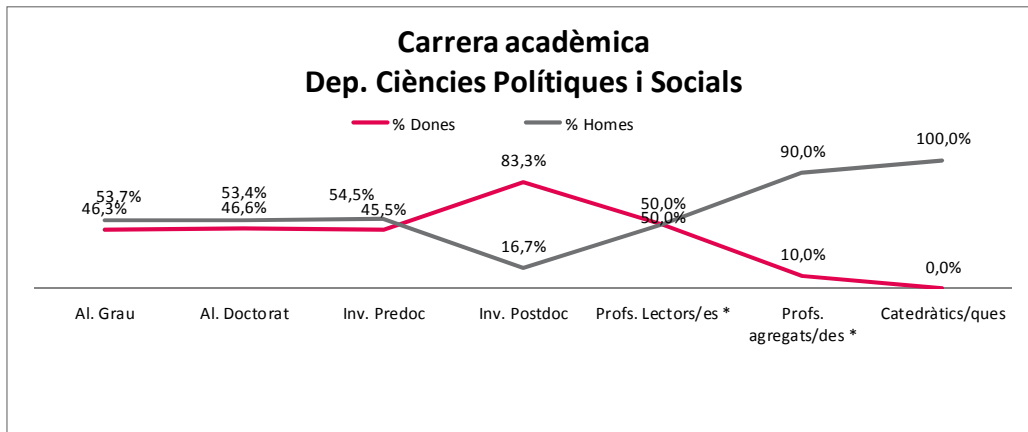
#### VEGEU GRÀFICS (B)-(I)

(B)

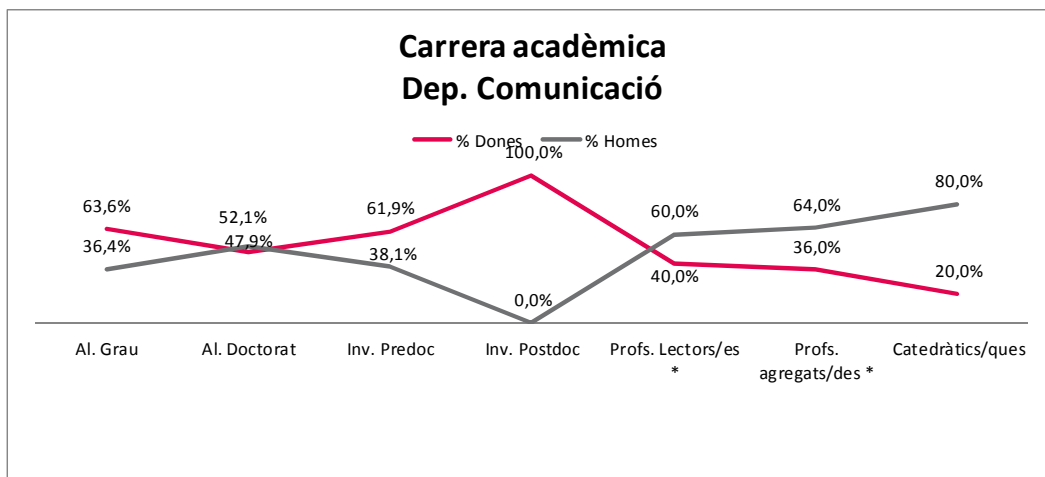




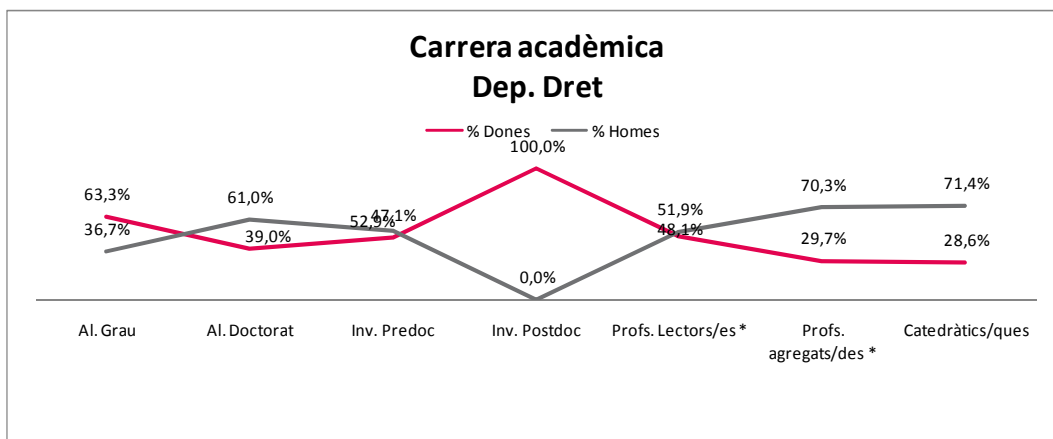
(C)



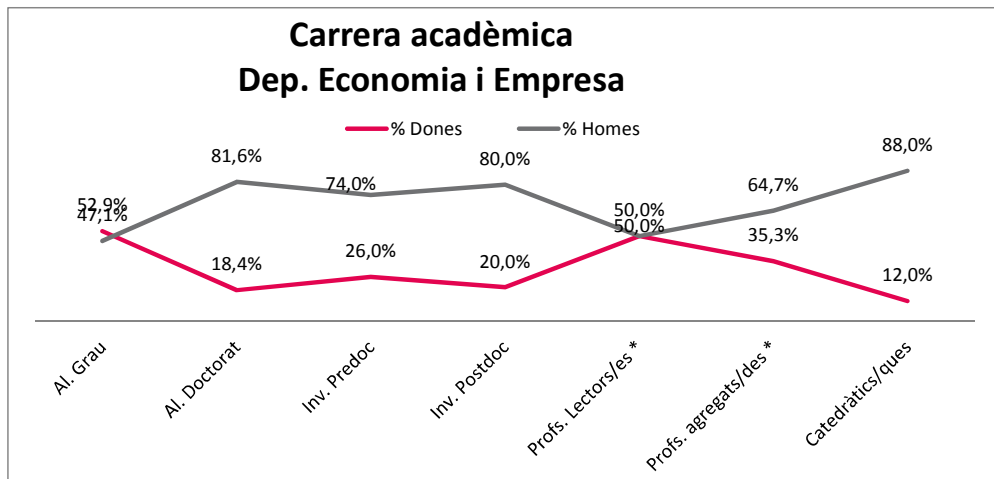
(D)



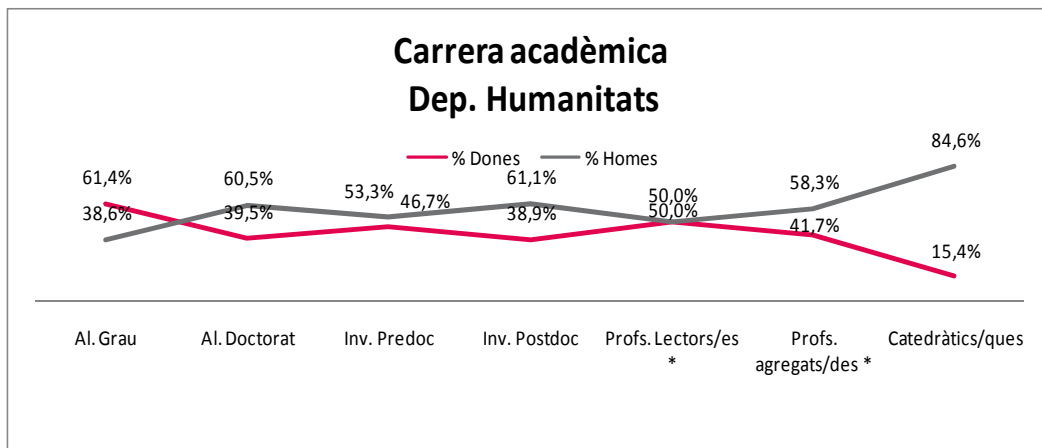
(E)



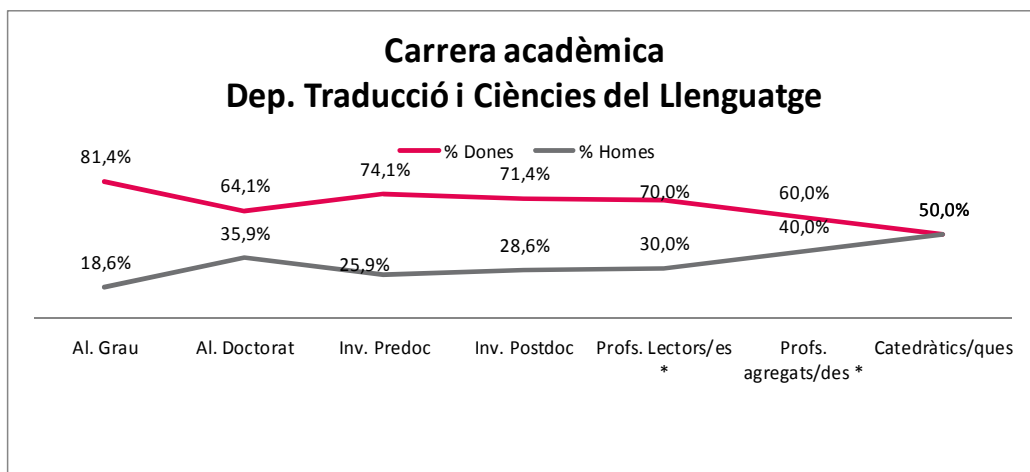
(F)



(G)



(I)



Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	PDI
Indicador	<b>5.2.4. Relació entre professorat titular i professorat catedràtic</b>

Descripció	Evolució de la ràtio del professorat catedràtic (funcionari o contractat) pel professorat titular/agregat segons sexe del PDI
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2008 -2014
Font	UEPA
Fita	Igualtat en la ràtio d'ambdós sexes

#### Resultats

L'any 2014 hi havia pràcticament un/a catedràtic/a per cada dos titulars o agregats/des. Aquesta ràtio és tres vegades superior en el cas dels homes, ja que per cada titular/agregat hi havia 0,6 catedràtics, mentre que entre les dones, per cada titular/agregada hi havia 0,2 catedràtiques. La proporció de catedràtics i catedràtiques per titular, considerats conjuntament, va augmentar fins a l'any 2011, quan va tornar a disminuir. En el cas dels homes, es va produir un augment l'any 2010 i una estabilització fins al 2013, que sembla trencar-se l'any 2014, amb un descens d'aquesta ràtio. En canvi, en el cas de les dones, es produeix un augment progressiu de la proporció de catedràtiques fins al 2011 i a partir del següent any aquesta ràtio disminueix també progressivament.

<b>Ratio del professorat catedràtic pel professorat titular/agregat per sexe</b>			
<b>Any</b>	<b>Raó Dones</b>	<b>Raó Homes</b>	<b>Raó Total</b>
2008	0,18	0,58	0,44
2009	0,23	0,56	0,45
2010	0,26	0,63	0,51
2011	0,28	0,63	0,51
2012	0,24	0,63	0,49
2013	0,23	0,63	0,49
2014	0,21	0,59	0,46

Avaluació

**Vermell**

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	PAS
Indicador	<b>5.3.1. Composició del PAS</b>

Descripció	Composició per sexe del PAS
Col·lectiu afectat	PAS
Període	De 2008 a 2014
Indicador complementari	PAS per sexe a les Universitats públiques catalanes
Font	Ind. principal: Dades UPF (UEPA) Ind. complementari: Dades del sistema interuniversitari d'informació Uneix
Fita	Mínim d'un 40% de dones al PAS

### Resultats

En aquest col·lectiu les dones són majoritàries. L'any en què hi ha un major equilibri és el 2011, però en qualsevol cas les dones representen entre el 62% i el 65% d'aquest cos. Hi va haver una reducció del pes de les dones entre 1996 (69,1%) i 2006 (62,2%) (vegeu González et al. 2007), que es manté fins el 2011, a partir d'aleshores la presència de les dones al PAS ha tornat a augmentar lleugerament.

Presència del PAS a la UPF per sexe					
	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Homes	%	
2008	558	63,63%	319	36,37%	877
2009	578	63,03%	339	36,97%	917
2010	592	61,86%	365	38,14%	957
2011	578	61,75%	358	38,25%	936
2012	556	62,82%	329	37,18%	885
2013	553	63,86%	313	36,14%	866
2014	557	64,99%	300	35,01%	857

La feminització del personal d'administració i serveis no és un fenomen exclusiu de la UPF, sinó comú al conjunt de les Universitats públiques catalanes.

<b>PAS a les universitats públiques catalanes per sexe al curs 2014</b>					
	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Total</b>
	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	
UB	1464	64,92%	791	35,08%	2255
UAB	1090	63,15%	636	36,85%	1726
UPC	912	61,58%	569	38,42%	1481
UPF	447	67,42%	216	32,58%	663
UdG	379	68,41%	175	31,59%	554
UdL	355	71,57%	141	28,43%	496
URV	476	67,71%	227	32,29%	703
<b>Mitjana</b>	<b>731,86</b>	<b>66,40%</b>	<b>393,57</b>	<b>33,60%</b>	<b>1125,43</b>

Avaluació

Verd

Observacions

La diferència en els totals entre les dues figures es deu a la diferent font utilitzada.

Eix	Composició de gènere de la comunitat universitària
Sub-eix	PAS
Indicador	<b>5.3.2. PAS per servei</b>
Descripció	Percentatge de dones i homes als diferents serveis de la UPF
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2014
Font	UEPA
Fita	Absència de segregació horitzontal

## Resultats

La major part dels serveis en què s'organitza administrativament la Universitat (11 de 25) estan altament feminitzats (més d'un 75% de dones). Només n'hi ha dos, el servei de gestió patrimonial i contractació i el servei d'informàtica que estan masculinitzats (un 62% i un 73%, respectivament). Es tracta de serveis amb funcions tradicionalment assignades als homes, fet que indica que es produeix un fenomen de segregació horitzontal.

PAS per servei i sexe					
Servei	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	
Consell Social	2	100,00%	0	0,00%	2
Gabinet i secretaria del Rectorat	10	100,00%	0	0,00%	10
Pool de Personal	6	100,00%	0	0,00%	6
Centre Qualitat i la Innovació Docent	12	92,31%	1	7,69%	13
Servei d'Atenció Comunitat Universitària	11	91,67%	1	8,33%	12
Secretaria General	10	90,91%	1	9,09%	11
Servei de Relacions Internacionals	12	85,71%	2	14,29%	14
Servei de Gestió Acadèmica	17	85,00%	3	15,00%	20
Àrea de Recursos Humans i Organització	13	81,25%	3	18,75%	16
Direcció de Campus de la Comunicació-Poblenou	60	77,92%	17	22,08%	77
Direcció de Campus de la Ciutadella	83	76,15%	26	23,85%	109
Gerència	21	75,00%	7	25,00%	28
Servei d'Assessoria Jurídica	3	75,00%	1	25,00%	4
Servei de Recerca	15	75,00%	5	25,00%	20
Unitat d'Innovació i Parcs de Recerca	6	75,00%	2	25,00%	8
Biblioteca	68	72,34%	26	27,66%	94
Direcció de Campus del Mar	39	72,22%	15	27,78%	54
Unitat d'Informació i Projecció Institut	12	66,67%	6	33,33%	18
Servei de Pressupostos i Finances	9	60,00%	6	40,00%	15
Personal de Suport a la Recerca	99	55,93%	78	44,07%	177
Servei de Personal Docent i Investigador	7	53,85%	6	46,15%	13
Unitat Comunicació i Relacions Externes	1	50,00%	1	50,00%	2
Unitat d'Estudis, Planificació i Avaluac	2	40,00%	3	60,00%	5
Servei Gestió Patrimonial i Contractació	14	37,84%	23	62,16%	37
Servei d'Informàtica	25	27,17%	67	72,83%	92
<b>Total</b>	<b>557</b>	<b>64,99%</b>	<b>300</b>	<b>35,01%</b>	<b>857</b>

Avaluació

**Vermell**

## Valoració global de l'Eix 5

L'alumnat és un col·lectiu paritari ja que les dones són el 58%. En tots els tipus d'estudis, el nombre de dones és superior al dels homes. L'alumnat de grau està compost per un 60% de dones i el de màster per un 61% de dones. Considerant la composició de l'alumnat per àmbit de coneixement, trobem àmbits fortament masculinitzats com l'Escola Superior Politècnica –que compta amb només un 20% d'alumnes dones– i l'àmbit de Traducció i Ciències del Llenguatge –que compta amb un 81% de presència femenina–. Cal apuntar que hi ha més dones que homes que completen el grau en el termini establert (t), en una proporció superior al pes que tenen les dones dins el col·lectiu de l'alumnat. En els doctorats, la proporció de dones disminueix al 54,6% i les tesis doctorals llegides per dones arriben només al 48%.

Per altra banda, el PAS és un col·lectiu molt feminitzat ja que el 65% de la plantilla són dones. Donat que l'atur femení és sempre superior a l'atur masculí, en una societat on la major part dels drets de ciutadania s'atorguen per mitjà del treball, no podem considerar la feminització en l'ocupació pública com un fet negatiu. Aquest fenomen, a més, és comú a tot el sistema universitari públic català. El fet que el PAS sigui un col·lectiu feminitzat no impedeix que es produeixi segregació horitzontal per àmbits funcionals d'activitat. S'identifica una forta masculinització al servei d'informàtica (27% de dones) i al de gestió patrimonial i contractació (38% de dones), àmbits tradicionalment assignats als homes.

Per contra, el PDI és un col·lectiu masculinitzat. L'any 2014 el 37,5% de la plantilla eren dones, i no hi ha grans variacions en els últims 6 anys. Pel que fa a la composició de gènere per departaments, s'identifica també segregació horitzontal, ja que el departament d'Economia i el de Tecnologies de la Informació i Comunicacions tenen una presència masculina superior al 70%, i el de Ciències Polítiques i Socials i el de Comunicació superior al 60%. Només són departaments paritaris els d'Humanitats, Dret i Ciències Experimentals i de la Salut.

Una mirada amb perspectiva de gènere al conjunt de la carrera docent i investigadora ens permet veure que, a mesura que progressa la carrera acadèmica, la presència femenina va disminuint, fins arribar a donar-se la situació que per cada titular/agregat hi ha 0,6 catedràtics, mentre que per cada titular/agregada hi ha 0,2 catedràtiques, i que la proporció de catedràtiques és del 16,8%. Així, tot i que les dones alumnes siguin més i obtinguin millors resultats acadèmics, la seva presència entre el PDI descendeix a mesura que s'ascendeix en les categories professionals.

### Punts forts

- El 59% de l'alumnat de la UPF són dones i el 41% són homes. S'observa, per tant, una composició equilibrada de l'alumnat.
- La composició paritària de l'alumnat es manté pels estudis de grau i pels estudis de 3r cicle.
- El curs 2013-2014, un 62% de les persones que es van graduar van ser dones, i aquest percentatge augmenta fins al 65% en el cas de l'alumnat que finalitza els seus estudis dins el termini establert (t).
- Les tesis llegides en el període analitzat (2008-2014) han tingut una autoria paritària.
- Gairebé dues terceres parts del PAS són dones.

- En la composició del PDI s'identifica, al llarg del període analitzat, una lleugera tendència positiva on les dones passen de ser el 35,2% a ser el 37,5%.
- Gairebé tots els departaments han experimentat un increment en la presència de dones entre el seu PDI en el període analitzat.

### **Punts febles**

- Existeix un fenomen de segregació horitzontal en alguns àmbits de coneixement: l'Escola Superior Politècnica compta amb un 80% d'alumnes homes, i Traducció i Ciències del Llenguatge compta amb un 81% de dones.
- Les dones perden presència en la carrera acadèmica a mesura que aquesta avança.
- El PAS és un col·lectiu feminitzat, però això no impedeix que es doni un fenomen de segregació horitzontal. El servei d'informàtica i el servei de gestió patrimonial i contractació estan masculinitzats i hi ha 11 serveis més amb una presència femenina de més del 75%.
- El PDI està masculinitzat i hi ha segregació horitzontal per departaments: Economia i Tecnologies de la Informació i Comunicacions superen el 70% de presència masculina mentre que Ciències Polítiques i Socials i Comunicació superen el 60%. En el sentit contrari, Traducció i Ciències del Llenguatge compta amb un 68% de dones. Només són departaments paritaris Humanitats, Dret i Ciències Experimentals i de la Salut.
- Per cada titular/agregat hi ha 0,6 catedràtics, mentre que per cada titular/agregada hi ha 0,2 catedràtiques: 3 vegades menys. No hi ha cap evolució positiva al llarg del temps pel que fa al nombre de catedràtiques.



## 6. Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions

A continuació s'analitza la composició per sexe dels càrrecs de responsabilitat i òrgans de govern de la UPF. L'anàlisi se centra en conèixer si els càrrecs de responsabilitat tenen una composició equilibrada o si, contràriament, els càrrecs de responsabilitat segueixen ocupats en major mesura per homes i ens trobem amb fenòmens de segregació vertical. Alguns càrrecs han pogut ser analitzats per facultats i departaments i aquest fet ens permetrà estudiar també si es produeix una segregació horitzontal.

Per a tots els càrrecs analitzats en el present informe s'estableix la presència equilibrada d'homes i dones com la situació desitjable i la fita a aconseguir. Es proposa que sigui així ja que la paritat o representació equilibrada és un concepte sostingut per la Llei 3/2007 i per una àmplia literatura que considera que un canvi institucional no es pot produir si no hi ha una diversitat notable entre les persones que formen part dels òrgans decisoris.

Cal tenir present que els diferents col·lectius que formen la comunitat universitària tenen els seus propis òrgans de representació. Per aquest motiu, aquest eix es divideix en 3 sub-eixos: l'alumnat, el PAS i el PDI. A més a més, trobem un últim sub-eix, que fa referència a la comunitat universitària en el seu conjunt, ja que inclou els òrgans unipersonals de govern de tota la comunitat universitària i els òrgans col·legiats integrats per persones dels tres col·lectius.

Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	Alumnat
Indicador	<b>6.1.1. Representació de l'alumnat a les associacions d'estudiants</b>

Descripció	Composició per sexe dels membres d'associacions d'estudiants: associats/des i persones amb càrrecs de responsabilitat
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	Curs 2014-2015
Font	Servei d'Atenció a la Comunitat Universitària
Fita	Composició equilibrada per sexe a les associacions d'estudiants i dels seus càrrecs de responsabilitats

## Resultats

Entre l'alumnat que participa a les associacions d'estudiants, un 49% són dones i un 51% són homes. El 49% de les persones directives d'aquestes associacions també són dones. Es produeix, per tant, una situació de paritat. Tanmateix, la mitjana oculta una diversitat de situacions. Tan sols 3 de les 13 associacions que apareixen a la següent taula assolixen la paritat en els seus òrgans directius.

Cal esmentar que en 7 associacions trobem una proporció menor de dones amb càrrecs de responsabilitat respecte el nombre d'associades. Es tracta de: Pompeu International Trade, Entrepreneurship Society, UNAs, Students for Liberty BCN, AECS Campus Mar, Pompeu Consulting i Barcelona Debating Society.

<b>Representació a les associacions d'estudiants UPF</b>				
<b>Associació</b>	<b>% dones associades</b>	<b>% homes associats</b>	<b>% dones amb càrrecs</b>	<b>% homes amb càrrecs</b>
Pompeu Internacional Trade	20%	80%	10%	90%
Entrepreneurship Society	33%	67%	20%	80%
UNAS (antiga AENU)	66%	34%	57%	43%
Students for Liberty BCN	72%	28%	66%	34%
AECS Campus Mar	80%	20%	50%	50%
Cercle Català de Juristes	33%	67%	33%	67%
Joves Esquerra Verda	45%	55%	100%	0%
Pompeu Consulting	40%	60%	0%	100%
Colla Castellera Trempats	53%	47%	66%	34%
Deba-t.org	21%	79%	25%	75%
ESN Barcelona UPF	68%	32%	100%	0%
AISEEC	81%	19%	85%	15%
A.est. Barcelona Debating Soc.	40%	60%	25%	75%
SEPC	40%	60%	50%	50%
<b>Mitjana</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>

Avaluació

**Ambre**



Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	Alumnat
Indicador	<b>6.1.2. Representació de l'alumnat en la figura de delegat/da de curs</b>

Descripció	Composició per sexe de la figura de delegat/da de curs
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	Del curs 2010-2011 al curs 2014-2015
Font	Servei d'Atenció a la Comunitat Universitària
Fita	Composició equilibrada per sexe de les persones delegades de curs

#### Resultats

En els últims dos cursos les dones delegades han augmentat 10 punts i des de 2012 la representació de l'alumnat a les delegacions de curs és paritària, amb un 42% de dones i un 58% d'homes en el curs 2013-2014. Sembla que es dona una tendència creixent constant ja que al curs 2014-2015 hi va haver 59 delegades (48,8%) i 62 delegats (51,2%).

Cal recordar però que les dones són el 60% de l'alumnat, i que per tant estan infra-representades com a delegades de curs.

<b>Delegats/des de curs per sexe</b>		
<b>Curs</b>	<b>% dones</b>	<b>%homes</b>
2010-2011	32%	68%
2011-2012	35%	65%
2012-2013	45%	55%
2013-2014	42%	58%
2014-2015	49%	51%

Avaluació

**Verd**

Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	Alumnat
Indicador	<b>6.1.3. Representació de l'alumnat en el Consell d'Estudiants</b>

Descripció	Composició per sexe de la Coordinadora General del Consell d'Estudiants
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	2015
Font	Web UPF – Consell d'Estudiants
Fita	Composició equilibrada per sexe de la Coordinadora General del Consell d'Estudiants

## Resultats

El Consell d'Estudiants de la Universitat Pompeu Fabra (CEUPF) és l'òrgan de coordinació dels representants de l'alumnat. La seva finalitat és coordinar i informar de totes les activitats relacionades amb els i les estudiants, promoure les seves iniciatives i associacions i col·laborar en la millora del sistema educatiu. S'organitza al voltant de l'Assemblea General que, a la pràctica, està oberta a qualsevol estudiant que tingui interès en participar a la Universitat i s'articula sempre buscant el consens. També té un òrgan permanent anomenat Comissió Coordinadora, i finalment s'estableixen tantes comissions com l'Assemblea creu convenient.

