



# DIAGNOSI PER AL PLA D'IGUALTAT LABORAL DE LA UB

---

UNIVERSITAT DE BARCELONA

COOP4EQUALITY- ENTITAT D'INNOVACIÓ SOCIAL A FAVOR DE LA IGUALTAT DE GÈNERE





**Suport tècnic i acompanyament:**

**Coop4equality Projectes d'innovació social**

Marta Macias i Quesada. Coordinadora i autora

Emili Cardiel i Herrera. Autor

José Manuel Pérez Otero. Autor

**Coordinació Universitat de Barcelona:**

**Vicerektorat d'Igualtat i Gènere**

Montserrat Puig Llobet. Vicerectora

Sònia Vivó Ovejero. Secretària

**Unitat d'Igualtat**

Núria Ferran Ferrer. Delegada del rector per a la direcció de la unitat d'Igualtat (2023-)

Núria Sara Miras Boronat. Delegada del rector per a la direcció de la unitat d'Igualtat (2022-2023)

Empar Devís Herraiz. Delegada del rector per a la direcció de la unitat d'Igualtat (2021-2022)

Marta Ortega Balanza. Delegada adjunta del rector (2021-2022) i com a tècnica de la unitat (2020)

Núria Vergés Bosch. Delegada del rector per a la direcció de la Unitat d'Igualtat (2020-2021)

**Departament d'Organització i Recursos Humans**

Miquel Lizandra Vicente

Joaquim Luque Delgado

**Gerència**

Glòria Matali Costa

Servei de Mediació

Dídac Villagrassa Roca



## Taula de contingut

<b>1.</b>	<b><i>Diagnosi de situació</i></b> .....	<b>10</b>
1.1	Presentació de l'organització.....	10
1.2	Correu electrònic: vr.igualtat@ub.edu / Dades de la diagnosi .....	10
<b>2.</b>	<b><i>Metodologia</i></b> .....	<b>10</b>
2.1	Diagnosi de situació .....	10
2.2	Objectius de la diagnosi .....	10
2.3	Fases de la diagnosi .....	11
2.3.1	Fase 1: Iniciativa i compromís .....	11
2.3.2	Fase 2: Investigació i anàlisi .....	12
2.3.3	Fase 3: Elaboració de la diagnosi.....	14
<b>3.</b>	<b><i>Informació general de la plantilla i condicions de treball</i></b> .....	<b>15</b>
3.1	Presència de dones i homes a l'organització .....	15
3.2	Nombre de persones segregades per sexe .....	16
3.3	Composició de la plantilla segons col·lectiu PDI i PAS .....	16
3.4	Anàlisi sobre presència de dones i homes a la Universitat .....	18
<b>4.</b>	<b><i>Característiques generals de la plantilla</i></b> .....	<b>18</b>
4.1	Composició de la plantilla PDI i PAS per mitjana d' edat .....	18
4.1.1	Anàlisi sobre la mitjana d'edat de dones i homes a la Universitat.....	19
4.2	Composició de la plantilla PDI i PAS per franja d'edat .....	19
4.2.1	Informació col·lectiu PDI .....	19
4.2.2	Franja d'edat i PDI funcionari .....	19
4.2.3	Franja d'edat i PDI personal d'investigació .....	20
4.2.4	Franja d'edat i PDI laboral .....	20
4.2.5	Franja d'edat i col·lectiu PAS .....	21
4.2.6	Franja d'edat i PAS funcionari .....	21
4.2.7	Franja d'edat i PAS finançament específic .....	22
4.2.8	Franja d'edat i PAS laboral .....	22
4.2.9	Anàlisi sobre les franges d'edat de dones i homes a la Universitat .....	23
4.3	Composició de la plantilla per nivell d'estudis .....	25
4.3.1	Informació global de tota la plantilla .....	25
4.3.2	Per nivell d'estudis i col·lectiu PDI global .....	26
4.3.3	Per nivell d'estudis i PDI funcionari.....	26
4.3.4	Per nivell d'estudis i PDI Personal d'investigació .....	27
4.3.5	Per nivell d'estudis i PDI laboral (sense personal d'investigació).....	28
4.3.6	Per nivell d'estudis i col·lectiu PAS global .....	28
4.3.7	Per nivell d'estudis i PAS funcionariat .....	30
4.3.8	Per nivell d'estudis i Pas finançament específic .....	31
4.3.9	Per nivell d'estudis i Pas laboral .....	32
4.3.10	Anàlisi sobre la formació de dones i homes a la Universitat.....	33
4.4	Composició de la plantilla per mitjana d'antiguitat .....	34
4.4.1	Informació global de tota la plantilla per mitjana d'antiguitat .....	34
4.4.2	Per mitjana d'antiguitat i col·lectiu PDI.....	34
4.4.3	Per mitjana d'antiguitat i col·lectiu i col·lectiu PAS.....	34



4.4.4	Anàlisi sobre la mitjana d'antiguitat de dones i homes a la Universitat .....	34
<b>4.5</b>	<b>Composició de la plantilla per franges d'antiguitat.....</b>	<b>35</b>
4.5.1	Per franges d'antiguitat i sexe del col·lectiu PDI funcionari.....	35
4.5.2	Per franges d'antiguitat i sexe del col·lectiu PDI personal d'investigació .....	35
4.5.3	Per franges d'antiguitat i sexe del col·lectiu PDI laboral.....	36
4.5.4	Per franges d'antiguitat i sexe del PAS.....	36
4.5.5	Per franges d'antiguitat i sexe del PAS funcionari.....	37
4.5.6	Per franges d'antiguitat i sexe del PAS finançament específic.....	38
4.5.7	Per franges d'antiguitat i sexe del PAS laboral.....	38
4.5.8	Anàlisi de l'àmbit sobre les franges d'antiguitat de dones i homes de la Universitat.....	39
<b>4.6</b>	<b>Composició de la plantilla per situació familiar i sexe .....</b>	<b>40</b>
4.6.1	Informació global de tota la plantilla per situació familiar i sexe.....	40
4.6.2	Situació familiar i sexe del PDI funcionari .....	40
4.6.3	Situació familiar i sexe del PDI d'investigació .....	41
4.6.4	Per situació familiar i sexe del col·lectiu PDI laboral.....	41
4.6.5	Per situació familiar i sexe del PAS.....	41
4.6.6	Per situació familiar i sexe del PAS funcionari .....	42
4.6.7	Per situació familiar i sexe del PAS finançament específic.....	42
4.6.8	Per situació familiar i sexe del PAS laboral.....	42
4.6.9	Anàlisi sobre la situació familiar de dones i homes de la Universitat .....	43
<b>4.7</b>	<b>Condicions contractuals de dones i homes.....</b>	<b>44</b>
4.7.1	Condicions contractual i sexe del PDI .....	44
4.7.2	Condicions contractual i sexe del PAS.....	45
4.7.3	Anàlisi sobre el tipus de contractes de dones i homes de la Universitat .....	46
<b>4.8</b>	<b>Tipologia i distribució de la jornada laboral de dones i homes, inclosos els motius de les reduccions de jornada .....</b>	<b>47</b>
4.8.1	Informació per jornada laboral i sexe del global de la plantilla .....	47
4.8.2	Distribució de la jornada laboral i sexe del PDI .....	47
4.8.3	Distribució de la jornada laboral i sexe del PDI funcionari.....	47
4.8.4	Distribució de la jornada laboral i sexe del PDI personal d'investigació .....	48
4.8.5	Distribució de la jornada laboral i sexe del PDI laboral .....	48
4.8.6	Distribució de la jornada laboral i sexe del PAS .....	49
4.8.7	Distribució de la jornada laboral i sexe del PAS funcionari .....	49
4.8.8	Distribució de la jornada laboral i sexe del PAS finançament específic .....	49
4.8.9	Distribució de la jornada laboral i sexe del PAS laboral .....	50
4.8.10	Anàlisi sobre el tipus de jornada de dones i homes de la Universitat.....	50
<b>4.9</b>	<b>Anàlisi de l'apartat.....</b>	<b>51</b>
<b>4.10</b>	<b>Conclusions de l'àmbit de condicions laborals.....</b>	<b>55</b>
<b>5.</b>	<b>Classificació professional.....</b>	<b>56</b>
5.1	Presència de dones i homes per grup professional i sexe del PAS Eventual .....	56
5.2	Per grup professional i sexe del PAS funcionari .....	56
5.3	Per grup professional i PAS finançament específic.....	57
5.4	Per grup professional i sexe del PAS laboral .....	58
5.5	Anàlisi de l'apartat.....	58
5.6	Conclusions de l'àmbit de classificació professional .....	59
<b>6.</b>	<b>Infrarepresentació femenina .....</b>	<b>60</b>



6.1	Informació del global de la plantilla per unitats o centres i per sexe .....	60
6.2	Per centres i sexe del PDI .....	62
6.3	Per centres i sexe del PDI funcionari .....	64
6.4	Per centres i sexe del PDI investigació .....	65
6.5	Per centres i sexe del PDI laboral .....	67
6.6	Per centre i sexe del PAS .....	69
6.7	Per centres de treball i sexe del PAS funcionariat.....	72
6.8	Per centres de treball i sexe del PAS finançament específic .....	75
6.9	Per centres de treball i sexe del PAS laboral.....	78
6.10	Anàlisi de l'àmbit .....	81
6.11	Conclusions de l'àmbit de classificació professional .....	83
<b>7.</b>	<b>Accés a l'organització, procés de selecció i contractació.....</b>	<b>84</b>
7.1	Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.....	84
7.2	Com vetlla el procés de selecció per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.....	85
7.3	Contractacions produïdes els darrers dos anys del global de la plantilla.....	86
7.4	Accés a l'organització segons tipologia de contracte i sexe .....	86
7.4.1	Accés a l'organització i sexe del PDI i tipologia de contracte .....	86
7.4.2	Accés a l'organització i sexe del PAS i tipologia de contracte .....	87
7.4.3	Anàlisi sobre l'equilibri en la contractació de dones i homes de la Universitat .....	87
7.5	Accés a l'organització segons edat i sexe.....	88
7.5.1	Per sexe i edat del conjunt de la plantilla .....	88
7.5.2	Per sexe i edat del PDI i per tipologia de contracte .....	88
7.5.3	Per sexe i edat del PAS i per tipologia de contracte.....	88
7.6	De les persones contractades per franja d'edat i sexe .....	88
7.6.1	Per franja d'edat i sexe. PDI .....	88
7.6.2	Per franja d'edat i sexe del col·lectiu PDI funcionari.....	89
7.6.3	Per franja d'edat i sexe del col·lectiu PDI d'investigació .....	89
7.6.4	Per franja d'edat i sexe del col·lectiu PDI laboral .....	90
7.6.5	Per franja d'edat i sexe del col·lectiu PAS .....	90
7.6.6	Per franja d'edat i sexe del col·lectiu PAS funcionariat .....	91
7.6.7	Per franja d'edat i sexe del col·lectiu PAS finançament específic .....	91
7.6.8	Per franja d'edat i sexe del col·lectiu PAS laboral .....	92
7.6.9	Anàlisi sobre la mitjana i franges d'edat en la contractació de dones i homes de la Universitat.....	92
7.7	De les persones contractacions per situació familiar i sexe .....	93
7.7.1	Per situació familiar i sexe del conjunt de la plantilla .....	93
7.7.2	Per situació familiar i sexe del PDI.....	94
7.7.3	Per situació familiar i sexe del PDI funcionari .....	94
7.7.4	Per situació familiar i sexe del PDI investigació.....	94
7.7.5	Per situació familiar i sexe del PDI laboral .....	95
7.7.6	Per situació familiar i sexe del PAS.....	95
7.7.7	Per situació familiar i sexe del PAS funcionariat .....	96
7.7.8	Per situació familiar i sexe del PAS finançament específic.....	96



7.7.9	Per situació familiar i sexe del PAS laboral.....	97
7.7.10	Anàlisi sobre la situació familiar en la contractació de dones i homes de la Universitat	97
<b>7.8</b>	<b>De les persones contractades per tipologia de contracte i sexe .....</b>	<b>98</b>
7.8.1	Per tipologia de contracte i sexe del PDI.....	98
7.8.2	Per tipologia de contracte i sexe del PAS .....	99
7.8.3	Anàlisi sobre el tipus de contracte en la contractació de dones i homes de la Universitat	100
<b>7.9</b>	<b>De les persones contractades segons jornada i sexe.....</b>	<b>100</b>
7.9.1	Per jornada i sexe del conjunt de la plantilla .....	100
7.9.2	Per jornada i sexe del PDI d'investigació.....	101
7.9.3	Per jornada i sexe del conjunt del PDI laboral.....	101
7.9.4	Per jornada i sexe del conjunt del PAS funcionariat .....	101
7.9.5	Per jornada i sexe del conjunt del PAS finançament específic.....	102
7.9.6	Per jornada i sexe del conjunt del PAS laboral.....	102
7.9.7	Anàlisi sobre el tipus de jornada en la contractació de dones i homes de la Universitat	102
<b>7.10</b>	<b>De les persones contractades per centre o unitat i sexe.....</b>	<b>103</b>
7.10.1	Per centre o unitat i sexe del conjunt de la plantilla.....	103
7.10.2	Per centre o unitat i sexe del PDI .....	108
7.10.3	Per centre o unitat i sexe del PDI investigació .....	110
7.10.4	Per centre o unitat i sexe del PDI laboral .....	111
7.10.5	Per àrea o unitat i sexe del PAS.....	113
7.10.6	Per àrea o unitat i sexe del PAS funcionariat .....	117
7.10.7	Per àrea o unitat i sexe del PAS finançament específic.....	119
7.10.8	Per àrea o unitat i sexe del PAS laboral.....	120
7.10.9	Anàlisi sobre el centre o unitat en la contractació de dones i homes de la Universitat	122
<b>7.11</b>	<b>De les persones contractades per grup professional.....</b>	<b>125</b>
7.11.1	Per grup professional i sexe del PAS funcionariat .....	125
7.11.2	Per grup professional i sexe del PAS finançament específic .....	125
7.11.3	Per grup professional i sexe del PAS laboral .....	126
7.11.4	Anàlisi sobre el grup professional en la contractació de dones i homes de la Universitat	127
<b>7.12</b>	<b>Cessaments de la relació laboral de dones i homes .....</b>	<b>128</b>
7.12.1	Cessaments per sexe del conjunt de la plantilla .....	128
7.12.2	Cessaments per sexe del PDI.....	128
7.12.3	Cessaments per sexe del PAS .....	129
7.12.4	Anàlisi sobre les diferències de dones i homes en els cessaments de la Universitat.....	129
7.12.5	Per mitjana d'edat i sexe del conjunt de la plantilla .....	130
7.12.6	Per mitjana i franja d'edat i sexe del PDI .....	130
7.12.7	Per franja d'edat i sexe del PDI .....	130
7.12.8	Per franja d'edat i sexe del PDI funcionariat .....	130
7.12.9	Per franja d'edat i sexe del PDI investigació .....	131
7.12.10	Per franja d'edat i sexe del PDI laboral .....	131
7.12.11	Per mitjana d'edat i sexe del PAS .....	132
7.12.12	Per franja d'edat i sexe del PAS.....	132
7.12.13	Per franja d'edat i sexe del PAS funcionariat .....	132
7.12.14	Per franja d'edat i sexe del PAS finançament específic.....	133
7.12.15	Per franja d'edat i sexe del PAS laboral.....	133
7.12.16	Anàlisi sobre les mitjanes i franges d'edat de dones i homes en els cessaments de la Universitat.....	134
7.12.17	Per tipus de contracte i per sexe del conjunt de la plantilla .....	134
7.12.18	Per tipus de contracte i per sexe del PDI .....	135



7.12.19	Per tipus de contracte i per sexe del PAS .....	136
7.12.20	Anàlisi sobre els tipus de contractes .....	136
7.12.21	Per motiu de cessaments i per sexe del conjunt del PDI .....	137
7.12.22	Per motiu de cessaments i per sexe del PDI funcionariat .....	138
7.12.23	Per motiu de cessaments i per sexe del PDI investigació.....	138
7.12.24	Per motiu de cessaments i per sexe del PDI laboral .....	139
7.12.25	Per motiu de cessaments i per sexe del PAS .....	139
7.12.26	Per motiu de cessaments i per sexe del PAS Eventual .....	140
7.12.27	Per motiu de cessaments i per sexe del PAS funcionariat .....	140
7.12.28	Per motiu de cessaments i per sexe del PAS finançament específic .....	141
7.12.29	Per motiu de cessaments i per sexe del PAS laboral .....	141
7.12.30	Anàlisi sobre les diferències de dones i homes en els cessaments de la Universitat.....	142
<b>7.13</b>	<b>Conclusions de l'àmbit .....</b>	<b>143</b>
<b>8.</b>	<b>Formació.....</b>	<b>144</b>
<b>8.1</b>	<b>Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació.....</b>	<b>144</b>
<b>8.2</b>	<b>Com la gestió de formació vetlla per la igualtat d'oportunitats.....</b>	<b>146</b>
<b>8.3</b>	<b>Participació de dones i homes en la formació del conjunt de la plantilla .....</b>	<b>147</b>
<b>8.4</b>	<b>Anàlisi de les dades.....</b>	<b>151</b>
<b>8.5</b>	<b>Conclusions de l'àmbit de formació .....</b>	<b>151</b>
<b>9.</b>	<b>Promoció professional.....</b>	<b>152</b>
<b>9.1</b>	<b>Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció professional .....</b>	<b>152</b>
<b>9.2</b>	<b>Com la gestió de la promoció i el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats.....</b>	<b>155</b>
<b>9.3</b>	<b>De les persones que han promocionat en l'últim any .....</b>	<b>157</b>
9.3.1	Per sexe i del conjunt de la plantilla.....	157
9.3.2	Per sexe i del PDI i tipologies de contracte .....	157
9.3.3	Per sexe i del PAS i tipologies de contracte.....	157
9.3.4	Per destí de la promoció segons categoria professional i per sexe del conjunt de la plantilla	158
9.3.5	Per destí de la promoció segons categoria professional i per sexe del PDI .....	160
9.3.6	Per destí de la promoció segons categoria professional i per sexe del PDI funcionariat	160
9.3.7	Per destí de la promoció segons categoria professional i per sexe del PDI laboral .....	161
9.3.8	Per destí de la promoció segons categoria professional i per sexe del PAS.....	161
9.3.9	Per destí de la promoció segons categoria professional i per sexe del PAS funcionariat	162
9.3.10	Per destí de la promoció segons grup professional i per sexe del conjunt de la plantilla	164
9.3.11	Per destí de la promoció segons grup professional i per sexe del PDI .....	164
9.3.12	Per destí de la promoció segons grup professional i per sexe del PDI funcionariat .....	164
9.3.13	Per destí de la promoció segons grup professional i per sexe del PDI laboral.....	165
9.3.14	Per destí de la promoció segons grup professional i per sexe del PAS .....	165
9.3.15	Per destí de la promoció segons grup professional i per sexe del PAS funcionariat.....	166
9.3.16	Per destí de la promoció segons situació familiar i per sexe del conjunt de la plantilla	166
9.3.17	Per destí de la promoció segons situació familiar i per sexe del PDI .....	167
9.3.18	Per destí de la promoció segons situació familiar i per sexe del PAS.....	167
9.3.19	Per origen de les persones promogudes segons la formació i per sexe del PDI .....	168



9.3.20	Per origen de les persones promogudes segons la formació i per sexe del PDI funcionariat.....	169
9.3.21	Per origen de les persones promogudes segons la formació i per sexe del PDI laboral	169
9.3.22	Per origen de les persones promogudes segons la formació i per sexe del PAS.....	169
9.3.23	Per origen de les persones promogudes segons la formació i per sexe del PAS funcionariat.....	170
9.3.24	Per modalitat de la promoció i per sexe del conjunt de la plantilla.....	171
9.3.25	Per modalitat de la promoció i per sexe del PDI .....	172
9.3.26	Per modalitat de la promoció i per sexe del PDI funcionariat.....	172
9.3.27	Per modalitat de la promoció i per sexe del PDI laboral .....	172
9.3.28	Per modalitat de la promoció i per sexe del PAS .....	173
9.3.29	Per modalitat de la promoció i per sexe del PAS funcionariat .....	173
<b>9.4</b>	<b>Conclusions de l'àmbit de promoció .....</b>	<b>174</b>
<b>10.</b>	<b>Retribucions i auditoria retributiva .....</b>	<b>176</b>
<b>10.1</b>	<b>Definicions de mitjana i mediana.....</b>	<b>176</b>
<b>10.2</b>	<b>Com vetlla la política retributiva per la igualtat entre dones i homes.....</b>	<b>178</b>
<b>10.3</b>	<b>Retribucions de dones i homes i càlcul de la bretxa salarial. Registre retributiu ..</b>	<b>179</b>
10.3.1	Què és el registre retributiu .....	179
10.3.2	El registre retributiu de la Universitat de Barcelona.....	180
10.3.3	Mitjanes i medians de retribucions totals de dones i homes i càlcul de la bretxa salarial 182	
10.3.4	Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial de dones y homes del conjunt de la plantilla 182	
<b>10.4</b>	<b>Registre per personal PDI .....</b>	<b>183</b>
10.4.1	Mitjana i mediana de retribucions totals anuals i per hora de dones i homes, i càlcul de la possible bretxa salarial del total PDI .....	183
10.4.2	Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial de dones y homes del conjunt de la plantilla PDI.....	184
<b>10.5</b>	<b>Registre personal PDI Funcionari .....</b>	<b>184</b>
10.5.1	Mitjana i mediana de retribucions total anual i hora.....	184
10.5.2	Mitjana i mediana del salari base total anual i hora .....	185
10.5.3	Mitjana i mediana dels principals complementos per hora .....	185
10.5.4	Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial .....	186
<b>10.6</b>	<b>Registre personal PDI Investigació .....</b>	<b>186</b>
10.6.1	Mitjana i mediana de la retribució total anual i hora.....	186
10.6.2	Mitjana i mediana del salari base total anual i hora .....	187
10.6.3	Mitjana i mediana dels principals complementos per hora .....	188
10.6.4	Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial .....	188
<b>10.7</b>	<b>Registre personal PDI laboral .....</b>	<b>189</b>
10.7.1	Mitjana i mediana de la retribució total anual i hora.....	189
10.7.2	Mitjana i mediana de salari base total anual i hora .....	189
10.7.3	Mitjana i mediana dels principals complementos per hora .....	190
10.7.4	Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial .....	190
<b>10.8</b>	<b>Registre del personal PAS.....</b>	<b>191</b>
10.8.1	Mitjana i mediana de la retribució total anual i hora.....	191
10.8.2	Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial .....	192
<b>10.9</b>	<b>Registre PAS Funcionariat .....</b>	<b>192</b>
10.9.1	Mitjana i mediana de la retribució total anual i hora.....	192
10.9.2	Mitjana i mediana de la retribució total anual i hora per grup professional .....	193





10.9.3	Mitjana i mediana del salari base total anual i per hora.....	195
10.9.4	Mitjana i mediana del salari base per grup professional total anual i per hora.....	195
10.9.5	Mitjana i mediana dels principals complements per hora .....	196
10.9.6	Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial de dones y homes del PAS funcionariat	197
<b>10.10</b>	<b>Registre del PAS laboral.....</b>	<b>198</b>
10.10.1	Mitjana i mediana de la retribució total anual i hora.....	198
10.10.2	Mitjana i mediana de retribucions totals anuals i hora per grup professional .....	198
10.10.3	Mitjana i mediana del salari base total anual i hora .....	199
10.10.4	Mitjana i mediana del salari base anual i total per grup professional .....	199
10.10.5	Mitjana i mediana dels principals complements per hora .....	200
10.10.6	Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial .....	202
<b>10.11</b>	<b>Retribucions del PAS finançament específic .....</b>	<b>202</b>
10.11.1	Mitjana i mediana de la retribució total anual i hora.....	202
10.11.2	Mitjana i mediana de retribucions totals anuals i hora per grup professional .....	203
10.11.3	Mitjana i mediana del salari base total anual i hora .....	204
10.11.4	Mitjana i mediana del salari base de dones i homes per grup professional del PAS finançament específic .....	204
10.11.5	Mitjana i mediana dels principals complements per hora .....	205
10.11.6	Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial .....	206
<b>10.12</b>	<b>Retribucions del PAS eventual .....</b>	<b>206</b>
10.12.1	Mitjana i mediana de retribucions totals anuals i hora.....	206
10.12.2	Mitjana i mediana de retribucions totals anuals i hora per grup professional .....	207
10.12.3	Mitjana i mediana del salari base total anual i hora .....	207
10.12.4	Mitjana i mediana del salari base total anul-la i hora i per grup professional .....	207
10.12.5	Mitjana i mediana dels principals complements per hora .....	208
10.12.6	Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial .....	209
<b>10.13</b>	<b>Conclusions àmbit de retribucions i auditoria retributiva.....</b>	<b>210</b>
<b>11.</b>	<b><i>Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral .....</i></b>	<b>211</b>
11.1	<b>Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</b>	<b>211</b>
11.2	<b>Ús de les persones que han fet ús de permisos o excedències i per sexe .....</b>	<b>214</b>
11.3	<b>Ús de les persones per tipus de les mesures i per sexe. ....</b>	<b>215</b>
11.4	<b>Anàlisi pel que fa a les persones que han fet ús de permisos o excedències .....</b>	<b>217</b>
11.5	<b>Conclusions de l'àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral .....</b>	<b>218</b>
<b>12.</b>	<b><i>Prevençió i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe</i></b>	<b>219</b>
12.1	<b>Adopció de mesures per a la prevençió i l'abordatge de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe .....</b>	<b>220</b>
12.2	<b>Comunicació i accés al protocol .....</b>	<b>223</b>
12.3	<b>Formació i campanyes de sensibilització i informació .....</b>	<b>225</b>
12.4	<b>Activacions del protocol per a la prevençió i actuació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.....</b>	<b>227</b>
12.5	<b>Percepció, creences i mentalitat de les persones.....</b>	<b>227</b>
12.5.1	<b>Resultats dels grups de participació.....</b>	<b>227</b>



12.5.2	Resultat de l'enquesta.....	228
12.6	Anàlisi de les dades.....	229
12.7	Conclusions de l'àmbit .....	229
<b>13.</b>	<b>Comunicació no sexista .....</b>	<b>230</b>
13.1	Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització .....	230
13.2	Percepció, creences i mentalitat de les persones.....	234
13.2.1	Resultats dels grups de participació.....	234
13.3	Anàlisi de les dades.....	235
13.4	Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista .....	235
<b>14.</b>	<b>Salut laboral .....</b>	<b>236</b>
14.1	Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere .....	237
14.2	Protecció de la maternitat i del període de lactància.....	238
14.3	Representació de dones i homes en el Comitè de Seguretat i Salut .....	238
14.4	Anàlisi de les dades.....	239
14.5	Conclusions de l'àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere.....	239
<b>15</b>	<b>Cultura organitzativa .....</b>	<b>240</b>
15.1	Treball previ en igualtat .....	240
15.2	Gestió organitzativa i relacions laborals.....	240
15.3	Pressupost amb perspectiva de gènere.....	241
15.4	Convenis Col·lectius de la Universitat .....	242
15.5	Dades desagregades i sistemes de gestió .....	246
15.6	Contractació – Col·laboracions empresarials.....	246
15.7	Estructures d'igualtat.....	246
15.8	Processos de participació .....	250
15.9	Percepció, creences i mentalitat de les persones .....	251
15.9.1	Resultats dels Grups de participació .....	251
15.10	Conclusions de l'àmbit cultura organitzativa.....	252

## 1. Diagnosi de situació

### 1.1 Presentació de l'organització

- Nom i raó social: **Universitat de Barcelona**
- Forma jurídica: Entitat Pública
- NIF: Q0818001J
- Comarca: Barcelonès
- Telèfon: 93 4035510
- Web: [www.ub.edu](http://www.ub.edu)

### 1.2 Correu electrònic: [vr.igualtat@ub.edu](mailto:vr.igualtat@ub.edu) / Dades de la diagnosi

- Data de realització de la diagnosi: octubre 2023
- Període de referència temporal de les dades de la diagnosi: Últims dos anys
- N. de persones en plantilla: 9.126

## 2. Metodologia

### 2.1 Diagnosi de situació

L'objectiu de la diagnosi és obtenir informació detallada i estructurada que permeti descriure el grau d'avanç i desenvolupament de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones de la Universitat de Barcelona. També s'han analitzat diversos aspectes de la gestió dels recursos humans que afecten tot el personal i com aquest actua i executa alhora les seves responsabilitats tenint en compte la perspectiva de gènere.

L'eina utilitzada és l'enfocament o anàlisi de gènere, que aporta una forma d'aprofundir en la realitat, admetent i coneixent que dones i homes tenen condicions i demandes diferents.

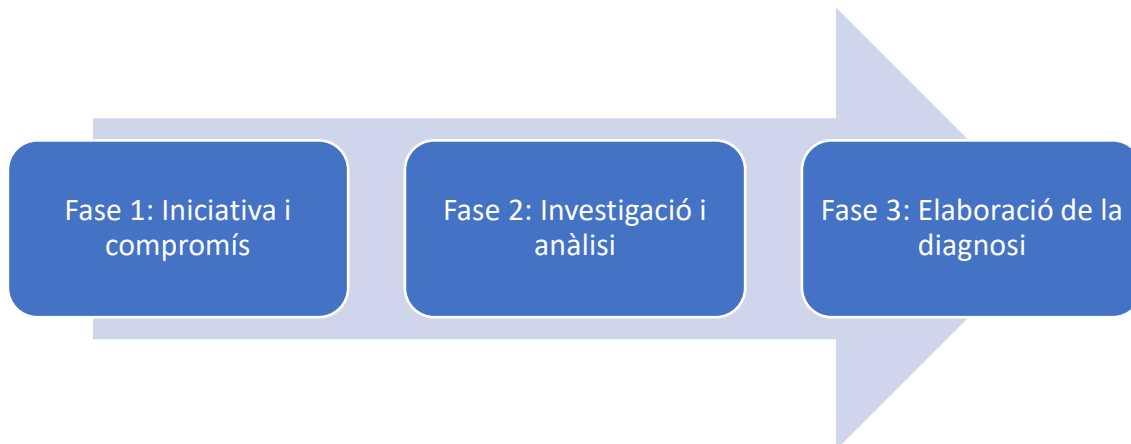
### 2.2 Objectius de la diagnosi

- Proporcionar informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla.
- Identificar l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de gènere.
- Servir de base per establir les prioritats, i definir els objectius i accions del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Per a la realització de la diagnosi de la Universitat de Barcelona s'ha treballat amb la metodologia desenvolupada per l'Institut de las Mujeres i pel Ministeri d'Igualtat , així com a través de la recerca i col·laboració realitzada amb entitats i associacions expertes en l'elaboració de plans estratègics a favor de la igualtat de gènere.

## 2.3 Fases de la diagnosi

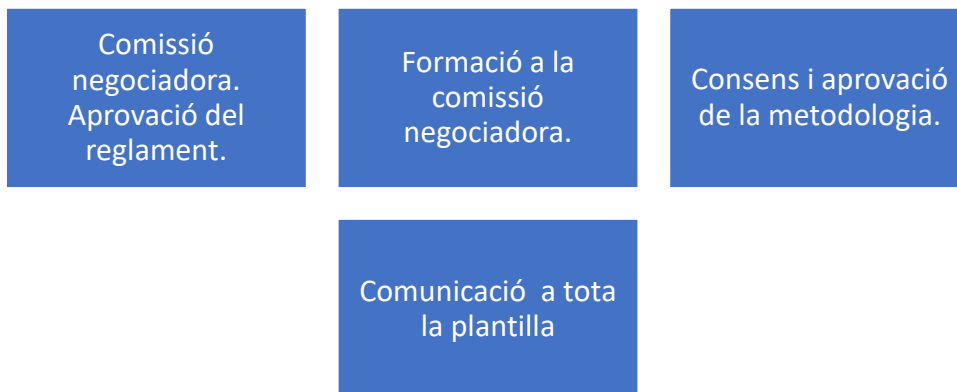
El desenvolupament d'aquesta diagnosi conte les següents fases:



### 2.3.1 Fase 1: Iniciativa i compromís

La iniciativa implica la voluntat i el compromís de l'entitat de treballar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- Constitució de la Comissió Negociadora de l'eix d'igualtat.
- Presentació i aprovació de la metodologia del procés.
- Reglament de funcionament de la comissió negociadora.
- Comunicació a tota la plantilla de l'inici del procés
- Formació a la Comissió Negociadora d'Igualtat.





### 2.3.2 Fase 2: Investigació i anàlisi

La investigació implica fer una tasca d'anàlisi del context, de com es troba actualment la realitat de la igualtat entre dones i homes en la institució.

Analitzar la situació de l'organització en matèria d'igualtat entre dones i homes i identificar els punts forts i àrees de millora.

Les fonts d'informació utilitzades per realitzar la diagnosi han estat qualitatives i quantitatives:

- Sessions de treball amb el departament de persones i la Unitat d'igualtat, per a conèixer les reflexions, visions, necessitats i canvis que cal impulsar en el futur Pla.
- Preparació i realització de 4 grups focals a consensuar amb la Unitat de Gènere.
- Entrevistes personals a diverses persones de l'estructura organitzativa de la UB.
- Enquesta electrònica, a totes les persones que formen part de l'estructura organitzativa de la UB, per identificar valoracions sobre les polítiques d'igualtat de gènere portades a terme, identificar dificultats, canvis, desafiaments en els quals fa falta que el Pla ha d'incidir.
- Revisió documental. És una tasca de lectura d'informes, protocol, plans, estudis, etc., relacionats amb els àmbits de la diagnosi i del Pla.
- Dades quantitatives a través d'excels que proporcionem per analitzar la informació objectiva.
- Reunions de consens i negociació amb la comissió negociadora.

#### **Fonts d'informació per elaborar la diagnosi**

La informació recollida ha mostrat una fotografia real de la situació del centre en matèria d'igualtat de dones i homes. Per poder detectar si existeixen desigualtats en tot allò que estem mesurant, les dades han d'estar segregades per sexe. També és important que sempre facin referència al mateix període de temps (per exemple, l'últim any complet previ a la realització de la diagnosi, o els últims quatre o dos anys, en el cas de dades evolutives). Tanmateix, si no es disposa de totes les dades importants per elaborar el pla d'igualtat, una de les primeres actuacions d'aquest ha de ser obtenir i treballar aquestes dades. Per tal de poder fer aquesta avaluació, la diagnosi ha d'examinar la informació tant de caràcter qualitatiu com quantitatiu.

#### **La informació qualitativa**

La informació qualitativa pot ser de caràcter subjectiu i objectiu. La informació de caràcter subjectiu és la que s'obté a partir de l'exploració de la percepció, les creences i la mentalitat de les persones que componen l'organització, entenent «percepció» com el procés mitjançant el qual les persones interpreten la seva realitat a partir de la seva experiència o dels seus principis i conviccions.

Per recollir la informació qualitativa de caràcter subjectiu hem utilitzat una enquesta, 4 grups focals i diverses entrevistes. L'enquesta s'ha remès a tota la plantilla de la Universitat i l'han respost durant gener i febrer de 2023, 1395 persones, que representen un 15,3% del total de la plantilla. La distribució de les 1395 persones és de 880 dones, 465 homes, 13 persones no binàries i 37 persones que no s'identifiquen. Els resultats de l'enquesta s'adjunta com annex a aquesta diagnosi.

Resposta	Respostes	Rati
● Dona	880	63,1%
● Home	465	33,3%
● No binari	13	0,9%
● No s'identifiquen	37	2,7%

Pel que fa a les entrevistes, se n'han realitzat cinc, en les quals han participat algunes de les persones membres de la Comissió Negociadora del 3e Eix del Pla d'Igualtat:

- Maria Jayme. Professora titular Psicologia. PDI.
- M<sup>a</sup> Dolors Pulido. Vicerectorat de Patrimoni i activitats culturals. Representant part social
- Marga Salom Belmonte. Representant part social PAS.
- Glòria Matalí. Gerenta
- Miquel Lizandra. Director Recursos Humans.

Finament, es van realitzar 4 sessions amb grups focals, una de les quals específicament amb persones del PAS i una altra específicament amb persones del PDI que van agrupar en total 38 persones en 10 grups de participació, 29 dones i 9 homes.

Les sessions es van celebrar els dies 8, 14 i 22 de setembre i 11 d'octubre de 2022.

S'adjunta a la diagnosi com annex la presentació dels resultats dels grups de participació.

La informació qualitativa de caràcter objectiu fa referència a la documentació corporativa i als diferents procediments de gestió. És necessària per identificar la influència que pot tenir la gestió de recursos humans en l'existència de possibles desigualtats.

La informació quantitativa fa referència a les dades de què disposa l'organització, desagregades per sexe, per a cadascun dels àmbits d'estudi.

### **Anàlisi de les dades obtingudes en la diagnosi**

Una vegada recollida la informació, s'ha analitzat des d'una perspectiva de gènere per tal de conèixer la situació de dones i homes a l'organització en cadascun dels deu àmbits.

Analitzar la informació qualitativa des d'una perspectiva de gènere suposa avaluar:

- La incidència que els estereotips i rols de gènere tenen en el desenvolupament de la cultura organitzativa i les pràctiques de recursos humans.
- Si els processos i les pràctiques de recursos humans tenen en consideració les diferències socioculturals entre les dones i els homes, i la manera com afecten el col·lectiu femení.



Pel que fa a les dades de caràcter quantitatiu, cal segregar-les per sexe per poder fer una anàlisi comparativa i determinar com participen dones i homes en els diferents àmbits de l'organització, i així poder copsar les desigualtats existents. Per tal d'establir el grau de participació d'homes i dones en els àmbits que analitzem, podem utilitzar la següent gradació percentual, tenint en compte que la LOIEDH<sup>1</sup> estableix com a presència equilibrada que les persones de cada sexe no superin el 60% ni siguin menys del 40%.

- Entre el 60 i el 40%: presència equilibrada
- Entre el 61 i el 70%: presència desequilibrada
- Més del 71%: presència desequilibrada destacada

En alguns casos, a l'estudi de dades quantitatives també s'hi analitzen els percentatges de dones o homes sobre el total de cada sexe / gènere; és a dir, el percentatge de dones sobre el total de dones i el percentatge d'homes sobre el total d'homes. Aquesta anàlisi aporta informació sobre si dones i homes tenen un nivell de representació igualitari, així com la distribució d'unes i altres als diferents departaments i nivells. És especialment recomanable per a organitzacions molt feminitzades o masculinitzades.

Un cop finalitzada l'anàlisi de les dades qualitatives i quantitatives, hem establert quins són els punts forts en matèria d'igualtat i quines són les àrees de millora.

### 2.3.3 Fase 3: Elaboració de la diagnosi

La diagnosi és un estudi de necessitats que ens permet evidenciar principals necessitats i veure a partir d'aquestes quines seran les nostres prioritats i mesures a incorporar en el Pla. A més ens facilita la definició d'objectius del pla. Aquí hem de tenir en compte que l'anàlisi de gènere ha d'estar complementat amb l'enfocament de gènere i l'enfocament d'interseccionalitat

La diagnosi d'igualtat es basa en els següents àmbits:

- a) Condicions de treball, classificació professional i infrarepresentació femenina.
- b) Procés de selecció i contractació.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Retribucions, inclòs el Registre salarial i l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Comunicació inclusiva i no sexista.
- h) Salut laboral.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

---

<sup>1</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

#### La diagnosi realitzada ens ha d'ajudar a:

- detectar problemes i necessitats existents a la UB,
- Identificar els recursos i mitjans per actuar, segons el tipus d'ajuda i atenció necessària,
- determinar prioritats d'intervenció,
- establir estratègies d'acció,
- tenir en compte els factors que poden augmentar la factibilitat de les intervencions, i
- aplicar l'anàlisi de gènere, drets humans i discriminacions múltiples i interseccionals.

#### Presentació de la diagnosi

Es presenta la diagnosi al grup motor i posteriorment a la comissió negociadora o d'igualtat.

Espai de debat comissió d'igualtat

A partir de la diagnosi s'ha d'obrir un procés de decisió col·lectiva que porti a determinar quines seran les línies estratègiques a seguir en el Pla, i establir les prioritats en les necessitats detectades en la diagnosi.

## 3. Informació general de la plantilla i condicions de treball

### 3.1 Presència de dones i homes a l'organització<sup>2</sup>

L'àmbit tracta d'erradicar les discriminacions de gènere en els tipus de contractes, categories i nivells professionals, tipus de jornada, i presència en els diferents llocs de treball.

A continuació es presenten dades referents a la composició del personal de la Universitat de Barcelona i les seves característiques, com són el sexe, el conveni col·lectiu, el règim jurídic, per centre de treball, l'edat i l'antiguitat, nivell d'estudis, situació familiar, tipus de contracte i categoria professional. Així, es fa una primera aproximació a l'organització per evidenciar factors condicionats pel gènere, com ara la masculinització o la feminització del personal, la segregació vertical (diferent distribució jeràrquica) per sexes, i la segregació horitzontal (diferent distribució per àrees o tipus de treball) per sexes.

---

<sup>2</sup> Les fonts d'informació a partir de les quals es construeix les dades recull les dades de forma binària sense contemplar altres identitats fora de les tradicionals de dona i home.



### 3.2 Nombre de persones segregades per sexe

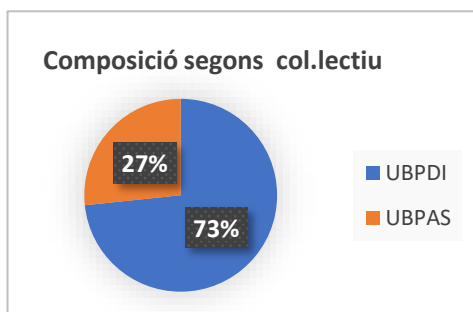
La Universitat de Barcelona l'any 2021 és una organització en què han treballat 10.312 persones<sup>3</sup>.

Compte persones	Dona	Home	Total general
PDI	3655	3812	7467
PAS	1775	1070	2845
Total plantilla	5430	4882	10312

Compte de sexe %	Dona %	Home %	Total general %
PDI	34%	38%	73%
PAS	17%	10%	27%
Total plantilla	53%	47%	100%

Compte de sexe %	Dona %	Home %	Total general %
PDI	49%	51%	100%
PAS	62%	38%	100%
Total plantilla	53%	47%	100%

### 3.3 Composició de la plantilla segons col·lectiu PDI i PAS



Informació per col·lectius PDI i PAS

El PDI s'analitza segons tres variables:

1. PDI funcionari
2. PDI Personal d'investigació
3. PDI Laboral (excloent personal d'investigació)

<sup>3</sup> D'acord amb l'article 3 del RD 901/2020. Als efectes del que disposa l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per al càlcul del nombre de persones que donen lloc a l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat, s'ha de tenir en compte la plantilla total de l'empresa, sigui quin sigui el nombre de centres de treball d'aquella i sigui quin sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i les persones amb contractes de posada a disposició.

I dins del col·lectiu PAS, s'analitzen les dades amb 4 variables:

1. Pas Eventual
2. Pas Funcionari
3. Pas Personal finançament específic
4. Pas laboral (excloent personal finançament específic)

<b>Nombre de persones PDI</b>	<b>Dona</b>	<b>Home</b>	<b>Total general</b>
PDI Funcionari	518	821	1339
PDI investigadors/res	485	526	1011
PDI Laboral	2652	2465	5117
<b>Total general</b>	<b>3655</b>	<b>3812</b>	<b>7467</b>

<b>Nombre de persones PDI %</b>	<b>Dona %</b>	<b>Home %</b>	<b>Total general %</b>
PDI Funcionari	39%	61%	100%
PDI investigadors/res	48%	52%	100%
PDI laboral	52%	48%	100%
<b>Total general</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>100%</b>

<b>Nombre de persones PAS</b>	<b>Dona</b>	<b>Home</b>	<b>Total general</b>
PAS Eventual	10	14	24
PAS Funcionari	898	252	1150
PAS Finançament específic	301	276	577
PAS Laboral (excloent P. Finançament específic)	566	528	1094
<b>Total general</b>	<b>1775</b>	<b>1070</b>	<b>2845</b>

<b>Nombre de persones PAS %</b>	<b>Dona %</b>	<b>Home %</b>	<b>Total general %</b>
PAS Eventual	42%	58%	100%
PAS Funcionari	78%	22%	100%
PAS P. Finançament específic	52%	48%	100%
PAS Laboral	52%	48%	100%
<b>Total general</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>

### 3.4 Anàlisi sobre presència de dones i homes a la Universitat

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Hi ha paritat pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla?</b></li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Sobre el conjunt de tota la plantilla de la Universitat</b> hi ha equilibri entre dones i homes. Les dones ocupen el 53% i els homes el 47%.</p> <p><b>Composició segons col·lectiu:</b></p> <p>El personal (<b>PDI</b>) que representa el 73,3% (7.467 persones) del total de la plantilla de la Universitat de Barcelona, disposa també d'una estructura equilibrada entre dones i homes. 49% dones i 51% homes. <b>PDI laboral (sense personal d'investigació)</b> és el col·lectiu més nombrós que concentra 5117 persones. Per sexe, l'estructura és equilibrada. Tanmateix, <b>PDI funcionari</b> no té una estructura equilibrada, en tant que les dones ocupen el 39%. Pel que fa al <b>personal d'investigació</b>, que en total són 1011 persones, sí que disposa d'una estructura equilibrada.</p> <p>El personal (<b>PAS</b>) ocupa el 26,7% del total de la plantilla de la Universitat. Format per un total de <b>2.845 persones</b>, la seva estructura no és equilibrada en tant que les dones ocupen el 62% (1.775) i els homes, el 38% (1.070). En aquest cas no hi ha el principi de paritat establert per Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Analitzant les dades de <b>PAS Funcionari (sense personal eventual)</b>, que és el grup més nombrós (1150), el desequilibri de l'estructura per sexe és encara més desigual, ja que les dones suposen el 78%. El <b>PAS Eventual</b> és el col·lectiu més reduït. Només està format per 24 persones. Pel que fa al <b>PAS laboral (excloent el personal de finançament específic)</b>, està format per 1094 persones, sent la seva estructura equilibrada entre dones i homes. El <b>personal de finançament específic</b>, format per 577 persones, també té una estructura equilibrada.</p>		

## 4. Característiques generals de la plantilla

### 4.1 Composició de la plantilla PDI i PAS per mitjana d'edat

PDI	Dona	Home	Total general
PDI Funcionari	59	61	60
PDI investigadors/res	31	31	31
PDI laboral	45	48	47
Total general	45	48	47

PAS	Dona	Home	Total general
PAS Eventual	53	54	54
PAS Funcionari	51	47	50
PAS Finançament específic	33	32	33
PAS Laboral	49	49	49
Total general	47	45	46

#### 4.1.1 Anàlisi sobre la mitjana d'edat de dones i homes a la Universitat

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha diferències en la mitjana d'edat de dones i homes?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sense diferències significatives.		
<p>La mitjana d'edat de la <b>plantilla PDI</b> és de 47 anys. Però aquesta mitja arriba als 60 anys si s'observen les dades del <b>PDI funcionari</b>. En canvi, la mitja d'edat del <b>personal d'investigació</b> és molt més jove, de 31 anys. Sense diferències significatives entre dones i homes.</p> <p>Pel que fa al <b>col·lectiu PAS</b>, la mitjana en general de l'edat és de 46 anys. El PAS Eventual és el col·lectiu amb la mitjana d'edat més alta, se situa en 54 anys. No obstant això, és un col·lectiu amb una presència molt baixa. El col·lectiu més nombrós és el <b>laboral</b> (excloent el personal de finançament específic) on la mitja d'edat és de 49 anys. Sense diferències significatives entre dones i homes.</p> <p><b>El PAS amb finançament específic</b> concentra la mitja d'edat més baixa. Se situa en 33 anys. Però sense diferències significatives entre dones i homes.</p>		

## 4.2 Composició de la plantilla PDI i PAS per franja d'edat

### 4.2.1 Informació col·lectiu PDI

Per franja d'edat PDI	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	410	421	831
De 30 a 49 anys	1857	1494	3351
De 50 o més anys	1388	1897	3285
Total general	<b>3655</b>	<b>3812</b>	<b>7467</b>

% Per franja d'edat PDI	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	49%	51%	100%
De 30 a 49 anys	55%	45%	100%
De 50 o més anys	42%	58%	100%
Total general	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>100%</b>

Sobre el propi col·lectiu	Dones		Total general
	Homes		
De 16 a 29 anys	11%	11%	11%
De 30 a 49 anys	51%	45%	45%
De 50 o més anys	38%	44%	44%
Total general	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 4.2.2 Franja d'edat i PDI funcionari

PDI Funcionari			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	0	0	0
De 30 a 49 anys	14	29	43
De 50 o més anys	504	792	1296
Total general	<b>518</b>	<b>821</b>	<b>1339</b>

PDI Funcionari			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys			
De 30 a 49 anys	33%	67%	100%
De 50 o més anys	39%	61%	100%
Total general	39%	61%	100%

PDI Funcionari			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	0%	0%	0%
De 30 a 49 anys	3%	4%	3%
De 50 o més anys	97%	96%	97%
Total general	100%	100%	100%

#### 4.2.3 Franja d'edat i PDI personal d'investigació

PDI personal d'investigació	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	277	300	577
De 30 a 49 anys	205	219	424
De 50 o més anys	3	7	10
Total general	485	526	1011

PDI personal d'investigació	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	48%	52%	100%
De 30 a 49 anys	48%	52%	100%
De 50 o més anys	30%	70%	100%
Total general	48%	52%	100%

PDI personal d'investigació	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	57%	57%	57%
De 30 a 49 anys	42%	42%	42%
De 50 o més anys	1%	1%	1%
Total general	100%	100%	100%

#### 4.2.4 Franja d'edat i PDI laboral

PDI laboral			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	133	121	254
De 30 a 49 anys	1638	1246	2884
De 50 o més anys	881	1098	1979
Total general	2652	2465	5117

PDI Laboral %			
	Dona %	Home %	Total general %
De 16 a 29 anys	52%	48%	100%
De 30 a 49 anys	57%	43%	100%
De 50 o més anys	45%	55%	100%
Total general	52%	48%	100%

PDI laboral			
	Dona	Home	Total general
De 30 a 49 anys	62%	50%	56%
De 50 o més anys	33%	45%	39%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.2.5 Franja d'edat i col·lectiu PAS

Per franja d'edat PAS			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	211	212	423
De 30 a 49 anys	656	415	1071
De 50 o més anys	908	443	1351
<b>Total general</b>	<b>1775</b>	<b>1070</b>	<b>2845</b>

Per franja d'edat PAS %			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	50%	50%	100%
De 30 a 49 anys	61%	39%	100%
De 50 o més anys	67%	33%	100%
<b>Total general</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>

Sobre el propi col·lectiu			
	Dones	Homes	Total general
De 16 a 29 anys	11%	13%	15%
De 30 a 49 anys	46%	39%	38%
De 50 o més anys	42%	48%	47%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.2.6 Franja d'edat i PAS funcionari

Franja edat – PAS Funcionariat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	31	30	61
De 30 a 49 anys	304	91	395
De 50 o més anys	563	131	694
<b>Total general</b>	<b>898</b>	<b>252</b>	<b>1150</b>

Franja edat – PAS Funcionariat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	47%	53%	100%
De 30 a 49 anys	59%	41%	100%
De 50 o més anys	51%	49%	100%
<b>Total general</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

Franja edat – PAS Funcionariat	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	3%	12%	5%
De 30 a 49 anys	34%	36%	34%
De 50 o més anys	63%	52%	60%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.2.7 Franja d'edat i PAS finançament específic

Finançament específic			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	138	157	295
De 30 a 49 anys	143	100	243
De 50 o més anys	20	19	39
<b>Total general</b>	<b>301</b>	<b>276</b>	<b>577</b>

Finançament específic			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	47%	53%	100%
De 30 a 49 anys	59%	41%	100%
De 50 o més anys	51%	49%	100%
<b>Total general</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

Finançament específic			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	46%	57%	51%
De 30 a 49 anys	48%	36%	42%
De 50 o més anys	7%	7%	7%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.2.8 Franja d'edat i PAS laboral

Franja edat – PAS laboral	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	41	25	66
De 30 a 49 anys	198	214	412
De 50 o més anys	327	288	616
<b>Total general</b>	<b>542</b>	<b>507</b>	<b>1049</b>

Franja edat – PAS laboral	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	62%	38%	100%
De 30 a 49 anys	48%	52%	100%
De 50 o més anys	53%	47%	100%
<b>Total general</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

% Sobre el propi col·lectiu	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	8%	5%	6%
De 30 a 49 anys	37%	42%	37%
De 50 o més anys	56%	53%	58%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



#### 4.2.9 Anàlisi sobre les franges d'edat de dones i homes a la Universitat

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Hi ha diferències en la mitjana d'edat de dones i homes?</li></ul> <p>Sense diferències significatives.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>La mitjana d'edat de la <b>plantilla PDI</b> és de 47 anys. Però aquesta mitja arriba als 60 anys si s'observen les dades del <b>PDI funcionari</b>. En canvi, la mitja d'edat del <b>personal d'investigació</b> és molt més jove, de 31 anys. Sense diferències significatives entre dones i homes.</p> <p>Pel que fa al <b>col·lectiu PAS</b>, la mitjana en general de l'edat és de 46 anys. El PAS Eventual és el col·lectiu amb la mitjana d'edat més alta, se situa en 54 anys. No obstant això, és un col·lectiu amb una presència molt baixa. El col·lectiu més nombrós és el <b>laboral</b> (excloent el personal de finançament específic) on la mitja d'edat és de 49 anys. Sense diferències significatives entre dones i homes.</p> <p><b>El PAS amb finançament específic</b> concentra la mitja d'edat més baixa. Se situa en 33 anys. Però sense diferències significatives entre dones i homes.</p>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat?</li><li>• Es concentren més homes o dones en algunes franges d'edat?</li></ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>PDI</b>, s'observen dues franges amb més nombre de persones. Es tracta de la franja de més de 50 anys, que concentra el 44% de la plantilla PDI, essent la següent la franja de 30 a 49 anys, on el percentatge de persones és d'un 45%. Les dues franges concentren el 89% de la plantilla.</p> <p>Pel que fa a la composició de cada franja d'edat amb dades desagregades per sexe, s'observen diferències en les dues franges de més edat: hi ha 5 punts percentuals de diferència entre la franja de 30 a 49 anys, amb major presència de les dones, mentre que a la franja de més de 50 anys, les dones estan amb 7 punts percentuals amb menys presència que els homes.</p> <p>S'observa que els homes tenen més presència en la franja de més edat. Un 58% per sobre del que és la seva presència del conjunt PDI. Les dones en canvi es concentren en la segona franja, en un 55%. Les dades indiquen diferències entre dones i homes.</p> <p>Sobre el col·lectiu de dones, s'observa un percentatge del 51% entre la franja de 30 a 49 anys. I pel que fa al <b>col·lectiu d'homes sobre homes PDI</b>, s'observa un percentatge predominant en les dues franges de més edat.</p> <p>La franja més jove només concentra l'11%.</p> <p><b>Informació PDI Laboral (sense personal d'investigació).</b> Concentració de persones en les franges més altes. Estructura equilibrada.</p> <p><b>Franja d'edat i col·lectiu PAS</b></p> <p>Pel que fa al PAS, s'observen dues franges d'edat amb més nombre de persones. Es tracta de la franja de més de 50 anys, que concentra un 48% de la plantilla, i la següent és la franja de 30 a 49 anys, on el percentatge de persones és un 38%. Les dues franges concentren el 86% de la plantilla.</p> <p>Pel que fa a les dades desagregades per sexe, s'observa més presència de dones en les dues franges de més edat. Especialment en la franja de més de 50 anys, on la diferència és de 17 punts percentuals respecte als homes.</p>		



Pel que fa a la composició de cada franja i amb les dades desagregades per sexe, s'observa com la diferència més important es troba a la franja de 50 o més anys, on la presència de dones és significativament més elevada (67% dones – 33% homes). Estructures desequilibrades a excepció de la franja més jove (50%-50%).

Pel que fa a les dades sobre el col·lectiu de dones del PAS, s'observa un major percentatge en la franja de 30 a 49 anys, on les dones es concentren en un 46%.

Pel que fa a les dades sobre el col·lectiu d'homes del PAS, s'observa un major percentatge en la franja de més edat, on es concentren en un 48%.

**Informació sobre el PAS laboral (excloent el personal de finançament específic) i PAS Funcionari (excloent el personal eventual)**

La franja més nombrosa és la de més edat, de 50 anys o més. Malgrat això, la franja de 30 a 49 anys ocupa el 37% del PAS Laboral (amb el personal exclòs esmentat prèviament en l'enunciat). Aquestes dues franges són d'estructura desequilibrada, on la presència de les dones es major.

