

II PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I HOMES
DE LA UNIVERSITAT
DE BARCELONA

NORMATIVES I DOCUMENTS



UNIVERSITAT DE BARCELONA



**II PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I HOMES
DE LA UNIVERSITAT
DE BARCELONA**

En el decurs del Consell de Govern, de 12 d'abril de 2011, s'ha aprovat, per unanimitat, el II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona.

Edita: Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona

Producció: Publicacions i Edicions de la Universitat de Barcelona

Dipòsit legal: B-25.268-2011

PRÒLEG

La Universitat és un espai de saber, respecte, tolerància i bona convivència, tal com reflecteix el seu Estatut. Aquest II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un exemple de la voluntat de vetllar per aquests valors compartits.

L'esforç fet per totes les comissions dels centres de la nostra Universitat, coordinades per les persones que formen la Unitat d'Igualtat, ha donat fruit. La implicació de tots els centres ha permès elaborar d'un pla ambiciós, veritablement transversal. Volem que aquest Pla sigui un referent per a tota la comunitat universitària i volem desplegar-lo per fer-lo efectiu.

Aquest II Pla és el resultat dels esforços que, any rere any, els col·lectius de la comunitat universitària han fet per introduir la dimensió de gènere en els àmbits de la gestió, la recerca i la docència. Fa temps que treballem constructivament en la renovació de les comunitats científiques, i també les institucions acadèmiques, per tal que el gènere no sigui un aspecte que es remarqui negativament.

Amb aquest document, no sols volem fugir de les declaracions buides de contingut i potenciar les mesures que s'hi concreten, sinó que volem animar tota la nostra comunitat universitària a fer-ne un Pla viu i compartit per tothom, sense reserves. Sense l'esforç de totes les persones difícilment avançarem d'una manera funcional i significativa.

Implantar accions positives per tal d'eliminar discriminacions en el funcionament de tots els ens, òrgans i competències i, així, poder garantir l'excel·lència i la qualitat de la convivència de totes les persones que formem la nostra Universitat, ha de ser un objectiu de totes i tots. Un propòsit del II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes que reforça els nostres valors.

DIDAC RAMÍREZ
Rector

II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA

I. JUSTIFICACIÓ I NECESSITAT DEL PLA D'IGUALTAT

L'any 1882 per primer cop es va llicenciar una dona a la Universitat de Barcelona i fa poc més de cent anys que, sota el regnat d'Alfons XIII, el govern de l'època va permetre l'accés de les dones als ensenyaments oficials sense necessitat de demanar autorització prèvia o permís especial.

Si bé partim d'una situació d'exclusió plena de les dones en la història recent, les transformacions de les pautes culturals, socials i polítiques cap a la igualtat total dels drets entre dones i homes i cap a la integració de les dones en els diferents àmbits de la vida pública es poden qualificar d'extraordinàries. En aquesta evolució, les ideologies i els moviments socials feministes hi han tingut un paper decisiu.

D'una banda, les dones tenen una presència normal a la Universitat i participen de ple dret en la comunitat científica i acadèmica com a alumnat, personal docent i investigador (PDI) i personal d'administració i serveis (PAS). De fet, actualment la proporció de dones amb estudis universitaris a Espanya supera la d'homes.

De l'altra, el reconeixement de la igualtat davant de la llei, la prohibició de discriminació i el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'han regulat en les normatives internacionals, europees, espanyoles i catalanes que se citen en l'annex d'aquest Pla.

Com assenyala el preàmbul de la Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, «la màxima participació de la dona, en igualtat de condicions amb l'home, en tots els camps, és indispensable per al desenvolupament ple i complet d'un país, el benestar del món i la causa de la pau».¹

Tant la Llei orgànica d'igualtat 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (d'ara endavant, LOI) com l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 (d'ara endavant, EAC) obliguen els poders públics a garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques i a preservar el reconeixement del paper

1. Aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides de 18 de desembre de 1979.

de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic (art. 15 i 41 LOI, art. 41 EAC).²

D'acord amb aquesta normativa, l'actuació dels poders públics s'ha de guiar, entre d'altres, pels principis següents: l'adopció de mesures necessàries per preveure i eradicar la violència de gènere i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe; la protecció de la maternitat, de manera que la societat assumeixi els efectes derivats de l'embaràs, del part i de l'alletament; l'establiment de mesures que assegurin la conciliació del treball amb la vida personal i familiar de les dones, i el foment de la coresponsabilitat en les tasques domèstiques i en l'atenció a la família (art. 14 LOI).