En el curs 2014-2015 (dades de març de 2015), integraven la Coordinadora General del Consell d'Estudiants 12 noies (30,8%) i 27 nois (69,2%). Les úniques representacions de facultat amb representació paritària són les de Ciències de la Salut i de la Vida i d'Humanitats. Destaca la masculinització en les representacions de les facultats de Dret i de Ciències Econòmiques i Empresarials, on entre els 6 representants respectius no hi trobem cap estudiant dona.

	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>
<b>Escola Superior Politècnica</b>	0	2	2
<b>Fac. Ciències de la Salut i de la Vida</b>	3	2	5
<b>Fac. Ciències Econòmiques i Empresarials</b>	0	6	6
<b>Fac. Ciències Polítiques i Socials</b>	2	4	6
<b>Fac. Comunicació</b>	4	2	6
<b>Fac. Dret</b>	0	6	6
<b>Fac. Humanitats</b>	1	1	2
<b>Fac. Traducció i Interpretació</b>	2	1	3
<b>Secretariat Tècnic</b>	0	2	2
<b>Secr. Tècnic en representació associacions</b>	0	1	1
<b>TOTAL</b>	12	27	39

Avaluació

**Ambre**

Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	Alumnat
Indicador	<b>6.1.4. Participació de l'alumnat en les activitats del SACU</b>

Descripció	Grau de feminització o masculinització de les diferents activitats del SACU
Col·lectiu afectat	Alumnat
Període	2009-2014
Font	SACU
Fita	Participació equilibrada per sexe en les diferents activitats

#### Resultats

Pel que fa a les activitats organitzades pel SACU, trobem una participació paritària d'estudiants des del curs 2011-2012, amb una major participació de les dones (53%) que dels homes (47%) en el curs 2013-2014.

<b>PARTICIPACIÓ DELS ESTUDIANTS</b>	<b>Curs</b>	<b>% dones</b>	<b>%homes</b>
	2010-2011	35%	65%
	2011-2012	48%	52%
	2012-2013	52%	48%
	2013-2014	53%	47%

En línies generals, no obstant, es produeix un clar biaix de gènere en la proporció de dones i d'homes estudiants que participen en els diferents tipus d'activitats. Si analitzem les activitats de manera desagregada podem observar com la participació femenina és clarament inferior en activitats com la Setmana del Parlament (<38%), les accions de Projecció Institucional (entre el 37-42%) o la Lliga de Debat UPF; una activitat amb una forta masculinització, com mostren les dades de la seva darrera edició (curs 2014-2015), en la què es van inscriure 63 nois (78,7%) i 17 noies (21,3%). En canvi, la tendència s'inverteix a la Lliga Xarxa Vives o a l'Aula de Participació, on la presència de les dones està propera, i fins i tot supera amb escreix, en algun cas, el 60% de la participació total.

<b>ACTIVITATS</b>	<b>2011-2012</b>	<b>2012-2013</b>	<b>2013-2014</b>
Setmana del Parlament	30%	36%	37,5%
Projecció Institucional	37,5%	42%	No es va fer
Lliga Debat UPF	No es va fer	34%	27%
Lliga Xarxa Vives	40%	57%	57%
Aula de Participació	No es va fer	69%	54%

Així mateix, a la taula inferior podem observar que mentre les activitats esportives estan molt masculinitzades –una tendència que s'ha reforçat en els darrers cursos (del 69% d'homes el curs 2010-2011 al 76% el curs 2013-2014)–, les activitats culturals estan clarament feminitzades (74% de dones en el curs 2013-2014). Les

activitats de voluntariat encara presenten una major feminització (entre el 77% i el 79% entre 2010 i 2012 i del 96% en el curs 2013-2014).

<b>ESPORTS</b>	<b>Curs</b>	<b>% dones</b>	<b>%homes</b>
	2010-2011	31%	69%
	2011-2012	28%	72%
	2012-2013	22%	78%
	2013-2014	24%	76%

<b>CULTURA</b>	<b>Curs</b>	<b>% dones</b>	<b>%homes</b>
	2010-2011	66%	34%
	2011-2012	74%	26%
	2012-2013	75%	25%
	2013-2014	74%	26%

<b>VOLUNTARIAT</b>	<b>Curs</b>	<b>% dones</b>	<b>%homes</b>
	2010-2011	79%	21%
	2011-2012	78%	22%
	2012-2013	77%	23%
	2013-2014	96%	4%

Finalment cal advertir que en el *focus group* es va assenyalar també que algunes de les activitats del SACU han estat publicitades mitjançant imatges estereotipades de gènere (per exemple, les activitats de dansa).

Avaluació **Ambre**

Observacions

Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	PAS
Indicador	<b>6.2.1. PAS en càrrecs de responsabilitat per servei</b>

Descripció	Composició per sexe dels càrrecs de responsabilitat del PAS segons el servei on treballen
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2014
Font	UEPA
Fita	Composició equilibrada per sexe als càrrecs de responsabilitat dels serveis

## Resultats

Dels 24 serveis dels quals tenim informació, les dones en són responsables de 15 i els homes de 9. Això suposa que el 62,5% de les persones responsables són dones, i el 37,5% són homes, una distribució mostra una lleuger desequilibri.

<b>Càrrecs de responsabilitat del PAS per sexe</b>	
	<b>Sexe del/la responsable</b>
Àrea de Recursos Humans i Organització	H
Biblioteca	D
Centre per a la Qualitat i la Innovació Docent	H
Consell Social	D
Direcció de campus de Ciutadella	D
Direcció de campus de Poblenou	D
Direcció de campus de Mar	D
Gabinet del Rectorat	D
Gerència	H
Secretaria General	D
Secretaria del Rectorat	D
Servei s'Atenció Comunitaria Universitària	D
Servei d'Informàtica	D
Servei d'Assessoria Jurídica	H
Servei de Gestió Acadèmica	D
Servei de PAS	*
Servei de PDI	H
Servei de Pressupostos i Finances	H
Servei de Recerca	D
Servei de Relacions Internacionals	D
Servei de Gestió Patrimonial i Contractació	H
Unitat de Comunicació i Projecció Institucionals	H
Unitat de Comunicació i Relacions Externes	H
Unitat d'Estudis, Planificació i Avaluació	D
Unitat d'Innovació-UPF Business Shuttle	D
<b>TOTAL</b>	<b>15D/ 9H</b>

*\*Plaça vacant durant el període analitzat*



Observacions	
--------------	--

Amb el pas del temps alguns serveis s'han dissolt i se n'han creat d'altres.

Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	PAS
Indicador	<b>6.2.2. PAS en els càrrecs de responsabilitat per nivell</b>

Descripció	Composició del PAS per sexe en els càrrecs de responsabilitat
Col·lectiu afectat	PAS
Període	De 2008 a 2014
Indicador complementari	Evolució
Font	Servei de PAS
Fita	Absència de segregació vertical

### Resultats

Entre un 73% i un 78% dels caps de secció/ unitat/ oficina/ negociat/ àrea són dones, per tant, en aquest nivell les dones es troben altament representades. Pel que fa als i les caps de servei, la presència de les dones dins aquesta categoria és més baixa, però es troba entre el 55% i el 61%. Aquesta proporció és encara més baixa en el cas de les vicegerències que són ocupades en tots els anys, excepte el 2008, per un 40% de dones. S'identifica, així, una tendència de segregació vertical, tot i que sempre per sobre del llindar mínim del 40%.

PAS per càrrec que ocupa																
	2008				2009				2010				2011			
	Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Sense càrrec	506	63%	294	37%	521	62%	318	38%	535	61%	347	39%	522	61%	333	39%
Cap de secció*	38	73%	14	27%	43	75%	14	25%	44	77%	13	23%	43	77%	13	23%
Cap de Servei	11	58%	8	42%	12	60%	8	40%	11	58%	8	42%	11	58%	8	42%
Vicegerència	3	60%	2	40%	2	40%	3	60%	2	40%	3	60%	2	40%	3	60%
<b>Total</b>	<b>558</b>	<b>64%</b>	<b>318</b>	<b>36%</b>	<b>578</b>	<b>63%</b>	<b>343</b>	<b>37%</b>	<b>592</b>	<b>61%</b>	<b>371</b>	<b>39%</b>	<b>578</b>	<b>62%</b>	<b>357</b>	<b>38%</b>
	2012				2013				2014							
	Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes					
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%				
Sense càrrec	501	62%	306	38%	496	63%	290	37%	499	65%	275	36%				
Cap de secció*	42	76%	13	24%	44	77%	13	23%	45	76%	14	24%				
Cap de Servei	11	58%	8	42%	11	58%	8	42%	11	61%	7	39%				
Vicegerència	2	40%	3	60%	2	40%	3	60%	2	40%	3	60%				
<b>Total</b>	<b>556</b>	<b>63%</b>	<b>330</b>	<b>37%</b>	<b>553</b>	<b>64%</b>	<b>314</b>	<b>36%</b>	<b>557</b>	<b>65%</b>	<b>299</b>	<b>35%</b>				

\*Cap de secció / unitat / oficina / negociat / àrea

Avaluació	<b>Ambre</b>
-----------	--------------

Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
-----	---

Sub-eix	PDI
Indicador	<b>6.3.1. Òrgans de govern de facultat</b>

Descripció	Composició per sexe dels càrrecs de responsabilitat de facultat per any
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2008-2014
Indicador complementari	Composició per sexe dels càrrecs de responsabilitat per facultat
Font	Facultats
Fita	Composició equilibrada per sexe dels càrrecs de responsabilitat

### Resultats

Els càrrecs de responsabilitat de les facultats són el càrrec de degà/na, vicedegà/na, secretari/a de facultat, cap d'estudis i coordinador/a docent. Només en el cas del càrrec de vicedegà/na i coordinador/a docent s'assoleix una situació paritària en el conjunt del període (2008-2014). Pel que fa l'any 2014, hi ha paritat també pels càrrecs de vicedegà/na i cap d'estudis.

Al càrrec de major responsabilitat, el càrrec de degà/na, només es dona una situació paritària per a l'any 2010. Pel que fa al vicedeganat, les dones han augmentat la seva presència del 2008 al 2013, passant de representar el 29% al 63%, tot i que el 2014 baixen la seva presència fins al 52%. El secretari/a de facultat és un càrrec que, des de 2011, està ocupat de forma molt majoritària per homes, si bé de 2008 a 2010 les dones tenien una presència més elevada que els homes (dins d'una situació de paritat). El càrrec de cap d'estudis té una composició equilibrada, i les variacions per anys oscil·len fins a 10 punts sense seguir cap tendència estable al llarg del període. La figura de coordinador/a docent només té una composició equilibrada pels anys 2009 i 2013.

Òrgans de govern de les facultats per sexe																								
	Degà/na				Vicedegà/na				Secretari/a de facultat				Cap d'estudis				Coordinador/a docent				TOTAL		TOTAL	
	Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes		DONES	HOMES		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2008	1	11%	8	89%	6	29%	15	71%	5	56%	4	44%	7	54%	6	46%	*		*		19	37%	33	63%
2009	1	14%	6	86%	6	30%	14	70%	5	42%	7	58%	7	64%	4	36%	4	50%	4	50%	23	40%	35	60%
2010	4	44%	5	56%	10	43%	13	57%	4	40%	6	60%	10	63%	6	38%	5	33%	10	67%	33	45%	40	55%
2011	2	20%	8	80%	11	52%	10	48%	1	13%	7	88%	11	65%	6	35%	4	33%	8	67%	29	43%	39	57%
2012	3	38%	5	63%	11	52%	10	48%	1	13%	7	88%	11	61%	7	39%	3	30%	7	70%	29	45%	36	55%
2013	3	33%	6	67%	15	63%	9	38%	3	30%	7	70%	11	46%	13	54%	6	40%	9	60%	38	46%	44	54%
2014	1	13%	7	88%	12	52%	11	48%	2	25%	6	75%	12	52%	11	48%	5	33%	10	67%	32	42%	45	58%
<b>TOTAL</b>																					<b>203</b>	<b>43%</b>	<b>272</b>	<b>57%</b>

\*No es disposa de dades

Valorant els òrgans de govern de facultat en el seu conjunt, trobem que sumant tots els anys del període 2008-2014, no s'arriba a assolir la paritat, amb un 36% de dones i un 64% d'homes.

La facultat amb uns òrgans de govern amb més presència femenina és la de Dret, amb un 58% de dones i, seguidament, la de Traducció i Interpretació amb un 54%. A la resta de facultats hi ha una forta masculinització en la composició d'aquests càrrecs. Només dues facultats han tingut una degana en el període estudiat, la d'Humanitats i la de Traducció i Interpretació.

<b>Òrgans de govern per facultat i sexe 2008-2014</b>																								
	<b>Degà/na</b>				<b>Vicedegà/na</b>				<b>Secretari/a de facultat</b>				<b>Cap d'estudis</b>				<b>Coordinador/a docent</b>				<b>Total</b>			
	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
CPIS	0	0%	2	100%	2	40%	3	60%	0	0%	4	100%	1	50%	1	50%	0	0%	3	100%	3	19%	13	81%
HUM	1	33%	2	67%	1	17%	5	83%	1	33%	2	67%	1	33%	2	67%	2	100%	0	0%	7	39%	11	61%
CEE	0	0%	3	100%	2	33%	4	67%	0	0%	1	100%	4	36%	7	64%	2	50%	2	50%	8	32%	17	68%
CEXS	0	0%	2	100%	2	29%	5	71%	3	75%	1	25%	1	100%	0	0%	0	0%	4	100%	6	33%	12	67%
COM	0	0%	3	100%	2	20%	8	80%	2	50%	2	50%	4	36%	7	64%	0	0%	7	100%	8	23%	27	77%
DRET	0	0%	2	100%	4	67%	2	33%	1	50%	1	50%	6	67%	3	33%	3	60%	2	40%	14	58%	10	42%
TRAD	1	33%	2	67%	5	50%	5	50%	2	50%	2	50%	4	57%	3	43%	3	75%	1	25%	15	54%	13	46%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>11%</b>	<b>16</b>	<b>89%</b>	<b>18</b>	<b>36%</b>	<b>32</b>	<b>64%</b>	<b>9</b>	<b>41%</b>	<b>13</b>	<b>59%</b>	<b>21</b>	<b>48%</b>	<b>23</b>	<b>52%</b>	<b>10</b>	<b>34%</b>	<b>19</b>	<b>66%</b>	<b>61</b>	<b>37%</b>	<b>103</b>	<b>63%</b>

Avaluació

**Vermell**

Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	PDI
Indicador	<b>6.3.2. Òrgans de govern de departament</b>

Descripció	Composició per sexe dels càrrecs de responsabilitat de departament
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2008-2014
Indicador complementari	Composició per sexe dels càrrecs de responsabilitat per departament
Font	Departaments
Fita	Composició equilibrada per sexe dels càrrecs de responsabilitat de departament

## Resultats

La direcció de departament, la sotsdirecció de departament i la secretaria de departament són els tres càrrecs de responsabilitat que es troben en un departament. En aquest marc només es constata una situació paritària en la figura de secretari o secretària de departament. La resta de càrrecs estan altament masculinitzats al llarg de pràcticament tot el període analitzat. Es produeix, per tant, un fenomen de segregació vertical.

Tant pel que fa a la direcció com a la sotsdirecció, es manté una masculinització elevada al llarg de tot el període. Les secretaries de departament pateixen una feminització moderada al llarg de pràcticament tot els anys, amb excepció del 2008 amb un 50%-50%, i del 2014 on la situació és de 53%-47% a favor de les dones.

Evolució òrgans de govern de departament per sexe																
Any	Director/a de departament				Sotsdirector/a de departament				Secretari/a de departament				Total			
	Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
2008	1	11%	8	89%	5	36%	9	64%	6	50%	6	50%	12	34%	23	66%
2009	1	13%	7	88%	4	33%	8	67%	6	67%	3	33%	11	38%	18	62%
2010	1	9%	10	91%	6	29%	15	71%	9	69%	4	31%	16	36%	29	64%
2011	2	20%	8	80%	6	30%	14	70%	7	58%	5	42%	15	36%	27	64%
2012	2	22%	7	78%	4	31%	9	69%	5	63%	3	38%	11	37%	19	63%
2013	1	11%	8	89%	5	26%	14	74%	5	63%	3	38%	11	31%	25	69%
2014	1	10%	9	90%	6	38%	10	63%	8	53%	7	47%	15	37%	26	63%

Els departaments amb òrgans de govern amb més paritat són el Departament de Comunicació, amb un 46% de dones i el de Dret, amb un 40%. La resta de departaments tenen una presència femenina inferior al 30%. A més, la direcció de departament és el càrrec més masculinitzat ja que les dones suposen només l'11% d'aquest càrrec. La sotsdirecció de departament és un càrrec més paritari, tot i que només en el cas del Departament de Comunicació l'ocupen més dones que homes. Finalment, les secretaries de departament són un càrrec paritari, o en algunes facultats, fins i tot feminitzat.

<b>Òrgans de govern per departament per sexe 2008-2014</b>																
<b>Dep.</b>	<b>Director/a de departament</b>				<b>Sotsdirector/a de departament</b>				<b>Secretari/a de departament</b>				<b>Total</b>			
	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
CPiS	1	100%	0	0%	1	17%	6	86%	1	20%	4	80%	3	23%	10	77%
HUM	0	0%	4	100%	0	0%	5	100%	3	75%	1	25%	3	23%	10	77%
CEE	1	25%	3	75%	1	33%	3	75%	1	50%	1	50%	3	30%	7	70%
CEXS	0	0%	2	100%	1	25%	4	80%	1	33%	2	67%	2	20%	8	80%
COM	0	0%	3	100%	3	100%	3	50%	3	75%	1	25%	6	46%	7	54%
DRET	0	0%	1	100%	1	25%	4	80%	3	75%	1	25%	4	40%	6	60%
TIC	0	0%	2	100%	1	13%	8	89%	0	0%	3	100%	1	7%	13	93%
DTCL	0	0%	2	100%	1	25%	4	80%	2	67%	1	33%	3	30%	7	70%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>7%</b>	<b>13</b>	<b>93%</b>	<b>8</b>	<b>31%</b>	<b>26</b>	<b>76%</b>	<b>10</b>	<b>53%</b>	<b>9</b>	<b>47%</b>	<b>19</b>	<b>28%</b>	<b>48</b>	<b>72%</b>

Pel que fa a la direcció de les escoles universitàries, aquest càrrec ha estat masculinitzat durant tot el període, ja que només hi ha un 33% de dones que l'ocupen. Si ens fixem en els anys concrets, observarem com a partir del 2011 i fins a l'actualitat no hi ha cap dona que ocupi aquest càrrec.

Cal apuntar, però, que de les Escoles Universitàries de la UPF, el 2014 només seguia en funcionament l'Escola Superior Politècnica, ja que la resta d'escoles universitàries han desaparegut (Escola Universitària d'Estudis Empresarials, Escola Universitària de Relacions Laborals i Estudis d'Enginyeria de Telecomunicacions).

Avaluació

**Vermell**

Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	Comunitat Universitària
Indicador	<b>6.4.1. Consell de Direcció</b>

Descripció	Composició del Consell de Direcció per sexe
Col·lectiu afectat	PDI, PAS
Període	2008-2014
Font	Secretaria General
Fita	Composició equilibrada per sexe del Consell de Direcció

### Resultats

El Consell de Direcció és l'òrgan polític que té com a funció assistir al rector o rectora per al desenvolupament de les seves competències. Agrupa els càrrecs unipersonals de major responsabilitat de la Universitat.

Al Consell de Direcció no es dona una situació de composició equilibrada. De mitjana, en el període 2008-2014 hi ha paritat en el càrrec de vicerector/a però els càrrecs uninominals de rector/a, secretari/a general i gerent/a han estat ocupats exclusivament per homes.

En relació a la composició del Consell de Direcció en el seu conjunt i per anys, podem observar com només en els cursos 2008-2009 i 2009-2010 la composició s'aproxima a una situació de paritat. No obstant, la presència de membres homes és superior en tots dos casos (57% homes vs. 43% dones). Per a la resta d'anys, la presència de les dones en aquest òrgan és clarament inferior: la representació femenina oscil·la entre el 29% i el 31%; una xifra que situa aquest òrgan decisiu lluny de tenir una composició equilibrada.

<b>CONSELL DE DIRECCIÓ</b>																
<b>Curs acadèmic</b>																
	2008/2009		2009/2010		2010/2011		2011/2012		2012/2013		2013/2014		2014/2015		2015/2016	
	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D
<b>Rector</b>	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
<b>Vicerectors/es</b>	4	5	4	5	5	4	6	3	5	3	5	3	5	3	4	3
<b>Secretari general</b>	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
<b>Gerent</b>	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
<b>Assistents</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	4	3
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>6</b>
<b>%</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>	<b>71%</b>	<b>29%</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>	<b>64%</b>	<b>35%</b>

Avaluació

**Vermell**

Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	Comunitat Universitària
Indicador	<b>6.4.2. Composició del Consell Social</b>

Descripció	Composició del consell Social per Sexe
Col·lectiu afectat	Alumnat, PDI, PAS
Període	Del curs 2008-2009 al curs 2013-2014
Font	Secretaria General
Fita	Composició equilibrada per sexe al Consell Social

#### Resultats

El Consell Social és l'òrgan de participació de la societat en la Universitat. El seu plenari està integrat per representants del Govern, del Parlament, de l'Ajuntament de Barcelona, dels Sindicats i de la Patronal, així com per membres del Consell de Govern de la UPF. Col·labora en la definició de la planificació estratègica, promou les polítiques de qualitat de la UPF i fomenta les relacions entre la Universitat i el seu entorn.

En aquest òrgan no es produeix una situació de paritat en cap dels anys analitzats. Les dones han representat entre una quarta part i un terç dels seus integrants.

<b>Membres del Consell Social</b>				
	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
2007-2008	8,0	29%	20	71,4%
2008-2009	11,0	30%	26	70,3%
2009-2010	12,0	34%	23	65,7%
201-2011	11,0	33%	22	66,7%
2011-2012	12,0	32%	26	68,4%
2012-2013	10,0	25%	30	75,0%
2013-2014	10,0	30%	23	69,7%
2014-2015	11,0	28%	28	71,8%
2015-2016	12,0	30%	28	70,0%
<b>Mitjana</b>	<b>8,2</b>	<b>25%</b>	<b>25</b>	<b>75,3%</b>

Avaluació

**Vermell**



Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	Comunitat Universitària
Indicador	<b>6.4.3. Consell de Govern</b>

Descripció	Composició del Consell de Govern per sexe
Col·lectiu afectat	Alumnat, PDI, PAS
Període	2013-2014
Indicador complementari	Membres del Consell de Govern pel període 2008-2009 a 2013-2014
Font	Secretaria General
Fita	Composició equilibrada per sexe del Consell de Govern

## Resultats

El Consell de Govern està format pel Rector/a, Secretari/a General, Gerent/a i fins a cinquanta membres de la comunitat universitària. És el màxim òrgan de decisió de la Universitat, ja que estableix les seves línies estratègiques, aprova la seva normativa, el pressupost, els plans d'estudi i elegeix els membres d'altres òrgans de representació, entre d'altres funcions.

No hi ha hagut una composició equilibrada d'aquest òrgan en cap dels anys del període analitzat, amb una proporció al voltant de dos terços d'homes i un terç de dones.

<b>Consell de Govern per anys</b>				
	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
2008-2009	19	31%	43	69%
2009-2010	19	33%	38	67%
2010-2011	22	32%	46	68%
2011-2012	21	34%	41	66%
2012-2013	17	29%	42	71%
2013-2014	18	31%	40	69%
2014-2015	19	33%	38	67%
2015-2016	16	46%	19	54%
<b>Mitjana</b>	<b>19,3</b>	<b>45%</b>	<b>41,7</b>	<b>88%</b>

Pel que fa al curs 2013-2014, hi trobem un 31% de dones, malgrat que les dones representen el 57% de membres de la comunitat universitària. Centrant-nos en cada col·lectiu, la paritat només s'observa entre els membres nomenats pel Claustre, amb l'excepció de la representació de col·lectius pels quals només hi ha una persona, que és sempre un home. Volem destacar que els convidats/des són 1 dona (un 17%) i 5 homes (un 83%). La segregació vertical observada en altres òrgans de govern de la Universitat repercuteix doncs també en la composició del Consell de Govern.

<b>Membres del Consell de Govern pel curs 2015-2016 per sexe</b>					
		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
		<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
President/a		0	0%	1	100%
Gerent/a		0	0%	1	100%
Membres del Consell Social		1	33%	2	67%
Membres designats pel rector/a / Vicerectors/es (a partir del curs 2010/2011)		3	43%	4	57%
Membres elegits per i entre els/les Degans/es i Directors/es de Centre, Departament i Institut Universitari	Degans/es i directors/es de centre	0	0%	8	100%
	Directors/es de departament	1	13%	7	88%
	Directors/es d'institut universitari de recerca	X	X	X	X
Membres elegits pel Claustre	Professors/es doctors/es amb vinculació permanent	3	33%	6	67%
	Professors/es lectors/es, professors/es visitants, personal investigador propi o vinculat i professors/es emèrits	1	50%	1	50%
	Resta del professorat i del personal investigador en formació	0	0%	2	100%
	Estudiants de grau	2	50%	2	50%
	Estudiants de màster universitari i doctorat	0	0%	1	100%
	Personal d'administració i serveis	2	100%	0	0%
Convidats/des		2	40%	3	60%
Secretari/a	Secretari/a	0	0%	1	100%
	Secretari/a d'actes	1	100%	0	0%
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>29%</b>	<b>39</b>	<b>71%</b>

Avaluació

**Vermell**

Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	Comunitat Universitària
Indicador	<b>6.4.4. Claustre Universitari</b>

Descripció	Composició del Claustre per sexe
Col·lectiu afectat	Alumnat, PDI, PAS
Període	Curs 2013-2014
Font	Secretaria General
Fita	Composició equilibrada per sexe del Claustre

### Resultats

El Claustre és el màxim òrgan de la comunitat universitària i les seves funcions són elaborar i reformar els estatuts i vetllar pel bon funcionament de les línies estratègiques i programàtiques de la Universitat.