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Es té en compte l'edat de la plantilla en el disseny de mesures de corresponsabilitat i conciliació?</b></li></ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
---	--------------------------	-------------------------------------

## 4.3 Composició de la plantilla per nivell d'estudis

### 4.3.1 Informació global de tota la plantilla

Global			
	Dona	Home	Total general
Certificat d'escolaritat	2	4	6
ESO o equivalent	196	110	306
Batxillerat o equivalent	462	282	744
Diplomat o equivalent	383	175	558
Grau	334	279	613
Llicenciatura o equivalent	1222	997	2219
Màster Universitari	624	528	1152
Doctorat	2206	2507	4713
Total general	<b>5430</b>	<b>4882</b>	<b>10312</b>

Global %			
	Dona	Home	Total general
Certificat d'escolaritat	33%	67%	100%
ESO o equivalent	64%	36%	100%
Batxillerat (només a efectes laborals)	100%	0%	100%
Batxillerat o equivalent	62%	38%	100%
Grau	54%	46%	100%
Llicenciatura o equivalent	55%	45%	100%
Màster Universitari	54%	46%	100%
Doctorat	47%	53%	100%
Total general	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>100%</b>

% Sobre el propi col·lectiu	Dona	Home	Total general
Certificat d'escolaritat	0%	0%	0%
ESO o equivalent	4%	2%	3%
Batxillerat (només a efectes laborals)	0%	0%	0%
Batxillerat o equivalent	9%	6%	7%
Diplomat o equivalent	7%	4%	5%
Grau	6%	6%	6%
Llicenciatura o equivalent	23%	20%	22%
Màster Universitari	11%	11%	11%
Doctorat	41%	51%	46%
Total general	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.3.2 Per nivell d'estudis i col·lectiu PDI global

PDI	Dona	Home	Total general
<b>Diplomat o equivalent</b>	211	92	303
<b>Grau</b>	209	192	401
<b>Llicenciatura o equivalent</b>	682	714	1396
<b>Màster Universitari</b>	476	409	885
<b>Doctorat</b>	2077	2405	4482
Total general	<b>3655</b>	<b>3812</b>	<b>7467</b>

% PDI	Dona	Home	Total general
<b>Diplomat o equivalent</b>	70%	30%	100%
<b>Grau</b>	52%	48%	100%
<b>Llicenciatura o equivalent</b>	49%	51%	100%
<b>Màster Universitari</b>	54%	46%	100%
<b>Doctorat</b>	46%	54%	100%
Total general	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>100%</b>

% sobre propi col·lectiu	Dones	Homes	Total general
<b>Diplomat o equivalent</b>	6%	2%	4%
<b>Doctorat</b>	57%	63%	5%
<b>Grau</b>	6%	5%	19%
<b>Llicenciatura o equivalent</b>	19%	19%	12%
<b>Màster Universitari</b>	13%	11%	60%
Total general	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.3.3 Per nivell d'estudis i PDI funcionari

PDI Funcionari	Dona	Home	Total general
<b>Diplomat o equivalent</b>	1	1	2
<b>Grau</b>			
<b>Llicenciatura o equivalent</b>	24	23	47
<b>Màster Universitari</b>	0	0	0
<b>Doctorat</b>	493	797	1290
Total general	<b>518</b>	<b>821</b>	<b>1339</b>

PDI Funcionari	Dona	Home	Total general
<b>Diplomat o equivalent</b>	50%	50%	100%
<b>Grau</b>			
<b>Llicenciatura o equivalent</b>	51%	49%	100%
<b>Màster Universitari</b>			
<b>Doctorat</b>	38%	62%	100%
Total general	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>100%</b>

PDI Funcionari	Dona	Home	Total general
<b>Diplomat o equivalent</b>			
<b>Grau</b>			
<b>Llicenciatura o equivalent</b>	5%	3%	4%
<b>Màster Universitari</b>	0%	0%	0%
<b>Doctorat</b>	95%	97%	96%
Total general	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.3.4 Per nivell d'estudis i PDI Personal d'investigació

Personal Investigació	Dona	Home	Total general
<b>Diplomat o equivalent</b>			
<b>Grau</b>	79	80	159
<b>Llicenciatura o equivalent</b>	9	17	26
<b>Màster Universitari</b>	275	271	546
<b>Doctorat</b>	122	158	280
Total general	<b>485</b>	<b>526</b>	<b>1011</b>

Personal Investigació	Dona	Home	Total general
<b>Diplomat o equivalent</b>			
<b>Grau</b>	35%	65%	100%
<b>Llicenciatura o equivalent</b>	50%	50%	100%
<b>Màster Universitari</b>			
<b>Doctorat</b>	44%	56%	100%
Total general	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>100%</b>

Personal Investigació	Dona	Home	Total general
<b>Diplomat o equivalent</b>	50%	50%	100%
<b>Grau</b>	16%	15%	16%
<b>Llicenciatura o equivalent</b>	2%	3%	3%
<b>Màster Universitari</b>	57%	52%	54%
<b>Doctorat</b>	25%	30%	28%
Total general	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.3.5 Per nivell d'estudis i PDI laboral (sense personal d'investigació)

PDI laboral	Dona	Home	Total general
<b>Diplomat o equivalent</b>	210	91	301
<b>Grau</b>	130	112	242
<b>Llicenciatura o equivalent</b>	649	674	1323
<b>Màster Universitari</b>	201	138	339
<b>Doctorat</b>	1462	1450	2912
<b>Total general</b>	<b>2652</b>	<b>2465</b>	<b>5117</b>

% PDI laboral	Dona	Home	Total general
<b>Diplomat o equivalent</b>	70%	30%	100%
<b>Grau</b>	54%	46%	100%
<b>Llicenciatura o equivalent</b>	49%	51%	100%
<b>Màster Universitari</b>	59%	41%	100%
<b>Doctorat</b>	50%	50%	100%
<b>Total general</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

PDI laboral	Dona	Home	Total general
<b>Diplomat o equivalent</b>	8%	4%	6%
<b>Grau</b>	5%	5%	5%
<b>Llicenciatura o equivalent</b>	24%	27%	26%
<b>Màster Universitari</b>	8%	6%	7%
<b>Doctorat</b>	55%	59%	57%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.3.6 Per nivell d'estudis i col·lectiu PAS global

PAS	Dona	Home	Total general
<b>Certificat d'escolaritat</b>	0,07%	0,14%	0,21%
<b>ESO o equivalent</b>	6,89%	3,87%	10,76%
<b>Batxillerat o equivalent</b>	16,24%	9,91%	26,15%
<b>Diplomat o equivalent</b>	6,05%	2,92%	8,96%
<b>Grau</b>	4,39%	3,06%	7,45%
<b>Llicenciatura o equivalent</b>	18,98%	9,95%	28,93%
<b>Màster Universitari</b>	5,20%	4,18%	9,38%
<b>Doctorat</b>	4,53%	3,59%	8,12%
<b>Total general</b>	<b>62,39%</b>	<b>37,61%</b>	<b>100,00%</b>

PAS	Dona	Home	Total general
<b>Certificat d'escolaritat</b>	33%	67%	100%
<b>Batxillerat (només a efectes laborals)</b>	100%	0%	100%
<b>Batxillerat o equivalent</b>	62%	38%	100%
<b>Diplomat o equivalent</b>	67%	33%	100%
<b>Grau</b>	59%	41%	100%
<b>Llicenciatura o equivalent</b>	66%	34%	100%
<b>Màster Universitari</b>	55%	45%	100%
<b>Doctorat</b>	56%	44%	100%
Total general	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>

% sobre propi col·lectiu	Dona	Home	Total general
<b>Certificat d'escolaritat</b>	0%	0%	0%
<b>ESO o equivalent</b>	11%	10%	11%
<b>Batxillerat (només a efectes laborals)</b>	0%	0%	0%
<b>Batxillerat o equivalent</b>	26%	26%	26%
<b>Diplomat o equivalent</b>	10%	8%	9%
<b>Grau</b>	7%	8%	7%
<b>Llicenciatura o equivalent</b>	30%	26%	29%
<b>Màster Universitari</b>	8%	11%	9%
<b>Doctorat</b>	7%	10%	8%
Total general	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.3.7 Per nivell d'estudis i PAS funcionariat

PAS Funcionariat			
	Dona	Home	Total general
Certificat d'escolaritat	0	0	0
ESO o equivalent	104	23	127
Batxillerat (només a efectes laborals)	1	0	1
Batxillerat o equivalent	274	74	348
Diplomat o equivalent	132	26	158
Grau	52	28	80
Llicenciatura o equivalent	290	83	373
Màster Universitari	35	15	50
Doctorat	10	3	13
<b>Total general</b>	<b>898</b>	<b>252</b>	<b>1150</b>

PAS Funcionariat			
	Dona	Home	Total general
Certificat d'escolaritat			
Batxillerat (només a efectes laborals)	100%	0%	100%
Batxillerat o equivalent	79%	21%	100%
Diplomat o equivalent	84%	16%	100%
Doctorat	77%	23%	100%
ESO o equivalent	82%	18%	100%
Grau	65%	35%	100%
Llicenciatura o equivalent	78%	22%	100%
Màster Universitari	70%	30%	100%
<b>Total general</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>	<b>100%</b>

PAS Funcionariat			
	Dona	Home	Total general
ESO o equivalent	12%	9%	11%
Batxillerat (només a efectes laborals)	0%	0%	0%
Batxillerat o equivalent	31%	29%	30%
Diplomat o equivalent	15%	10%	14%
Grau	6%	11%	7%
Llicenciatura o equivalent	32%	33%	32%
Màster Universitari	4%	6%	4%
Doctorat	1%	1%	1%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



#### 4.3.8 Per nivell d'estudis i Pas finançament específic

PAS Finançament específic	Dona	Home	Total general
Certificat d'escolaritat	0	0	0
ESO o equivalent	2	1	3
Batxillerat (només a efectes laborals)	0	0	0
Batxillerat o equivalent	58	59	117
Diplomat o equivalent	11	12	23
Grau	32	43	75
Llicenciatura o equivalent	45	34	79
Màster Universitari	85	71	156
Doctorat	68	56	124
Total general	<b>301</b>	<b>276</b>	<b>577</b>

PAS Finançament específic	Dona	Home	Total general
Certificat d'escolaritat			
ESO o equivalent	50%	50%	100%
Batxillerat o equivalent			
Batxillerat (només a efectes laborals)	48%	52%	100%
Diplomat o equivalent	55%	45%	100%
Grau	67%	33%	100%
Llicenciatura o equivalent	43%	57%	100%
Màster Universitari	57%	43%	100%
Doctorat	54%	46%	100%
Total general	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

PAS Finançament específic	Dona	Home	Total general
Certificat d'escolaritat	0%	0%	0%
ESO o equivalent	1%	0%	1%
Batxillerat (només a efectes laborals)	0%	0%	0%
Batxillerat o equivalent	19%	21%	20%
Diplomat o equivalent	4%	4%	4%
Grau	11%	16%	13%
Llicenciatura o equivalent	15%	12%	14%
Màster Universitari	28%	26%	27%
Doctorat	23%	20%	21%
Total general	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



#### 4.3.9 Per nivell d'estudis i Pas laboral

PAS Laboral	Dona	Home	Total general
Certificat d'escolaritat	2	4	6
ESO o equivalent	90	86	176
Batxillerat (només a efectes laborals)	0	0	0
Batxillerat o equivalent	130	149	279
Diplomat o equivalent	28	44	72
Grau	40	16	56
Llicenciatura o equivalent	197	156	353
Màster Universitari	28	33	61
Doctorat	51	40	91
Total general	<b>566</b>	<b>528</b>	<b>1094</b>

PAS Laboral	Dona	Home	Total general
Certificat d'escolaritat	33%	67%	100%
ESO o equivalent	51%	49%	100%
Batxillerat o equivalent	47%	53%	100%
Batxillerat (només a efectes laborals)			
Diplomat o equivalent	39%	61%	100%
Grau	71%	29%	100%
Llicenciatura o equivalent	56%	44%	100%
Màster Universitari	46%	54%	100%
Doctorat	56%	44%	100%
Total general	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

PAS Laboral	Dona	Home	Total general
Certificat d'escolaritat	0%	1%	1%
ESO o equivalent	16%	16%	16%
Batxillerat (només a efectes laborals)	0%	0%	0%
Batxillerat o equivalent	23%	28%	26%
Diplomat o equivalent	5%	8%	7%
Grau	7%	3%	5%
Llicenciatura o equivalent	35%	30%	32%
Màster Universitari	5%	6%	6%
Doctorat	9%	8%	8%
Total general	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.3.10 Anàlisi sobre la formació de dones i homes a la Universitat

	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Plantilla global.</b> El gruix més nombrós de persones s'ubica en el nivell de Doctorat amb el 45%. El segon nivell amb el 22% de la plantilla s'ubica a Llicenciatura. El 15,6% té un nivell d'estudis per sota de Grau.</p> <p>S'observa equilibri entre dones i homes en la majoria dels nivells d'estudis. No obstant això, al nivell de grau, llicenciatura i màster, les dones tenen una major presència, però dins del 60%-40%. Només és en el cas del nivell de doctorat on els homes tenen una major presència, arribant a concentrar el 53%.</p> <p>La distribució per col·lectius, s'observa que les dones en 41% es concentra en Doctorat i en 23% en Llicenciatura. En canvi, entre el col·lectiu d'homes, el nivell de doctorat es concentra el 51%.</p> <p><b>PDI. Global</b></p> <p>El 60% de la plantilla PDI es concentra en el nivell de doctorat (4483).</p> <p>Per distribució segons sexe, és equilibrat a excepció del nivell de diplomant on la presència de les dones és del 70%, en la resta dels nivells s'està dins de la proporció 60-40. Malgrat això, en el nivell més alt, doctorat, hi ha una diferència de 8 punts percentuals respecte als homes. 46% dones i 54% d'homes. Aquests percentatges no són del tot coherents amb el percentatge de presència de les dones dins del col·lectiu PDI, on les dones ocupen el 49% de presència i els homes el 51%.</p> <p><b>Funcionariat PDI.</b> Estructura coherent amb la presència de dones i homes.</p> <p><b>Investigació.</b> El percentatge de dones amb doctorat és molt més baix.</p> <p><b>PDI laboral.</b> Equilibri en el nivell de doctorat entre dones i homes. I coherent amb el percentatge de presència.</p> <p><b>Informació PAS. Global</b></p> <p>El nivell més nombrós es situa a Llicenciatura amb el 29%.(810 persones). Estructures no del tot equilibrades però coherents amb el percentatge de dones i homes en que s'estructura el PAS.</p> <p><b>Pas Funcionariat.</b> Més presència de dones en general, però coherent amb el percentatge que ocupen les dones en l'estructura del PAS Funcionariat.</p> <p><b>F. Específic.</b> Certs desequilibris, concretament en Grau on la presència de els dones es majoritària, no obstant això en nombre absoluts no és destacable.</p> <p><b>Laboral.</b> Llicenciatura és el nivell d'estudis amb ,és persones, i les dones estan per sobre del seu percentatge.</p>		

## 4.4 Composició de la plantilla per mitjana d'antiguitat

### 4.4.1 Informació global de tota la plantilla per mitjana d'antiguitat

Mitjana d'antiguitat	Dona	Home	Total general
PDI	12	15	13
PAS	17	15	16
Total general	13	15	14

### 4.4.2 Per mitjana d'antiguitat i col·lectiu PDI

PDI	Dona	Home	Total general
PDI Funcionari	32	32	32
PDI Laboral investigadors/res	3	3	3
PDI laboral (docents)	9	11	10
Total general	12	15	13

### 4.4.3 Per mitjana d'antiguitat i col·lectiu i col·lectiu PAS

PAS	Dona	Home	Total general
PAS eventual	24	19	21
PAS Funcionari	20	18	19
PAS Laboral de Finançament específic	5	4	5
PAS Laboral	18	20	19
Total general	17	15	16

### 4.4.4 Anàlisi sobre la mitjana d'antiguitat de dones i homes a la Universitat

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha diferències entre dones i homes en les mitjanes d'antiguitat?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Mitjanes d'antiguitat força diverses en funció del col·lectiu que s'observi, però no s'observen diferències destacables entre dones i homes. La mirada general sobre tota la plantilla ens indica una mitjana d'antiguitat de 14 anys. La mitjana dels homes (15 anys) és de dos anys per sobre de la de les dones (13 anys).</p> <p>Malgrat això, les dades per col·lectius són ben diferents. D'un costat El <b>PDI Funcionari</b> té una antiguitat mitja 32 anys. Sense diferències entre dones i homes. El PDI Investigació té una mitjana d'antiguitat de només 3 anys. I PDI laboral té una mitjana de 10 anys. En aquest últim cas, les dones estan per sota dels homes en dos anys.</p> <p>Pel que fa al col·lectiu PAS, la mitjana d'antiguitat global és de 16 anys. Sense diferències significatives entre dones i homes. Malgrat això, el PAS <b>Finançament específic</b> té una mitjana d'antiguitat molt més baixa. De 5 anys. La resta de col·lectius tenen mitjanes semblats per sobre o al voltant dels 20 anys.</p> <p>Pel que fa a les diferències entre dones i homes, s'observa una major antiguitat en les dones en el PAS Funcionari amb o sense personal eventual.</p>		

## 4.5 Composició de la plantilla per franges d'antiguitat

### 4.5.1 Per franges d'antiguitat i sexe del col·lectiu PDI funcionari

Compte de persones	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	1	3	4
De 05 a 09 anys	1	5	6
De 10 a 14 anys	4	13	17
De 15 a 19 anys	18	33	51
De 20 a 24 anys	46	72	118
De 25 a 29 anys	122	155	277
De 30 o més anys	326	540	866
<b>Total general</b>	<b>518</b>	<b>821</b>	<b>1339</b>

Compte de persones	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	25%	75%	100%
De 05 a 09 anys	17%	83%	100%
De 10 a 14 anys	24%	76%	100%
De 15 a 19 anys	35%	65%	100%
De 20 a 24 anys	39%	61%	100%
De 25 a 29 anys	44%	56%	100%
De 30 o més anys	38%	62%	100%
<b>Total general</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>100%</b>

### 4.5.2 Per franges d'antiguitat i sexe del col·lectiu PDI personal d'investigació

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	409	456	865
De 05 a 09 anys	54	42	96
De 10 a 14 anys	17	19	36
De 15 a 19 anys	5	9	14
<b>Total general</b>	<b>485</b>	<b>526</b>	<b>1011</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	47%	53%	100%
De 05 a 09 anys	56%	44%	100%
De 10 a 14 anys	47%	53%	100%
De 15 a 19 anys	36%	64%	100%
<b>Total general</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>100%</b>

#### 4.5.3 Per franges d'antiguitat i sexe del col·lectiu PDI laboral

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	1026	757	1783
De 05 a 09 anys	586	566	1152
De 10 a 14 anys	409	411	820
De 15 a 19 anys	260	271	531
De 20 a 24 anys	189	176	365
De 25 a 29 anys	104	112	216
De 30 o més anys	78	172	250
Total general	<b>2652</b>	<b>2465</b>	<b>5117</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	58%	42%	100%
De 05 a 09 anys	51%	49%	100%
De 10 a 14 anys	50%	50%	100%
De 15 a 19 anys	49%	51%	100%
De 20 a 24 anys	52%	48%	100%
De 25 a 29 anys	48%	52%	100%
De 30 o més anys	31%	69%	100%
Total general	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

#### 4.5.4 Per franges d'antiguitat i sexe del PAS

PAS	Dona	Home	Total general	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	498	366	864	17,50%	12,86%	30,37%
De 05 a 09 anys	159	103	262	5,59%	3,62%	9,21%
De 10 a 14 anys	184	93	277	6,47%	3,27%	9,74%
De 15 a 19 anys	139	81	220	4,89%	2,85%	7,73%
De 20 a 24 anys	190	96	286	6,68%	3,37%	10,05%
De 25 a 29 anys	168	93	261	5,91%	3,27%	9,17%
De 30 o més anys	437	238	675	15,36%	8,37%	23,73%
Total general	<b>1775</b>	<b>1070</b>	<b>2845</b>	<b>62,39%</b>	<b>37,61%</b>	<b>100,00%</b>

% PAS	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	58%	42%	100%
De 05 a 09 anys	61%	39%	100%
De 10 a 14 anys	66%	34%	100%
De 15 a 19 anys	63%	37%	100%
De 20 a 24 anys	66%	34%	100%
De 25 a 29 anys	64%	36%	100%
De 30 o més anys	65%	35%	100%
Total general	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>

% sobre propi col·lectiu	Dones	Homes	Total general
De 00 a 04 anys	28%	34%	30%
De 05 a 09 anys	9%	10%	9%
De 10 a 14 anys	10%	9%	10%
De 15 a 19 anys	8%	8%	8%
De 20 a 24 anys	11%	9%	10%
De 25 a 29 anys	9%	9%	9%
De 30 o més anys	25%	22%	24%
Total general	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.5.5 Per franges d'antiguitat i sexe del PAS funcionari

Compte de persones	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	187	75	262
De 05 a 09 anys	65	20	85
De 10 a 14 anys	93	18	111
De 15 a 19 anys	76	15	91
De 20 a 24 anys	93	20	113
De 25 a 29 anys	80	21	101
De 30 o més anys	304	83	387
Total general	<b>898</b>	<b>252</b>	<b>1150</b>

Compte de persones	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	71%	29%	100%
De 05 a 09 anys	76%	24%	100%
De 10 a 14 anys	84%	16%	100%
De 15 a 19 anys	84%	16%	100%
De 20 a 24 anys	82%	18%	100%
De 25 a 29 anys	79%	21%	100%
De 30 o més anys	79%	21%	100%
Total general	<b>78%</b>	<b>22%</b>	<b>100%</b>

#### 4.5.6 Per franges d'antiguitat i sexe del PAS finançament específic

Compte de persones	Dona	Home	Total general
<b>De 00 a 04 anys</b>	199	200	399
<b>De 05 a 09 anys</b>	40	32	72
<b>De 10 a 14 anys</b>	23	16	39
<b>De 15 a 19 anys</b>	17	15	32
<b>De 20 a 24 anys</b>	15	9	24
<b>De 25 a 29 anys</b>	7	2	9
<b>De 30 o més anys</b>	0	2	2
<b>Total general</b>	<b>301</b>	<b>276</b>	<b>577</b>

Compte de persones	Dona	Home	Total general
<b>De 00 a 04 anys</b>	50%	50%	100%
<b>De 05 a 09 anys</b>	56%	44%	100%
<b>De 10 a 14 anys</b>	59%	41%	100%
<b>De 15 a 19 anys</b>	53%	47%	100%
<b>De 20 a 24 anys</b>	63%	38%	100%
<b>De 25 a 29 anys</b>	78%	22%	100%
<b>De 30 o més anys</b>	0%	100%	100%
<b>Total general</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

#### 4.5.7 Per franges d'antiguitat i sexe del PAS laboral

Compte de persones	Dona	Home	Total general
<b>De 00 a 04 anys</b>	110	89	199
<b>De 05 a 09 anys</b>	53	50	103
<b>De 10 a 14 anys</b>	68	55	123
<b>De 15 a 19 anys</b>	46	51	97
<b>De 20 a 24 anys</b>	82	66	148
<b>De 25 a 29 anys</b>	80	68	148
<b>De 30 o més anys</b>	127	149	276
<b>Total general</b>	<b>566</b>	<b>528</b>	<b>1094</b>

Compte de persones	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	55%	45%	100%
De 05 a 09 anys	51%	49%	100%
De 10 a 14 anys	55%	45%	100%
De 15 a 19 anys	47%	53%	100%
De 20 a 24 anys	55%	45%	100%
De 25 a 29 anys	54%	46%	100%
De 30 o més anys	46%	54%	100%
Total general	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

#### 4.5.8 Anàlisi de l'àmbit sobre les franges d'antiguitat de dones i homes de la Universitat

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? Es concentren més homes o dones en determinades franges d'antiguitat?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Franges d'antiguitat força diverses en funció del col·lectiu que s'observi. Respecte al <b>PDI Funcionari</b> les franges estan en general desequilibrades. Destaquen les de més antiguitat, i que són també les més nombroses. El <b>PDI d'investigació</b> destaca la de més antiguitat, on els homes ocupen el 64%. <b>Laboral.</b> es concentra un major nombre de persones en les dues franges de menys anys. Estarien dins de ser estructures equilibrades però la franja de més antiguitat formada per 250 persones, els homes representen el 69%.</p> <p>Pel que fa al <b>col·lectiu PAS</b>, s'observen dues franges amb un major nombre de persones: la de menys antiguitat, de 0 a 4 anys, amb un 30%, i la franja de més anys d'antiguitat, de 30 a més anys, on es concentra el 24%. Les dones també tenen una major presència en aquestes franges. Malgrat això, el <b>PAS sense personal eventual</b> té un major desequilibri amb major presència de dones en les franges mitges d'antiguitat. Percentatge per sobre del percentatge en presència. I pel que fa al <b>PAS sense finançament específic</b> s'observa percentatges entre dones i homes coherents amb la seva presència dins de la Universitat, només a excepció de la franja de més de 30 anys on el percentatge és de 46% dones i 54% homes%, i la seva presència és de 52% per les dones i 48% de presència dels homes.</p>		



## 4.6 Composició de la plantilla per situació familiar i sexe

### 4.6.1 Informació global de tota la plantilla per situació familiar i sexe

La classificació analitzada té tres variables:

- SF1: Contribuent no casat o separat legalment.
- SF2: Contribuent amb parella a càrrec seu.
- SF3: Contribuent sense parella a càrrec seu.

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
SF1	218	67	285
SF2	51	195	246
SF3	5161	4620	9781
<b>Total general</b>	<b>5430</b>	<b>4882</b>	<b>10312</b>

Global	Dona	Home	Total general
SF1	2,11%	0,65%	2,76%
SF2	0,49%	1,89%	2,39%
SF3	50,05%	44,80%	94,85%
Total general	<b>52,66%</b>	<b>47,34%</b>	<b>100,00%</b>

### 4.6.2 Situació familiar i sexe del PDI funcionari

PDI funcionari	Dona	Home	Total general
SF1	2,24%	0,97%	3,21%
SF2	0,90%	5,30%	6,20%
SF3	35,55%	55,04%	90,59%
Total general	<b>38,69%</b>	<b>61,31%</b>	<b>100,00%</b>

PDI funcionari	Dona	Home	Total general
SF1	70%	30%	100%
SF2	14%	86%	100%
SF3	39%	61%	100%
Total general	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>100%</b>

#### 4.6.3 Situació familiar i sexe del PDI d'investigació

PDI personal d'investigació	Dona	Home	Total general
<b>SF1</b>	0,99%	0,40%	1,38%
<b>SF2</b>	0,59%	1,38%	1,98%
<b>SF3</b>	46,39%	50,25%	96,64%
Total general	<b>47,97%</b>	<b>52,03%</b>	<b>100,00%</b>

PDI personal d'investigació	Dona	Home	Total general
<b>SF1</b>	71%	29%	100%
<b>SF2</b>	30%	70%	100%
<b>SF3</b>	48%	52%	100%
Total general	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>100%</b>

#### 4.6.4 Per situació familiar i sexe del col·lectiu PDI laboral

PDI sense personal d'investigació	Dona	Home	Total general
<b>SF1</b>	1,93%	0,78%	2,72%
<b>SF2</b>	0,53%	2,05%	2,58%
<b>SF3</b>	49,36%	45,34%	94,70%
Total general	<b>51,83%</b>	<b>48,17%</b>	<b>100,00%</b>

PDI sense personal d'investigació	Dona	Home	Total general
<b>SF1</b>	71%	29%	100%
<b>SF2</b>	20%	80%	100%
<b>SF3</b>	52%	48%	100%
Total general	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

#### 4.6.5 Per situació familiar i sexe del PAS

PAS	Dona	Home	Total general
<b>SF1</b>	2,78%	0,35%	3,13%
<b>SF2</b>	0,21%	0,18%	0,39%
<b>SF3</b>	59,40%	37,08%	96,49%
Total general	<b>62,39%</b>	<b>37,61%</b>	<b>100,00%</b>

#### 4.6.6 Per situació familiar i sexe del PAS funcionari

PAS Funcionari sense personal eventual	Dona	Home	Total general
SF1	4,00%	0,17%	4,17%
SF2	0,17%	0,09%	0,26%
SF3	73,91%	21,65%	95,57%
Total general	<b>78,09%</b>	<b>21,91%</b>	<b>100,00%</b>

PAS Funcionari sense personal eventual	Dona	Home	Total general
SF1	96%	4%	100%
SF2	67%	33%	100%
SF3	77%	23%	100%
Total general	<b>78%</b>	<b>22%</b>	<b>100%</b>

#### 4.6.7 Per situació familiar i sexe del PAS finançament específic

PAS Laboral sense finançament específic	Dona	Home	Total general
SF1	4	2	6
SF2	295	272	567
SF3	2	2	4
Total general	<b>301</b>	<b>276</b>	<b>577</b>

PAS Laboral sense finançament específic	Dona	Home	Total general
SF1	67%	33%	100%
SF2	52%	48%	100%
SF3	50%	50%	100%
Total general	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

#### 4.6.8 Per situació familiar i sexe del PAS laboral

PAS Laboral sense finançament específic	Dona	Home	Total general
SF1	2,65%	0,46%	3,11%
SF2	48,90%	47,62%	96,53%
SF3	0,18%	0,18%	0,37%
Total general	<b>51,74%</b>	<b>48,26%</b>	<b>100,00%</b>

PAS Laboral sense finançament específic	Dona	Home	Total general
SF1	85%	15%	100%
SF2	50%	50%	100%
SF3	51%	49%	100%
Total general	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

#### 4.6.9 Anàlisi sobre la situació familiar de dones i homes de la Universitat

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a la situació familiar?</li></ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Pel que fa al conjunt de la plantilla de la Universitat de Barcelona, la majoria es troba en la situació 3 (95%). Si s'observen les dades segons la variable sexe, el 50% de les persones d'aquest 95% són dones. Per tant, hi ha una estructura equilibrada segons sexe.</p> <p>Pel que fa al PDI, tant el Funcionariat com el <b>personal d'investigació</b> i el laboral es concentra també en la situació 3. En general no hi ha diferències destacables entre dones i homes.</p> <p>Pel <b>col·lectiu PAS</b> es manté la mateixa estructura que les anteriors, on la majoria de les persones, tant de dones com d'homes, se situen en la situació 3, és a dir, Contribuent sense parella a càrrec seu. Sense diferències entre els diferents grups del col·lectiu PAS. L'únic personal que s'ubica en la situació 2 és personal laboral PAS.</p>		

## 4.7 Condicions contractuals de dones i homes

### 4.7.1 Condicions contractual i sexe del PDI

Pel que fa al règim jurídic, el PDI, s'estructura entre:

- Emèrit
- Funcionari
- Laboral personal d'investigació, que es divideixen en post doctorals i pre-doctorals.
- Laboral sense personal d'investigació

Tipus de contracte PDI	Dona	Home	Total general
<b>Emèrit</b>	22	77	99
<b>Funcionari</b>	518	821	1339
<b>Investigador Post doctoral</b>	112	146	258
<b>Investigador Pre doctoral</b>	373	380	753
<b>Laboral</b>	2630	2388	5018
Total general	<b>3655</b>	<b>3812</b>	<b>7467</b>

Tipus de contracte PDI	Dona	Home	Total general
<b>Emèrit</b>	22%	78%	100%
<b>Funcionari</b>	39%	61%	100%
<b>Investigador Post doctoral</b>	43%	57%	100%
<b>Investigador Pre doctoral</b>	50%	50%	100%
<b>Laboral</b>	52%	48%	100%
Total general	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>100%</b>

Tipus de contracte PDI	Dona	Home	Total general
<b>Emèrit</b>	8%	7%	7%
<b>Funcionari</b>	13%	20%	17%
<b>Investigador Post doctoral</b>	3%	4%	3%
<b>Investigador Pre doctoral</b>	9%	9%	9%
<b>Laboral</b>	66%	58%	62%
Total general	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.7.2 Condicions contractual i sexe del PAS

Si s'observen les dades del PAS, els diferents col·lectius s'estructuren en:

- Funcionari, que es divideix entre funcionari de carrera i funcionari interí
- Funcionari personal eventual
- Laboral personal amb finançament específic
- Laboral exclouent el personal amb finançament específic, que es divideix amb laboral definitiu i laboral temporal

Tipus de contracte PAS	Dona	Home	Total general
<b>Funcionari Eventual</b>	10	14	24
<b>Funcionari Carrera</b>	542	136	678
<b>Funcionari Interí</b>	356	116	472
<b>Laboral Definitiu (sense FE)</b>	298	302	600
<b>Laboral Temporal (sense FE)</b>	268	226	494
<b>Laboral Finançament Específic</b>	301	276	577
<b>Total general</b>	<b>1775</b>	<b>1070</b>	<b>2845</b>

Tipus de contracte PAS	Dona	Home	Total general
<b>Funcionari Eventual</b>	42%	58%	100%
<b>Funcionari Carrera</b>	80%	20%	100%
<b>Funcionari Interí</b>	75%	25%	100%
<b>Laboral Definitiu</b>	50%	50%	100%
<b>Laboral Temporal</b>	54%	46%	100%
<b>Finançament Específic</b>	52%	48%	100%
<b>Total general</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>

Tipus de contracte PAS	Dona	Home	Total general
<b>Funcionari Eventual</b>	1%	1%	1%
<b>Funcionari Carrera</b>	31%	13%	24%
<b>Funcionari Interí</b>	20%	11%	17%
<b>Laboral Definitiu</b>	17%	28%	21%
<b>Laboral Temporal</b>	15%	21%	17%
<b>Laboral Finançament Específic</b>	17%	26%	21%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



#### 4.7.3 Anàlisi sobre el tipus de contractes de dones i homes de la Universitat

- Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat?

No afecta

- Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte?

Pel que fa al **PDI**, hi ha una distribució diferent entre dones i homes. Si es parteix de la informació que l'estructura del PDI és de 49% dones i 51% homes, la distribució per condicions contractuals no seria doncs és coherent. El laboral (sense personal d'investigació) seria el més equilibrat, però el PDI funcionari és força desequilibrat amb diferències importants entre dones i homes. El contracte "emèrit", el percentatge d'homes és molt superior (78%), si bé aquesta categoria representa un 1,3% del PDI.

Pel que fa al col·lectiu de dones PDI, el 66% s'ubica en laboral, mentre que els homes només se situen en laboral en un 58%. Aquesta dada no és coherent amb el percentatge de presència que tenen dones i homes en el PDI Laboral.

El conjunt de la **plantilla PAS** està repartida pels diferents tipus de contracte, el més nombrós és **funcionari de carrera**. La tipologia amb menys persones i força allunyat de la resta és **funcionari eventual**. Més presència de dones en general, però amb importants desequilibris en **funcionari de carrera i funcionari interí**.

- Si hi ha diferències, té a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació?

No es disposa de les dades

## 4.8 Tipologia i distribució de la jornada laboral de dones i homes, inclosos els motius de les reduccions de jornada

### 4.8.1 Informació per jornada laboral i sexe del global de la plantilla

Tipus de jornada	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	3096	2644	5740
<b>Parcial</b>	2334	2238	4572
<b>Total general</b>	<b>5430</b>	<b>4882</b>	<b>10312</b>

% Tipus de jornada	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	54%	46%	100%
<b>Parcial</b>	50%	50%	100%
<b>Total general</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

% Tipus de jornada	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	57%	54%	56%
<b>Parcial</b>	43%	46%	44%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 4.8.2 Distribució de la jornada laboral i sexe del PDI

PDI	Dona %	Home %	Total general %
<b>Completa</b>	21,90%	24,73%	46,63%
<b>Parcial</b>	26,58%	26,79%	53,37%
<b>Total general</b>	<b>48,48%</b>	<b>51,52%</b>	<b>100,00%</b>

PDI	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	47%	53%	100%
<b>Parcial</b>	50%	50%	100%
<b>Total general</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>100%</b>

### 4.8.3 Distribució de la jornada laboral i sexe del PDI funcionari

Jornada laboral i PDI Funcionari	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	503	734	1237
<b>Parcial</b>	15	87	102
<b>Total general</b>	<b>518</b>	<b>821</b>	<b>1339</b>

Jornada laboral i PDI Funcionari	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	41%	59%	100%
<b>Parcial</b>	15%	85%	100%
<b>Total general</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>100%</b>



Jornada laboral i PDI Funcionari	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	97%	89%	92%
<b>Parcial</b>	3%	11%	8%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.8.4 Distribució de la jornada laboral i sexe del PDI personal d'investigació

PDI personal d'investigació	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	479	519	998
<b>Parcial</b>	6	7	13
<b>Total general</b>	<b>485</b>	<b>526</b>	<b>1011</b>

PDI personal d'investigació	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	48%	52%	100%
<b>Parcial</b>	46%	54%	100%
<b>Total general</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>100%</b>

PDI personal d'investigació	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	99%	99%	99%
<b>Parcial</b>	1%	1%	1%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.8.5 Distribució de la jornada laboral i sexe del PDI laboral

PDI Laboral sense personal d'investigació	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	612	552	1164
<b>Parcial</b>	2040	1913	3953
<b>Total general</b>	<b>2652</b>	<b>2465</b>	<b>5117</b>

PDI Laboral sense personal d'investigació	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	53%	47%	100%
<b>Parcial</b>	52%	48%	100%
<b>Total general</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	23%	22%	23%
<b>Parcial</b>	77%	78%	77%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.8.6 Distribució de la jornada laboral i sexe del PAS

Jornada laboral i PAS	Dona %	Home %	Total general %
<b>Completa</b>	56,93%	32,18%	89,11%
<b>Parcial</b>	6,29%	4,60%	10,89%
Total general	<b>63,21%</b>	<b>36,79%</b>	<b>100,00%</b>

Jornada laboral i PAS	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	64%	36%	100%
<b>Parcial</b>	57%	43%	100%
Total general	<b>63%</b>	<b>37%</b>	<b>100%</b>

#### 4.8.7 Distribució de la jornada laboral i sexe del PAS funcionari

PAS funcionari	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	895	252	1147
<b>Parcial</b>	3	0	3
Total general	<b>898</b>	<b>252</b>	<b>1150</b>

PAS funcionari	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	78%	22%	100%
<b>Parcial</b>	100%	0%	100%
Total general	<b>78%</b>	<b>22%</b>	<b>100%</b>

PAS funcionari	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	99,7%	100%	100%
<b>Parcial</b>	0,3%	0%	0%
Total general	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.8.8 Distribució de la jornada laboral i sexe del PAS finançament específic

PAS laboral			
	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	91	88	179
<b>Parcial</b>	210	188	398
Total general	<b>301</b>	<b>276</b>	<b>577</b>

PAS laboral			
	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	51%	49%	100%
<b>Parcial</b>	53%	47%	100%
Total general	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

PAS laboral			
	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	30%	32%	31%
<b>Parcial</b>	70%	68%	69%
Total general	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.8.9 Distribució de la jornada laboral i sexe del PAS laboral

PAS laboral			
	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	506	485	991
<b>Parcial</b>	60	43	103
Total general	<b>566</b>	<b>528</b>	<b>1094</b>

PAS laboral	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	51%	49%	100%
<b>Parcial</b>	58%	42%	100%
Total general	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

PAS laboral	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	89%	92%	91%
<b>Parcial</b>	11%	8%	9%
Total general	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.8.10 Anàlisi sobre el tipus de jornada de dones i homes de la Universitat

No hi ha diferències entre dones i homes respecte a la jornada.

**Plantilla global.** El 58% de la plantilla treballa el 100% de la jornada laboral. D'aquest total, el 31% correspon a dones i el 26% a homes.

Es mostra un pes equilibrat entre les dones i homes de jornada parcial.

**Distribució de la jornada laboral i PDI.** El 53% de la plantilla PDI és parcial. Estructura equilibrada. Per col·lectius les dones s'ubiquen en un 47% en la jornada completa, els homes en un 53%.

**PDI Funcionari.** La pràctica totalitat del personal s'ubica dins de jornada completa. Un 92%. La jornada parcial, encara que reduïda, està ocupada en un 85% per homes.

**PDI laboral sense personal d'investigació.** Només el 23% del personal s'ubica en la jornada completa. Estructures equilibrades.

**PDI laboral personal d'investigació.** La majoria del personal s'ubica en la jornada completa equilibrada.

**PAS Global.** El 89% del PAS s'ubica dins de la jornada completa. Major percentatge de dones, 64%. L'estructura no és equilibrada però coherent amb la presència de dones i homes dins de l'organització i del PAS. (62%-38%).

**PAS funcionari sense personal eventual.** La majoria dins de la jornada completa. 78%.

**PAS sense el personal de Finançament específic.** El 91% d'aquest personal s'ubica dins de la jornada completa. Estructura equilibrada.

<ul style="list-style-type: none"><li>• Si hi ha diferències, tenen a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació?</li></ul> <p>En cas afirmatiu, recupereu aquesta dada en l'estudi de l'àmbit «Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral».</p> <p>No es disposa de les dades</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------

## 4.9 Anàlisi de l'apartat

### Presència de dones i homes

- El PDI que representa el 73,3% (7.467 persones), 49% dones i 51% homes. Estructura equilibrada.
- El PDI laboral és el col·lectiu més nombrós, ja que concentra 5117 persones. Per sexe, l'estructura és equilibrada. Tanmateix, el PDI funcionari no té una estructura equilibrada, en tant que les dones ocupen el 39%. Pel que fa al personal d'investigació, que en total són 1011 persones, sí que disposa d'una estructura equilibrada.
- El PAS ocupa el 26,7% del total de la plantilla de la Universitat. 62% dones i 38% homes. Estructura no equilibrada.
- Analitzant les dades de PAS Funcionari, que és el grup més nombrós (1150), el desequilibri de l'estructura per sexe és encara més desigual, ja que les dones suposen el 78%.
- El PAS Eventual és el col·lectiu més reduït. Només està format per 24 persones.
- Pel que fa al PAS laboral, i excloent el personal de finançament específic, està format per 1094 persones, sent la seva estructura equilibrada entre dones i homes. El personal de finançament específic, format per 577 persones, també té una estructura equilibrada.

### Mitjana d'edat del personal

- La mitjana d'edat de la plantilla PDI és de 47 anys. Però aquesta mitja arriba als 60 anys si s'observen les dades del PDI funcionari. En canvi, la mitja d'edat del personal d'investigació és molt més jove, de 31 anys. Sense diferències significatives entre dones i homes.
- Pel que fa al PAS, la mitja en general d'edat és de 46 anys. El PAS eventual és el col·lectiu amb la mitja d'edat més alta, se situa en 54 anys. No obstant això, és un col·lectiu amb una presència molt baixa. El col·lectiu més nombrós és el laboral (excloent el personal de finançament específic) on la mitja d'edat és de 49 anys. Sense diferències significatives entre dones i homes.
- El PAS de finançament específic concentra la mitja d'edat més baixa. Se situa en 33 anys. Sense diferències significatives entre dones i homes.

### Personal per franges d'edat

- El PDI Funcionari té una estructura desequilibrada però coherent amb la presència de dones i d'homes.
- PDI Investigació té una estructura desequilibrada en la franja de més edat on les dones ocupen el 30% i els homes el 50%. No és coherent amb la presència de dones i homes.



- Pel que fa al PDI Laboral (sense personal d'investigació) hi ha concentració de persones en les franges més altes. Estructura equilibrada. Però amb més presència de dones en la franja de 30 a 49 anys.
- Pel que fa a PAS Laboral (excloent el personal de finançament específic) la franja amb més persones és la de més edat, de 50 anys o més. Malgrat això, la franja de 30 a 49 anys ocupa el 37%. Aquestes franges són d'estructura desequilibrada, on la presència de les dones és major.

#### **Pel que fa al nivell de formació**

- El gruix més nombrós de persones s'ubica en el nivell de Doctorat amb el 45%. El segon nivell amb el 22% de la plantilla s'ubica a llicenciatura. El 15,6% té un nivell d'estudis per sota de Grau.
- S'observa equilibri entre dones i homes en la majoria dels nivells d'estudis. No obstant això, al nivell de grau, llicenciatura i màster, les dones també tenen una major presència, però dins del 60%-40%. Només és en el cas del nivell de doctorat on els homes tenen una major presència, arribant a concentrar el 53%.
- La distribució per col·lectius, s'observa que les dones en 41% es concentra en Doctorat i en 23% en llicenciatura. En canvi, entre el col·lectiu d'homes, el nivell de doctorat es concentra el 51%.
- El 60% de la plantilla PDI es concentra en el nivell de doctorat. A excepció del nivell de diplomant on la presència de les dones és del 70%, en la resta dels nivells s'està dins de la proporció 60-40. Malgrat això, en el nivell més alt, doctorat, hi ha una diferència de 8 punts percentuals respecte als homes. I no és del tot coherent amb el percentatge de presència de les dones dins del col·lectiu PDI, on les dones ocupen el 49% de presència i els homes el 51%.
- Pel que fa al PDI laboral (sense personal d'investigació) hi ha equilibri en el nivell de doctorat entre dones i homes. I coherent amb el percentatge de presència.
- En relació amb el PAS, el nivell més nombrós se situa en llicenciatura amb el 29%. Estructures equilibrades però no del tot coherents amb la presència de dones i homes dins del grup. Més alts els percentatges dels homes en els nivells més alts que les dones. Per composició de l'estructura només batxillerat i diplomant serien coherents, la resta no. En general, els homes estan més formats.

#### **Pel que fa a la mitjana d'antiguitat i a les franges d'anys d'antiguitat**

- Mitjanes d'antiguitat força diverses en funció del col·lectiu que s'observi. La mirada general sobre tota la plantilla ens indica una mitjana d'antiguitat de 14 anys. La mitjana dels homes (15 anys) és de dos anys per sobre de la de les dones (13 anys).
- Malgrat això, les dades per col·lectius són ben diferents. D'un costat el PDI Funcionari té una antiguitat mitjana de 32 anys. Sense diferències entre dones i homes. El PDI Investigació té una mitjana d'antiguitat de només 3 anys. I PDI laboral té una mitjana de 10 anys. En aquest últim cas, les dones estan per sota dels homes en dos anys.

- Pel que fa al col·lectiu PAS, la mitjana d'antiguitat global és de 16 anys. Sense diferències significatives entre dones i homes. Malgrat això, el PAS de Finançament específic té una mitjana d'antiguitat molt més baixa. De 5 anys. La resta de col·lectius tenen mitjanes semblants per sobre o al voltant dels 20 anys.
- Franges d'antiguitat força diverses en funció del col·lectiu que s'observi. Respecte al PDI Funcionari les franges estan en general desequilibrades. Destaquen les de més antiguitat, i que són també les més nombroses. El PDI d'investigació destaca la de més antiguitat, on els homes ocupen el 64%. Laboral. Es concentra un major nombre de persones en les dues franges de menys anys. Estarien dins de ser estructures equilibrades, però la franja de més antiguitat formada per 250 persones, els homes representen el 69%.
- Pel que fa al col·lectiu PAS, s'observen dues franges amb un major nombre de persones: la de menys antiguitat, de 0 a 4 anys, amb un 30%, i la franja de més anys d'antiguitat, de 30 a més anys, on es concentra el 24%. Les dones també tenen una major presència en aquestes franges. Malgrat això, el PAS sense personal eventual té un major desequilibri amb major presència de dones en les franges mitjanes d'antiguitat. Percentatge per sobre del percentatge en presència. I pel que fa al PAS sense finançament específic s'observa percentatges entre dones i homes coherents amb la seva presència dins de la Universitat, només a excepció de la franja de més de 30 anys on el percentatge és de 46% dones i 54% homes, i la seva presència és de 52% per les dones i 48% de presència dels homes.

#### **Pel que fa a la situació familiar**

- Pel que fa al conjunt de la plantilla de la Universitat de Barcelona, la majoria es troba en la situació 3 (95%). Si s'observen les dades segons la variable sexe, el 50% de les persones d'aquest 95% són dones. Per tant, hi ha una estructura equilibrada segons sexe.
- Pel que fa al PDI, tant el Funcionariat com el personal d'investigació i el laboral es concentra també en la situació 3. En general no hi ha diferències destacables entre dones i homes.
- Pel col·lectiu PAS es manté la mateixa estructura que les anteriors, on la majoria de les persones, tant de dones com d'homes, se situen en la situació 3, és a dir, Contribuent sense parella a càrrec seu. Sense diferències entre els diferents grups del col·lectiu PAS. L'únic personal que s'ubica en la situació 2 és personal laboral PAS.

#### **Per tipologia de contracte**

- Pel que fa al PDI, hi ha una distribució diferent entre dones i homes. Si es parteix de la informació que l'estructura del PDI és de 49% dones i 51% homes, la distribució per condicions contractuals no seria doncs és coherent. El laboral (sense personal d'investigació) seria el més equilibrat, però el PDI funcionari és força desequilibrat amb diferències importants entre dones i homes. El contracte "emèrit", el percentatge d'homes és molt superior (78%), si bé aquesta categoria representa un 1,3% del PDI.



- Pel que fa al col·lectiu de dones PDI, el 66% s'ubica en laboral, mentre que els homes només se situen en laboral en un 58%. Aquesta dada no és coherent amb el percentatge de presència que tenen dones i homes en el PDI Laboral.
- El conjunt de la plantilla PAS està repartida pels diferents tipus de contracte, el més nombrós és funcionari de carrera. La tipologia amb menys persones i força allunyat de la resta es funcionari eventual. Més presència de dones en general, però amb importants desequilibris en funcionari de carrera i funcionari interí.

#### **Per jornada laboral**

- Globalment, el 58% de la plantilla treballa el 100% de la jornada laboral. D'aquest total, el 31% correspon a dones i el 26% a homes.
- Es mostra un pes equilibrat entre les dones i homes de jornada parcial.
- Distribució de la jornada laboral i PDI. El 53% de la plantilla PDI treballa a temps parcial. Estructura equilibrada entre homes i dones. Per col·lectius les dones en un 47% s'ubiquen en la jornada completa, i els homes en un 53%.
- En el cas del PDI Funcionari, la pràctica totalitat del personal s'ubica dins de jornada completa. Un 92%. La jornada parcial, encara que reduïda, està ocupada en un 85% per homes.
- En el cas del PDI laboral sense personal d'investigació, només el 23% del personal s'ubica en la jornada completa. Estructures equilibrades entre homes i dones.
- En relació amb el PDI laboral personal d'investigació, la majoria del personal s'ubica en la jornada completa equilibrada.
- PAS Global: El 89% del PAS s'ubica dins de la jornada completa, amb un major percentatge de dones, 64%. L'estructura no és equilibrada però coherent amb la presència de dones i homes dins de l'organització i del PAS. (62%-38%).
- PAS funcionari sense personal eventual. La majoria dins de la jornada completa. 78%.
- PAS sense el personal de Finançament específic. El 91% d'aquest personal s'ubica dins de la jornada completa. Estructura equilibrada.

#### 4.10 Conclusions de l'àmbit de condicions laborals

##### PUNTS FORTS

- El PDI laboral és el col·lectiu més nombrós, ja que concentra 5117 persones. Per sexe, l'estructura és equilibrada.
- La mitjana d'edat del PDI Funcionari és 60 anys, la qual cosa pot obrir oportunitats d'equilibrar estructures.
- Es mostra un pes equilibrat entre les dones i homes de jornada parcial.
- El PDI laboral sense personal d'investigació, que és el col·lectiu més nombrós, està equilibrat per sexe.
- El PAS Laboral sense personal de finançament específic i també amb aquest personal, està equilibrat entre homes i dones.
- Si bé hi ha importants diferències de mitjana d'edat entre diferents col·lectius està equilibrada entre homes i dones.
- Les franges d'edat més nombroses del PAS Laboral sense el personal de finançament específic són les de més edat, de 30 a 49 anys i 50 anys o més. Aquestes franges estan desequilibrades amb major presència de dones.
- En el cas del PDI també aquestes franges són les més nombroses si bé en la de 50 o més anys les dones estan amb 7 punts percentuals amb menys presència que els homes.
- Jornada completa de les dones en un 60% globalment. En el cas de les dones PAS, la jornada completa és del 90%.

##### ÀREES DE MILLORA

- El PDI funcionari no té una estructura equilibrada, en tant que les dones ocupen el 39%. Pel que fa al personal d'investigació, que en total són 1011 persones, sí que disposa d'una estructura equilibrada.
- El PAS ocupa el 26,7% del total de la plantilla de la Universitat. 62% dones i 38% homes. Estructura no equilibrada. Analitzant les dades de PAS Funcionari, que és el grup més nombrós (1150), el desequilibri de l'estructura per sexe és encara més desigual, ja que les dones suposen el 78%.
- La distribució per col·lectius, s'observa que les dones en 41% es concentra en Doctorat i en 23% en Llicenciatura. En canvi, entre el col·lectiu d'homes, el nivell de doctorat es concentra el 51%.
- La mitjana d'antiguitat és superior en els homes de forma general.
- L'estructura del PDI és de 49% dones i 51% homes. No obstant això, en les formes contractuals de funcionari i emèrit no hi ha el mateix equilibri percentual i per tant, no és coherent. El laboral (sense personal d'investigació) seria el més equilibrat, però el PDI funcionari és força desequilibrat amb diferències importants entre dones i homes. El contracte "emèrit", el percentatge d'homes és molt superior (78%), si bé aquesta categoria representa un 1,3% del PDI.



## 5. Classificació professional

A continuació es descriuen els grups professionals del col·lectiu PAS, diferenciant PAS eventual, funcionari, finançament específic i laboral.

### 5.1 Presència de dones i homes per grup professional<sup>4</sup> i sexe del PAS Eventual

PAS funcionari sense el personal eventual	Dona	Home	Total general
<b>A</b>	10	14	24
Total general	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>24</b>

### 5.2 Per grup professional i sexe del PAS funcionari

PAS funcionari	Dona	Home	Total general
<b>A1</b>	30	11	41
<b>A2</b>	148	37	185
<b>C1</b>	303	98	401
<b>C2</b>	415	100	515
<b>E</b>	2	6	8
Total general	<b>898</b>	<b>252</b>	<b>1150</b>

PAS funcionari	Dona	Home	Total general
<b>A1</b>	73%	27%	100%
<b>A2</b>	80%	20%	100%
<b>C1</b>	76%	24%	100%
<b>C2</b>	81%	19%	100%
<b>E</b>	25%	75%	100%
Total general	<b>78%</b>	<b>22%</b>	<b>100%</b>

---

<sup>4</sup> Artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos: Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

PAS funcionari	Dona	Home	Total general
A1	3%	4%	4%
A2	16%	15%	16%
C1	34%	39%	35%
C2	46%	40%	45%
E	0%	2%	1%
Total general	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 5.3 Per grup professional<sup>5</sup> i PAS finançament específic

PAS finançament específic	Dona	Home	Total general
I	66	48	114
II	29	35	64
III	205	193	398
IV <sup>6</sup>			
Total general	<b>301</b>	<b>276</b>	<b>577</b>

PAS finançament específic	Dona	Home	Total general
I	58%	42%	100%
II	45%	55%	100%
III	52%	48%	100%
IV			
Total general	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

PAS finançament específic	Dona	Home	Total general
I	22%	17%	20%
II	10%	13%	11%
III	68%	70%	69%
IV			
Total general	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<sup>5</sup> L'article 28 i l'annex II del Conveni Col·lectiu (resolució EMO/3093/2015, de 23 de desembre) regulen la classificació professional del PAS laboral

<sup>6</sup> El nombre de persones del grup IV és inferior a 5 i per protecció de dades s'opta per amagar la informació.

## 5.4 Per grup professional i sexe del PAS laboral

PAS laboral			
	Dona	Home	Total general
I	134	110	244
II	102	117	219
III	195	209	404
IV	135	92	227
Total general	<b>566</b>	<b>528</b>	<b>1094</b>

PAS laboral (sense finançament específic)			
	Dona	Home	Total general
I	55%	45%	100%
II	47%	53%	100%
III	48%	52%	100%
IV	59%	41%	100%
Total general	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

PAS laboral (sense finançament específic)	Dona	Home	Total general
I	24%	21%	22%
II	18%	22%	20%
III	34%	40%	37%
IV	24%	17%	21%
Total general	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 5.5 Anàlisi de l'apartat

- L'anàlisi elaborada ha separat el PAS en 4 grups: eventual, funcionari, finançament específic i laboral.
- Pel que fa al personal eventual està format únicament per 24 persones, i s'ubiquen dins del grup A.
- El PAS Funcionari s'estructuren en 5 grups. El grup més nombrós és el C2, amb 515 persones. D'aquestes, 415 són dones i 100 són homes. El grup C2 representa el 45% del total. Cap grup té una estructura equilibrada entre dones i homes encara que la mateixa estructura del Pas Funcionari és de 78% dones i 22% homes. Malgrat això, A2, té una presència de dones del 80% i C2 del 81%. Per distribució dels col·lectius, no s'observa gaires diferències entre dones i homes.

- Pel que fa al PAS de finançament específic, s'observa que el grup més nombrós és també el III, amb 398 persones. D'aquestes, 205 són dones i 193 són homes. El grup III representa el 69% del total. L'estructura dels grups és equilibrada, però malgrat això, el grup I està just al límit, ja que les dones ocupen el 58% i els homes el 42%. En aquest cas, les dones estan per sobre del que ocupen en estructura del personal de finançament específic que és 52% dones i 48% homes.
- Pel que fa al PAS laboral, s'observa que el grup més nombrós és el III, amb 404 persones. D'aquestes, 195 són dones i 209 són homes. El grup III representa el 37% del total. L'estructura dels 4 grups és equilibrada, però malgrat això, el grup IV està just al límit, ja que les dones ocupen el 59% i els homes el 41%, percentatges que se situen per sobre del que és la presència de dones i homes en el Pas Laboral.