Pel que fa a l'àmbit de l'educació superior, la Universitat ha de fomentar «l'ensenyament i la investigació sobre el significat i l'abast de la igualtat entre dones i homes» (art. 25.1 LOI) amb la finalitat de transmetre valors. A més, les universitats han d'incloure, en els plans d'estudis i mitjançant activitats formatives, els valors d'igualtat i la lluita contra els comportaments sexistes i els estereotips socials que produeixen desigualtats entre dones i homes, tal com preveuen l'article 24.1 de la LOI i l'article 17 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

En aplicació d'aquesta normativa, l'Estatut de la Universitat de Barcelona declara el compromís de garantir a totes les persones membres de la comunitat universitària «la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona, que no poden ser objecte de cap tipus de discriminació».

De la mateixa manera que en la resta d'àmbits socials i culturals, a la Universitat continua havent-hi situacions discriminatòries cap a les dones. Es pot afirmar que les dones han estat infrarepresentades i infravalorades quant a productores i transmissores del coneixement i que, en determinats àmbits, encara ho continuen estant.

Davant d'això, l'eina que ens ha permès impulsar unes mesures per pal·liar aquestes desigualtats ha estat el primer document que la Universitat va aprovar per al bienni 2008-2009. Les situacions de desequilibri principals entre dones i homes que s'identifiquen i es reflecteixen a les estadístiques de la Universitat de Barcelona es poden consultar a l'adreça següent: www.ub.edu/genere/diagnosi.html.

2. El principi de transversalitat està reconegut en l'article 8 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea vigent.

A continuació esmentem els problemes principals que s'han de superar i que posen de manifest la necessitat que la Universitat aprovi aquest II Pla d'igualtat:

- a) Les dones encara estan infrarepresentades en els òrgans de govern, en la representació de les universitats i en els diferents nivells de presa de decisions. Quant a les lleis, la LOI preveu que els poders públics han de procurar la presència equilibrada de dones i homes en els càrrecs de responsabilitat per a la igualtat efectiva entre dones i homes (art. 16); la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre,³ estableix que els Estatuts de la Universitat han d'afavorir la presència equilibrada entre dones i homes en els òrgans col·legiats mitjançant les normes electorals (art. 13); igualment, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, que regula l'Estatut bàsic de l'empleat públic, preveu que la composició de les comissions en l'accés a l'ocupació pública ha de garantir la paritat entre dona i home (art. 60.1).
- b) Tradicionalment, les àrees de coneixement i els camps de recerca amb presència majoritària de dones no han tingut un reconeixement semblant a la resta i els temes de recerca que versen sobre qüestions de gènere han romàs fora del circuit de reconeixement acadèmic. Aquest manca de visibilització de les qüestions de gènere també s'ha produït en els diferents plans d'estudis i continguts docents.

Els avenços assolits en el disseny de les polítiques científiques i investigadores per aplicar una visió integradora del gènere es poden considerar insuficients. En l'àmbit científic, hi ha poques dones que liderin projectes de recerca i que se situïn en els primers llocs dels rànquings científics fins i tot en els camps de la ciència amb més presència femenina tradicionalment.⁴ Respecte d'això, la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, assenyala que «s'ha de promoure que els equips de recerca desenvolupin la seva carrera professional fomentant una presència equilibrada entre dones i homes en tots els seus àmbits».⁵

- c) D'altra banda, els estereotips de gènere, sovint interioritzats per les dones, i les dificultats per compatibilitzar la carrera professional amb

3. Segons la redacció de la Llei orgànica 7/2004, de 12 d'abril (BOE, 12 d'abril de 2007).

4. La Comissió Europea reconeix que els criteris d'avaluació de l'excel·lència científica no són neutres des d'una perspectiva de gènere. Comissió de les Comunitats Europees (2005), 11 de març de 2005, «Women and Science: Excellence and Innovation. Gender Equality in Science».