Les dones representen el 57% de la comunitat universitària però la seva presència al Claustre és del 33,7% (curs 2013-2014). La masculinització és més elevada en el cas dels membres nats (77,3% d'homes) i entre el professorat permanent (76,9%). També hi ha un desequilibri important a favor dels homes entre l'alumnat, amb un 68,8% d'homes (malgrat que les dones estudiants suposen el 58% d'aquest col·lectiu). En canvi, la representació del PAS està feminitzada (66,7%) en una proporció equivalent al seu pes en el col·lectiu.

<b>Claustre Universitari per sexe (2015-2016)</b>				
	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
Membres nats/es	1	5%	18	95%
Professors/es funcionaris/es doctors/es dels cossos docents	22	44%	28	56%
Professors/es catedràtics/es, professors/es agregats/des i emèrits dels cossos docents	4	57%	3	43%
Professors/es funcionaris/es no doctors/es dels cossos docents, professors/es funcionaris/es interins/es dels cossos docents, personal investigador propi o vinculat postdoctoral, professors/es col·laboradors/es, lectors/es, associats/des i visitants i ajudants i becaris/es de tercer cicle	1	25%	3	75%
Estudiants	12	36%	21	64%
Personal d'administració i serveis	10	71%	4	29%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>39%</b>	<b>77</b>	<b>61%</b>

Al llarg de tot el període analitzat no s'observen variacions importants, amb una representació de les dones al Claustre entre el 33% i el 38%.

<b>Claustre universitari per anys</b>				
<b>Any</b>	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
2008-2009	71	34%	138	66%
2009-2010	72	34%	137	66%
2010-2011	69	34%	136	66%
2011-2012	76	38%	123	62%
2012-2013	72	36%	129	64%
2013-2014	66	34%	130	66%
2014-2015	63	33%	129	67%
2015-2016	50	39%	77	61%
<b>Mitjana</b>	<b>67</b>	<b>35%</b>	<b>125</b>	<b>65%</b>

Avaluació

**Vermell**

Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	Comunitat Universitària
Indicador	<b>6.4.5. Junta Electoral</b>

Descripció	Composició de la Junta Electoral per sexe
Col·lectiu afectat	Alumnat, PDI, PAS
Període	Del curs 2008-2009 al curs 2013-2014
Font	Secretaria General
Fita	Composició equilibrada per sexe de la Junta Electoral

### Resultats

La Junta Electoral organitza i controla la realització de processos electorals a la UPF, i en proclama els resultats i resol les impugnacions.

La Junta Electoral està formada per tots els col·lectius de la comunitat universitària. Està integrada per una presidència (ocupada pel secretari/a general de la Universitat), una secretaria i quatre vocalies. Entre el curs 2008-2009 i el curs 2013-2014 la presidència sempre ha recaigut en homes i la secretaria en dones. A les vocalies no s'observa la paritat en tots els cursos. Entre el 2008 i el 2014 s'observa una masculinització gradual, passant del 50% de dones al 33%.

Junta Electoral per sexe (2008/2009 2013/2014)																
	Presidència				Vocalies				Secretaria				Total			
	Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
2008-2009	0	0%	1	100%	2	50%	2	50%	1	100%	0	0%	3	50%	3	50%
2009-2010	0	0%	1	100%	2	50%	2	50%	1	100%	0	0%	3	50%	3	50%
2010-2011	0	0%	1	100%	2	50%	2	50%	1	100%	0	0%	3	50%	3	50%
2011-2012	0	0%	1	100%	1	33%	2	66%	1	100%	0	0%	2	40%	3	60%
2012-2013	0	0%	1	100%	1	25%	3	75%	1	100%	0	0%	2	33%	4	66%
2013-2014	0	0%	1	100%	1	25%	3	75%	1	100%	0	0%	2	33%	4	66%
2014-2015	0	0%	1	100%	0	0%	4	100%	1	100%	0	0%	1	17%	5	83%
<b>Total</b>		<b>0%</b>		<b>100%</b>		<b>33%</b>		<b>67%</b>		<b>100%</b>		<b>0%</b>		<b>39%</b>		<b>61%</b>

Avaluació

**Ambre**

Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	Comunitat Universitària
Indicador	<b>6.4.6. Comissions estatutàries</b>

Descripció	Composició de les comissions estatutàries per sexe
Col·lectiu afectat	Comunitat universitària
Període	Del curs 2008-2009 al curs 2013-2014
Font	Secretaria General
Fita	Composició equilibrada per sexe de les comissions estatutàries

#### Resultats

En el conjunt d'aquestes comissions la presència de dones i homes no és paritària. Hi ha tres comissions on no hi ha hagut en aquest període cap presidenta: la d'Estudiants, la de Reclamacions i la de Professorat. Hi ha una comissió on, comptabilitzat tot el període, hi ha paritat a la seva presidència: es tracta de la Comissió de Recerca. En canvi, la major part de les secretaries són ocupades per dones. Identifiquem així una segregació tant vertical com horitzontal. Pel que fa a la composició general, en el curs 2013-2014 trobem una composició paritària en la Comissió d'Estudiants i en la Comissió de Postgrau i Doctorat. La Comissió de Recerca havia estat paritària fins el curs 2010-2011 però s'ha masculinitzat gradualment, amb una proporció de dones el curs 2013-2014 del 31%. En les comissions de Professorat i en la de Reclamacions també hi ha menys d'un terç de dones. Per últim, la Comissió d'Ensenyament ha estat tradicionalment molt masculinitzada al llarg de tot el període, amb l'excepció del curs 2013-2014 on trobem un 63% de dones.

<b>Comissió d'Estudiants</b>																
	<b>Presidència</b>				<b>Vocalies</b>				<b>Secretaria</b>				<b>Total</b>			
	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
2008-2009	0	0%	1	100%	3	23%	10	77%	1	100%	0	0%	4	27%	11	73%
2009-2010	0	0%	1	100%	2	22%	7	78%	1	100%	0	0%	3	27%	8	73%
2010-2011	0	0%	1	100%	8	44%	10	56%	1	100%	0	0%	9	45%	11	55%
2011-2012	0	0%	1	100%	8	44%	10	56%	1	100%	0	0%	9	50%	9	50%
2012-2013	0	0%	1	100%	8	44%	10	56%	1	100%	0	0%	9	45%	11	55%
2013-2014	0	0%	1	100%	8	44%	10	56%	1	100%	0	0%	9	45%	11	55%
2014-2015	0	0%	1	100%	7	44%	9	56%	1	100%	0	0%	8	44%	10	56%

<b>Comissió d'Ensenyament</b>																
	<b>Presidència</b>				<b>Vocalies</b>				<b>Secretaria</b>				<b>Total</b>			
	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
2008-2009	0	0%	1	100%	1	8%	11	92%	0	0%	1	100%	1	7%	13	93%
2009-2010	0	0%	1	100%	1	8%	11	92%	0	0%	1	100%	1	7%	13	93%
2010-2011	0	0%	1	100%	5	29%	12	71%	0	0%	1	100%	5	26%	14	74%
2011-2012	0	0%	1	100%	5	29%	12	71%	0	0%	1	100%	5	26%	14	74%
2012-2013	1	100%	0	0%	5	29%	12	71%	0	0%	1	100%	6	32%	13	68%
2013-2014	1	100%	0	0%	10	59%	7	41%	1	100%	0	0%	12	63%	7	37%
2014-2015	1	100%	0	0%	5	36%	9	64%	1	100%	0	0%	7	44%	9	56%
2015-2016	0	0%	1	100%	7	43%	9	52%	0	0%	1	100%	7	39%	11	61%

<b>Comissió de reclamacions</b>																
	<b>Presidència</b>				<b>Vocalies</b>				<b>Secretaria</b>				<b>Total</b>			
	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
2008-2009	0	0%	1	100%	3	43%	4	57%	np	np	np	np	3	38%	5	63%
2009-2010	0	0%	1	100%	3	43%	4	57%	np	np	np	np	3	38%	5	63%
2010-2011	0	0%	1	100%	3	43%	4	57%	np	np	np	np	3	38%	5	63%
2011-2012	0	0%	1	100%	3	43%	4	57%	np	np	np	np	3	38%	5	63%
2012-2013	0	0%	1	100%	2	33%	4	67%	np	np	np	np	2	29%	5	71%
2013-2013	0	0%	1	100%	2	40%	3	60%	np	np	np	np	1	20%	4	80%
2013-2014	0	0%	1	100%	2	33%	4	67%	np	np	np	np	2	29%	5	71%
2014-2015	0	0%	1	100%	5	38%	8	62%	np	np	np	np	5	36%	9	64%
2015-2016	0	0%	1	100%	4	33%	8	66%	np	np	np	np	4	31%	9	69%

<b>Comissió de recerca</b>																
	<b>Presidència</b>				<b>Vocalies</b>				<b>Secretaria</b>				<b>Total</b>			
	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
2008-2009	3	100%	0	0%	2	25%	6	75%	1	100%	0	0%	6	50%	6	50%
2009-2010	3	100%	0	0%	2	25%	6	75%	1	100%	0	0%	6	50%	6	50%
2010-2011	3	100%	0	0%	2	25%	6	75%	1	100%	0	0%	6	50%	6	50%
2011-2012	0	0%	3	100%	2	25%	6	75%	1	100%	0	0%	3	25%	9	75%
2012-2013	0	0%	3	100%	1	14%	6	86%	1	100%	0	0%	2	18%	9	82%
2013-2014	0	0%	3	100%	3	27%	8	73%	1	100%	0	0%	4	31%	9	69%
2014-2015	0	0%	1	100%	2	17%	10	83%	1	100%	0	0%	3	21%	11	79%
2015-2016	0	0%	1	100%	3	27%	8	73%	1	100%	0	0%	4	31%	9	69%

<b>Comissió del professorat</b>																
	<b>Presidència</b>				<b>Vocalies</b>				<b>Secretaria</b>				<b>Total</b>			
	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
2008-2009	0	0%	1	100%	1	13%	7	88%	0	0%	1	100%	1	10%	9	90%
2009-2010	0	0%	1	100%	1	13%	7	88%	0	0%	1	100%	1	10%	9	90%
2010-2011	0	0%	1	100%	1	14%	6	86%	0	0%	1	100%	1	11%	8	89%
2011-2012	0	0%	1	100%	2	25%	6	75%	0	0%	1	100%	2	20%	8	80%
2012-2013	0	0%	1	100%	3	38%	5	63%	0	0%	1	100%	3	30%	7	70%
2013-2014	0	0%	1	100%	3	38%	5	63%	0	0%	1	100%	3	30%	7	70%
2014-2015	0	0%	1	100%	4	50%	4	50%	1	50%	1	50%	5	45%	6	55%
2015-2016	0	0%	1	100%	2	29%	5	71%	0	0%	1	100%	2	22%	7	78%

<b>Comissió de postgrau i doctorat</b>																
	<b>Presidència</b>				<b>Vocalies</b>				<b>Secretaria</b>				<b>Total</b>			
	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
2008-2009	1	100%	0	0%	4	44%	5	56%	1	100%	0	0%	6	55%	5	45%
2009-2010	1	100%	0	0%	4	44%	5	56%	1	100%	0	0%	6	55%	5	45%
2010-2011	1	100%	0	0%	4	44%	5	56%	1	100%	0	0%	6	55%	5	45%
2011-2012	1	100%	0	0%	2	22%	7	78%	1	100%	0	0%	4	36%	7	64%
2012-2013	1	100%	0	0%	3	33%	6	67%	1	100%	0	0%	5	45%	6	55%
2013-2014	1	100%	0	0%	4	44%	5	56%	1	100%	0	0%	6	55%	5	45%
2014-2015	1	100%	0	0%	4	44%	5	56%	1	100%	0	0%	6	55%	5	45%
2015-2016	1	100%	0	0%	4	44%	5	56%	1	100%	0	0%	6	55%	5	45%

Avaluació

**Vermell**



Eix	Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions
Sub-eix	Comunitat Universitària
Indicador	<b>6.4.7. Altres comissions</b>

Descripció	Composició de les altres comissions per sexe
Col·lectiu afectat	Comunitat universitària
Període	2013-2014
Font	Secretaria General
Fita	Composició equilibrada per sexe de les altres comissions

### Resultats

Les altres comissions són òrgans col·legiats diversos formats per una presidència, una secretaria i vàries vocalies. Aquestes comissions són: Comissió de Programa d'Estudis per Estrangers, Comissió de Relacions Institucionals, Comissió d'Ordenació Acadèmica (comissió delegada del Consell de Govern), Comissió de Reconeixement de Crèdits Acadèmics, Comissió Avaluadora de les Normes Acadèmiques dels Màsters Universitaris, Consell Acadèmic del Programa d'Ensenyament d'Idiomes (Idiomes UPF), Consell Acadèmic del Centre per la Qualitat i la Innovació Docent (CQUID), Comissió Avaluadora de l'Activitat Acadèmica realitzada en Català pel professorat, Comissió de Qualitat, Comissió d'Administració Electrònica, Comissió d'Estratègies de Tecnologies i Recursos de la Informació (CETRI), Comissió d'Usuaris de Recursos de la Informació i Tecnologies (CURIT), Comissió Assessora del 25è aniversari de la UPF, Comissió de Cultura, Comissió de Política Lingüística, Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere, Comissió Avaluadora dels Ajuts Econòmics per Projectes Solidaris, Comissió de Selecció de Beques de Col·laboració (curs 2013-2014), Jurat del Premi Extraordinari de Fi d'Estudis, Comissió d'Arxius i Comissió de Debats.

Observem que, pel conjunt de totes aquestes comissions, el 2016 hi ha una presència equilibrada de dones i homes en les presidències i les vocalies, però no en les secretaries, on les dones representen el 76%. La proporció global de les dones en aquestes comissions és del 47% i la dels homes del 53%.

Altres comissions*																
	Presidència				Vocalies				Secretaria				Total			
	Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes		Dones		Homes	
	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%
<b>Total</b>	9	36%	16	64%	80	44	102	56%	18	90%	2	10%	107	47	120	53%

\*En el cas d'aquestes dades no es disposa d'un històric per curs. Les dades que es fan constar corresponen a les composicions en data de novembre del 2016.

Avaluació	<b>Verd</b>
-----------	-------------

## Valoració general de l'Eix 6

En el present apartat s'ha abordat la composició per sexe dels càrrecs de presa de decisió de la Universitat. A més dels òrgans de govern específics de cada col·lectiu, hi ha també els que impliquen a tota la comunitat universitària.

L'alumnat disposa de les associacions d'estudiants com a mecanisme de participació a la Universitat així com del Consell d'Estudiants. La composició per sexe d'aquestes associacions és, en conjunt, paritària, tot i que hi ha diferències importants entre associacions. La proporció de dones i homes que formen part dels càrrecs de presa de decisió dins d'aquestes associacions només és paritària en dues associacions. Entre els delegats i les delegades de curs, els homes, en canvi, representen el 58%. Cal tenir en compte que en la composició total de l'alumnat els homes són només el 41%. Això suposa que, si bé ens trobem en la forquilla de la paritat, tant en les associacions d'estudiants com en les delegacions de curs, els homes hi són representats en proporcions superiors al seu pes en el col·lectiu. Per la seva part, la Coordinadora General del Consell d'Estudiants està masculinitzada, amb un 69,2% d'estudiants homes.

El PAS és un col·lectiu feminitzat que compta amb un 65% de dones a la plantilla i els càrrecs de responsabilitat d'aquest col·lectiu sovint també estan feminitzats. És el cas de les dones caps de secció/ unitat/ oficina/ negociant/ àrea que suposen el 76% de les persones que ocupen aquest càrrec. Tot i aquesta feminització, a mida que augmenta la importància del càrrec, disminueix la presència de les dones. Així, les dones que són cap de servei són el 61%, i les que ocupen el càrrec de la vicegerència un 40%.

Pel que fa al PDI, on s'hi compten un 37,5% de dones, als òrgans de govern de facultat, als òrgans de govern de departament i a les direccions de les Escoles Universitàries, s'observa en molts casos una segregació vertical ja que a major càrrec, menor presència de dones. En els òrgans de govern de facultat les dones representen el 52% dels i les caps d'estudis, el 25% de les secretaries de facultat, el 52% dels vicedegans/es i només el 13% dels degans/es. Només a la facultat de Dret i a la de Traducció i Ciències del Llenguatge es dona una composició paritària en el conjunt de l'òrgan. En les facultats restants, la presència femenina no supera el 35%.

En els càrrecs de representació dels departaments la situació és similar amb només un 11% de dones directores de departament, un 24% de sotsdirectores i un 50% de secretàries de departament. En aquest cas, els únics departaments paritaris són el Departament de Comunicació, amb un 46% de dones, i el Departament de Dret, amb un 40%. El departament més masculinitzat és el de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions que compta només amb un 7% de dones. Aquestes dades mostren que, a més de la baixa presència de les dones en tots aquests càrrecs, també es produeix un fenomen de segregació horitzontal.

Quant als òrgans de govern de la Universitat, al Consell de Direcció, al llarg del període analitzat, mai cap dona ha ocupat el càrrec de rector, secretari general o gerent, en canvi les dones han suposat el 44% dels vicerectors/es.

El Consell Social, el Consell de Govern i el Claustre Universitari són òrgans de participació de la comunitat universitària i això implica que hi tenen presència alguns membres de l'alumnat, del PAS i del PDI, fet que els fa més heterogenis que

el Consell de Direcció. Tot i així, no presenten composicions paritàries, ja que la presència femenina és d'un 30% al Consell Social, d'un 32% al Consell de Govern i d'un 35% al Claustre Universitari. La Junta Electoral és l'òrgan més paritari ja que està format per un 43% de dones.

Pel que fa a les Comissions Estatutàries, són paritàries la Comissió d'Estudiants i la Comissió de Postgrau i Doctorat, però la Comissió de Professorat està altament masculinitzada, amb un 82% d'homes. Les presidències i les secretaries han estat ocupades per homes al llarg de tot el període analitzat en la majoria de les comissions, mostrant de nou una tendència a la segregació vertical. En canvi, les comissions no estatutàries ("altres comissions") són, en conjunt, òrgans paritaris i sense sostre de vidre.

### **Punts forts**

- Hi ha paritat entre els delegats i delegades de curs però les estudiants hi són infra-representades en relació al seu pes en el col·lectiu.
- Presència paritària en el càrrec de vicerector/a, ja que en un 44% dels casos aquest càrrec ha estat ocupat per una dona.
- Les Juntes Electorals han tingut una composició paritària entre el 2008 i el 2014.
- La Comissió d'Estudiants i la Comissió de Postgrau i Doctorat han tingut una presència paritària de dones i homes al llarg del període analitzat.

### **Punts febles**

- Manca de paritat en la majoria d'associacions d'estudiants pel que fa als membres i als òrgans de direcció.
- S'observa en el PAS un fenomen de segregació vertical, ja que a més nivell de responsabilitat, menor percentatge de dones (passen del 76% al 40%).
- Els òrgans de govern de facultat no són paritaris; en el si dels càrrecs trobem un fenomen de segregació vertical amb el 64% d'homes i el 36% de dones.
- Hi ha un 73% d'homes i un 27% de dones en els òrgans de govern dels departaments. Trobem segregació vertical.
- L'Escola Superior Politècnica no ha tingut cap directora en els últims 8 anys.
- En el conjunt del període analitzat el Consell de Direcció de la Universitat no ha estat un òrgan paritari; ha estat integrat de mitjana per un 67% d'homes i un 33% de dones.
- Al llarg del període analitzat no hi ha hagut cap rectora, cap dona gerent o cap secretària general.
- El Consell Social no és un òrgan paritari. De mitjana entre el 2008 i el 2014 ha estat format per un 70% d'homes. El Claustre i el Consell de Govern tampoc ho són: han comptat amb un 66,3% i un 68% d'homes respectivament en la seva composició.
- La Comissió d'Ensenyament, la de Reclamacions, la de Recerca i la de Professorat no han estat comissions paritàries al llarg d'aquest període.

## **7. Accés i desenvolupament professional**

En el present apartat s'analitzen els elements fonamentals que afecten al personal del PAS i el PDI en relació a la seva carrera professional. Així, aquest apartat i els apartats 8 i 9 aborden de manera conjunta tots els àmbits previstos per la LO 3/2007 d'igualtat efectiva de dones i homes com a objecte d'intervenció en els plans d'igualtat de les empreses. Es considera que, malgrat que s'hagi assolit la igualtat formal en el terreny laboral a l'administració pública, l'accés a l'ocupació i el desenvolupament professional poden patir biaixos que cal identificar per tal de poder-los abordar proactivament. Amb el terme "accés i desenvolupament professional", aquest apartat pretén identificar si hi ha diferències entre homes i dones al llarg de la carrera professional. Així doncs, s'analitza la informació disponible respecte la selecció del personal, la seva estabilitat i antiguitat, així com diferents aspectes relacionats amb el desenvolupament professional del PAS i del PDI.

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PDI
Indicador	<b>7.1.1. Concursos de selecció del professorat</b>

Descripció	Presència de dones en els concursos de selecció de professorat
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2008-2015
Font	Departaments
Fita	Distribució equilibrada per sexes de la selecció del professorat

### Resultats

La mitjana de tots els departaments ens mostra que el 31,8% de les persones seleccionades per ocupar places de nova contractació (la majoria de places en la modalitat de *tenure-track*) són dones. Aquest percentatge millora lleugerament el de dones presentades, que és d'un 26,7%. Donat que hi ha paritat en el nombre de tesis llegendes, aquest percentatge suggereix que la Universitat no és capaç d'atraure el talent femení.

A nivell de departaments, es produeix una situació força desigual. Els departaments de Comunicació, Economia i Empresa i Tecnologies de la Informació i les Comunicacions mantenen la seva masculinització a través de les noves contractacions. Ciències Experimentals i de la Salut ha contractat un percentatge per sota del 40% de dones, mentre que té un personal amb composició equilibrada. En sentit oposat, Dret manté la paritat i Ciències Polítiques i Socials s'hi aproxima gràcies a les noves contractacions. Humanitats, un departament paritari, contracta un percentatge de dones que arriba al 66%. Finalment, Traducció, on el context del departament és de feminització del seu PDI, contracta un 83,3% de dones per cobrir l'oferta de places.

Concursos de selecció professorat per departament						
Departament	Nombre de places a concurs	Persones presentades	Dones presentades	Dones contractades	% Dones contractades	% Dones PDI
Ciències Experimentals i de la Salut	4	139	35	1	25,0%	42,8%
Economia i Empresa	54	2924	723	14	25,9%	26,8%
Comunicació	13	30	7	4	30,7%	33,8%
Tecnologies de la Informació i les Comunicacions	8	26	10	3	37,5%	27,6%
Ciències Polítiques i Socials	9	200	67	4	44,4%	35,7%
Dret	10	12	7	5	50,0%	41,6%
Traducció	6	93	60	5	83,3%	68,3%
Humanitats	6	14	6	4	66,6%	40,0%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>3438</b>	<b>915</b>	<b>37</b>	<b>45,4%</b>	<b>37,5%</b>

Avaluació

**Ambre**

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PDI
Indicador	<b>7.1.2. Comissions de selecció de professorat</b>

Descripció	Distribució d'homes i dones a les comissions de selecció
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2008-2014
Indicador complementari	Composició de les presidències de les comissions de selecció Comissions de selecció segons composició per sexes
Font	Web UPF – Concursos de PDI realitzats
Fita	Composició paritària per sexes de les comissions i de les seves presidència

## Resultats

Només el 38% de les persones que han integrat les comissions de selecció en el període analitzat han estat dones. Els departaments on les comissions han estat paritàries són els de Traducció i Ciències del Llenguatge, Dret i Ciències Polítiques i Socials.

<b>Composició de les comissions de selecció per sexe</b>				
<b>Departament</b>	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
Ciències Experimentals i de la Salut	70	34%	135	66%
Comunicació	80	37%	135	63%
Dret	72	40%	108	60%
Economia i Empresa	31	34%	59	66%
Humanitats	67	37%	113	63%
Tecnologies de la Informació i les Comunicacions	36	30%	84	70%
Ciències Polítiques i Socials	41	41%	59	59%
Traducció i Ciències del Llenguatge	60	52%	55	48%
<b>Total</b>	<b>457</b>	<b>38%</b>	<b>748</b>	<b>62%</b>

Les comissions pels processos de selecció del PDI s'han constituït amb un 15% de presidentes enfront d'un 85% de presidents, fet que reflecteix el fort biaix de gènere en les càtedres, ja que la presidència d'aquests tribunals sol recaure en catedràtics/ques. L'únic departament amb paritat a les presidències és el de Traducció i Ciències del Llenguatge. A més, en un 22% dels casos s'ha incomplert la directriu esmentada a favor dels homes i en 4 casos a favor de les dones.

<b>Presidències de les comissions de selecció per sexe</b>				
	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>	
	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
Ciències Experimentals i de la Salut	5	12%	36	88%
Comunicació	0	0%	43	100%
Dret	12	33%	24	67%
Economia i Empresa	1	6%	17	94%
Humanitats	5	14%	30	86%
Tecnologies de la Informació i les Comunicacions	0	0%	24	100%
Ciències polítiques i socials	0	0%	20	100%
Traducció i Ciències del Llenguatge	12	52%	11	48%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>15%</b>	<b>205</b>	<b>85%</b>

En conjunt, el 76% de les comissions han tingut una composició paritària: 63% de tribunals amb 3 homes i 2 dones i 13% amb 2 homes i 3 dones. En un 17% dels casos només hi ha hagut una dona i en el 2% dels casos només hi ha hagut un home. Els tribunals amb composició exclusiva d'homes han estat excepcionals (5% dels casos). Cap tribunal ha estat integrat exclusivament per dones.