## 5.6 Conclusions de l'àmbit de classificació professional

### PUNTS FORTS

- Els desequilibris existents se situen dins del marge 60%-40%.

### ÀREES DE MILLORA

- En la majoria dels grups professionals i dels diferents tipus de personal els percentatges no són coherents amb la representació de dones i homes de cadascun del personal.

## 6. Infrarepresentació femenina

### 6.1 Informació del global de la plantilla per unitats o centres i per sexe

Compte de persones <sup>7</sup>						
	Dona	Home	Total general	Dona	Home	Total general
Fac. Medicina i Ciències Salut	992	893	1885	9,62%	8,66%	18,28%
Fac. Economia i Empresa	286	446	732	2,77%	4,33%	7,10%
Fac. Educació	473	236	709	4,59%	2,29%	6,88%
Fac. Biologia	260	271	531	2,52%	2,63%	5,15%
Fac. Dret	181	312	493	1,76%	3,03%	4,78%
Facultat de Farmàcia i CA	270	180	450	2,62%	1,75%	4,36%
Fac. Filologia i Comunicació	259	155	414	2,51%	1,50%	4,01%
Fac. Psicologia	249	151	400	2,41%	1,46%	3,88%
Fac. Geografia i Història	184	200	384	1,78%	1,94%	3,72%
Fac. Física	75	273	348	0,73%	2,65%	3,37%
Fac. Química	118	217	335	1,14%	2,10%	3,25%
AC Biologia i Ciències de la Terra	168	102	270	1,63%	0,99%	2,62%
CRAI	184	74	258	1,78%	0,72%	2,50%
Fac. Belles Arts	123	115	238	1,19%	1,12%	2,31%
AC Física i Química	105	123	228	1,02%	1,19%	2,21%
Àrea de Suport a la Recerca	103	77	180	1,00%	0,75%	1,75%
Fac. Matemàtiques i Informàtica	33	117	150	0,32%	1,13%	1,45%
AC Economia i Empresa	103	45	148	1,00%	0,44%	1,44%
VR Recerca	61	75	136	0,59%	0,73%	1,32%
Àrea Tecnologies Informació i Comunicació	35	99	134	0,34%	0,96%	1,30%
Fac. Ciències de la Terra	53	77	130	0,51%	0,75%	1,26%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	82	47	129	0,80%	0,46%	1,25%
AC Medicina i CS (Clínic)	81	36	117	0,79%	0,35%	1,13%
AC Filosofia i de Geografia i Història	85	29	114	0,82%	0,28%	1,11%
Fac. Filosofia	34	71	105	0,33%	0,69%	1,02%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	62	38	100	0,60%	0,37%	0,97%
AC Dret	63	31	94	0,61%	0,30%	0,91%
AC Educació	64	28	92	0,62%	0,27%	0,89%
AC Psicologia i Campus Mundet	62	23	85	0,60%	0,22%	0,82%
Àrea d'Organització i Recursos Humans	58	26	84	0,56%	0,25%	0,81%
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	39	44	83	0,38%	0,43%	0,80%
Rectorat	50	23	73	0,48%	0,22%	0,71%
Àrea de Finances	52	20	72	0,50%	0,19%	0,70%
AC Filologia i Comunicació	45	23	68	0,44%	0,22%	0,66%

<sup>7</sup> La tabla s'ordena de més a menys personal en tres colors: Centres o unitats que tenen més d'un 5% del personal, centres de menys del 5% i fins a l'1% i la resta.



Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	34	33	67	0,33%	0,32%	0,65%
AC Belles Arts	37	29	66	0,36%	0,28%	0,64%
AC Matemàtiques i Informàtica	40	17	57	0,39%	0,16%	0,55%
Altres Unitats PAS	40	17	57	0,39%	0,16%	0,55%
Àrea de Suport Academicodocent	43	10	53	0,42%	0,10%	0,51%
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	27	25	52	0,26%	0,24%	0,50%
Secretaria General	34	11	45	0,33%	0,11%	0,44%
Àrea d'Infraestructures i Serveis Generals	12	24	36	0,12%	0,23%	0,35%
Àrea d'Estudiants i Alumni	18	12	30	0,17%	0,12%	0,29%
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	18	11	29	0,17%	0,11%	0,28%
Àrea de Gerència	15	11	26	0,15%	0,11%	0,25%
Àmbit de Desenvolupament Internacional	20	5	25	0,19%	0,05%	0,24%
<b>Total general</b>	<b>5430</b>	<b>4882</b>	<b>10312</b>	<b>52,66%</b>	<b>47,34%</b>	<b>100,00%</b>

Compte de persones	Dona	Home	Total general
Fac. Medicina i Ciències Salut	53%	47%	100%
Fac. Economia i Empresa	39%	61%	100%
Fac. Educació	67%	33%	100%
Fac. Biologia	49%	51%	100%
Fac. Dret	37%	63%	100%
Facultat de Farmàcia i CA	60%	40%	100%
Fac. Filologia i Comunicació	63%	37%	100%
Fac. Psicologia	62%	38%	100%
Fac. Geografia i Història	48%	52%	100%
<b>Fac. Física</b>	<b>22%</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>
Fac. Química	35%	65%	100%
AC Biologia i Ciències de la Terra	62%	38%	100%
CRAI	71%	29%	100%
Fac. Belles Arts	52%	48%	100%
AC Física i Química	46%	54%	100%
Àrea de Suport a la Recerca	57%	43%	100%
<b>Fac. Matemàtiques i Informàtica</b>	<b>22%</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>
AC Economia i Empresa	70%	30%	100%
VR Recerca	45%	55%	100%
<b>Àrea Tecnologies Informació i Comunicació</b>	<b>26%</b>	<b>74%</b>	<b>100%</b>
Fac. Ciències de la Terra	41%	59%	100%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	64%	36%	100%
AC Medicina i CS (Clínic)	69%	31%	100%
AC Filosofia i de Geografia i Història	75%	25%	100%
Fac. Filosofia	32%	68%	100%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	62%	38%	100%
AC Dret	67%	33%	100%

AC Educació	70%	30%	100%
AC Psicologia i Campus Mundet	73%	27%	100%
Àrea d'Organització i Recursos Humans	69%	31%	100%
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	47%	53%	100%
Rectorat	68%	32%	100%
Àrea de Finances	72%	28%	100%
AC Filologia i Comunicació	66%	34%	100%
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	51%	49%	100%
AC Belles Arts	56%	44%	100%
AC Matemàtiques i Informàtica	70%	30%	100%
Altres Unitats PAS	70%	30%	100%
Àrea de Suport Academicodocent	81%	19%	100%
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	52%	48%	100%
Secretaria General	76%	24%	100%
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	33%	67%	100%
Àrea d'Estudiants i Alumni	60%	40%	100%
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	62%	38%	100%
Àrea de Gerència	58%	42%	100%
Àmbit de Desenvolupament Internacional	80%	20%	100%
<b>Total general</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>100%</b>

## 6.2 Per centres i sexe del PDI

Compte de persones	Dona	Home	Total general	Dona	Home	Total general
Fac. Medicina i Ciències Salut	992	893	1885	13,29%	11,96%	25,24%
Fac. Economia i Empresa	286	446	732	3,83%	5,97%	9,80%
Fac. Educació	473	236	709	6,33%	3,16%	9,50%
Fac. Biologia	260	271	531	3,48%	3,63%	7,11%
Fac. Dret	181	312	493	2,42%	4,18%	6,60%
Facultat de Farmàcia i CA	270	180	450	3,62%	2,41%	6,03%
Fac. Filologia i Comunicació	259	155	414	3,47%	2,08%	5,54%
Fac. Psicologia	249	151	400	3,33%	2,02%	5,36%
Fac. Geografia i Història	184	200	384	2,46%	2,68%	5,14%
Fac. Física	75	273	348	1,00%	3,66%	4,66%
Fac. Química	118	217	335	1,58%	2,91%	4,49%
Fac. Belles Arts	123	115	238	1,65%	1,54%	3,19%
Fac. Matemàtiques i Informàtica	33	117	150	0,44%	1,57%	2,01%
Fac. Ciències de la Terra	53	77	130	0,71%	1,03%	1,74%
Fac. Filosofia	34	71	105	0,46%	0,95%	1,41%
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	39	44	83	0,52%	0,59%	1,11%
VR Recerca	24	51	75	0,32%	0,68%	1,00%
Rectorat	2	3	5	0,03%	0,04%	0,07%
<b>Total general</b>	<b>3655</b>	<b>3812</b>	<b>7467</b>	<b>48,95%</b>	<b>51,05%</b>	<b>100,00%</b>



Compte de persones	Dona	Home	Total general
Fac. Medicina i Ciències Salut	53%	47%	100%
Fac. Economia i Empresa	39%	61%	100%
Fac. Educació	67%	33%	100%
Fac. Biologia	49%	51%	100%
Fac. Dret	37%	63%	100%
Facultat de Farmàcia i CA	60%	40%	100%
Fac. Filologia i Comunicació	63%	37%	100%
Fac. Psicologia	62%	38%	100%
Fac. Geografia i Història	48%	52%	100%
Fac. Física	22%	<b>78%</b>	<b>100%</b>
Fac. Química	35%	65%	100%
Fac. Belles Arts	52%	48%	100%
Fac. Matemàtiques i Informàtica	22%	<b>78%</b>	<b>100%</b>
Fac. Ciències de la Terra	41%	59%	100%
Fac. Filosofia	32%	68%	100%
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	47%	53%	100%
VR Recerca	32%	68%	100%
Rectorat	40%	60%	100%
Total general	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>100%</b>

Compte de persones	Dona	Homes	Total general
Fac. Belles Arts	3%	3%	3%
Fac. Biologia	7%	7%	7%
Fac. Ciències de la Terra	1%	2%	2%
Fac. Dret	5%	8%	7%
Fac. Economia i Empresa	8%	12%	10%
Fac. Educació	13%	6%	9%
Fac. Filologia i Comunicació	7%	4%	6%
Fac. Filosofia	1%	2%	1%
Fac. Física	2%	7%	5%
Fac. Geografia i Història	5%	5%	5%
Fac. Matemàtiques i Informàtica	1%	3%	2%
Fac. Medicina i Ciències Salut	27%	23%	25%
Fac. Psicologia	7%	4%	5%
Fac. Química	3%	6%	4%
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	1%	1%	1%
Facultat de Farmàcia i CA	7%	5%	6%
Rectorat	0%	0%	0%
Secretaria General	0%	0%	0%
VR Recerca	1%	1%	1%
Total general	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>





### 6.3 Per centres i sexe del PDI funcionari

PDI Funcionari			
	Dona	Home	Total general
Fac. Economia i Empresa	74	117	191
Fac. Medicina i Ciències Salut	37	107	144
Fac. Biologia	40	85	125
Fac. Dret	49	74	123
Facultat de Farmàcia i CA	68	42	110
Fac. Química	27	73	100
Fac. Filologia i Comunicació	66	32	98
Fac. Física	12	67	79
Fac. Educació	46	31	77
Fac. Geografia i Història	26	49	75
Fac. Psicologia	25	36	61
Fac. Matemàtiques i Informàtica	13	32	45
Fac. Belles Arts	12	24	36
Fac. Ciències de la Terra	9	26	35
Fac. Filosofia	4	14	18
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	8	9	17
Rectorat	2	3	5
<b>Total general</b>	<b>518</b>	<b>821</b>	<b>1339</b>

PDI Funcionari			
	Dona	Home	Total general
Fac. Economia i Empresa	39%	61%	100%
Fac. Medicina i Ciències Salut	26%	74%	100%
Fac. Biologia	32%	68%	100%
Fac. Dret	40%	60%	100%
Facultat de Farmàcia i CA	62%	38%	100%
Fac. Química	27%	73%	100%
Fac. Filologia i Comunicació	67%	33%	100%
Fac. Física	15%	85%	100%
Fac. Educació	60%	40%	100%
Fac. Geografia i Història	35%	65%	100%
Fac. Psicologia	41%	59%	100%
Fac. Matemàtiques i Informàtica	29%	71%	100%
Fac. Belles Arts	33%	67%	100%
Fac. Ciències de la Terra	26%	74%	100%
Fac. Filosofia	22%	78%	100%
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	47%	53%	100%
Rectorat	40%	60%	100%
<b>Total general</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>100%</b>

PDI Funcionari			
	Dona	Home	Total general
Fac. Belles Arts	2%	3%	3%
Fac. Biologia	8%	10%	9%
Fac. Ciències de la Terra	2%	3%	3%
Fac. Dret	9%	9%	9%
Fac. Economia i Empresa	14%	14%	14%
Fac. Educació	9%	4%	6%
Fac. Filologia i Comunicació	13%	4%	7%
Fac. Filosofia	1%	2%	1%
Fac. Física	2%	8%	6%
Fac. Geografia i Història	5%	6%	6%
Fac. Matemàtiques i Informàtica	3%	4%	3%
Fac. Medicina i Ciències Salut	7%	13%	11%
Fac. Psicologia	5%	4%	5%
Fac. Química	5%	9%	7%
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	2%	1%	1%
Facultat de Farmàcia i CA	13%	5%	8%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 6.4 Per centres i sexe del PDI investigació

Personal Investigació			
	Dona	Home	Total general
Fac. Biologia	73	76	149
Fac. Medicina i Ciències Salut	64	41	105
Fac. Física	21	70	91
Fac. Geografia i Història	54	36	90
Fac. Química	32	46	78
VR Recerca	24	51	75
Fac. Economia i Empresa	35	37	72
Facultat de Farmàcia i CA	43	25	68
Fac. Filologia i Comunicació	44	18	62
Fac. Psicologia	30	19	49
Fac. Filosofia	10	27	37
Fac. Ciències de la Terra	17	18	35
Fac. Matemàtiques i Informàtica	7	27	34
Fac. Dret	11	21	32
Fac. Educació	13	11	24
Fac. Belles Arts	6	2	8
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	1	1	2
<b>Total general</b>	<b>485</b>	<b>526</b>	<b>1011</b>



Personal Investigació			
	Dona	Home	Total general
Fac. Biologia	49%	51%	100%
Fac. Medicina i Ciències Salut	61%	39%	100%
Fac. Física	23%	77%	100%
Fac. Geografia i Història	60%	40%	100%
Fac. Química	41%	59%	100%
VR Recerca	32%	68%	100%
Fac. Economia i Empresa	49%	51%	100%
Facultat de Farmàcia i CA	63%	37%	100%
Fac. Filologia i Comunicació	71%	29%	100%
Fac. Psicologia	61%	39%	100%
Fac. Filosofia	27%	73%	100%
Fac. Ciències de la Terra	49%	51%	100%
Fac. Matemàtiques i Informàtica	21%	79%	100%
Fac. Dret	34%	66%	100%
Fac. Educació	54%	46%	100%
Fac. Belles Arts	75%	25%	100%
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	50%	50%	100%
<b>Total general</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>100%</b>

Personal Investigació			
	Dona	Home	Total general
Fac. Belles Arts	1%	0%	1%
Fac. Biologia	15%	14%	15%
Fac. Ciències de la Terra	4%	3%	3%
Fac. Dret	2%	4%	3%
Fac. Economia i Empresa	7%	7%	7%
Fac. Educació	3%	2%	2%
Fac. Filologia i Comunicació	9%	3%	6%
Fac. Filosofia	2%	5%	4%
Fac. Física	4%	13%	9%
Fac. Geografia i Història	11%	7%	9%
Fac. Matemàtiques i Informàtica	1%	5%	3%
Fac. Medicina i Ciències Salut	13%	8%	10%
Fac. Psicologia	6%	4%	5%
Fac. Química	7%	9%	8%
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	0%	0%	0%
Facultat de Farmàcia i CA	9%	5%	7%
Rectorat	0%	0%	0%
Secretaria General	0%	0%	0%
VR Recerca	5%	10%	7%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 6.5 Per centres i sexe del PDI laboral

PDI laboral			
	Dona	Home	Total general
Fac. Medicina i Ciències Salut	891	745	1636
Fac. Educació	414	194	608
Fac. Economia i Empresa	177	292	469
Fac. Dret	121	217	338
Fac. Psicologia	194	96	290
Facultat de Farmàcia i CA	159	113	272
Fac. Biologia	147	110	257
Fac. Filologia i Comunicació	149	105	254
Fac. Geografia i Història	104	115	219
Fac. Belles Arts	105	89	194
Fac. Física	42	136	178
Fac. Química	59	98	157
Fac. Matemàtiques i Informàtica	13	58	71
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	30	34	64
Fac. Ciències de la Terra	27	33	60
Fac. Filosofia	20	30	50
AC Belles Arts	24	21	45
Total general	<b>2676</b>	<b>2486</b>	<b>5162</b>

PDI laboral sense personal d'investigació	Dona	Home	Total general
Fac. Medicina i Ciències Salut	54%	46%	100%
Fac. Educació	68%	32%	100%
Fac. Economia i Empresa	38%	62%	100%
Fac. Dret	36%	64%	100%
Fac. Psicologia	67%	33%	100%
Facultat de Farmàcia i CA	58%	42%	100%
Fac. Biologia	57%	43%	100%
Fac. Filologia i Comunicació	59%	41%	100%
Fac. Geografia i Història	47%	53%	100%
Fac. Belles Arts	54%	46%	100%
Fac. Física	24%	76%	100%
Fac. Química	38%	62%	100%
Fac. Matemàtiques i Informàtica	18%	82%	100%
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	47%	53%	100%
Fac. Ciències de la Terra	45%	55%	100%
Fac. Filosofia	40%	60%	100%
AC Belles Arts	53%	47%	100%
Total general	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

PDI laboral sense personal d'investigació	Dona	Home	Total general
AC Belles Arts	1%	1%	1%
Fac. Belles Arts	4%	4%	4%
Fac. Biologia	5%	4%	5%
Fac. Ciències de la Terra	1%	1%	1%
Fac. Dret	5%	9%	7%
Fac. Economia i Empresa	7%	12%	9%
Fac. Educació	15%	8%	12%
Fac. Filologia i Comunicació	6%	4%	5%
Fac. Filosofia	1%	1%	1%
Fac. Física	2%	5%	3%
Fac. Geografia i Història	4%	5%	4%
Fac. Matemàtiques i Informàtica	0%	2%	1%
Fac. Medicina i Ciències Salut	33%	30%	32%
Fac. Psicologia	7%	4%	6%
Fac. Química	2%	4%	3%
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	1%	1%	1%
Facultat de Farmàcia i CA	6%	5%	5%
Total general	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 6.6 Per centre i sexe del PAS

PAS			
	Dona	Home	Total general
AC Biologia i Ciències de la Terra	5,91%	3,59%	9,49%
CRAI	6,47%	2,60%	9,07%
AC Física i Química	3,69%	4,32%	8,01%
Àrea de Suport a la Recerca	3,62%	2,71%	6,33%
AC Economia i Empresa	3,62%	1,58%	5,20%
Àrea Tecnologies Informació i Comunicació	1,23%	3,48%	4,71%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	2,88%	1,65%	4,53%
AC Medicina i CS (Clínic)	2,85%	1,27%	4,11%
AC Filosofia i de Geografia i Història	2,99%	1,02%	4,01%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	2,18%	1,34%	3,51%
AC Dret	2,21%	1,09%	3,30%
AC Educació	2,25%	0,98%	3,23%
AC Psicologia i Campus Mundet	2,18%	0,81%	2,99%
Àrea d'Organització i Recursos Humans	2,04%	0,91%	2,95%
Àrea de Finances	1,83%	0,70%	2,53%
AC Filologia i Comunicació	1,58%	0,81%	2,39%
Rectorat	1,69%	0,70%	2,39%
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	1,20%	1,16%	2,36%
AC Belles Arts	1,30%	1,02%	2,32%
VR Recerca	1,30%	0,84%	2,14%
Altres Unitats PAS	1,41%	0,60%	2,00%
AC Matemàtiques i Informàtica	1,41%	0,60%	2,00%
Àrea de Suport Acadèmic o docent	1,51%	0,35%	1,86%
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	0,95%	0,88%	1,83%
Secretaria General	1,20%	0,39%	1,58%
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	0,42%	0,84%	1,27%
Àrea d'Estudiants i Alumni	0,63%	0,42%	1,05%
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	0,63%	0,39%	1,02%
Àrea de Gerència	0,53%	0,39%	0,91%
Àmbit de Desenvolupament Internacional	0,70%	0,18%	0,88%
Total general	<b>62,39%</b>	<b>37,61%</b>	<b>100,00%</b>



Àrea o Unitat	Dona	Home	Total general
AC Biologia i Ciències de la Terra	62%	38%	100%
CRAI	71%	29%	100%
AC Física i Química	46%	54%	100%
Àrea de Suport a la Recerca	57%	43%	100%
AC Economia i Empresa	70%	30%	100%
Àrea Tecnologies Informació i Comunicació	26%	74%	100%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	64%	36%	100%
AC Medicina i CS (Clínic)	69%	31%	100%
AC Filosofia i de Geografia i Història	75%	25%	100%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	62%	38%	100%
AC Dret	67%	33%	100%
AC Educació	70%	30%	100%
AC Psicologia i Campus Mundet	73%	27%	100%
Àrea d'Organització i Recursos Humans	69%	31%	100%
Àrea de Finances	72%	28%	100%
AC Filologia i Comunicació	66%	34%	100%
Rectorat	71%	29%	100%
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	51%	49%	100%
AC Belles Arts	56%	44%	100%
VR Recerca	61%	39%	100%
Altres Unitats PAS	70%	30%	100%
AC Matemàtiques i Informàtica	70%	30%	100%
Àrea de Suport Acadèmic o docent	81%	19%	100%
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	52%	48%	100%
Secretaria General	76%	24%	100%
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	33%	67%	100%
Àrea d'Estudiants i Alumni	60%	40%	100%
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	62%	38%	100%
Àrea de Gerència	58%	42%	100%
Àmbit de Desenvolupament Internacional	80%	20%	100%
Total general	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>



Àrea o Unitat	Dones	Homes	Total general
CRAI	2%	3%	10%
AC Belles Arts	9%	10%	2%
AC Biologia i Ciències de la Terra	4%	3%	9%
AC Dret	6%	4%	3%
AC Economia i Empresa	4%	3%	5%
AC Educació	5%	4%	3%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	3%	2%	5%
AC Filologia i Comunicació	5%	3%	2%
AC Filosofia i de Geografia i Història	6%	11%	4%
AC Física i Química	1%	1%	8%
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	2%	2%	1%
AC Matemàtiques i Informàtica	3%	4%	2%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	5%	3%	4%
AC Medicina i CS (Clínic)	3%	2%	4%
AC Psicologia i Campus Mundet	2%	2%	3%
Altres Unitats PAS	1%	0%	2%
Àmbit de Desenvolupament Internacional	2%	2%	1%
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	3%	2%	2%
Àrea de Finances	1%	1%	3%
Àrea de Gerència	2%	3%	1%
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	6%	7%	2%
Àrea de Suport a la Recerca	2%	1%	6%
Àrea de Suport Acadèmic o docent	1%	1%	2%
Àrea d'Estudiants i Alumni	1%	2%	1%
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	3%	2%	1%
Àrea d'Organització i Recursos Humans	2%	9%	3%
Àrea Tecnologies Informació i Comunicació	2%	3%	5%
CRAI	10%	7%	9%
Facultat de Farmàcia i CA	3%	2%	0%
Rectorat	2%	1%	2%
Secretaria General	2%	2%	2%
VR Recerca	2%	2%	2%
Total general	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



## 6.7 Per centres de treball i sexe del PAS funcionariat

PAS funcionariat			
	Dona	Home	Total general
CRAI	135	43	178
Àrea d'Organització i Recursos Humans	50	24	74
AC Economia i Empresa	58	10	68
AC Física i Química	50	16	66
Àrea de Finances	46	16	62
AC Biologia i Ciències de la Terra	51	11	62
AC Dret	37	16	53
AC Filosofia i de Geografia i Història	44	6	50
Àrea de Suport Acadèmic o docent	38	8	46
AC Educació	37	8	45
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	37	6	43
AC Medicina i CS (Clínic)	34	7	41
AC Medicina i CS (Bellvitge)	29	12	41
AC Filologia i Comunicació	33	4	37
Secretaria General	29	7	36
Rectorat	30	5	35
AC Psicologia i Campus Mundet	29	3	32
Altres Unitats PAS	22	8	30
AC Matemàtiques i Informàtica	19	1	20
AC Belles Arts	13	6	19
Àrea d'Estudiants i Alumni	11	8	19
Àrea de Suport a la Recerca	14	1	15
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	10	5	15
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	6	8	14
Àmbit de Desenvolupament Internacional	11	2	13
Àrea de Gerència	11	1	12
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	4	6	10
Àrea Tecnologies Informació i Comunicació	5	3	8
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	5	1	6
<b>Total general</b>	<b>898</b>	<b>252</b>	<b>1150</b>



<b>PAS funcionariat</b>			
	<b>Dona</b>	<b>Home</b>	<b>Total general</b>
<b>CRAI</b>	76%	24%	100%
<b>Àrea d'Organització i Recursos Humans</b>	68%	32%	100%
<b>AC Economia i Empresa</b>	85%	15%	100%
<b>AC Física i Química</b>	76%	24%	100%
<b>Àrea de Finances</b>	74%	26%	100%
<b>AC Biologia i Ciències de la Terra</b>	82%	18%	100%
<b>AC Dret</b>	70%	30%	100%
<b>AC Filosofia i de Geografia i Història</b>	88%	12%	100%
<b>Àrea de Suport Acadèmic o docent</b>	83%	17%	100%
<b>AC Educació</b>	82%	18%	100%
<b>AC Farmàcia i CA i campus Torribera</b>	86%	14%	100%
<b>AC Medicina i CS (Clínic)</b>	83%	17%	100%
<b>AC Medicina i CS (Bellvitge)</b>	71%	29%	100%
<b>AC Filologia i Comunicació</b>	89%	11%	100%
<b>Secretaria General</b>	81%	19%	100%
<b>Rectorat</b>	86%	14%	100%
<b>AC Psicologia i Campus Mundet</b>	91%	9%	100%
<b>Altres Unitats PAS</b>	73%	27%	100%
<b>AC Matemàtiques i Informàtica</b>	95%	5%	100%
<b>AC Belles Arts</b>	68%	32%	100%
<b>Àrea d'Estudiants i Alumni</b>	58%	42%	100%
<b>Àrea de Suport a la Recerca</b>	93%	7%	100%
<b>AC Informació i Mitjans Audiovisuals</b>	67%	33%	100%
<b>Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting</b>	43%	57%	100%
<b>Àmbit de Desenvolupament Internacional</b>	85%	15%	100%
<b>Àrea de Gerència</b>	92%	8%	100%
<b>Àrea de Serveis Comuns i Grup UB</b>	40%	60%	100%
<b>Àrea Tecnologies Informació i Comunicació</b>	63%	38%	100%
<b>Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals</b>	83%	17%	100%
<b>Total general</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>	<b>100%</b>



<b>PAS funcionariat</b>			
	<b>Dona</b>	<b>Home</b>	<b>Total general</b>
AC Biologia i Ciències de la Terra	6%	4%	5%
AC Dret	4%	6%	5%
AC Economia i Empresa	6%	4%	6%
AC Educació	4%	3%	4%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	4%	2%	4%
AC Filologia i Comunicació	4%	2%	3%
AC Filosofia i de Geografia i Història	5%	2%	4%
AC Física i Química	6%	6%	6%
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	1%	2%	1%
AC Matemàtiques i Informàtica	2%	0%	2%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	3%	5%	4%
AC Medicina i CS (Clínic)	4%	3%	4%
AC Psicologia i Campus Mundet	3%	1%	3%
Altres Unitats PAS	2%	3%	3%
Àmbit de Desenvolupament Internacional	1%	1%	1%
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	1%	3%	1%
Àrea de Finances	5%	6%	5%
Àrea de Gerència	1%	0%	1%
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	0%	2%	1%
Àrea de Suport a la Recerca	2%	0%	1%
Àrea de Suport Acadèmic o docent	4%	3%	4%
Àrea d'Estudiants i Alumni	1%	3%	2%
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	1%	0%	1%
Àrea d'Organització i Recursos Humans	6%	10%	6%
Àrea Tecnologies Informació i Comunicació	1%	1%	1%
CRAI	15%	17%	15%
Rectorat	3%	2%	3%
Secretaria General	3%	3%	3%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



## 6.8 Per centres de treball i sexe del PAS finançament específic

Pas Finançament Específic			
	Dona	Home	Total general
AC Biologia i Ciències de la Terra	72	59	131
AC Física i Química	25	72	97
VR Recerca	33	24	57
Àrea de Suport a la Recerca	26	16	42
AC Psicologia i Campus Mundet	25	12	37
AC Economia i Empresa	16	18	34
AC Filosofia i de Geografia i Història	17	14	31
AC Medicina i CS (Clínic)	22	8	30
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	17	7	24
AC Medicina i CS (Bellvitge)	10	10	20
AC Filologia i Comunicació	6	9	15
AC Matemàtiques i Informàtica	4	10	14
AC Educació	9	5	14
AC Dret	8	2	10
Rectorat	2	3	5
Àmbit de Desenvolupament Internacional	2	3	5
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	3	2	5
Àrea de Suport Acadèmic o docent	2	0	2
CRAI	2	0	2
Altres Unitats PAS	0	1	1
AC Belles Arts	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>301</b>	<b>276</b>	<b>577</b>

<b>Pas Finançament Específic</b>			
	<b>Dona</b>	<b>Home</b>	<b>Total general</b>
AC Biologia i Ciències de la Terra	55%	45%	100%
AC Física i Química	26%	74%	100%
VR Recerca	58%	42%	100%
Àrea de Suport a la Recerca	62%	38%	100%
AC Psicologia i Campus Mundet	68%	32%	100%
AC Economia i Empresa	47%	53%	100%
AC Filosofia i de Geografia i Història	55%	45%	100%
AC Medicina i CS (Clínic)	73%	27%	100%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	71%	29%	100%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	50%	50%	100%
AC Filologia i Comunicació	40%	60%	100%
AC Matemàtiques i Informàtica	29%	71%	100%
AC Educació	64%	36%	100%
AC Dret	80%	20%	100%
Rectorat	40%	60%	100%
Àmbit de Desenvolupament Internacional	40%	60%	100%
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	60%	40%	100%
Àrea de Suport Acadèmic o docent	100%	0%	100%
CRAI	100%	0%	100%
Altres Unitats PAS	0%	100%	100%
AC Belles Arts	0%	100%	100%
<b>Total general</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>



<b>Pas Finançament Específic</b>			
	<b>Dona</b>	<b>Home</b>	<b>Total general</b>
AC Biologia i Ciències de la Terra	24%	21%	23%
AC Dret	3%	1%	2%
AC Economia i Empresa	5%	7%	6%
AC Educació	3%	2%	2%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	6%	3%	4%
AC Filologia i Comunicació	2%	3%	3%
AC Filosofia i de Geografia i Història	6%	5%	5%
AC Física i Química	8%	26%	17%
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	1%	1%	1%
AC Matemàtiques i Informàtica	1%	4%	2%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	3%	4%	3%
AC Medicina i CS (Clínic)	7%	3%	5%
AC Psicologia i Campus Mundet	8%	4%	6%
Altres Unitats PAS	0%	0%	0%
Àmbit de Desenvolupament Internacional	1%	1%	1%
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	0%	0%	0%
Àrea de Finances	0%	0%	0%
Àrea de Gerència	0%	0%	0%
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	0%	0%	0%
Àrea de Suport a la Recerca	9%	6%	7%
Àrea de Suport Acadèmic docent	1%	0%	0%
Rectorat	1%	1%	1%
VR Recerca	11%	9%	10%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 6.9 Per centres de treball i sexe del PAS laboral

PAS laboral sense personal de finançament específic			
	Dona	Home	Total general
Àrea Tecnologies Informació i Comunicació	30	96	126
Àrea de Suport a la Recerca	63	60	123
CRAI	47	31	78
AC Biologia i Ciències de la Terra	45	32	77
AC Física i Química	30	35	65
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	28	34	62
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	30	27	57
AC Economia i Empresa	29	17	46
AC Medicina i CS (Clínic)	25	21	46
AC Medicina i CS (Bellvitge)	23	16	39
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	21	17	38
AC Educació	18	15	33
AC Filosofia i de Geografia i Història	24	9	33
AC Dret	18	13	31
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	7	23	30
Altres Unitats PAS	18	6	24
AC Matemàtiques i Informàtica	17	6	23
Rectorat	12	9	21
AC Filologia i Comunicació	6	10	16
AC Psicologia i Campus Mundet	8	8	16
Àrea d'Estudiants i Alumni	7	4	11
Àrea de Finances	6	4	10
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	5	4	9
Àrea d'Organització i Recursos Humans	7	2	9
Secretaria General	4	4	8
Àmbit de Desenvolupament Internacional	7	0	7
Àrea de Suport Acadèmic o docent	3	2	5
VR Recerca	4	0	4
Àrea de Gerència	0	1	1
AC Belles Arts	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>542</b>	<b>507</b>	<b>1049</b>



PAS laboral sense personal de finançament específic	Dona	Home	Total general
Àrea Tecnologies Informació i Comunicació	24%	76%	100%
Àrea de Suport a la Recerca	51%	49%	100%
CRAI	60%	40%	100%
AC Biologia i Ciències de la Terra	58%	42%	100%
AC Física i Química	46%	54%	100%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	45%	55%	100%
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	53%	47%	100%
AC Economia i Empresa	63%	37%	100%
AC Medicina i CS (Clínic)	54%	46%	100%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	59%	41%	100%
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	55%	45%	100%
AC Educació	55%	45%	100%
AC Filosofia i de Geografia i Història	73%	27%	100%
AC Dret	58%	42%	100%
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	23%	77%	100%
Altres Unitats PAS	75%	25%	100%
AC Matemàtiques i Informàtica	74%	26%	100%
Rectorat	57%	43%	100%
AC Filologia i Comunicació	38%	63%	100%
AC Psicologia i Campus Mundet	50%	50%	100%
Àrea d'Estudiants i Alumni	64%	36%	100%
Àrea de Finances	60%	40%	100%
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	56%	44%	100%
Àrea d'Organització i Recursos Humans	78%	22%	100%
Secretaria General	50%	50%	100%
Àmbit de Desenvolupament Internacional	100%	0%	100%
Àrea de Suport Acadèmic docent	60%	40%	100%
VR Recerca	100%	0%	100%
Àrea de Gerència	0%	100%	100%
AC Belles Arts	0%	100%	100%
Total general	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>



PAS laboral sense personal de finançament específic	Dona	Home	Total general
AC Belles Arts	0%	0%	0%
AC Biologia i Ciències de la Terra	8%	6%	7%
AC Dret	3%	3%	3%
AC Economia i Empresa	5%	3%	4%
AC Educació	3%	3%	3%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	5%	7%	6%
AC Filologia i Comunicació	1%	2%	2%
AC Filosofia i de Geografia i Història	4%	2%	3%
AC Física i Química	6%	7%	6%
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	1%	1%	1%
AC Matemàtiques i Informàtica	3%	1%	2%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	4%	3%	4%
AC Medicina i CS (Clínic)	5%	4%	4%
AC Psicologia i Campus Mundet	1%	2%	2%
Altres Unitats PAS	3%	1%	2%
Àmbit de Desenvolupament Internacional	1%	0%	1%
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	4%	3%	4%
Àrea de Finances	1%	1%	1%
Àrea de Gerència	0%	0%	0%
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	6%	5%	5%
Àrea de Suport a la Recerca	12%	12%	12%
Àrea de Suport Acadèmic docent	1%	0%	0%
Àrea d'Estudiants i Alumni	1%	1%	1%
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	1%	5%	3%
Àrea d'Organització i Recursos Humans	1%	0%	1%
Àrea Tecnologies Informació i Comunicació	6%	19%	12%
CRAI	9%	6%	7%
Rectorat	2%	2%	2%
Secretaria General	1%	1%	1%
VR Recerca	1%	0%	0%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 6.10 Anàlisi de l'àmbit

- **Global.** La Universitat de Barcelona s'estructura en 46 unitats o centres. Per analitzar les dades, s'han classificat per nombre de persones:
  - Més de 5% - Color blau: 4 unitats
  - De 5% a 1% - Color carabassa: 19 unitats
  - Menys d'1% - Color verd: 23 unitats
- Els 4 primers concentren el 37% del total de la plantilla. Si s'analitza per composició de dones i homes de cada unitat o centre, i si s'observa primer, on hi ha una major concentració de dones, les unitats o centres més nombrosos, són:
  - Facultat de Farmàcia i CA
  - Fac. Filologia i Comunicació
  - Fac. Psicologia
- Per contra, si s'analitzen els centres on la presència d'homes és major, trobem els següents:
  - *Fac. Economia i Empresa*
  - *Fac. Dret*
  - *Fac. Física*
  - *Fac. Química*
- Només s'observen tres centres o unitats on les dones tenen una presència inferior al 30%. És a dir on les estan infrarepresentades. Aquests són:
  - *Facultat de Física,*
  - *matemàtiques i informàtica i*
  - *l'Àrea de Tecnologies de la Informació i Comunicació.*
- **PDI.** Per analitzar la composició per centres i dins del PDI, s'observa que els més nombrosos són els següents:
  - *Fac. Medicina i Ciències Salut*
  - *Fac. Economia i Empresa*
  - *Fac. Educació*
  - *Fac. Biologia*
  - *Fac. Dret*
  - *Facultat de Farmàcia i CA*
  - *Fac. Filologia i Comunicació*
  - *Fac. Psicologia*
  - *Fac. Geografia i Història*
- Els centres o unitats assenyalats en blau concentren el 80% del total del PDI.
- Pel que fa als centres on les dones estan infrarepresentades, en trobem 7 on la presència de les dones és minoritària. Cal recordar que les dones tenen una presència del 49% del total de la plantilla PDI. Destacar Física i Matemàtiques on la presència està per sota del 25%. Si les dades s'analitzen sobre el col·lectiu de dones sobre dones del PDI, s'observa que el 27% es concentra dins de la Facultat de Medicina i Ciències Salut. En segon lloc, amb un 13% se situa en la Facultat d'Educació. Se segueixen els indicadors d'àrees que habitualment estan més feminitzades.

- Si les dades s'analitzen sobre el col·lectiu d'homes sobre homes del PDI, s'observa que el 23% es concentra dins de la Facultat de Medicina i Ciències Salut. En segon lloc, amb un 17% se situa en la Facultat d'Economia i Empresa.
- **PDI Funcionariat.** Nombre important de centres de treball amb estructura desequilibrada de dones i homes i alhora no coherents amb la representació de dones i homes que hi ha en el PDI funcionariat i que és de 39% dones i 61% homes. Les dones estan per exemple infrarepresentades a Medicina amb el 26% i els homes, en canvi, tenen una presència del 74%. Biologia les dones ocupen el 32%. I a Química les dones ocupen només el 27%. En canvi, hi ha sobrerepresentació a Farmàcia, on les dones ocupen el 62%, o a Filosofia amb el 67% i a educació on les dones ocupen el 60%.
- **PDI Investigació.** Nombre important de centres de treball amb estructura desequilibrada de dones i homes i alhora no coherents amb la representació de dones i homes que hi ha en el PDI investigació i que és de 48% dones i 52% homes. Les dones estan per exemple infrarepresentades a Física amb el 23% i els homes, en canvi, tenen una presència del 71%. VR Recerca les dones ocupen el 32%. I a Matemàtiques les dones ocupen només el 21%. En canvi, hi ha sobrerepresentació a Farmàcia, on les dones ocupen el 63%, o a Geografia amb el 60%.
- **PDI Laboral.** Si les dades s'observen només amb el PDI laboral exclouent el personal d'investigació, la facultat amb un major nombre de persones és la de Medicina i Ciències de la Salut, amb 1636 persones, de les quals 891 són dones i 745 són homes. Aquesta facultat concentra el 32% del conjunt d'aquest grup.  
Per composició segons el sexe, són 5 les facultats amb desequilibri de presència. (Marcades en gris), Educació i psicologia tenen una major presència de dones i Economia, Dret i filosofia una major presència d'homes. Medicina té una estructura equilibrada. Destaquen dues facultats amb infrarepresentació de les dones, facultat de Física i Facultat de Matemàtiques.
- **PAS.** Per analitzar la composició per unitat o àrea i dins del PAS, s'observa que de les 44 unitats, les que estan per sobre del 5% de la plantilla PAS, són les següents:
  - *AC Biologia i Ciències de la Terra*
  - *CRAI*
  - *AC Física i Química*
  - *Àrea de Suport a la Recerca*
  - *Ac Economia i Empresa.*
- Les unitats assenyalades concentren el 38% de les persones. El PAS està molt més repartit entre diferents unitats que el PDI.
- **PAS Funcionariat.** Presència majoritària de dones en quasi tots els centres, en general desequilibrats però coherent amb els percentatges d'estructura. Per sobre del 78% que ocupen els dones, serien per exemple Filosofia on les dones ocupen el 88%, Suport Acadèmic amb el 86% i farmàcia on les dones ocupen el 86%.
- **PAS Finançament Específic.** Medicina i Farmàcia per exemple les dones estan sobrerepresentades. Però no a Química i Matemàtiques on les dones només ocupen un 26% i un 29% respectivament.

- **PAS Laboral.** Aquest personal està repartit en 30 centres o unitats, dels quals la majoria de les persones s'ubiquen en 20. El més nombrós és l'Àrea de Tecnologies de la Informació i Comunicació amb 126 persones, de les quals un 76% són homes. Són 3 les unitats on hi ha infrarepresentació femenina. Les dones dins d'aquest ocupen el 62% i aquest desequilibri es troba en un nombre important d'unitats. Destaca el 24% de dones en la unitat que hem esmentat com la més nombrosa, l'Àrea de Tecnologies de la Informació.

## 6.11 Conclusions de l'àmbit de classificació professional

### PUNTS FORTS

- Nombre reduït de departaments on les dones estan per sota del 30% de representació. Malgrat això, quan les dades s'analitzen per tipologia de contractes hi ha un nombre major de departaments on les dones estan infrarepresentades.

### ÀREES DE MILLORA

- Hi ha un nombre important d'unitats o centres desequilibrats quant a la distribució per sexe. Però destaquen tres on la presència de les dones està per sota del 30%: Facultat de Física, Facultat de Matemàtiques i Àrea de Tecnologies de la Informació i Comunicació.
- El desequilibri existent afecta tant la infrarepresentació com a la sobrerepresentació de les dones.

## 7. Accés a l'organització, procés de selecció i contractació

L'àmbit tracta sobre la igualtat real d'oportunitats en l'accés a l'organització, és a dir, en els processos de selecció i contractació.

### 7.1 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal.</li> </ul> <p>En el <b>Conveni Col·lectiu</b> per al personal docent i investigador de les Universitats públiques catalanes (DOGC 4821 -<b>14/02/2007</b>), es preveu al seu Títol 4 el procés de selecció del professorat. En l'article 17 sobre la comissió de selecció s'estableix al seu apartat 3:</p> <p>"Sempre que la composició de la plantilla del camp de coneixement ho permeti, en igualtat de condicions es prioritzaran la presència de personal docent i investigador laboral i la igualtat de gènere en les comissions de selecció."</p> <p>Tanmateix, no es preveu expressament que les persones membres disposin de formació en igualtat de gènere.</p> <p>A més a més, a la Disposició Addicional Primera, sobre <b>Política de gènere</b>, en el seu apartat 2 es diu: "Particularment, en allò que afecta aquest conveni, s'impulsaran polítiques actives en la selecció del personal docent i investigador laboral i de suport a la carrera acadèmica de les dones."</p> <p>Igualment, al <b>Conveni Col·lectiu</b> del Personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona (DOGC 7039- <b>18/01/2016</b>), si bé no es regula la igualtat de gènere de manera expressa, en l'àmbit de la contractació es refereix als principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i a la Disposició Addicional primera es declara que "Els comitès d'empresa i les gerències es comprometen a impulsar el desenvolupament de totes les mesures previstes a la Llei d'igualtat i a les altres normatives d'aplicació amb l'objectiu d'eliminar qualsevol classe de discriminació per raó de gènere. De manera particular, s'assegurarà la participació dels Comitès d'empresa en l'elaboració dels Plans d'igualtat de cada universitat."</p> <p>En qualsevol cas, és important recollir de manera expressa en el Conveni col·lectiu les principals normes reguladores que incorporin la igualtat de gènere en els diferents àmbits de les relacions laborals del personal de la Universitat.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha definicions dels diferents llocs de treball.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les definicions de llocs de treball incorporen la perspectiva de gènere.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha un protocol de selecció.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu. Les ofertes de feina de la Universitat de Barcelona que apareixen en la pàgina web estan redactades de manera inclusiva.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el cas que la selecció s'encarregui a una empresa externa (consultoria, ETT, etc.), se li exigeix que vetlli per la igualtat de dones i homes.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## 7.2 Com vetlla el procés de selecció per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les persones que fan els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes i biaixos inconscients de gènere. En cas afirmatiu, especifiqueu la formació rebuda, les dates en què es va dur a terme i les hores invertides.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quins són els canals d'informació o comunicació utilitzats en els processos de selecció? Principalment el web de la Universitat</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creieu que tenen accés a aquesta informació, en igual mesura, dones i homes?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es publiquen internament les vacants que es generen a l'organització.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas que hi hagi infrarepresentació de dones a determinats grups, categories professionals o llocs de treball, l'organització emprèn accions o mesures per corregir-ho.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

### 7.3 Contractacions produïdes els darrers dos anys del global de la plantilla

Personal incorporat	Dona	Home	Total general
PDI	588	512	1.105
PAS	196	122	318
<b>TOTAL</b>	<b>788</b>	<b>635</b>	<b>1423</b>

Personal incorporat %	Dona	Home	Total general
PDI	53%	47%	100%
PAS	62%	38%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>1423</b>

### 7.4 Accés a l'organització segons tipologia de contracte i sexe

#### 7.4.1 Accés a l'organització i sexe del PDI i tipologia de contracte

PDI	Dona	Home	Total general
PDI Funcionari <sup>8</sup>			
PDI Laboral investigadors/res	181	192	373
PDI laboral	410	318	728
<b>Total general</b>	<b>588</b>	<b>512</b>	<b>1105</b>

PDI %	Dona	Home	Total general
PDI Funcionari	25%	75%	100%
PDI Laboral investigadors/res	49%	51%	100%
PDI laboral	56%	44%	100%
<b>Total general</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>100%</b>

<sup>8</sup> Grup amb presència per sota de 5 persones, per la qual cosa la informació queda oculta.

#### 7.4.2 Accés a l'organització i sexe del PAS i tipologia de contracte

PAS	Dona	Home	Total general
PAS eventual <sup>9</sup>	--	--	--
PAS Funcionari	80	25	105
PAS Laboral de Finançament específic	79	61	140
PAS Laboral	37	35	72
Total general	<b>196</b>	<b>122</b>	<b>318</b>

PAS %	Dona	Home	Total general
PAS eventual			
PAS Funcionari	76%	24%	100%
PAS Laboral de Finançament específic	56%	44%	100%
PAS Laboral	51%	49%	100%
Total general	<b>62%</b>	<b>38%</b>	100%

#### 7.4.3 Anàlisi sobre l'equilibri en la contractació de dones i homes de la Universitat

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Global.</b> Durant els darrers 2 anys, hi ha hagut un total de 1.423 contractacions a la Universitat de Barcelona. Es tracta de 788 dones i 635 homes. Per tant, el 55 % de les contractacions corresponen a dones i el 45% restant correspon a homes.</p> <p>Pel que fa al <b>PDI</b>, el nombre d'incorporacions és de 1.105, de les quals 588 han estat dones i 512 han estat homes. Estructura equilibrada. Per distribució dins del PDI, el laboral ha estat el més nombrós. Estructures equilibrades en les noves incorporacions tret del PDI Funcionari on les dones només suposen el 25%.</p> <p>Pel que fa al <b>PAS</b>, l'estructura no és equilibrada, ja que el nombre de contractacions de dones està per sobre del 60%. No obstant això, la contractació del PAS només representa el 22% del total de contractacions. El PAS funcionariat té un percentatge major de dones contractades. Se situa en el 76. Respecte al personal finançament específic, el més nombrós en nombre de persones, té una estructura del 56% dones i 44% homes.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les contractacions realitzades han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>9</sup> Grup amb presència per sota de 5 persones, per la qual cosa la informació queda oculta.



## 7.5 Accés a l'organització segons edat i sexe

### 7.5.1 Per sexe i edat del conjunt de la plantilla

Mitjana d'edat	Dona	Home	Total general
PDI	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>37</b>
PAS	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>34</b>
Compte de persones	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>37</b>

### 7.5.2 Per sexe i edat del PDI i per tipologia de contracte

PDI	Dona	Home	Total general
PDI Funcionari	55	54	54
PDI Laboral investigadors/res	29	30	30
PDI laboral	41	42	41
Total general	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>37</b>

### 7.5.3 Per sexe i edat del PAS i per tipologia de contracte

PAS	Dona	Home	Total general
PAS eventual	0	33	33
PAS Funcionari	41	35	39
PAS Laboral de Finançament específic	31	28	29
PAS Laboral	32	36	34
Total general	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>34</b>

## 7.6 De les persones contractades per franja d'edat i sexe

### 7.6.1 Per franja d'edat i sexe. PDI

PDI			
	Dona	Home	Total, general
De 16 a 29 anys	170	168	338
De 30 a 49 anys	341	264	605
De 50 o més anys	81	81	162
Total, general	<b>592</b>	<b>513</b>	<b>1105</b>

PDI			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	50%	50%	100%
De 30 a 49 anys	56%	44%	100%
De 50 o més anys	50%	50%	100%
<b>Total, general</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>	<b>100%</b>

PDI	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	29%	33%	31%
De 30 a 49 anys	57%	51%	55%
De 50 o més anys	14%	16%	15%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 7.6.2 Per franja d'edat i sexe del col·lectiu PDI funcionari<sup>10</sup>

PDI funcionari			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	0	0	0
De 30 a 49 anys	0	0	0
De 50 o més anys	--	--	--
<b>Total general</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>

### 7.6.3 Per franja d'edat i sexe del col·lectiu PDI d'investigació

PDI d'investigació			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	119	128	247
De 30 a 49 anys	62	63	125
De 50 o més anys	0		<sup>11</sup>
<b>Total general</b>	<b>181</b>	<b>192</b>	<b>373</b>

PDI d'investigació			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	48%	52%	100%
De 30 a 49 anys	50%	50%	100%
De 50 o més anys	0%	100%	100%
<b>Total general</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>100%</b>

<sup>10</sup> Al tractar-se d'un grup de 5 o menys persones les dades queden ocultes

<sup>11</sup> Al tractar-se d'un grup de 5 o menys persones les dades queden ocultes

#### 7.6.4 Per franja d'edat i sexe del col·lectiu PDI laboral

PDI laboral sense personal d'investigació			
	Dona	Home	Total, general
De 16 a 29 anys	51	40	91
De 30 a 49 anys	279	200	479
De 50 o més anys	80	78	158
<b>Total, general</b>	<b>410</b>	<b>318</b>	<b>728</b>

PDI laboral sense personal d'investigació			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	56%	44%	100%
De 30 a 49 anys	58%	42%	100%
De 50 o més anys	51%	49%	100%
<b>Total, general</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>

PDI laboral sense personal d'investigació	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	12%	13%	13%
De 30 a 49 anys	68%	63%	66%
De 50 o més anys	20%	25%	22%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 7.6.5 Per franja d'edat i sexe del col·lectiu PAS

PAS	Dona	Home	Total, general
De 16 a 29 anys	77	66	143
De 30 a 49 anys	100	51	151
De 50 o més anys	23	6	29
<b>Total, general</b>	<b>200</b>	<b>123</b>	<b>323</b>

PAS			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	54%	46%	100%
De 30 a 49 anys	66%	34%	100%
De 50 o més anys	79%	21%	100%
<b>Total general</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>

PAS	Dones	Homes	Total general
De 16 a 29 anys	39%	54%	46%
De 30 a 49 anys	50%	41%	45%
De 50 o més anys	12%	5%	9%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 7.6.6 Per franja d'edat i sexe del col·lectiu PAS funcionariat

PAS funcionariat			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	14	10	24
De 30 a 49 anys	46	13	59
De 50 o més anys	20	2	22
<b>Total general</b>	<b>80</b>	<b>25</b>	<b>105</b>

PAS funcionariat			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	58%	42%	100%
De 30 a 49 anys	78%	22%	100%
De 50 o més anys	91%	9%	100%
<b>Total general</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>

### 7.6.7 Per franja d'edat i sexe del col·lectiu PAS finançament específic

PAS finançament específic			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	47	48	95
De 30 a 49 anys	30	13	43
De 50 o més anys <sup>12</sup>			
<b>Total general</b>	<b>79</b>	<b>61</b>	<b>140</b>

PAS funcionariat			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	49%	51%	100%
De 30 a 49 anys	70%	30%	100%
De 50 o més anys	100%	0%	100%
<b>Total general</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>

<sup>12</sup> Al tractar-se d'un grup de 5 o menys persones les dades queden ocultes

### 7.6.8 Per franja d'edat i sexe del col·lectiu PAS laboral

PAS laboral	Dona	Home	Total, general
De 16 a 29 anys	15	8	23
De 30 a 49 anys	21	23	44
De 50 o més anys	1	4	5
<b>Total, general</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>72</b>

PAS laboral	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	65%	35%	100%
De 30 a 49 anys	48%	52%	100%
De 50 o més anys	20%	80%	100%
<b>Total general</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>100%</b>

PAS laboral	Dones	Homes	Total general
De 16 a 29 anys	41%	23%	32%
De 30 a 49 anys	57%	66%	61%
De 50 o més anys	3%	11%	7%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 7.6.9 Anàlisi sobre la mitjana i franges d'edat en la contractació de dones i homes de la Universitat

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha diferències en la mitjana d'edat de dones i homes? La mitjana d'edat de les noves contractacions és de 37 anys. La diferència entre dones i homes és només d'un any. No obstant això, si les dades s'observen del PAS hi ha més diferències entre dones i homes. A Pas funcionariat les dones tenen una mitjana de 41 anys i els homes de 35. I laboral, l'edat mitjana de les dones és de 36 anys, en cavi la mitjana dels homes és de 36. La mitjana d'edat de les contractacions dels darrers 2 anys està 10 punts per sota de la mitjana general de la plantilla que es troba a 47 anys.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pel que fa a la distribució per edat del **PDI**, observen dues franges amb més nombre de persones. Es tracta de la franja de 30 a 49 anys on es concentra el 55% de les incorporacions, i la franja de 16 a 29 anys amb un 31% d'incorporacions. Pel que fa a les dades desagregades per sexe, estan equilibrades entre homes i dones, si bé la franja de 30 a 49 anys, és on la diferència entre dones i homes és més gran, amb un 56% de dones i un 44% d'homes. Aquesta dada no seria coherent amb el percentatge que ocupen dones i homes. (49%-51%)

**PDI Investigació.** Franges equilibrades.

de 16 a 29 anys està desequilibrada amb una major presència de dones. Respecte al **PDI laboral**, la franja més nombrosa és de 30 a 49 anys amb 479 persones. Les franges de més 16 anys i més de 30 anys d'edat són les que tenen més presència de dones, un 56% i 58% respectivament. Aquestes dades estan per sobre del percentatge que ocupen en l'estructura global, que és de 52%-48%.

**PAS.** S'observa com la diferència més important es troba a la franja de 50 o més anys (79%-21%) a favor de les dones. Malgrat això, la franja de 30 a 49 que és la més nombrosa també les dones tenen una presència major.

**PAS funcionariat.** Desequilibrades les franges de més edat.

**PAS finançament específic.** En la franja més nombrosa de més de 30 anys té una presència de dones del 70%.

**PAS Laboral.** S'observa que la franja

- Es concentren més homes o dones en algunes franges d'edat?