5. Segons la redacció de la Llei orgànica 7/2004, de 12 d'abril (BOE, 12 d'abril de 2007).

les activitats de cura de persones fan que el camí cap a l'estabilitat i cap a la promoció professional en general sigui més difícil per a les dones, especialment quan són mares.

Alhora, la precarietat laboral inicial, juntament amb l'exigència d'un llarg període de temps per assolir la qualificació requerida i unes condicions de treball dignes, fa que moltes dones que volen seguir una carrera universitària hagin de renunciar a la maternitat o postergar-la.

- d) Un altre problema important és el de la violència de gènere, que és present en tots els àmbits de la vida social, incloent-hi l'àmbit universitari. En un projecte de recerca sobre violència de gènere en l'àmbit universitari que van dur a terme investigadors/es de les universitats catalanes, es va posar de manifest que el 14% de les estudiants enquestades coneixia alguna situació de violència de gènere que havia succeït a la Universitat o entre persones de l'àmbit universitari.⁶ En canvi, fins al 98% de les dones enquestades desconeixia si la seva Universitat tenia un servei d'atenció en cas de ser víctima de violència de gènere.

En conseqüència, la Universitat de Barcelona s'ha compromès a eliminar i corregir aquestes situacions i a construir una universitat lliure de desigualtats entre dones i homes.

Cal, doncs, crear espais de relació i d'actuació que impliquin totes les persones que formem la comunitat universitària. En un context androcèntric —és a dir, en el qual només es té en compte l'arquetip masculí—, hem de ser conscients dels diferents antecedents, situacions i necessitats que tenen homes i dones. Aquest punt de partida ens pot ajudar a analitzar les maneres d'actuar i a elaborar polítiques acadèmiques, de recerca, de gestió i laborals necessàries per transformar aquesta realitat desigual i discriminatòria.

Per això resulta fonamental que totes i tots siguem ben conscients de les accions i necessitats que es consideren en el II Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona i les coneguem bé.

En el Pla de 2008-2009 es va incorporar la perspectiva de gènere en diferents moments i accions i una de les mesures que es va adoptar va ser la creació de la Unitat d'Igualtat i el nomenament d'una persona delegada del rector per presidir la Comissió i per dirigir la Unitat.

6. Informe «Violències de gènere en l'àmbit universitari? Realitats, formes i superació». Investigadora principal: doctora Rosa Valls (www.pcb.ub.es/crea/pdf/Violencia_de_Genere_Universitats_Catalanes.pdf).

Concretament, el 8 de març de 2007 es va constituir la Comissió d'Igualtat a la Universitat de Barcelona i el febrer de 2008 es va crear la Unitat per a la Igualtat d'Oportunitats entre la dona i l'home de la Universitat de Barcelona.

Atesa la importància que té poder fer efectiu el Pla, es va crear una comissió representativa de cada facultat, a partir del treball de les quals s'ha elaborat aquest II Pla d'igualtat, que exposem a continuació.

II. OBJECTIUS, EIXOS ESTRATÈGICS I ACCIONS PER DESENVOLUPAR AL LLARG DEL TRIENNI 2011-2013

El desplegament del Pla ha de tenir en compte les particularitats de cadascun dels centres de la Universitat de Barcelona, i cadascuna de les comissions d'igualtat d'aquests centres és la que l'ha d'impulsar i ha de vetllar perquè es compleixi.

La Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona ha de vetllar pel compliment del Pla i ha de donar el suport necessari per portar-lo a terme i assegurar-ne el desenvolupament efectiu.

El Pla, que té una vigència inicial de tres anys a partir de la data de ratificació del Consell de Govern de la Universitat de Barcelona, s'ha de portar a terme en dues fases:

- La primera se centra en l'anàlisi de la situació actual a partir de l'avaluació del que s'ha aconseguit i del que queda pendent de fer del I Pla d'igualtat. Així mateix, s'han d'elaborar els protocols necessaris per desenvolupar i posar en marxa les propostes del II Pla.
- La segona consisteix en el desplegament de les accions que fomentin la igualtat efectiva entre dones i homes i facilitin la sensibilització i la participació de tota la comunitat universitària.