<b>Composició de les comissions de selecció</b>		
<b>Tribunals de 5 persones</b>	<b>Nombre de casos</b>	
	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
0 Dones i 5 Homes	11	5%
1 Dona i 4 Homes	41	17%
2 Dones i 3 Homes	152	63%
3 Dones i 2 Homes	32	13%
4 Dones i 1 Home	4	2%
5 Dones i 0 Homes	0	0%
<b>Total</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

Avaluació

**Ambre**

Els tribunals de selecció estan integrats per cinc persones.

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PDI
Indicador	<b>7.1.3. Antiguitat del PDI</b>

Descripció	Mitjana d'antiguitat per sexe segons categoria laboral mesurada en anys a desembre de 2014
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2014
Font	Recursos Humans PDI
Fita	Nombre equilibrat d'anys d'antiguitat d'homes i dones

### Resultats

Els resultats mostren que la plantilla de PDI té, en general, poca antiguitat. Aquest fet s'explica per la pròpia joventut de la Universitat. Les dones tenen, en conjunt, una antiguitat mitjana més baixa que els homes (2,5 anys enfront de 3,6 anys). Aquesta diferència varia en funció de la categoria: les categories de professorat amb major bretxa, pel que fa a l'antiguitat, són les de convidat, catedràtic (categories, com hem vist, masculinitzades), ajudant, i personal investigador postdoctoral de programes externs establerts a la UPF. En canvi, en el cas de les dones, la bretxa és inversa, i elles tenen una antiguitat lleugerament superior en la categoria de professora associada.

<b>Antiguitat segons categoria laboral equivalent* i sexe</b>			
<b>Categoria</b>	<b>Mitjana anys antiguitat a la UPF</b>		
	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>
Assistent de Recerca/Docència	0,4	0,4	0,4
Investigador/ra Predoctoral	1	1	1
Investigador/a Postdoctoral	0,9	0,9	0,9
Investigador/a programa extern	1,9	2,8	2,5
Prof. Associat/da	1,4	1,2	1,3
Prof. Ajudant	3,3	3,8	3,4
Prof. Col·laborador/a	9,8	np	9,8
Prof. Col·laborador/a Doctor/a	8	8,4	8,1
Prof. Lector/a	3,2	3,4	3,3
Prof. Agregat/da	4,4	4,5	4,5
Prof. Titular	9,7	10,8	10,5
Prof. Visitant	1,8	1,9	1,8
Prof. Convidat/da	0,3	1,8	1,5
Prof. Catedràtic/a	9,8	11,6	11,3
Prof. Emèrit/a	3,7	4	3,9
<b>Total</b>	<b>2,5</b>	<b>3,6</b>	<b>3,2</b>

\* Equivalències a l'annex 1 d'aquest informe

Avaluació:

**Ambre**



Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PDI
Indicador	<b>7.1.4. PDI estable</b>

Descripció	Distribució de dones i homes entre el PDI amb la plaça estable i no
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2014
Indicadors complementaris	Evolució 2008-2014 del professorat estable i no estable
Font	Recursos Humans PDI
Fita	Proporció equivalent dels contractes estables en cadascun dels sexes i evolució positiva

## Resultats

El PDI compta amb una elevada proporció de contractes no estables (contractes temporals o beques) i a més aquest pes de la temporalitat és més alt entre les dones que entre els homes. Així, la temporalitat supera el 76% de la contractació de PDI de la UPF, arribant pràcticament al 80% dels contractes realitzats a dones. A més a més, només un 18% de les dones contractades signa un contracte de funcionari/a de carrera o de laboral fix, una xifra que pels homes es lleugerament superior, arribant pràcticament al 25%.

<b>PDI amb contractes estables o no per sexe</b>						
<b>Posició</b>	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Total</b>	
	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
Estable	102	17,7%	229	24,9%	331	22,1%
No estable	465	80,7%	678	73,7%	1143	76,4%
Altres contractes	9	1,6%	13	1,4%	22	1,5%
<b>Total</b>	<b>576</b>	<b>100,0%</b>	<b>920</b>	<b>100,0%</b>	<b>1496</b>	<b>100,0%</b>

No obstant, si es compara la composició de gènere de cadascuna de les modalitats contractuals, es pot veure com la presència de les dones és superior en el cas dels contractes no estables (40,7%), i inferior en els estables (30,8%). No s'observa cap evolució positiva al llarg del període analitzat.

<b>Evolució PDI amb contractes estables o no per sexe</b>										
<b>Any</b>	<b>Contractes estables</b>					<b>Contractes no estables</b>				
	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Total</b>	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Total</b>
	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>
2008	91	29,8%	214	70,2%	305	426	35,8%	764	64,2%	1190
2009	96	30,5%	219	69,5%	315	480	37,1%	815	62,9%	1295
2010	96	29,5%	229	70,5%	325	528	39,3%	816	60,7%	1344
2011	96	29,0%	235	71,0%	331	438	41,5%	618	58,5%	1056
2012	103	30,1%	239	69,9%	342	440	41,4%	622	58,6%	1062
2013	100	30,0%	233	70,0%	333	468	41,1%	671	58,9%	1139
2014	102	30,8%	229	69,2%	331	465	40,7%	678	59,3%	1143

Avaluació:

**Vermell**

Observacions

Personal estable inclou personal fix o funcionari.

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PDI
Indicador	<b>7.1.5. Formació del PDI</b>

Descripció	Accions formatives per sexe dels/les participants
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2009-2014
Ind. Complementari	Tipus d'accions formatives realitzades per sexe dels/les participants
Font	CQUID
Fita	Participació equilibrada per gènere en la formació contínua del PDI i evolució positiva

### Resultats

Les dones són majoritàries entre les persones participants a les sessions de formació adreçada al PDI, tot i la seva menor presència en aquest cos. Aquesta realitat es produeix per a tots els tipus de formació i ha anat en augment en els darrers anys (amb l'excepció del curs 2012-2013).

<b>Accions formatives</b>					
<b>Curs</b>	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Total</b>
	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	
2009-2010	240	54%	202	46%	442
2010-2011	439	57%	327	43%	766
2011-2012	559	57%	420	43%	979
2012-2013	475	54%	411	46%	886
2013-2014	416	60%	282	40%	698
<b>Total 2009-2014</b>	<b>2129</b>	<b>56%</b>	<b>1642</b>	<b>44%</b>	<b>3771</b>

Pel que fa al tipus de formació, es produeix una feminització intermèdia a les jornades o actes puntuals i al Programa de Formació Inicial en Docència Universitària (FIDU), que ofereix una formació pedagògica i didàctica al professorat amb menys de 3 anys d'experiència o de recent incorporació a la Universitat. D'altra banda, la formació contínua (oferta general adreçada a tot el professorat que inclou accions formatives sobre habilitats docents, metodologies d'aprenentatge o innovació) i la formació sobre la plataforma Moodle freguen el 60% de dones. Finalment, les formacions que superen per poc el 50% d'assistents dones són les centrades en llengües i l'específica, que cobreix demandes d'un determinat centre o departament, a proposta d'aquest.

<b>Tipus d'accions formatives de 2009-2014</b>					
	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Total</b>
	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	
Contínua	1213	57%	908	43%	2121
Específica	254	55%	211	45%	465
FIDU	37	65%	20	35%	57
Jornada/acte	104	66%	53	34%	157
Llengües	436	53%	388	47%	824
Moodle	85	58%	62	42%	147
<b>Total general</b>	<b>2129</b>	<b>56%</b>	<b>1642</b>	<b>44%</b>	<b>3771</b>

Avaluació:

**Ambre**

#### Observacions

Cal analitzar el menor interès dels homes del PDI en aquesta formació.

Cal analitzar també la composició de gènere de les persones que imparteixen les sessions formatives.

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PDI
Indicador	<b>7.1.6. Trams de recerca i de docència</b>

Descripció	Recòmpte de les persones amb trams de recerca i docència per sexe
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2014
Font	Recursos Humans PDI
Fita	Nombre de trams de recerca i de docència sense un biaix de gènere identificable

### Resultats

Pel que fa als trams de recerca, les dones tenen en la major part dels casos un tram (o sexenni) de recerca (ja sigui autonòmic o estatal), mentre que els homes en tenen 2 (també, tant en el tram autonòmic com en l'estatal). Així, entre les dones només l'11% tenen quatre o més sexennis del tram autonòmic i el 22% tenen aquest nombre de sexennis segons el barem estatal. En canvi, els homes tenen aquest nombre de sexennis autonòmics i estatals en el 24% i el 30% dels casos, respectivament. En el cas de la docència, amb 4 sexennis o més es troben el 45% (autonòmics) i el 52% (estatals) de les dones i el 55% (autonòmics) i el 63% (estatals) dels homes.

De mediana, pels sexennis en els trams de recerca autonòmics i els quinquennis en els trams de docència estatals, no trobem diferències entre homes i dones. Pel que fa als quinquennis en els trams de docència autonòmica i pels sexennis en els trams de recerca estatal, els homes tenen un quinquenni o sexenni més que les dones.

Persones amb trams de recerca i docència per sexe										
Sexennis	Trams recerca autonòmica				Quinquennis	Trams docència autonòmica				
	Dones		Homes			Dones		Homes		
	Núm.	%	Núm.	%		Núm.	%	Núm.	%	
1	38	40%	56	26%	1	13	11%	22	9%	
2	31	33%	71	33%	2	28	25%	49	21%	
3	15	16%	37	17%	3	21	18%	34	15%	
4	8	9%	29	13%	4	29	25%	57	24%	
5	2	2%	12	6%	5	8	7%	33	14%	
6	0	0%	10	5%	6	15	13%	39	17%	
Total	94	100%	215	100%	Total	114	100%	234	100%	
Mediana	2 sexennis		2 sexennis		Mediana	3 quinquennis		4 quinquennis		
Sexennis	Trams recerca estatal				Quinquennis	Trams docència estatal				
	Dones		Homes			Dones		Homes		
	Núm.	%	Núm.	%		Núm.	%	Núm.	%	
1	32	30%	44	19%	1	12	9%	24	9%	
2	31	29%	71	30%	2	27	20%	39	15%	
3	21	20%	49	21%	3	25	19%	33	13%	
4	15	14%	35	15%	4	20	15%	54	21%	
5	4	4%	21	9%	5	12	9%	44	17%	
6	1	1%	14	6%	6	19	14%	38	15%	
7	2	2%	0	0%	7	13	10%	26	10%	
Total	106	100%	234	100%	8	3	2%	1	0%	
Mediana	2 sexennis		3 sexennis		9	2	2%	1	0%	
					Total	133	100%	260	100%	
					Mediana	4 quinquennis		4 quinquennis		

Avaluació:

**Ambre**

Observacions

Els trams de recerca i de docència només poden sol·licitar-se si es té un contracte a temps complet (a partir del contracte de lector/a).

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PDI
Indicador	<b>7.1.7. Dedicació docent</b>

Descripció	Dedicació docent per sexe i categoria laboral
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2014
Font	Recursos Humans PDI
Fita	Igualtat en la càrrega docent

### Resultats

En conjunt, no s'identifica una estructura clara de gènere en la distribució de la càrrega docent. No hi ha diferències destacades en les hores de docència presencial, en les dedicades als càrrecs acadèmics o en el volum de reduccions. El volum total d'hores de dedicació docent de les dones és una mica més baix, fet que té a veure molt probablement amb les baixes per maternitat.

Dedicació docent d'homes i dones								
Homes								
	Agregat	Ajudant	Ajudant doctor	Catedràtic	Emèrit	Lector	Títular	Total general
Hores docència a PDS	90	78	103	76	24	116	101	93
Càrrecs acadèmics	15	0	0	26	0	15	17	18
Altres reduccions	69	0	10	64	14	30	53	51
Hores efectives de docència	174	78	113	174	47	162	172	165
Dones								
	Agregat	Ajudant	Ajudant doctor	Catedràtic	Emèrit	Lector	Títular	Total general
Hores docència a PDS	139	60	89	94	59	112	82	89
Càrrecs acadèmics	30	0	6	19	0	15	19	16
Altres reduccions	50	0	19	57	15	32	62	47
Hores efectives de docència	225	60	115	170	82	161	166	154
Total								
	Agregat	Ajudant	Ajudant doctor	Catedràtic	Emèrit	Lector	Títular	Total general
Hores docència a PDS	97	72	92	79	40	114	95	92
Càrrecs acadèmics	17	0	5	24	0	15	18	17
Altres reduccions	66	0	18	62	15	31	56	49
Hores efectives de docència	181	72	115	173	63	162	170	161

Avaluació:

**Verd**

Caldria analitzar, però, en major profunditat les diferències en el tipus de càrrecs pels quals s'obtenen reduccions en la càrrega docent presencial i el contingut dels altres tipus de reduccions.

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PDI
Indicador	<b>7.1.8. Mobilitat del PDI</b>

Descripció	Distribució per sexe de les estades de recerca a l'estranger del PDI
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2008-2014
Font	Recursos Humans PDI
Fita	Accés suficient als diferents tipus d'estades de recerca per part de les dones PDI

### Resultats

S'identifiquen pautes diferenciades per sexe. Les estades curtes tenen menys pes entre les dones i les llargues entre els homes. Es pot plantejar la hipòtesi de si aquest fet estaria relacionat amb les diferències en el grau de dificultat de la conciliació, per a les dones i per als homes, per a fer els arranjaments que es deriven de les estades d'un mes o menys (i que no impliquen un trasllat a mitjà termini a una altra ciutat). Per altra banda, les dones PDI realitzen estades de recerca per sota del seu pes en el col·lectiu.

Estades de recerca del PDI per sexe									
	Dones			Homes			Total		
	Núm.	% ver	% hor	Núm.	% ver	% hor	Núm.	% ver	% hor
Fins a una setmana	27	22,5%	22,0%	96	34,7%	78,0%	123	31,0%	100,0%
fins a un mes	23	19,2%	24,5%	71	25,6%	75,5%	94	23,7%	100,0%
Fins a tres mesos	35	29,2%	34,7%	66	23,8%	65,3%	101	25,4%	100,0%
Fins a un any	35	29,2%	44,3%	44	15,9%	55,7%	79	19,9%	100,0%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0%</b>	<b>30,2%</b>	<b>277</b>	<b>100,0%</b>	<b>69,8%</b>	<b>397</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Avaluació:

**Vermell**

### Observacions

Caldria en el futur verificar i aprofundir la hipòtesi plantejada.



Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PDI
Indicador	<b>7.1.9. Anys sabàtics del PDI</b>

Descripció	Distribució per sexe de les persones que han gaudit d'anys sabàtics segons motiu
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2008-2014
Font	Recursos Humans PDI
Fita	Accés suficient als anys sabàtics per part de les dones del PDI

## Resultats

El gaudi d'anys sabàtics és un dret del professorat permanent i a temps complet amb títol de doctor/a que respon a criteris relacionats amb el reciclatge professional i a potenciar l'activitat de recerca. Pot ser atorgat per serveis prestats (10 anys d'activitat a la UPF o equivalent) o per haver ocupat un càrrec acadèmic durant 1 any en el cas del rector/a o durant un mínim de 3 anys consecutius en la resta de casos (vicerector o vicerectora, degà o degana, director o directora de centre, de departament o d'institut).

Els homes gaudeixen d'anys sabàtics en una proporció lleugerament superior al seu pes entre el PDI. Aquesta proporció augmenta en el cas dels qui en gaudeixen per haver ocupat un càrrec acadèmic. Així doncs, la masculinització dels càrrecs acadèmics té com a conseqüència la masculinització del gaudi d'anys sabàtics. Cal assenyalar que el pes de les dones que gaudeixen d'un any sabàtic per serveis prestats sobre el total de persones en aquesta situació és superior al pes de les dones entre el personal PDI.

<b>Anys sabàtics del PDI per sexe</b>					
	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Total</b>
	<b>Núm</b>	<b>%</b>	<b>Núm</b>	<b>%</b>	
Any sabàtic per haver ocupat càrrec acadèmic	9	28,1%	23	71,9%	32
Any sabàtic per serveis prestats	26	40,0%	39	60,0%	65
<b>Total general</b>	<b>35</b>	<b>36,1%</b>	<b>62</b>	<b>63,9%</b>	<b>97</b>

Avaluació:

**Ambre**

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PAS
Indicador	<b>7.2.1. PAS estable</b>

Descripció	Distribució per sexe del PAS amb la plaça estable i no estable
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2014
Indicadors complementaris	Edat mitjana del PAS estable i no estable per sexe Temps mitjà (en anys) per a l'estabilització per sexe
Font	Recursos Humans PAS
Fita	Proporció equivalent dels contractes estables en cadascun dels sexes

## Resultats

Segons la informació disponible, tenen places estables de laboral fix o funcionari/a de carrera persones que s'han incorporat a la institució amb altres formes contractuals (eventuals, interins/es) després d'un nombre determinat d'anys. Entre les dones trobem una lleugera proporció major de contractes estables que entre els homes del PAS, fet que es pot relacionar amb una edat mitjana superior de les dones. Finalment, el temps de l'estabilització de les places és lleugerament superior en el cas de les dones. En línies generals, no s'observa una estructura de gènere marcada en aquest indicador.

PAS segons plaça estable o no						
Posició	Dones		Homes		Total	
	Núm	% ver	Núm	% ver	Núm	% ver
Estable	327	58,7%	156	52,0%	483	56,4%
No estable	230	41,3%	144	48,0%	374	43,6%
<b>Total</b>	<b>557</b>	<b>100,0%</b>	<b>300</b>	<b>100,0%</b>	<b>857</b>	<b>100,0%</b>

Edat mitjana del PAS segons estabilitat plaça		
Posició	Dones	Homes
Estable	47,1	46,2
No estable	36,2	35,7
<b>Total personal</b>	<b>42,6</b>	<b>41,1</b>

Anys per a l'estabilització del PAS		
	Dones	Homes
Mitjana anys	3,56	3,39

Avaluació: **Verd**

Observacions

Personal estable inclou personal fix o funcionari

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PAS
Indicador	<b>7.2.2. Antiguitat del PAS</b>

Descripció	Mitjana d'antiguitat per sexe segons tipus de contracte mesurada en anys a desembre de 2014
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2014
Font	Recursos Humans PAS
Fita	Nombre equilibrat d'anys d'antiguitat d'homes i dones

### Resultats

Les dones de mitjana tenen una antiguitat de 5,3 anys, mentre que els homes tenen una antiguitat lleugerament superior, de 5,7 anys. Com ja s'ha esmentat en el cas del PDI aquesta baixa antiguitat està relacionada amb la pròpia joventut de la UPF. Aquesta major antiguitat masculina es produeix especialment entre els i les funcionàries de carrera. En canvi les dones tenen major antiguitat entre el personal laboral eventual i, sobre tot, entre el personal eventual (tot i que aquest grup és molt poc nombrós, amb 5 dones i 5 homes).

<b>Mitjana anys d'antiguitat a la UPF</b>			
<b>Règim laboral</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>
Funcionari/a de carrera	7,1	9,1	7,6
Funcionari/a interí/na	3,4	4	3,6
Laboral fix	9	9,6	9,3
Laboral eventual	1,6	1,4	1,5
Personal eventual	8,5	3	5,8
<b>Total</b>	<b>5,3</b>	<b>5,7</b>	<b>5,4</b>

Avaluació: **Verd**

### Observacions

*Funcionari/a interí/na* inclou: Funcionari interí, Funcionari interí de programa, Funcionari interí d'urgència.

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PAS
Indicador	<b>7.2.3. Comissions de selecció del PAS</b>

Descripció	Distribució d'homes i dones a les comissions de selecció
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2008-2014
Indicador complementari	Composició de les presidències de les comissions de selecció
Font	Web UPF – Concursos de PAS realitzats
Fita	Composició paritària per sexes de les comissions i de les seves presidència

### Resultats

La restricció de despesa imposada a les universitats ha reduït a la mínima expressió la celebració de concursos de selecció i de promoció del PAS. L'avaluació d'aquesta acció se centra en les convocatòries realitzades el 2014 i el 2015, tant per a personal funcionari com per a personal laboral.

	Presidència	Vocalies	Secretaria	Total
L01/2014- Responsable de serveis tècnics	H	3H 1D	D	4H2D (33% dones)
L02/2014: Tècnic mig genòmica	D	3H1D	D	4H2D (33% dones)
L03/2014: Coordinador/a d'Infraestructures i Serveis	H	2H2D	D	3H3D (50% dones)
L01/2015: Analista	D	3H1D	D	3H3D (50% dones)
L02/2015: Dissenyador/a Gràfic/a	H	2H2D	D	3H3D (50% dones)
C04/2014: Tècnic Mig - Assistent de Direcció	D	1H2D	D	1H4D (20% homes)
C03/2014: Lletat/da	H	2H1D	H	4H1D (20% dones)
C02/2014: Administratiu/va	D	1H2D	D	2H2D (50% dones)
C01_2014: Bibliotecari/a	D	1H2D	D	1H4D (20% homes)

Una proporció important dels concursos no ha tingut un tribunal amb equilibri de gènere. La distribució de la presidència sí que ha estat paritària.

Avaluació

**Ambre**

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PAS
Indicador	<b>7.2.4. Formació del PAS</b>

Descripció	Distribució per sexe de les accions formatives i de les hores totals de formació
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2008-2014
Ind. Complementari	Hores de formació
Font	Recursos Humans PAS
Fita	Participació equilibrada per sexe del PAS en la formació i evolució positiva

#### Resultats

Les dones representen el 65% del PAS i han obtingut en el darrer període el 72% de la formació, si la computem en hores, i encara un percentatge superior (76%) si es comptabilitza en accions. S'identifica una pauta constant en aquesta feminització.

#### VEGEU TAULA (A)

<b>Formació del PAS per sexe</b>						
<b>Any</b>	<b>Accions formatives</b>			<b>Hores de formació</b>		
	<b>Total</b>	<b>dones</b>	<b>homes</b>	<b>Total</b>	<b>% dones</b>	<b>% homes</b>
2008	3830	77%	23%	27150	73%	27%
2009	2446	77%	23%	19174,4	69%	31%
2010	2428	77%	23%	26282,8	75%	25%
2011	2031	76%	24%	18985,5	67%	33%
2012	2329	74%	26%	16860,7	71%	29%
2013	2355	76%	24%	18993,5	77%	23%
2014	2207	75%	25%	19347,8	72%	28%
<b>Mitjana</b>	<b>2518</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>20970,7</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>

Pel que fa al tipus de formació rebuda, la presència de les dones és menor que el seu pes en el cos professional en les formacions sobre anàlisi de dades i tecnologies i recursos de la informació. Per la resta, no s'identifica una pauta concreta de segregació horitzontal en funció de la temàtica del curs.

#### VEGEU TAULA (B)

<b>Formació del PAS per àrees de formació i sexe</b>					
<b>Àrees de formació</b>	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Total</b>
	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>	
Anàlisi de dades i avaluació	2	50%	2	50%	4
Recursos i tecnologies de la informació	18	53%	16	47%	34
Tecnologia de la informació i la comunicació	229	65%	123	35%	352
Infraestructures i recursos materials	4	67%	2	33%	6
Lideratge i influència	15	68%	7	32%	22
Seguretat i salut laboral	580	70%	247	30%	827
Promoció, comunicació i informació	53	72%	21	28%	74
Comunicació interpersonal efectiva	11	73%	4	27%	15
Llengua anglesa	243	74%	87	26%	330
Organització del treball i del temps	97	80%	24	20%	121
Llengua catalana	13	81%	3	19%	16
Responsabilitat social	36	82%	8	18%	44
Gestió emocional	70	82%	15	18%	85
Jurídic	26	84%	5	16%	31
Persones i organització	6	86%	1	14%	7
Treball en equip i cooperació	45	87%	7	13%	52
Docència	68	89%	8	11%	76
Econòmic	9	90%	1	10%	10
Recerca i transferència del coneixement	21	91%	2	9%	23
Flexibilitat i gestió del canvi	26	93%	2	7%	28
Formació d'usuaris, col·legues i col·laboradors	13	93%	1	7%	14
Gestió documental	27	93%	2	7%	29
Assessorament	1	100%	0	0%	1
Avaluació tècnica	1	100%	0	0%	1
PAFGPERS	3	100%	0	0%	3
Suport a la direcció i als òrgans de govern	4	100%	0	0%	4
<b>Total</b>	<b>1621</b>	<b>73%</b>	<b>588</b>	<b>27%</b>	<b>2209</b>

Avaluació:

**Verd**

Observacions

Eix	Accés i desenvolupament professional
Sub-eix	PAS
Indicador	<b>7.2.5. Mobilitat per a la formació del PAS</b>

Descripció	Distribució per sexe del gaudi de programes de mobilitat per a formació del PAS segons durada de l'estada.
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2009-2015
Ind. Complementari	Mobilitat del PAS per sexe, any i durada de l'estada
Font	Recursos Humans PAS
Fita	Accés suficient a la formació per part de les dones del PAS

### Resultats

En tot el període hi ha hagut 18 dones i 9 homes que hagin gaudit d'una estada a l'estranger per formació. Es tracta d'un gaudi feminitzat d'aquesta possibilitat, si bé ho és en una proporció només lleugerament superior a la pròpia composició del PAS en aquest període. Les estades a l'estranger han tingut una durada no superior a 32 dies i, en el cas dels Erasmus (ajuts vigents en l'actualitat), les estades tenen una durada de 5 dies.

El nombre de persones participants ha augmentat i s'ha feminitzat notablement durant el curs 2014-2015 gràcies a les convocatòries Erasmus, iniciades el curs anterior. L'any 2012, eliminats els ajuts AGAUR, no hi va haver possibilitat de mobilitat de formació per a aquest col·lectiu. Per aquest motiu s'ha considerat rellevant incorporar les dades del curs 2014-2015, que apunten a un canvi de tendència important.