## 7.7 De les persones contractacions per situació familiar i sexe

### 7.7.1 Per situació familiar i sexe del conjunt de la plantilla

Global			
	Dona	Home	Total general
SITU1	15	5	20
SITU2	8	12	20
SITU3	765	618	1383
Total general	788	635	1423

Global			
	Dona	Home	Total general
SITU1	75%	25%	100%
SITU2	40%	60%	100%
SITU3	55%	45%	100%
Total general	55%	45%	100%

### 7.7.2 Per situació familiar i sexe del PDI

PDI			
	Dona	Home	Total general
SITU1	12	5	17
SITU2	5	11	16
SITU3	571	496	1067
<b>Total general</b>	<b>588</b>	<b>512</b>	<b>1100</b>

PDI			
	Dona	Home	Total general
SITU1	71%	29%	100%
SITU3	54%	46%	100%
SITU2	31%	69%	100%
<b>Total general</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>	<b>100%</b>

PDI			
	Dona	Home	Total general
SITU1	2%	1%	2%
SITU2	1%	2%	1%
SITU3	97%	97%	97%
<b>Total, general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 7.7.3 Per situació familiar i sexe del PDI funcionari

Funcionariat			
	Dona	Home	Total general
SITU3	1	3	4
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

### 7.7.4 Per situació familiar i sexe del PDI investigació

Investigació			
	Dona	Home	Total general
SITU1	1	0	1
SITU3	178	187	365
SITU2	2	5	7
<b>Total general</b>	<b>181</b>	<b>192</b>	<b>373</b>

Investigació			
	Dona	Home	Total general
SITU1	100%	0%	100%
SITU3	49%	51%	100%
SITU2	29%	71%	100%
<b>Total general</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>100%</b>

### 7.7.5 Per situació familiar i sexe del PDI laboral

PDI laboral			
	Dona	Home	Total general
SITU1	11	5	16
SITU3	396	307	703
SITU2	3	6	9
<b>Total general</b>	<b>410</b>	<b>318</b>	<b>728</b>

PDI laboral			
	Dona	Home	Total general
SITU1	69%	31%	100%
SITU3	56%	44%	100%
SITU2	33%	67%	100%
<b>Total general</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>

### 7.7.6 Per situació familiar i sexe del PAS

PAS			
	Dona	Home	Total general
SITU1	3	0	3
SITU2	3	1	4
SITU3	194	122	316
<b>Total general</b>	<b>200</b>	<b>123</b>	<b>323</b>

PAS			
	Dona	Home	Total general
SITU1	100%	0%	100%
SITU3	61%	39%	100%
SITU2	75%	25%	100%
<b>Total general</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>



PAS	Dona	Home	Total general
SITU1	2%	0%	2%
SITU2	2%	1%	2%
SITU3	97%	99%	97%
<b>Total, general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 7.7.7 Per situació familiar i sexe del PAS funcionari

PAS funcionari			
	Dona	Home	Total general
SITU1	3	0	3
SITU3	75	24	99
SITU2	2	1	3
<b>Total general</b>	<b>80</b>	<b>25</b>	<b>105</b>

PAS funcionari			
	Dona	Home	Total general
SITU1	100%	0%	100%
SITU3	76%	24%	100%
SITU2	67%	33%	100%
<b>Total general</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>

### 7.7.8 Per situació familiar i sexe del PAS finançament específic

PAS finançament específic			
	Dona	Home	Total general
SITU3	78	61	139
SITU2	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>79</b>	<b>61</b>	<b>140</b>

PAS finançament específic			
	Dona	Home	Total general
SITU3	56%	44%	100%
SITU2	100%	0%	100%
<b>Total general</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>

### 7.7.9 Per situació familiar i sexe del PAS laboral

PAS finançament específic			
	Dona	Home	Total general
SITU3	37	35	72
<b>Total general</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>72</b>

PAS finançament específic			
	Dona	Home	Total general
SITU3	51%	49%	100%
<b>Total general</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>100%</b>

### 7.7.10 Anàlisi sobre la situació familiar en la contractació de dones i homes de la Universitat

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a la situació familiar? A escala global la situació familiar majoritària de les persones contractades és la SITU3 (contribuent sense parella a càrrec seu), en un 97%. No s'observen diferències entre dones i homes. Si s'observen les dades segons el <b>PDI</b> es manté l'anàlisi anterior. La majoria de les persones, tant de dones com d'homes, se situen en la situació 3, és a dir, contribuent sense parella a càrrec seu. Mateix cànon pel que fa al PDI laboral exclouent personal d'investigació. Si s'observen les dades del <b>PAS</b> es manté la mateixa estructura que les anteriors, on la majoria de les persones, tant de dones com d'homes, se situen en la situació 3, és a dir, contribuent sense parella a càrrec seu. Per col·lectius de dones sobre dones i homes sobre homes les dades són pràcticament similars. Segueix el mateix cànon el PAS laboral sense incloure el personal de finançament específic.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
--	--------------------------	-------------------------------------

## 7.8 De les persones contractades per tipologia de contracte i sexe

### 7.8.1 Per tipologia de contracte i sexe del PDI

Pel que fa al règim jurídic, el PDI, s'estructura entre:

- Emèrit
- Funcionari
- Laboral personal d'investigació, que es divideixen en post doctorals i pre-doctorals.
- Laboral

Tipus de contracte PDI	Dona	Home	Total general
<b>Funcionari<sup>13</sup></b>			
<b>Investigador Post doctoral</b>	26	46	72
<b>Investigador Pre doctoral</b>	155	146	301
<b>Laboral</b>	410	318	728
<b>Total general</b>	<b>592</b>	<b>513</b>	<b>1105</b>

Tipus de contracte PDI	Dona	Home	Total general
<b>Funcionari</b>			
<b>Investigador Post doctoral</b>	38%	62%	100%
<b>Investigador Pre doctoral</b>	50%	50%	100%
<b>Laboral</b>	57%	43%	100%
<b>Total general</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>	<b>100%</b>

Tipus de contracte PDI	Dona	Home	Total general
<b>Funcionari</b>			
<b>Investigador Post doctoral</b>	4%	9%	6,52%
<b>Investigador Pre doctoral</b>	27%	28%	27,24%
<b>Laboral</b>	70%	62%	65,43%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<sup>13</sup> Al tractar-se d'un grup de 5 o menys persones les dades queden ocultes

## 7.8.2 Per tipologia de contracte i sexe del PAS

El PAS s'estructura en:

- Eventual
- Funcionari, que es divideix entre funcionari de carrera i funcionari interí
- Laboral personal amb finançament específic
- Laboral

Tipus de contracte PAS	Dona	Home	Total general
Funcionari Eventual	10	14	24
Funcionari Carrera	542	136	678
Funcionari Interí	356	116	472
Laboral Definitiu (sense FE)	282	288	570
Laboral Temporal (sense FE)	260	219	479
Laboral Finançament Específic	301	276	577
<b>Total general</b>	<b>1751</b>	<b>1049</b>	<b>2800</b>

Tipus de contracte PAS	Dona	Home	Total general
Funcionari Eventual	42%	58%	100%
Funcionari Carrera	80%	20%	100%
Funcionari Interí	75%	25%	100%
Laboral Definitiu	50%	50%	100%
Laboral Temporal	49%	51%	100%
Finançament Específic	54%	46%	100%
<b>Total general</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>	<b>100%</b>

Tipus de contracte PAS	Dona	Home	Total general
Funcionari Eventual	1%	1%	1%
Funcionari Carrera	31%	13%	24%
Funcionari Interí	20%	11%	17%
Laboral Definitiu	16%	27%	21%
Laboral Temporal	15%	21%	17%
Laboral Finançament Específic	17%	26%	21%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 7.8.3 Anàlisi sobre el tipus de contracte en la contractació de dones i homes de la Universitat

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat?</li> </ul> <p>No afecta.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? En el PDI d'<b>investigació</b> hi ha una major proporció d'homes, el 62%. Va molt més enllà de l'estructura de persones incorporades PDI que és 54% dones i 46% homes. La <b>resta de modalitats del PDI</b> estan equilibrades. Pel que fa al <b>PAS</b>, el funcionariat de carrera i interí té una estructura a favor de més contractacions de dones.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Si hi ha diferències, té a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## 7.9 De les persones contractades segons jornada i sexe

### 7.9.1 Per jornada i sexe del conjunt de la plantilla

Sexe i jornada			
	Dona	Home	Total general
Parcial	455	343	798
Completa	333	292	625
<b>Total general</b>	<b>788</b>	<b>635</b>	<b>1423</b>

Sexe i jornada			
	Dona	Home	Total general
Parcial	57%	43%	100%
Completa	53%	47%	100%
<b>Total general</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>

Sexe i jornada			
	Dona	Home	Total general
Parcial	58%	54%	56%
Completa	42%	46%	44%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 7.9.2 Per jornada i sexe del PDI d'investigació

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Parcial	3	1	4
Completa	178	191	369
<b>Total general</b>	<b>181</b>	<b>192</b>	<b>373</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Parcial	75%	25%	100%
Completa	48%	52%	100%
<b>Total general</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>100%</b>

### 7.9.3 Per jornada i sexe del conjunt del PDI laboral

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Parcial	375	285	660
Completa	35	33	68
<b>Total general</b>	<b>410</b>	<b>318</b>	<b>728</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Parcial	57%	43%	100%
Completa	51%	49%	100%
<b>Total general</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>

### 7.9.4 Per jornada i sexe del conjunt del PAS funcionariat

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Completa	80	25	105
<b>Total general</b>	<b>80</b>	<b>25</b>	<b>105</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Completa	76%	24%	100%
<b>Total general</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>

### 7.9.5 Per jornada i sexe del conjunt del PAS finançament específic

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Parcial	66	51	117
Completa	13	10	23
<b>Total general</b>	<b>79</b>	<b>61</b>	<b>140</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Parcial	56%	44%	100%
Completa	57%	43%	100%
<b>Total general</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>

### 7.9.6 Per jornada i sexe del conjunt del PAS laboral

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Parcial	11	4	15
Completa	26	31	57
<b>Total general</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>72</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Parcial	73%	27%	100%
Completa	46%	54%	100%
<b>Total general</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>100%</b>

### 7.9.7 Anàlisi sobre el tipus de jornada en la contractació de dones i homes de la Universitat

	SI	NO
<p>Tenint en compte les dades, hi ha diferències entre dones i homes respecte a la jornada?</p> <p><b>Global.</b> S'observen en general diferències entre dones i homes. El 58% de les dones contractes estan en jornada parcial, en canvi, els homes el 54%.</p> <p><b>PDI Investigació.</b> El 75% de les dones estan contractades a temps parcial.</p> <p><b>PDI laboral.</b> Més equilibrat que l'anterior, però les dones ocupen el 57% de la parcialitat.</p> <p><b>Respecte al PAS</b> també hi ha una major proporcionalitat de dones en jornada parcial.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## 7.10 De les persones contractades per centre o unitat i sexe

### 7.10.1 Per centre o unitat i sexe del conjunt de la plantilla

Compte de persones <sup>14</sup>	Dona	Home	Total general	Dona	Home	Total general
Fac. Medicina i Ciències Salut	195	124	319	13,7%	8,7%	22,4%
Fac. Economia i Empresa	40	59	99	2,8%	4,1%	7,0%
Fac. Educació	52	24	76	3,7%	1,7%	5,3%
Fac. Biologia	38	35	73	2,7%	2,5%	5,1%
Fac. Dret	24	46	70	1,7%	3,2%	4,9%
Facultat de Farmàcia i CA	43	21	64	3,0%	1,5%	4,5%
Fac. Psicologia	38	18	56	2,7%	1,3%	3,9%
Fac. Química	19	36	55	1,3%	2,5%	3,9%
Fac. Física	14	39	53	1,0%	2,7%	3,7%
Fac. Filologia i Comunicació	33	12	45	2,3%	0,8%	3,2%
Fac. Belles Arts	28	17	45	2,0%	1,2%	3,2%
AC Física i Química	17	23	40	1,2%	1,6%	2,8%
Fac. Geografia i Història	27	11	38	1,9%	0,8%	2,7%
AC Biologia i Ciències de la Terra	23	12	35	1,6%	0,8%	2,5%
VR Recerca	15	19	34	1,1%	1,3%	2,4%
Fac. Matemàtiques i Informàtica	3	31	34	0,2%	2,2%	2,4%
AC Economia i Empresa	22	6	28	1,5%	0,4%	2,0%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	11	10	21	0,8%	0,7%	1,5%
Fac. Ciències de la Terra	9	10	19	0,6%	0,7%	1,3%
Àrea de Suport a la Recerca	13	5	18	0,9%	0,4%	1,3%
AC Psicologia i Campus Mundet	14	4	18	1,0%	0,3%	1,3%
CRAI	12	6	18	0,8%	0,4%	1,3%
AC Medicina i CS (Clínic)	12	5	17	0,8%	0,4%	1,2%
AC Filosofia i de Geografia i Història	11	5	16	0,8%	0,4%	1,1%
Fac. Filosofia	8	8	16	0,6%	0,6%	1,1%
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	8	6	14	0,6%	0,4%	1,0%
AC Filologia i Comunicació	3	7	10	0,2%	0,5%	0,7%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	6	4	10	0,4%	0,3%	0,7%
Àrea d'Organització i Recursos Humans	6	4	10	0,4%	0,3%	0,7%
AC Educació	5	3	8	0,4%	0,2%	0,6%
Secretaria General	5	2	7	0,4%	0,1%	0,5%
Rectorat	4	3	7	0,3%	0,2%	0,5%
AC Dret	5	2	7	0,4%	0,1%	0,5%
AC Matemàtiques i Informàtica	5	2	7	0,4%	0,1%	0,5%
AC Belles Arts	4	1	5	0,3%	0,1%	0,4%
Àrea de Suport Academicodocent	4	1	5	0,3%	0,1%	0,4%

<sup>14</sup> Centres ordenats de més a menys personal contractat





Àrea de Finances	3	2	5	0,2%	0,1%	0,4%
Àrea d'Estudiants i Alumni	3	2	5	0,2%	0,1%	0,4%
Àmbit de Desenvolupament Internac.	2	1	3	0,1%	0,1%	0,2%
Altres Unitats PAS	2	1	3	0,1%	0,1%	0,2%
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	0	3	3	0,0%	0,2%	0,2%
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	1	2	3	0,1%	0,1%	0,2%
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	1	2	3	0,1%	0,1%	0,2%
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	0	1	1	0,0%	0,1%	0,1%
<b>Total general</b>	<b>788</b>	<b>635</b>	<b>1423</b>	<b>55,4%</b>	<b>44,6%</b>	<b>100,0%</b>

Compte de persones <sup>15</sup>	Dona	Home	Total general
Fac. Medicina i Ciències Salut	61%	39%	100%
Fac. Economia i Empresa	40%	60%	100%
Fac. Educació	68%	32%	100%
Fac. Biologia	52%	48%	100%
Fac. Dret	34%	66%	100%
Facultat de Farmàcia i CA	67%	33%	100%
Fac. Psicologia	68%	32%	100%
Fac. Química	35%	65%	100%
Fac. Física	26%	74%	100%
Fac. Filologia i Comunicació	73%	27%	100%
Fac. Belles Arts	62%	38%	100%
AC Física i Química	43%	58%	100%
Fac. Geografia i Història	71%	29%	100%
AC Biologia i Ciències de la Terra	66%	34%	100%
VR Recerca	44%	56%	100%
Fac. Matemàtiques i Informàtica	9%	91%	100%
AC Economia i Empresa	79%	21%	100%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	52%	48%	100%
Fac. Ciències de la Terra	47%	53%	100%
Àrea de Suport a la Recerca	72%	28%	100%
AC Psicologia i Campus Mundet	78%	22%	100%
CRAI	67%	33%	100%
AC Medicina i CS (Clínic)	71%	29%	100%
AC Filosofia i de Geografia i Història	69%	31%	100%
Fac. Filosofia	50%	50%	100%
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	57%	43%	100%
AC Filologia i Comunicació	30%	70%	100%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	60%	40%	100%

<sup>15</sup> S'han destacat en color salmó els centres o unitats desequilibrats on hi ha major representació dels homes, i en color fúcsia les unitats o centres desequilibrades on hi ha major representació de les dones. D'altra banda es ressalten en blau i vermell alguns dels percentatges més elevats.



Àrea d'Organització i Recursos Humans	60%	40%	100%
AC Educació	63%	38%	100%
Secretaria General	71%	29%	100%
Rectorat	57%	43%	100%
AC Dret	71%	29%	100%
AC Matemàtiques i Informàtica	71%	29%	100%
AC Belles Arts	80%	20%	100%
Àrea de Suport Acadèmicodocent	80%	20%	100%
Àrea de Finances	60%	40%	100%
Àrea d'Estudiants i Alumni	60%	40%	100%
Àmbit de Desenvolupament Internac.	67%	33%	100%
Altres Unitats PAS	67%	33%	100%
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	0%	100%	100%
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	33%	67%	100%
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	33%	67%	100%
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	0%	100%	100%
<b>Total, general</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>

PDI	Dones	%
Fac. Medicina i Ciències Salut	195	24,7%
Fac. Educació	52	6,6%
Facultat de Farmàcia i CA	43	5,5%
Fac. Economia i Empresa	40	5,1%
Fac. Psicologia	38	4,8%
Fac. Biologia	38	4,8%
Fac. Filologia i Comunicació	33	4,2%
Fac. Belles Arts	28	3,6%
Fac. Geografia i Història	27	3,4%
Fac. Dret	24	3,0%
AC Biologia i Ciències de la Terra	23	2,9%
AC Economia i Empresa	22	2,8%
Fac. Química	19	2,4%
AC Física i Química	17	2,2%
VR Recerca	15	1,9%
Fac. Física	14	1,8%
AC Psicologia i Campus Mundet	14	1,8%
Àrea de Suport a la Recerca	13	1,6%
AC Medicina i CS (Clínic)	12	1,5%
CRAI	12	1,5%
AC Filosofia i de Geografia i Història	11	1,4%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	11	1,4%
Fac. Ciències de la Terra	9	1,1%
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	8	1,0%



Fac. Filosofia	8	1,0%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	6	0,8%
Àrea d'Organització i Recursos Humans	6	0,8%
Secretaria General	5	0,6%
AC Dret	5	0,6%
AC Educació	5	0,6%
AC Matemàtiques i Informàtica	5	0,6%
Rectorat	4	0,5%
AC Belles Arts	4	0,5%
Àrea de Suport Academicodocent	4	0,5%
Àrea de Finances	3	0,4%
AC Filologia i Comunicació	3	0,4%
Fac. Matemàtiques i Informàtica	3	0,4%
Àrea d'Estudiants i Alumni	3	0,4%
Àmbit de Desenvolupament Internac.	2	0,3%
Altres Unitats PAS	2	0,3%
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	1	0,1%
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	1	0,1%
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	0	0,0%
Àrea de Gerència	0	0,0%
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	0	0,0%
Àrea Tecnologies Informació i Com	0	0,0%
<b>Total, general</b>	<b>788</b>	<b>100,0%</b>

	Homes	
Fac. Medicina i Ciències Salut	124	19,5%
Fac. Economia i Empresa	59	9,3%
Fac. Dret	46	7,2%
Fac. Física	39	6,1%
Fac. Química	36	5,7%
Fac. Biologia	35	5,5%
Fac. Matemàtiques i Informàtica	31	4,9%
Fac. Educació	24	3,8%
AC Física i Química	23	3,6%
Facultat de Farmàcia i CA	21	3,3%
VR Recerca	19	3,0%
Fac. Psicologia	18	2,8%
Fac. Belles Arts	17	2,7%
Fac. Filologia i Comunicació	12	1,9%
AC Biologia i Ciències de la Terra	12	1,9%
Fac. Geografia i Història	11	1,7%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	10	1,6%
Fac. Ciències de la Terra	10	1,6%



Fac. Filosofia	8	1,3%
AC Filologia i Comunicació	7	1,1%
CRAI	6	0,9%
AC Economia i Empresa	6	0,9%
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	6	0,9%
AC Filosofia i de Geografia i Història	5	0,8%
AC Medicina i CS (Clínic)	5	0,8%
Àrea de Suport a la Recerca	5	0,8%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	4	0,6%
AC Psicologia i Campus Mundet	4	0,6%
Àrea d'Organització i Recursos Humans	4	0,6%
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	3	0,5%
Rectorat	3	0,5%
AC Educació	3	0,5%
Àrea de Finances	2	0,3%
Secretaria General	2	0,3%
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	2	0,3%
AC Matemàtiques i Informàtica	2	0,3%
AC Dret	2	0,3%
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	2	0,3%
Àrea d'Estudiants i Alumni	2	0,3%
AC Belles Arts	1	0,2%
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	1	0,2%
Altres Unitats PAS	1	0,2%
Àmbit de Desenvolupament Internac.	1	0,2%
Àrea de Suport Academicodocent	1	0,2%
Àrea de Gerència	0	0,0%
Àrea Tecnologies Informació i Comunica	0	0,0%
<b>Total, general</b>	<b>635</b>	<b>100,0%</b>

### 7.10.2 Per centre o unitat i sexe del PDI

	Dona	Home	Total general	Dona	Home	Total general
Fac. Medicina i Ciències Salut	195	124	319	17,7%	11,3%	29,0%
Fac. Economia i Empresa	40	59	99	3,6%	5,4%	9,0%
Fac. Educació	52	24	76	4,7%	2,2%	6,9%
Fac. Biologia	38	35	73	3,5%	3,2%	6,6%
Fac. Dret	24	46	70	2,2%	4,2%	6,4%
Facultat de Farmàcia i CA	43	21	64	3,9%	1,9%	5,8%
Fac. Psicologia	38	18	56	3,5%	1,6%	5,1%
Fac. Química	19	36	55	1,7%	3,3%	5,0%
Fac. Física	14	39	53	1,3%	3,5%	4,8%
Fac. Belles Arts	28	17	45	2,5%	1,5%	4,1%
Fac. Filologia i Comunicació	33	12	45	3,0%	1,1%	4,1%
Fac. Geografia i Història	27	11	38	2,5%	1,0%	3,5%
Fac. Matemàtiques i Informàtica	3	31	34	0,3%	2,8%	3,1%
VR Recerca	8	14	22	0,7%	1,3%	2,0%
Fac. Ciències de la Terra	9	10	19	0,8%	0,9%	1,7%
Fac. Filosofia	8	8	16	0,7%	0,7%	1,5%
Fac. Informació i Mitjans Audiovis	8	6	14	0,7%	0,5%	1,3%
Rectorat	1	1	2	0,1%	0,1%	0,2%
<b>Total general</b>	<b>588</b>	<b>512</b>	<b>1100</b>	<b>53,5%</b>	<b>46,5%</b>	<b>100,0%</b>

PDI	Dona	Home	Total general
Fac. Belles Arts	62%	38%	100%
Fac. Biologia	52%	48%	100%
Fac. Ciències de la Terra	47%	53%	100%
Fac. Dret	34%	66%	100%
Fac. Economia i Empresa	40%	60%	100%
Fac. Educació	68%	32%	100%
Fac. Filologia i Comunicació	73%	27%	100%
Fac. Filosofia	50%	50%	100%
Fac. Física	26%	74%	100%
Fac. Geografia i Història	71%	29%	100%
Fac. Matemàtiques i Informàtica	9%	91%	100%
Fac. Medicina i Ciències Salut	61%	39%	100%
Fac. Psicologia	68%	32%	100%
Fac. Química	35%	65%	100%
Fac. Informació i Mitjans Audiovis	57%	43%	100%
Facultat de Farmàcia i CA	67%	33%	100%
Rectorat	50%	50%	100%
VR Recerca	36%	64%	100%
<b>Total general</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>100%</b>



PDI	Dones	%
Fac. Medicina i Ciències Salut	195	33,2%
Fac. Educació	52	8,8%
Facultat de Farmàcia i CA	43	7,3%
Fac. Economia i Empresa	40	6,8%
Fac. Psicologia	38	6,5%
Fac. Biologia	38	6,5%
Fac. Filologia i Comunicació	33	5,6%
Fac. Belles Arts	28	4,8%
Fac. Geografia i Història	27	4,6%
Fac. Dret	24	4,1%
Fac. Química	19	3,2%
Fac. Física	14	2,4%
Fac. Ciències de la Terra	9	1,5%
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	8	1,4%
VR Recerca	8	1,4%
Fac. Filosofia	8	1,4%
Fac. Matemàtiques i Informàtica	3	0,5%
Rectorat	1	0,2%
<b>Total general</b>	<b>588</b>	<b>100,0%</b>

PDI	Homes	%
Fac. Medicina i Ciències Salut	124	24,2%
Fac. Economia i Empresa	59	11,5%
Fac. Dret	46	9,0%
Fac. Física	39	7,6%
Fac. Química	36	7,0%
Fac. Biologia	35	6,8%
Fac. Matemàtiques i Informàtica	31	6,1%
Fac. Educació	24	4,7%
Facultat de Farmàcia i CA	21	4,1%
Fac. Psicologia	18	3,5%
Fac. Belles Arts	17	3,3%
VR Recerca	14	2,7%
Fac. Filologia i Comunicació	12	2,3%
Fac. Geografia i Història	11	2,1%
Fac. Ciències de la Terra	10	2,0%
Fac. Filosofia	8	1,6%
Fac. Informació i Mitjans Audiovisual	6	1,2%
Rectorat	1	0,2%
<b>Total general</b>	<b>512</b>	<b>100,0%</b>



### 7.10.3 Per centre o unitat i sexe del PDI investigació

Investigació / Recerca			
	Dona	Home	Total general
Fac. Biologia	24	29	53
Fac. Medicina i Ciències Salut	26	13	39
Fac. Física	8	26	34
Fac. Química	11	23	34
Fac. Geografia i Història	22	9	31
Fac. Economia i Empresa	14	14	28
Facultat de Farmàcia i CA	16	10	26
Fac. Filologia i Comunicació	17	8	25
VR Recerca	8	14	22
Fac. Psicologia	9	8	17
Fac. Dret	5	9	14
Fac. Ciències de la Terra	6	8	14
Fac. Filosofia	6	7	13
Fac. Matemàtiques i Informàtica	1	12	13
Fac. Educació	4	1	5
Fac. Belles Arts	3	1	4
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>181</b>	<b>192</b>	<b>373</b>

Investigació			
	Dona	Home	Total general
Fac. Biologia	45%	55%	100%
Fac. Medicina i Ciències Salut	67%	33%	100%
Fac. Física	24%	76%	100%
Fac. Química	32%	68%	100%
Fac. Geografia i Història	71%	29%	100%
Fac. Economia i Empresa	50%	50%	100%
Facultat de Farmàcia i CA	62%	38%	100%
Fac. Filologia i Comunicació	68%	32%	100%
VR Recerca	36%	64%	100%
Fac. Psicologia	53%	47%	100%
Fac. Dret	36%	64%	100%
Fac. Ciències de la Terra	43%	57%	100%
Fac. Filosofia	46%	54%	100%
Fac. Matemàtiques i Informàtica	8%	92%	100%
Fac. Educació	80%	20%	100%
Fac. Belles Arts	75%	25%	100%
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	100%	0%	100%
<b>Total general</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>100%</b>

#### 7.10.4 Per centre o unitat i sexe del PDI laboral

Laboral			
	Dona	Home	Total general
Fac. Medicina i Ciències Salut	169	109	278
Fac. Educació	48	23	71
Fac. Economia i Empresa	26	45	71
Fac. Dret	19	37	56
Fac. Belles Arts	25	16	41
Fac. Psicologia	29	10	39
Facultat de Farmàcia i CA	27	11	38
Fac. Matemàtiques i Informàtica	2	19	21
Fac. Química	8	13	21
Fac. Biologia	14	6	20
Fac. Filologia i Comunicació	16	4	20
Fac. Física	6	13	19
Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals	7	6	13
Fac. Geografia i Història	5	2	7
Fac. Ciències de la Terra	3	2	5
AC Belles Arts	4	1	5
Fac. Filosofia	2	1	3
<b>Total general</b>	<b>410</b>	<b>318</b>	<b>728</b>





<b>Laboral</b>			
	<b>Dona</b>	<b>Home</b>	<b>Total general</b>
<b>Fac. Medicina i Ciències Salut</b>	61%	39%	100%
<b>Fac. Educació</b>	68%	32%	100%
<b>Fac. Economia i Empresa</b>	37%	63%	100%
<b>Fac. Dret</b>	34%	66%	100%
<b>Fac. Belles Arts</b>	61%	39%	100%
<b>Fac. Psicologia</b>	74%	26%	100%
<b>Facultat de Farmàcia i CA</b>	71%	29%	100%
<b>Fac. Matemàtiques i Informàtica</b>	10%	90%	100%
<b>Fac. Química</b>	38%	62%	100%
<b>Fac. Biologia</b>	70%	30%	100%
<b>Fac. Filologia i Comunicació</b>	80%	20%	100%
<b>Fac. Física</b>	32%	68%	100%
<b>Fac. Informació i Mitjans Audiovisuals</b>	54%	46%	100%
<b>Fac. Geografia i Història</b>	71%	29%	100%
<b>Fac. Ciències de la Terra</b>	60%	40%	100%
<b>AC Belles Arts</b>	80%	20%	100%
<b>Fac. Filosofia</b>	67%	33%	100%
<b>Total general</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>



### 7.10.5 Per àrea o unitat i sexe del PAS

PAS	Dona	Home	Total, general	Dona	Home	Total, general
AC Física i Química	17	23	40	5,3%	7,1%	12,4%
AC Biologia i Ciències de la Terra	23	12	35	7,1%	3,7%	10,8%
AC Economia i Empresa	22	6	28	6,8%	1,9%	8,7%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	11	10	21	3,4%	3,1%	6,5%
CRAI	12	6	18	3,7%	1,9%	5,6%
AC Psicologia i Campus Mundet	14	4	18	4,3%	1,2%	5,6%
Àrea de Suport a la Recerca	13	5	18	4,0%	1,5%	5,6%
AC Medicina i CS (Clínic)	12	5	17	3,7%	1,5%	5,3%
AC Filosofia i de Geografia i Història	11	5	16	3,4%	1,5%	5,0%
VR Recerca	7	5	12	2,2%	1,5%	3,7%
Àrea d'Organització i Recursos Humans	6	4	10	1,9%	1,2%	3,1%
AC Filologia i Comunicació	3	7	10	0,9%	2,2%	3,1%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	6	4	10	1,9%	1,2%	3,1%
AC Educació	5	3	8	1,5%	0,9%	2,5%
AC Matemàtiques i Informàtica	5	2	7	1,5%	0,6%	2,2%
Secretaria General	5	2	7	1,5%	0,6%	2,2%
AC Dret	5	2	7	1,5%	0,6%	2,2%
Rectorat	3	2	5	0,9%	0,6%	1,5%
Àrea de Suport Academicodocent	4	1	5	1,2%	0,3%	1,5%
Àrea de Finances	3	2	5	0,9%	0,6%	1,5%
AC Belles Arts	4	1	5	1,2%	0,3%	1,5%
Àrea d'Estudiants i Alumni	3	2	5	0,9%	0,6%	1,5%
Àmbit de Desenvolupament Internació	2	1	3	0,6%	0,3%	0,9%
Altres Unitats PAS	2	1	3	0,6%	0,3%	0,9%
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	0	3	3	0,0%	0,9%	0,9%
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	1	2	3	0,3%	0,6%	0,9%
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	1	2	3	0,3%	0,6%	0,9%
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	0	1	1	0,0%	0,3%	0,3%
<b>Total general</b>	<b>200</b>	<b>123</b>	<b>323</b>	<b>61,9%</b>	<b>38,1%</b>	<b>100,0%</b>



PAS	Dona	Home	Total general
AC Belles Arts	80%	20%	100%
AC Biologia i Ciències de la Terra	66%	34%	100%
AC Dret	71%	29%	100%
AC Economia i Empresa	79%	21%	100%
AC Educació	63%	38%	100%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	52%	48%	100%
AC Filologia i Comunicació	30%	70%	100%
AC Filosofia i de Geografia i Història	69%	31%	100%
AC Física i Química	43%	58%	100%
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	33%	67%	100%
AC Matemàtiques i Informàtica	71%	29%	100%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	60%	40%	100%
AC Medicina i CS (Clínic)	71%	29%	100%
AC Psicologia i Campus Mundet	78%	22%	100%
Altres Unitats PAS	67%	33%	100%
Àmbit de Desenvolupament Internac.	67%	33%	100%
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	0%	100%	100%
Àrea de Finances	60%	40%	100%
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	0%	100%	100%
Àrea de Suport a la Recerca	72%	28%	100%
Àrea de Suport Academicodocent	80%	20%	100%
Àrea d'Estudiants i Alumni	60%	40%	100%
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	33%	67%	100%
Àrea d'Organització i Recursos Humans	60%	40%	100%
CRAI	67%	33%	100%
Rectorat	60%	40%	100%
Secretaria General	71%	29%	100%
VR Recerca	58%	42%	100%
<b>Total general</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>



PAS	Dones
AC Biologia i Ciències de la Terra	11,5%
AC Economia i Empresa	11,0%
AC Física i Química	8,5%
AC Psicologia i Campus Mundet	7,0%
Àrea de Suport a la Recerca	6,5%
AC Medicina i CS (Clínic)	6,0%
CRAI	6,0%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	5,5%
AC Filosofia i de Geografia i Història	5,5%
VR Recerca	3,5%
Àrea d'Organització i Recursos Humans	3,0%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	3,0%
AC Dret	2,5%
Secretaria General	2,5%
AC Educació	2,5%
AC Matemàtiques i Informàtica	2,5%
Àrea de Suport Academicodocent	2,0%
AC Belles Arts	2,0%
Àrea de Finances	1,5%
AC Filologia i Comunicació	1,5%
Rectorat	1,5%
Àrea d'Estudiants i Alumni	1,5%
Àmbit de Desenvolupament Internac.	1,0%
Altres Unitats PAS	1,0%
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	0,5%
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	0,5%
<b>Total general</b>	<b>100,0%</b>



PAS	Homes
AC Física i Química	18,70%
AC Biologia i Ciències de la Terra	9,76%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	8,13%
AC Filologia i Comunicació	5,69%
CRAI	4,88%
AC Economia i Empresa	4,88%
AC Filosofia i de Geografia i Història	4,07%
Àrea de Suport a la Recerca	4,07%
AC Medicina i CS (Clínic)	4,07%
VR Recerca	4,07%
Àrea d'Organització i Recursos Humans	3,25%
AC Psicologia i Campus Mundet	3,25%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	3,25%
AC Educació	2,44%
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	2,44%
Àrea de Finances	1,63%
Rectorat	1,63%
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	1,63%
AC Dret	1,63%
Secretaria General	1,63%
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	1,63%
AC Matemàtiques i Informàtica	1,63%
Àrea d'Estudiants i Alumni	1,63%
Altres Unitats PAS	0,81%
Àrea de Suport Academicodocent	0,81%
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	0,81%
Àmbit de Desenvolupament Internac.	0,81%
AC Belles Arts	0,81%
<b>Total general</b>	<b>100,00%</b>

### 7.10.6 Per àrea o unitat i sexe del PAS funcionariat

PAS funcionariat			
	Dona	Home	Total general
CRAI	11	5	16
AC Economia i Empresa	13	1	14
Àrea d'Organització i Recursos Humans	6	4	10
AC Física i Química	8	0	8
AC Biologia i Ciències de la Terra	4	1	5
Secretaria General	4	1	5
AC Filosofia i de Geografia i Història	5	0	5
Àrea de Finances	3	2	5
Àrea de Suport Acadèmicodocent	4	1	5
Àrea d'Estudiants i Alumni	3	2	5
Rectorat	3	1	4
AC Filologia i Comunicació	2	1	3
AC Medicina i CS (Clínic)	3	0	3
Àmbit de Desenvolupament Internacional	2	1	3
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	1	1	2
AC Psicologia i Campus Mundet	2	0	2
Àrea de Suport a la Recerca	2	0	2
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	1	1	2
AC Educació	0	1	1
Altres Unitats PAS	1	0	1
AC Medicina i CS (Bellvitge)	1	0	1
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	0	1	1
AC Dret	0	1	1
AC Matemàtiques i Informàtica	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>80</b>	<b>25</b>	<b>105</b>

<b>PAS funcionariat</b>			
	<b>Dona</b>	<b>Home</b>	<b>Total general</b>
<b>CRAI</b>	69%	31%	100%
<b>AC Economia i Empresa</b>	93%	7%	100%
<b>Àrea d'Organització i Recursos Humans</b>	60%	40%	100%
<b>AC Física i Química</b>	100%	0%	100%
<b>AC Biologia i Ciències de la Terra</b>	80%	20%	100%
<b>Secretaria General</b>	80%	20%	100%
<b>AC Filosofia i de Geografia i Història</b>	100%	0%	100%
<b>Àrea de Finances</b>	60%	40%	100%
<b>Àrea de Suport Academicodocent</b>	80%	20%	100%
<b>Àrea d'Estudiants i Alumni</b>	60%	40%	100%
<b>Rectorat</b>	75%	25%	100%
<b>AC Filologia i Comunicació</b>	67%	33%	100%
<b>AC Medicina i CS (Clínic)</b>	100%	0%	100%
<b>Àmbit de Desenvolupament Internacional</b>	67%	33%	100%
<b>AC Informació i Mitjans Audiovisuals</b>	50%	50%	100%
<b>AC Psicologia i Campus Mundet</b>	100%	0%	100%
<b>Àrea de Suport a la Recerca</b>	100%	0%	100%
<b>AC Farmàcia i CA i campus Torribera</b>	50%	50%	100%
<b>AC Educació</b>	0%	100%	100%
<b>Altres Unitats PAS</b>	100%	0%	100%
<b>AC Medicina i CS (Bellvitge)</b>	100%	0%	100%
<b>Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals</b>	0%	100%	100%
<b>AC Dret</b>	0%	100%	100%
<b>AC Matemàtiques i Informàtica</b>	100%	0%	100%
<b>Total general</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>



### 7.10.7 Per àrea o unitat i sexe del PAS finançament específic

Finançament específic			
	Dona	Home	Total general
AC Física i Química	8	22	30
AC Biologia i Ciències de la Terra	15	9	24
AC Psicologia i Campus Mundet	10	3	13
VR Recerca	7	5	12
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	7	3	10
AC Filosofia i de Geografia i Història	6	3	9
AC Economia i Empresa	5	3	8
AC Medicina i CS (Clínic)	5	2	7
AC Medicina i CS (Bellvitge)	4	2	6
AC Educació	4	1	5
AC Filologia i Comunicació	1	4	5
Àrea de Suport a la Recerca	4	1	5
AC Matemàtiques i Informàtica	2	2	4
Altres Unitats PAS	0	1	1
AC Dret	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>79</b>	<b>61</b>	<b>140</b>

Finançament específic			
	Dona	Home	Total general
AC Física i Química	27%	73%	100%
AC Biologia i Ciències de la Terra	63%	38%	100%
AC Psicologia i Campus Mundet	77%	23%	100%
VR Recerca	58%	42%	100%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	70%	30%	100%
AC Filosofia i de Geografia i Història	67%	33%	100%
AC Economia i Empresa	63%	38%	100%
AC Medicina i CS (Clínic)	71%	29%	100%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	67%	33%	100%
AC Educació	80%	20%	100%
AC Filologia i Comunicació	20%	80%	100%
Àrea de Suport a la Recerca	80%	20%	100%
AC Matemàtiques i Informàtica	50%	50%	100%
Altres Unitats PAS	0%	100%	100%
AC Dret	100%	0%	100%
<b>Total general</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>



### 7.10.8 Per àrea o unitat i sexe del PAS laboral

PAS laboral			
	Dona	Home	Total general
Àrea de Suport a la Recerca	7	4	11
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	3	6	9
AC Medicina i CS (Clínic)	4	3	7
AC Biologia i Ciències de la Terra	4	2	6
AC Economia i Empresa	4	2	6
AC Dret	4	1	5
AC Medicina i CS (Bellvitge)	1	2	3
AC Psicologia i Campus Mundet	2	1	3
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	0	3	3
AC Física i Química	1	1	2
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	1	1	2
AC Matemàtiques i Informàtica	2	0	2
AC Educació	1	1	2
AC Filologia i Comunicació	0	2	2
CRAI	1	1	2
AC Filosofia i de Geografia i Història	0	2	2
Secretaria General	1	1	2
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	0	1	1
Altres Unitats PAS	1	0	1
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>72</b>



<b>PAS laboral</b>			
	<b>Dona</b>	<b>Home</b>	<b>Total general</b>
Àrea de Suport a la Recerca	64%	36%	100%
AC Farmàcia i CA i campus Torribera	33%	67%	100%
AC Medicina i CS (Clínic)	57%	43%	100%
AC Biologia i Ciències de la Terra	67%	33%	100%
AC Economia i Empresa	67%	33%	100%
AC Dret	80%	20%	100%
AC Medicina i CS (Bellvitge)	33%	67%	100%
AC Psicologia i Campus Mundet	67%	33%	100%
Àrea de Serveis Comuns i Grup UB	0%	100%	100%
AC Física i Química	50%	50%	100%
Àrea d'Infraestructures i Serv. Generals	50%	50%	100%
AC Matemàtiques i Informàtica	100%	0%	100%
AC Educació	50%	50%	100%
AC Filologia i Comunicació	0%	100%	100%
CRAI	50%	50%	100%
AC Filosofia i de Geografia i Història	0%	100%	100%
Secretaria General	50%	50%	100%
AC Informació i Mitjans Audiovisuals	0%	100%	100%
Altres Unitats PAS	100%	0%	100%
Àmbit de Relacions Instit. i Màrqueting	0%	100%	100%
<b>Total general</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>100%</b>

### 7.10.9 Anàlisi sobre el centre o unitat en la contractació de dones i homes de la Universitat

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha algun departament/àrea on s'hagin incorporat més dones o homes?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Global.</b> 17 centres o unitats concentren el 82% de les contractacions efectuades en els darrers 2 anys. Es comprova que les contractacions més nombroses durant els darrers 2 anys coincideixen amb la majoria dels centres que s'identifiquen amb més personal de la Universitat.</p> <p>Aquests centres o unitats han estat: Fac. Medicina i Ciències Salut amb un 22,4% de les incorporacions, Fac. Economia i Empresa amb un 7%, Fac. Educació amb un 5,3%, Fac. Biologia, Fac. Dret i Fac. de Farmàcia i CA.</p> <p>Si analitzem les contractacions desagregades per sexe observem que en la majoria dels casos les contractacions no han suposat una tendència a equilibrar els centres amb relació al sexe menys representat, sinó que han mantingut o ampliat la presència del sexe amb més presència.</p> <p>Per exemple en els centres o unitats més nombroses on les dones es concentren en més nombre: Facultat de Farmàcia i CA, s'ha incorporat un 67% de dones per un 33% d'homes o Fac. Psicologia, s'han incorporat un 68% de dones per 32% d'homes. Tanmateix, a AC Filologia i Comunicació, hi ha hagut una incorporació major d'homes 70%, que de dones, 30%.</p> <p>Mentre que en els centres on la presència dels homes és major: Fac. Economia i Empresa, s'ha incorporat un 40% de dones i un 60% d'homes, a la Fac. Dret, s'ha incorporat un 34% de dones i un 66% d'homes, a la Fac. Física, un 26% de dones i 74% d'homes.</p> <p>En un segon esglaió dels centres o unitats per nombre de persones, on hi ha una presència majoritària d'homes respecte a les dones, destaca la Fac. de Matemàtiques i Informàtica, on les incorporacions, un 9% de dones i un 91% d'homes, han reforçat la presència dels homes respecte dels homes.</p> <p>Si analitzem per col·lectius de dones i col·lectiu d'homes respecte del seu propi col·lectiu</p> <p>En el cas del col·lectiu de dones 14 centres o unitats sumen més del 2% de les incorporacions respecte al seu col·lectiu, en total el 76% de les incorporacions de les dones a la plantilla els dos darrers anys.</p> <p>Aquests centres o unitats són: la Facultat de Medicina i Ciències de la Salut en un 24,7%, la Fac. d'Educació, Fac. de Farmàcia i CA, Fac. Economia i Empresa, Fac. Psicologia, Fa. Biologia, Fac. Filologia i Comunicació, Fac. Belles Arts, Fac. Geografia i Història, Fac. Dret, AC Biologia i Ciències de la Terra, AC Economia i Empresa, FAC. Química i AC Física i Química.</p> <p>Els 30 centres o unitats restants han incorporat el 24% de les dones que s'han contractat en els darrers 2 anys.</p> <p>En el cas del col·lectiu dels homes, 13 centres han contractat més del 2% del total d'homes contractats en els darrers dos anys, representen en total més del 77% dels homes contractats.</p> <p>Aquests centres són: Fac. Medicina i Ciències Salut amb un 19,5%, Fac. Economia i Empresa amb un 9,3%, Fac. Dret amb un 7,2%, Fac. Física, Fac. Química, Fac. Biologia, Fac. Matemàtiques i Informàtica, Fac. Educació, AC Física i Química, Facultat de Farmàcia i CA, VR Recerca, Fac. Psicologia i Fac. Belles Arts.</p>		

**PDI.** Pel que fa a la contractació per centres del PDI, observem que on les incorporacions són més nombroses són els mateixos que a nivell global. (Medicina, Economia i Empresa i Educació)

Pel que fa a les dades desagregades per sexe, les contractacions han estat equilibrades en 6 centres, mentre que s'han incorporat més dones en 7 centres, dels quals ja tenien una composició majoritària de dones en Fac. Educació, Fac. Filologia i Comunicació i Fac. Psicologia.

Mentre que en el cas dels homes del PDI, s'han incorporat majoritàriament en 5, dels quals ja tenien una composició majoritària en Fac. Dret, Fac. Física, Fac. Matemàtiques i Informàtica, i VR Recerca.

Pel que fa a les dades sobre el col·lectiu de dones i PDI, s'observa un percentatge elevat en la incorporació a la Fac. Medicina i Ciències Salut, un 33,2%. També han representat un percentatge important les contractacions de dones en Fac. Educació, Facultat de Farmàcia i CA, Fac. Economia i Empresa, Fac. Psicologia, Fac. Biologia i Fac. Filologia i Comunicació.

Pel que fa al personal col·lectiu d'homes sobre homes PDI, s'observa que les principals incorporacions s'han produït a: Fac. Medicina i Ciències de Salut, Fac. Economia i Empresa, Fac. Dret, Fac. Física, Fac. Química, Fac. Biologia i Fac. Matemàtiques i Informàtica.

**PDI Investigació.** Estructura equilibrada en la facultat amb major nombre d'incorporacions: Biologia. No obstant això, les dones estan per sota del 60% en la facultat de Física, Química i Matemàtiques.

**PDI Laboral.** Les dones estan per sobre del 60% en 11 dels 15 centres o unitats on han accedit. Els només en 5.

**PAS.** Pel que fa al PAS, a les contractacions, se n'observen un nombre d'incorporacions de persones més alt al 5% a 9 centres que sumen un 68% de les incorporacions: AC Física i Química, AC Biologia i Ciències de la Terra, AC Economia i Empresa, AC Farmàcia i CA i campus Torribera, CRAI, AC Psicologia i Campus Mundet, Àrea de Suport a la Recerca, AC Medicina i CS (Clínic), i AC Filosofia i de Geografia i Història. Entre aquests Departaments estan els 5 Departaments més presència de PAS de la Universitat.

Hi ha hagut 8 centres amb incorporacions de més del 2%, que sumen un altre 22%.

Pel que fa a les dades desagregades per sexe, s'observa com les incorporacions de dones PAS han estat majoritàries a 15 centres, mentre que han estat de forma equilibrada a 8, i majoritàries d'homes a 5. Aquests darrers han estat: AC Filologia i Comunicació, AC Informació i Mitjans Audiovisuals, Àmbit de Relacions Institucionals i Màrqueting, Àrea de Serveis Comuns i Grup UB i Àrea d'Infraestructures i Serveis Generals. Excepte en aquest últim que la seva composició és majoritària d'homes, a la resta la composició és equilibrada o bé amb una presència majoritària de dones.

Pel que fa a les dades desagregades per sexe, s'observa com les incorporacions de dones PAS han estat majoritàries a 15 centres, mentre que han estat de forma equilibrada a 8 centres, i majoritàries d'homes a 5 unitats. Aquests darrers han estat: AC Filologia i Comunicació, AC Informació i Mitjans Audiovisuals, Àmbit de Relacions Institucionals i Màrqueting, Àrea de Serveis Comuns i Grup UB i Àrea d'Infraestructures i Serveis Generals. Excepte en aquest últim que la seva composició és majoritària d'homes, a la resta la composició és equilibrada o bé amb una presència majoritària de dones.



Pel que fa a les dades sobre el col·lectiu de dones del PAS, s'observa un major percentatge d'incorporacions per sobre del 5% respecte al total de les dones a 9 centres, que sumen un 68% de les incorporacions. Són: AC Biologia i Ciències de la Terra, AC Economia i Empresa, AC Física i Química, AC Psicologia i Campus Mundet, Àrea de Suport a la Recerca, CRAI, AC Farmàcia i CA i campus Torribera i AC Filosofia i de Geografia i Història. A més hi ha 9 centres o àrees per sobre d'un 2% de les incorporacions totals de dones que sumen un 22%.

Pel que fa a les dades sobre el col·lectiu d'homes del PAS, s'observa un major percentatge d'incorporacions per sobre del 5%, en 4 centres que sumen un 42% de les incorporacions d'homes PAS: AC Física i Química, AC Biologia i Ciències de la Terra, AC Farmàcia i CA i campus Torribera i AC Filologia i Comunicació.

A més hi ha 11 centres o unitats que han contractat homes PAS per sobre del 2%, sumant en total un 41%, de les incorporacions d'homes PAS: CRAI, AC Economia i Empresa, AC Filosofia i de Geografia i Història, Àrea de Suport a la Recerca, AC Medicina i CS (Clínic), VR Recerca, Àrea d'Organització i Recursos Humans, AC Psicologia i Campus Mundet, AC Medicina i CS (Bellvitge), AC Educació i Àrea de Serveis Comuns i Grup UB.

**PAS funcionariat.** Les estan sobredimensionades en 19 dels 24 àrees o unitats. Els homes en 3 dels 24.

**PAS Finançament Específic.** Les dones estan sobredimensionades en percentatges per sobre del 6% en 12 dels 15 àrees o unitats. Els homes en 3.

**PAS laboral.** Les dones estan sobredimensionades per sobre del 60% en 7 dels 20 centres o unitats. Els homes en 8.

## 7.11 De les persones contractades per grup professional

### 7.11.1 Per grup professional i sexe del PAS funcionariat

PAS Funcionariat	Dona	Home	Total general
A1	1	2	3
A2	10	2	12
C1	3	3	6
C2	66	19	85
E	0	0	0
<b>Total general</b>	<b>80</b>	<b>25</b>	<b>105</b>

PAS Funcionariat			
	Dona	Home	Total general
A1	50%	50%	100%
A2	83%	17%	100%
C1	71%	29%	100%
C2	73%	27%	100%
E			
<b>Total general</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>

PAS FUNCIONARIAT	Dones	Homes
A1	1%	4%
A2	13%	8%
C1	4%	12%
C2	83%	76%
E	0%	0%
<b>Total, general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 7.11.2 Per grup professional i sexe del PAS finançament específic

PAS finançament específic			
	Dona	Home	Total general
I	8	4	12
II	8	8	16
III	63	49	112
IV	0	0	0
(en blanc)	0	0	0
<b>Total general</b>	<b>79</b>	<b>61</b>	<b>140</b>

PAS finançament específic			
	Dona	Home	Total general
I	57%	43%	100%
II	40%	60%	100%
III	53%	47%	100%
<b>Total general</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>

AS finançament específic	Dona	Home
I	10%	7%
II	10%	13%
III	80%	80%
IV	0%	0%
(en blanc)	0%	0%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 7.11.3 Per grup professional i sexe del PAS laboral

PAS LABORAL			
	Dona	Home	Total general
I	4	0	4
II	4	1	5
III	23	25	48
IV	6	9	15
<b>Total general</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>72</b>

PAS LABORAL			
	Dona	Home	Total general
I	86%	14%	100%
II	73%	27%	100%
III	53%	47%	100%
IV	43%	57%	100%
<b>Total general</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>

PAS LABORAL	Dones	Homes
I	11%	0%
II	11%	3%
III	62%	71%
IV	16%	26%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

-

#### 7.11.4 Anàlisi sobre el grup professional en la contractació de dones i homes de la Universitat

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Hi ha algun grup professional on s'hagin incorporat més dones o homes? La majoria d'incorporacions en el cas del PAS Funcionariat s'han produït al Grup C2, un 26 % del total. Si analitzem les dades desagregades per sexe, hi ha quatre grups on s'han incorporat majoritàriament dones. Entre aquests, el Grup C2 que hem dit que és el grup més nombrós en la composició del <b>PAS Funcionariat</b>, el que ve a reforçar la feminització d'aquest grup. En el cas del <b>PAS laboral</b>, les incorporacions de dones i homes al Grup III, que és el grup majoritari dins del PAS laboral, han estat equilibrades. I en el cas del grup I, que és el segon grup professional més nombrós, ha estat desequilibrat a favor de les dones, però manté l'equilibri entre homes i dones del global de la plantilla. Finalment, <b>si ho analitzem segons els col·lectius d'homes i dones respecte al seu propi col·lectiu</b>, en el cas de les dones del <b>PAS Funcionariat</b> tant en el cas dels homes com les dones el grup més nombrós d'incorporacions és el Grup C2. En el cas del PAS laboral, s'observa que tant les incorporacions de dones com d'homes han estat majoritàriament al grup III que representa el grup amb més presència per als dos col·lectius.</li></ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Tenint en compte les dades generals de la plantilla (àmbit 1) les contractacions que s'han produït han fet la plantilla més paritària, per grups professionals?</li></ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



## 7.12 Cessaments de la relació laboral de dones i homes

	SI	NO
• En cas de baixes voluntàries, es fa a les persones una «entrevista de sortida»?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Alguns dels motius de baixa voluntària es poden adscriure al gènere/sexe, inclosos motius d'ordenació del temps de treball i conciliació?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Alguns dels cessaments s'ha produït després de l'activació del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, d'alguna de les persones implicades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 7.12.1 Cessaments per sexe del conjunt de la plantilla

Cessaments	Dona	Home	Total general
TOTAL	611	501	1112

	Dones	Homes	Persones
PDI	404	363	767
PAS	207	138	345
TOTAL	611	501	1112

	Dones	Homes	Persones
PDI	53%	47%	100%
PAS	59%	49%	100%
TOTAL	55%	45%	100%

### 7.12.2 Cessaments per sexe del PDI

Compte de sexe	Dona	Home	Total general
PDI Funcionari	19	41	60
PDI Investigació	90	112	202
PDI Laboral	295	210	505
Total general	404	363	767

Compte de sexe	Dona	Home	Total general
PDI Funcionari	32%	68%	100%
PDI Investigació	45%	55%	100%
PDI Laboral	58%	42%	100%
Total general	53%	47%	100%

### 7.12.3 Cessaments per sexe del PAS

Compte de sexe	Dona	Home	Total general
<b>Pas eventual <sup>16</sup></b>			
<b>PAS Funcionari</b>	<b>55</b>	<b>9</b>	<b>64</b>
<b>PAS Fiançament específic</b>	<b>90</b>	<b>85</b>	<b>175</b>
<b>PAS Laboral</b>	<b>62</b>	<b>41</b>	<b>103</b>
<b>Total general</b>	<b>207</b>	<b>138</b>	<b>345</b>

Compte de sexe	Dona	Home	Total general
<b>Pas eventual</b>			
<b>PAS Funcionari</b>	<b>91%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>
<b>PAS Fiançament específic</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>100%</b>
<b>PAS Laboral</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>
<b>Total general</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>	<b>100%</b>

### 7.12.4 Anàlisi sobre les diferències de dones i homes en els cessaments de la Universitat

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha diferències entre dones i homes?</li> </ul> <p>Hi ha hagut l'extinció de la relació laboral de 1112 persones. Un 55% de dones i un 45% d'homes, que pràcticament coincideix amb la distribució per sexe de la plantilla que és del 53% de dones i 47% d'homes.</p> <p>En l'àmbit de col·lectiu PDI i de PAS les incorporacions s'han distribuït de la següent forma: 767 persones com a PDI i 345 com a PAS, és a dir, un 77% de les incorporacions son personal Docent i Investigador i un 23% és personal administratiu i de serveis.</p> <p>Mentre que la distribució per sexe en el cas del PDI ha estat d'un 53% de dones i un 47% d'homes i en el cas del PAS d'un 59% de dones i un 49% d'homes.</p> <p>Els dos tipus majoritaris d'incorporació el PDI laboral (77%) i el personal laboral temporal (15%), que sumen 92% de les contractacions, estan equilibrats entre dones i homes. Mentre que el tercer tipus, el de personal funcionariat interí, que concentra el 7% de les incorporacions, està desequilibrat a favor de les dones (74%-26%).</p> <p>El PDI. Equilibrat, malgrat que el percentatge de dones és superior i se situa en un 53%.</p> <p>PDI Laboral. 505 persones cessades dins del PDI laboral, Les dones més presents en un 58%.</p> <p>PDI Funcionariat. Els homes suposen el 68%. PAS Funcionariat. Les dones suposen el 91%.</p> <p>PAS Finançament específic. És el grup més nombrós. Estructura equilibrada.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

<sup>16</sup> Dades ocultes al tractar-se d'un grup inferior a 4.