Les accions que es tenen en compte en el Pla tenen com a objectius principals millorar la situació actual i, alhora, aconseguir que l'activitat quotidiana de la Universitat integri la perspectiva de gènere com un element identificador més d'aquesta institució. Ambdós objectius han de facilitar el camí cap a l'excel·lència, tant en l'àmbit de la docència com en el de la recerca i la gestió.

Els àmbits que abasta el Pla actual, i que provenen del bienni anterior, es concreten en els eixos estratègics següents:

1. Visibilització i sensibilització de la igualtat entre dones i homes
2. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal
3. Incorporació de la perspectiva de gènere en l'organització, en la gestió i en la representació
4. Implicació dels membres de la comunitat universitària
5. Foment de la perspectiva de gènere en la docència
6. Foment de la perspectiva de gènere en la recerca
7. Incorporació de la perspectiva de gènere en el reconeixement de l'excel·lència
8. Ús no sexista del llenguatge
9. Promoció de les relacions externes
10. Establiment d'una política de prevenció i eradicació de la violència de gènere

1. Visibilització i sensibilització de la igualtat entre dones i homes

Entre les accions que han de millorar la visibilització i la sensibilitat per les qüestions relacionades amb la igualtat entre dones i homes a la Universitat de Barcelona destaquen les següents:

- 1.1. Fer una declaració institucional a favor de les polítiques d'igualtat i en contra de la violència i de l'assetjament.
- 1.2. Presentar totes les estadístiques desglossades per sexe i tota la documentació que elabori i publiqui la Universitat de Barcelona, principalment el document *La Universitat de Barcelona en xifres*, que s'actualitza i es fa públic cada inici de curs.

Aquesta mesura s'ha de comunicar a tots els centres i a totes les unitats de la Universitat de Barcelona com a protocol d'actuació generalitzat a partir del curs següent del moment en què es publiqui. El desglossament per sexe s'ha d'evidenciar tant en la recopilació i en l'ordenació de les dades com en l'elaboració d'estadístiques rellevants per analitzar la situació pel que fa a activitats acadèmiques desenvolupades dins i fora del context de la Universitat de Barcelona (com ara participació en cursos internacionals, comitès avaluadors, comitès científics nacionals i internacionals i organització de reunions i conferències nacionals i internacionals, i seminaris, entre d'altres).

- 1.3. Mantenir i promocionar un espai per a la Unitat d'Igualtat al web de la Universitat de Barcelona que sigui de fàcil accés i que in-

formi sobre qüestions de gènere, de recursos i d'informacions, entre d'altres.

Els objectius específics de la pàgina web (www.ub.edu/genere) són els següents:

- a) Publicar les xifres que permetin analitzar la situació de la Universitat de Barcelona i de cadascuna de les facultats i de l'escola en termes de gènere. La disponibilitat d'indicadors i d'estadístiques desglossades per gènere representen el substrat necessari per adoptar mesures i formular propostes. Les xifres conviden per si soles a la reflexió i en justifiquen el debat.
- b) Publicitar les activitats de docència, recerca i difusió en general que es duguin a terme en matèria de gènere a la Universitat de Barcelona i que, com passa habitualment, no són conegudes per un sector ampli de la comunitat universitària.
- c) Facilitar materials, enllaços i normativa sobre gènere, universitat i societat.
- d) Apropar al coneixement del llenguatge no sexista, abordat específicament en la pestanya «Recursos».
- e) Denunciar la vulnerabilitat de les dones en la societat i en la comunitat universitària davant les situacions d'assetjament, de precarietat laboral, de desigualtat en la promoció, de problemes de salut, etc.
- f) Donar rellevància a la commemoració del Dia Internacional de les Dones, que es mereix un tractament generalitzat a tota la comunitat universitària, així com del 25 de novembre, Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència contra les Dones.
- g) Facilitar que a la pàgina web principal de cada centre hi hagi un enllaç a la pàgina web de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona i a la pròpia Comissió d'Igualtat del centre.
- h) Visibilitzar els recursos destinats a polítiques de gènere en els pressupostos de la Universitat i dels centres.
- i) Establir campanyes i accions de difusió sobre la representativitat de les dones en professions tècniques i en activitats de recerca que fomentin l'interès per la carrera docent i investigadora entre les alumnes de la Universitat i d'ensenyaments previs. Per això cal vetllar perquè hi hagi una igualtat d'oportunitats real a l'hora d'optar per aquestes carreres i de desenvolupar-les.

2. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal

Les accions necessàries perquè la millora de la conciliació sigui una realitat requereixen un esforç afegit que s'ha de consolidar i que cal iniciar amb una prospecció acurada de la situació i de les necessitats de la comunitat universitària.

La conciliació se situa en confluència amb altres espais i fòrums de discussió. En aquest sentit, cal implicar-hi unitats diverses, com els departaments de les facultats i de l'escola, l'Oficina de Seguretat, Salut i Medi Ambient (OSSMA), els Serveis Jurídics, l'Àrea de Recursos Humans de la Universitat de Barcelona i els òrgans de representació de les treballadores i dels treballadors.

A més dels passos previs que s'han d'emprendre, proposem les accions següents:

- 2.1. Elaborar protocols marc des de la Comissió d'Igualtat que facilitin la compatibilitat dels temps de la vida quotidiana.

Cal assenyalar que un segment important de la comunitat universitària percep aquest tipus d'accions com les que veritablement poden contribuir a millorar les condicions de treball de les dones, amb els avantatges subsegüents en el desenvolupament de la seva feina.

- 2.2. Crear normatives específiques i cercar i difondre bones pràctiques que permetin eliminar o minimitzar problemes i patologies.
- 2.3. Informar, en el moment del contracte i mitjançant circulars periòdiques, el personal ja contractat de les condicions i dels drets laborals relacionats amb la maternitat/paternitat (durada de les baixes paternals/maternals, hores de lactància i possibilitat d'agrupació d'aquestes i permisos per circumstàncies especials, entre d'altres), així com a través del web de la Universitat de Barcelona.
- 2.4. Col·laborar amb l'OSSMA per elaborar i transmetre la informació adreçada a les gestants i mares lactants dels riscos potencials a la feina, així com una relació de recomanacions i consells per millorar-ne les condicions en el context laboral. Això és important sobretot per a dones científiques del PDI o per a tècniques del PAS que treballen habitualment en laboratoris i en contacte amb productes de risc per a la mare, el fetus o el lactant.

- 2.5. Vetllar pel compliment de la normativa en matèria d'ús de permisos (maternitat/paternitat) i llicències per la cura de menors o familiars dependents. S'ha d'intentar evitar les redistribucions de la càrrega docent que no tinguin en compte el permís corresponent i les situacions en les quals la baixa maternal/paternal o la reducció de jornada per maternitat/paternitat repercuteix en una sobrecàrrega per a altres membres del departament, del servei o de la unitat, fet que comporta una situació de tensió en el si dels òrgans esmentats i sovint incorporacions anticipades.

En tots aquests casos s'ha de procurar que es cobreixin les baixes.

- 2.6. Estudiar la possibilitat d'implantar ajuts econòmics o altres estratègies que afavoreixin la presència de dones i homes en congressos de recerca. Per exemple, la dotació de borses per a professorat investigador amb infants petits o amb persones dependents que cobreixi específicament les despeses addicionals que sorgeixen de la contractació de persones cuidadores durant l'assistència al Congrés i mentre no s'arribi a una coresponsabilitat absoluta en la cura.
- 2.7. Estudiar la possibilitat d'implantar ajuts econòmics que facilitin la mobilitat internacional de tota la família.
- 2.8. Racionalitzar els horaris i elaborar un estudi sobre els usos del temps a la Universitat de Barcelona que faciliti la compatibilitat dels temps de la vida quotidiana.
- 2.9. Establir un període de durada per determinar sense càrrega docent ni tasques de gestió després de gaudir d'un permís o d'una llicència per maternitat o paternitat, o per tenir cura d'un infant menor o d'una persona dependent. Amb aquesta mesura es pretén afavorir la concentració en tasques de recerca i publicacions.
- 2.10. Incloure en el contracte programa que els centres signen amb la Universitat de Barcelona les accions que ajuden a fer realitat aquest Pla.