### VEGEU TAULA (A)

Estades de formació del PAS 2009-2014									
Durada estada	Dones			Dones			Total		
	Núm.	%over	%hor	Núm.	%over	%hor	Núm.	%over	%hor
Fins a una setmana	11	61,11%	84,62%	2	22,22%	15,38%	13	48,15%	100,00%
Fins a un mes	7	38,89%	53,85%	6	66,67%	46,15%	13	48,15%	100,00%
Més d'un mes	0	0,00%	0,00%	1	11,11%	100,00%	1	3,70%	100,00%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>	<b>66,67%</b>	<b>9</b>	<b>100,00%</b>	<b>33,33%</b>	<b>27</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

VEGEU TAULA (B)

<b>Estades de formació del PAS per sexe i any</b>						
<b>Convocatòria</b>	<b>Dones</b>		<b>Homes</b>		<b>Total</b>	
	<b>Núm estades</b>	<b>Núm dies</b>	<b>Núm estades</b>	<b>Núm dies</b>	<b>Núm estades</b>	<b>Núm dies</b>
2009 (Agaur)	1	20	3	57	4	77
2010 (Agaur)	5	75	1	32	6	107
2011 (Agaur)	0	0	2	39	2	39
2012	0	0	0	0	0	0
2013-2014 (Erasmus)	2	11	1	8	3	19
2014-2015 (Erasmus)	10	51	2	10	12	61
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>157</b>	<b>9</b>	<b>146</b>	<b>27</b>	<b>303</b>

Avaluació:

**Verd**



## Valoració general de l'Eix 7

La primera consideració que cal fer és que PAS i PDI mostren dinàmiques molt diferents pel que fa al seu desenvolupament professional. Al PDI s'identifica una hegemonia clarament masculina i aquest fet es fa notar tant en l'accés a la contractació com en molts dels aspectes del desenvolupament professional. Pel que fa a la participació de les dones en concursos de selecció de professorat de nova contractació, observem que elles suposen un 41% de les persones contractades, de manera que, tot i que hi ha paritat, els homes segueixen sent majoria en l'accés a aquestes posicions –més estables que altres formes de vinculació a la Universitat– com les beques o els contractes d'associat/da. A més, la composició de les comissions de selecció segueix sent majoritàriament masculina, i en un 22% dels casos els tribunals no compten amb el mínim del 40% de dones. Quant a la formació, la participació en els cursos del CQUID està feminitzada –56% de les persones participants en les accions formatives (i una proporció encara més elevada en el cas del programa FIDU)–. La dedicació docent és força similar pels homes i les dones. També ho és l'antiguitat, excepte en el personal associat. L'indicador d'anys sabàtics també presenta resultats similars en homes i dones, si bé els mèrits que els possibiliten són diferents, ja que els homes en gaudeixen en major mesura per l'ostentació de càrrecs de gestió.

En canvi, s'observen diferències de gènere pel que fa al nombre de trams de docència i especialment de recerca, fenomen que pot ser degut a la menor disponibilitat de les dones per a la tasca investigadora a causa de la desigual càrrega de treball domèstic o reproductiu. També s'ha identificat una pauta de gènere en les estades de recerca a l'estranger. Elles en realitzen lleugerament menys que ells, especialment pel que fa a les estades curtes, les quals obliguen a tenir una major flexibilitat pel que fa als arranjaments familiars de cura.

Pel que fa al PAS, s'identifica una estabilitat laboral lleugerament superior de les dones, fins i tot malgrat que la antiguitat mitjana és superior entre els homes que entre les dones. Elles són també majoria (per sobre del seu pes en aquest col·lectiu) en les accions formatives, tant si són organitzades per la Universitat com si impliquen una estada en una altra Universitat.

### Punts forts

- A les noves contractacions de professorat el percentatge de dones és lleugerament superior al del seu pes en el PDI (41% front 37,5%).
- L'assistència a la formació, tant del PDI com del PAS, està feminitzada.
- Les dones del PDI fan més ús que els homes de les estades de recerca llargues.
- Els anys sabàtics són gaudits per homes i dones en la mateixa mesura que el seu pes en PDI, si bé ells ho fan més gràcies als drets adquirits pels càrrecs de gestió ostentats.
- Les dones del PAS compten amb més estabilitat laboral, malgrat tenir menor antiguitat que els homes.
- Les dones del PAS han realitzat estades de formació a l'estranger en major mesura que els homes.

### Punts febles

- Els departaments d'Economia i Empresa i de Comunicació no equilibren la seva composició a través de les noves contractacions.
- En un 22% dels casos els tribunals dels concursos s'han format amb menys d'un 40% de dones.

- Només entre el professorat associat les dones tenen més antiguitat que els homes.
- Els homes tenen de mitjana un quinquenni més de docència autonòmica i un sexenni més de recerca estatal.
- Les dones del PDI tenen una major dificultat per fer estades curtes de recerca a l'estranger.

## 8. Condicions laborals

En el present apartat s'analitzen els elements fonamentals de les condicions de treball del PDI i del PAS, que són els dos col·lectius de la comunitat universitària amb una relació laboral amb la institució. S'hi inclouen la major part dels àmbits previstos per la Llei Orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva de dones i homes com a objecte d'intervenció en els plans d'igualtat de les empreses. Es considera que, malgrat la igualtat formal en el terreny dels drets laborals, les condicions laborals efectives poden presentar desigualtat en la pràctica. És ben coneguda la bretxa salarial de gènere, que ascendeix al nostre país a un 16,5 % per hora treballada. Aquesta realitat, més enllà del fenomen (encara existent) de la discriminació directa, reflecteix una complexa realitat de segregació per raó de gènere en els tipus de contractes, durada dels mateixos, sectors d'activitat, tipus d'ocupació i nivell de responsabilitat. L'administració pública, contràriament al que es pot pensar, no està lliure d'aquestes pràctiques, fet que obstaculitza la igualtat efectiva i el ple desenvolupament professional dels treballadors i de les treballadores en equitat. El present apartat analitza el tipus de contracte (categoria laboral i jornada de treball) i les retribucions.

Eix	Condicions laborals
Sub-eix	PDI
Indicador	<b>8.1.1. Tipus de contractes del PDI</b>

Descripció	Distribució de tipus de contracte per sexe
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2014
Ind. Complementari	Distribució de tipus de contractes PDI segons sexe i títol doctoral
Font	Recursos Humans PDI
Fita	Distribució equivalent dels diferents tipus de contracte a cada sexe i distribució equivalent respecte el doctorat

### Resultats

Els homes són majoria entre el personal PDI funcionari i, de fet, aquest tipus de relació laboral és ocupat pel 18,6% dels homes mentre que només representa el 10,8% dels contractes ocupats per dones. En el pol oposat, les beques i els contractes laborals temporals tenen major pes entre les dones que entre els homes del PDI (respectivament, el 9,5% front el 6,2% i el 71,2% front el 67,5%).

Tipus de contracte per sexe						
	Dones	% sobre dones	Homes	% sobre homes	Total	% sobre total
Altres contractes	9	1,6%	13	1,4%	22	1,5%
Becàri/a	55	9,5%	57	6,2%	112	7,5%
Funcionari/a de carrera	62	10,8%	171	18,6%	233	15,6%
Laboral docent temporal	410	71,2%	621	67,5%	1031	68,9%
Laboral fix	40	6,9%	58	6,3%	98	6,6%
<b>Total general</b>	<b>576</b>	<b>100,0%</b>	<b>920</b>	<b>100,0%</b>	<b>1496</b>	<b>100,0%</b>

En el cas del PDI amb títol de doctor/a, trobem que el percentatge d'homes laborals temporals baixa fins al 52%, mentre que aquesta figura contractual es manté en el 61% de les contractades doctores. Pel que fa a les figures contractuals més estables, el contracte de funcionari/a en el cas dels homes passa de representar un 18,6% a un 34,9% i els laborals fixes augmenten del 6,3% al 11,7%. En el cas de les dones, els contractes de funcionària passen de representar el 10,8% del total al 23% i les fixes laborals passen del 6,9% al 14,4%.

Dones i homes PDI amb i sense títol de doctor/a segons categoria laboral ocupada							
Títol de doctor/a	Categoria	Dones		Homes		Total	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
PDI amb títol	Becari/ària	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Laboral docent temporal	165	61,1%	254	52,2%	419	55,4%
	Laboral fix	39	14,4%	57	11,7%	96	12,7%
	Funcionari/ària	62	23,0%	170	34,9%	232	30,6%
	Altres contractes	4	1,5%	6	1,2%	10	1,3%
	Total	270	100%	487	100%	757	100%
PDI sense títol	Becari/ària	55	18,0%	57	13,2%	112	15,2%
	Laboral docent temporal	245	80,1%	367	85,0%	612	82,9%
	Laboral fix	1	0,3%	0	0,0%	1	0,1%
	Funcionari/ària	0	0,0%	1	0,2%	1	0,1%
	Altres contractes	5	1,6%	7	1,6%	12	1,6%
	Total	306	100%	432	100%	738	100%

Avaluació:

**Ambre**

Eix	Condicions laborals
Sub-eix	PDI
Indicador	<b>8.1.2. Categories laborals del PDI</b>

Descripció	Distribució per sexe del PDI en les diverses categories laborals equivalents
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2014
Indicador complementari	Professorat associat segons tipus i sexe
Font	Recursos Humans PDI
Fita	Absència de segregació vertical

## Resultats

Es confirma, en termes generals, el fenomen de la segregació vertical, tot i que cal destacar positivament el gairebé equilibrat pes de les categories d'assistent de recerca/docència i de lector/a. També trobem paritat en la categoria d'investigadors/es pre-doctorals i de col·laborador/a doctor/a. S'observa una masculinització moderada en les categories d'agregat/da, associat/a i emèrit/a i una masculinització pronunciada en la categoria de catedràtic/a. L'única categoria amb una proporció superior de dones que d'homes és la d'ajudant.

Categories professionals equivalents* del PDI per sexe							
Categoria	Dones			Homes			Total
	Núm.	% horitzontal	% vertical	Núm.	% horitzontal	% vertical	
Assistent de Recerca/Docència	47	50,50%	8%	46	49,50%	5%	93
Investigador/ra Predoctoral	138	42,60%	24%	186	57,40%	20%	324
Investigador/a Postdoctoral	36	34,60%	6%	68	65,40%	7%	104
Investigador/a programa extern	44	39,30%	8%	68	60,70%	7%	112
Prof. Col·laborador/a	1	100,00%	0%	0	0,00%	0%	1
Prof. Col·laborador/a Doctor/a	18	43,90%	3%	23	56,10%	3%	41
Prof. Ajudant	6	66,70%	1%	3	33,30%	0%	9
Prof. Lector/a o Ajudant Doctor/a	31	48,40%	5%	33	51,60%	4%	64
Prof. Agregat/da o Titular	89	37,10%	15%	151	62,90%	16%	240
Prof. Catedràtic/a	19	16,80%	3%	94	83,20%	10%	113
Prof. Associat/da	135	37,60%	23%	224	62,40%	24%	359
Prof. Convidat/da	1	14,30%	0%	6	85,70%	1%	7
Prof. Emèrit/a	11	37,90%	2%	18	62,10%	2%	29
<b>Total general</b>	<b>576</b>	<b>38,50%</b>	<b>100%</b>	<b>920</b>	<b>61,50%</b>	<b>100%</b>	<b>1496</b>

\*Professorat visitant assimilat a la categoria estable equivalent, i assimilació professorat agregat i titular, i ajudant doctor i lector

La categoria més freqüent a la UPF és la de professorat associat. El personal que ocupa aquest tipus de plaça pot ser contractat amb diverses subcategories, que van de la menys remunerada (tipus 1) a la més remunerada (tipus 4). Aquests tipus es distribueixen de forma molt similar entre homes i dones.

Tipus de contracte d'associat/da per sexe						
Tipus contracte	Dones		Homes		Total	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Tipus 1	17	13%	22	10%	39	10,9%
Tipus 2	39	29%	65	29%	104	29,0%
Tipus 3	62	46%	106	47%	168	46,8%
Tipus 4	17	13%	31	14%	48	13,4%
<b>Total general</b>	<b>135</b>	<b>100%</b>	<b>224</b>	<b>100%</b>	<b>359</b>	<b>100,0%</b>

Avaluació:

**Vermell**

Eix	Condicions laborals
Sub-eix	PDI
Indicador	<b>8.1.3. Jornada laboral del PDI</b>

Descripció	Distribució per sexe de les diverses dedicacions horàries
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2014
Font	Recursos Humans PDI
Fita	Presència equivalent de les diverses jornades laborals en cada sexe

### Resultats

Del total de la plantilla un 29% treballa a jornada parcial. Al contrari del que succeeix en el conjunt del mercat laboral, les dedicacions parcials tenen un pes lleugerament superior entre els homes (30%) que entre les dones (27%). La major part d'aquesta mena de contractes corresponen a professorat associat (355 casos, 133 dones i 222 homes) i, en menor mesura, a investigadors/res postdoctorals de programes externs (33 casos, 10 dones i 23 homes). Els contractes d'1 hora setmanal són l'únic cas en què la parcialitat està feminitzada.

Homes i dones del PDI segons dedicació horària						
Dedicació	Dones		Homes		Total	
	Núm.	% ver.	Núm.	% ver.	Núm.	% ver.
Temps complet	418	72,6%	636	69,1%	1054	70,5%
Sense dedicació*	3	0,5%	8	0,9%	11	0,7%
Temps parcial de 1 hora setmanal	26	4,5%	17	1,8%	43	2,9%
Temps parcial de 2 hores setmanals	27	4,7%	52	5,7%	79	5,3%
Temps parcial de 3 hores setmanals	31	5,4%	50	5,4%	81	5,4%
Temps parcial de 4 hores setmanals	23	4,0%	35	3,8%	58	3,9%
Temps parcial de 5 hores setmanals	9	1,6%	27	2,9%	36	2,4%
Temps parcial de 6 hores setmanals	31	5,4%	71	7,7%	102	6,8%
Altres formes de parcialitat**	8	1,4%	24	2,6%	32	2,1%
<b>Total dedicació parcial</b>	<b>155</b>	<b>26,9%</b>	<b>276</b>	<b>30,0%</b>	<b>431</b>	<b>28,8%</b>
Total general	576	100,0%	920	100,0%	1496	100,0%

\*Prof convidats/des i alguns inv ICREA i CIBER, \*\*principalment prof emèrit/es, inv externs, titulars, catedràtics/ques

Avaluació:

**Ambre**



Eix	Condicions laborals
Sub-eix	PDI
Indicador	<b>8.1.4. Retribució del PDI</b>

Descripció	Distribució per sexe del cost laboral mitjà anual
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2008-2014
Ind. Complementari	Bretxa retributiva i evolució
Font	Recursos Humans PDI
Fita	Igualtat retributiva i evolució positiva

#### Resultats

El 2014 es constata una bretxa salarial de gènere del 13,71% favorable als homes. Aquesta bretxa s'ha ampliat en el darrer any a l'hora que la retribució absoluta ha disminuït, essent el 2014 l'any amb menor retribució mitjana des del 2008 i l'any amb una major bretxa de gènere.

<b>Costos laborals PDI per sexe</b>				
	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>	<b>Bretxa</b>
2008	17283,48	19653,69	18810,25	12,06
2009	18345,17	20657,66	19818,36	11,19
2010	18138,02	20192,46	19429,2	10,17
2011	17856,43	20066,81	19219,13	11,02
2012	17239,82	19639,76	18710,24	12,22
2013	18053,08	20304,31	19429,66	11,09
<b>2014</b>	<b>17101,69</b>	<b>19819,83</b>	<b>18725,41</b>	<b>13,71</b>

Avaluació:

**Vermell**

#### Observacions

Les dades disponibles fan que l'anàlisi no sigui del salari sinó del cost laboral anual per treballador/a (sou brut més despeses d'empresa -excepte en el cas del PDI funcionari-).

Eix	Condicions laborals
Sub-eix	PDI
Indicador	<b>8.1.5. Retribució del PDI segons categoria laboral</b>

Descripció	Distribució per sexe del cost laboral anual mitjà per categoria laboral
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2014
Ind. Complementari	Bretxa salarial de gènere
Font	Recursos Humans PDI
Fita	Igualtat retributiva dins de cada categoria

#### Resultats

La retribució mitjana d'homes i dones analitzada per cada categoria professional mostra una realitat molt variable, que possiblement s'expliqui per una diversa dedicació horària. En qualsevol cas, la bretxa és igual o inferior a la mitjana global (i superior al 5%) en el cas de les figures del prof. convidat/da, assistent de recerca o docència, emèrit/a, agregat/da interí/na, i l'investigador postdoctoral de programa extern. Per contra, la bretxa és menor que la mitjana en el cas de l'associat/da, l'ajudant doctor/a i l'agregat/da. D'altra banda, es produeix una bretxa a favor de les dones en el cas dels prof. lectors/es, prof. col·laborador/es doctor/es, catedràtics/es i investigadors/res externes en "altres situacions" (combinen aquesta posició amb algun altre contracte). Finalment es pot considerar que no hi ha bretxa (ja que aquesta és menor al 5%) en el cas del prof. emèrit/a del pla d'emeritatge de la UPF, l'Investigador Postdoctoral i el Professor Titular. Finalment els casos del Professor Col·laborador i del Catedràtic Contractat/da no s'inclouen a aquesta anàlisi perquè per a aquestes categories no hi ha treballador/s contractats d'ambdós sexes (només dones en la primera, i només homes en la segona).

<b>Distribució dels costos laborals per sexe i categoria laboral</b>					
<b>Categoria</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>	<b>Bretxa salarial</b>	<b>Núm. Treballadors/es</b>
Prof. Convidat/da	698,33	4087,32	2392,83	-82,9%	2
Assistent de Recerca/Docència	3877,95	4511,87	4199,33	-14,1%	215
Prof. Associat/da	4401,59	4667,14	4567,65	-5,7%	774
Prof. Emèrit/a	4673,33	8301,99	6941,24	-43,7%	8
Investigador/a Predoctoral	11274,45	12561,82	11960,53	-10,2%	501
Investigador/a p. Extern altres sits.	18998,75	12971,29	14980,44	31,7%	48
Prof. Agregat/da interí/na	10543,18	18608,96	15506,74	-43,3%	13
Ajudant doctor/a	19574,44	22652,6	21113,52	-13,6%	16
Prof. Emèrit/a pla d'emeritatge	26437,14	26097,65	26221,1	1,3%	22
Prof. Visitant	26731,32	28222,77	27580,62	-5,3%	144
Investigador/a postdoctoral	27648,68	28337,21	28111,95	-2,4%	162
Investigador/a postdoctoral programa extern	30639,72	38306,67	34224,26	-20,0%	77
Catedràtic/a Contractat/da	np	35950,38	35950,38	np	12
Prof. Col·laborador/a	45463,63	np	45463,63	np	1
Prof. Lector/a	48358,67	44386,02	46074,4	8,2%	40
Prof. Titular	52278,46	51615,29	51825,89	1,3%	148
Prof. Col·laborador/a Doctor/a	55683,1	46482,41	52144,37	16,5%	13
Prof. Agregat/da	55188,66	59146,95	57374,59	-6,7%	67
Prof. Catedràtic/a	77960,35	65523,45	67899,04	16,0%	89
<b>Total general</b>	<b>17101,7</b>	<b>19819,8</b>	<b>18725,4</b>	<b>-13,7%</b>	<b>2352</b>

Avaluació:

**Vermell**

Observacions

S'analitzen el conjunt de costos laborals, excepte en el cas del PDI funcionari, on només es tenen en compte els conceptes de retribució.

Eix	Condicions laborals
Sub-eix	PAS
Indicador	<b>8.2.1. Tipus de contracte del PAS</b>

Descripció	Distribució per sexe en diversos tipus de contracte
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2014
Font	Recursos Humans PAS
Fita	Distribució equivalent dels diferents tipus de contracte a cada sexe

### Resultats

En el cas del PAS, el pes de la figura del funcionari/a de carrera és molt superior entre les dones (47,6%) que entre els homes (un 25%). Aquesta diferència també s'observa en relació als interins/es (que són el 18% de les dones i l'11% dels homes). Per contra, entre el personal laboral (fix i eventuais) hi estan sobrerrepresentats els homes.

Tipus de contracte per sexe									
Tipus de contracte	Dones			Homes			Total		
	Núm.	% horit.	% vert.	Núm.	% horit.	% vert.	Núm.	% horit.	% vert.
Funcionari/ària de carrera	265	77,9%	47,6%	75	22,1%	25,0%	340	100%	39,7%
Funcionari/ària interí/na	101	74,8%	18,1%	34	25,2%	11,3%	135	100%	15,8%
Laboral eventual	138	55,2%	24,8%	112	44,8%	37,3%	250	100%	29,2%
Laboral fix	48	39,3%	8,6%	74	60,7%	24,7%	122	100%	14,2%
Personal eventual	5	50,0%	0,9%	5	50,0%	1,7%	10	100%	1,2%
<b>Total</b>	<b>557</b>	<b>65,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>300</b>	<b>35,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>857</b>	<b>100%</b>	<b>100,0%</b>

Avaluació:

**Ambre**

Observacions

*Funcionari/ària interí/na* inclou: Funcionari interí, Funcionari interí de programa, Funcionari interí d'urgència.

Eix	Condicions laborals
Sub-eix	PAS
Indicador	<b>8.2.2. Categories laborals del PAS</b>

Descripció	Distribució de dones i homes en les diverses categories laborals equivalents
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2014
Font	Recursos Humans PAS
Fita	Absència d'una pauta de segregació vertical

### Resultats

La categoria A1 (i equivalents entre el personal laboral i eventual) és l'única en què trobem una presència paritària de dones i homes (es tracta d'una categoria lleugerament més freqüent entre els homes que entre les dones). En canvi, les categories A2, C1 i C2 estan feminitzades, ja que representen respectivament el 20%, el 38% i el 21% de les dones, front al 19%, el 30% i el 16% dels homes. Així, analitzant els percentatges horitzontals, podem comprovar que es produeix una segregació vertical, en virtut de la qual el pes de les dones disminueix quan la categoria augmenta. L'excepció recau en la categoria E, on hi trobem un 64% d'homes (inclou l'11% dels homes i el 3% de les dones).

Categoria professional equivalent									
	Dones			Homes			Total		
	Núm	% horitzontal	% vertical	Núm	% horitzontal	% vertical	Núm	% horitzontal	% vertical
A1, A, I, R1	100	58,5%	18%	71	42%	23,7%	171	100,0%	20,0%
A2, II, R2	110	65,5%	20%	58	35%	19,3%	168	100,0%	19,6%
C, C1, III, R3	209	69,9%	38%	90	30%	30,0%	299	100,0%	34,9%
C2, D, IV, R4	119	71,7%	21%	47	28%	15,7%	166	100,0%	19,4%
E	19	35,8%	3%	34	64%	11,3%	53	100,0%	6,2%
<b>Total</b>	<b>557</b>	<b>65,0%</b>	<b>100%</b>	<b>300</b>	<b>35%</b>	<b>100,0%</b>	<b>857</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Avaluació:

**Ambre**

### Observacions

Per poder interpretar millor aquest indicador caldria fer una anàlisi de les ocupacions que es corresponen a cada categoria. També una anàlisi dels règims de contractació i els processos que han portat a una contractació diversa de categories equivalents.

Eix	Condicions laborals
Sub-eix	Condicions contractuals
Indicador	<b>8.2.3. Jornada laboral del PAS</b>

Descripció	Durada de la jornada laboral del PAS per sexe
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2014
Font	Recursos Humans PAS
Fita	Presència equivalent de les diverses jornades laborals en cada sexe

### Resultats

Existeix una gran diversitat de dedicacions horàries. En concret hi ha persones amb jornades laborals setmanals de 7,5 hores, 9,4 hores, 10 hores, 12,5 hores, 15 hores, 17,5 hores, 20 hores, 22,5 hores, 25 hores, 27,5 hores, 30 hores, 32,5 hores, 35 hores, 37,5 hores, 51,5 hores, 52,5 hores. S'ha pres com a referència la jornada de 37,5 hores.

Agrupades totes les formes de parcialitat, comprovem que aquestes tenen major pes entre els homes que entre les dones, si bé, de forma molt lleugera. No hi ha diferència entre els sexes pel que fa a l'extensió de la jornada més enllà de les 37,5 hores.

Jornada laboral setmanal						
	Dones		Homes		Total	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Menys de 37,5 h	70	13%	55	18%	125	15%
37,5 h	484	87%	243	81%	727	85%
Més de 37,5 h	3	1%	2	1%	5	1%
<b>Total</b>	<b>557</b>	<b>100%</b>	<b>300</b>	<b>100%</b>	<b>857</b>	<b>100%</b>

Avaluació: **Verd**

Eix	Condicions laborals
Sub-eix	PAS
Indicador	<b>8.2.4. Retribució del PAS</b>

Descripció	Distribució per sexe del cost laboral anual
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2008-2014
Font	Recursos Humans PAS
Fita	Igualtat retributiva i evolució positiva

#### Resultats

El PAS presenta una bretxa retributiva de gènere inversa, ja que els homes van cobrar l'any 2014 un 8% menys que les dones. Aquesta diferència, tot i que no és molt elevada, supera el 5% que proposem com a llindar. La bretxa possiblement no s'expliqui pel tipus de jornada (vegi's fitxa 8.2.3), ni pels complements que no presenten discrecionalitat, segons la taula de retribucions. Per tant es pot explicar per les categories laborals. Cal també assenyalar que l'any 2008 hi havia una bretxa a favor dels homes, i que la inversió de la mateixa ha anat en paral·lel al descens salarial del període, que sembla haver afectat més al personal masculí.