### 7.12.5 Per mitjana d'edat i sexe del conjunt de la plantilla

	Dona	Home	Total general
<b>Mitjana d'edat</b>	<b>41</b>	<b>43</b>	<b>42</b>

### 7.12.6 Per mitjana i franja d'edat i sexe del PDI

Mitjana d'edat	Dona	Home	Total general
<b>PDI Funcionari</b>	<b>65</b>	<b>66</b>	<b>66</b>
<b>PDI Investigació</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>
<b>PDI Laboral</b>	<b>43</b>	<b>49</b>	<b>46</b>
<b>Total general</b>	<b>41</b>	<b>46</b>	<b>43</b>

### 7.12.7 Per franja d'edat i sexe del PDI

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
<b>De 16 a 29 anys</b>	75	68	143
<b>De 30 a 49 anys</b>	236	159	395
<b>De 50 o més anys</b>	102	139	241
<b>Total general</b>	<b>413</b>	<b>366</b>	<b>779</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
<b>De 16 a 29 anys</b>	52%	48%	100%
<b>De 30 a 49 anys</b>	60%	40%	100%
<b>De 50 o més anys</b>	42%	58%	100%
<b>Total general</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>100%</b>

### 7.12.8 Per franja d'edat i sexe del PDI funcionariat

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
<b>De 16 a 29 anys</b>	0	0	0
<b>De 30 a 49 anys</b>	0	0	0
<b>De 50 o més anys</b>	28	41	69
<b>Total general</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>69</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys			
De 30 a 49 anys			
De 50 o més anys	41%	59%	100%
<b>Total general</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>100%</b>

#### 7.12.9 Per franja d'edat i sexe del PDI investigació

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	38	51	89
De 30 a 49 anys	52	61	113
De 50 o més anys	0	0	0
<b>Total general</b>	<b>90</b>	<b>112</b>	<b>202</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	43%	57%	100%
De 30 a 49 anys	46%	54%	100%
De 50 o més anys			
<b>Total general</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>100%</b>

#### 7.12.10 Per franja d'edat i sexe del PDI laboral

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	37	17	54
De 30 a 49 anys	184	98	282
De 50 o més anys	74	98	172
<b>Total general</b>	<b>295</b>	<b>213</b>	<b>508</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	69%	31%	100%
De 30 a 49 anys	65%	35%	100%
De 50 o més anys	43%	57%	100%
<b>Total general</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>	<b>100%</b>

### 7.12.11 Per mitjana d'edat i sexe del PAS

Mitjana d'edat	Dona	Home	Total general
Pas eventual <sup>17</sup>			
PAS Funcionari	50	44	49
PAS Fiançament específic	30	29	30
PAS Laboral	44	47	45
<b>Total general</b>	<b>40</b>	<b>36</b>	<b>38</b>

### 7.12.12 Per franja d'edat i sexe del PAS

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	71	68	139
De 30 a 49 anys	80	41	121
De 50 o més anys	56	29	85
<b>Total general</b>	<b>207</b>	<b>138</b>	<b>345</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	51%	49%	100%
De 30 a 49 anys	66%	34%	100%
De 50 o més anys	66%	34%	100%
<b>Total general</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>

### 7.12.13 Per franja d'edat i sexe del PAS funcionariat

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	3	2	5
De 30 a 49 anys	22	3	25
De 50 o més anys	30	4	34
<b>Total general</b>	<b>55</b>	<b>9</b>	<b>64</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	60%	40%	100%
De 30 a 49 anys	88%	12%	100%
De 50 o més anys	88%	12%	100%
<b>Total general</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>

<sup>17</sup> Dades ocultes al tractar-se d'un grup inferior a 4.

#### 7.12.14 Per franja d'edat i sexe del PAS finançament específic

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	53	58	111
De 30 a 49 anys	35	24	59
De 50 o més anys	2	3	5
<b>Total general</b>	<b>90</b>	<b>85</b>	<b>175</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	48%	52%	100%
De 30 a 49 anys	59%	41%	100%
De 50 o més anys	40%	60%	100%
<b>Total general</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>100%</b>

#### 7.12.15 Per franja d'edat i sexe del PAS laboral

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	15	8	23
De 30 a 49 anys	23	14	37
De 50 o més anys	24	19	43
<b>Total general</b>	<b>62</b>	<b>41</b>	<b>103</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	65%	35%	100%
De 30 a 49 anys	62%	38%	100%
De 50 o més anys	56%	44%	100%
<b>Total general</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>



### 7.12.16 Anàlisi sobre les mitjanes i franges d'edat de dones i homes en els cessaments de la Universitat

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha diferències entre dones i homes?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>La mitjana d'edat de les noves contractacions és de 37 anys. La mitjana d'edat de les dones és també de 37 anys i de 36 la dels homes.</p> <p>La mitjana d'edat del col·lectiu PDI és també de 37 anys, 37 en les dones i 38 en els homes, mentre que la mitjana d'edat del col·lectiu PAS és de 34 anys, 35 en les dones i 32 en els homes.</p> <p>La gran majoria de persones contractades, el 53% es troben entre els 30 i els 49 anys. El 31% són dones i el 22% són homes. A continuació, el 34% es troba entre els 16 i 20 anys, i hi ha un 13% de 50 o més anys. En aquestes dues franges no hi ha diferència entre homes i dones.</p> <p>Les diferències més importants en la mitjana d'edat s'ubica a PDI funcionariat, on la mitjana d'edat de les dones és de 65 anys i la dels homes és de 60 anys. El personal d'investigació té una mitjana d'edat més jove. 33 anys dones i 32 anys homes.</p> <p>Pel que fa a les franges d'edat la de major desequilibri se situa en PDI laboral. En el cas del PDI funcionariat el 100% se situa en la franja de més edat.</p> <p>Pel que fa al PAS la mitjana se situa en 38 anys. Sense diferències importants entre dones i homes.</p> <p>Pel que fa a les franges dins del PAS funcionariat no són equilibrades. Presència majoritària de les dones.</p>		

### 7.12.17 Per tipus de contracte i per sexe del conjunt de la plantilla

Antiguitat de l'extinció	(Múltiples elements)		
Compte de persones	Dona	Home	Total general
Emèrit	7	19	26
Finançament Específic	90	85	175
Funcionari	19	41	60
Funcionari Eventual	0	3	3
Funcionari Carrera	19	3	22
Funcionari Interí	36	6	42
Investigador Post doctoral	24	31	55
Investigador Pre doctoral	66	81	147
Laboral	285	189	474
Laboral Definitiu	22	18	40
Laboral Temporal	43	25	68
<b>Total general</b>	<b>611</b>	<b>501</b>	<b>1112</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Emèrit	27%	73%	100%
Finançament Específic	51%	49%	100%
Funcionari	41%	59%	100%
Funcionari Eventual	0%	100%	100%
Funcionari Carrera	86%	14%	100%
Funcionari Interí	86%	14%	100%
Investigador Post doctoral	44%	56%	100%
Investigador Pre doctoral	45%	55%	100%
Laboral	60%	40%	100%
Laboral Definitiu	55%	45%	100%
Laboral Temporal	63%	37%	100%
<b>Total general</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>

#### 7.12.18 Per tipus de contracte i per sexe del PDI

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Emèrit	7	19	26
Funcionari	19	41	60
Investigador Post doctoral	24	31	55
Investigador Pre doctoral	66	81	147
Laboral	285	189	474
Laboral Definitiu	0	1	1
Laboral Temporal	3	1	4
<b>Total general</b>	<b>404</b>	<b>363</b>	<b>767</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Emèrit	27%	73%	100%
Funcionari	41%	59%	100%
Investigador Post doctoral	44%	56%	100%
Investigador Pre doctoral	45%	55%	100%
Laboral	60%	40%	100%
Laboral Definitiu	0%	100%	100%
Laboral Temporal	75%	25%	100%
<b>Total general</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>100%</b>



### 7.12.19 Per tipus de contracte i per sexe del PAS

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Emèrit	0	0	0
Finançament Específic	90	85	175
Funcionari Eventual	0	3	3
Funcionari Carrera	19	3	22
Funcionari Interí	36	6	42
Laboral Definitiu	22	17	39
Laboral Temporal	40	24	64
<b>Total general</b>	<b>207</b>	<b>138</b>	<b>345</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Finançament Específic	51%	49%	100%
Funcionari Eventual	0%	100%	100%
Funcionari Carrera	86%	14%	100%
Funcionari Interí	86%	14%	100%
Laboral Definitiu	56%	44%	100%
Laboral Temporal	63%	38%	100%
<b>Total general</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>

### 7.12.20 Anàlisi sobre els tipus de contractes

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha diferències entre dones i homes? Dins del PDI destaca la modalitat de laboral, com la més nombrosa, i on les dones representen el 60%. Pel que fa a la PAS i en concret el personal de finançament específic és el més nombrós i també desequilibrat. Més alts els percentatges de les dones.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



### 7.12.21 Per motiu de cessaments i per sexe del conjunt del PDI

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Fi de contracte	1	0	1
Cessament	298	255	553
Jubilació forçosa MUFACE fi curs	5	10	15
Jubilació voluntària MUFACE	20	21	41
Renúncia	68	46	114
Jubilació forçosa MUFACE	1	2	3
Jubilació voluntària	11	21	32
Defunció MUFACE	2	4	6
Renúncia per nou contracte	4	3	7
Defunció	1	1	2
Excedència voluntària per canvi d'Administració	0	1	1
Jubilació Forçosa	1	1	2
Fi IT, cobertura vacant	1	0	1
Renúncia	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>413</b>	<b>366</b>	<b>779</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Fi de contracte	100%	0%	100%
Cessament	54%	46%	100%
Jubilació forçosa MUFACE fi curs	33%	67%	100%
Jubilació voluntària MUFACE	49%	51%	100%
Renúncia	60%	40%	100%
Jubilació forçosa MUFACE	33%	67%	100%
Jubilació voluntària	34%	66%	100%
Defunció MUFACE	33%	67%	100%
Renúncia per nou contracte	57%	43%	100%
Defunció	50%	50%	100%
Excedència voluntària per canvi d'Administració	0%	100%	100%
Jubilació Forçosa	50%	50%	100%
Fi IT, cobertura vacant	100%	0%	100%
Renúncia	0%	100%	100%
<b>Total general</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>100%</b>

### 7.12.22 Per motiu de cessaments i per sexe del PDI funcionari

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
<b>Cessament</b>	0	3	3
<b>Jubilació forçosa MUFACE fi curs</b>	5	10	15
<b>Jubilació voluntària MUFACE</b>	20	21	41
<b>Jubilació forçosa MUFACE</b>	1	2	3
<b>Defunció MUFACE</b>	2	4	6
<b>Excedència voluntària per canvi d'Administració</b>	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>69</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
<b>Cessament</b>	0%	100%	100%
<b>Jubilació forçosa MUFACE fi curs</b>	33%	67%	100%
<b>Jubilació voluntària MUFACE</b>	49%	51%	100%
<b>Jubilació forçosa MUFACE</b>	33%	67%	100%
<b>Defunció MUFACE</b>	33%	67%	100%
<b>Excedència voluntària per canvi d'Administració</b>	0%	100%	100%
<b>Total general</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>100%</b>

### 7.12.23 Per motiu de cessaments i per sexe del PDI investigació

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
<b>Cessament</b>	74	93	167
<b>Renúncia</b>	15	19	34
<b>Renúncia per nou contracte</b>	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>90</b>	<b>112</b>	<b>202</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
<b>Cessament</b>	44%	56%	100%
<b>Renúncia</b>	44%	56%	100%
<b>Renúncia per nou contracte</b>	100%	0%	100%
<b>Total general</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>100%</b>

### 7.12.24 Per motiu de cessaments i per sexe del PDI laboral

	Dona	Home	Total general
Fi de contracte	1	0	1
Cessament	224	159	383
Renúncia	53	27	80
Jubilació voluntària	11	21	32
Renúncia per nou contracte	3	3	6
Defunció	1	1	2
Jubilació Forçosa	1	1	2
Fi IT, cobertura vacant	1	0	1
Renúncia	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>295</b>	<b>213</b>	<b>508</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Fi de contracte	100%	0%	100%
Cessament	58%	42%	100%
Renúncia	66%	34%	100%
Jubilació voluntària	34%	66%	100%
Renúncia per nou contracte	50%	50%	100%
Defunció	50%	50%	100%
Jubilació Forçosa	50%	50%	100%
Per existència de vacant	100%	0%	100%
Renúncia	0%	100%	100%
<b>Total general</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>	<b>100%</b>

### 7.12.25 Per motiu de cessaments i per sexe del PAS

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Fi de contracte	103	88	191
Cessament	6	4	10
Jubilació voluntària	11	7	18
Defunció	2	0	2
Jubilació Forçosa	20	11	31
Fi IT, cobertura vacant	9	3	12
Renúncia	54	25	79
Compatibilitat Denegada	1	0	1
Suspensió de contracte	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>207</b>	<b>138</b>	<b>345</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Fi de contracte	54%	46%	100%
Cessament	60%	40%	100%
Jubilació voluntària	61%	39%	100%
Defunció	100%	0%	100%
Jubilació Forçosa	65%	35%	100%
Fi IT, cobertura vacant	75%	25%	100%
Renúncia	68%	32%	100%
Compatibilitat Denegada	100%	0%	100%
Suspensió de contracte	100%	0%	100%
<b>Total general</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>

#### 7.12.26 Per motiu de cessaments i per sexe del PAS Eventual

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Cessament	0	3	3
<b>Total general</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

#### 7.12.27 Per motiu de cessaments i per sexe del PAS funcionariat

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Fi de contracte	15	3	18
Cessament	5	0	5
Jubilació voluntària	7	2	9
Defunció	1	0	1
Jubilació Forçosa	8	1	9
Fi IT, cobertura vacant	5	0	5
Renúncia	14	3	17
<b>Total general</b>	<b>55</b>	<b>9</b>	<b>64</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Fi de contracte	83%	17%	100%
Cessament	100%	0%	100%
Jubilació voluntària	78%	22%	100%
Defunció	100%	0%	100%
Jubilació Forçosa	89%	11%	100%
Fi IT, cobertura vacant	100%	0%	100%
Renúncia	82%	18%	100%
<b>Total general</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>

#### 7.12.28 Per motiu de cessaments i per sexe del PAS finançament específic

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Fi de contracte	62	67	129
Renúncia	27	18	45
Compatibilitat Denegada	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>90</b>	<b>85</b>	<b>175</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Cessament	44%	56%	100%
Renúncia	44%	56%	100%
Renúncia per nou contracte	100%	0%	100%
<b>Total general</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>100%</b>

#### 7.12.29 Per motiu de cessaments i per sexe del PAS laboral

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Fi de contracte	1	0	1
Cessament	224	159	383
Renúncia	53	27	80
Jubilació voluntària	11	21	32
Renúncia per nou contracte	3	3	6
Defunció	1	1	2
Jubilació Forçosa	1	1	2
Fi IT, cobertura vacant	1	0	1
Renúncia	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>295</b>	<b>213</b>	<b>508</b>

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Fi de contracte	100%	0%	100%
Cessament	58%	42%	100%
Renúncia	66%	34%	100%
Jubilació voluntària	34%	66%	100%
Renúncia per nou contracte	50%	50%	100%
Defunció	50%	50%	100%
Jubilació Forçosa	50%	50%	100%
Fi IT, cobertura vacant	100%	0%	100%
Renúncia	0%	100%	100%
<b>Total general</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>	<b>100%</b>

### 7.12.30 Anàlisi sobre les diferències de dones i homes en els cessaments de la Universitat

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Atenint-nos a les dades, hi ha diferències entre dones i homes en les causes de cessament de la relació laboral?</li> </ul> <p>No hi ha diferències entre homes i dones en les causes de cessament de la relació laboral. La principal diferència es troba en la renúncia, que és el segon motiu de cessament, un 17% dels casos, on a les dones representa un 20% i en els homes un 14%. En el cas de la jubilació voluntària també s'aprecia una diferència de tres punts percentuals entre les dones que representa un 7% i els homes que representa un 10%.</p> <p>En el cas del PDI laboral predominen els motius per "cessament", renúncia i jubilació voluntària, mentre que en el cas del PDI- Funcionarial predominen la jubilació voluntària i forçosa.</p> <p>En el cas del PAS laboral predominen la fi de contracte, la renúncia i la jubilació forçosa. Mentre que en el PAS funcionariat els principals motius són la fi de contracte i la renúncia.</p> <p><b>En el cas del PDI</b> no s'aprecien diferències en general entre homes i dones pels motius d'extinció de la relació, sent superior en 3 punts percentuals en el cas de les dones respecte dels homes per motiu de "cessament" i 4 punts en el cas de la renúncia. I inferior en 4 punts percentuals en el cas de la jubilació voluntària.</p> <p><b>En el cas del col·lectiu PAS</b> el principal motiu d'extinció de la relació contractual tant per homes com per a dones ha estat la fi de contracte, si bé hi ha hagut 13 punts percentuals superiors en el cas dels homes respecte a les dones (63%-50%). El següent motiu d'extinció pels dos sexes ha estat el de la renúncia si bé en aquest cas a les dones ha estat 7 punts percentuals superiors al dels homes (26%-19%).</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## 7.13 Conclusions de l'àmbit

### PUNTS FORTS

- Les incorporacions han estat igualitàries en nombre de dones i homes.
- Dades equilibrades entre el PDI.
- Les contractacions majoritàriament són contractes de caràcter fix.
- Sense diferències significatives pel que fa a la mitjana d'edat entre dones i homes.
- Es disposa de normes o acords que afavoreixen la transparència i el principi d'igualtat i no discriminació en la contractació.
- Les persones de RH han rebut formació sobre igualtat de gènere.

### ÀREES DE MILLORA

- Augmentar el nombre de contractacions de dones de la franja més jove.
- Revisar si les mesures de conciliació de la Universitat no són considerades com positives o prou atractives.
- Persisteix l'assignació de dones i homes al departament associats als rols androcèntrics.
- Requerir els coneixements o experiència en igualtat d'oportunitats a qualsevol persona que participi en el procés de selecció.
- Cessaments: dins del PDI destaca la modalitat de laboral, com la més nombrosa, i on les dones representen el 60%. I pel que fa a les franges d'edat la de major desequilibri també se situa en PDI laboral.



## 8. Formació

Per l'anàlisi d'aquest àmbit s'han tingut en compte que la plantilla de la UB s'adscriu a més d'un conveni segons el PDI i el PAS, a més de la normativa corresponent a l'estat del personal funcional.

### 8.1 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"><li>S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació? En cas afirmatiu, detalleu com s'expressa.</li></ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Tots dos convenis contempnen la creació i desenvolupament de plans específics de formació. Dins el Conveni Col·lectiu de 2006 per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes, al títol 8 a l'article 45 sobre Formació es preveu que "Les Universitats promouran la formació del PDI en règim laboral, amb la finalitat de millorar la capacitat i el coneixement del personal, així com d'impulsar-ne el desenvolupament professional. Si bé el Conveni no especifica expressament la igualtat entre homes i dones com a un dels objectius de la formació, sí que a la seva disposició addicional primera sobre Política de gènere, estableix al seu apartat 1 "Les universitats desenvoluparan les accions necessàries i instrumentaran aquells mecanismes que afavoreixin la igualtat de gènere a la institució, de manera que es prioritzi l'accés de la dona a tots aquells àmbits i òrgans on actualment la seva presència és deficitària."</p> <p>I en el seu apartat 2 preveu expressament polítiques actives de suport a la carrera acadèmica de les dones quan diu "Particularment, en allò que afecta aquest conveni, s'impulsaran polítiques actives en la selecció del personal docent i investigador laboral i de suport a la carrera acadèmica de les dones."</p> <p>Així mateix, la disposició addicional segona sobre l'assetjament sexual, moral i psicològic, preveu la promoció de la formació per incidir en un clima laboral contrari a l'assetjament.</p> <p>Quant al personal d'administració i serveis laboral el Conveni col·lectiu de 2015 dins l'article 30 en relació amb el desenvolupament professional del grup IV es preveu si hi ha llocs de treball del grup 4 susceptibles de ser transformats al grup 3.</p> <p>En aquest cas es preveu una acció específica per a la formació del grup 4 per facilitar l'obtenció de les capacitats necessàries per exercir les funcions tècniques específiques.</p> <p>A l'article 31 sobre formació i perfeccionament, preveu que es destinarà la formació professional i integral de la persona el 2% de la massa salarial del personal laboral al corresponent pla de formació, i aquests 3 nivells: bàsica i continuada, per a la promoció i integral de la persona. El punt 31.4 preveu l'elaboració d'un pla de formació anual en el que s'establirà un mínim d'hores de formació a disposició de les persones treballadores.</p> <p>Igualment, a l'article 31, apartat 3 lletra b) es contempla la formació per a la promoció, mitjançant cursos gratuïts destinats a l'obtenció del títol acadèmic o professional o dels coneixements necessaris per a llocs de treball determinats, per promoure els treballadors a aquests llocs quan surti la plaça vacant.</p>		
<ul style="list-style-type: none"><li>L'organització disposa d'un procediment que detalli la gestió de la formació?</li></ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



En cas afirmatiu, detallem com aquest procediment inclou i vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.		
<p>En el Conveni Col·lectiu per al personal docent i investigador preveu l'elaboració d'un pla de formació pluriennal. El Pla de Formació inclourà activitats formatives en totes les seves modalitats, programes d'ajuts per a l'assistència a seminaris i congressos, programes de mobilitat.</p> <p>Igualment, es preveu destinar al Pla de Formació el conjunt de recursos com a mínim a l'1,5% de la massa salarial del professorat a temps complet i dels investigadors permanents a temps complet de la plantilla.</p> <p>El Pla "estratègic del PDI" de 20225 compta amb un eix anomenat "Igualtat", on s'afegeixen 8 cursos referents a qüestions teòriques i pràctiques, com la perspectiva de gènere en la docència i l'aplicació del protocol contra violències masclistes i LGTBIQ+fòbiques de la UB, respectivament. S'ha de posar en relleu el curs "Gestió per garantir la igualtat efectiva entre homes i dones" dins de l'eix de gestió, mostrant un avanç cap a les possibilitats de transversalitat de la perspectiva de gènere en les activitats formatives</p> <p>Com a finalitats del Pla de formació del PAS s'estableix "Facilitar vies de formació que permetin al personal la formació preparatòria i bàsica per poder aspirar a la promoció en les escales administratives o categories professionals de la Universitat de Barcelona."</p> <p>El pla de formació anual del PAS té tres nivells diferenciats: formació bàsica o perfeccionament, formació especialitzada i formació de postgrau. La formació bàsica o de perfeccionament s'adreça a millorar el nivell de coneixements específics del lloc de treball. La formació especialitzada està destinada a la formació en àrees específiques relacionades amb el lloc de treball, mentre que la formació de postgrau està destinada a la formació en àrees més avançades i especialitzades.</p> <p>No especifica clarament com es considera la formació d'igualtat en el Pla de Formació del PAS. No obstant, és possible que la formació d'igualtat estigui inclosa en la formació integral de la persona en el marc i les necessitats de la nova realitat social, que és una de les finalitats del pla de formació.</p> <p>A l'apartat de difusió es preveu que l'oferta de cursos dels diferents períodes es fa arribar al personal de manera individualitzada i es fa pública en els taulers d'anuncis dels edificis de la Universitat de Barcelona.</p> <p>Respecte a l'horari es preveu que les activitats encaminades a la promoció s'organitzen fora l'horari laboral habitual. En cas de coincidència horària dels cursos amb l'horari habitual, el treballador ha d'efectuar la compensació horària.</p> <p>En l'àmbit de finançament es preveu la gratuïtat de les activitats de formació destinada a la promoció.</p>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa.</li></ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## 8.2 Com la gestió de formació vetlla per la igualtat d'oportunitats

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creieu que incorpora la perspectiva de gènere?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Com es detecten les necessitats formatives? No es fa cap menció a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'avaluació de necessitats, ni als convenis ni als plans de formació.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>El Pla estratègic del PDI de 20225 compta amb un eix anomenat "Igualtat", on s'afegeixen 8 cursos referents a qüestions teòriques i pràctiques, com la perspectiva de gènere en la docència i l'aplicació del protocol contra violències masclistes i LGTBIQ+fòbiques de la UB, respectivament. S'ha de posar en relleu el curs "Gestió per garantir la igualtat efectiva entre homes i dones" dins de l'eix de gestió, mostrant un avanç cap a les possibilitats de transversalitat de la perspectiva de gènere en les activitats formatives.</p> <p>El Pla PAS de 20226 no té una àrea temàtica referent a la igualtat; no obstant això, té cursos teòrics bàsics de perspectiva de gènere.</p> <p>No es fa cap menció a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'avaluació de necessitats, ni als convenis ni als plans de formació.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa? Expliqueu el procés i els canals de comunicació de l'oferta formativa.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>En el Pla de formació del PAS, a l'apartat de difusió es preveu que l'oferta de cursos dels diferents períodes es fa arribar al personal de manera individualitzada i es fa pública en els taulers d'anuncis dels edificis de la Universitat de Barcelona.</p> <p>A l'espai web de la Unitat d'Igualtat, es mostra l'oferta de la Universitat a 4 cursos del Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere, 3 dels quals adreçats a l'alumnat, el PAS i PDI. L'any 2022, aquests van ser els següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Aplicació del Protocol contra violències masclistes i LGTBIQ+fòbiques a la UB</li> <li>o Curs bàsic d'igualtat de gènere, no discriminació i violències</li> <li>o La violència de gènere i interseccionalitat en línia</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació (per exemple, tota la formació es realitza en horari laboral)?</li> </ul> <p>En el Pla de Formació del PAS respecte a l'horari es preveu que les activitats encaminades a la promoció s'organitzen fora l'horari laboral habitual. En cas de coincidència horària dels cursos amb l'horari habitual, el treballador ha d'efectuar la compensació horària. Mentre que la formació bàsica i continuada es preveu el seu desenvolupament dins de l'horari de treball, sempre que sigui possible, si no ho és, s'establirà la compensació horària corresponent.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les persones implicades en la formació, des de la detecció de necessitats, fins al vistiplau a l'assistència, tenen formació en igualtat d'oportunitats?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

<ul style="list-style-type: none"> <li>S'han adoptat mesures per a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional?</li> </ul> <p>Existeixen mesures per a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional. Manual de vacances i permisos del PAS. No s'evidencien diferències entre dones i homes.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'han adoptat permisos per a presentar-se a exàmens?</li> </ul> <p>S'han adoptat permisos per a presentar-se a exàmens. Manual de vacances i permisos del PAS. No s'evidencien diferències entre dones i homes.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 8.3 Participació de dones i homes en la formació del conjunt de la plantilla

#### Formacions realitzades durant l'any 2021

Durant l'any 2021 la plantilla de la UB ha realitzat un total de 87.469,5 hores de formació:

Les dones han realitzat 63.535,50 hores de formació, que representen el 73% del total.

Els homes han portat a cap 23.934 hores de formació, que representen el 27% del total.

En relació amb el col·lectiu PDI, la plantilla ha portat a cap 13.464,50 hores en total. Les dones han dut a terme 7.900,00 hores, que representen el 59% i els homes han fet 5.564,50 hores que representen el 41%.

PDI	Dona	Home	Total general	Dona	Home	Total general
Suma d'hores formatives	7.900,00	5.564,50	13.464,50	59%	41%	100%

Respecte al col·lectiu PAS, la plantilla ha fet 74.005 hores en total. Les dones han dut a terme 55.635,50 hores, que representen el 75% i els homes han realitzat 18.369,50 hores que representen el 25%.

PAS	Dona	Home	Total general	Total general	Total general	Total general
Suma d'hores formatives	55.635,50	18.369,50	74.005,00	75,18%	24,82%	100%

#### Mitjana d'hores formatives

La mitjana d'hores formatives és de 14,74 hores per persona. Les dones han realitzat una mitjana de 15,26 hores formatives durant l'any 2021. Els homes, en canvi, tenen una mitjana de 13,51 hores de formació. La mitjana dels homes està en 1,75 hores menys.

	Dona	Home	Total, general
Mitjana d'hores formatives	15,26	13,51	14,74

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>En comparació amb la presència percentual de dones i homes en plantilla, han fet dones i homes el mateix nombre d'hores formatives? Les dones han dut a terme més formació però si s'observen les dades en funció de la presència de dones i homes, al diferencia no és significativa.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Han realitzat dones i homes la mateixa mitjana d'hores de formació? Les dones han realitzat 1,75 hores més que els homes</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Participació de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i modalitat de la formació.

- S'observa que les formacions s'han dut a terme majoritàriament (40%) com a formació no presencial.
- Les formacions restants han estat com a formació presencial en un 27% i un 2,19% com a formació semipresencial.

Suma d'hores de formació	Dona	Home	Total, general	Dona	Home	Total, general
	2.563,00	637,00	3.200,00	2,93%	0,73%	3,66%
<b>NO PRESENCIAL</b>	<b>26.661,00</b>	<b>8.622,00</b>	<b>35.283,00</b>	<b>30,48%</b>	<b>9,86%</b>	<b>40,34%</b>
<b>PRESENCIAL</b>	18.619,50	5.135,50	23.755,00	21,29%	5,87%	27,16%
<b>SEMI-PRESENCIAL</b>	1.471,00	444,00	1.915,00	1,68%	0,51%	2,19%
<b>(en blanc)</b>	14.221,00	9.095,50	23.316,50	16,26%	10,40%	26,66%
<b>Total general</b>	<b>63.535,50</b>	<b>23.934,00</b>	<b>87.469,50</b>	<b>72,64%</b>	<b>27,36%</b>	<b>100,00%</b>

- Els percentatges desagregats per sexe són majoritaris de les dones respecte dels homes a totes les modalitats. En el cas de les dones en relació amb el total de dones el 42% han fet formació no presencial i el 29% presencial i en el cas dels homes representa el 36% de formació no presencial i el 21% de formació presencial.
- No es disposa de la informació en relació amb si la formació s'ha efectuat dintre o fora de l'horari laboral.

Modalitat i sexe	Dona	Home	Total general
<b>NO PRESENCIAL</b>	76%	24%	100%
<b>PRESENCIAL</b>	78%	22%	100%
<b>SEMI-PRESENCIAL</b>	77%	23%	100%
<b>Total general</b>	<b>73%</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>



Modalitat per col·lectiu	Dones	Homes
	4%	3%
<b>NO PRESENCIAL</b>	42%	36%
<b>PRESENCIAL</b>	29%	21%
<b>SEMI-PRESENCIAL</b>	2%	2%
<b>(en blanc)</b>	22%	38%
<b>Total, general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>En comparació amb la presència percentual de dones i homes, han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores formatives, segons la modalitat de la formació?</li> </ul> <p>Les dones han realitzat més formació a la seva presència percentual a totes les modalitats de la formació, tan presencial, no presencial o mixta. Per tant, aquest fet no afectaria les possibilitats de promoció.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

#### Participació de dones i homes en la formació específica en igualtat.

S'han realitzat 1561 hores de formació específica en igualtat el que representa un 1,78% de les hores de formació de la plantilla.

Del total d'hores de formació específica en igualtat, 1062 hores han estat realitzades per les dones, un 68%, i 499 hores han estat realitzades pels homes, un 32%.

GLOBAL	Dona	Home	Total general	Dona	Home	Total general
	13.259,00	8.606,50	21.865,50	15,16%	9,84%	25,00%
<b>Sí</b>	1.062,00	499,00	1.561,00	1,21%	0,57%	1,78%
<b>(en blanc)</b>	49.214,50	14.828,50	64.043,00	56,26%	16,95%	73,22%
<b>Total general</b>	<b>63.535,50</b>	<b>23.934,00</b>	<b>87.469,50</b>	<b>72,64%</b>	<b>27,36%</b>	<b>100,00%</b>

**Quant al col·lectiu PDI** s'han realitzat 1451 hores de formació específica en igualtat el que representa un 93% de les hores de formació en igualtat de tota la plantilla, i un 6,2% del total de la formació realitzada pel col·lectiu PDI.

Del total d'hores de formació específica en igualtat, 962 hores han estat realitzades per les dones, un 66%, i 489 hores han estat realitzades pels homes, un 34%.

PDI	Dona	Home	Total, general	Dona	Home	Total, general
<b>Sí</b>	<b>962,00</b>	<b>489,00</b>	<b>1.451,00</b>	<b>4,13%</b>	<b>2,10%</b>	<b>6,22%</b>

**Quant al col·lectiu PAS,** s'han realitzat 110 hores de formació específica en igualtat el que representa un 7% de les hores de formació en igualtat de tota la plantilla, i un 0,2% del total de la formació realitzada pel col·lectiu PAS.

Del total d'hores de formació específica en igualtat, 100 hores han estat realitzades per les dones, un 91%, i 10 hores han estat realitzades pels homes, un 9%.

PAS	Dona	Home	Total, general	Dona	Home	Total, general
Sí	100,00	10,00	110,00	0,16%	0,02%	0,17%

**En relació amb el percentatge desagregat per sexe** les dones ha realitzat més formació (68%) respecte a la seva presència en l'organització (53%), un 15% superior. Les dones PDI també han realitzat més formació (66%) respecte a la seva presència (49%), un 17% superior. Mentre que les dones del PAS, han realitzat més formació (91%) respecte a la seva presència (62%) en un 29% més.

En el cas dels homes, el supòsit és en sentit contrari. En l'àmbit global han realitzat menys formació (32%) respecte a la seva presència (47%) en un 15%. Respecte del PDI, la seva formació (34%) és inferior a la seva presència (51%) en un 17%. I quant al PAS, igualment la formació (9%) és inferior a la seva presència (38%) en un 29%.

Suma d'hores de formació	Dona	Home	Total, general
Global	68%	32%	100%
PDI	66%	34%	100%
PAS	91%	9%	100%

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>En comparació amb la presència percentual de dones i homes, han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores formatives en igualtat? Com s'ha indicat anteriorment les dones han realitzat més formació (68%) respecte a la seva presència a l'organització (53%).</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>La formació en igualtat ha estat obligatòria o voluntària?</li> </ul> <p>La formació ha estat voluntària</p>		

## 8.4 Anàlisi de les dades

- La documentació estratègica per a la consecució de la igualtat de gènere disposa d'apartats referents a accions formatives per a la plantilla al voltant de la perspectiva de gènere i feminismes.
- Dins dels convenis col·lectius es detalla el desenvolupament d'un pla de formació anual, i es té constància de la realització del Pla de formació del PAS.
- Existeixen mesures per a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional, i permisos per a presentar-se a exàmens. En ambdós casos no s'evidencien diferències entre dones i homes.
- Es té registre sobre l'activitat formativa general o desagregada per sexe, si bé cal aprofundir en la sistematització per àrees i categories professionals així com ordenar-les per finalitats dels cursos.
- Durant el 2021, es va realitzar 1.561 hores de formació en igualtat de gènere el que representa un 1,78% del total de la formació rebuda per la plantilla.

## 8.5 Conclusions de l'àmbit de formació

### PUNTS FORTS

- Existeix una base formativa a partir de la documentació estratègica i dels cursos sobre igualtat de gènere que ja es van realitzant.
- Es disposa de mesures per a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional, i permisos per a presentar-se a exàmens.

### ÀREES DE MILLORA

- Aterrar un Pla de formació amb perspectiva de gènere interseccional, on s'ampliï el circuit de detecció de necessitats formatives per recollir les opinions de tot el personal, i lligant-ho amb les accions formatives disposades en la documentació estratègica de la UB.
- Crear eines que assegurin la Universitat com espai impulsor a la perspectiva de gènere tant en l'àmbit dels programes educatius com des de la pròpia cultura organitzativa que faciliti acabar amb el currículum ocult.
- Recollir de manera sistematitzada les dades sobre la participació en les formacions de dones i homes.
- Incorporar en l'anàlisi variable interseccional vinculada a cada col·lectiu de la Universitat i grups professionals.
- Analitzar les diferències en les accions formatives entre dones i homes i altres col·lectius de rellevància, i proposar mesures adients.





## 9. Promoció professional

### 9.1 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció professional

Dins de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) es regula al Capítol II el dret a la carrera professional i a la promoció interna, als articles 16 al 20 per als **funcionaris públics**.

D'altra banda, el **personal laboral**, dins el Conveni Col·lectiu de 2006 per al personal docent i investigador (**PDI**) de les universitats públiques catalanes, l'article 13 sobre els Concursos, estableix que les convocatòries per cobrir places mitjançant concurs poden ser de nou ingrés, promoció interna o concursos de trasllat i reincorporació d'excedències.

A l'article 17 sobre la Comissió de selecció, al seu apartat 3 s'estableix que "Sempre que la composició de la plantilla del camp de coneixement ho permeti, en igualtat de condicions es prioritzaran la presència de personal docent i investigador laboral i la igualtat de gènere en les comissions de selecció."

Si bé el Conveni no especifica expressament la igualtat entre homes i dones com a un dels objectius de la promoció interna, sí que a la seva disposició addicional primera sobre Política de gènere, estableix al seu apartat 1 "Les universitats desenvoluparan les accions necessàries i instrumentaran aquells mecanismes que afavoreixin la igualtat de gènere a la institució, de manera que es prioritzi l'accés de la dona a tots aquells àmbits i òrgans on actualment la seva presència és deficitària."

I en el seu apartat 2 preveu expressament polítiques actives de suport a la carrera acadèmica de les dones quan diu "Particularment, en allò que afecta aquest conveni, s'impulsaran polítiques actives en la selecció del personal docent i investigador laboral i de suport a la carrera acadèmica de les dones."

Quant al personal d'administració i serveis laboral (**PAS**) el Conveni col·lectiu de 2015, preveu en el Capítol 4 el proveïment de vacants a través de la promoció interna, establint l'article 14 que es farà d'acord amb l'ordre següent:

- a. Trasllet i reincorporació d'excedències
- b. Promoció interna
- c. Nou ingrés

L'article 16 sobre Promoció interna, estableix que "Les places vacants es podran cobrir mitjançant promoció interna o ascens."



L'article 18 preveu que el torn de trasllat i el de promoció interna tindran lloc com a mínim trimestralment. No obstant això, "amb la finalitat que els llocs de treball siguin atesos sense solució de continuïtat, les gerències podran establir les convocatòries i el desenvolupament dels concursos de trasllat i ascens simultàniament, sempre que es pugui preveure amb exactitud la data en què hi haurà vacants."

A l'article 19 es regula els concursos. Al segon apartat es regula el torn de promoció interna. La valoració es farà pel sistema de prova i mèrits.

D'altra banda, a l'article 20 s'estableix la valoració de les proves que es facin i el barem de mèrits per un tribunal nomenat pel rector. S'estableix el perfil de les persones que en formaran part, però no es preveu la paritat entre homes i dones.

A l'article 23 sobre els comandaments es preveu que la provisió de llocs de comandament es farà mitjançant convocatòria pública, concurs o, excepcionalment, per lliure designació, d'acord amb la relació de llocs de treball.

Així mateix, a l'article 29 sobre la carrera professional estableix "El PAS-L tindrà dret a gaudir d'oportunitats de promoció professional, mitjançant el progrés professional entre llocs de treball, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i dins de les necessitats organitzatives i la RLPT de cada universitat. Cada universitat farà un pla plurianual, que negociarà amb el comitè d'empresa, d'acord amb les seves necessitats de desenvolupament organitzatiu, la correcta catalogació dels llocs de treball a la RLPT i el foment de la cobertura de places pels mecanismes de promoció previstos a aquest conveni. Aquest pla plurianual contindrà, com a mínim, un pla de promoció."

Per tant, es preveu l'elaboració d'un pla plurianual que contindrà un pla de promoció.

Dins l'article 30 amb relació al desenvolupament professional del grup IV es preveu si hi ha llocs de treball del grup 4 susceptibles de ser transformats al grup 3. En aquest cas es preveu una acció específica per a la formació del grup 4 per facilitar l'obtenció de les capacitats necessàries per exercir les funcions tècniques específiques.

Igualment, a l'article 31, apartat 3 lletra b) es contempla la formació per a la promoció, mitjançant cursos gratuïts destinats a l'obtenció del títol acadèmic o professional o dels coneixements necessaris per a llocs de treball determinats, per promoure els treballadors a aquests llocs quan surti la plaça vacant.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>No en el cas del PAS</p> <p>Sí en el cas de la valoració dels perfils per a les places de promoció a càtedra exigeix la paritat de gènere en les adjudicacions. ("Criteris de prioritització de perfils per a places de professorat catedràtic") en la Convocatòria de 2023. 2.1. Objectius (2.Promoció General) Incrementar la proporció de dones en la categoria de professorat catedràtic (actualment són només el 32%). "Es vetllarà per una assignació paritària de les places tant en la reserva per dèficit de departament com per a les de mèrits personals". També es preveu l'assignació paritària a 3. Excel·lència i transferència a 4. Excel·lència en docència i innovació docent. En els dos darrers anys s'ha passat del 28% de dones catedràtiques al 33%.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'organització disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i el desenvolupament professional.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>En el cas del PAS no es disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de les promocions.</p> <p>Com a finalitats del Pla de formació del PAS s'estableix "Facilitar vies de formació que permetin al personal la formació preparatòria i bàsica per poder aspirar a la promoció en les escales administratives o categories professionals de la Universitat de Barcelona."</p> <p>A l'apartat de difusió es preveu que l'oferta de cursos dels diferents períodes es fa arribar a través del portal de la Universitat.</p> <p>Respecte a l'horari es preveu que les activitats encaminades a la promoció s'organitzen fora l'horari laboral habitual. En cas de coincidència horària dels cursos amb l'horari habitual, el treballador ha d'efectuar la compensació horària. En l'àmbit de finançament es preveu la gratuïtat de les activitats de formació destinada a la promoció.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'organització ha dissenyat plans de carrera professional.</li> </ul> <p>La Universitat de Barcelona no disposa de plans de carrera professional. Està previst a la LOSU, i tot i ser un objectiu estratègic en aquests moments no es pot dur a terme per manca de finançament.</p> <p>L'Estatut del PSI inclou la descripció de la carrera acadèmica.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## 9.2 Com la gestió de la promoció i el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Com s'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors.</li> </ul> <p>En el cas del PAS mitjançant les proves dels processos de selecció. En el cas del PDI les bases de dades Grec.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Avaluació de l'acompliment.</li> <li>○ Opinió del/de la superior immediat/a.</li> <li>○ Funcionament dels equips de treball.</li> <li>○ No hi ha mecanismes concrets per identificar el potencial de desenvolupament.</li> </ul>
--	---

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La persona que exerceix com a superior immediat, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats? En el cas del PDI no sempre</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heu analitzat l'avaluació de l'acompliment des d'una perspectiva de gènere per tal de garantir que està lliure de biaixos? No s'implementa un sistema d'avaluació de l'acompliment.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quins mèrits es valoren en la promoció? En el PAS laboral en la fase de promoció s'apliquen els mèrits que consten en el VI Conveni Col·lectiu del PAS laboral (antiguitat, experiència, titulació i formació). En el PAS funcionari pot variar segons el procés i en el marc de la negociació amb la Junta de PAS; així, en els darrers processos de promoció interna del PAS funcionari no s'ha incorporat una fase de concurs per valorar mèrits, però sí en els processos d'accés lliures. Els criteris de la promoció a càtedra són els següents: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antiguitat (15%)</li> <li>- Mèrits de docència (35%)</li> <li>- Mèrits de recerca (35%): 7% sexennis, 28% avaluació a partir de la base de dades Grec</li> <li>- Mèrits de gestió (15%)</li> </ul> </li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creieu que aquests criteris/mèrits són neutres des de la perspectiva de gènere? Els criteris es valoren com a neutres des de la perspectiva de gènere, excepte en el cas dels sexennis (que representa el 7% total).</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quin pes se li atorga a l'antiguitat en els processos de promoció? PAS laboral: veure art. 19 del Conveni Col·lectiu. PAS funcionari: en els darrers processos, com s'ha fet esment en el punt anterior, no s'ha incorporat fase de concurs, però sí en els processos d'accés lliures. En el cas del PDI, se li atorga un 15% en els processos de promoció.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considereu que les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització? Per què? Sí, per menor disponibilitat de temps. En el cas del professorat no es considera que hi hagi influència per la situació familiar per a la promoció.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quines persones intervenen en la decisió d'una promoció? Expliqueu quines persones intervenen i si tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats. Els Òrgans de govern i representants de la part social. Els membres de les comissions d'avaluació decideixen finalment l'assignació de les places de promoció. No consta quin grau de coneixement tenen sobre la igualtat d'oportunitats.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? L'oferta pública d'ocupació de promoció interna es publica en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona. Aquestes ofertes estan redactades amb llenguatge inclusiu. Sí, per mitjà de la publicació de totes les convocatòries a la seu electrònica de la UB.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència? No en el cas del PAS En el cas del PDI la promoció a llocs de responsabilitat (gestió) es fan per elecció. En el reglament electoral ara mateix no hi ha cap indicació al respecte.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres).</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

### 9.3 De les persones que han promocionat en l'últim any

#### 9.3.1 Per sexe i del conjunt de la plantilla

Global	Dona	Home	Total general
<b>Compte de promocions</b>	<b>175</b>	<b>118</b>	<b>293</b>

Global	Dona	Home	Total general
<b>Compte de promocions</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>

#### 9.3.2 Per sexe i del PDI i tipologies de contracte

PDI	Dona	Home	Total general
PDI Funcionariat	7	18	25
PDI d'investigació	4	4	8
PDI Laboral	56	63	119
<b>Compte de promocions</b>	<b>67</b>	<b>85</b>	<b>152</b>

PDI	Dona	Home	Total general
PDI Funcionari	28%	72%	100%
PDI d'investigació	50%	50%	100%
PDI Laboral	47%	53%	100%
<b>Compte de promocions</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>	<b>100%</b>

#### 9.3.3 Per sexe i del PAS i tipologies de contracte

PAS	Dona	Home	Total general
PAS Eventual	2	0	2
PAS Funcionariat	103	31	134
PAS Finançament específic	0	0	0
PAS Laboral	3	2	5
<b>Compte de promocions</b>	<b>108</b>	<b>33</b>	<b>141</b>

PAS	Dona	Home	Total general
PAS Eventual	100%	0%	100%
PAS Funcionariat	77%	23%	100%
PAS Finançament específic	0	0	0
PAS Laboral	60%	40%	100%
<b>Compte de promocions</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'han promogut igual dones i homes?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>No sempre és igualitària. En el <b>PDI funcionariat</b> el 72% de les persones que promocionen són homes. Malgrat això, <b>PDI Laboral</b> és la tipologia de contracte amb més persones han promocionat en total 119. El percentatge és igualitari, però no, si ho comparem amb el percentatge que ocupen els dones en l'estructura de PDI laboral dins de la Universitat que és de 52%. En aquest cas, en les promocions només el 47% de les persones que promocionen són dones.</p> <p>Entre el <b>PAS</b>, el més nombrós és el funcionariat, amb 134 persones. En aquest cas el percentatge de dones que han promocionat representa el 77%, desequilibrat, però coherent amb el percentatge que representen les dones dins del PASS funcionariat que és del 78%.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les promocions que s'han produït els últims anys han contribuït a equilibrar la presència de dones i homes en llocs de comandament?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### 9.3.4 Per destí de la promoció segons categoria professional i per sexe del conjunt de la plantilla

GLOBAL (total)	Dona	Home	Total general
Administratiu/va	65	23	88
Ajudant d'Arxius i Biblioteques	13	2	15
Auxiliar Administratiu/va	4	2	6
Catedràtic d'Universitat	15	33	48
Facultatiu d'Arxius i Biblioteques	3	2	5
Gestió	11	0	11
Laboral Grup I	5	0	5
Laboral Grup II	0	2	2
Personal Eventual Funcionari	4	0	4
Professor agregat	47	43	90
Professor Col·laborador Doctor	1	0	1
Professor/a titular d'Universitat	3	9	12
Tècnic d'Administració	4	2	6
<b>Total general</b>	<b>175</b>	<b>118</b>	<b>293</b>

GLOBAL (per sexe)	Dona	Home	Total general
Administratiu/va	74%	26%	100%
Ajudant d'Arxius i Biblioteques	87%	13%	100%
Auxiliar Administratiu/va	67%	33%	100%
Catedràtic d'Universitat	31%	69%	100%
Facultatiu d'Arxius i Biblioteques	60%	40%	100%
Gestió	100%	0%	100%
Laboral Grup I	100%	0%	100%
Laboral Grup II	0%	100%	100%
Personal Eventual Funcionari	100%	0%	100%
Professor agregat	52%	48%	100%
Professor Col·laborador Doctor	100%	0%	100%
Professor/a titular d'Universitat	25%	75%	100%
Tècnic d'Administració	67%	33%	100%
<b>Total general</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>

GLOBAL (propi col·lectiu)	Dona	Home	Total general
Administratiu/va	37%	19%	30%
Ajudant d'Arxius i Biblioteques	7%	2%	5%
Auxiliar Administratiu/va	2%	2%	2%
Catedràtic d'Universitat	9%	28%	16%
Facultatiu d'Arxius i Biblioteques	2%	2%	2%
Gestió	6%	0%	4%
Laboral Grup I	3%	0%	2%
Laboral Grup II	0%	2%	1%
Personal Eventual Funcionari	2%	0%	1%
Professor agregat	27%	36%	31%
Professor Col·laborador Doctor	1%	0%	0%
Professor/a titular d'Universitat	2%	8%	4%
Tècnic d'Administració	2%	2%	2%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



### 9.3.5 Per destí de la promoció segons categoria professional i per sexe del PDI

PDI	Dona	Home	Total general
Catedràtic d'Universitat	15	33	48
Professor agregat	47	43	90
Professor Col·laborador Doctor	1	0	1
Professor/a titular d'Universitat	3	9	12
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>85</b>	<b>151</b>

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
Catedràtic d'Universitat	33,3%	66,7%	100,0%
Catedràtic/a d'Universitat	29,2%	70,8%	100,0%
Personal Eventual Funcionari	100,0%	0,0%	100,0%
Professor agregat	52,2%	47,8%	100,0%
Professor Col·laborador Doctor	100,0%	0,0%	100,0%
Professor/a titular d'Universitat	25,0%	75,0%	100,0%
<b>Total general</b>	<b>44,1%</b>	<b>55,9%</b>	<b>100,0%</b>

### 9.3.6 Per destí de la promoció segons categoria professional i per sexe del PDI funcionari

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
Catedràtic/a d'Universitat	7	17	24
Professor/a titular d'Universitat	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>25</b>

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
Catedràtic/a d'Universitat	30,4%	69,6%	100,0%
<b>Total general</b>	<b>28,0%</b>	<b>72,0%</b>	<b>100,0%</b>

### 9.3.7 Per destí de la promoció segons categoria professional i per sexe del PDI laboral

Compte de promoció			
	Dona	Home	Total general
Catedràtic d'Universitat	8	16	24
Personal Eventual Funcionari	1	0	1
Professor agregat	43	39	82
Professor Col·laborador Doctor	1	0	1
Professor/a titular d'Universitat	3	8	11
<b>Total general</b>	<b>56</b>	<b>63</b>	<b>119</b>

Compte de promoció			
	Dona	Home	Total general
Catedràtic d'Universitat	34,8%	65,2%	100,0%
Catedràtic/a d'Universitat	0,0%	100,0%	100,0%
Personal Eventual Funcionari	100,0%	0,0%	100,0%
Professor agregat	52,4%	47,6%	100,0%
Professor Col·laborador Doctor	100,0%	0,0%	100,0%
Professor/a titular d'Universitat	27,3%	72,7%	100,0%
<b>Total general</b>	<b>47,1%</b>	<b>52,9%</b>	<b>100,0%</b>

### 9.3.8 Per destí de la promoció segons categoria professional i per sexe del PAS

PAS	Dona	Home	Total general
Administratiu/va	65	23	88
Ajudant d'Arxius i Biblioteques	13	2	15
Auxiliar Administratiu/va	4	2	6
Facultatiu d'Arxius i Biblioteques	3	2	5
Gestió	11	0	11
Laboral Grup I	5	0	5
Laboral Grup II	0	2	2
Personal Eventual Funcionari	4	0	4
Tècnic d'Administració	4	2	6
<b>Total general</b>	<b>109</b>	<b>33</b>	<b>142</b>

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
Administratiu/va	73,9%	26,1%	100,0%
Ajudant d'Arxius i Biblioteques	86,7%	13,3%	100,0%
Auxiliar Administratiu/va	66,7%	33,3%	100,0%
Facultatiu d'Arxius i Biblioteques	60,0%	40,0%	100,0%
Gestió	100,0%	0,0%	100,0%
Laboral Grup I	100,0%	0,0%	100,0%
Laboral Grup II	0,0%	100,0%	100,0%
Personal Eventual Funcionari	100,0%	0,0%	100,0%
Tècnic d'Administració	66,7%	33,3%	100,0%
<b>Total general</b>	<b>76,6%</b>	<b>23,4%</b>	<b>100,0%</b>

### 9.3.9 Per destí de la promoció segons categoria professional i per sexe del PAS funcionariat

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
Administratiu/va	65	23	88
Ajudant d'Arxius i Biblioteques	13	2	15
Auxiliar Administratiu/va	4	2	6
Catedràtic d'Universitat	0	0	0
Catedràtic/a d'Universitat	0	0	0
Facultatiu d'Arxius i Biblioteques	3	2	5
Gestió	11	0	11
Laboral Grup I	1	0	1
Laboral Grup II	0	0	0
Personal Eventual Funcionari	2	0	2
Professor agregat	0	0	0
Professor Col·laborador Doctor	0	0	0
Professor/a titular d'Universitat	0	0	0
Tècnic d'Administració	4	2	6
<b>Total general</b>	<b>103</b>	<b>31</b>	<b>134</b>

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
Administratiu/va	73,9%	26,1%	100,0%
Ajudant d'Arxius i Biblioteques	86,7%	13,3%	100,0%
Auxiliar Administratiu/va	66,7%	33,3%	100,0%
Facultatiu d'Arxius i Biblioteques	60,0%	40,0%	100,0%
Gestió	100,0%	0,0%	100,0%
Laboral Grup I	100,0%	0,0%	100,0%
Personal Eventual Funcionari	100,0%	0,0%	100,0%
Tècnic d'Administració	66,7%	33,3%	100,0%
<b>Total general</b>	<b>76,9%</b>	<b>23,1%</b>	<b>100,0%</b>

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha alguna categoria professional on s'hagin promogut més dones o homes?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Diferències importants en la majoria de col·lectius per categories professionals.</p> <p><b>Global.</b> Destaca la categoria d'administratiu/va amb 88 persones, de les quals el 74% són dones. En canvi, en la categoria de professor/ra agregada que en total han promocionat 90 persones, el 52% han estat dones, per tant, equilibrat.</p> <p>No obstant això, últim, si s'observen les dades per col·lectius, els homes promocionen bàsicament en: professor agregat amb el 36%, en catedràtic en un 28% i en administratiu en un 19%. En comparació amb les dones, aquestes en professorat agregada en un 27%, en catedràtica en un 9% i en administrativa en un 37%.</p> <p><b>PDI.</b> La diferència més important es troba en professorat agregat, on les dones només representen el 29% de les 90 persones que han promocionat.</p> <p><b>PDI Funcionariat.</b> En la categoria de catedràtic s'observa el desequilibri més important, els homes presenten el 70%.</p> <p><b>PDI laboral.</b> Professorat agregat es manté equilibrat, amb el 52% de les persones promocionades han estat dones. En canvi, el desequilibri es manté en el de catedràtic, on els homes suposen el 65%.</p> <p><b>PAS.</b> Administració és el col·lectiu més important, i en aquest cas les dones ocupen el 74%.</p> <p><b>Pas Funcionariat.</b> En manté els desequilibri en la categoria d'administratiu i en gestió el 100% de les persones promocionades han estat dones.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tenint en compte les dades generals de la plantilla (àmbit 1) les promocions que s'han produït han fet la plantilla més paritària, per categories professionals?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

### 9.3.10 Per destí de la promoció segons grup professional i per sexe del conjunt de la plantilla

GLOBAL			
	Dona	Home	Total general
<b>F</b>	114	57	171
<b>L</b>	61	61	122
<b>Total general</b>	<b>175</b>	<b>118</b>	<b>293</b>

GLOBAL			
	Dona	Home	Total general
<b>F</b>	67%	33%	100%
<b>L</b>	50%	50%	100%
<b>Total general</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>

### 9.3.11 Per destí de la promoció segons grup professional i per sexe del PDI

PDI			
	Dona	Home	Total general
<b>F</b>	10	26	36
<b>L</b>	56	59	115
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>85</b>	<b>151</b>

PDI			
	Dona	Home	Total general
<b>F</b>	28%	72%	100%
<b>L</b>	49%	51%	100%
<b>Total general</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>	<b>100%</b>

### 9.3.12 Per destí de la promoció segons grup professional i per sexe del PDI funcionariat

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
<b>F</b>	7	17	24
<b>L<sup>18</sup></b>			
<b>Total general</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>25</b>

<sup>18</sup> Les estan ocultes al tractar-se d'un grup inferior a 5 persones

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
F	29%	71%	100%
L	0%	100%	100%
<b>Total general</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>100%</b>

### 9.3.13 Per destí de la promoció segons grup professional i per sexe del PDI laboral

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
F	4	9	13
L	52	54	106
<b>Total general</b>	<b>56</b>	<b>63</b>	<b>119</b>

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
F	31%	69%	100%
L	49%	51%	100%
<b>Total general</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>100%</b>

### 9.3.14 Per destí de la promoció segons grup professional i per sexe del PAS

PAS			
	Dona	Home	Total general
F	104	31	135
L	5	2	7
<b>Total general</b>	<b>109</b>	<b>33</b>	<b>142</b>

PAS			
	Dona	Home	Total general
F	77%	23%	100%
L	71%	29%	100%
<b>Total general</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>

### 9.3.15 Per destí de la promoció segons grup professional i per sexe del PAS funcionariat

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
F	102	31	133
L	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>103</b>	<b>31</b>	<b>134</b>