3. Incorporació de la perspectiva de gènere en l'organització, en la gestió i en la representació

Per incorporar la perspectiva de gènere en l'organització, en la gestió i en la representació en les diferents comissions i en els diferents organismes de la Universitat de Barcelona es preveuen les accions següents:

Constituir, dotar i posar en funcionament la Unitat d'Igualtat, la Comissió d'Igualtat, les comissions d'igualtat en els centres i la Comissió Consultiva per garantir les accions que es proposin dur a terme durant el trienni.

La Universitat de Barcelona ha de portar a terme la seva política d'igualtat mitjançant la Unitat d'Igualtat, que es presenta com un òrgan autònom vinculat a la Secretaria General, sens perjudici que es pugui vincular a altres vicerectorats de caràcter transversal.

La Unitat, a més de ser prescriptora i notificadora d'incidències, té capacitat executiva, d'actuació o resolutiva. Entre les funcions principals de la Unitat destaca la coordinació, l'impuls i el control de les accions recollides en el II Pla d'igualtat i la proposta de noves accions. Tot això amb el suport d'una estructura eficaç.

La Unitat d'Igualtat disposa d'una directora, d'una persona tècnica agent d'igualtat i d'una persona d'administració. Sempre que sigui necessari es crearà una beca de col·laboració per al desenvolupament de les tasques que emanen del Pla mateix.

Entre les activitats específiques d'aquesta Unitat destaca l'elaboració d'un informe anual sobre el grau d'assoliment dels objectius relatius a l'any en curs, que es duu a terme amb la col·laboració de la Comissió d'Igualtat. En acabar el trienni, la Unitat d'Igualtat, amb la col·laboració de la Comissió d'Igualtat i la Comissió Consultiva, ha d'elaborar un informe sobre el grau d'assoliment dels objectius i l'ha de lliurar al Consell de Govern perquè l'aprovi al final del termini d'execució del Pla.

Perquè funcioni, la Unitat d'Igualtat s'ha de dotar d'una comissió d'igualtat i d'una comissió consultiva.

La Comissió d'Igualtat ha d'estar formada per la directora de la Unitat d'Igualtat i per una persona proposada pel Deganat i ratificada per la Junta, que ha de representar cadascuna de les comissions de les facultats i de l'escola de la Universitat de Barcelona. Aquestes comissions, que són proposades pels deganats, han d'estar constituïdes pel nombre de membres que decideixi cada centre, tot i que és desitjable que estigui representada per tots els col·lectius del centre.

La Comissió Consultiva ha d'estar integrada per persones de prestigi reconegut proposades pels membres de la Comissió d'Igualtat. Entre els membres, però, cal que hi hagi tant la persona responsable de l'Institut Català de les Dones com la de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dona i Gènere. També cal tenir com a referent les opinions, les propostes i els estudis elaborats per l'Institut Català de les Dones.

Cal tenir present que, per aconseguir una actuació eficaç, la Unitat d'Igualtat ha de poder mantenir una relació permanent amb altres unitats, serveis i col·lectius de la Universitat, com ara la Sindicatura de Greuges, els Serveis Jurídics, l'Àrea de Recursos Humans, l'OSSMA, l'CE, els Serveis Lingüístics, el Gabinet d'Atenció i Mediació, els òrgans de representació dels treballadors i de les treballadores i les organitzacions de l'alumnat, mitjançant els canals de comunicació més adients i operatius, i configurar així un tipus de xarxa de col·laboració específica.