Evolució cost laboral i bretxa retributiva de gènere				
Any	Dones	Homes	Total	Bretxa
2008	22552,82	26257,63	23879,50	-14%
2009	26302,46	27669,96	26814,55	-5%
2010	28808,95	30048,68	29296,02	-4%
2011	26126,82	26124,73	26125,98	0%
2012	25811,83	25151,38	25547,54	+3%
2013	24662,30	22678,35	23852,23	+8%
2014	23303,52	21628,03	22641,06	+8%

Avaluació:

**Ambre**

Eix	Condicions laborals
Sub-eix	PAS
Indicador	<b>8.2.5. Retribució del PAS segons categoria laboral</b>

Descripció	Distribució del cost laboral anual del PAS per categoria laboral i sexe
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2014
Ind. Complementari	Número de treballadors/res de cada categoria
Font	Recursos Humans PAS
Fita	Igualtat salarial per grup professional

### Resultats

Hi ha una notable variabilitat en la bretxa retributiva, que va des d'una desigualtat a favor dels homes d'un 23,8% (en el cas del grup 4) fins a una a favor de les dones d'un 23,6% (en el cas del grup R1). Els casos on la bretxa és a favor dels homes són l'A1 (tècnic/a superior funcionari/ària), i tots els nivells laborals fix o eventuals (d'1 a 4). Per contra, les categories laborals eventuals R1 a R4, així com les funcionàries A2 i C1 i C2 presenten una bretxa retributiva a favor de les dones.

<b>Distribució del cost laboral del PAS per categoria laboral i sexe</b>					
<b>Grup</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>	<b>Bretxa salarial</b>	<b>Núm treballadors/es</b>
A1	59606,12	63096,29	61033,92	-5,5%	44
A2	37626,56	34073,83	36922,72	+ 9,4%	106
C1	28574,44	27429,84	28414,09	+ 4 %	207
C2	21767,33	20117,37	21446,95	+ 7,6%	103
E	22225,71	22669,11	22510,75	- 2%	56
1	37547,73	43048,50	39779,18	- 12,8%	106
2	31350,77	39971,80	37213,07	- 21,6%	50
3	29174,45	32878,16	31565,45	- 11,3%	79
4	1050,93	1378,80	1214,87	- 23,8%	2
R1	21160,55	16162,55	18661,55	+ 23,6%	72
R2	17722,26	17141,03	17438,41	+ 3,3%	43
R3	15366,54	14629,75	14927,30	+ 4,8%	52
R4	12478,23	11598,06	12045,02	+ 7,1%	128
<b>Total general</b>	<b>22971,98</b>	<b>21166,32</b>	<b>22258,05</b>	<b>+ 7,9%</b>	<b>1300</b>

Avaluació:

**Vermell**



## Observacions

Per completar aquest indicador caldria conèixer les jornades laborals en relació a cada categoria.

## Valoració general de l'Eix 8

Els indicadors elaborats mostren dues tendències gairebé contraposades. D'una banda, el PAS és un col·lectiu feminitzat, on les formes contractuals més estables estan ocupades per dones tot i que es dona una segregació vertical de gènere. Aquesta segregació no es tradueix, però, en una desigualtat salarial. D'altra banda, el PDI és un col·lectiu majoritàriament masculí, i mostra una clara segregació vertical on les dones estan sobre-representades en les figures amb les condicions laborals més inestables (assistents de recerca o docència i investigadors/res predoctorals i alguns contractes d'associat/da). Les retribucions mitjanes són un 13,7% menors per a les dones que per als homes en aquest col·lectiu. Aquesta bretxa global presenta una casuística molt dispar en relació a les categories laborals.

Finalment cal assenyalar que tant el PAS com el PDI comparteixen una segregació de gènere del personal, no només –com ja s'ha apuntat– en sentit vertical, sinó també en sentit horitzontal, pel que fa als serveis i departaments, on es pot identificar una correspondència entre els rols de gènere i la major masculinització o feminització dels mateixos. Això mostra com l'estructura social de gènere impacta i es reproduïx a l'entorn laboral i científic de la UPF.

### Punts forts

- No s'ha identificat que existeixin fenòmens destacables de precarietat laboral (com ara temporalitat o dificultats en l'accés a drets com la formació o els permisos) que afectin de forma desigual a les dones del PAS respecte als homes d'aquest col·lectiu
- Tampoc s'ha identificat la feminització dels contractes de treball a temps parcial, un fenomen que sí està present a la societat. A la UPF no es produeix aquesta feminització ni entre el PAS ni entre el PDI.
- La figura d'agregat/titular té el mateix pes entre les dones que entre els homes del PDI (si bé la figura funcional està masculinitzada i la laboral feminitzada).

### Punts dèbils

- Els homes tenen en major mesura contractes de funcionari i les dones contractes laborals temporals i beques, i en menor mesura contractes laborals fixes. Aquesta diferència s'amplia en el cas dels PDI doctors.
- Existeix un fenomen de segregació vertical pel que fa a les categories del PDI.
- S'identifica també un fenomen lleu de segregació vertical pel que fa a les categories laborals del PAS.
- Hi ha una bretxa retributiva mitjana d'un 13,7% (2014) entre el PDI, mentre que entre el PAS la bretxa és inversa( del 7,9% favorable a les dones).
- S'identifica un fenomen de segregació horitzontal per als dos col·lectius.

## 9. Organització dels temps i conciliació

Els centres de treball s'han de comprometre amb l'assumpció de tasques de cura per part dels seus treballadors i treballadores, ja que aquestes són necessàries per al conjunt de la societat. En aquest sentit existeix una regulació de diversos mecanismes, principalment permisos i excedències per a l'atenció de persones dependents (inclosos fills i filles). En el present apartat es mesura l'exercici d'aquests permisos i es valora el pes de les esmentades responsabilitats familiars en la carrera professional del personal de la UPF.

Així, el primer sub-eix analitza l'ús de les anomenades "mesures per a la conciliació": permisos de maternitat o paternitat o per altres situacions de cura, així com reduccions de jornada per a la cura i també mesures (pilot) de teletreball adreçades al PAS. Se'n valora el seu exercici en cadascun dels col·lectius que formen el personal de la UPF (PDI i PAS), així com la seva distribució per sexes. Això ens permet aproximar-nos a la qüestió de si dins de la cultura organitzativa de la institució està igualment acceptat que siguin homes o dones els qui en facin gaudi. Cal assenyalar aquí que l'anomenat "treball de reproducció social", de no ser facilitat i defensat per a tots i totes les membres de la comunitat universitària, esdevé una sobrecàrrega per a les dones, donada la forta resistència de la divisió de rols a les llars (pressió perquè les dones es facin càrrec de les persones dependents i perquè els homes assoleixin majors quotes d'èxit professional). Cal tenir present que l'injust repartiment de tasques de cura causa, considerat globalment, un perjudici per a la societat i per a la comunitat científica en particular, que perd capital humà valuós: el de les docents i investigadores.

El segon sub-eix s'aproxima a la qüestió de si les responsabilitats familiars constitueixen una barrera per al desenvolupament professional i si aquest fenomen, en cas d'existir, és neutre al gènere. Per abordar-ho, s'han inclòs dos indicadors: un sobre el nombre mitjà de fills/es del PDI en funció de la seva categoria laboral, i un altre que explora si els càrrecs de gestió del PAS tenen en la mateixa mesura fills/es menors que els membres del mateix col·lectiu que no ocupen aquestes posicions.

Eix	Organització dels temps i conciliació
Sub-eix	Ús de mesures per a la conciliació
Indicador	<b>9.1.1. Ús del PAS de permisos per a la cura</b>

Descripció	Distribució de permisos per a la cura segons el sexe de la persona que n'ha fet ús
Col·lectiu afectat	PAS
Període	Del curs 2008-2009 al curs 2013-2014
Font	Recursos Humans PAS
Fita	Distribució equivalent dels diversos permisos en cada sexe i ús suficient dels permisos

### Resultats

Els permisos són usats de forma molt majoritària per part de les dones. Això és així malgrat que poden ser usats per homes o ser compartits (aquest és el cas del permís de lactància i de maternitat). A més, el cas del permís no retribuït per cura d'un familiar (de segon grau), que ha estat sol·licitat per 11 dones i per 3 homes, també sembla confirmar el major compromís de les dones –a causa dels rols socials de gènere– amb la tasca de cuidador/a.

Permisos per a la cura per sexe					
Permisos	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.
Lactància (compactada o no)	122	92%	10	8%	132
Maternitat	150	98%	3	2%	153
Paternitat	3	2%	152	98%	155
Permís no retribuït per cura de familiar	11	79%	3	21%	14

A banda d'aquests permisos, hi ha mesures de conciliació complementàries que es recullen al conveni, a l'EBEP i/o a la normativa interna de la Universitat de les que poden gaudir els treballadors de la UPF (laborals i funcionaris). Aquestes mesures com els 20 dies de permís de paternitat, les franges flexibles d'entrada i de sortida o els permisos recuperables, suposen una millora per a la conciliació familiar respecte dels permisos oferts per la Seguretat Social.

Avaluació:	<b>Ambre</b>
Observacions	

Agrupació de codis de la matriu original:

*Lactància (compactada o no)*: Lactància i compactació lactància.

*Paternitat*: Paternitat Seguretat Social i paternitat UPF.

*Permís no retribuït per cura de familiar*: Permís sense retribució per cura d'un familiar (fins a segon grau).

*Maternitat*: Maternitat i adopció internacional.

Eix	Organització dels temps i conciliació
Sub-eix	Ús de mesures per a la conciliació
Indicador	<b>9.1.2. Ús per part del PAS de reduccions de jornada per a la cura</b>

Descripció	Distribució de les reduccions de jornada per a cura gaudides pel PAS per sexe
Col·lectiu afectat	PAS
Període	Del curs 2008-2009 al curs 2013-2014
Font	Recursos Humans PAS
Fita	Distribució equivalent de l'ús de les diferents reduccions de jornada en cada sexe i ús suficient de les reduccions de jornada

## Resultats

Les reduccions de jornada (en alguns casos amb el 100% del salari i en d'altres amb reducció de salari) han estat usades de forma molt majoritària per dones. Això és així en tots els casos i, de fet, el nombre d'homes que gaudeixen d'aquest tipus de reducció de jornades és residual, excepte pel que fa a la cura de fills/es. En aquest cas, tot i només representar el 12% dels permisos gaudits, aquesta xifra ascendeix a 35, sobre els 39 casos totals de reduccions de jornada aplicades als homes. El total de permisos gaudits per dones és de 322 i la gran majoria també estan destinats a la cura de les criatures.

Reduccions de jornada					
	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.
Reducció de jornada per cura familiar	23	92%	2	8%	25
Reducció de jornada per cura filla/a	247	88%	35	12%	282
Altres formes de reducció de jornada	52	96%	2	4%	54

Entre els homes del PAS que han estat pares (segons podem deduir pel fet d'haver sol·licitat el permís de paternitat) un 2% han sol·licitat també una part del permís de maternitat. Aquest percentatge és molt similar al de la mitjana de Catalunya, on l'any 2014 ho van sol·licitar un 1,9% de pares.

Avaluació:

**Vermell**

## Observacions

Agrupació de codis de la matriu original:

*Reducció de jornada per cura de fill/a* inclou: guarda legal red. 1/3 (100% retribució), guarda legal red. 1/3 (Lab.), guarda legal red. jorn. 1/2, guarda legal red. jorn. 1/3, guarda legal red. jorn. 1/7 (85,71%), guarda legal red. jorn. 1/7 (92%), red. 1/3 guarda legal discapacitat.

*Reducció jornada per cura familiar:* cura familiar 1r grau 1/2 jorn (100%), red. 1/3 familiar 2n grau >65% discapac.

*Altres formes de reducció de jornada (sense causa especificada): reducció 1/3 de la jornada (66,67%), compactació reducció.*

Eix	Organització dels temps i conciliació
Sub-eix	Ús de mesures per a la conciliació
Indicador	<b>9.1.3. Ús de mesures de teletreball</b>

Descripció	Participants al pla pilot de teletreball per motivació i sexe
Col·lectiu afectat	PAS
Període	Curs 2014-2015
Ind. Complementari	Perfil de les persones sol·licitants per a la participació al pla pilot
Font	Recursos Humans PAS
Fita	Distribució equivalent de l'ús del teletreball en ambdós sexes i perfils similars de les persones sol·licitants

### Resultats

Entre el mes de maig de 2014 i el mes de juliol de 2015 s'ha dut a terme un pla pilot de teletreball en el qual han participat 31 persones (seleccionades entre 51 sol·licitants). L'objectiu ha estat avaluar aquest sistema. De les 31 persones seleccionades el 90% han estat dones i el 10% homes. Més de la meitat de les persones que s'hi han acollit han argumentat raons de conciliació de la vida personal i familiar.

Participants al pla pilot de teletreball									
Motivació	Dones			Homes			Total		
	Núm.	% ver.	% hor.	Núm.	% ver.	% hor.	Núm.	% ver.	% hor.
Conciliació	14	50%	88%	2	67%	13%	16	52%	100%
Altres motius	14	50%	93%	1	33%	7%	15	48%	100%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>90%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>10%</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

D'altra banda, en relació al perfil de les persones que han sol·licitat acollir-se al programa, 43 d'elles, és a dir el 84%, han estat dones. En un 55% dels casos s'ha argumentat la conciliació com a motiu per a la realització del teletreball. A més, l'edat mitjana de les persones sol·licitants és lleugerament superior als 41 anys, i en el 73% dels casos tenen fills/es o altres persones a càrrec. Aquest perfil varia segons el sexe, ja que els homes són més joves –no arriben als 38 anys– i tenen menys persones a càrrec. Malgrat això, al·leguen raons de conciliació en un major percentatge (63%) que les dones (53%).

Perfil persones sol·licitants pla pilot teletreball		
<b>Total (51)</b>		
Motiu conciliació	Edat mitjana	Persones a càrrec
55%	41,1	73%
<b>Dones (43)</b>		
Motiu conciliació	Edat mitjana	Persones a càrrec
53%	41,7	74%
<b>Homes (8)</b>		
Motiu conciliació	Edat mitjana	Persones a càrrec
63%	37,8	63%

Avaluació:

**Ambre**

Eix	Organització dels temps i conciliació
Sub-eix	Ús de mesures per a la conciliació
Indicador	<b>9.1.4. Ús per part del PDI de permisos per a la cura</b>

Descripció	Distribució de permisos per a la cura segons el sexe de la persona que n'ha fet ús.
Col·lectiu afectat	PDI
Període	Del curs 2008-2009 al curs 2013-2014
Font	Recursos Humans PDI
Fita	Distribució equivalent dels diversos permisos en cada sexe i ús suficient dels permisos

### Resultats

En el cas del PDI també són les dones les qui fan ús, en general, dels permisos per a la cura. Entre les dones, de les 150 que van fer ús del permís de maternitat –i per tant, suposem, van ser mares– 122 van fer ús també del permís de lactància. Aquest ús queda lluny del 100% de gaudi que podríem esperar. Els homes, que també podrien accedir-hi en certs casos, s'hi van acollir en 10 ocasions. Així mateix, entre els homes del PDI que han estat pares (segons podem deduir pel fet d'haver sol·licitat el permís de paternitat), un 11% han sol·licitat també una part del permís de maternitat. Aquest percentatge (si bé correspon a un nombre molt petit, són 3 els casos) és superior al de la mitjana de Catalunya, on l'any 2014 ho van sol·licitar un 1,9% i indica uns valors favorables d'aquest col·lectiu a la transformació dels rols de gènere en relació a la cura.

A més, hi ha 3 dones que han gaudit del permís de paternitat a càrrec de la UPF, ja que les dones tenen aquest dret quan són "l'altre progenitor" respecte una mare.

Permisos per a la cura					
	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.
Lactància (compactada o no)	122	92%	10	8%	132
Maternitat	150	98%	3	2%	153
Paternitat	3	2%	152	98%	155
Permís no retribuït per cura de familiar	11	79%	3	21%	14

Avaluació:

**Ambre**

### Observacions

Agrupació de codis de la matriu original:

*Lactància (compactada)*: compactació lactància.

*Paternitat*: paternitat Seguretat Social i paternitat UPF.

*Permís no retribuït per cura de familiar*: Permís sense retrib. cura familiar 2n gr.



Eix	Organització dels temps i conciliació
Sub-eix	Ús de mesures per a la conciliació
Indicador	<b>9.1.5. Ús per part del PDI de reduccions de jornada</b>

Descripció	Distribució de les reduccions de jornada per a cura del PDI segons el sexe de les persones que l'han usat
Col·lectiu afectat	PDI
Període	Del curs 2008-2009 al curs 2013-2014
Font	Recursos Humans PDI
Fita	Distribució equivalent de l'ús de les diferents reduccions de jornada en cada sexe i ús suficient de les reduccions de jornada

#### Resultats

Les reduccions de jornada (en alguns casos amb el 100% del salari, i en d'altres amb reducció de salari) han estat usades de forma molt escassa pel PDI. De fet, només en 23 casos s'ha usat aquest recurs per a la cura de persones dependents dins de la llar. I la pràctica totalitat de persones que n'han fet ús (21 sobre 23) han estat dones.

Reduccions de jornada					
	Dones		Homes		Total
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.
Reducció de jornada compactada	9	100,0%	0	0,0%	9
Reducció per cura de fill/a	12	85,7%	2	14,3%	14

Avaluació: **Vermell**

#### Observacions

Agrupació de codis de la matriu original:

*Reducció de jornada per cura de fill/a* inclou: guarda legal red. 1/3 (100% retribució), guarda legal red. jorn. 1/2 (60% de retribució)

*Reducció de jornada compactada*: compactació reducció jornada (100% retribució).

Eix	Organització dels temps i conciliació
Sub-eix	Impacte de les càrregues familiars en la carrera professional
Indicador	<b>9.2.1. Paternitat i maternitat del PDI segons categoria professional</b>

Descripció	Nombre mitjà de fills/es del PDI segons la seva categoria i sexe
Col·lectiu afectat	PDI
Període	2014
Font	Recursos Humans PDI
Fita	Equilibri del nombre mitjà de fills/es per sexe i per categoria

## Resultats

Amb aquest indicador es pretén aproximar-se a la qüestió de si les càrregues familiars són una dificultat a l'hora de dur a terme la carrera acadèmica, i si aquesta dificultat és diferent per als homes que per a les dones. La taula mostra que a gairebé totes les categories de la carrera acadèmica els homes tenen de mitjana més fills/es que les dones, excepte en el cas de la posició investigador/a postdoctoral i en les d'associat/da i lector/a on la xifra és la mateixa per a dones i homes.

Els i les PDI amb més fills o filles són els catedràtics (2) i els investigadors/res postdoctorals de programes externs (1,8), seguits del professorat associat, agregat/titular, i emèrit, amb 1,7 fills/es.

La mitjana de fills i filles del PDI és la mateixa per a homes que per a dones, i és de 1,22, una mica més baixa que la mitjana de fills/es del conjunt de la població a Catalunya, que l'any 2014 va ser d'1,4 segons l'Idescat.

<b>Mitjana fills/es del PDI</b>			
<b>Categoria Equivalent</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total</b>
Assistent de Recerca/Docència	0	0	0
Investigador/ra Predoctoral	1,3	1,7	1,5
Investigador/a Postdoctoral	1,6	1,5	1,5
Investigador/a programa extern	1,7	2	1,8
Prof. Associat/da	1,7	1,7	1,7
Prof. Convidat/da	0	0	0
Prof. Col·laborador/a	1	np	1
Prof. Col·laborador/a Doctor/a	1,3	1,7	1,5
Prof. Ajudant	1	0	1
Prof. Lector/a o Ajudant Doctor/a	1,6	1,6	1,6
Prof. Agregat/da o Titular	1,5	1,8	1,7
Prof. Catedràtic/a	1,9	2	2
Prof. Emèrit/a	1,3	1,9	1,7

Avaluació:

**Vermell**

Observacions

No hi ha casos d'home professor col·laborador, per aquest motiu a la taula s'indica que no (no procedeix).

Eix	Organització dels temps i conciliació
Sub-eix	Impacte de les càrregues familiars en la carrera professional
Indicador	<b>9.2.2. Paternitat i maternitat del PAS amb càrrecs de responsabilitat</b>

Descripció	Distribució per sexe del PAS amb càrrecs de responsabilitat que tenen fills o filles nascuts l'any 1997 o en anys posteriors
Col·lectiu afectat	PAS
Període	2014
Font	Recursos Humans PDI
Fita	Pes equivalent en ambdós sexes del PAS amb fills/es en càrrecs de responsabilitat. Pes equivalent de la situació de parentalitat del PAS amb i sense càrrec.

## Resultats

S'observa que la proporció de dones del PAS que ostenten càrrecs de gestió i tenen fills/es menors de 18 anys és menor que la dels homes en la mateixa situació. En canvi, la paternitat/maternitat del conjunt del PAS és equivalent entre els sexes. El 59% de les dones en un càrrec de gestió tenen fills/es menors, mentre que aquest percentatge ascendeix al 86% en el cas dels homes. La paternitat i maternitat d'homes i dones és d'un 31% del conjunt del personal dones i del 30% del personal homes. El nombre de persones amb fills/es entre aquelles que tenen càrrec és superior al del conjunt del personal, una diferència que pot tenir a veure amb la cohort de persones que ostenten càrrecs de responsabilitat.

Amb aquest indicador es pretén identificar si les càrregues familiars suposen una dificultat afegida per a les dones respecte dels homes a l'hora d'ocupar una posició en la qual podria resultar més difícil la conciliació. L'actual taula apunta a una resposta afirmativa a aquesta hipòtesi, tot i que el petit nombre de casos convida a la prudència, i a un estudi en major profunditat sobre la qüestió.

PAS amb i sense fills/es						
Càrrec	Dones			Homes		
	Amb fills/es		Total	Amb fills/es		Total
	Núm.	% sobre total		Núm.	% sobre total	
Amb càrrec	22	59%	37	12	86%	14
Sense càrrec	148	28%	520	77	27%	286
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>31%</b>	<b>557</b>	<b>89</b>	<b>30%</b>	<b>300</b>

Avaluació

**Ambre**

## Valoració general de l'Eix 9

En relació a l'ús de reduccions de jornades i permisos, observem que es produeix una dualitat força evident entre el PAS i el PDI. El PAS en fa un ús que multiplica per dos el del PDI, en el cas dels permisos, i per deu, en el cas de les reduccions de jornada. En general, un nombre relativament elevat de PAS ha fet servir aquests permisos i reduccions per a la cura. També un petit nombre de PAS ha tingut l'oportunitat d'acollir-se al pla pilot de teletreball que, tot i no ser concebut com una eina per a facilitar únicament la conciliació, ha servit per aquesta finalitat, segons indiquen les motivacions assenyalades per les seves i els seus participants. En aquest cas, resulta rellevant (si bé l'escàs nombre de persones afectades fa ser prudent al respecte) que la major part de les persones que s'hi ha acollit han estat dones però, que els homes, en termes relatius, han adduït en major mesura motivacions relatives a la conciliació com el motiu per a participar en aquest programa. Malgrat tot, l'absentar-se del lloc de treball per a l'ús de permisos i de reduccions de jornades –retribuïts/des o no– reproduïx l'estructura social de gènere: sense distincions, totes aquestes mesures són usades de forma majoritària per dones.

En relació al nombre mitjà de fills/es, les dones es troben per sota dels homes en pràcticament totes les categories de la carrera acadèmica. Entre el PAS s'observa que el nombre de dones que ostenten càrrecs de gestió i tenen fills/es menors de 18 anys l'any 2014 és proporcionalment menor que el d'homes en la mateixa situació.

Finalment, és important esmentar que no disposem d'informació que permeti analitzar la situació de l'alumnat en relació a l'exercici de les responsabilitats de cura i al dret a la conciliació.

### Punts forts

- S'ha dut a terme un pla pilot de teletreball.
- Els homes han adduït en major mesura motius de conciliació per acollir-se al pla pilot de teletreball.
- Els homes del PDI han sol·licitat, en major proporció que la mitjana de Catalunya, permisos de maternitat.

### Punts dèbils

- Els permisos per cura són usats de forma molt majoritària per part de les dones, tant entre el PAS com entre el PDI. El mateix succeeix en les reduccions de jornada.
- El PDI fa molt poc ús dels permisos i les reduccions per cura.
- Entre el PDI, les dones tenen menys fills/es en pràcticament totes les categories de la carrera acadèmica.

## **10. Violència masclista a la comunitat universitària**

L'abril de 2008 el Ple del Parlament de Catalunya va aprovar la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. En aquest eix s'analitza el grau de coneixement i sensibilització de la comunitat universitària sobre la violència masclista, així com quina és la prevalença de la violència masclista a la comunitat universitària, en particular entre l'alumnat. A més, també s'hi revisa l'existència de protocols o circuits de prevenció i atenció a les situacions de violència per part de la UPF.

Històricament la violència masclista s'ha vist com una problemàtica pròpia de l'àmbit privat que no podia ser abordada des d'institucions públiques com pot ser la Universitat. Aquesta concepció encara ajuda a amagar la realitat i dificulta el seu tractament des d'àmbits públics. En l'àmbit laboral, però, sí que s'ha establert l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com a discriminacions denunciabls i punibles, gràcies al marc jurídic establert per la Llei Orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Aquesta llei ha facilitat l'abordatge d'aquest tipus de situacions en l'àmbit universitari, on PAS i PDI es regeixen per contractes laborals. L'alumnat queda fora d'aquestes regulacions i per tant, cal tractar de diferent manera aquest col·lectiu tenint presents algunes especificitats.

Eix	Violència masclista a la comunitat universitària
Indicador	<b>10.1. Protocol d'actuació en casos de violència masclista a la comunitat universitària que afecti l'alumnat</b>

Descripció	Existència d'un protocol d'actuació en casos de violència masclista a la comunitat universitària que afecti l'alumnat
Col·lectiu afectat	Alumnat, PAS i PDI
Període	De 2008 a 2015
Font	Seu electrònica UPF
Fita	Existència i idoneïtat d'un protocol d'actuació en casos de violència masclista que inclogui el col·lectiu d'estudiants

## Resultats

D'una banda, el *Codi de la Universitat Pompeu Fabra sobre conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament* aprovat l'abril de 2011 pel Consell de Govern va ser revisat el maig de 2015 per incloure el col·lectiu d'estudiants. El seu objectiu és protegir els membres de la comunitat universitària de conductes violentes, prevenir l'aparició d'aquestes i sancionar qualsevol comportament d'aquest tipus. Aquest document fa referència a tots els tipus de violència.