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
F	77%	23%	100%
L	100%	0%	100%
<b>Total general</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha algun grup professional on s'hagin promogut més dones o homes? La mirada global sobre la plantilla de la UB és de major promoció de les dones en el grup de Funcionaris.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Malgrat haver-hi un major nombre de dones promocionades segons el grup professional, els desequilibris són importants.</p> <p><b>Global.</b> El grup F amb 171 persones, les dones suposen el 67%. En canvi, el grup L amb la mirada global té una estructura de promoció segons dones i homes equilibrats.</p> <p><b>PDI.</b> El grup F segueix amb l'estructura desequilibrada. 28% dones i 72% homes.</p> <p><b>PDI Funcionariat.</b> El F segueix estant desequilibrat. 29% dones i 71% homes. <b>PDI Laboral.</b> Estructura del grup és equilibrada.</p> <p><b>PAS.</b> El grup F té una presència del 77% de dones.</p> <p><b>PAS funcionariat.</b> Grup F de nou estructura desequilibrada, 77% dones i 23% homes.</p>		

### 9.3.16 Per destí de la promoció segons situació familiar i per sexe del conjunt de la plantilla

GLOBAL			
	Dona	Home	Total general
0	96	58	154
1	39	26	65
2	36	30	66
3	4	3	7
(en blanc)	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>175</b>	<b>118</b>	<b>293</b>

GLOBAL			
	Dona	Home	Total general
<b>0</b>	62%	38%	100%
<b>1</b>	60%	40%	100%
<b>2</b>	55%	45%	100%
<b>3</b>	57%	43%	100%
<b>(en blanc)</b>	0%	100%	100%
<b>Total general</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>

### 9.3.17 Per destí de la promoció segons situació familiar i per sexe del PDI

PDI			
	Dona	Home	Total general
<b>0</b>	36	38	74
<b>1</b>	17	20	37
<b>2</b>	11	23	34
<b>3</b>	2	3	5
<b>(en blanc)</b>	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>85</b>	<b>151</b>

PDI			
	Dona	Home	Total general
<b>0</b>	49%	51%	100%
<b>1</b>	46%	54%	100%
<b>2</b>	32%	68%	100%
<b>3</b>	40%	60%	100%
<b>(en blanc)</b>	0%	100%	100%
<b>Total general</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>	<b>100%</b>

### 9.3.18 Per destí de la promoció segons situació familiar i per sexe del PAS

PAS			
	Dona	Home	Total general
<b>0</b>	60	20	80
<b>1</b>	22	6	28
<b>2</b>	25	7	32
<b>3</b>	2	0	2
<b>Total general</b>	<b>109</b>	<b>33</b>	<b>142</b>



PAS			
<b>0</b>	42,25%	14,08%	56,34%
<b>1</b>	15,49%	4,23%	19,72%
<b>2</b>	17,61%	4,93%	22,54%
<b>3</b>	1,41%	0,00%	1,41%
<b>Total general</b>	<b>76,76%</b>	<b>23,24%</b>	<b>100,00%</b>

PAS			
	Dona	Home	Total general
<b>0</b>	75%	25%	100%
<b>1</b>	79%	21%	100%
<b>2</b>	78%	22%	100%
<b>3</b>	100%	0%	100%
<b>Total general</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a la situació familiar? És més alt el percentatge de dones sense persones dependents. El 33% de les dones no tenen fills o filles davant del 20% dels homes. Malgrat això, les estructures són gairebé equilibrades. Pel que fa a la plantilla un 19,90% de dones no tenen fills o filles a càrrec seu i un 15,09% d'homes. Entre el PDI els homes són els que lleugerament no tenen persones dependents. I en el PAS més presència de dones sense fills o filles.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 9.3.19 Per origen de les persones promogudes segons la formació i per sexe del PDI

PDI			
	Dona	Home	Total general
<b>Doctorat</b>	66	85	151
<b>Grau</b>	0	0	0
<b>Llicenciatura o equivalent</b>	1	0	1
<b>Màster Universitari</b>	0	0	0
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>85</b>	<b>151</b>

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
Doctorat	44%	56%	100%
Llicenciatura o equivalent	100%	0%	100%
<b>Total general</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>	<b>100%</b>

### 9.3.20 Per origen de les persones promogudes segons la formació i per sexe del PDI funcionariat

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
Doctorat	7	18	25
<b>Total general</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>25</b>

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
Doctorat	28%	72%	100%
<b>Total general</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>100%</b>

### 9.3.21 Per origen de les persones promogudes segons la formació i per sexe del PDI laboral

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
Doctorat	55	63	118
Llicenciatura o equivalent	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>56</b>	<b>63</b>	<b>119</b>

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
Doctorat	47%	53%	100%
Llicenciatura o equivalent	100%	0%	100%
<b>Total general</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>100%</b>

### 9.3.22 Per origen de les persones promogudes segons la formació i per sexe del PAS

PAS			
	Dona	Home	Total general
Batxillerat o equivalent	24	9	33
Diplomat o equivalent	13	3	16
Doctorat	2	0	2
ESO o equivalent	5	2	7
Grau	3	1	4
Llicenciatura o equivalent	56	16	73
Màster Universitari	5	2	7
<b>Total general</b>	<b>108</b>	<b>33</b>	<b>141</b>

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
Batxillerat o equivalent	73%	27%	100%
Diplomat o equivalent	81%	19%	100%
Doctorat	100%	0%	100%
ESO o equivalent	71%	29%	100%
Grau	75%	25%	100%
Llicenciatura o equivalent	78%	22%	100%
Màster Universitari	71%	29%	100%
<b>Total general</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>

### 9.3.23 Per origen de les persones promogudes segons la formació i per sexe del PAS funcionariat

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
Batxillerat o equivalent	24	8	32
Diplomat o equivalent	13	3	16
Doctorat	2	0	2
ESO o equivalent	5	2	7
Grau	3	1	4
Llicenciatura o equivalent	51	15	66
Màster Universitari	5	2	7
<b>Total general</b>	<b>103</b>	<b>31</b>	<b>134</b>

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
Batxillerat o equivalent	75%	25%	100%
Diplomat o equivalent	81%	19%	100%
Doctorat	100%	0%	100%
ESO o equivalent	71%	29%	100%
Grau	75%	25%	100%
Llicenciatura o equivalent	77%	23%	100%
Màster Universitari	71%	29%	100%
<b>Total general</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació d'origen?</li> </ul> <p>En el <b>PDI</b> la majoria de les persones que han promocionat provenen de la formació en doctorat. Estructura equilibrada malgrat que els homes ocupen el 56%.</p> <p><b>PDI Funcionariat.</b> El 100% de les promocions provenen de persones amb doctorat, però l'estructura no és equilibrada. Les dones només ocupen el 28%.</p> <p><b>PDI laboral.</b> El 47% són dones, per tant, l'estructura és equilibrada.</p> <p><b>PAS.</b> El 23% de les persones promocionades te una formació de batxillerat i el 51% de llicenciatura. En el cas de les persones amb batxillerat, les dones ocupen el 73% de les persones promocionades.</p> <p><b>PAS funcionariat.</b> Llicenciatura és la formació amb un major nombre de persones promocionades. Les dones ocupen el 77%.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 9.3.24 Per modalitat de la promoció i per sexe del conjunt de la plantilla

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
<b>Modificació plaça RLT</b>	62	16	78
<b>Concurs</b>	1	0	1
<b>Concurs de Mèrits</b>	37	17	54
<b>Concurs Oposició</b>	66	85	151
<b>Lliure designació</b>	9	0	9
<b>Total general</b>	<b>175</b>	<b>118</b>	<b>293</b>

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
<b>Modificació plaça RLT</b>	79%	21%	100%
<b>Concurs</b>	100%	0%	100%
<b>Concurs de Mèrits</b>	69%	31%	100%
<b>Concurs Oposició</b>	44%	56%	100%
<b>Lliure designació</b>	100%	0%	100%
<b>Total general</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>

### 9.3.25 Per modalitat de la promoció i per sexe del PDI

PDI			
	Dona	Home	Total general
<b>Modificació plaça RLT</b>	0	0	0
<b>Concurs</b>	0	0	0
<b>Concurs de Mèrits</b>	0	0	0
<b>Concurs Oposició</b>	66	85	151
<b>Lliure designació<sup>19</sup></b>			
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>85</b>	<b>151</b>

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
<b>Concurs Oposició</b>	44%	56%	100%
<b>Lliure designació</b>			
<b>Total general</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>	<b>100%</b>

### 9.3.26 Per modalitat de la promoció i per sexe del PDI funcionariat

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
<b>Concurs Oposició</b>	7	18	25
<b>Total general</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>25</b>

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
<b>Concurs Oposició</b>	28%	72%	100%
<b>Total general</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>100%</b>

### 9.3.27 Per modalitat de la promoció i per sexe del PDI laboral

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
<b>Concurs Oposició</b>	55	63	118
<b>Lliure designació</b>			
<b>Total general</b>	<b>56</b>	<b>63</b>	<b>119</b>

<sup>19</sup> Les dades estan ocultes al tractar-se d'un grup de menys de 5 persones.

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
Concurs Oposició	47%	53%	100%
Lliure designació			
<b>Total general</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>100%</b>

### 9.3.28 Per modalitat de la promoció i per sexe del PAS

PAS			
	Dona	Home	Total general
Modificació plaça RLT	62	16	78
Concurs	1	0	1
Concurs de Mèrits	37	17	54
Concurs Oposició	0	0	0
Lliure designació	9	0	9
<b>Total general</b>	<b>109</b>	<b>33</b>	<b>142</b>

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
Modificació plaça RLT	79%	21%	100%
Concurs	100%	0%	100%
Concurs de Mèrits	69%	31%	100%
Lliure designació	100%	0%	100%
<b>Total general</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>

### 9.3.29 Per modalitat de la promoció i per sexe del PAS funcionariat

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
Modificació plaça RLT	60	14	74
Concurs de Mèrits	37	17	54
Lliure designació	6	0	6
<b>Total general</b>	<b>103</b>	<b>31</b>	<b>134</b>

Compte de promocions			
	Dona	Home	Total general
Modificació plaça RLT	81%	19%	100%
Concurs de Mèrits	69%	31%	100%
Lliure designació			
<b>Total general</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a la modalitat de la promoció?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Global.</b> Concurs oposició és la modalitat més utilitzada, estructura equilibrada. Les dones ocupen el 44%. En segon lloc, és la modificació plaça RLT on les dones ocupen el 79%, estructura no equilibrada. I, en tercer lloc, la modalitat escollida ha estat Concurs mèrits, on les dones ocupen el 69%. Estructura no equilibrada.</p> <p><b>PDI.</b> Comissió Oposició ha estat la modalitat del 100% de les persones que han promocionat. En general l'estructura és equilibrada. Malgrat això, si les dades s'observen per PDI Funcionariat les dades ja no són equilibrades i les dones només ocupen el 28%. Per sota del que representen els dones en l'estructura de PDI Funcionariat que és del 39%.</p> <p><b>PDI laboral.</b> Estructura equilibrada.</p> <p><b>Pas.</b> Comissió delegada i concurs de mèrits són les modalitats amb més persones promocionades. La primera, les dones ocupen el 79% i en la segona modalitat les dones ocupen el 69%. En els dos casos l'estructura no és equilibrada.</p> <p><b>PAS Funcionariat.</b> Estructures no equilibrades</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creieu que cal revisar els criteris de promoció?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### 9.4 Conclusions de l'àmbit de promoció

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el cas del PDI laboral, la normativa preveu expressament l'aplicació de polítiques actives de suport a la carrera acadèmica de les dones.</li> <li>• En el cas de la valoració dels perfils per a les places de promoció a càtedra, es preveu la paritat de gènere en les adjudicacions. ("Criteris de prioritització de perfils per a places de professorat catedràtic") en la Convocatòria de 2023.</li> <li>• Com a finalitats del Pla de formació del PAS s'estableix "Facilitar vies de formació que permetin al personal la formació preparatòria i bàsica per poder aspirar a la promoció en les escales administratives o categories professionals de la Universitat de Barcelona."</li> <li>• En l'àmbit de finançament es preveu la gratuïtat de les activitats de formació destinada a la promoció.</li> <li>• Es comuniquen totes les convocatòries per ocupar una vacant a la seu electrònica de la UB i son redactades amb un llenguatge inclusiu.</li> </ul>
-------------	---

- La Universitat de Barcelona no disposa de plans de carrera professional. Si be està previst a la LOSU, com a objectiu estratègic.
- No consta el grau de coneixement sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones que tenen les persones membres de les comissions d'avaluació que decideixen l'assignació de les places de promoció.
- No hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència en els processos de promoció a llocs de responsabilitat i no s'adopten mesures per equilibrar-hi la presència.
- Elaboració de Plans de Promoció.
- En general les promocions no són equilibrades entre dones i homes.



## 10. Retribucions i auditoria retributiva

En els càlculs que consten en aquest apartat es comptabilitzen totes les persones treballadores i el/s període/s de nomenament/contracte treballats de l'any natural objecte d'anàlisi.

### 10.1 Definicions de mitjana i mediana

- L'àmbit es proposa garantir el tracte igualitari en matèria retributiva, sense que hi hagi cap tipus de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.

#### Mitjana

$$\frac{(\text{Mitjana retribució total anual homes} - \text{mitjana retribució total anual dones})}{\text{Mitjana retribució total anual homes}} \times 100$$

$$\frac{(\text{Mitjana retribució total anual/hora homes} - \text{mitjana retribució total anual/hora dones})}{\text{Mitjana retribució total anual/hora homes}} \times 100$$

SI LA BRETXA ÉS > 0 %. Les dones cobren X % menys que els homes.  
SI LA BRETXA ÉS = 0 %. Dones i homes cobren igual.  
SI LA BRETXA ÉS < 0 %. Les dones cobren X % més que els homes.

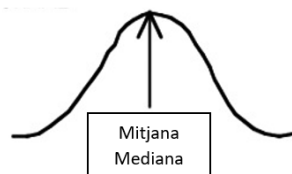
#### Mediana

$$\frac{(\text{Mediana retribució total anual homes} - \text{mediana retribució total anual dones})}{\text{Mediana retribució total anual homes}} \times 100$$

$$\frac{(\text{Mediana retribució total anual/hora homes} - \text{mediana retribució total anual/hora dones})}{\text{Mediana retribució total anual/hora homes}} \times 100$$

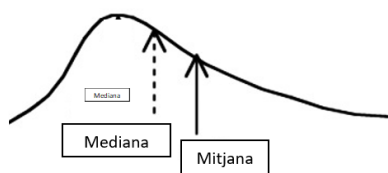
SI LA BRETXA ÉS > 0 %. Les dones cobren X % menys que els homes.  
SI LA BRETXA ÉS = 0 %. Dones i homes cobren igual.  
SI LA BRETXA ÉS < 0 %. Les dones cobren X % més que els homes.

## Lectura combinada



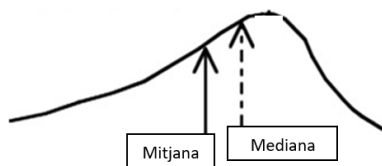
Exemple:  
Bretxa (mitjana) = 10%  
Bretxa (mediana) = 11%

En aquest cas, els homes reben major remuneració. El resultat no està afectat per valors extrems.



Exemple:  
Bretxa (mitjana) = 25%  
Bretxa (mediana) = 11%

Els homes reben major remuneració, existeix un grup d'homes en la banda més alta de la remuneració. Normalment aquest és un clar indicador de segregació vertical.



Exemple:  
Bretxa (mitjana) = 10%  
Bretxa (mediana) = 25%

Els homes reben major retribució sent la causa un grup de dones en la banda baixa de la retribució. Normalment aquest és un clar indicador de segregació horitzontal de l'ocupació i il·lustra molt bé el fenomen de "Terra enganxifós".

## 10.2 Com vetlla la política retributiva per la igualtat entre dones i homes

	SI	NO
<p>¿S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva de l'organització?</p> <p>No està recollida normativament la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva de l'organització, però pel disseny de la política salarial no s'ha tingut en compte si és home o dona qui percep les retribucions.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>S'ha dut a terme un estudi sobre les retribucions, i, en cas afirmatiu, aquest ha tingut en compte la perspectiva de gènere?</p> <p>La UB no compta amb estudis sobre el seu sistema de retribucions.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Disposa la UB d'un estudi de valoració de llocs de treball?</p> <p>La UB no disposa d'un sistema de valoració de llocs de treball.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Les retribucions de tots els llocs de treball estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització?</p> <p>A més de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), existeixen 2 convenis d'aplicació a la UB: El Conveni Col·lectiu per a personal docent i investigador de les Universitats Públiques Catalanes, i el Conveni Col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, La Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Barcelona, la Universitat Pompeu i Fabra. La Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Virgili.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Es retribueixen incentius/variables?</p> <p>Si. L'estructura salarial de la UB preveu retribucions variables.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Concepte	Mitjana	Mitjana
Retribucions totals Anuals UB	X	X
Retribucions totals per Hora UB	X	X
Retribucions totals i per hora del conjunt del PDI	X	X
Retribucions totals i per hora del PDI Funcionari	X	X
Salari base total i per hora del PDI Funcionari	X	X
Complements per hora del PDI funcionari	X	X
Retribucions totals i per hora del PDI Investigació	X	X
Salari base total i per hora del PDI investigació	X	X
Complements per hora del PDI investigació	X	X
Retribucions totals i per hora del PDI laboral		
Retribucions Totals i per hora del conjunt del PAS	X	X
Retribucions totals i per hora del PAS funcionari	X	X
Salari base total i per hora del PAS funcionari	X	X
Complements per hora del PAS funcionari	X	X
Retribucions totals i per hora del PAS eventual	X	X
Salari base total i per hora del PAS eventual	X	X
Complements per hora del PAS eventual	X	X
Retribucions totals i per hora del PAS finançament específic	X	X
Salari base total i per hora del PAS finançament específic	X	X
Complements per hora del PAS finançament específic	X	X
Retribucions totals i per hora del conjunt del PAS laboral	X	X
Salari base total i per hora del PAS laboral	X	X
Complements per hora del PAS laboral	X	X

### 10.3 Retribucions de dones i homes i càlcul de la bretxa salarial. Registre retributiu

#### 10.3.1 Què és el registre retributiu

El registre retributiu és un document, no nominatiu, on es recull tota la informació salarial de l'empresa, de forma detallada, que mostri de forma separada les retribucions de dones i homes de la plantilla.

El registre retributiu inclou tota la informació sobre les retribucions, incloent-hi personal directiu i alts càrrecs. A aquests efectes, s'han d'establir en el registre retributiu de l'empresa, convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana del que es percep realment per cadascun dels conceptes retributius en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable.

Al seu torn, aquesta informació ha d'estar desagregada atenent la naturalesa de la retribució, incloent-hi salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció.

### 10.3.2 El registre retributiu de la Universitat de Barcelona

En el present registre retributiu de la Universitat de Barcelona es detalla la informació sobre les retribucions a nivell global i per a cada un dels conceptes retributius.

Es detallen les retribucions a partir de la separació del personal PDI i personal PAS. Pel que fa al personal PDI, es detalla la següent classificació:

- Emèrit
- Funcionari
- Personal d'investigació
- Laboral

I pel que fa al personal PAS, es detalla la següent classificació:

- Funcionari eventual
- Funcionari
- Personal amb finançament específic
- Laboral

Es fa referència a les retribucions de l'any 2021, incloent-hi les persones que han extingit la seva relació amb l'empresa durant aquest any, detallant els càlculs per conceptes retributius. Amb l'objectiu de garantir la confidencialitat i protecció de dades<sup>20</sup> s'oculten les dades de mitjanes i medianes d'aquells grups professionals amb menys de 5 dones o homes.

#### Presencia de dones i homes personal PDI

Nombre de persones PDI	Dona	Home	Total general
PDI Funcionari	518	821	1339
PDI investigadors/res	485	526	1011
PDI Laboral	2652	2465	5117
Total general	3655	3812	7467

Nombre de persones PDI %	Dona %	Home %	Total general %
PDI Funcionari	39%	61%	100%
PDI investigadors/res	48%	52%	100%
PDI laboral	52%	48%	100%
Total general	49%	51%	100%

<sup>20</sup> La protección de datos en las relaciones laborales. <https://www.aepd.es/documento/la-proteccion-de-datos-en-las-relaciones-laborales.pdf>

## Presència de dones i homes per grup professional i sexe del PAS Eventual

PAS funcionari sense el personal eventual	Dona	Home	Total general
<b>A</b>	10	14	24
Total general	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>24</b>

## Per grup professional i sexe del PAS funcionari

PAS funcionari	Dona	Home	Total general
<b>A1</b>	30	11	41
<b>A2</b>	148	37	185
<b>C1</b>	303	98	401
<b>C2</b>	415	100	515
<b>E</b>	2	6	8
Total general	<b>898</b>	<b>252</b>	<b>1150</b>

## Per grup professional i PAS finançament específic

PAS finançament específic	Dona	Home	Total general
<b>I</b>	66	48	114
<b>II</b>	29	35	64
<b>III</b>	205	193	398
<b>IV<sup>21</sup></b>			
Total general	<b>301</b>	<b>276</b>	<b>577</b>

## Per grup professional i sexe del PAS laboral

PAS laboral			
	Dona	Home	Total general
<b>I</b>	134	110	244
<b>II</b>	102	117	219
<b>III</b>	195	209	404
<b>IV</b>	135	92	227
Total general	<b>566</b>	<b>528</b>	<b>1094</b>

Nombre de persones PAS	Dona	Home	Total general
PAS Eventual	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>24</b>
PAS Funcionari	<b>898</b>	<b>252</b>	<b>1150</b>
PAS Finançament específic	<b>301</b>	<b>276</b>	<b>577</b>
PAS Laboral (excloent P. Finançament específic)	<b>566</b>	<b>528</b>	<b>1094</b>
Total general	<b>1775</b>	<b>1070</b>	<b>2845</b>

<sup>21</sup> El nombre de persones del grup IV és inferior a 5 i per protecció de dades s'opta per amagar la informació.

Nombre de persones PAS %	Dona %	Home %	Total general %
PAS Eventual	42%	58%	100%
PAS Funcionari	78%	22%	100%
PAS P. Finançament específic	52%	48%	100%
PAS Laboral	52%	48%	100%
Total general	62%	38%	100%

### 10.3.3 Mitjanes i medians de retribucions totals de dones i homes i càlcul de la bretxa salarial

A la UB, l'any 2021, les retribucions mitjanes de dones i homes són les que s'exposen, resultant una bretxa salarial de l'11,75%.

En base a la mediana és negativa, -2,38%

GLOBAL UB	Dona	Home	Bretxa %
Mitjana de Retribucions Totals	25.131,70	28.478,14	11,75%
Mediana Retribucions Totals	17.035,00	16.638,86	-2,38%

Pel que fa al càlcul a partir de la retribució hora, les mitjanes i medianes són les exposades. La bretxa augmenta al 13,8% a partir del càlcul en base a la mitjana i al 5,59% en base a la mediana.

GLOBAL UB x Hora	Dona	Home	Bretxa %
Mitjana de Retribucions Totals	22,38	25,97	13,8%
Mediana de Retribucions Totals	17,95	19,02	5,59%

### 10.3.4 Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial de dones y homes del conjunt de la plantilla

	SI	NO
<b>Total plantilla</b>		
S'observen diferències entre dones i homes en la mitjana i la mitjana de la retribució total anual? S'observa bretxa salarial entre homes i dones en el càlcul de la mitjana d'un 11,75%. Les dades per hora, la bretxa augmenta a un 13,8%.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S'observen diferències entre el càlcul de la mitjana i la mediana de les retribucions? Sí, en la mirada de retribucions totals del conjunt de la plantilla de la Universitat, hi ha diferències entre la mitjana i la mediana i, per tant, ens indica de forma global que es pot estar produint segregació vertical. Per hora, les diferències es mantenen, sent la mitjana més alta que la mediana i, per tant, es manté la possibilitat que pugui existir segregació vertical.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 10.4 Registre per personal PDI

### 10.4.1 Mitjana i mediana de retribucions totals anuals i per hora de dones i homes, i càlcul de la possible bretxa salarial del total PDI

Recordar que el PDI representa el 73,3% del total de la plantilla de la Universitat de Barcelona. El personal d'administració i serveis laboral docent i investigador (PAS) és del 26,7%.

La plantilla PDI, al llarg del 2021, és d'un total de 7.467 persones. S'observa que un 49% (3.655) són dones i un 51% (3812) homes.

Dins del PDI, s'ha separat el personal funcionari, el personal d'investigació i el personal laboral. No obstant això, s'ha calculat també la possible bretxa salarial del conjunt del PDI i són les que s'exposen, resultant una bretxa salarial del 13,46%.

En base a la mediana és del 12,41%

PDI GLOBAL	Dona	Home	Bretxa %
Mitjana de Retribucions Totals	23.457,81	27.107,93	13,46%
Mediana de Retribucions Totals	8.325,39	9.505,99	12,41%

Pel que fa al càlcul a partir de la retribució hora, les mitjanes i medianes són les exposades. La bretxa es redueix al 12,37% a partir del càlcul en base a la mitjana i al 8,30% en base a la mediana.

PDI GLOBAL x Hora	Dona	Home	Bretxa %
Mitjana de Retribucions Totals	22,58	25,77	12,37%
Mediana de Retribucions Totals	15,66	17,08	8,30 %





## 10.4.2 Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial de dones y homes del conjunt de la plantilla PDI

Total plantilla per PDI	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes en la mitjana i la mitjana de la retribució total anual? S'observen bretxes salarials en el càlcul de la mitjana i de la mediana. Les dades resultants del càlcul per hora, mostren igualment una bretxa salarial del 12,37% .	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S'observen diferències entre el càlcul de la mitjana i la mediana de les retribucions? El fet que la mitjana i la mediana no es mostren amb diferències significatives podria estar indicant que les bretxes estan disperses. No obstant això, les dades per hora, mostren 4 punts percentuals de diferència entre la mitjana i la mediana, sent més alta la mitjana. Aquesta dada podria mostrar certa segregació vertical.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 10.5 Registre personal PDI Funcionari

### 10.5.1 Mitjana i mediana de retribucions total anual i hora

El personal PDI funcionari, l'any 2021, les retribucions mitjanes són les que s'exposen, resultant una bretxa gairebé inexistente del 0,4%. A partir de la mediana és del 2,6%

PDI FUNCIONARI	Dona	Home	Total general	Bretxa %
<b>Mitjana de Retribucions Totals</b>	<b>74.216,32 €</b>	<b>74.518,64 €</b>	<b>74.401,69 €</b>	0,4%
<b>Mediana de Retribucions Totals</b>	74.126,88 €	76.094,29 €		2,6%

Pel que fa al càlcul a partir de la retribució hora, les mitjanes i medianes són les exposades. La bretxa augmenta al 21,5% a partir del càlcul en base a la mitjana i al 5,9% en base a la mediana.

PDI FUNCIONARI x Hora	Dona	Home	Total general	Bretxa %
<b>Mitjana de Retribucions</b>	<b>13,18 €</b>	<b>16,79 €</b>	<b>15,36 €</b>	21,5%
<b>Mediana de Retribucions</b>	45,61 €	48,46 €		5,9%

La diferència entre les medianes és indicador que un petit grup d'homes se situen fora del rang.

La diferència en el càlcul entre la retribució total i hora es confirma que les dones han treballat menys hores que els homes.

### 10.5.2 Mitjana i mediana del salari base total anual i hora

Presenta una bretxa negativa -5,7% que augmenta al 14,3% en el càlcul en base a la retribució/hora. En tot cas en ambdós càlculs la bretxa desapareix a partir de la mediana, el que suposa homes fora de rang, molt probablement aspecte relacionat amb la segregació vertical observada.

Salari base . PDI Funcionari	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del salari base	15.614,96 €	14.766,9 €	15.095,67 €	-5,7%
Mediana del salari base	16.071,44 €	16.071,44 €	0,00 €	0,0%

Salari base . PDI Funcionari	Dona	Home	Total general	Bretxa %
Mitjana del salari base per hora	12,03 €	14,03 €	13,24 €	14,3%
Mediana del salari base per hora	9,74 €	9,74 €		0,0%

### 10.5.3 Mitjana i mediana dels principals complements per hora

No hi ha bretxes sobre el càlcul de les retribucions total anual. No obstant això, sobre el càlcul de retribució/hora els resultants són els que s'expressen. Sorgeixen bretxes en la majoria dels complements i es confirma que les dones han treballat menys hores que els homes.

En tot cas, la bretxa desapareix a partir de la mediana, el que suposa homes fora de rang, molt probablement aspecte relacionat amb la segregació vertical observada.

Complement d'antiguitat	Dona	Home	Total general	Bretxa %
Mitjana per hora	0,31 €	0,75 €	0,57 €	58,3%
Mediana per hora	3,75 €	4,12 €	#DIV/0!	9,1%

Complement específic	Dona	Home	Total general	Bretxa %
Mitjana del per hora	0,02 €	0,05 €	0,04 €	58,3%
Mediana per hora	4,25 €	4,25 €	#DIV/0!	0,0%

Complement de destí	Dona	Home	Total general	Bretxa %
Mitjana del per hora	0,16 €	0,37 €	0,29 €	58,3%
Mediana per hora	7,39 €	7,53 €	#DIV/0!	1,8%

Complement lloc de Treball	Dona	Home	Total general	Bretxa %
Mitjana del complement	0,07 €	0,15 €	0,12 €	48,8%

Mèrits de docència	Dona	Home	Total general	Bretxa %
Mitjana per hora	0,08 €	0,19 €	0,14 €	58,3%
Mediana per hora	6,11 €	6,71 €	#DIV/0!	9,0%

Trams d'investigació	Dona	Home	Total general	Bretxa %
Mitjana per hora	0,04 €	0,09 €	0,07 €	58,3%
	2,88 €	3,00 €	#DIV/0!	4,0%

Transferència	Dona	Home	Total general	Bretxa %
---------------	------	------	---------------	----------



Mitjana per hora	0,02 €	0,05 €	0,04 €	58,3%
<b>Complement Autòmic</b>	<b>Dona</b>	<b>Home</b>	<b>Total general</b>	<b>Bretxa %</b>
Mitjana del salarial	0,02 €	0,05 €	0,04 €	58,3%
Mediana del complement	3,28 €	3,23 €	#DIV/0!	-1,5%

#### 10.5.4 Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial

PDI Funcionari –	SI	NO
<p>S'observen diferències entre dones i homes en la mitjana i la mitjana de la retribució total anual?</p> <p>El càlcul de la bretxa es troba quan s'analitzen les dades per hora, on la bretxa se situa en un 21,5%. I pel que fa al salari base, la bretxa se situa en el 14,3%. Destaca el complement per antiguitat, on el càlcul de la mitjana se situa en 58,3%.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>S'observen diferències entre el càlcul de la mitjana i la mediana de les retribucions?</p> <p>Les diferències ens indiquen segregació vertical com possible causa de la bretxa salarial entre dones i homes.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 10.6 Registre personal PDI Investigació

#### 10.6.1 Mitjana i mediana de la retribució total anual i hora

El personal PDI investigació, l'any 2021, les retribucions mitjanes són les que s'exposen, resultant una bretxa del 8,9%. A partir de la mediana és de l'1,7%.

Pel que fa al càlcul a partir de la retribució hora, les mitjanes i medianes són les exposades. La bretxa augmenta al 10,3% a partir del càlcul segons la mitjana i a l'1,2% segons la mediana.

Poca diferència en el càlcul entre la retribució total i hora, per la qual cosa, la bretxa resultant no és causa a què les dones puguin estar treballant menys hores.

PDI INVESTIGACIÓ	Dona	Home	Total	Bretxa %
Mitjana de Retribucions Totals	15.219,14 €	16.704,37 €	15.991,87 €	8,9%
Mediana de Retribucions Totals	16.638,86 €	16.921,83 €		1,7 %

PDI INVESTIGACIÓ x Hora	Dona	Home	Total	Bretxa %
Mitjana de Retribucions	12,30 €	13,70 €	13,00 €	10,3 €
Mediana de Retribucions	10,75 €	10,88 €		1,2%



Diferenciant entre postdoctoral i predoctoral, s'observa que entre dones i homes postdoctoral la bretxa a partir de la mitjana és del 19,9%. En canvi, entre dones i homes del predoctoral, la bretxa és pràcticament inexistent.

La mediana augmenta al 25,5% en el cas del personal postdoctoral. Ens indica possible segregació horitzontal.

Mitjana de la retribució total anual				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
Investigador Postdoctoral	19.733,45 €	24.650,62 €	22.516,04 €	19,9%
Investigador Predoctoral	13.863,63 €	13.651,33 €	13.756,50 €	-1,6%
<b>Total general</b>	<b>15.219,14 €</b>	<b>16.704,37 €</b>	<b>15.991,87 €</b>	<b>8,9%</b>

Mediana de la retribució total anual				
	Dona	Home		Bretxa
Investigador Postdoctoral	20.264,30 €	27.187,17 €		25,5%
Investigador Predoctoral	16.638,86 €	16.638,86 €		0,0%

#### 10.6.2 Mitjana i mediana del salari base total anual i hora

Les retribucions mitjanes respecte al salari base del personal PDI Investigació són les que s'exposen, resultant una bretxa del 7%. Inexistent la bretxa a partir del càlcul de la mediana.

Presenta una bretxa 7,5% en el càlcul en base a la retribució/hora. En tot cas en ambdós càlculs la bretxa desapareix a partir de la mediana.

PDI INVESTIGACIÓ	Dona	Home	Total	Bretxa %
Mitjana de Retribucions salari base	14.650,65 €	15.752,18 €	15.220,44 €	7,0%
Mediana de Retribucions salari base	16.638,84 €	16.638,85 €		0,0%

PDI INVESTIGACIÓ X hora	Dona	Home	Bretxa %
Mitjana de Retribucions salari base	1158 €	12,52 €	7,5 %
Mediana de Retribucions salari base	10,62 €	10,71 €	0,9%

### 10.6.3 Mitjana i mediana dels principals complements per hora

No hi ha bretxes sobre el càlcul de les retribucions dels principals complements totals anual. No obstant això, sobre el càlcul de retribució/hora els resultants són els que s'expressen.

Complement d'antiguitat				
Mitjana per hora	0,03 €	0,05 €	0,04 €	33,9%
Mediana per hora	0,00 €	0,00 €		N/A

Complement específic				
Mitjana del per hora	-----	-----	-----	-----
Mediana per hora	-----	-----	-----	-----

Complement de destí				
Mitjana del per hora	-----	-----	-----	-----
Mediana per hora	-----	-----	-----	-----

Complement lloc de Treball				
Mitjana del complement salarial 4 per hora	0,01 €	0,01 €	0,01 €	-15,3%
Mediana per hora	-----	-----	-----	-----

### 10.6.4 Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial

PDI – Investigació	SI	NO
<p>S'observen diferències entre dones i homes en la mitjana i la mitjana de la retribució total anual?</p> <p>S'observa bretxa en les retribucions totals i en les retribucions totals per hora. Del 10% i del 7% respectivament.</p> <p>Ple que fa al salari base per hora la bretxa sobre el càlcul de la mitjana se situa en un 7,5%.</p> <p>Destaca la bretxa del càlcul obtingut en el complement d'antiguitat, en el percentatge se situa en un 34%.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>S'observen diferències entre el càlcul de la mitjana i la mediana de les retribucions?</p> <p>Destaca la diferència entre la mitjana i la mediana, sent aquesta última més baixa. Ens indicaria segregació vertical.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 10.7 Registre personal PDI laboral

### 10.7.1 Mitjana i mediana de la retribució total anual i hora

El personal PDI laboral, l'any 2021, les retribucions mitjanes són les que s'exposen, resultant una bretxa del 5,2%. A partir de la mediana és del 4,5%.

Pel que fa al càlcul a partir de la retribució hora, les mitjanes i medianes són les exposades. La bretxa augmenta al 27% a partir del càlcul segons la mitjana i baixa al 4% segons la mediana.

La diferència en el càlcul entre la retribució total i hora es confirma que les dones han treballat menys hores que els homes.

PDI LABORAL	Dona	Home		Bretxa %
Mitjana de Retribucions Totals	11.982,08 €	12.679,20 €	12.317,90 €	5,52
Mediana de Retribucions Totals	4.750,68 €	4.949,84 €		4,5%

PDI LABORAL x Hora	Dona	Home		Bretxa %
Mitjana de Retribucions Totals per hora	6,28 €	8,60 €	7,40 €	27,0%
Mediana de Retribucions totals hora	13,62 €	13,75 €		1,0%

### 10.7.2 Mitjana i mediana de salari base total anual i hora

Les retribucions mitjanes respecte al salari base del personal PDI laboral són les que s'exposen, Inexistent la bretxa sobre la mitjana de la retribució total anual, però quan s'observa la mitjana pel que fa a la retribució/hora, la bretxa és del 25,6%.

La diferència entre les medianes és indicador que un petit grup de dones se situen fora del rang.

La diferència en el càlcul entre la retribució total i hora es confirma que les dones han treballat menys hores que els homes.

PDI LABORAL – salari base	Dona	Home		Bretxa %
Mitjana de Retribucions salari base	6.524,80 €	6.527,80 €	6.526,24 €	0,3%
Mediana de Retribucions salari base	4.058,64 €	3.814,82 €	0,00 €	-5,8%

Salari base – PDI laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del salari base per hora	1,98 €	2,66 €	2,31 €	25,6%
Mediana del salari base per hora	11,53 €	11,53 €		0,0%



### 10.7.3 Mitjana i mediana dels principals complements per hora

No hi ha bretxes sobre el càlcul de les retribucions dels principals complements totals anual. No obstant això, sobre el càlcul de retribució/hora els resultants són els que s'expressen.

<b>Complement d'antiguitat</b>				
Mitjana per hora	0,18 €	0,21 €	0,19 €	16,4%
<b>Complement específic</b>				
Mitjana del per hora	0,04 €	0,07 €	0,06 €	44,0%
<b>Complement de destí</b>				
Mitjana del per hora	0,04 €	0,07 €	0,06 €	48,1%
<b>Complement lloc de treball</b>				
Mitjana del complement salarial 4 per hora	0,77 €	0,98 €	0,87 €	21,8%
<b>Complement per mèrits</b>				
Mitjana per hora	0,49 €	0,65 €	0,57 €	24,3%
<b>Complement Trams d'investigació</b>				
Mitjana del complement salarial 4 per hora	0,34 €	0,51 €	0,43 €	32,8%
<b>Complement transferènci</b>				
Mitjana per hora	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
<b>Complement autònom docència</b>				
Mitjana per hora	0,36 €	0,41 €	0,38 €	11,2%
<b>Complement autònom recerca</b>				
Mediana per hora	0,30 €	0,42 €	0,36 €	28,0%
<b>Complement altres conceptes</b>				
Mediana per hora	1,69 €	2,43 €	2,04 €	30,7%

### 10.7.4 Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial

#### PDI – Laboral –

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes en la mitjana i la mediana de la retribució total anual?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si s'observen les dades globals, les bretxes resultants no són altes, ja que se situen en un 5,5% pel que fa a la mitjana i un 4% pel que fa a la bretxa en el càlcul de la mediana. En canvi, quan les dades s'analitzen per hora, les bretxes en general augmenten. La bretxa resultant del càlcul per hora de la mitjana arriba al 27% i pel que fa al salari base se situa en el 25,6%.		



En general els complements també pateixen de bretxa.		
S'observen diferències entre el càlcul de la mitjana i la mediana de les retribucions?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La deferència evidencia una forta segregació vertical.		

## 10.8 Registre del personal PAS

### 10.8.1 Mitjana i mediana de la retribució total anual i hora

La plantilla PAS, al llarg de 2021, és d'un total de 2.845 persones, s'observa que un 62% (1.775) són dones i un 38% homes (1.070). Dins d'aquest col·lectiu, hi ha PAS Funcionari i PAS Laboral.

Entre el PAS Funcionari, que representa el 41% del total PAS, el 77% són dones i el 23% són homes. Entre el PAS Laboral, les dones representen el 52% i els homes el 48%.

Dins del PAS, s'ha separat el personal funcionari, el personal eventual, finançament específic i el laboral. No obstant això, s'ha calculat també la possible bretxa salarial del conjunt del PAS i són les que s'exposen, resultant una bretxa salarial gairebé inexistent.

En base a la mediana és del 4,72%

Pel que fa al càlcul a partir de la retribució hora, les mitjanes i medianes són les exposades. La bretxa augmenta al 5% a partir del càlcul en base a la mitjana i al 3,25% segons la mediana.

PAS GLOBAL	Dona	Home	Total general	Bretxa %
<b>Mitjana de Retribucions Totals</b>	28.578,46	28.372,00		-0,73%
<b>Mediana de Retribucions Totals</b>	28.733,09	30.156,88		4,72%

PAS GLOBAL x Hora	Dona	Home		Bretxa %
<b>Mitjana de Retribucions Totals hora</b>	21,98	23,13		5,00%
<b>Mediana de Retribucions Totals hora</b>	20,55	21,24		3,25%





## 10.8.2 Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial

	SI	NO
<b>Total plantilla PAS</b>		
S'observen diferències entre dones i homes en la mitjana i la mediana de la retribució total anual? No s'observa bretxa en el càlcul del global de les retribucions, però si s'observen les dades per hora, la bretxa, encara que baixa, és d'un 5%.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S'observen diferències entre el càlcul de la mitjana i la mitjana de les retribucions? Poca diferència entre la mitjana i la mediana. I malgrat que és baixa, la diferència existent ens assenjala una dispersió de la mateixa entre les diferents categories o departaments sense que sigui atribuïble a una segregació vertical o horitzontal.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## 10.9 Registre PAS Funcionari

### 10.9.1 Mitjana i mediana de la retribució total anual i hora

El personal PAS funcionari, l'any 2021, les retribucions mitjanes són les que s'exposen, resultant sense bretxa. A partir de la mediana és del 3,7%

Pel que fa al càlcul a partir de la retribució hora, les mitjanes i medianes són les exposades. La bretxa resulta ser negativa del -28,3% a partir del càlcul en base a la mitjana i a l'1,1% en base a la mediana.

La diferència en el càlcul entre la retribució total i hora es confirma que les dones han treballat més hores que els homes.

PAS FUNCIONARI	Dona	Home		Bretxa %
Mitjana de Retribucions Totals	31.147,96 €	31.145,83 €	31.147,49 €	0,0%
Mediana de Retribucions Totals	29.089,23 €	30.200,12 €		3,7%

PAS FUNCIONARI x Hora	Dona	Home		Bretxa %
Mitjana de Retribucions per hora	29,20 €	22,76 €		-28,3%
Mediana de Retribucions per hora	20,63 €	20,86 €		1,1%

	Dona	Home	Total hores
Mitjana hores	1388	1373	1384,8

### 10.9.2 Mitjana i mediana de la retribució total anual i hora per grup professional<sup>22</sup>

Per grup professional, l'any 2021, les retribucions mitjanes són les que s'exposen.

Segons la mitjana, només hi ha bretxa en els grups C1 i E.

El càlcul de la mediana dels diferents grups professionals tenen resultats de bretxa salarial negatius.

Mitjana de la retribució total PAS FUNCIONARI grup professional				
	Dona	Home		Bretxa %
<b>A1</b>	58.542,13 €	56.271,07 €	57.932,82 €	-4,0%
<b>A2</b>	40.385,25 €	39.683,14 €	40.244,83 €	-1,8%
<b>C1</b>	33.468,15 €	33.886,16 €	33.570,31 €	1,2%
<b>C2</b>	24.180,06 €	22.485,13 €	23.850,95 €	-7,5%
<b>E</b>	31.007,56 €	32.022,27 €	31.768,59 €	3,2%
<b>Total general</b>	<b>31.147,96 €</b>	<b>31.145,83 €</b>	<b>31.147,49 €</b>	<b>0,0%</b>

Mitjana d'hores treballades	Dona	Home	Total
<b>A1</b>	1385,76	1258,08	1351,50
<b>A2</b>	1416,53	1424,11	1418,04
<b>C1</b>	1405,83	1437,08	1413,67
<b>C2</b>	1364,99	1301,09	1352,98
<b>E</b>	1462,00	1412,59	1424,94

<sup>22</sup> Presència de dones i homes per grups professionals del personal PAS Funcionariat

PAS funcionari	Dona	Home	Total general
<b>A1</b>	30	11	41
<b>A2</b>	148	37	185
<b>C1</b>	303	98	401
<b>C2</b>	415	100	515
<b>E</b>	2	6	8
<b>Total general</b>	<b>898</b>	<b>252</b>	<b>1150</b>

PAS funcionari	Dona	Home	Total general
<b>A1</b>	73%	27%	100%
<b>A2</b>	80%	20%	100%
<b>C1</b>	76%	24%	100%
<b>C2</b>	81%	19%	100%
<b>E</b>	25%	75%	100%
<b>Total general</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>	<b>100%</b>

Mediana de la retribució total anual				
	Dona	Home		Bretxa
<b>A1</b>	62.366,87 €	51.762,85 €		-20,5%
<b>A2</b>	39.518,20 €	38.024,11 €		-3,9%
<b>C1</b>	33.087,27 €	33.267,11 €		0,5%
<b>C2</b>	25.183,43 €	24.570,04 €		-2,5%
<b>E</b>	31.007,56 €	28.850,43 €		-7,5%

Pel que fa al càlcul a partir de la retribució hora, les mitjanes i medianes són les exposades. La bretxa resulta ser positiva pel grup A1, sent negatives per la resta.

La diferència entre les medianes és indicador que un petit grup de dones se situen fora del rang.

Mitjana de la retribució total PAS FUNCIONARI grup professional PER HORA				
<b>A1</b>	41,88 €	48,13 €	43,56 €	13,0%
<b>A2</b>	28,44 €	27,67 €	28,29 €	-2,8%
<b>C1</b>	44,15 €	23,81 €	39,18 €	-85,4%
<b>C2</b>	17,69 €	17,12 €	17,58 €	-3,3%
<b>E</b>	21,21 €	22,59 €	22,25 €	6,1%
<b>Total general</b>	<b>29,20 €</b>	<b>22,76 €</b>	<b>27,79 €</b>	<b>-28,3%</b>

Mediana de la retribució total anual – PER HORA				
<b>A1</b>	42,74 €	35,41 €		-20,7%
<b>A2</b>	27,06 €	26,01 €		-4,0%
<b>C1</b>	22,68 €	22,75 €		0,3%
<b>C2</b>	17,67 €	16,87 €		-4,8%
<b>E</b>	21,21 €	20,06 €		-5,7%

### 10.9.3 Mitjana i mediana del salari base total anual i per hora

El personal PAS funcionari, l'any 2021, les retribucions mitjanes del salari base són les que s'exposen, resultant una bretxa del 2,3%. A partir de la mediana és del 14%

Pel que fa al càlcul a partir de la retribució hora, les mitjanes i medianes són les exposades. La bretxa resulta ser del 3% a partir del càlcul en base a la mitjana i del 13% en base a la mediana.

La diferència en el càlcul entre la mitjana i la mediana pot significar segregació horitzontal.

PAS FUNCIONARI	Dona	Home	Total general	Bretxa %
Mitjana de Retribucions Totals	9.783,93 €	10.011,73 €	9.833,85 €	2,3%
Mediana de Retribucions Totals	9.174,56 €	10.665,27 €		14,0%

Retribucions total - PAS FUNCIONARI x Hora	Dona	Home	Bretxa %
Mitjana de Retribucions	7,02 €	7,24 €	3,0%
Mediana de Retribucions	6,40 €	7,37 €	13,1%

### 10.9.4 Mitjana i mediana del salari base per grup professional total anual i per hora

Per grup professional, l'any 2021, les retribucions mitjanes del salari base són les que s'exposen. En la majoria dels grups la bretxa és negativa, tret dels grups A2 i C1.

Pel que fa al càlcul a partir de la retribució hora, les mitjanes i medianes són les exposades. Les bretxes negatives desapareixen i passen a ser totes positives, a excepció del grup A1.

Mitjana de la retribució total PAS FUNCIONARI grup professional -				
	Dona	Home		Bretxa %
A1	15.001,07 €	13.572,19 €	14.617,71 €	-10,5%
A2	13.195,69 €	13.520,62 €	13.260,67 €	2,4%
C1	9.910,48 €	10.447,06 €	10.041,62 €	5,1%
C2	8.119,38 €	8.058,08 €	8.107,48 €	-0,8%
E	5.277,55 €	7.296,64 €	6.791,87 €	27,7%
<b>Total general</b>	<b>9.783,93 €</b>	<b>10.011,73 €</b>	<b>9.833,85 €</b>	<b>2,3%</b>

Mediana de la retribució total anual				
	Dona	Home		Bretxa
<b>A1</b>	16.071,44 €	16.071,44 €		0,0%
<b>A2</b>	14.132,37 €	14.132,37 €		0,0%
<b>C1</b>	10.823,90 €	10.823,90 €		0,0%
<b>C2</b>	9.174,56 €	9.174,56 €		0,0%
<b>E</b>	5.277,55 €	8.408,13 €		37,2%

Mitjana de la retribució total PAS FUNCIONARI grup professional - PER HORA				
	Dona	Home		Bretxa %
<b>A1</b>	10,80 €	10,73 €	10,78 €	-0,7%
<b>A2</b>	9,32 €	9,48 €	9,36 €	1,7%
<b>C1</b>	7,02 €	7,24 €	7,08 €	3,1%
<b>C2</b>	5,94 €	6,15 €	5,98 €	3,4%
<b>E</b>	3,61 €	5,14 €	4,75 €	29,7%
<b>Total general</b>	7,02 €	7,24 €	7,07 €	3,0%

Mediana de la retribució total anual – PER HORA				
	Dona	Home		Bretxa %
<b>A1</b>	10,99 €	10,99 €		0,0%
<b>A2</b>	9,67 €	9,67 €		0,0%
<b>C1</b>	7,40 €	7,40 €		0,0%
<b>C2</b>	6,28 €	6,28 €		0,0%
<b>E</b>	3,61 €	5,75 €		37,2%

### 10.9.5 Mitjana i mediana dels principals complements per hora

Pel que fa al càlcul a partir dels complements hora, les mitjanes i medianes són les exposades. Quan la mediana és zero significa que més de la meitat de la plantilla no el percep.

Complement d'antiguitat				
<b>Mitjana per hora</b>	<b>1,41 €</b>	<b>1,34 €</b>	<b>1,39 €</b>	-5,0%
<b>Mediana per hora</b>	1,11 €	1,21 €		7,9%

Complement de destí				
<b>Mitjana del per hora</b>	<b>4,05 €</b>	<b>4,17 €</b>	<b>4,08 €</b>	2,9%
<b>Mediana per hora</b>	3,90 €	3,90 €		0,0%

Complement Lloc de Treball				
<b>Mitjana del per hora</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,01 €</b>	<b>0,01 €</b>	20,7%
<b>Mediana per hora</b>	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A

Complement específic				
<b>Mitjana del per hora</b>	<b>6,90 €</b>	<b>7,20 €</b>	<b>6,96 €</b>	4,2%



<b>Mediana per hora</b>	6,15 €	6,15 €		0,0%
<b>Regularització IPC</b>				
<b>Mitjana del per hora</b>	<b>0,57 €</b>	<b>0,59 €</b>	<b>0,58 €</b>	3,5%
<b>Mediana per hora</b>	0,52 €	0,56 €		6,0%
<b>Increment acord</b>				
<b>Mitjana del per hora</b>	<b>0,14 €</b>	<b>0,14 €</b>	<b>0,14 €</b>	2,4%
<b>Mediana per hora</b>	----	----	----	---
<b>Prestació IT</b>				
<b>Mitjana del per hora</b>	<b>0,72 €</b>	<b>0,38 €</b>	<b>0,65 €</b>	-90,9%
<b>Mediana per hora</b>	---	---	---	---

### 10.9.6 Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial de dones y homes del PAS funcionariat

	SI	NO
<p><b>PAS – Funcionari</b></p> <p>S'observen diferències entre dones i homes en la mitjana i la mediana de la retribució total anual?</p> <p>Les bretxes salarials apareixen quan s'observen les dades per hora. I especialment quan s'observen les dades per hora i grup professional.</p> <p>En el salari base el càlcul de la mitjana és del 2% i pel que fa a la mediana és del 14%.</p> <p>Amb relació als grups professionals, en el grup A1 la bretxa detectada és del 13%. I en el cas del grup E la bretxa és del 6%.</p> <p>En el cas del salari base, la mediana se situa en un 14%, i el càlcul de la mitjana del grup E és del 27%.</p> <p>El càlcul de la mitjana en el complement de lloc de treball és 20,7%.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>S'observen diferències entre el càlcul de la mitjana i la mediana de les retribucions?</p> <p>S'observen diferències amb la mediana pel que fa al salari base i complements. Aquestes diferències podrien estar indicant que hi ha segregació horitzontal.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## 10.10 Registre del PAS laboral

### 10.10.1 Mitjana i mediana de la retribució total anual i hora

El personal PAS laboral, l'any 2021, les retribucions mitjanes són les que s'exposen, resultant una bretxa del 5%. A partir de la mediana és del 4,6%

Pel que fa al càlcul a partir de la retribució hora, les mitjanes i medianes són les exposades. La bretxa baixa al 2,5% a partir del càlcul en base a la mitjana i al 2,4% en base a la mediana.

PAS aboral	Dona	Home		Bretxa %
<b>Mitjana de Retribucions Totals</b>	<b>30.602,72 €</b>	<b>32.274,98 €</b>	<b>31.409,80 €</b>	5,2%
<b>Mediana de Retribucions Totals</b>	31.196,36 €	32.706,44 €		4,6%

PAS laboral x Hora	Dona	Home	Total general	Bretxa %
<b>Mitjana de Retribucions</b>	<b>23,70 €</b>	<b>24,31 €</b>	<b>23,99 €</b>	2,5%
<b>Mediana de Retribucions</b>	22,24 €	22,79 €		2,4%

### 10.10.2 Mitjana i mediana de retribucions totals anuals i hora per grup professional

Per grup professional, l'any 2021, les retribucions mitjanes són les que s'exposen.

Segons la mitjana hi ha bretxa en els grups II i III

El càlcul de la mediana dels diferents grups professionals tenen resultats de bretxa salarial negatius.

La mediana del grup II és del 9,8% i la del grup III és del 6,2%. Sembla indicar una possible segregació vertical.

Mitjana de la retribució total PAS laboral grup professional				
	Dona	Home		Bretxa %
<b>I</b>	42.971,81 €	44.247,48 €	43.546,91 €	2,9%
<b>II</b>	30.797,28 €	34.951,45 €	33.016,63 €	11,9%
<b>III</b>	25.069,15 €	28.255,74 €	26.717,66 €	11,3%
<b>IV</b>	26.171,17 €	23.686,89 €	25.164,32 €	-10,5%
<b>Total general</b>	<b>30.602,72 €</b>	<b>32.274,98 €</b>	<b>31.409,80 €</b>	5,2%

Mediana de la retribució total anual				
	Dona	Home		Bretxa
<b>I</b>	45.100,74 €	45.180,89 €		0,2%
<b>II</b>	33.442,35 €	37.059,92 €		9,8%
<b>III</b>	29.264,05 €	31.196,36 €		6,2%
<b>IV</b>	26.973,25 €	25.827,27 €		-4,4%

Pel que fa a la retribució per hora, la bretxa del grup II baixa al 7,3% i la del grup III baixa també al 2% segons la mitjana i segons la mediana, les bretxes es mantenen.

Mitjana de la retribució total PAS laboral grup professional PER HORA				
	Dona	Home		Bretxa %
I	30,85 €	32,05 €	31,39 €	3,8%
II	23,93 €	25,82 €	24,94 €	7,3%
III	21,50 €	21,94 €	21,73 €	2,0%
IV	19,61 €	18,51 €	19,17 €	-5,9%
<b>Total general</b>	<b>23,70 €</b>	<b>24,31 €</b>	<b>23,99 €</b>	<b>2,5%</b>

Mediana de la retribució total anual – PER HORA				
	Dona	Home		Bretxa
I	31,14 €	31,78 €		2,0%
II	23,56 €	25,70 €		8,3%
III	20,36 €	21,79 €		6,5%
IV	18,94 €	18,43 €		-2,7%

### 10.10.3 Mitjana i mediana del salari base total anual i hora

El personal PAS laboral, l'any 2021, les retribucions mitjanes del salari base són les que s'exposen, resultant una bretxa del 5,3%. A partir de la mediana és del 2,8%

Pel que fa al càlcul a partir de la retribució hora, les mitjanes i medianes són les exposades. La bretxa resulta ser del 2% a partir del càlcul en base a la mitjana.

PAS laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa %
<b>Mitjana de Retribucions Totals</b>	21.509,97 €	22.721,48 €	22.095,22 €	5,3%
<b>Mediana de Retribucions Totals</b>	24.058,96 €	24.740,24 €		2,8%

Retribucions total - PAS laboral x Hora	Dona	Home		Bretxa %
<b>Mitjana de Retribucions</b>	<b>16,92 €</b>	<b>17,28 €</b>	<b>17,09 €</b>	2,1%
<b>Mediana de Retribucions</b>	16,92 €	16,92 €		0,0%

### 10.10.4 Mitjana i mediana del salari base anual i total per grup professional

Per grup professional, l'any 2021, les retribucions mitjanes del salari base són les que s'exposen. En la majoria dels grups la bretxa és positiva. Destaca el grup III amb una bretxa de l'11,9% segons la mitjana i del 4% segons la mediana.

Pel que fa al càlcul a partir de la retribució hora, les mitjanes i medianes són les exposades. La bretxa del grup III baixa al 4% segons mitjana.



Mitjana de la retribució total PAS laboral grup professional -				
	Dona	Home		Bretxa %
I	29.674,48 €	29.352,43 €	29.528,69 €	-1,1%
II	23.706,08 €	24.897,97 €	24.342,84 €	4,8%
III	18.064,77 €	20.510,18 €	19.329,84 €	11,9%
IV	16.783,54 €	17.048,76 €	16.891,03 €	1,6%
<b>Total general</b>	<b>21.509,97 €</b>	<b>22.721,48 €</b>	<b>22.095,22 €</b>	<b>5,3%</b>

Mediana de la retribució total anual				
	Dona	Home		Bretxa
I	32.478,47 €	32.478,47 €		0,0%
II	28.273,13 €	28.273,14 €		0,0%
III	23.758,29 €	24.740,24 €		4,0%
IV	20.064,93 €	20.228,63 €		0,8%

Mitjana de la retribució total PAS laboral grup professional - PER HORA				
	Dona	Home		Bretxa %
I	21,36 €	21,24 €	21,31 €	-0,6%
II	18,53 €	18,44 €	18,48 €	-0,5%
III	16,10 €	16,25 €	16,18 €	0,9%
IV	12,47 €	13,41 €	12,85 €	7,0%
<b>Total general</b>	<b>16,92 €</b>	<b>17,28 €</b>	<b>17,09 €</b>	<b>2,1%</b>

Mediana de la retribució total anual – PER HORA				
	Dona	Home		Bretxa
I	22,22 €	22,22 €		0,0%
II	19,34 €	19,34 €		0,0%
III	16,88 €	16,92 €		0,3%
IV	13,85 €	14,01 €		1,2%

### 10.10.5 Mitjana i mediana dels principals complements per hora

Pel que fa al càlcul a partir dels complements hora, les mitjanes i medianes són les exposades. Quan la mediana és zero significa que més de la meitat de la plantilla no el percep

Complement d'antiguitat				
Mitjana per hora	2,61 €	2,87 €	2,73 €	9,0%
Mediana per hora	2,42 €	2,91 €		16,9%

Complement de destí				
Mitjana del per hora	0,02 €	0,00 €	0,01 €	-2141,4%
Mediana per hora				



<b>Complement Lloc de Treball</b>				
Mitjana del per hora	2,19 €	2,49 €	2,34 €	11,9%
Mediana per hora	1,33 €	1,33 €		0,0%

<b>Complement específic</b>				
Mitjana del per hora	0,04 €	0,00 €	0,02 €	-3058,2%
Mediana per hora	-----	-----	-----	-----

<b>Regularització IPC</b>				
Mitjana del per hora	-----	-----	-----	-----
Mediana per hora	-----	-----	-----	-----

<b>Increment acord</b>				
Mitjana del per hora	0,15 €	0,15 €	0,15 €	1,3%
Mediana per hora	-----	-----	-----	-----

<b>Prestació IT</b>				
Mitjana del per hora	0,89 €	0,75 €	0,82 €	-17,5%
Mediana per hora	-----	-----	-----	-----

## 10.10.6 Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial

	SI	NO
<b>PAS – laboral</b>		
<p>S'observen diferències entre dones i homes en la mitjana i la mediana de la retribució total anual?</p> <p>Sí, s'observen diferències especialment ubicades en els grups professionals. El càlcul de la mitjana sobre la retribució total mostra una bretxa del 5,2% i la mitjana del 4,6%.</p> <p>Per grup professional s'observen bretxes en el grup II i en el grup III. El càlcul de la bretxa salarial pel que fa a la mitjana és relativament alta, en el grup II és d'un 11,9% i en el grup III és de 9,8%.</p> <p>El càlcul per hora ens assenyala que la bretxa de la mitjana i de la mediana es manté en el grup II.</p> <p>Pel que fa al salari base, en el seu conjunt la mitjana es manté, però per grups professionals en el grup III segueix sent més important.</p> <p>Bretxes en el complement d'antiguitat i de lloc de treball.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>S'observen diferències entre el càlcul de la mitjana i la mediana de les retribucions?</p> <p>Les diferències entre la mitjana i la mediana semblen indicar segregació vertical. Especialment ubicades en els grups II i III.</p> <p>Destaca per hora el grup IV, on el càlcul de la mitjana se situa en un 7%, sent la mediana d'1%.</p> <p>En el cas del complement d'antiguitat sembla indicar segregació horitzontal.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 10.11 Retribucions del PAS finançament específic

### 10.11.1 Mitjana i mediana de la retribució total anual i hora

El personal PAS finançament específic, l'any 2021, les retribucions mitjanes són les que s'exposen, resultant una bretxa negativa del 3,1%. A partir de la mediana és del -7,5%

Pel que fa al càlcul a partir de la retribució hora, les mitjanes i medianes són les exposades. La bretxa al -11,8% a partir del càlcul en base a la mitjana i al -0,3% en base a la mediana.

PAS aboral	Dona	Home		Bretxa %
<b>Mitjana de Retribucions Totals</b>	13.067,34 €	12.671,60 €	<b>12.878,04 €</b>	-3,1 %
<b>Mediana de Retribucions Totals</b>	8.607,52 €	8.004,28 €		-7,5%

PAS finançament específic x Hora	Dona	Home		Bretxa %
<b>Mitjana de Retribucions</b>	23,68 €	21,19 €		-11,8%
<b>Mediana de Retribucions</b>	19,54 €	19,47 €		-0,3%

### 10.11.2 Mitjana i mediana de retribucions totals anuals i hora per grup professional

Per grup professional, l'any 2021, les retribucions mitjanes són les que s'exposen. Segons la mitjana hi ha bretxa en els grups I del 8,7% i segons la mediana, en el grup I és del 29,8%. Sembla indicar segregació horitzontal.

La diferència entre les medianes és indicador que un petit grup de dones se situen fora del rang. Pel que fa a la retribució per hora, la bretxa del grup I baixa al 0,7%.

La diferència en el càlcul entre la retribució total i hora es confirma que les dones han treballat menys hores que els homes.

Mitjana de la retribució total PAS finançament específic - grup professional				
	Dona	Home		Bretxa %
I	22.123,23 €	24.240,57 €	23.014,75 €	8,7%
II	12.776,68 €	10.978,38 €	11.793,24 €	-16,4%
III	10.121,67 €	10.101,40 €	10.111,84 €	-0,2%
IV	27.668,90 €	0,00 €	27.668,90 €	N/A
<b>Total general</b>	<b>13.067,34 €</b>	<b>12.671,60 €</b>	<b>12.878,04 €</b>	<b>-3,1%</b>

Mediana de la retribució total anual				
	Dona	Home		Bretxa
I	16.341,99 €	23.294,82 €		29,8%
II	11.377,67 €	6.513,98 €		-74,7%
III	6.883,65 €	6.660,13 €		-3,4%
IV	27.668,90 €	0,00 €		N/A

Mitjana de la retribució total PAS finançament específic grup professional PER HORA				
	Dona	Home		Bretxa %
I	25,80 €	25,98 €	25,87 €	0,7%
II	26,36 €	21,58 €	23,74 €	-22,2%
III	22,65 €	19,93 €	21,33 €	-13,6%
IV	18,93 €	0,00 €	18,93 €	N/A
<b>Total general</b>	<b>23,68 €</b>	<b>21,19 €</b>	<b>22,49 €</b>	<b>-11,8%</b>

#### Mediana de la retribució total anual – PER HORA

	Dona	Home		Bretxa
I	24,72 €	25,32 €		2,4%
II	20,85 €	20,96 €		0,5%
III	18,65 €	18,65 €		0,0%
IV	18,93 €	0,00 €		N/A

### 10.11.3 Mitjana i mediana del salari base total anual i hora

El personal PAS finançament específic, l'any 2021, les retribucions mitjanes del salari base són les que s'exposen, resultant una bretxa negativa del -2%. A partir de la mediana és del -3%

Pel que fa al càlcul a partir de la retribució hora, les mitjanes i medianes són les exposades. La bretxa resulta inexistent.

PAS finançament específic	Dona	Home	Total general	Bretxa %
<b>Mitjana de Retribucions Totals</b>	10.905,02 €	10.695,40 €	10.804,75 €	-2,0%
<b>Mediana de Retribucions Totals</b>	7.415,65 €	7.197,26 €		-3,0%

Retribucions total - PAS finançament específic x Hora	Dona	Home	Bretxa %
<b>Mitjana de Retribucions</b>	17,68 €	17,78 €	0,5%
<b>Mediana de Retribucions</b>	16,92 €	16,92 €	0,0%

### 10.11.4 Mitjana i mediana del salari base de dones i homes per grup professional del PAS finançament específic

Per grup professional, l'any 2021, les retribucions mitjanes del salari base són les que s'exposen.

Mitjana de la retribució total PAS finançament específic - grup professional -				
	Dona	Home		Bretxa %
<b>I</b>	17.854,12 €	19.784,48 €	18.666,91 €	9,8%
<b>II</b>	11.242,49 €	9.602,69 €	10.345,72 €	-17,1%
<b>III</b>	8.573,26 €	8.633,06 €	8.602,26 €	0,7%
<b>IV</b>	20.489,84 €	0,00 €	20.489,84 €	N/A
<b>Total general</b>	10.905,02 €	10.695,40 €	10.804,75 €	-2,0%

Mediana de la retribució total anual				
	Dona	Home		Bretxa
<b>I</b>	14.257,03 €	20.187,98 €		29,4%
<b>II</b>	10.628,53 €	6.006,86 €		-76,9%
<b>III</b>	6.123,22 €	5.890,53 €		-4,0%
<b>IV</b>	20.489,84 €	0,00 €		N/A

Mitjana de la retribució total PAS finançament específic -grup professional - PER HORA				
	Dona	Home		Bretxa %
<b>I</b>	21,33 €	21,64 €	21,46 €	1,4%
<b>II</b>	18,47 €	18,60 €	18,54 €	0,7%
<b>III</b>	16,41 €	16,67 €	16,54 €	1,5%
<b>IV</b>	14,01 €	0,00 €	14,01 €	N/A
<b>Total general</b>	17,68 €	17,78 €	17,73 €	0,5%

Mediana de la retribució total anual – PER HORA				
	Dona	Home		Bretxa
I	22,17 €	22,15 €		-0,1%
II	18,73 €	18,95 €		1,1%
III	16,70 €	16,72 €		0,1%
IV	14,01 €	0,00 €		N/A

### 10.11.5 Mitjana i mediana dels principals complements per hora

Pel que fa al càlcul a partir dels complements hora, les mitjanes i medianes són les exposades. Quan la mediana és zero significa que més de la meitat de la plantilla no el percep

Complement d'antiguitat					
Mitjana per hora		0,44 €	0,32 €	0,38 €	-38,7%
Mediana per hora		0,00 €	0,00 €		N/A

Complement de destí					
Mitjana del per hora		0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Mediana per hora		0,00 €	0,00 €		N/A

Complement Lloc de Treball					
Mitjana del per hora		1,38 €	1,40 €	1,39 €	1,4%
Mediana per hora		1,32 €	1,32 €		0,0%

Complement específic					
Mitjana del per hora		0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Mediana per hora		0,00 €	0,00 €		N/A

Regularització IPC					
Mitjana del per hora		0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Mediana per hora		0,00 €	0,00 €		N/A

Increment acord					
Mitjana del per hora		0,04 €	0,04 €	0,04 €	-10,8%
Mediana per hora		0,00 €	0,00 €		N/A

Prestació IT					
Mitjana del per hora		0,09 €	0,04 €	0,07 €	-149,7%
Mediana per hora		0,00 €	0,00 €		N/A

### 10.11.6 Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial

	SI	NO
<b>PAS – finançament específic</b>		
<p>S'observen diferències entre dones i homes en la mitjana i la mediana de la retribució total anual?</p> <p>Les diferències en aquest cas són negatives tant anual com per hora, però si s'observa per grup professional cal distingir el grup I que té una bretxa total anual respecte a la mitjana del 8,7% i una mediana del 29,8%. En el cas de la retribució per hora la bretxa és pràcticament inexistent amb 0,7% de la mitjana i 2,4% de la mediana. Igualment, al salari base no hi ha bretxa, i en els complements les bretxes són negatives excepte el complement per lloc de treball que és molt reduïda amb 1,4% de mitjana i 0% de mediana.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>S'observen diferències entre el càlcul de la mitjana i la mediana de les retribucions?</p> <p>Les diferències entre la mitjana i la mediana en la retribució total del grup professional semblen indicar segregació horitzontal, si bé en el càlcul per hora aquesta es redueix.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 10.12 Retribucions del PAS eventual

### 10.12.1 Mitjana i mediana de retribucions totals anuals i hora

El personal PAS eventual, l'any 2021, les retribucions mitjanes són les que s'exposen, resultant una bretxa gairebé inexistent. A partir de la mediana és del 12,1%

Pel que fa al càlcul a partir de la retribució hora, les mitjanes i medianes són les exposades. La bretxa és del 8% a partir del càlcul en base a la mitjana i al 14,7% en base a la mediana.

PA eventual	Dona	Home		Bretxa %
<b>Mitjana de Retribucions Totals</b>	75.818,17 €	75.985,92 €	75.916,03 €	0,2%
<b>Mediana de Retribucions Totals</b>	77.531,9 €	88.231,74 €		12,1%

PAS eventual x Hora	Dona	Home		Bretxa %
<b>Mitjana de Retribucions</b>	61,97 €	67,67 €	65,29 €	8,4%
<b>Mediana de Retribucions</b>	57,59 €	67,49 €		14,7%

### 10.12.2 Mitjana i mediana de retribucions totals anuals i hora per grup professional

Mitjana de la retribució total PAS eventual - grup professional				
	Dona	Home		Bretxa %
<b>A1</b>	75.818,17 €	75.985,92 €	75.916,03 €	0,2%
<b>Total general</b>	75.818,17 €	75.985,92 €	75.916,03 €	0,2%

Mediana de la retribució total anual				
	Dona	Home		Bretxa
<b>A1</b>	77.531,9 €	88.231,74 €		12,1%

Mitjana de la retribució total PAS eventual - grup professional PER HORA				
	Dona	Home		Bretxa %
<b>A1</b>	61,97 €	67,67 €	65,29 €	8,4%
<b>Total general</b>	61,97 €	67,67 €	65,29 €	8,4%

Mediana de la retribució total anual – PER HORA				
	Dona	Home		Bretxa
<b>A1</b>	57,59 €	67,49 €		14,7%

### 10.12.3 Mitjana i mediana del salari base total anual i hora

PAS laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa %
<b>Mitjana de Retribucions Totals</b>	14.220,61 €	12.759,02 €	13.368,01 €	-11,5%
<b>Mediana de Retribucions Totals</b>	15.660,24 €	16.071,44 €		2,6%

Retribucions total - PAS finançament específic x Hora	Dona	Home		Bretxa %
<b>Mitjana de Retribucions</b>	11,02 €	11,11 €	11,07 €	0,8%
<b>Mediana de Retribucions</b>	10,83 €	10,99 €		1,5%

### 10.12.4 Mitjana i mediana del salari base total anul·la i hora i per grup professional

Mitjana de la retribució total PAS eventual - grup professional -				
	Dona	Home		Bretxa %
<b>A1</b>	14.220,61 €	12.759,02 €	13.368,01 €	-11,5%
<b>Total general</b>	14.220,61 €	12.759,02 €	13.368,01 €	-11,5%

Mediana de la retribució total anual				
	Dona	Home		Bretxa
<b>A1</b>	15.660,24 €	16.071,44 €		2,6%



Mitjana de la retribució total PAS eventual-grup professional - PER HORA				
	Dona	Home		Bretxa %
A1	11,02 €	11,11 €	11,07 €	0,8%
Total general	11,02 €	11,11 €	11,07 €	0,8%

Mediana de la retribució total anual – PER HORA				
	Dona	Home		Bretxa
A1	10,83 €	10,99 €		1,5%

### 10.12.5 Mitjana i mediana dels principals complements per hora

Complement d'antiguitat	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana per hora	2,64 €	2,40 €	2,50 €	-10,1%
Mediana per hora	3,37 €	3,01 €		-12,0%

Complement de destí	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del per hora	8,73 €	9,32 €	9,08 €	6,3%
Mediana per hora	8,64 €	9,11 €		5,1%

Complement Lloc de Treball	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del per hora	----	----	---	---
Mediana per hora	----	----	---	----

Complement específic	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del per hora	33,84 €	39,69 €	37,26 €	14,7%
Mediana per hora	28,57 €	40,32 €		29,1%

Regularització IPC	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del per hora	0,90 €	0,64 €	0,75 €	-39,0%
Mediana per hora	0,69 €	0,65 €		-6,9%

Increment acord	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del per hora	0,18 €	0,11 €	0,14 €	-67,0%
Mediana per hora	----	----	---	----

Prestació IT	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del per hora	----	----	---	----
Mediana per hora	----	----	---	----



### 10.12.6 Anàlisi del càlcul de la possible bretxa salarial

	SI	NO
<b>PAS – eventual</b>		
<p>S'observen diferències entre dones i homes en la mitjana i la mediana de la retribució total anual?</p> <p>En els totals no s'observen diferències destacables. La diferència més important sorgeix amb el càlcul de la bretxa per hora. On el resultat de la mitjana, és 8,4% i de la mediana 14,7%. En aquest cas podria indicar una possible segregació horitzontal.</p> <p>Igualment en el salari base per hora no hi ha bretxa ja que les diferències són molt reduïdes: 0,8% la mitjana i 1,5% la mediana. En els complements sí hi ha bretxa en el cas del complement de destí que és d'un 6,3% la mitjana i d'un 5,1% la mediana, i de manera més elevada en el cas del complement específic, on la bretxa per hora de la mitjana és de 14,7% i la de la mediana del 29,1%.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>S'observen diferències entre el càlcul de la mitjana i la mediana de les retribucions?</p> <p>En el cas de les retribucions totals s'aprecien diferències, ja que no hi ha bretxa en el cas de la mitjana mentre que la mediana és de 12,1%, pel que podria indicar una possible segregació horitzontal. En el càlcul de les retribucions per hora, novament la mediana és 6 punts percentuals superior a la mitjana (8,4%-14,7%) per la qual cosa pot indicar una possible segregació horitzontal. I el mateix cas es dona respecte el complement específic que la mediana és 15 punts percentuals superior a la mitjana (14,7%-29,1%). En el cas del complement de destí les xifres són semblants (6,3%-5,1%) per la qual cosa les diferències es troben repartides.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 10.13 Conclusions àmbit de retribucions i auditoria retributiva

<b>PUNTS FORTS</b>	
<b>ÀREES DE MILLORA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Es contemplen bretxes salarials en totes les tipologies contractuals. Algunes dades assenyalen bretxes per sobre del 20% com en el cas del PDI funcionariat i laboral. També destaquen certes bretxes en el salari base com en el cas del PDI Investigació.</li><li>• Per grups professionals també s'han detectat bretxes per sobre del 20%. O en el cas del PAS finançament específic on el càlcul de la bretxa se situa en el grup I i grup III.</li><li>• Els complements en alguns casos augmenten les bretxes salarials, com en el cas del complement per antiguitat i per lloc de treball.</li><li>• En la majoria dels casos es detecta segregació vertical.</li></ul>

## 11. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

En cas que la plantilla s'adscriui a més d'un conveni o més d'un centre de treball, detalleu també aquesta informació per conveni o centre.

### 11.1 Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>A la Política de conciliació/ Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>La Universitat disposa de tres documents al respecte:</p> <p>L'Acord d'unificació de la normativa sobre permisos en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les universitats públiques, que té com a objectiu establir criteris homogenis per a l'aplicació de la normativa en aquesta matèria, per tal de garantir una millor conciliació de la vida personal, laboral i familiar del personal universitari.</p> <p>El Manual de Vacances i Permisos del Personal d'Administració i Serveis de la Universitat de Barcelona. Aquest document té com a objectiu proporcionar informació clara i concisa sobre les condicions de permisos i vacances per als empleats de la UB.</p> <p>Recentment, i dins de 2023, s'ha elaborat la Guia breu de cures, conciliació i gestió del temps per a la comunitat universitària elaborada pel Grup de Treball de Cures constituït en el si de la Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona i del Vicerectorat de Relacions Laborals.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Disposa l'organització de mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar; més enllà de les de caràcter legal?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>No es disposa de mesures més enllà de els establertes per el marc legal. A continuació es descriuen les mesures que contempla el Manual de Vacances i Permisos del Personal d'Administració i Serveis de la Universitat de Barcelona estableix diversos permisos remunerats als quals els empleats tenen dret, com ara permisos per motius familiars, per matrimoni, per trasllat de domicili, per malaltia o accident propi o d'un familiar, entre altres. També es pot concedir un permís per estudis relacionats amb el lloc de treball si hi ha un informe favorable del cap de la unitat orgànica o del responsable. La concessió d'aquests permisos està supeditada a les necessitats del servei.</p> <p>A més a més, també es pot sol·licitar una reducció de jornada laboral per motius familiars o per cura d'un fill menor o un familiar dependent.</p> <p>Per exemple, en cas de naixement o adopció d'un fill, es pot sol·licitar un permís retribuït de 16 setmanes (ampliables fins a 18 setmanes en cas de discapacitat del fill o si es tracta</p>		

d'una família nombrosa). També es pot sol·licitar un permís retribuït en cas de defunció d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.		
<ul style="list-style-type: none"><li>S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació.</li></ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>La Guia Breu de Cures, Conciliació i Gestió del Temps per a la Comunitat Universitària té com a objectiu fer manifest el compromís de la Universitat de Barcelona amb els objectius de desenvolupament sostenible, posant l'accent en la igualtat de gènere (ODS 5) en relació amb altres objectius afins com l'ODS 3 (salut i benestar) i l'ODS 8 (treball digne i creixement econòmic). A més a més, es busca donar resposta a una preocupació força difosa i compartida per la incertesa i els canvis en la cultura laboral arran de la pandèmia, proporcionant recomanacions específiques per a una millor gestió del temps i conciliació entre vida personal, familiar i laboral.</p> <p>La Guia dona raons justificades per tal de recomanar mesures de bones pràctiques en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a la Universitat de Barcelona. Algunes d'aquestes raons poden ser l'augment de la burocratització dels projectes de recerca, la revisió d'un article que s'ha de fer en 48 hores o les convocatòries de recerca amb terminis tan curts que és impossible no fer-ho en cap de setmana. Així mateix, també es fa referència a la incertesa i els canvis en la cultura laboral arran de la pandèmia com una preocupació força difosa i compartida.</p>		
<ul style="list-style-type: none"><li>Quines han estat les principals conclusions del darrer estudi d'aquestes necessitats? La mateixa Guia presenta una sèrie de recomanacions per a l'aplicació fàcil dels usos del temps. Una d'aquestes recomanacions és fer una distribució equilibrada del temps que respongui a la fórmula "8+8+8": 8 hores per a la feina, 8 hores per al descans i 8 hores per a oci, família, amistats, cures o militància. Això no obstant, la guia completa pot contenir més informació sobre altres mesures recomanades per a la conciliació.</li></ul>		
<ul style="list-style-type: none"><li>Com es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació. El Manual de Vacances i Permisos del Personal d'Administració i Serveis de la Universitat de Barcelona estableix que les mesures per a la conciliació del treball amb la vida familiar són conegudes per tot el personal, independentment del seu gènere. Això es garanteix mitjançant diversos canals de comunicació, com ara:<ol style="list-style-type: none"><li>Publicació del Manual: El Manual està disponible en línia a través del web de la UB, i també es pot obtenir una còpia impresa a les oficines de Recursos Humans.</li><li>Formació: La UB ofereix formació específica sobre les mesures per a la conciliació del treball amb la vida familiar als seus empleats.</li><li>Comunicació interna: La UB utilitza diferents canals de comunicació interna per informar els seus empleats sobre les mesures per a la conciliació del treball amb la vida familiar, com ara correus electrònics, butlletins informatius i cartells.</li><li>Sessió informativa: La UB organitza una sessió informativa anual sobre les mesures per a la conciliació del treball amb la vida familiar, on els empleats poden obtenir més informació i resoldre dubtes.</li><li>Sol·licitud de permisos: Els empleats poden sol·licitar permisos per motius familiars directament al seu cap o responsable, qui els informarà sobre els requisits i procediments necessaris.</li></ol></li></ul>		

<p>En resum, la Universitat de Barcelona utilitza diversos canals de comunicació per garantir que tot el personal conegui les mesures per a la conciliació del treball amb la vida familiar, incloent-hi la publicació del Manual, formació específica, comunicació interna, sessions informatives i sol·licitud directa de permisos.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es potencia l'ús de les mesures de conciliació en el col·lectiu masculí.</li> </ul> <p>No es fa cap menció explícita al col·lectiu masculí en la Guia Breu de Cures, Conciliació i Gestió del Temps per a la Comunitat Universitària. Això no obstant, la guia està dirigida a tota la comunitat universitària, independentment del gènere, i les recomanacions que s'hi inclouen poden ser aplicables a totes les persones. La guia promou una cultura de conciliació i gestió del temps que afavoreixi el benestar personal i laboral de tothom, independentment del seu gènere o altres característiques personals.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les polítiques de teletreball incorporen la perspectiva de gènere?</li> </ul> <p>No es fa cap menció explícita a la perspectiva de gènere en relació amb el teletreball a la Guia Breu de Cures, Conciliació i Gestió del Temps per a la Comunitat Universitària. Això no obstant, la guia està dissenyada per promoure una cultura de conciliació i gestió del temps que afavoreixi el benestar personal i laboral de totes les persones, i que no és compatible amb determinats llocs de treball de la Universitat. Per tant, la seva aplicació només és possible en determinades tasques i llocs de treball concrets. La guia també fa referència a les bases sobre la regulació del teletreball del PAS aprovades pel Consell de Govern en data 19 d'octubre de 2022.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>La Guia Breu de Cures, Conciliació i Gestió del Temps per a la Comunitat Universitària reconeix que les responsabilitats familiars poden ser un obstacle per al desenvolupament professional de les dones, ja que sovint són les que assumeixen majoritàriament les tasques de cura i atenció a les persones dependents. Això pot limitar la seva disponibilitat per a altres activitats, com ara el treball o la formació. Per aquest motiu, la guia promou una cultura de conciliació i gestió del temps que afavoreixi el benestar personal i laboral de totes les persones, independentment del seu gènere o altres característiques personals. Entre les mesures concretes que es proposen per afavorir la conciliació entre vida personal i laboral hi ha el teletreball, l'horari flexible o la reducció de jornada. També es destaca la importància d'establir un model d'organització docent adequat als objectius generals, que tingui en compte les característiques dels espais disponibles i afavoreixi una distribució equilibrada dels horaris de classe. A més a més, es promouen polítiques d'igualtat efectiva entre homes i dones en l'àmbit laboral, com ara l'eliminació de discriminacions salarials o l'establiment d'un pla d'igualtat.</p> <p>En resum, la Guia Breu de Cures, Conciliació i Gestió del Temps per a la Comunitat Universitària reconeix que les responsabilitats familiars poden ser un obstacle per al desenvolupament professional de les dones, però promou una cultura de conciliació i</p>		

gestió del temps que afavoreixi el benestar personal i laboral de totes les persones, independentment del seu gènere o altres característiques personals.

## 11.2 Ús de les persones que han fet ús de permisos o excedències i per sexe

Global	Dona	Home	Total general	Dona	Home	Total general
Persones	220	151	371	59,30%	40,70%	100,00%

PDI	Dona	Home	Total general	Dona	Home	Total general
Persones	143	116	259	55,21%	44,79%	100,00%

PAS	Dona	Home	Total general	Dona	Home	Total general
Persones	77	35	112	68,75%	31,25%	100,00%

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comparant-ho amb la seva presència a la plantilla, fan un ús equitatiu, dones i homes, dels permisos o excedències? Globalment, hi ha un major nombre de dones amb ús de mesures de conciliació, el 59% de les persones que en fan ús són dones. La seva representació amb el total de la plantilla és del 53%. Si s'observen les dades entre el PDI, la proporció no és igualitària. Les dones del col·lectiu PDI té una representació del 49%. Si s'observen les dades entre el PAS, la proporció és també superior en les dones, ja que aquestes dins de la plantilla PAS representen el 62%.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas que hi hagi diferències, què suposen o generen pel que fa a les possibilitats de desenvolupament professional? La proporció de persones amb permisos o excedències és baixa.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'ús que fan dones i homes dels diferents permisos, creieu que són causa de bretxa salarial? La proporció de persones amb permisos o excedències és baixa.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Els homes i les dones que han esdevingut pares o mares han fet ús, en igual proporció, del "permís per naixement i cura del menor"? Es desconeixen les dades</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 11.3 Ús de les persones per tipus de les mesures i per sexe.

Tipus de mesures			
	Dona	Home	Total general
GUARDA LEGAL 1/4 jornades C/fill 12 a	0	1	1
GUARDA LEGAL 1/5 jornada C/fill 12 a	3	0	3
GUARDA LEGAL 1/7 jornada C/fill 12 a	3	0	3
GUARDA LEGAL RED.JORN. 1/2 50% RETR	2	0	2
GUARDA LEGAL RED.JORN. 1/2 CURA FILLS 8a	8	1	9
GUARDA LEGAL RED.JORN. 1/3 80 discapa	1	0	1
GUARDA LEGAL RED.JORN. 1/3 80%	24	2	26
GUARDA LEGAL RED.JORN. 1/8	8	0	8
GUARDA LEGAL RJ 1/3 proporcional 12 a	4	3	7
Horari continu	0	0	0
LACTÀNCIA COMPACTADA	33	15	48
Maternitat o Paternitat exempta d'IRPF	1	1	2
MATERNITAT	124	0	124
PATERNITAT	0	125	125
Paternitat temps parcial 50%	0	2	2
Permís per naixement i cura del menor	0	0	0
Permís per risc durant embaràs	2	0	2
Permís sense sou	2	1	3
XARXA 1/3 80 RETRI.FAMI.GRAU INCA. >65	1	0	1
Reducció 1/2 jornada interès particular	1	0	1
Reducció 1/3 jornada interès particular	2	0	2
Reducció 15% jornada interès particular	1	0	1
Reducció de jornada per cura	0	0	0
Reducció de jornada per estudis o interès particular	0	0	0
<b>Total general</b>	<b>220</b>	<b>151</b>	<b>371</b>





Compte de mesures			
	Dona	Home	Total general
GUARDA LEGAL 1/4 jornada C/fill 12 a	0,00%	0,27%	0,27%
GUARDA LEGAL 1/5 jornada C/fill 12 a	0,81%	0,00%	0,81%
GUARDA LEGAL 1/7 jornada C/fill 12 a	0,81%	0,00%	0,81%
GUARDA LEGAL RED.JORN. 1/2 50% RETR	0,54%	0,00%	0,54%
GUARDA LEGAL RED.JORN. 1/2 CURA FILLS 8a	2,16%	0,27%	2,43%
GUARDA LEGAL RED.JORN. 1/3 80 discapa	0,27%	0,00%	0,27%
GUARDA LEGAL RED.JORN. 1/3 80%	6,47%	0,54%	7,01%
GUARDA LEGAL RED.JORN. 1/8	2,16%	0,00%	2,16%
GUARDA LEGAL RJ 1/3 proporcional 12 a	1,08%	0,81%	1,89%
Horari continu	0,00%	0,00%	0,00%
LACTÀNCIA COMPACTADA	8,09%	3,77%	11,86%
Maternitat o Paternitat exempta d'IRPF	0,27%	0,00%	0,27%
MATERNITAT	30,73%	0,00%	30,73%
PATERNITAT	0,00%	32,08%	32,08%
Paternitat temps parcial 50%	0,00%	0,54%	0,54%
Permís per naixement i cura del menor	0,00%	0,00%	0,00%
Permís per risc durant embaràs	0,54%	0,00%	0,54%
Permís sense sou	0,54%	0,27%	0,81%
XARXA 1/3 80 RETRI.FAMI.GRAU INCA. >65	0,27%	0,00%	0,27%
Reducció 1/2 jornada interès particular	0,27%	0,00%	0,27%
Reducció 1/3 jornada interès particular	0,54%	0,00%	0,54%
Reducció 15% jornada interès particular	0,27%	0,00%	0,27%
Reducció de jornada per cura	0,00%	0,00%	0,00%
Reducció de jornada per estudis o interès particular	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Total general</b>	<b>59,30%</b>	<b>40,70%</b>	<b>100,00%</b>

Per col·lectiu	Dona	Homes	Total, general
GUARDA LEGAL 1/4 jornada C/fill 12 a	0%	0%	0%
GUARDA LEGAL 1/5 jornada C/fill 12 a	1%	0%	0%
GUARDA LEGAL 1/7 jornada C/fill 12 a	1%	0%	0%
GUARDA LEGAL XARXA.JORN. 1/2 50% RETR	1%	0%	0%
GUARDA LEGAL RED.JORN. 1/2 CURA FILLS 8a	3%	1%	2%
GUARDA LEGAL RED.JORN. 1/3 80 discapa	0%	0%	0%
GUARDA LEGAL RED.JORN. 1/3 80%	11%	0%	2%
GUARDA LEGAL RED.JORN. 1/8	3%	0%	0%
GUARDA LEGAL RJ 1/3 proporcional 12 a	2%	0%	0%
Horari continu	0%	0%	0%
LACTÀNCIA COMPACTADA	15%	10%	16%
Maternitat o Paternitat exempta d'IRPF	0%	0%	0%
MATERNITAT	56%	0%	34%
PATERNITAT	0%	83%	36%
Paternitat temps parcial 50%	0%	2%	1%
Permís per naixement i cura del menor	0%	0%	0%
Permís per risc durant embaràs	0%	0%	1%
Permís sense sou	0%	1%	1%
XARXA 1/3 80 RETRI.FAMI.GRAU INCA. >65	1%	0%	0%
Reducció 1/2 jornada interès particular	1%	0%	0%
Reducció 1/3 jornada interès particular	1%	0%	0%
Reducció 15% jornada interès particular	1%	0%	0%
Reducció de jornada per cura	0%	0%	0%
Reducció de jornada per estudis o interès particular	0%	0%	0%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 11.4 Anàlisi pel que fa a les persones que han fet ús de permisos o excedències

Permisos i excedències	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha diferències entre dones i homes per tipus de permís? En cas afirmatiu quines creieu que en són les causes? Malgrat que en nombre absolut de persones no és significatiu, destaca el nombre de dones amb reducció de jornada comparativament amb el nombre d'homes. Les dones es concentren en reduccions de jornada i en un 56% en maternitat. En canvi, els homes en un 83% són permisos de paternitat. L'altra mesura important és la lactància compactada en un 15% en el cas de les dones i en un 10% en el cas dels homes.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 11.5 Conclusions de l'àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

<b>PUNTS FORTS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La Universitat disposa de recursos que faciliten la informació sobre les mesures de conciliació.</li><li>• Forma part de la política d'igualtat la promoció de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral.</li></ul>
<b>ÀREES DE MILLORA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les dades es poden millorar per sistematitzar millor la informació.</li><li>• Malgrat que en nombre absolut no són gaires les persones amb reduccions de jornada, aquestes són bàsicament dones.</li><li>• En general, les dones s'acullen a més mesures de conciliació, per sobre de la seva representació.</li><li>• Estudiar la possibilitat d'ampliar les mesures de conciliació que vagin més enllà de les marcades per la normativa i incloguin la idea de la corresponsabilitat comunitària.</li></ul>



## 12. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

**La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones** adoptada per les Nacions Unides, com a complement de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, va afirmar, per primera vegada amb abast universal, que totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen flagrants violacions dels drets fonamentals, i va instar els Estats a aplicar totes les mesures necessàries per a erradicar la violència contra les dones.

L'assetjament sexual, delictes tipificats a l'article 184 del Codi Penal, i l'assetjament per raó de sexe són formes de discriminació que atempten contra el principi d'igualtat de dones i homes.

La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, estableix a l'article 5 que la violència a l'àmbit laboral consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir al centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina i que pot adoptar dues tipologies:

- L'assetjament per raó de sexe es defineix com un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- L'assetjament sexual el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
- En relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.



## 12.1 Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

La Universitat de Barcelona disposa d'un **protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual, i altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques**<sup>23</sup> aprovat el 13 de maig de 2022.

### **Declaració Institucional**

El protocol disposa d'un apartat on es declara el compromís institucional i els objectius de la Universitat de Barcelona per sensibilitzar, prevenir, detectar, atendre, assessorar, protegir, actuar i sancionar per tal d'erradicar la violència masclista. El protocol declara que la política de tolerància zero amb qualsevol forma d'assetjament sexual és un compromís institucional que es plasma en els següents punts:

- a) Declarar formalment i difondre el rebuig a tota mena de violències i conductes masclistes i LGTBIQ+ fòbiques, en totes les formes o manifestacions.
- b) Promoure una cultura de prevenció contra les conductes d'assetjament i les conductes masclistes que preveu aquest protocol, a través d'actuacions formatives i informatives de sensibilització per a tota la comunitat universitària.
- c) Elevar queixes, denunciar, investigar i, si escau, sancionar, d'acord amb el que preveu aquest protocol, qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament, discriminació o violència.
- d) Acompanyar i assessorar les persones de la comunitat universitària que hagin patit aquestes conductes.

En la seva declaració es redacten també els seus objectius fonamentals i específics que s'esperen assolir:

#### *Objectius fonamentals:*

- a) Transmetre els valors cívics i socials propis d'una societat democràtica.
- b) Ser un referent social en el respecte efectiu i real dels drets fonamentals.
- c) Preveure i erradicar les situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe per tal d'avançar en la participació plena dels membres de la comunitat universitària en l'activitat acadèmica i, alhora, garantir una convivència respectuosa entre totes les persones.
- d) Garantir el respecte a la dignitat de les persones en el desenvolupament de les seves activitats, tot assumint la defensa de la seguretat i de la integritat d'aquestes persones en l'exercici d'aquestes tasques.
- e) Vetllar perquè tots els membres de la comunitat universitària respectin els valors propis de la Universitat i els facin seus: «llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat» (article 4.1 de l'Estatut de la Universitat de Barcelona).
- f) Fomentar la vessant preventiva d'aquest tipus de violència a través de la tasca educativa i de sensibilització mitjançant activitats formatives quant al valor de la igualtat, la lluita contra els comportaments sexistes i els estereotips socials que produeixen desigualtats entre dones i homes.

---

<sup>23</sup> <https://www.ub.edu/portal/documents/9128180/13848396/protocol-assetjament-catala-10-10-2022-cca.pdf/b8a46503-9d01-1122-2eee-745a8365276f>

### *Objectius específics:*

- a) Prevenir conductes, reparar els danys i sancionar les persones autores de les conductes.
- b) Informar, formar i sensibilitzar tots els membres de la Universitat de Barcelona en matèria d'assetjament, de discriminació i de violències.
- c) Facilitar pautes per identificar les situacions d'assetjament, altres conductes masclistes i LGBTIQ+ fòbiques, tant en cas que s'hagin produït com per prevenir-les.
- d) Organitzar específicament i regular un procediment àgil d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre amb la màxima celeritat les situacions detectades.

### **Àmbit d'aplicació**

En el seu àmbit d'aplicació, s'estableix que el protocol afecta a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'àmbit universitari o en relació amb activitats professionals o laborals que promou, organitza o coordina la Universitat de Barcelona. A més a més, es fa una distinció entre els àmbits objectiu, subjectiu, locatiu i temporal.

Tanmateix, quan es descriu l'àmbit d'aplicació no hi ha una descripció sobre el que s'entén per comunitat universitària. Tampoc s'especifica expressament al personal de servei amb contractes externs.

Destaca la visió interseccional del protocol i en concret en l'àmbit d'aplicació, malgrat això la interseccionalitat queda emmarcada en les persones LGTBTIQ+, i no amb altres identitats vinculades a la interseccionalitat com l'origen, la nacionalitat, l'edat, capacitats funcionals, etc.

### **Definicions**

El document disposa de les següents definicions:

- Assetjament sexual
- Assetjament per raó de sexe
- Assetjament per raó d'identitat sexual
- Assetjament per raó d'orientació sexual
- Assetjament per raó d'expressió de gènere
- Conductes masclistes
- Mala praxi
- Victimització secundària
- Violència física
- Violència psicològica
- Violències digitals
- Violència de segon ordre
- Agressió sexual
- Abús sexual

Pel que fa a la definició de discriminació per embaràs o maternitat, tal com indica l'article 8 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, aquesta manca en el protocol.



### **Les formes d'expressió:**

El protocol contempla una llista orientativa i exhaustiva de conductes que poden constituir un assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i conductes masculistes. No obstant això, es recomana incorporar les formes d'expressió per raó de sexe a causa de l'embaràs o de la maternitat.

### **Polítiques de prevenció i actuació:**

D'altra banda, el protocol compta tant amb polítiques de prevenció com d'actuació. En el segon cas, es realitza una explicació detallada del procediment d'actuació, els agents implicats i les fases del procediment des de la presentació d'una queixa o denúncia fins a la resolució del rector o rectora i finalització del procediment. També contempla l'ús de mesures cautelars i els mecanismes de revisió i l'avaluació del protocol.

### **Grups d'especial atenció a les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe:**

El protocol no inclou un llistat dels grups de persones d'especial protecció.

#### **Unitat d'Igualtat (UI)**

La Unitat d'Igualtat és l'encarregada de l'aplicació d'aquest protocol, així com fer difusió d'aquest. La Unitat d'Igualtat la conformen:

- El delegat o delegada del rector o rectora per a la Direcció de la UI.
- El delegat o delegada del rector o rectora com a adjunt o adjunta a la Direcció de la Unitat d'Igualtat.
- El psicòleg o psicòloga amb adscripció a la UI.
- Un tècnic o tècnica d'igualtat, que actua per donar suport als membres anteriors de la UI en els casos en què se li requereix que els assisteixi.

### **Òrgans del protocol:**

El protocol disposa d'una Comissió Tècnica encarregada de tramitar el procediment, i aquesta està composta pels membres següents:

- L'adjunt o adjunta a la Direcció de la UI, que actua com a secretari o secretària de la Comissió Tècnica.
- El psicòleg o psicòloga de la UI.
- Tres membres, entre professionals i especialistes en l'atenció a la víctima, prevenció i reparació en situacions de riscos psicosocials, nomenats amb caràcter permanent pel rector o rectora. El nomenament té una durada màxima de dos anys.

### **Queixa i denúncia:**

El protocol disposa d'adreça electrònica i de número de telèfon.

### **Resolució final:**

La resolució final és unipersonal, rector o rectora de la universitat. I té un termini màxim de 6 mesos per resoldre.

### **Accions reparadores:**

El protocol no contempla pròpiament accions reparatòries.



## 12.2 Comunicació i accés al protocol

Les estratègies comunicatives del protocol es mencionen dins la secció de polítiques de prevenció, buscant comunicar-la a tota la plantilla mitjançant diferents vies.

Concretament, es menciona:

- Difondre el Protocol mitjançant documents divulgatius, guies orientatives i explicatives, sessions d'informació i campanyes específiques; fer-lo figurar en un lloc destacat en el Portal de Transparència de la Universitat i en la resta de webs de la UB, de la Unitat d'Igualtat i de cadascuna de les facultats, així com en la Intranet i en la web de les seccions sindicals, i fer-ne difusió en paper en els espais més freqüents.
- A més, es contempla la creació d'un Pla de Comunicació propi del protocol.

En aquest cas, el web de la Universitat té penjat el protocol.

<https://www.ub.edu/portal/web/igualtat/protocol>

### **Formació i sensibilització a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe**

El protocol esmenta la formació transversal en el mateix protocol i les matèries que s'hi preveuen per a tots els col·lectius de la Universitat. També menciona la formació estadística per a poder fer una anàlisi evolutiu d'eficàcia de les mesures que proposa. D'altra banda, la Unitat d'Igualtat (UI), està composta per persones formades en la matèria.

### **Sancions disciplinàries**

El protocol no contempla el llistat de mesures disciplinàries. En cas que la conducta denunciada pugui constituir un delictes penal, el rector o rectora de la Universitat de Barcelona ho haurà de comunicar, amb el consentiment de la persona afectada, al Ministeri Fiscal.

### **Altres documents de l'organització com el manual d'acollida, codi ètic, etc.**

El document del **Programa d'Acollida i Seguiment del PDI** no inclou el protocol. En el cas de les normatives de seguretat i salut dels i les estudiants, tampoc es menciona l'existència del protocol. Finalment, el web del Pla d'Acollida de l'Oficina de Seguretat, Salut i Medi Ambient (OSSMA), no consta explícitament a les accions la informació sobre el protocol, tot i que hi ha un apartat de continguts d'acció social.

Pel que fa al **codi ètic**, que data d'octubre de 2018<sup>24</sup>, el punt 6 menciona el pla i la tolerància zero per part de la universitat davant d'aquest tipus d'accions:

“L'assetjament sexual, laboral o d'altres tipus, entès com una pressió insistent perquè una persona cedeixi a les pretensions d'una altra, està prohibit per la Universitat de Barcelona i per la legislació vigent. Les autoritats acadèmiques i els alts càrrecs de la Universitat han d'actuar amb celeritat per prevenir, corregir, evitar i denunciar aquestes conductes d'acord amb les disposicions i els protocols aprovats”.

---

<sup>24</sup> [Codi ètic d'integritat i bones pràctiques de la Universitat de Barcelona.](#)





## Web de la Universitat

En el menú principal del web de la Universitat no s'observa cap espai on es potenciï el compromís que la Universitat ha de ser un espai lliure de violències masclistes i/o homo/lesbofòbiques.

Dins del portal de transparència, i accedint a Bon Govern, tampoc hi ha cap referència a potenciar la Universitat com espai lliure de qualsevol mena de violència. Pel que fa al llistat de documents, no es pot accedir al protocol. No hi consta. Els documents que hi contenen són:

## Bon govern

---

- [Codi ètic d'integritat i bones pràctiques de la Universitat de Barcelona](#)
- [Codi de conducta dels càrrecs i alts càrrecs de la Universitat de Barcelona - Llistat de càrrecs](#)
- [Mecanismes de garantia i compliment de la integritat institucional de la Universitat de Barcelona](#)
- [Política antifrau de la Universitat de Barcelona](#)
- [Declaració antifrau](#)
- [Resolució del rector per la qual es despleguen les obligacions derivades dels articles 14, 15 i 16 del Codi de conducta dels càrrecs i alts càrrecs de la Universitat de Barcelona](#)
- [Resolució del rector de la Universitat de Barcelona per la qual s'aprova el règim intern de funcionament de l'òrgan gestor de la Bústia Ètica i d'Integritat Institucional de la UB](#)
- [Cartes de servei](#)

Les comunicacions de Bon govern van referides a temes de bústia ètica i bústia antifrau.

Pel que fa al Comitè d'ètica, tampoc queda expressat l'objectiu d'impulsar una Universitat lliure de qualsevol tipus de violència masclista.

## Comitè d'Ètica

### Presentació

*El Comitè d'Ètica té com a objectiu principal dotar de la màxima efectivitat possible el Codi ètic d'integritat i bones pràctiques de la UB i tota l'altra normativa d'integritat i la que s'aprovi. Així, es configura un òrgan independent i plural que permet garantir el respecte i el compliment de tota la normativa ètica i d'integritat institucional, així com la seva interpretació sistemàtica i de conjunt.*

*El Comitè d'Ètica de la UB dota a la Universitat d'una estructura cabdal i referent en l'aplicació i l'orientació ètica i d'integritat de tota la comunitat universitària. A més, permet desplegar de manera efectiva i analitzar les necessitats i evolucions en matèria d'ètica i d'integritat institucional que apareguin amb el temps.*

Dins de **Queixes i suggeriments** tampoc es contempla pròpiament la presentació de queixa o denúncia per assetjament sexual i per raó de sexe.



Dins el **Consell de l'Alumnat**, s'ubiquen drets i llibertats, queden expressats de la següent manera:

- Drets durant l'avaluació
- Drets lingüístics
- Dret d'associació
- Covid-19

No es contempla el dret a una vida lliure de violències masclistes.

Tampoc queda reflectit el compromís de la Universitat en els portals i intranets, com per exemple Món UB. <http://www.ub.edu/monub/>

### 12.3 Formació i campanyes de sensibilització i informació

Cursos i accions en el marc de la subvenció del PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO 2022 i el Grup de Treball Específic:

- **Curs bàsic d'igualtat de gènere, no discriminació i violències.** En línia, PDI i PAS, 19/09 al 19/10/22.

Dades estadístiques:

Es van oferir 78 places, (51 per alumnat i 27 per PAS i PDI) que es van cobrir per ordre d'inscripció, quedant una llista d'espera amb un total de 81 persones al tancar-lo. De les persones matriculades 61 van superar el curs amb la qualificació d'aptes, 10 no es varen presentar i 7 no van aprovar.

- **La violència de gènere i interseccionalitat en línia.** PAS i PDI, 7/10 al 04/11/22

Dades estadístiques:

S'han matriculat 109 estudiants, assistint a les sessions 58 alumnes i la resta han visualitzat les gravacions de Teams, Les persones que han complert els objectius d'assistència i han complert els requisits d'assistència i realització de al menys una de les activitats 57 persones, 48 estudiants i 9 PAS.

- **Capacitació per a l'atenció als Punts Lila dirigit a l'alumnat a càrrec de La Biscuit.** Formacions en 4 campus: 24/11/22 (Clínic i Raval) i 01/12/22 (Diagonal i Mundet).  
[Link]

Indicadors de seguiment:

S'emeten 70 certificats de seguiment del curs que es distribueixen de la següent manera:

CAMPUS	Inscrit/es	Assistents
Campus Clínic	25	16
Campus Diagonal	26	16
Campus Raval	29	15
Campus Mundet	27	23
TOTAL	107	70



- **Aplicació del Protocol contra violències masclistes i LGTBIQ+fòbiques a la UB.**  
Alumnat, PAS i PDI. 3 edicions online 28/11/22, 02/12/22 i 12/12/22. [Link]

Dades estadístiques:

Es van oferir 75 places (45 alumnat i 30 PAS i PDI). Les places d'alumnat no es van cobrir totalment no obstant les places de PAS i PDI es van cobrir en la seva totalitat amb 47 persones matriculades quedant una llista d'espera de 19 persones. De les 47 persones matriculades, 29 van superar el curs amb la qualificació d'apte i 18 no es van presentar.

- Projecte: Creació de material gràfic per a la difusió del Protocol contra l'assetjament. Es procedeix a la instal·lació de lones sobre el Protocol d'assetjament a les torretes de les Facultats (campanya del Protocol)
- Projecte: Ideaton Hackatón contra la violència de gènere [Link]

Dades Estadístiques: alumnes inscrits al Ideaton 44, dels que finalment han desenvolupat totes les fases 32 i total d'assistents a l'acte final del Ideaton 82 persones.

- Projecte: Violències masclistes en els ensenyaments de la física i de les enginyeries: Xerrada Anna Danielsson "Gender perspective in University-level teaching of Physics and Engineering subjects" (CIC Física), subvencionada amb el fons del Pacto de Estado contra la Violència de Género 2022, Edifici Aribau, 07/11/22. [Link]
- Cursos i accions UI i Centres:
- Violències Masclistes, Naturalesa, Característiques, Normatives i realitats per a PAS, PDI. Sessions online de l'1 al 25/03/22. [Link]  
Van obtenir el crèdit i certificat 42 persones de les 55 persones inscrites.
- Contra les violències sexuals, educació sexual i feminista!" (CIC d'Educació), Campus de Mundet, 18 al 25/11/22. [Link]
- Taller F5 La Xarxa és Nostra, sobre violències de gènere digitals impartit pel col·lectiu feminista Donestech. Comissió d'Igualtat de Belles Arts, Sala de Juntes de l'Edifici Principal de la Facultat de BBAA, 30/11/22 i 14/12/22. [Link]
- Sensibilització tipus de violències digitals a les XXSS de la UI.  
<https://www.ub.edu/ubtv/video/ciberviolencia-concepto-dinamica-tipos-impactos-y-formas-de-prevencion>

Vídeo promocional

<https://youtu.be/k6mJqaEm1lg>

Integració de serveis de la UB amb el Protocol

<https://www.ub.edu/portal/web/igualtat/en-detall/-/detall/entrevista-al-servei-de-mediacio>

## 12.4 Activacions del protocol per a la prevenció i actuació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe

L'eina de què s'ha dotat la Universitat per abordar els casos de violències masclistes i LGTBIQ+ fòbiques és el nou Protocol contra l'assetjament sexual<sup>25</sup>. Durant l'any 2022, la Unitat d'Igualtat ha realitzat 42 atencions en el marc del protocol o la seva versió anterior, que en alguns casos han comportat l'obertura d'un expedient i en altres no, en funció de la casuística. En qualsevol de les atencions és poden implementar mesures d'atenció, assessorament i/o acompanyament, entre les que es poden destacar l'assessorament i acompanyament d'una lletrada per part dels serveis jurídics a les preses de declaració, l'orientació psicològica plantejada pel psicòleg de la Unitat d'Igualtat, i l'oferiment de serveis de suport i atenció psicològica amb els que la Unitat d'Igualtat disposa de conveni de col·laboració.

Els 42 casos tractats a 2022 són:

Casos		
<b>Agressió física (2 casos)</b>	Altres formes d'assetjament (2 casos)	Arxivat i mesures d'acompanyament (6 casos)
<b>Atenció i assessorament (17 casos)</b>	Comportament masclista (3 casos)	Conflicte relacional (1 cas)
<b>Derivació a altres unitats competents (4 casos)</b>	Expedient disciplinari (1 cas)	Jutjat de lo penal i mesures d'acompanyament (3 casos)
<b>Manca d'àmbit d'aplicació (1 cas)</b>	Pendent de resolució per part de la Comissió Tècnica (2 casos)	

- D'aquests 42 casos, en 13 la persona ha decidit presentar denúncia d'acord al Protocol vigent en el moment, amb els següents dades:
- Arxivat i mesures d'acompanyament (7 casos)
- Comportament masclista (2 casos)
- Expedient disciplinari (1 cas)
- Jutjat de lo penal i mesures d'acompanyament (1 cas)
- Pendent de resolució per part de la Comissió Tècnica (2 casos)

## 12.5 Percepció, creences i mentalitat de les persones

### 12.5.1 Resultats dels grups de participació

Els següents punts reflecteixen les percepcions clau obtingudes pel que fa a la cultura organitzativa de la UB, a través dels quatre grups de participació realitzats amb diferents col·lectius.

Dins dels grups de participació es demana puntuar de l'1 al 10 (sent 1 totalment en desacord i 10 totalment d'acord).

---

<sup>25</sup> Durant els 1ers mesos de l'any encara era vigent l'anterior versió del Protocol. A partir de maig de 2022 entra en vigor la nova versió.

Pel que fa a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la puntuació mitjana és de 5,25 sobre 10. Ha estat un dels àmbits que ha generat més debat i preocupació als grups de participació. A continuació, s'exposen les principals propostes dels grups focals sobre les accions més adients per a continuar avançant en aquest camí.

### **1) Conscienciar sobre la tipologia de conductes per fomentar la reflexió**

S'ha comentat, a diversos grups, la necessitat de fer campanyes institucionals per a prevenir l'assetjament, dins de les quals és imprescindible treballar el masclisme i el micromasclisme. En aquest aspecte, s'han considerat l'educació i el respecte com a bases que han de guiar aquestes campanyes per a fomentar la reflexió i prevenir així l'assetjament.

### **2) Garantir els drets de les persones assetjades**

Per a contribuir a una millor protecció dels drets de les persones assetjades, s'han comentat diverses accions a prendre, com per exemple: oferir un servei psicològic a les víctimes que comenci abans de posar la denúncia, la presa de mesures pre-denúncia i accions de reparació per a la víctima, que les persones implicades en un cas d'assetjament no puguin accedir a reconeixements, incrementar les hores d'atenció a les persones denunciants o la realització d'expedients disciplinaris efectius als agressors.

### **3) Promoure més informació sobre el protocol de prevenció i formació en prevenció de l'assetjament**

A nivell formatiu, s'ha proposat que la Oficina de Seguretat i Salut (OSSMA), compti amb formació específica en perspectiva de gènere i prevenció de l'assetjament, i que es doni reconeixement a les persones que intervenen en els processos.

#### **12.5.2 Resultat de l'enquesta**

L'enquesta disposa de 6 preguntes referents a l'àmbit. El resultat en general es manca d'informació suficient sobre el protocol, fins a un 20% considera que no té una correcta informació sobre el document. La percepció en aquest cas es manté tant en dones com en homes.

Pel que a les preguntes de si ha patit d'observacions sobre el físic, «bromes» o comentaris sexistes, i he tingut la sensació de menor valoració per raó de sexe, la resposta és significativament important. Un 15% afirma haver-ho patit.

Pel que fa a la pregunta de si ha estat objecte, amb menor o major grau, d'aproximacions físiques no desitjades, mirades o gestos obscens, o s'ha fet ús d'imatges seves de caràcter sexual, un 5,6% de les dones afirmen haver-ho patit.