D'altra banda, el *Protocol per la prevenció, detecció i actuació contra la violència masclista que afecti estudiants de la UPF*, aprovat també el maig de 2015<sup>2</sup>, detalla les tipologies de violència masclista i preveu un procediment d'actuació en cas que aquesta es produeixi, fins i tot per mitjà de les noves tecnologies. L'esmentat protocol permet la presentació de la denúncia fins al cap d'un any d'haver finalitzat els estudis, sempre i quan l'agressor segueixi formant part de la comunitat acadèmica.

Es recull el principi d'especialització ja que la denúncia es presenta davant l'agent d'igualtat i els fets són investigats per la Comissió Permanent Contra la Violència Masclista, integrada per membres dels diferents col·lectius de la comunitat universitària amb especialització professional en l'àmbit de la igualtat de gènere.

A més, aquest document recull la importància de desenvolupar accions de sensibilització i la necessitat de registrar el nombre de denúncies, tot elaborant un informe cada dos anys.

UPF Igualtat va liderar el procés de redacció del Protocol, juntament amb Assessoria Jurídica i amb el suport extern de l'associació Dones Juristes. Posteriorment, el va sotmetre a discussió davant la Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat i el Consell d'Estudiants.

Finalment, a partir del curs 2015-2016, donada la manca de recursos especialitzats a nivell d'atenció psicològica de les víctimes, la UPF s'ha integrat al Programa per a les Universitats contra la violència masclista (PUC). Es tracta d'un servei proporcionat per Conexus, amb el suport de l'Institut Català de les Dones.

<sup>2</sup> Podeu trobar el protocol a: <https://seuelectronica.upf.edu/normativa/upf/comunitat/estudiants/protocol.html>. El document està disponible també en castellà, i s'està treballant en la seva traducció a l'anglès. Va aparèixer publicat al DOGC Núm.7117, 10.5.2016.

Avaluació:

Verd

Observacions

Cal realitzar una difusió permanent de l'existència d'aquest protocol.

Cal ampliar la cobertura del protocol per combatre la LGBTIfòbia, tal com estableix la Llei 11/2014. Cal recordar també que la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, obliga les universitats a "elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere" (article 13).



Eix	Violència masclista a la comunitat universitària
Indicador	<b>10.2. Accions de formació i sensibilització en matèria de violència masclista</b>

Descripció	Existència d'accions de formació i sensibilització en matèria de violència masclista
Col·lectiu afectat	Alumnat, PAS i PDI
Període	De 2008 a 2014
Font	UPF Igualtat
Fita	Nombre suficient i idoneïtat de les accions de formació i sensibilització en matèria de violència masclista

## Resultats

Mesures de sensibilització realitzades:

- Exposició de pintures "Trencant el silenci"(25 de novembre del 2009)
- DIGUES LA TEVA! Les aportacions rebudes es van llegir i van ser objecte de debat a la taula rodona següent: "Diguem no a la violència contra les dones!" (novembre de 2011)
- Distribució d'una polsera del Dia Internacional contra la Violència de Gènere (novembre de 2011)
- Adhesió al Dia Internacional contra la Violència de Gènere, mitjançant l'exposició de pancartes als tres campus de la Universitat (novembre 2012)
- Programació de la interpretació teatral de l'Esclusa, monòleg a càrrec d'Ana Plaza, (novembre de 2013)
- "25N: colors contra la violència de gènere" (novembre de 2014)
- Taller participatiu "Violència masclista entre joves: què en sabem? des d'on la mirem?" (novembre de 2014)
- Murals contra la violència de gènere (novembre de 2014)

Mesures de formació realitzades:

- Taller "Gènere i mitjans de comunicació" adreçat a estudiants (novembre de 2014)
- "Violència de gènere: Dimensió social i prevenció des de l'acció docent a la Universitat". La UPF va organitzar aquest curs dirigit exclusivament al PDI de la Universitat i organitzat pel Centre de Qualitat i la Innovació Docent (novembre de 2014)
- "Acció formativa: Impulsar la identitat de gènere a la UPF". Aquesta acció formativa anava adreçada als caps de servei (novembre de 2014)

Observem que la tendència és molt positiva, ja que per a l'any 2014 s'intensifiquen les accions de sensibilització i formació. Aquestes no només van dirigides a l'alumnat, sinó que es fan accions formatives dirigides a pràcticament tota la comunitat universitària. El compromís per a la prevenció de la violència masclista hauria de ser assumit per tots els serveis, incorporant una formació específica en la seva programació anual.

El pla de difusió del Protocol ha contemplat diferents accions al llarg del curs acadèmic, amb un nombre més elevat d'accions desenvolupades durant la Setmana de la Igualtat al voltant del 25 de novembre.

Avaluació:	<b>Ambre</b>
Observacions	

Cal incorporar en les activitats de sensibilització la lluita contra la LGTBIfòbia, com ja s'ha començat a fer amb la Setmana de la Igualtat al voltant del Dia Internacional contra la LGTBIfòbia, el maig de 2016.

Eix	Violència masclista a la comunitat universitària
Indicador	<b>10.3. Protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral</b>

Descripció	Existència d'un protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe dirigit al PAS i el PDI
Col·lectiu afectat	PAS i PDI
Període	De 2008 a 2014
Font	Seu electrònica UPF
Fita	Existència i idoneïtat d'un protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral

#### Resultats

El PAS i el PDI són col·lectius que es diferencien de l'alumnat per la relació laboral que estableixen amb la Universitat. Per aquest motiu, es regeixen segons el *Pla de Prevenció de Riscos Laborals de la UPF*. Aquest pla identifica què s'entén per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i estableix les accions que s'hauran de dur a terme en cas que es produeixi alguna d'aquestes situacions. També estableix de manera molt clara la responsabilitat dels alts càrrecs de la Universitat. Així, marca les fases que s'han de seguir i concreta els agents que hi estan implicats i detalla les responsabilitats de cadascun.

El 17 de febrer de 2016 el Consell de Govern va revisar l'anterior protocol. El vigent Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament (publicat al DOGC Núm. 7118, 11.5.2016) es pot consultar a:

<https://seuelectronica.upf.edu/normativa/upf/comunitat/comuna/protocol.html>

Avaluació:	<b>Verd</b>
------------	-------------

Observacions	
--------------	--

Cal realitzar una difusió permanent de l'existència d'aquest protocol.

Eix	Violència masclista a la comunitat universitària
Indicador	<b>10.4. Existència de situacions de violència masclista a la Universitat</b>

Descripció	Existència de situacions de violència masclista a la Universitat
Col·lectiu afectat	Alumnat, PAS i PDI
Període	2008-2014
Font	HILL, JOSEP. <i>Estudi sobre assetjament sexual a la Universitat Pompeu Fabra (2012-2013)</i> , Treball de fi de grau (Criminologia i Polítiques Públiques de Prevenció), Facultat de Dret
Fita	Descens progressiu de situacions de violència masclista. Existència d'un mecanisme de monitorització de situacions de violència masclista

#### Resultats

En l'actualitat es desconeix el nombre de situacions de violència masclista a la Universitat (inclòs d'assetjament sexual o per raó de sexe) prèvies a l'entrada en vigor dels dos protocols. Fins ara, tant el nombre de denúncies com el de consultes ha estat força baix, fet que es pot deure a l'encara dèbil coneixement de la comunitat universitària de l'existència d'aquests instruments.

Tot i així, l'estudi elaborat per Josep Hill (2013) com a treball de fi de grau, *Estudi sobre assetjament sexual a la Universitat Pompeu Fabra*, indica que un 95,1% de la comunitat universitària respon que no ha patit assetjament sexual, mentre que un 3,9% respon que sí que n'ha patit quan es fa la pregunta de manera directa. Ara bé, quan es demana per situacions com les bromes de caràcter sexual, els comentaris vexatoris, la ridiculització en públic, l'apropament no desitjat i l'assetjament virtual, un 42,5% de les persones enquestades indiquen haver patit alguna d'aquestes situacions. D'altra banda, el percentatge de persones que manifesten haver patit contacte físic no desitjat i sexe sota coacció és coincident amb el nombre de persones que declaren haver patit assetjament. Aquest estudi apunta doncs a l'existència tant d'assetjament com d'agressions sexuals, així com a una mancança en la identificació d'aquests fenòmens per part de la Universitat.

Cal assenyalar que tant el *Protocol per la prevenció, detecció i actuació contra la violència masclista que afecti estudiants de la UPF* com el protocol establert al Pla de Riscos Laborals permeten l'activació d'un sistema de recollida d'informació.

Avaluació:

**Ambre**

Eix	Violència masclista a la comunitat universitària
Indicador	<b>10.5. Sensibilització de la comunitat universitària respecte la violència masclista a la Universitat</b>

Descripció	Grau de sensibilització i d'identificació correcta de la comunitat universitària respecte la violència masclista a la Universitat
Col·lectiu afectat	Alumnat, PAS i PDI
Període	Curs 2012-2013
Font	HILL, JOSEP. <i>Estudi sobre assetjament sexual a la Universitat Pompeu Fabra (2012-2013)</i> , Treball de fi de grau (Criminologia i Polítiques Públiques de Prevenció), Facultat de Dret
Fita	Existència d'una correcta identificació i sensibilització respecte el fenomen de la violència masclista. Existència d'un mecanisme de monitorització d'aquesta correcta identificació

## Resultats

En l'actualitat es desconeix el grau d'identificació de les diverses violències masclistes i de sensibilització al respecte que existeixen a la comunitat universitària.

Tot i així, l'estudi elaborat per Josep Hill com a treball de fi de grau, *Estudi sobre assetjament sexual a la Universitat Pompeu Fabra*, mostra una subestimació de l'assetjament sexual així com una identificació desigual de les diverses situacions constitutives d'assetjament sexual.

Segons aquest estudi, el col·lectiu més sensibilitzat és el PDI, ja que identifiquen l'existència d'assetjament sexual en major mesura que la resta de col·lectius en totes les situacions plantejades. Per altra banda, observem un consens molt elevat a tota la comunitat universitària sobre que el contacte físic no desitjat, el sexe sota coacció o l'apropament no desitjat són accions constitutives d'assetjament sexual, però això no passa amb les altres situacions esmentades.

Què és l'assetjament sexual?				
	Total	Alumnat	PDI	PAS
Contacte físic no desitjat	79,6	77,8	87,2	82,4
Sexe sota coacció	69,8	68	71,8	76,5
Apropament no desitjat	67,4	68	69,2	64,7
Comentaris vexatoris	53,3	45,4	74,4	68,6
Assetjament virtual	35,1	36,1	28,2	37,3
Bromes de caràcter sexual	33,3	29,4	51,3	35,3
Ridiculització en públic	18,2	17	28,2	15,7

A la taula següent es mostra la percepció de la comunitat universitària respecte la dimensió del fenomen de l'assetjament a la UPF, mesurada en una escala de l'1 al 5, on 1 és el valor mínim i 5 és el valor màxim. La percepció és baixa ja que se situa en un 1,59 respecte 5. Cal assenyalar que els homes perceben una incidència de la violència més alta que les dones. L'alumnat és el col·lectiu que percep una major incidència d'aquest fenomen. En tot cas, en general, a la UPF l'assetjament es percep com una problemàtica llunyana i poc freqüent.

<b>Percepció de la dimensió de l'assetjament sexual a la UPF (escala 1-5)</b>					
<b>Sexe</b>		<b>Ocupació</b>			<b>Total</b>
<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Alumnat</b>	<b>PDI</b>	<b>PAS</b>	
1,55	1,67	1,64	1,53	1,45	1,59

Si entenem que la sensibilització vers la problemàtica de la violència masclista implica conèixer quines formes té i ser capaç d'identificar-les quan es produeixen, amb aquestes dades observem una baixa sensibilitat respecte a aquesta qüestió. Alguns tipus de violència estan més reconeguts que d'altres, els quals encara passen inadvertits. En qualsevol cas els percentatges són molt baixos, ja que en cap de les situacions se supera el 80% d'identificació del fenomen; a més, la percepció sobre la incidència de l'assetjament a la Universitat és baixa.

Avaluació:

**Vermell**

Eix	Violència masclista a la comunitat universitària
Indicador	<b>10.6. Coneixement per part de la comunitat universitària dels recursos de la Universitat sobre violència masclista</b>

Descripció	Grau de coneixement per part de la comunitat universitària dels recursos de la Universitat per donar resposta a les situacions de violència masclista
Col·lectiu afectat	Alumnat, PAS i PDI
Període	Curs 2012-2013
Font	HILL, JOSEP. <i>Estudi sobre assetjament sexual a la Universitat Pompeu Fabra (2012-2013)</i> , Treball de fi de grau (Criminologia i Polítiques Públiques de Prevenció), Facultat de Dret
Fita	Nivell de coneixement alt dels recursos de la Universitat en matèria de violència masclista. Existència d'un mecanisme de monitorització d'aquest coneixement.

#### Resultats

En l'actualitat no disposem d'informació sobre el grau de coneixement per part de la comunitat universitària dels mecanismes de la Universitat per donar resposta a situacions de violència masclista.

Tot i així, segons l'informe *Estudi sobre assetjament sexual a la Universitat Pompeu Fabra* gairebé el 60% de la comunitat universitària no identifica la necessitat d'aquests recursos. Aquest fet és un impediment per a què s'assoleixi un grau de coneixement adequat dels mateixos, que garanteixi la seguretat de les possibles víctimes.

Avaluació:	<b>Vermell</b>
------------	----------------

## Valoració general de l'Eix 10

La violència masclista és una xacra que està present en tots els àmbits de la societat actual, i la Universitat no se n'escapa. Per aquest motiu es valora molt positivament l'existència d'un protocol d'actuació en casos de violència masclista anomenat *Protocol per la prevenció, detecció i actuació contra la violència masclista que afecti estudiants de la UPF* el qual defineix i acota quines situacions són constitutives de violència masclista i ofereix actuacions de resposta centrades en atorgar el benestar, la seguretat i el confort a la víctima. Aquest protocol, a més, també fa especial èmfasi en la importància de les accions de formació i sensibilització, fet que s'ha traduït en un augment d'aquestes al llarg del curs 2013-2014. Són accions dirigides a tota la comunitat universitària, però mancaria implicar a més serveis per tal que la formació en violència masclista fos impartida cada any. A diferència de l'alumnat, el PAS i el PDI es regeixen pel *Pla de Prevenció de Riscos Laborals de la UPF*. Aquest pla defineix els conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i estableix mecanismes de prevenció i protocols d'atenció a les víctimes, però no és un pla específic sobre violència masclista.

Pel que fa a la percepció de l'existència de situacions de violència masclista a la Universitat, trobem que segons l'estudi de Josep Hill (2013), *Estudi sobre assetjament sexual a la Universitat Pompeu Fabra*, la comunitat universitària està fortament desinformada sobre quines són les situacions constitutives de violència, i només el PDI presenta unes xifres de sensibilització superior. La desconeixença dificulta la detecció i la manca de detecció dificulta el tractament i la denúncia d'aquestes situacions. En l'àmbit de la sensibilització, la Universitat podria seguir augmentat les accions que ja s'estan duent a terme i treballar perquè tota la comunitat universitària pugui estar informada i ser un agent de detecció actiu de totes les situacions de violència. Així mateix, caldria assegurar un alt nivell de formació en la matèria a les persones que ofereixen els recursos d'atenció a les víctimes.

### Punts forts

- Existeix un protocol d'actuació en casos de violència masclista que afectin el col·lectiu d'estudiants.
- Tendència positiva quant al nombre d'activitats de sensibilització sobre violència masclista.
- Existeix un protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral, en el marc de la prevenció de riscos laborals.

### Punts febles

- Manca transversalitzar els aspectes relacionats amb la violència masclista en les activitats de formació del personal de la UPF.
- Hi ha indicis que no existeix una correcta identificació i sensibilització respecte la violència masclista per part de la comunitat universitària.
- Hi ha indicis que no existeix un nivell de coneixement adequat dels recursos de la Universitat per atendre les dones que pateixen violència masclista.



## **IV. Resum de l'avaluació per indicadors**

### Eix 1. Institucionalització de les polítiques d'igualtat de gènere

1.1	Planificació transversal de polítiques d'igualtat	Vermell
1.2	Lideratge institucional	Ambre
1.3	Partida econòmica específica	Vermell
1.4	Institucionalització de la transversalitat de gènere a l'organigrama universitari	Vermell
1.5	Institucionalització de l'atenció a la comunitat universitària en matèria d'igualtat	Ambre
1.6	Difusió d'informació sobre les polítiques d'igualtat	Verd
1.7	Mecanisme sistemàtic de recollida d'informació	Vermell

### Eix 2. Nivell de sensibilització sobre igualtat de gènere

2.1.1	Activitats de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere	Ambre
2.1.2	Formació per a PDI sobre perspectiva de gènere	Ambre
2.1.3	Formació per a PAS sobre perspectiva de gènere	Vermell
2.1.4	Activitats organitzades pel col·lectiu d'estudiants relacionades amb la igualtat de gènere	Verd
2.1.5	Dinàmiques de gènere en els espais de participació estudiantil	Vermell
2.2.1	Doctors Honoris Causa i Guardó d'Honor	Vermell
2.2.2	Ponents de les lliçons inaugurals i actes de graduació	Vermell
2.2.3	Premis del Consell Social	Verd

### Eix 3. Comunicació no sexista ni androcèntrica

3.1.1	Comunicació escrita a nivell intern	Vermell
3.1.2	Comunicació escrita a nivell extern	Vermell
3.1.3	Comunicació visual	Ambre
3.2.1	Recomanacions per l'ús no sexista del llenguatge	Ambre
3.2.2	Suport operatiu per l'aplicació de recomanacions sobre l'ús no sexista del llenguatge	Ambre
3.2.3	Política comunicativa amb perspectiva de gènere	Ambre

### Eix 4. Perspectiva de gènere en la docència i la recerca

4.1.1	Assignatures amb continguts específics de gènere als plans d'estudis	Vermell
4.1.2	Assignatures amb perspectiva de gènere als plans d'estudis	Vermell
4.2.1	Grups de recerca sobre gènere o estudis de dones	Ambre
4.2.2	Projectes de recerca	Vermell
4.2.3	Tesis doctorals sobre igualtat de gènere o estudis de dones	Vermell
4.2.4	Promoció de la recerca en gènere entre l'alumnat	Verd
4.2.5	Promoció de la recerca en gènere entre el PDI	Ambre
4.2.6	Participació en instituts o organismes interuniversitaris de recerca sobre dones o gènere	Ambre I
4.2.7	Fons bibliogràfic amb contingut de gènere	Vermell

## Eix 5. Composició de gènere de la comunitat universitària

5.1.1	Composició de l'alumnat	Verd
5.1.2	Alumnat segons àmbit de coneixement i sexe	Vermell
5.1.3	Alumnat per nivell d'estudis i sexe	Ambre
5.1.4	Alumnat segons tipus d'estudi de grau o equivalent per sexe	Vermell
5.1.5	Alumnat segons tipus d'estudi de màster per sexe	Ambre
5.1.6	Alumnat segons tipus d'estudi de doctorat per sexe	Vermell
5.1.7	Persones graduades per sexe	Ambre
5.1.8	Tesis llegendes	Ambre
5.2.1	Composició del PDI	Vermell
5.2.2	PDI per departament	Ambre
5.2.3	Carrera universitària	Vermell
5.2.4	Relació entre professorat titular i professorat catedràtic	Vermell
5.3.1	Composició del PAS	Verd
5.3.2	PAS per servei	Vermell

## Eix 6. Distribució per sexe dels càrrecs de presa de decisions

6.1.1	Representació de l'alumnat a les associacions d'estudiants	Ambre
6.1.2	Representació de l'alumnat en la figura de delegat/da de curs	Verd
6.1.3	Representació de l'alumnat al Consell d'Estudiants	Ambre
6.1.4	Participació de l'alumnat en les activitats del SACU	Ambre
6.2.1	PAS en càrrecs de responsabilitat per servei	Verd
6.2.2	PAS en els càrrecs de responsabilitat per nivell	Ambre
6.3.1	Òrgans de govern de facultat	Vermell
6.3.2	Òrgans de govern de departament	Vermell
6.4.1	Consell de Direcció	Vermell
6.4.2	Composició del Consell Social	Vermell
6.4.3	Consell de Govern	Vermell
6.4.4	Claustre Universitari	Vermell
6.4.5	Junta Electoral	Ambre
6.4.6	Comissions estatutàries	Vermell
6.4.7	Altres comissions	Verd

## Eix 7. Accés i desenvolupament professional

7.1.1	Concursos de selecció del professorat	Ambre
7.1.2	Comissions de selecció de professorat	Ambre
7.1.3	Antiguitat del PDI	Ambre
7.1.4	PDI estable	Vermell
7.1.5	Formació del PDI	Ambre
7.1.6	Trams de recerca i de docència	Ambre
7.1.7	Dedicació docent	Verd
7.1.8	Mobilitat del PDI	Vermell
7.1.9	Anys sabàtics del PDI	Ambre
7.2.1	PAS estable	Verd
7.2.2	Antiguitat del PAS	Verd
7.2.3	Comissions de selecció del PAS	Ambre
7.2.4	Formació del PAS	Verd
7.2.5	Mobilitat per a la formació del PAS	Verd

## Eix 8. Condicions laborals

8.1.1	Tipus de contractes del PDI	Ambre
8.1.2	Categories laborals del PDI	Vermell
8.1.3	Jornada laboral del PDI	Ambre
8.1.4	Retribució del PDI	Vermell
8.1.5	Retribució del PDI segons categoria laboral	Vermell
8.2.1	Tipus de contracte del PAS	Ambre
8.2.2	Categories laborals del PAS	Ambre
8.2.3	Jornada laboral del PAS	Verd
8.2.4	Retribució del PAS	Ambre
8.2.5	Retribució del PAS segons categoria laboral	Vermell

## Eix 9. Organització dels temps i conciliació

9.1.1	Ús per part del PAS de permisos per a la cura	Ambre
9.1.2	Ús per part del PAS de reduccions de jornada per a la cura	Vermell
9.1.3	Ús de mesures de teletreball	Ambre
9.1.4	Ús per part del PDI de permisos per a la cura	Ambre
9.1.5	Ús per part del PDI de reduccions de jornada	Vermell
9.2.1	Paternalitat i maternitat del PDI segons categoria professional	Vermell
9.2.2	Paternalitat i maternitat del PAS amb càrrecs de responsabilitat	Ambre

## Eix 10. Violència masclista a la comunitat universitària

10.1	Protocol d'actuació en casos de violència masclista a la comunitat universitària que afecti l'alumnat	Verd
10.2	Accions de formació i sensibilització en matèria de violència masclista	Ambre
10.3	Protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral	Verd
10.4	Existència de situacions de violència masclista a la Universitat	Ambre
10.5	Sensibilització de la comunitat universitària respecte la violència masclista a la Universitat	Vermell
10.6	Coneixement per part de la comunitat universitària dels recursos de la Universitat sobre violència masclista	Vermell

**Total: 41 Vermell; 39 Ambre; 18 Verd**

## **V. Annexos**

## Recodificació categories PDI

DES_CATEGORIA	RECOD CAT
Investigador CIBER	Investigador/a postdoctoral programa recerca
Investigador ICREA	Investigador/a postdoctoral programa recerca
Professor convidat	Professor/a convidat/da
Assistent de docència-UPF	Assistent Docència/Recerca
Assistent de recerca-UPF	Beca predoctoral
Beca programa de la UPF	Beca predoctoral
Beca programa del Ministeri	Beca predoctoral
Catedràtic d'universitat	Prof Catedràtic/a
Professor titular d'escola universitària	Prof. Titular
Professor titular d'universitat	Prof. Titular
Ajuda per a la formació postdoctoral	Investigador/a postdoctoral
Ajudant	Ajudant
Altres investigadors	Investigador/a postdoctoral
Investigador CIBER + professor associat	Investigador/a postdoctoral programa recerca
Investigador de la Generalitat	Investigador/a postdoctoral
Investigador de la UPF	Investigador/a postdoctoral
Investigador de projectes	Investigador/a postdoctoral
Investigador especialista	Investigador/a postdoctoral
Investigador ICREA + investigador projec	Investigador/a postdoctoral programa recerca
Investigador ICREA + professor associat	Investigador/a postdoctoral programa recerca
Investigador Marie Curie	Investigador/a postdoctoral programa recerca
Investigador del Ministeri	Investigador/a postdoctoral
P. investigador predoctoral en formació	Investigador/ra predoctoral
Personal investigador en formació	Investigador/ra predoctoral
Personal investigador en formació-Gene	Investigador/ra predoctoral
Personal investigador en formació-Minis	Investigador/a predoctoral
Personal investigador Juan de la Cierva	Investigador/a postdoctoral programa recerca
Personal investigador Ramón y Cajal	Investigador/a postdoctoral programa recerca
Professor agregat interi	Prof. agregat
Professor associat	Prof. associat/da
Professor emèrit	Prof. emèrit/a
Professor emèrit pla d'emeritatge	Prof. emèrit/a
Professor lector (ajudant doctor)	Prof. Lector
Professor visitant	Prof. visitant
Catedràtic contractat (cont. doctor)	Prof. Catedràti/a Contractat/da
Investigador ICREA+catedràtic contractat	Investigador/a postdoctoral programa recerca
Professor agregat (cont. doctor)	Prof. Agregat/da
Professor col.laborador	Prof. col.laborador/a
Professor col.laborador doctor	Prof. col.laborador/a doctor/a

## Activitats realitzades per UPF Igualtat

### Curs 2009-2010

- Exposició de pintures "Trencant el silenci", amb motiu del Dia Internacional contra la Violència de Gènere (25 de novembre del 2009).
- Projecció de la pel·lícula *La teta asustada*, amb motiu del Dia Internacional de la Dona Treballadora (8 de març del 2010).
- Conferència "Absència i presència de les dones en l'àmbit científic: situació i reptes a Catalunya", amb motiu del Dia Internacional de la Dona Treballadora (8 de març del 2010).
- Exposició fotogràfica "Afganistan vol viure", amb motiu del Dia Internacional de la Dona Treballadora (del 8 al 12 de març del 2010).
- Al vestíbul del campus de la Ciutadella s'ha instal·lat una cartellera destinada exclusivament a difondre notícies i temes d'actualitat relacionats amb la igualtat entre homes i dones al món universitari.