Respecte a les mateixes preguntes, però en tercera persona, un 16% creu haver-ho observat i un 8,2% de dones creu haver observat d'aproximacions físiques no desitjades, mirades o gestos obscens, o s'ha fet ús d'imatges de caràcter sexual.

## 12.6 Anàlisi de les dades

- Es compta amb un protocol contra l'assetjament que data del 2022 i té els recursos necessaris per prevenir i actuar contra l'assetjament amb perspectiva de gènere.
- Aquest protocol contempla accions de difusió i formacions sobre el mateix a tots els col·lectius de la Universitat de Barcelona.
- El protocol disposa de mesures per a la prevenció i actuació davant els possibles casos d'assetjament, així com definicions de tots els tipus d'assetjament i altres conductes sancionables.
- La Comissió Tècnica del Protocol compta amb personal format i preparat per actuar davant de casos d'assetjament.
- Manca la definició d'assetjament per embaràs o maternitat.
- La interseccionalitat no està del tot incorporada en el protocol.
- Manca establir grups d'especial atenció.
- No es coneixen espais o documents que facilitin la difusió o comunicació del protocol.
- El web no té cap article, notícia, pop up, anunci, etc. que doni difusió a la importància que la Universitat sigui un espai lliure de qualsevol violència masclista o LGTBIQ+fòbica.
- Resultats dels grups de participació i enquesta on aquest àmbit és d'especial preocupació.

## 12.7 Conclusions de l'àmbit

### PUNTS FORTS

- Existència del protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual, i altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques.
- S'ofereix formació a tota la plantilla en general.
- Es compta amb una Comissió Tècnica formada.
- Es compta amb mesures exhaustives de prevenció i actuació.
- Es compta amb una eina de seguiment del protocol.

### ÀREES DE MILLORA

- Afegir la definició d'assetjament per embaràs o maternitat al protocol.
- Establir grups d'especial atenció (des d'una perspectiva interseccional) al protocol.
- Incorporar mesures per reparar a les víctimes.
- Seguir realitzant campanyes i materials de conscienciació sobre l'assetjament i de l'existència del protocol.
- Revisar qui dictamina la resolució final i el termini de la mateixa.
- Revisar l'eina de seguiment.
- Revisar si el personal de la Universitat està participant de les formacions.

## 13. Comunicació no sexista

L'àmbit vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.

El llenguatge i la comunicació, en general, són un vehicle social d'expressió d'idees, actituds i comportaments. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada a la llengua contribueix a ocultar-les i excloure-les. Per aquest motiu, les polítiques d'igualtat de les darreres dècades han posat l'èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge, evitant que s'ofereixin visions androcèntriques i sexistes. La normativa europea més important a favor de l'ús del llenguatge no sexista és la Recomanació sobre l'eliminació del sexisme al llenguatge aprovada pel Comitè de Ministres del Consell d'Europa (21 de febrer de 1990), que va considerar bàsiques les mesures següents:

- Incorporar, els estats membres, iniciatives per promoure un llenguatge que tingui en compte la presència i la situació de les dones a la societat.
- Promoure en textos jurídics, educatius i de l'administració pública l'ús de terminologia harmònica amb el principi d'igualtat entre els sexes.
- Fomentar la utilització d'un llenguatge lliure de sexisme als mitjans de comunicació.

Aquesta Recomanació suggereix també un argument que serà molt repetit a les guies per erradicar el llenguatge sexista: la incertesa sobre les persones referides quan es fa servir el masculí per als dos sexes.

### 13.1 Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització

#### **Document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista**

L'organització disposa d'una guia d'ús del llenguatge: CUB. Dins d'aquesta plataforma es disposa d'una Guia d'ús no sexista de la llengua<sup>26</sup>. Aquesta disposa de definicions, recursos i exemples per a assegurar un llenguatge inclusiu entre la comunitat universitària. La darrera actualització del web es va realitzar el desembre de 2021.

Cal mencionar que, l'elaboració dels criteris d'ús no sexista de la llengua va ser resultat d'un projecte col·laboratiu entre diferents universitats catalanes (Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat de Girona, Universitat de Lleida, Universitat Politècnica de Catalunya i Universitat Rovira i Virgili) coordinat per la Universitat de Barcelona, en el marc del Grup de Qualitat de la Xarxa Vives i que va partir del document marc "Acord Sobre l'Ús No Sexista de la Llengua".

---

<sup>26</sup> [CUB - Ús no sexista de la llengua.](#)

## **Formació del personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista**

No es localitzen formacions específiques en igualtat d'oportunitats i/o comunicació no sexista en les memòries d'oferta formativa del Personal Administratiu i de Serveis. En concret ens referim als anys 2019 i 2021. Només s'observen proposta de formacions en l'any 2020. En concret se'n van fer 2 cursos en abordatge de prejudicis i etiquetes i 1 curs pràctic sobre l'ús del llenguatge no sexista. Aquestes formacions es van oferir a tot el personal administratiu i de serveis (PAS).

No es disposa de la informació del nombre de persones assistents.

## **Ús generalitzat d'una comunicació inclusiva**

De manera general, el llenguatge intern i extern de la Universitat és inclusiu i evita l'ús de formes sexistes del llenguatge.

## **Llenguatge utilitzat en les ofertes de feina**

Al portal de treball del web de la Universitat de Barcelona, hi ha ofertes de treball que es mostren de manera inclusiva, com, per exemple "Personal Investigador en Formació" o "Tècnic/a superior a l'administració de Centre de Medicina i Ciències de la Salut" i d'altres que no, com, per exemple "Professor Lector".

Les ofertes de feina es redacten de manera inclusiva, evitant utilitzar el masculí genèric de manera recurrent. En són alguns exemples:

- *"La persona sol·licitant ha de signar el formulari amb el seu certificat digital."*
- *"Estàs desocupat/da i inscrit/a al SOC com a demandant d'ocupació."*

## **Incidir en el compromís de les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista**

No es té constància de si se sol·licita a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista.

## **Web de la Universitat de Barcelona**

- La pàgina web de la Universitat de Barcelona mostra, de manera general, un llenguatge inclusiu i no sexista.
- Existeix una representació igualitària d'homes i dones en les fotografies i testimonis dels diferents apartats.
- La Unitat d'Igualtat, la qual forma part del Vicerectorat d'Igualtat i Gènere, disposa d'una pàgina web pròpia on s'informa sobre diferents temàtiques relacionades amb la igualtat de gènere.
- En aquesta pàgina<sup>27</sup> es pot accedir al Pla d'Igualtat de l'organització.
- La pàgina també mostra els premis que s'atorguen als millors treballs estudiantils amb perspectiva de gènere.

---

<sup>27</sup> [La unitat – Unitat d'Igualtat - Vicerectorat d'Igualtat i Gènere.](#)





- Es disposa d'un apartat de formació en perspectiva de gènere i altres temàtiques d'igualtat. Aquí apareix el Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere, segons el qual la Universitat de Barcelona, des de la Unitat d'Igualtat i en col·laboració amb IDP-ICE, facilita una oferta formativa sobre violències masclistes, dirigida als diferents col·lectius que formen la Universitat.
- Es fa ressò de notícies relacionades amb temes d'igualtat que augmenten la representació de les dones en tots els espais de la comunitat universitària i es dona veu a diferents projectes i iniciatives que busquen assolir la igualtat efectiva entre el col·lectiu universitari.
- La web de la Unitat d'Igualtat mostra els telèfons d'emergència i d'atenció per violència masclista.

### **Les xarxes socials de la Universitat de Barcelona**

La Universitat de Barcelona disposa de les següents xarxes socials: Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter i Youtube. Totes aquestes xarxes mostren un llenguatge inclusiu, en la gran majoria dels casos.

Les imatges utilitzades per a les diverses publicacions mostren una representació equitativa d'homes i dones i eviten potenciar rols tradicionals de gènere.

Les xarxes no mostren cap publicació recent (últims dos mesos) relacionada amb la igualtat de gènere. Majoritàriament, el contingut es basa a mostrar les noves recerques elaborades i promocionar els diferents estudis que ofereix la universitat.

Es fan publicacions relacionades amb les dates commemoratives. Per exemple, hi ha diverses publicacions a l'Instagram de la Universitat per al 8 de març, Dia Internacional de la Dona Treballadora, amb el hashtag #CadaDiaEs8M.

### **Currículum ocult en la comunicació**

Entenent l'educació com un procés de traspàs d'informació per a generar coneixement, en qualsevol context educatiu la informació es pot transmetre de dues maneres, a través d'un discurs explícit o evident i a través d'un discurs implícit, és a dir, ocult.

El currículum ocult es pot definir com el conjunt de continguts que es transmeten de manera implícita en un context educatiu. El terme ha estat encunyat pel pedagog nord-americà Jackson en la seva obra *La vida a les aules* (1968) i ha estat tema de nombroses recerques fonamentalment als països anglosaxons. **Jurjo Torres**, Catedràtic de Didàctica i Organització Escolar de la Universitat de la Corunya i autor del llibre *El currículum ocult* (1995) és qui més ha aprofundit sobre tema en el context espanyol.

Segons Jurjo Torres, el principal objectiu del currículum ocult és perpetuar de manera implícita un conjunt de coneixements que no resultaria correcte tractar de manera explícita a través del discurs educatiu com ara el posicionament del centre educatiu respecte als sistemes de repartiment de poder, l'alineament amb una classe social determinada així com la defensa d'una raça, d'un gènere, d'una cultura i d'una religió sobre les altres.



En tots els nivells de l'educació formal a l'Estat Espanyol el que es transmet a través del currículum ocult són coneixements que assenteixin les bases del sistema patriarcal capitalista i que perpetuen l'actual repartiment asimètric del poder mitjançant la defensa de:

- un sistema de repartiment del poder totalitariista enfront d'un sistema de repartiment del poder democràtic
- el predomini del gènere masculí sobre el femení
- el predomini de les classes socials amb alt poder adquisitiu sobre unes altres
- el predomini de la raça blanca sobre les altres
- l'hegemonia cultural nord-americana sobre la resta de les cultures
- l'hegemonia religiosa catòlica sobre la resta de les religions

Aquests coneixements es transmeten a través dels tres tipus de llenguatges que utilitzem els éssers humans per a transmetre informació, el llenguatge oral, l'escrit i el visual sent els continguts i processos transmesos a través d'aquest últim els únics no analitzats dins de les ciències de l'educació amb relació al tema del currículum ocult.

El paper del currículum ocult és considerablement i probablement efectiu en els i les adolescents, especialment en els tractaments socials. El currículum ocult no està escrit enlloc ni s'ensenya per un professor o professora. Més aviat ho ensenya l'entorn educatiu en el seu conjunt. Independentment de la conversa del professorat, o el desenvolupament del pla d'estudis, els i les estudiants es troben de sobte amb una cosa de la qual no havien parlat abans. Afectats pel currículum ocult de l'escola o la Universitat, gradualment troben una vista especial respecte a la vida, l'educació i l'aprenentatge.

El concepte de currículum ocult es basa en el reconeixement que els i les estudiants absorbeixen lliçons a la universitat que poden o no ser part del curs formal d'estudi, per exemple, com han d'interactuar amb els seus companys i companyes, professorat i altres persones adultes; com haurien de percebre diferents races, grups o classes de persones; o quines idees i comportaments es consideren acceptables o inacceptables.

El pla d'estudis ocult es descriu com a "ocult" perquè generalment no és reconegut ni examinat pels estudiants, els i les educadores i la comunitat en general. I pel fet que els valors i lliçons reforçats pel currículum ocult són sovint l'estatus quo acceptat, es pot suposar que aquestes pràctiques i missatges "ocults" no necessiten canviar, fins i tot si estan contribuint a comportaments i resultats indesitjables, sigui intimidació, conflictes o baixes taxes de graduació i matrícula universitària.

Cal assenyalar que un pla d'estudis ocult pot reforçar les lliçons del pla d'estudis formal, o pot contradir el pla d'estudis formal, revelant hipocresies o inconsistències entre la missió, els valors i les conviccions declarades d'una escola i el que els estudiants realment experimenten i aprenen mentre estan en la Universitat.

Per tant, entre les característiques del currículum ocult podem destacar les següents:

- Omnipresent: funciona en qualsevol moment
- Omnimode: pot tenir diverses formes d'influència
- Reiteratiu: les activitats es repeteixen mecànicament en activitats rutinàries
- Invaluable: moltes vegades no es valoren les seves repercussions



Cal preveure també les conseqüències del currículum ocult visual, entès com el conjunt de continguts que es transmeten de manera implícita en un context educatiu a través del llenguatge visual.

Si concebem el llenguatge visual com el codi de la comunicació visual, el seu discurs s'emet a través de la manipulació de les següents eines:

- \* Grandària
- \* Forma
- \* Color
- \* Il·luminació
- \* Textura
- \* Composició
- \* Retòrica visual

Les representacions visuals creades a través del llenguatge visual sempre transmeten dos tipus de missatge, el manifest i el latent sent aquest últim a partir del qual ens arriben els continguts del currículum ocult.

El currículum ocult visual arriba fins a l'alumnat a través dels següents sistemes:

Espais generals:

- Arquitectura de l'espai educatiu
- Distribució jeràrquica de l'espai
- Decoració de zones comunes

Espais específics:

- Tipus i distribució del mobiliari a l'aula
- Conjunt d'imatges que decoren les aules
- Documentació visual de caràcter didàctic
- Conjunt d'imatges que el professorat utilitza a la classe (diapositives, presentacions, vídeos i llibres de text)
- Ús o no ús de l'uniforme (per determinats empleats o empleades)

Es desconeix com evita el currículum ocult la Universitat amb la finalitat de no perpetuar estructures patriarcals.

## 13.2 Percepció, creences i mentalitat de les persones

### 13.2.1 Resultats dels grups de participació

Els següents punts reflecteixen les percepcions clau obtingudes pel que fa a la cultura organitzativa de la UB, a través dels quatre grups de participació realitzats amb diferents col·lectius.

Dins dels grups de participació es demana puntuar de l'1 al 10 (sent 1 totalment en desacord i 10 totalment d'acord).

Pel que fa a la comunicació, aquest àmbit ha rebut una puntuació mitjana de 4,83 sobre 10. Es tracta d'un valor que mostra la necessitat de millorar en alguns aspectes comunicatius. A continuació, s'exposen les principals propostes dels grups focals sobre les accions més adients per a avançar en aquest camí.

1. Millorar la presència de la diversitat dins de la universitat
2. Revisar el web tant de la universitat com de facultats específiques
3. Oferir més cursos de formació en comunicació inclusiva i no sexista

### 13.3 Anàlisi de les dades

- La web mostra un llenguatge inclusiu de manera general.
- Existeix una web específica per a les temàtiques d'igualtat on es publiquen tota mena de recursos i informació útil per a tota la comunitat universitària.
- L'organització disposa d'una guia de llenguatge inclusiu i no sexista.
- No totes les ofertes de feina i recerca estan redactades de manera inclusiva.
- Manca de formacions per al personal administratiu i de serveis en matèria d'igualtat d'oportunitats i ús del llenguatge no sexista.
- La web malgrat que el llenguatge és inclusiu, no sempre s'utilitza com una eina per trencar amb les estructures patriarcals.
- No s'han observat notícies al voltant per exemple d'incentivar estudis sovint feminitzats o masculinitzats.
- El treball contra el currículum ocult no s'ha identificat en el treball de recerca fet o no està pròpiament implicada en el concepte de comunicació inclusiva i no sexista.
- No es disposa de diagnosi explícita sobre el reconeixement i presència de les dones en referència al reconeixement que tenen els homes dins de la Universitat (quadres, estàtues, noms de sala, etc.).

### 13.4 Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

#### PUNTS FORTS

- La web mostra un llenguatge inclusiu.
- L'organització disposa d'una guia de llenguatge inclusiu i no sexista.
- Existeix tota una web destinada a la Unitat d'Igualtat de la Universitat i les seves actuacions.

#### ÀREES DE MILLORA

- Assegurar que les ofertes de feina estan redactades de manera inclusiva, tant per canals interns com externs.
- Fer una formació de caràcter pràctic i vivencial per poder aconseguir eines útils i facilitadores per tal de promoure l'ús del llenguatge inclusiu.
- Fer un major seguiment sobre la formació en igualtat realitzada per part de les responsables de comunicació.
- Analitzar quines publicacions a les xarxes socials podrien comptar amb contingut relacionat a la igualtat de gènere de manera més explícita.
- Repensar les eines comunicatives de la Universitat, especialment el web, que mostrin la seva voluntat d'acabar amb el sistema patriarcal.
- Fer un estudi o diagnosi que identifiqui el currículum ocult des de diferents variables.



## 14. Salut laboral

L' àmbit tracta d' impulsar polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral, tenint en compte que en les condicions laborals i de treball de dones i homes hi ha desigualtats, i que aquestes comporten diferències en l' exposició als riscos laborals.

És important assenyalar que la salut d'homes i dones és diferent per raons biològiques, però també socials. Les desigualtats en la salut d' homes i dones que són alienes a les diferències biològiques han estat poc estudiades. La perspectiva de gènere és una metodologia que s'introdueix en la construcció del coneixement i, d' altra banda, ens permet traslladar les anàlisis de la realitat que vivim, assenyalant les diferències i situacions de desigualtat i discriminació en tots els àmbits de decisió. És, en definitiva, un instrument per aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Per això cal tenir present l'anàlisi de gènere quan estudiem els patrons diferencials sobre com emmalaltim dones i homes per causa de les diferències biològiques i socials, en una perspectiva sense discriminació en salut laboral. No fer-ho té com a conseqüència que se subestimïn, i fins i tot es descuidin els riscos reals, especialment per a la salut de les dones, considerant, al seu torn, els riscos específics derivats de particularitats del gènere femení, com la maternitat, la lactància, etc.

Incloure la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals significa preveure, d'una banda, una sèrie de característiques biològiques pròpies de les dones i, de l'altra, la diferent exposició als riscos que tenen les dones pels treballs anomenats "feminitzats" i que estan sobre ocupats per elles:

1. Diferències biològiques que fan referència a la constitució física pròpia de la dona: la seva força, la seva estatura, la mida de les mans, etc.
2. La biologia diferencial, relacionada amb la fertilitat, la maternitat i, per tant, l'embaràs i el part i la lactància.
3. El rol social de la dona en el qual se li adjudica el paper de gestora de la llar i, sobretot, de l' atenció principal dels ascendents necessitats de tercers per al seu desenvolupament ordinari i dels descendents dependents per la seva menor edat.
4. Els riscos ergonòmics o ossi-musculars i els riscos psicosocials dels treballs "feminitzats".



### 14.1 Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
L'organització disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere? Es realitzen avaluacions puntuals atenent riscos i casos concrets.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
S'han proposat mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes? Per a cada avaluació de riscos es detallen una sèrie de mesures preventives, i, des del Servei de Prevenció es gestiona la seva implementació. Des del punt de vista mèdic, es fan les aptituds amb les adaptacions individuals necessàries del lloc de treball, tant des del punt de vista psicosocial com en el cas de violència de gènere. L'OSSMA, part tècnica i mèdica, vetlla per la salut del personal treballador de la UB.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes? Es desconeix la formació que té el personal responsable de salut laboral. Tanmateix el personal de la Unitat de Serveis Mèdics, no ha fet formació específica en Igualtat de Gènere, però coneix la llei per poder fer adaptacions del lloc de treball en casos de persones afectades.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
L'organització disposa d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere? No. L'avaluació de riscos es fa només en casos puntuals i atenent riscos concrets, però no existeix un estudi global de l'organització. En el moment de la diagnosi es manifesta que hi ha en previsió l'inici de sis estudis en diferents centres de la UB i que abasten des d'unitats petites, a departaments sencers o administracions de centre.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics als quals estan exposats pel fet de ser home o dona? A través de quins canals s'ha facilitat aquesta informació / formació? Les avaluacions de riscos es comuniquen ben personal i individualment en el cas d'avaluacions individuals o de petits col·lectius, bé a través de les persones responsables de les unitats, seccions o departaments avaluats. Igualment, el personal disposa d'informació genèrica sobre els riscos presents al seu lloc, en funció del seu àmbit de treball, a la pàgina web de l'OSSMA (ub.edu/ossma).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## 14.2 Protecció de la maternitat i del període de lactància

	SI	NO
Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quins són aquests llocs? Quines mesures preventives es duen a terme. En el cas de les treballadores embarassades o en període de lactància es du a terme un procediment de maternitat, quan la treballadora ho comunica voluntàriament. La Unitat de Servei Mèdic fa la visita mèdica segons protocol establert i es sol·licita al personal tècnic de l'OSSMA l'avaluació de riscos corresponent. Si amb adaptacions del seu lloc de treball s'anul·la el risc per maternitat, s'adapta, si no hi ha prou es canvia de lloc de treball, i si no hi ha prou o no es pot gestionar la prestació per risc laboral en cas d'embaràs i/o lactància materna amb la Mútua d'accidents de treball i malalties professionals, que en el cas de la UB és la Mútua Universal.		
Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes? A través de quins canals s'ha facilitat aquesta informació/ formació?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 14.3 Representació de dones i homes en el Comitè de Seguretat i Salut

	SI	NO
Hi ha equilibri quant a la presència de dones i homes en el Comitè de Seguretat i Salut? El Comitè de Seguretat i Salut està compost per 32 persones. En l'actualitat hi ha una vacant per cobrir. Són 20 dones i 11 homes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla? Les dones tenen una presència lleugerament superior a la seva presència en la plantilla	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### 14.4 Anàlisi de les dades

- La declaració Política i Organització de la Prevenció de Riscos Laborals data del 13 de juliol de l'any 2000.
- Els Convenis col·lectius PDI i PAS, no aborden amb perspectiva de gènere la Seguretat i Salut Laboral. Només es fa una crida genèrica al compliment de la legalitat vigent.
- El Pla de PRL és de juny d'any 2011, i no s'aborda des de la perspectiva i l'enfocament de gènere
- No es disposa d'un informe dels riscos psicosocials global de tota la UB. Seria desitjable que es realitzés i que s'abordi des de la perspectiva i enfocament de gènere.
- S'observen diferències importants entre homes i dones respecte a l'accidentalitat i els dies de baixa.

#### 14.5 Conclusions de l'àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere

<b>PUNTS FORTS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presència equilibrada de dones i homes del comitè de seguretat i salut.</li></ul>
<b>ÀREES DE MILLORA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Afegir la perspectiva de gènere en la formació de prevenció de riscos laborals que es fa a la plantilla.</li><li>• No es disposa d'informe actualitzat sobre els riscos psicosocials de la plantilla de l'organització.</li><li>• Cal que totes les persones que formen part del Comitè de Seguretat i Salut laboral estiguin formades en l'aplicació de la perspectiva de gènere en les polítiques de PRL.</li><li>• No es disposa d'un Pla de PRL actualitzat.</li></ul>





## 15 Cultura organitzativa

La cultura organitzativa fa referència al conjunt de supòsits, normes i preocupacions compartides per les persones d'una organització. Una manera senzilla d'explicar-ho seria: «La cultura és la forma en què es fan les coses sense que ningú ho hagi de pensar».

La cultura organitzativa, entesa com a «forma de ser d'una organització», es manifesta en les formes d'actuació i s'interioritza en forma de creences col·lectives. Així doncs, en aquest àmbit es tracta d'avançar en el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'organització, en la implicació de la presidència i de la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, en la percepció de les persones que componen la plantilla i en la manera com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa la institució.

### 15.1 Treball previ en igualtat

- **L'any 2007** es va implementar el I Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona, amb una diagnosi realitzada a partir de dades estadístiques.
- **L'any 2011** es va elaborar el II Pla d'igualtat, el qual va ser aprovat i prorrogat fins al 2020.
- El III Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona va ser aprovat pel Consell de Govern en data de 7 d'octubre de **2020**.
- Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes, aprovat pel Consell de Govern en sessió de 25 de maig de 2019, s'integra en el III Pla d'igualtat, dins l'eix de violències masclistes.

A partir de la present diagnosi es preveu elaborar el IV Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona.

#### **Certificació o premis relacionats amb la promoció de la igualtat de dones i homes**

- La institució no està en cap procés de certificació a favor de la igualtat de gènere.

### 15.2 Gestió organitzativa i relacions laborals

#### Orientació estratègica

- La Universitat de Barcelona compta amb el **Pla Estratègic UB2030**<sup>28</sup>. Dels 4 eixos estratègics del Pla, el primer, "Liderem la societat amb compromís", inclou la línia estratègica 2: Atendre la diversitat per tal d'assegurar la igualtat d'oportunitats i refermar el nostre compromís amb el benestar de les persones. Dins d'aquesta línia, la primera acció és "Garantir la igualtat de gènere".

---

<sup>28</sup> <https://www.ub.edu/plaestrategic2030/eixos-estrategics-2/liderem-la-societat-amb-compromis/#1560263843800-488ce09f-9acf>

- En la **Memòria 2020-2021 UB**,<sup>29</sup> com a part de la seva identitat, la Universitat es conceptualitza com a “inclusiva”, pel fet de promoure i defensar la igualtat de totes les persones, i respectar i protegir la diversitat i la inclusió real de tots els col·lectius. Es posa en relleu la cerca de l’erradicació de tota mena de discriminació per raó de gènere. De l’altre, s’esmenta que dins d’aquesta definició, s’afegeix la garantia del benestar i la cura de les persones i les seves condicions laborals.
- La Universitat disposa de recomanacions sobre l’ús no sexista de la llengua en la documentació institucional, les quals es poden accedir a l’espai web de criteris lingüístics, bibliogràfics, d’estil i convencions de la universitat<sup>30</sup>.

#### Plans a favor de la igualtat o de com incorporar la perspectiva de gènere

- No consta que la Universitat disposi de cap pla estratègic que impulsi a les diferents àrees o facultats incorporar la perspectiva de gènere.
- No consta cap pla que incorpori en els programes educatius la perspectiva de gènere.
- No consta cap pla que eviti el currículum ocult.
- No consta cap guia sobre la incorporació de la perspectiva de gènere, ja sigui en els continguts, en la gestió o en els pressupostos.
- No consta que la Universitat disposi exclusivament d’un òrgan que vetlli i garanteixi la perspectiva de gènere en el seu funcionament.

#### 15.3 Pressupost amb perspectiva de gènere

- No consta que els pressupostos de les diferents àrees de la Universitat de Barcelona incloguin la perspectiva de gènere.
- No es coneix una metodologia de gestió que faciliti la incorporació en els pressupostos de la perspectiva de gènere.
- La **Memòria resum del pressupost corresponent a l’exercici 2022**<sup>31</sup> no contempla cap informació sobre l’aplicació de la perspectiva de gènere. Així i tot, s’observa que en 2 subprogrames de diferents línies estratègiques del pressupost s’afegeix la perspectiva de gènere. La primera, trobada a la línia de Docència i anomenada “Foment dels valors socials i democràtics : igualtat d’oportunitats i participació”, afegeix les següents accions des del Vicerectorat d’Estudiants i Participació:
  - Accions per garantir igualtat d’oportunitats
  - Suport emocional estudiants
  - Suport Observatori de l’estudiantMentre que la segona, “Retorn social i cultural a la societat”, dins de la línia de Transferència, gestiona les següents accions des del Vicerectorat d’Igualtat i Gènere:
  - Fundació Solidaritat
  - Suport Igualtat
  - Altres accions socials
  - Suport al voluntariat

<sup>29</sup> [http://www.ub.edu/gtr/documents/memories/mem2021\\_ca.pdf#pagemode=bookmarks](http://www.ub.edu/gtr/documents/memories/mem2021_ca.pdf#pagemode=bookmarks)

<sup>30</sup> <https://www.ub.edu/cub/criteri.php?id=2510>

<sup>31</sup> <https://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/transparencia/publicitat-activa/gestio-economica-patrimoni/pressupost/index.html>

- A partir de la documentació disponible, es desconeix si es fa ús d'avaluacions sobre l'impacte pressupostari diferenciant a dones i homes.
- No consta cap formació a dreçada a com incorporar la perspectiva de gènere en els diferents pressupostos de la Universitat, sigui per àrees, programes o activitats.
- No es coneix una metodologia de gestió que faciliti la incorporació en els pressupostos de la Universitat la perspectiva de gènere.

#### 15.4 Convenis Col·lectius de la Universitat

Pel que fa als acords, convenis i reglaments que ordenen les relacions laborals a la Universitat de Barcelona, hi ha el **conveni col·lectiu per al personal d'administració i serveis laboral (PAS) i el conveni col·lectiu adreçat al personal docent i investigador (PDI)**.

El conveni per al PAS que figura com a vigent fou aprovat l'any 2016, mentre que el conveni vigent per al PDI correspon l'any 2007. Malgrat que hi ha altres decrets i disposicions que amplien els drets del personal, aquests convenis són el principal marc de referència de les condicions de treball.

Per analitzar si els convenis col·lectius del personal de la Universitat tenen incorporada la perspectiva de gènere analitzarem els següents aspectes:

- Grau d'incorporació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (LOIEMH) en el conveni col·lectiu.
- Grau d'incorporació de la Llei orgànica per a l'eliminació de la violència contra les dones.
- L'existència de clàusules de millora dels drets de les dones víctimes de la violència domèstica.
- La definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- La inclusió d'accions positives d'accés a l'ocupació.
- Composició, formació i reglament de la mesa negociadora.

##### **Aspectes generals:**

- El principi d'igualtat d'oportunitats no apareix com a clàusula declarativa i ni de forma transversal en cap dels dos convenis.
- No es constata que per arribar a una igualtat d'oportunitats caldria incorporar en els objectius dels convenis la igualtat en el treball; eliminant la discriminació directa/indirecta, la no discriminació salarial per raó de sexe, la igualtat d'oportunitats en el treball o la participació en els processos de formació i reciclatge professional. No obstant això, a la disposició addicional primera d'ambdós convenis es parla dels objectius referents a la igualtat de gènere.
- Específicament, al conveni del PAS s'estableix el compromís del comitè d'empresa i les gerències per impulsar totes les mesures encaminades a eliminar qualsevol mena de discriminació per raó de gènere; així mateix, s'assegura la participació dels comitès d'empresa en l'elaboració dels Plans d'igualtat.
- Pel que fa a la contractació temporal i promoció professional del PAS, s'esmenta puntualment que aquestes pràctiques s'adheriran al principi d'igualtat.
- Al conveni del PDI, s'observa una perspectiva més específica en determinar el desenvolupament d'accions i mecanismes que afavoreixin la igualtat de gènere: se cerca donar suport a la trajectòria acadèmica professional de les dones i assegurar



que els sindicats signants desenvolupin mesures de paritat de gènere en els òrgans de representació col·lectiva del PDI.

- Els convenis fan ús d'un llenguatge inclusiu la majoria del temps.

### **Drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere**

- El Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral (PAS) fa esment, en l'article 46 incís d), de com la persona, víctima de la violència de gènere tindrà dret a la reducció de la jornada de treball. Aquesta reducció considera la reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de l'horari i l'aplicació de l'horari flexible, entre altres formes d'ordenació del temps utilitzades a la universitat, tot i que s'hi atorga amb la disminució proporcional del salari.
- L'article 48 punt 2 estableix que la persona víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball pot demanar la suspensió del contracte per una durada inicial màxima de 6 mesos. Si l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió, el jutge podrà prorrogar-la per períodes de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos.
- Aquestes mesures específiques no es repliquen en el conveni PDI.

### **Retribució**

- No hi ha cap menció específica a combatre la bretxa salarial per raó de gènere en els convenis col·lectius per al PDI i PAS.

### **Accions positives**

- Si bé no s'estipulen accions positives específiques, a la disposició addicional primera del conveni PDI s'assenyala la prioritització d'accés de les dones a tots els àmbits i òrgans on actualment compten amb una presència deficitària, sobretot impulsant polítiques actives amb relació a la selecció del PDI i el suport a la carrera acadèmica de les dones.
- No es té cap acció positiva al conveni PAS.
- No es va considerar establir accions positives al voltant de la formació, la igualtat salarial, les condicions de feina i la incentivació de la igualtat.

Les accions positives estan concebudes per donar solució als desequilibris entre dones i homes, com una estratègia temporal destinada a eliminar els obstacles que impedeixen a les dones aconseguir una igualtat real d'oportunitats en el terreny del treball.

Les accions positives en les relacions de treball s'adopten en el marc de la negociació col·lectiva i en els plans d'igualtat. En general, tot i que les accions positives poden abastar diferents camps de la relació laboral, s'apliquen principalment en l'accés a l'ocupació, la contractació, la formació i la promoció.

## Formació

- Tots dos convenis contempen la creació i desenvolupament de plans específics de formació. Al títol 8 del conveni PDI “Formació, acció social, drets sindicals i seguretat i salut” dins de l’article 45: Formació, es plasmen els detalls dels plans de formació plurianuals referents a un desenvolupament professional en els àmbits de docència, recerca i transferència de resultats, donant-hi facilitats d’accés a les activitats formatives corresponents, des de l’assistència a congressos fins a la formació de doctorat.
- El Pla PDI de 202232 compta amb un eix anomenat “Igualtat”, on s’afegeixen 8 cursos referents a qüestions teòriques i pràctiques, com la perspectiva de gènere en la docència i l’aplicació del protocol contra violències masclistes i LGTBIQ+fòbiques de la UB, respectivament. S’ha de posar en relleu el curs “Gestió per garantir la igualtat efectiva entre homes i dones” dins de l’eix de gestió, mostrant un avanç cap a les possibilitats de transversalitat de la perspectiva de gènere en les activitats formatives.
- Per altra banda, el capítol 6 del conveni PAS, “Formació i perfeccionament” l’article 31 determina l’elaboració d’un pla de formació anual. A més a més, promou la consecució d’estudis per a la millora professional i integral de la persona a través de tres nivells diferents: Formació bàsica i continuada (referents al lloc de feina de la persona treballadora), formació per a la promoció, i formació integral de la persona (referents a la millora del nivell de coneixements). Els cursos situats als primers dos nivells compten amb gratuïtat.
- El Pla PAS de 2022 no té una àrea temàtica referent a la igualtat; no obstant això, té cursos teòrics bàsics de perspectiva de gènere.
- No es fa cap menció a la incorporació de la perspectiva de gènere en l’avaluació de necessitats, ni als convenis ni als plans de formació.
- Si bé els acords contempen la participació de la representació del personal, aquesta participació s’hauria de plantejar paritària i amb presència equilibrada d’home i dones, i a ser possible amb formació en igualtat i perspectiva de gènere. A més, incloure entre les seves funcions la d’assegurar la igualtat d’oportunitats de tota la plantilla per accedir-hi.
- Els convenis no especifiquen que el personal en situació d’excedència especial tindrà dret a participar en els cursos inclosos al Pla de formació corresponent.
- A l’espai web de la Unitat d’Igualtat, es mostra l’oferta de la Universitat a 4 cursos del Pacte d’Estat contra la Violència de Gènere, 3 dels quals adreçats a l’alumnat, el PAS i PDI. L’any 2022, aquests van ser els següents:
  - Aplicació del Protocol contra violències masclistes i LGTBIQ+fòbiques a la UB
  - Curs bàsic d’igualtat de gènere, no discriminació i violències
  - La violència de gènere i interseccionalitat en línia

---

<sup>32</sup> <https://www.ub.edu/idp/web/ca/cursos/ub/fp2022>.

## Assetjament

- Pel que fa a l'assetjament, queda establert en el conveni PDI com a un tipus de falta a l'article 55 "tipus de faltes", i també es menciona com a segona política addicional, on s'esmenten algunes característiques a complir en el protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, moral o psicològic. No obstant això, no s'ofereix una definició explícita del que entén la universitat per assetjament. Pel que fa al conveni PAS, aquest es menciona també com a disposició addicional segona, on es dictamina que els comitès d'empresa i gerències podran prendre les mesures oportunes per prevenir, evitar i sancionar aquestes conductes, sense cap direcció ni definició específica al respecte.
- Es recomana que els convenis col·lectius incorporin un article sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe de forma expressa i independent d'altres articles. Sense perjudici de disposar un protocol específic sobre la qüestió. La Universitat de Barcelona en disposa.
- Es recomana que es conceptualitzi el que s'entén per assetjament. El fet de definir el concepte facilita, en el cas de denúncia formal, la possibilitat de demostrar que han existit pràctiques d'assetjament.
- El conveni considera l'assetjament com a falta molt greu.
- La Universitat de Barcelona compta amb el Protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual, i contra altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques, vigent des de l'any 2019. El conveni PDI, en la seva disposició addicional segona, determina l'obligació de les universitats de comptar amb un protocol com a instrument per prevenir i actuar enfront de casos d'assetjament.
- El protocol inclou la declaració de principis en què la Universitat de Barcelona es compromet a la prevenció i persecució de l'assetjament.
- El protocol defineix legalment l'assetjament de quatre conductes, segons la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i la Llei catalana 5/2008, de 24 d'abril: assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'identitat sexual, i per raó d'orientació sexual.

## Processos de selecció, contractació i promoció es contempla la igualtat de dones i homes

- La política general d'accés, contractació i promoció queda recollida en els convenis col·lectius, que no fan cap menció al principi d'igualtat de manera transversal.
- Com ja es va dir, al conveni PDI s'esmenta la possibilitat d'implementar accions necessàries per afavorir la igualtat de gènere a la institució.

## Seguiment dels convenis

- Als convenis s'estableix que la comissió de seguiment sigui paritària pel que fa a la representació de la Universitat de Barcelona i de representants dels treballadors i treballadores, en proporció directa a la representativitat que tinguin dins la institució. En canvi, no es requereix la paritat en la participació de dones i homes, i que els membres de la comissió tinguin formació en igualtat i perspectiva de gènere.



- No es requereix que els membres de la comissió es formin en igualtat i perspectiva de gènere. Sí pel que fa a seguretat i salut laboral.
- Es desconeix si les persones que forma part del comitè de treballadors i treballadores ha rebut formació en igualtat.
- No se li atribueix l'exercici de vigilar el respecte i l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i oportunitats d'homes i dones.

### 15.5 Dades desagregades i sistemes de gestió

Sí, Recursos Humans disposa de dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable sexe.

- No consten la recollida de dades per poder realitzar diagnòstics o avaluacions amb variable interseccionals. (Altres identitats de gènere, capacitisme, origen, etc.
- El departament no disposa d'indicadors per fer avaluacions de seguiment.
- No ens consta si la resta d'àrees es treballa amb dades desagregades per sexe i en cas d'haver-hi si s'elaboren anàlisis de gènere.
- No s'incorporen pròpiament sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes.

### 15.6 Contractació – Col·laboracions empresarials

- Es disposa d'una Guia de Contractació Pública:  
[https://contractaciopublica.gencat.cat/ecofin\\_pscp/AppJava/perfil/UB](https://contractaciopublica.gencat.cat/ecofin_pscp/AppJava/perfil/UB)

### 15.7 Estructures d'igualtat

Situació de dones i homes pel que fa als **alts càrrecs i òrgans de la Universitat de Barcelona**<sup>33</sup>. Es consideren alts càrrecs les persones que dirigeixen el Rectorat, la Gerència, els Vicerectorats, la Secretaria General i els deganats.

- El **Rectorat** de la institució correspon a un home, Joan Guàrdia Olmos.
- La **Gerència** correspon a una dona, Glòria Matalí Costa.

Hi ha **13 Vicerectorats**, 6 corresponents a dones i 7 a homes:

- Vicerector de personal docent i investigador: Ernest Abadal Falgueras
- Vicerector de patrimoni i activitats culturals: Agustí Alcoberro Pericay
- Vicerectora de política docent: Concepció Amat Miralles
- Vicerector de Relacions Laborals: Víctor Climent Sanjuán
- Vicerectora de política acadèmica i qualitat: Pilar Delgado Hito
- Vicerectora de doctorat i personal investigador en formació: Maria Feliu Torruella
- Vicerectora d'estudiants i participació: Marta Ferrer Garcia
- Vicerector de recerca: Jordi Garcia Fernández
- Vicerector de relacions institucionals, comunicació i polítiques lingüística: Jordi Matas Dalmasas
- Vicerectora d'igualtat i gènere: Montserrat Puig Llobet
- Vicerector de política d'internacionalització: Raúl Ramos Lobo

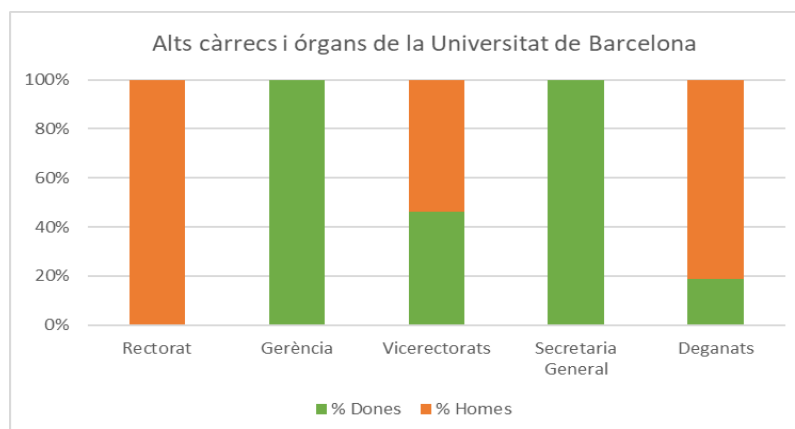
<sup>33</sup> <https://www.ub.edu/web/portal/es/la-ub/la-universidad/organizacion-administrativa/>

- Vicerectora d'emprenedoria, innovació i transferència : Mercé Segarra Rubí
- Vicerector de transformació digital: Xavier Triadó Ivern

La **Secretaria General** correspon a una dona, Marina Solé Català.

Hi ha **16 Deganats** de facultats, 3 corresponents a dones i 13 a homes:

- Dr. Ramon Alemany Leira, Facultat d'Economia i Empresa
  - Dra. Roser Boix Tomàs, Facultat d'Educació
  - Dr. Jordi Camarasa García, Facultat de Farmàcia i Ciències de l'Alimentació
  - Dra. Rosina Girones Llop, Facultat de Biologia
  - Dr. Eugeni Graugés Pous, Facultat de Física
  - Dr. Josep Monserrat Molas, Facultat de Filosofia
  - Dr. Ricardo Piqueras Céspedes, Facultat de Geografia i Història
  - Dr. Francesc X. Pons Ràfols, Facultat de Dret
  - Dr. Oriol Pujol Vila, Facultat de Matemàtiques i Informàtica
  - Dr. Antonio Solanas Pérez, Facultat de Psicologia
  - Dr. Albert Soler Gil, Facultat de Ciències de la Terra
  - Dra. Maria Dolores Tapias Gil, Facultat de Belles Arts
  - Dr. Miquel Tèrmens Graells, Facultat d'Informació i Mitjans Audiovisuals
  - Dr. Antonio De Padua Trilla García, Facultat de Medicina i Ciències de la Salut
  - Dr. Jesús Velaza Frias, Facultat de Filologia i Comunicació
  - Dr. Miquel Vidal Espinar, Facultat de Química
- S'observa que l'estructura amb un important desequilibri entre dones i homes és en Deganats,. El desequilibri és a favor dels homes, que ocupen 13 càrrecs, mentre que les dones són només 3.



#### Estructures destinades a promoure la igualtat:

El **Vicerectorat d'igualtat i gènere** té sota la seva competència l'aplicació i seguiment de polítiques de democràcia, justícia, igualtat i solidaritat entre tota la comunitat universitària, incloent-hi, a més de l'àrea d'igualtat, temàtiques referents a la mediació, la responsabilitat social corporativa, i la sostenibilitat mediambiental. D'aquesta manera, és possible concretar l'aplicació transversal de la perspectiva de gènere a les polítiques de la institució i a l'organització interna.

El Vicerectorat té a seu càrrec **la Unitat d'igualtat i la Comissió d'igualtat**.

- L'objectiu de la Unitat d'igualtat és l'erradicació de les violències de gènere i LGBTIQ+ fòbiques i disminuir les desigualtats de gènere dins de la Universitat.



- La Unitat compta en el moment de realitzar-se la present diagnosi amb una plantilla de 4 persones contractes de forma permanent i amb dues persones amb contractes de becàries, i una estudiant en pràctiques<sup>34</sup>. Composició següent:
  - 1 Delegada del rector per a la direcció de la Unitat d'Igualtat
  - 1 Tècnica d'Igualtat
  - 1 Psicòleg
  - 1 Tècnic de mediació
  - 2 Becàries
  - 1 Estudiant en pràctiques
- Pel que fa a la comissió d'igualtat, aquesta cerca assolir les fites traçades en diferents eines estratègiques per aconseguir l'objectiu de la igualtat entre dones i homes.
- Les dues tasques principals de la Comissió són:
  - La coordinació, seguiment i avaluació dels plans d'igualtat.
  - La promoció de mecanismes de coordinació amb les comissions d'igualtat de cada centre, així com amb la resta de serveis de la universitat, per alinear les actuacions en igualtat de manera conjunta.
- La composició de la comissió d'igualtat és la següent:
  - El/La Rector/a o la persona en què delegui (presideix).
  - El/La Vicerector/a d'igualtat i acció social.
  - El/la Director/a de la Unitat d'igualtat.
  - Els/les Presidents/es de les Comissions d'igualtat de Centre.
  - 2 membres del col·lectiu PAS
  - 2 membres del col·lectiu PDI
  - 2 estudiants

Assisteixen a les reunions, amb veu i sense vot, o un/a representant dels Serveis jurídics, o un/a representant de l'OSSMA (tècnic/a especialitzat/da en riscos psicosocials) o el/la tècnic/a de la Unitat d'igualtat, que exerceix les funcions de secretari o secretària de la Comissió d'igualtat.

**Comissions d'igualtat de centre** cerquen mantenir les polítiques d'igualtat a cada centre. Són òrgans consultors i executius, en particular amb l'aplicació del protocol contra l'assetjament. És important a dir que la composició de cada Comissió d'igualtat ha de representar els col·lectius de la universitat: professorat, personal d'administració i serveis i alumnat.

#### **Pressupost del Vicerectorat d'igualtat i gènere**

El pressupost de la Unitat d'igualtat ha augmentat a l'any 2022 respecte a l'any 2021:

- Si bé el pressupost del Capítol 2 per al Vicerectorat d'igualtat i gènere s'ha reduït en 2.500 €, el pressupost global per a la Unitat d'igualtat ha augmentat, així la partida "Suport igualtat" ha passat de 19.500 € a 25.000 €. També la partida de "Altres accions socials" ha passat de 9.500 € a 15.000 €.
- Les línies estratègiques en polítiques d'igualtat, en línia amb els set eixos del III Pla d'igualtat, i que es difonen a través de l'espai web dedicat a Igualtat<sup>35</sup> són les següents:
  - Promoció de la igualtat.

<sup>34</sup> [Composició de la Unitat d'igualtat](#)

<sup>35</sup> [Composició de la Unitat d'igualtat](#)



- Participació i representació equilibrada en la comunitat universitària i en l'organització i la gestió.
- Igualtat en el treball i en la vida acadèmica.
- Perspectiva de gènere en la docència.
- Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència, i en la innovació i l'emprenedoria.
- Política de prevenció i erradicació de les violències i actituds masclistes.
- Diversitats i interseccionalitats amb el gènere.

### **Comissió negociadora**

En data 14 de març de 2022 ha estat creada la **Comissió negociadora** del Pla d'igualtat, que un cop aprovat aquest donarà lloc a la Comissió d'igualtat. La composició de la Comissió negociadora és la següent:

Per la part institucional:

- Montserrat Puig Llobet, presidenta de la Comissió d'Igualtat i vicerectora d'Igualtat i Gènere
- Núria Ferran Ferrer. Directora de la UI
- Núria Sara Miras Boronat, Delegada del Rector a la direcció de la UI
- Miquel Lizandra Vicente, director de l'Àrea d'Organització i RRHH
- Quim Luque Delgado, cap de Relacions Laborals i desenvolupament de RRHH
- M. José Recio Gómez, sotsdirectora de RRHH
- Francisco Fernández González, cap de secció de Relacions Laborals
- Susana Fernández-Llamazares Olías, lletrada de Serveis Jurídics
- Victor Manuel Climent Sanjuan, vicerector de Relacions Laborals
- Montserrat Sagalà Novell, Àrea de Gerència
- Núria Font Soler, directora de l'Àrea de Serveis Comuns i grup UB
- Marta Ferrer Garcia, vicerectora d'Estudiants i Participació
- Fco. Javier Meneses Martinez, director àrea de gerència
- Ernest Abadal Falgueras, vicerector adjunt al rector i de Personal Docent i Investigador
- Sergi Martínez Rigol, director de l'Àrea d'Internacionalització i d'Estudiants
- Judit Esteve Izquierdo, directora dels Serveis Jurídics
- Gloria Matalí Costa, gerenta
- Olga Calvet Calvo (Secretària tècnica del Vicerectorat de PDI)

Per la part social:

Quatre membres designats per la Junta de PAS-F

- Carlos Ignacio Perez Bregonzi
- César Marin Madrazo
- Marga Salom Belmonte
- Inmaculada Pons Bruce, Junta PAS-F

Quatre membres designats pel Comitè PAS-L

- Judith Llop Rico
- M. Dolores Pulido Leon
- Rosa García Ruiz
- Yolanda Ordoñez Rufat

Quatre membres designats per la Junta PDI F

- Maria Honrubia Perez
- Maria Àngels Massip Bonet
- Maria Cristina Manzanares Céspedes
- Silvia Costa Abós

Quatre membres designats pel Comitè PDI-L

- Diego Marchante Hueso
- Elea G. Fraj Herranz
- Nora Sánchez Oussedik
- Jesús Palomar Baget
- Marta Ortega Balanza, adjunta a la directora de la Unitat d'Igualtat, actuant com a secretaria de la Comissió negociadora.

### **Altres estructures destinades a promoure la igualtat**

La universitat posseeix un conveni amb l'Associació Conexus, amb tal d'assegurar l'aplicació del Programa per a les Universitats contra la violència masclista<sup>36</sup>. Aquest programa té contemplades les següents actuacions:

- Facilitar la detecció de relacions abusives i violències masclistes en la població universitària.
- Oferir un espai d'informació, assessorament i atenció psicològica de proximitat des d'una perspectiva de gènere per als casos que ho requereixin.
- Donar a les dones víctimes de violència masclista un espai d'atenció integral de proximitat per tal d'augmentar la protecció davant la violència i facilitar la recuperació de les seves conseqüències.
- Donar als homes agressors de violència masclista un espai d'atenció integral de proximitat per tal d'augmentar la protecció de les víctimes i de realitzar un treball psicoterapèutic de reinserció per erradicar o disminuir la violència exercida.

### **15.8 Processos de participació**

- El Vicerectorat d'Igualtat i Gènere compta amb una bústia per a compartir queixes respecte violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques.
  - Existeixen diversos espais de participació:
    - Participació de caràcter representatiu: <https://www.ub.edu/web/portal/ca/la-ub/la-universitat/organs-de-govern/> i <https://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/transparencia/participacio-govern-obert/index.html>
- més les juntes de PAS i PDI i els respectius comitès (Això ho pot explicar cada col·lectiu)

---

<sup>36</sup> [https://www.ub.edu/portal/documents/9128180/14012681/Conexus\\_explicacix.pdf/fd8c68f1-b773-7e45-9cea-cc1514669613](https://www.ub.edu/portal/documents/9128180/14012681/Conexus_explicacix.pdf/fd8c68f1-b773-7e45-9cea-cc1514669613)



- Participació de caràcter no representatiu:
  1. Caràcter solidari: Fundació Solidaritat UB
  2. Caràcter cultural: només per estudiants  
<https://www.ub.edu/portal/web/associacions-estudiants/informacio> o  
<http://www.ub.edu/associacions-estudiants/associacions.html>  
Tota la comunitat <https://www.ub.edu/esports/>  
Altres activitats <http://www.ub.edu/cultura/activitats> i  
<https://www.ub.edu/ateneu/>
  3. Caràcter formatiu i voluntari: per estudiants [Observatori de l'Estudiant](#) i  
<https://www.ub.edu/portal/web/educacio/aps>
  4. Caràcter emprenedor: tota la comunitat <https://startub.ub.edu/>
  5. Caràcter orientador: només estudiants Pla d'acció tutorial (PAT) i el SAE (Servei d'Atenció a l'Estudiant)

### Comportaments contraris al valor de la igualtat

- Dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes.
- No es detecten dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes.

## 15.9 Percepció, creences i mentalitat de les persones

### 15.9.1 Resultats dels Grups de participació

Els següents punts reflecteixen les percepcions clau obtingudes pel que fa a la cultura organitzativa de la UB, a través dels quatre grups de participació duts a terme amb diferents col·lectius.

Dins dels grups de participació es demana puntuar de l'1 al 10 (sent 1 totalment en desacord i 10 totalment d'acord).

Pel que fa a la cultura organitzativa, aquest àmbit ha rebut una puntuació mitjana de 2,71 sobre 10. Aquest fet denota la rellevància de posar el focus en prendre accions cap a millorar la promoció de la igualtat dins d'aquest àmbit. A continuació, s'exposen les principals propostes dels grups focals sobre les accions més adients per a avançar en aquest camí.

#### 1) **Incorporar la interseccionalitat en l'estratègia de la UB**

En primer lloc, s'ha fet menció de la rellevància de transversalitzar la perspectiva feminista interseccional dins de tots els aspectes de la cultura organitzativa, sempre tenint en compte les necessitats de les dones. Per a realitzar-ho, els grups focals van comentar que és necessari fomentar el moviment i la participació de dones i feministes. Específicament, es parla d'incloure la gestió de l'espai, per exemple, els lavabos amb perspectiva de gènere, i la prevenció de la violència i/o assetjament, a més de comptar amb una major varietat de cursos del Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere i altres.

## 2) Pel que fa als estereotips i rols de gènere en totes les actuacions de la plantilla

En aquest aspecte, s'ha parlat de combatre el currículum ocult a través del trencament de la visió androcèntrica present en les relacions interprofessionals de la plantilla de la Universitat, i que, en últim lloc impacta a l'alumnat. Com a exemple, es menciona afavorir la participació a classe de les dones amb accions directes, com atorgar el torn de paraula per part del personal docent. Una altra recomanació donada pels grups focals va ser la revisió dels espais tenint en compte el fet que aquests hagin estat dissenyats des del punt de vista androcèntric dominant. Un dels processos que forma part d'això seria continuar substituint les tarimes per altres instruments per dirigir-se a la classe.

## 3) Gestió del temps i participació

Un dels principals temes que van sorgir respecte a la gestió del temps és la promoció de la solidaritat interprofessional entre diferents posicions de treball, de manera que l'organització de la vida laboral de cadascú es pugui prioritzar. Aquesta solidaritat comprèn la gestió dels horaris, reunions, i altres, de manera que s'intenti afavorir la conciliació personal i individual i el fet de donar espais de participació a les dones per a poder comunicar les seves necessitats específiques. Finalment, també s'ha comentat el fet de poder realitzar avaluacions de les mesures preses pel que fa a l'organització del temps des d'una perspectiva de gènere.

## 15.10 Conclusions de l'àmbit cultura organitzativa

### PUNTS FORTS

- Compromís de la Universitat de Barcelona a favor de la igualtat de gènere des de la seva orientació estratègica.
- La institució compta amb estructura potent (el Vicerectorat d'igualtat i gènere) amb capacitat per actuar de forma transversal des de l'equip rectoral.
- Llarga trajectòria institucional en igualtat de gènere amb aprenentatges, mesures de conciliació, protocols d'actuació i plans d'igualtat anteriors.
- Té un lineament organitzacional dels criteris per a l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista de tota la comunitat universitària.
- Es facilita una oferta formativa amb perspectiva de gènere.
- Hi ha una estructura establerta a cada centre a favor de la igualtat, oferint-hi un apropament directe amb les persones que ho necessitin.

- Assimilar els drets laborals de les persones víctimes de violència de gènere trobats dins del conveni PAS al conveni PDI.
- Assegurar la perspectiva de gènere en els drets laborals de les persones víctimes de violència de gènere mitjançant la seva revisió als convenis col·lectius, com els permisos retribuïts, les excedències voluntàries o el manteniment de les retribucions en cas que la reducció de la jornada no superi l'1/3 d'aquesta.
- Aplicar la perspectiva de gènere als pressupostos, assegurant que aquests incorporin processos participatius que inclouen les aportacions de tots els col·lectius universitaris i altres universitats de referència.
- Assegurar la integració del principi d'igualtat de tracte i oportunitats en els dos convenis col·lectius, subratllant tant el compromís i la tolerància zero a les violències masclistes, com les mesures específiques que es prendran en aquest sentit.
- Declarar la voluntat de lluitar contra la bretxa salarial en l'instrument que sigui més adient.
- Analitzar quines accions positives es podrien integrar segons les necessitats i esclatxes observades.
- Potenciar la formació en igualtat de gènere en departaments clau i transversals, incloent-hi càrrecs directius.
- Promoure la participació paritària i equilibrada entre dones i homes en les formacions dutes a terme.
- Establir que la Comissió de seguiment dels convenis sigui equilibrada pel que fa a dones i homes, i afavorir que les persones que en formin part tinguin formació en igualtat i perspectiva de gènere.
- Combatre el currículum ocult a través del trencament de la visió androcèntrica.