### Curs 2010/2011

- Videoconferència "La dona a l'administració de Justícia", amb Assumpta Pujol, Fiscal del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya i Adriana Margarita, Magistrada del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federació de Toluca (Mèxic). Antònia Agullo, catedràtica de Dret Financer i Tributari de la UPF, va actuar com a moderadora.
- Concurs "Reflexió i Acció de la Igualtat de Gènere. I tu, ens dius la teva?" entre l'alumnat de la UPF amb 13 projectes presentats.
  - Premi\_igualtat\_acció:  
[http://www.upf.edu/upfigualtat/pdf/premi\\_igualtat\\_accio.pdf](http://www.upf.edu/upfigualtat/pdf/premi_igualtat_accio.pdf)
  - No s'ha tornat a convocar més, ni es va dur a terme la proposta presentada.
- Conferència "La revolució en femení" a càrrec de Nazanin Amirian, que va abordar el paper de les dones musulmanes a les revolucions del nord d'Àfrica.
- Sessió de Jazz a càrrec de "Dones Jazz Trio"

### Curs 2011/2012

- Debat a la UPF sobre violència de gènere: DIGUES LA TEVA! Les aportacions rebudes es van llegir i van ser objecte de debat a la taula rodona següent: "Diguem no a la violència contra les dones!", a càrrec de Tània Reneaum, integrant del Grup de Recerca GR-UPF Criminologia i Sistema Penal; Violeta Garcia, psicòloga, i M. Roser Vaqué, advocada, ambdues de l'Associació d'Assistència a Dones Agredides Sexualment.
- Distribució d'una polsera del Dia Internacional contra la Violència de Gènere.
- Exposició "Estructura de gènere a la UPF. Comparativa 2005-2006 versus 2010-2011", que representa una mostra informativa de l'estructura de gènere a la UPF. Emmarcada en les accions de divulgació i informació, previstes en el Pla d'Igualtat Isabel de Villena.
- Exposició "Dones en lluita per un altre món possible", una mostra de cartells i fotografies organitzades al voltant de tres pols: la commemoració del 8 de març, l'obertura i construcció de nous espais de llibertat i la lluita contra les violències i les discriminacions.

- "Moviments feministes", a càrrec de Mònica Díaz von der Fecht, divulgadora d'una mirada feminista de la història de les dones, llicenciada en Econòmiques. En col·laboració amb el Centre d'Estudis sobre Moviments Socials de l'Institut Universitari de Cultura de la UPF.

### Curs 2012/2013

- Organització de les Jornades de Visions de Llatinoamèrica, activitat anual – compartida entre quatre universitats, URV, UdL, UdG i UPF–, que aquest any ha tractat el paper de la dona a l'Amèrica Llatina en diversos aspectes de la vida: la dona a l'educació, a la universitat, al món laboral, al familiar, etc. L'activitat ha tingut un valor en crèdits de lliure elecció i/o ECTS.
- Producció i difusió del vídeo "Dona i igualtat. Què en penses?". Amb motiu de la commemoració del Dia Internacional de la Dona es va produir i difondre un vídeo que recull entrevistes a sis dones de diferents perfils de la comunitat universitària: PDI, PAS i estudiants. Les entrevistades oferien el seu punt de vista tant personal com professional sobre diverses qüestions relacionades amb el gènere.
  - <https://www.youtube.com/watch?v=ZfEuaN4USAM&feature=youtu.be>
- Adhesió al Dia Internacional contra la Violència de Gènere, mitjançant l'exposició de pancartes als tres campus de la Universitat.
- A partir d'una proposta que la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere va fer al CQUID per impulsar la formació del PDI a l'hora d'introduir la perspectiva de gènere a la docència, al mes de maig, es va organitzar una taula rodona ("Incorporant la perspectiva de gènere a la docència"), en què van participar Inés Sánchez de Madariaga, representant del Ministeri d'Economia i Competitivitat; Maria Jesús Izquierdo, professora de la UAB, i Tània Verge, professora de la UPF. La taula va estar moderada per la professora de la UPF Júlia López.

### Curs 2013/2014

Setmana de la Igualtat 8 de març del 2014, Dia Internacional de la Dona:

- Organització d'un cinefòrum entorn els abusos sexuals infantils, amb la projecció de la pel·lícula Elisa K. i la participació de la directora del film, Judith Colell; i moderat per Pilar Medina, professora i membre de la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere de la UPF.
- Organització d'una taula rodona entorn la reforma de la llei de l'avortament, moderada per l'agent d'Igualtat de la UPF, i amb la participació de Rosa Almirall, feminista i ginecòloga; Mercè Claramunt, presidenta de l'Associació de Dones Juristes; Sílvia Aldavert, coordinadora de l'Associació de Planificació Familiar de Catalunya i Balears; Mercè Otero, professora de secundària i assessora en coeducació, i Carla Baussà, estudiant de Dret a la UPF i militant de Justa Revolta.
- Campanya divulgativa emesa al Canal UPF. Amb el títol "I a tu, t'és igual?", la campanya va incloure diferents falques amb dades que posaven en evidència l'encara prevalent desigualtat entre dones i homes.

Al llarg del curs, s'han programant les activitats següents:

- Programació de la interpretació teatral de l'Esclusa, mònoleg a càrrec d'Ana Plaza, que retrata la duresa i la por d'una dona que és a la presó, coincidint amb el Dia Internacional contra la Violència de Gènere, el 25 de novembre del 2013.



- Cicles anuals. El segon trimestre es van iniciar dues activitats amb periodicitat mensual: un seminari feminista i un cinefòrum. Mentre que les sessions del seminari feminista s'han realitzat al campus de la Ciutadella, les sessions del cinefòrum han tingut lloc al campus del Poblenou, amb l'objectiu de diversificar els espais de les activitats i ampliar les oportunitats de participació. D'una banda, a través d'aquest seminari i la discussió de textos, es pretenia descobrir algunes de les principals autores feministes que han contribuït a generar una consciència crítica sobre les desigualtats socials i de gènere. La participació en el seminari, adreçat a tota la comunitat universitària, va rondar entorn les 15 persones per sessió. D'altra banda, l'organització del cinefòrum consistia en la visualització d'una pel·lícula o documental i posteriorment l'inici d'un debat al voltant de la temàtica tractada en la projecció. La participació va rondar al voltant de les 15 persones per sessió. De les diferents sessions, convé destacar la projecció del reportatge *This is a man's world*, realitzat per una estudiant de Periodisme de la UPF i que va comptar amb la moderació de Mònica Terribas, periodista i professora de la UPF.
- Presentació del llibre *Protagonistes de la història: les dones del 1714*, que va comptar, entre d'altres, amb la participació de l'escriptora Patricia Gabancho.
- Organització de la taula rodona "Dones conselleres a les empreses: on són?", amb la participació d'Anna Mercadé, directora de l'Observatori Dona, Economia i Empresa de la Cambra de Comerç de Barcelona.

## Curs 2014/2015

### Setmana de la Igualtat 25-N, Sensibilització contra la Violència de Gènere:

- Taller "Gènere i mitjans de comunicació". El Consell d'Audiovisual de Catalunya (CAC), l'Institut Català de les Dones (ICD), el Col·legi de Periodistes de Catalunya i els propis mitjans de comunicació, ofereixen aquest taller amb una durada de 4 hores. A més, és una acció formativa dins el Programa d'Activitats de Compromís Social de la UPF amb el reconeixement de 1/4 crèdit ECTS. 19 de novembre, de 15.30 a 19.30 hores, Poblenou.
- "25N: colors contra la violència de gènere". Els protagonistes d'aquest acte, obert a tot el públic, ens transportaran a través de l'expressió artística a una lluita en que vencerà el color de la igualtat. No us ho perdeu!. 25 de novembre, de 11.30 a 12 hores, Plaça Gutenberg, campus del Poblenou
  - <http://www.upf.edu/upfigualtat/activitats/colors25N.html>
- Taller participatiu "Violència masclista entre joves: què en sabem? des d'on la mirem?". Sessió destinada a identificar situacions de violència de gènere a partir de dinàmiques participatives. A més, és una acció formativa dins el Programa d'Activitats de Compromís Social de la UPF amb el reconeixement de 1/4 crèdit ECTS. 20 de novembre, de 13.00 a 15.00 hores, campus de la Ciutadella. Impartit per l'Observatori IQ. Es va dedicar 1 hora a fer una dinàmica/joc d'identificació de situacions quotidianes de violència i 45 minuts a desenvolupar conceptes bàsics a partir del que hagi sortit al grup.
- Murals contra la violència de gènere. Del 17 de novembre i fins al 25 de novembre, als diferents campus de la UPF, hi hauran murals on es podran deixar missatges contra la violència de gènere.
- "Violència de gènere: Dimensió social i prevenció des de l'acció docent a la universitat". La UPF organitza aquest curs dirigit exclusivament al PDI de la Universitat i organitzat pel Centre de Qualitat i la Innovació Docent. 17 de novembre, de 15.30 a 17.30 hores, campus de la Ciutadella. Curs impartit per la Fundació Aroa. Taller participatiu on, a partir de reconèixer els

fonaments de la desigualtat i contextualitzar la violència de gènere, es possibilita la reflexió crítica i la importància d'involucrar-se, des de la incorporació de la perspectiva de gènere a l'acció docent, esdevenint actives i actius en la seva prevenció a la universitat i a la societat.

- "Acció formativa: Impulsar la identitat de gènere a la UPF". Aquesta acció formativa adreçada a caps de servei i equivalents té com a objectiu sensibilitzar sobre les situacions de desigualtat de gènere que es poden donar a l'entorn laboral. 24 de novembre, de 15.30 a 18.30 hores, campus de la Ciutadella. Curs impartit per la Fundació Aroa.

#### Setmana de la Igualtat 8-M, Sensibilització contra les Desigualtats

- 2 de març. Taller: "Com comuniquem el gènere?" a càrrec de Juana Gallego, professora de la UAB. Organitza el col·lectiu d'estudiants Ruta 451. Campus del Poblenou. Aula 52.S25 (edifici Roc Boronat). 18.30-20.30 hores.
- 2 i 4 de març. La colla castellera Trempats de la UPF se sumará a la commemoració del Dia Internacional de les Dones amb l'aixecament d'un pilar amb el tronc format íntegrament per dones. El castell es podrà veure als dos assajos setmanals que fa la colla: Dilluns, dia 2 de març, a les 15 hores, a la plaça Gutenberg del campus del Poblenou; Dimecres, dia 4 de març, a les 15 hores, al pati de l'edifici Jaume I del campus de la Ciutadella
- 3 de març. Dins l'assignatura "The Politics of Gender Equality" de la Facultat de Ciències Polítiques es realitzarà una Aula Oberta, en català, on es tractarà "L'impacte del gènere de les polítiques d'austeritat" a càrrec de Tània Verge (professora del departament de Ciències Polítiques i agent d'igualtat de la UPF). La sessió es retransmetrà en directe per internet.
- 4 de març. Taller: "Alliberem-nos de la pressió estètica" organitzat pel Sindicat d'Estudiants dels Països Catalans (SEPC), amb la col·laboració d'UPF Igualtat. Campus de la Ciutadella. Aula de seminari 40.S16 (edifici Ramon Turró), 13 a 15 hores.
- Taula rodona: "Reforma horària i conciliació laboral i familiar" organitzada per l'associació UPF eMale, amb Anna Mercadé, Fabian Mohedano, Anna Ginés i estudiants d'aquesta associació, amb la col·laboració d'UPF Igualtat. Campus de la Ciutadella. Sala de Graus Albert Calsamiglia. Horari de 16.30 a 18 hores.
- 5 de març. "La maleta de Marta". Projectió del documental, on es descriu, amb exemples reals, tant el patiment i la lluita de la dona maltractada com la visió dels que treballen en contra de la violència, i posterior debat sobre les esclotxes jurídiques en els casos de violència de gènere amb les professores Raquel Montaner (departament de Dret) i Ana Tur (departament d'Economia i Empresa). Campus del Poblenou. Aula 52.S27 (edifici Roc Boronat), 13 a 15 hores.
- Del 2 al 9 de març. Campanya de sensibilització "I a tu, t'és igual? Dones i xifres". Al llarg d'aquesta setmana es difondran, en tots els campus, missatges que contenen dades estadístiques que mostren les desigualtats existents entre dones i homes a la societat. Els missatges seran visibles mitjançant panells, cartells, el canal UPF i el perfil de Twitter @UPFIGualtat amb el hashstag #donesixifres.
- Del 2 al 20 de març. Exposició "Dones de ciència". Aquesta exposició pretén reconèixer les aportacions que han fet les primeres dones científiques i tècniques, dones que, des de les seves posicions, van transformar i transformen les fronteres dels espais tradicionalment assignats a dones i homes (amb la col·laboració de l'Institut Català de les Dones). Del 2 al 8 de març, al pati de l'edifici Roger de Llúria del campus de la Ciutadella; del 9 al 15 de març, al passadís de l'edifici Tallers del campus del Poblenou; del 16

al 20 de març, a l'espai polivalent de la planta baixa de l'edifici Dr.Aiguader del campus del Mar.

- 13 de maig, Taula rodona "Homofòbia i transfòbia: Com podem aturar-les des de la Universitat?", amb la participació de Tània Verge, Mercè Otero (activista pels drets de les dones i el col·lectiu LGTBI), Sílvia Castan (unitat d'igualtat UPC), Montserrat Rifà (Observatori de la Igualtat UAB) i Maria Hernández (Consell de la Joventut de Barcelona).

Altres activitats:

- Primera edició del Premi al millor Treball de Fi de Grau sobre temes de gènere. Amb l'objectiu de promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en els estudis per avançar en la igualtat de gènere, UPF Igualtat ha creat un premi per a treballs de Fi de Grau realitzats per estudiants de la UPF en temàtiques relacionades amb el gènere durant el curs 2014-2015. El premi està finançat per l'Institut Català de les Dones (ICD) de la Generalitat de Catalunya.
- Campanya de sensibilització "UPF Lliure de Sexisme", en col·laboració amb la Comissió Organitzadora de la Festa Major de la UPF. Al llarg de la Festa Major es van distribuir 600 xapes amb aquest lema.

## Curs 2015/2016

Lliurament dels premis de la Primera edició del Premi al millor Treball de Fi de Grau sobre temes de gènere.

Segona edició del Premi al millor Treball de Fi de Grau sobre temes de gènere, finançat per l'Institut Català de les Dones (ICD) de la Generalitat de Catalunya.

Setmana de la Igualtat 25-N, Sensibilització contra la Violència de Gènere:

- "Apodera't contra la violència masclista: Taller d'autodefensa per a dones"
- Taller per a homes "Deconstruïm el masclisme"
- Taller "Gènere i mitjans de comunicació: El tractament de la violència masclista"
- Acte institucional 25N
- Exposició "Violència masclista en la parella: Desmuntem mites?"
- Campanya al Canal UPF amb les frases recollides als murals contra la violència de gènere 2014
- Murals contra la violència de gènere
- Adhesió al manifest contra la violència masclista de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU)

Setmana de la Igualtat del 8-M, Dia Internacional de la Dona:

- 23 de febrer. Esmorzar al campus de la Ciutadella. Organitza el Grup de Dones Feministes Ltbia+ de la UPF. Durant l'esmorzar, es realitzarà un homenatge a dones invisibilitzades. En aquesta activitat les estudiants es faran fotos amb imatges de dones que han sigut invisibilitzades al llarg de la història pel fet de ser dones i faran ressó d'elles a través de les xarxes socials. Pati de l'edifici Jaume I. Campus de la Ciutadella; de 9.00 a 13.00 hores.

- 2 de març. DONES. Si no és ara, quan? Organitzen Muses amb traça i UPFeMale. Cartell-DONEScurtLes dones cobrem menys que els homes? CERT. Encara hi ha més directius homes que dones amb càrrecs de responsabilitat? CERT. Segueix sent la dona un objecte i el seu cos un reclam publicitari? CERT. Però, què podem fer nosaltres des del nostre dia a dia? Aconseguirem algun dia la igualtat entre homes i dones? Intentarem donar resposta a aquestes qüestions. Dones de primera línia en el seu àmbit acostaran postures en una taula rodona sobre això i molt més. Ponents: Anna Mercadé, Marina Subirats, María Josefa Yzuel, Rosa Maria Calaf i Laura Borràs. Campus de la Ciutadella. Sala de Graus Albert Calsamiglia; de 16.00 a 18.00 hores
- De l'1 al 10 de març. Campanya sensibilització "I a tu, t'és igual? Dones i xifres". Al llarg d'aquesta setmana es difondran, en tots els campus, missatges que contenen dades estadístiques que mostren les desigualtats existents entre dones i homes a la societat. Els missatges seran visibles mitjançant cartells exposats a l'edifici Tallers del campus del Poblenou, el canal UPF i el perfil de Twitter @UPFIGualtat amb el hashtag #donesixifres.
- Del 4 a l'11 de març. dones\_sindicalistesExposició "Dones sindicalistes". Aquesta exposició, ubicada al pati de l'edifici Roger de Llúria del campus de la Ciutadella, ens presenta 12 dones que al llarg de la història van destacar per la seva tasca en diferents organitzacions sindicals. D'aquesta manera, la mostra vol contribuir a la construcció d'una genealogia femenina que donant a conèixer figures destacades de la nostra història i omplint el buit existent en el coneixement del nostre passat i en el reconeixement del protagonisme d'aquestes dones com a autores de les transformacions socials (amb la col·laboració de l'Institut Català de les Dones).
- Del 7 a l'11 de març. El Grup de Dones Feministes Ltbia+ de la UPF repeteix l'activitat de l'any anterior i renombra els edificis del campus de la Ciutadella per noms de dones.
- 7 de març. El valor afegit d'integrar la perspectiva de gènere a la Universitat "Equitat i formació integral com a innovació i transformació social". Organitza el Centre per a la Innovació en Aprenentatge i Coneixement (CLIK). 11.30h. Inauguració a càrrec de Mònica Figueras. Vicerectora de Responsabilitat Social i Promoció. 11.45h. Conferència: Com contribueix l'anàlisi de gènere a la innovació i a la recerca a la Universitat? amb Gema Revuelta, Directora del Centre d'Estudis de Ciència, Comunicació i Societat de la UPF. 12.45h. Taula rodona: L'aportació dels projectes d'innovació docent a la UPF: perspectiva de gènere a la docència (2013-2015). Modera: Carme Hernández. 14.00h. Cloenda
- 7 de març. Esmorzar al campus del Poblenou. Organitza el Grup de Dones Feministes Ltbia+ de la UPF. Durant l'esmorzar, es realitzarà un homenatge a dones invisibilitzades. En aquesta activitat les estudiants es faran fotos amb imatges de dones que han sigut invisibilitzades al llarg de la història pel fet de ser dones i faran ressó d'elles a través de les xarxes socials. Plaça Gutenberg. Campus del Poblenou; de 9.00 a 13.00 hores.
- 7 de març. Castells femenins. Organitza Trempats de la UPF. La colla castellera Trempats de la UPF se sumará a la commemoració del Dia Internacional de les Dones amb l'aixecament de castells formats íntegrament per dones a l'assaig que faran el dilluns a la plaça Gutenberg del campus del Poblenou entre les 13.30 i les 16h.
- 8 de març. "Walk the line". Organitza grup d'estudiants de Biologia Humana amb la col·laboració del Consell d'Estudiants de Ciències de la Salut (CECS). Activitat participativa en la que es convida als participants a fer una línia que representa la unió entre dues actituds o posicions contraposades. Passadís

- obert al costat del bar (edifici Dr.Aiguader). Campus del Mar; de 10.30 a 11 hores.
- 8 de març. Dinar organitzat pel Grup de Dones Feministes Ltbia+ de la UPF. S'organitza el dinar i posteriorment es faran monòlegs. Àgora. Campus de la Ciutadella; de 12 a 17 hores.
  - 8 de març. Especial d'UPF Ràdio amb motiu del Dia de les Dones. Organitza UPF Ràdio i Unitat d'Igualtat de la UPF. Des de la plaça Gutenberg es farà un especial d'entrevistes amb persones membres de la comunitat universitària (PAS, PDI, estudiants i associacions) vinculades a la igualtat entre homes i dones. El programa es podrà seguir en directe mitjançant UPFRàdio. Plaça Gutenberg. Campus del Poblenou; de 13 a 15 hores.
  - 8 de març. Debat "La situació de la dona en l'àmbit de la medicina (i les ciències de la salut)". Organitza grup d'estudiants de Biologia Humana amb la col·laboració del Consell d'Estudiants de Ciències de la Salut (CECS). Ponents convidades: Anna García-Elias y Carole Veronique Jung; Sala Josep Marull. Campus del Mar; de 14 a 15 hores.
  - 9 de març. Primera jornada del UPF Centre d'Estudis de Gènere (CEdGE). L'objectiu d'aquesta jornada és donar a conèixer aquest nou centre d'estudis entre la comunitat universitària i fer xarxa entre els membres de la comunitat universitària, identificant com la recerca pot estar connectada. Campus de la Ciutadella. Sala de Graus Albert Calsamiglia; entre les 9.30 i les 15.30 hores.
  - 9 de març. I cicle de seminaris el despertar de l'heterodòxia "Introducció a l'Economia Feminista". Organitza Post-Crash UPF amb la col·laboració del Consell d'Estudiants UPF. Cristina Carrasco, economista i investigadora sobre dona i treball, farà una introducció a l'Economia feminista amb les seves principals aportacions i crítiques que fa dels models econòmics hegemònics. Durant aquesta sessió, parlarà de com el feminisme comprèn l'Economia i quin hauria de ser el seu paper fonamental. Aula 40.008 (Edifici Roger de Llúria). Campus de Ciutadella, a les 11.30 hores.
  - 9 de març. Absència de la dona en la història i la filosofia, qüestions ètiques relacionades. Organitza grup d'estudiants de Biologia Humana amb la col·laboració del Consell d'Estudiants de Ciències de la Salut (CECS). Ponent: Jordi Mir, professor associat del departament d'Humanitats de la UPF. Aula 61.202 (edifici Dr.Aiguader). Campus del mar; de 14.00 a 15.00 hores.
  - 10 de març. UPF Gender&Science Journal Club. "There is no such thing as a male and female brain". (Presenter: Katharina Glomb). Aula 52.S29 (edifici Roc Boronat). Campus del Poblenou; de 15.30 a 17.00 hores.
  - 13 de març. Hackaton al campus del Poblenou. Organitza Girls in Lab i Enginyeries UPF. El diumenge 13 de març esteu convidats i convidades al Hackaton organitzat per Girls in Lab i Enginyeries UPF per commemorar el dia de les Dones. S'organitzen tallers gratuïts per a nenes i noies d'entre 7 i 17 anys, on l'objectiu és experimentar i passar-ho bé. Com a novetat, hi haurà activitats "Women in LAB" per a les més grans.
  - 13 de març. Exposició "Les veus de la igualtat". Amb motiu del 8 de març d'enguany, la Biblioteca/CRAI de la UPF recupera i actualitza l'exposició bibliogràfica virtual Les veus de la igualtat, creada el 2008 i posada ara al dia amb apartats nous i continguts actualitzats. Dones artistes, científiques, polítiques..., dones que han viscut en un context dominat pels homes i en els quals els esforços realitzats per fer-se sentir han rebut com a resposta el reconeixement però també el silenci, la difamació, la presó o, fins i tot, la mort.

Setmana de la Igualtat del 17-M, Dia Internacional contra la LGBTIfòbia:

- 18 de maig: Trobada interuniversitària per tractar el desplegament de la Llei 11/2014 contra la LGBTIfòbia. Hi participaran unitats d'igualtat de les universitats, professorat expert en temes LGTBI i associacions d'aquest col·lectiu. De 16.00 a 18.00 hores; Sala de graus Albert Calsamiglia. Campus de la Ciutadella.
- 19 de maig: Projectió del documental Tchindas i cinefòrum. Tchinda Andrade és el nom de la protagonista trans d'aquest documental. Ella i les seves amigues, a les que anomenen "Tchindas", mostren la vida a Cap Verd des de l'òptica de la diversitat de gènere a través dels preparatius del carnaval a l'illa de Sao Vicente. Organitzat per la UPF, l'Associació de Periodisme Fora de Quadre i Doble Banda. De 16.00 a 18.00 hores; Sala 55.309 de l'edifici Tànger. Campus del Poblenou
- 19 de maig: Taula rodona "Activisme des de l'aula: La implicació de l'estudiantat en la causa LGBTI+", organitzada per professorat del departament de Comunicació de la UPF. Participants: Is She Cait? A càrrec de: Daniela Fuentes, Paula Marques i Cristina Sánchez; Campaña Observatori Contra l'Homofòbia. A càrrec de: Aurora d'Errico, Irene Guerrero, Laia Hervella i Paula Llagostera; Campaña Associació de Famílies Lesbianes i Gais. A càrrec de: Amat Vallmajor, Josep Gayón, David Sanjuan i Marc Usero; La resposta social davant l'homosexualitat. A càrrec de: Claudia Ballespí; Campaña #TransVisible. A càrrec de: Laura Azemar Sánchez, Maria Llinàs Belliure, Ferran Cano Royo i Alejandro Gil Rodriguez; ¿Homonormatividad en las campañas de comunicación gay-friendly? A càrrec de: Javier Maquieira; El Observatori Contra l'Homofòbia en la lucha contra el bullying LGBTIfóbico. A càrrec de: Víctor Caballero. De 18.00 a 20.00 hores; Campus del Poblenou.
- 23 de maig: Taller sobre transexualitat, per donar a conèixer aquesta realitat i prevenir el bullying cap a les persones transexuals, amb Lucas Platero, sociòleg, activista trans pels drets LGBTI. De 10.00 a 12.00 hores; aula 61.325 del Campus del Mar.