Pel que fa a la representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa decisions, proposem les accions següents:

- 3.1. Dur a terme les comissions de concursos de professorat atenent a la composició equilibrada entre dones i homes, llevat que no sigui possible per raons fundades i objectives raonades degudament.
- 3.2. Donar, la Comissió de Professorat de la Universitat de Barcelona, les pautes indicant les causes que poden justificar la manca de representació equilibrada. Això permet garantir el compliment de la llei i evitar qualsevol sospita d'arbitrarietat. Si la Comissió de Professorat ho sol·licita, es pot disposar del suport de la Unitat d'Igualtat.
- 3.3. Vetllar perquè les llistes electorals dels diferents sectors de la comunitat universitària tinguin una composició equilibrada entre dones i homes, sempre que sigui possible.
- 3.4. Donar prioritat en la contractació o la promoció professional a les persones del sexe menys representat en cas d'igualtat de mèrits i qualificacions.
- 3.5. Incrementar el nombre de dones entre les persones expertes convidades a participar en els actes que s'organitzen en el si de la Universitat de Barcelona.
- 3.6. Oferir, des de la Unitat d'Igualtat, la informació recollida a la *Guia de persones expertes* de la Universitat de Barcelona a l'Institut Català de les Dones perquè la inclogui en el Cercador d'Expertes d'aquesta institució (www.cercadorexpertes.cat).

4. Implicació dels membres de la comunitat universitària

És primordial aconseguir la implicació de tota la comunitat, de manera que se superin determinades actituds que, de manera habitual i no sempre conscient, es manifesten en una bona part de la comunitat i molt sovint

entre les dones universitàries. En aquest sentit, cal recordar les paraules de la doctora Roser González en l'acte d'inauguració del curs 2006-2007:

Molts pocs homes i dones estan disposats a admetre que dins el món científic, on s'accepta que impera la racionalitat i l'equilibri, hi ha discriminació. Els homes que prediquen la igualtat assumeixen que, amb algunes excepcions, pràcticament ja existeix. Per a les dones, és molt més gratificant creure en els propis mèrits com l'únic element de promoció davant contrincants molt forts, sense qüestionar la puresa de la ciència, ni admetre que els vents favorables sempre ajuden a entrar a port. El paper reivindicatiu implica admetre una situació d'inferioritat que no agrada a ningú. Demanar plans de correcció genera malestar i desgast en les relacions professionals i personals, esforços que es rendibilitzen molt millor si es dediquen a la promoció d'un mateix.⁷

Per assolir aquesta major implicació i participació de tots els membres de la comunitat universitària proposem les accions següents:

Cercar mecanismes que ajudin a potenciar accions adreçades a la superació de la discriminació per raó de sexe.

5. Foment de la perspectiva de gènere en la docència

A l'hora d'introduir la perspectiva de gènere en la tasca docent és especialment important implicar-hi l'ICE, encarregat de la formació del professorat universitari.

Entre les accions que pretenem posar en pràctica destaquen les següents:

5.1. Impartir cursos específics sobre qüestions de gènere en l'oferta de formació permanent del professorat.

Incloure, com a mínim, la programació d'un curs anual sobre qüestions de gènere en totes les modalitats d'oferta formativa de la Universitat de Barcelona (Els Juliols, cursos de formació per al professorat novell, formació continuada de l'ICE, aules de la Gent Gran, etc.).

5.2. Implicar els deganats i les persones coordinadores de formació dels centres de la Universitat de Barcelona perquè actuïn com a

7. Doctora Roser González. Inauguració del curs 2006-2007. *Gens, gènere i ciència*. Consultable en l'adreça següent: www.ub.edu/genere/docs/roser_gonzalez_duarte.pdf.

intermediaris en els mecanismes d'implantació de la perspectiva d'igualtat de gènere lligada a les peculiaritats de cada centre i de cada àmbit de coneixement.

- 5.3. Promocionar actes (conferències, taules rodones, jornades, etc.) adreçats a l'alumnat en cadascun dels centres que afavoreixin la visibilització de les sortides professionals i acadèmiques reals de les dones i dels homes, especialment en els ensenyaments on hi ha un predomini clar d'un sol sexe.

Es pot aprofitar la Jornada d'Orientació Professional que es programa cada any a tots els ensenyaments per organitzar una xerrada.

- 5.4. Participar en la coordinació dels cursos que s'imparteixen cada any a la Universitat d'Estiu de les Dones en el marc d'Els Juliors organitzats per la Universitat de Barcelona
- 5.5. Preparar materials específics per al Saló de l'Ensenyament, adreçats a estudiants de secundària. L'objectiu d'aquests materials és que, entre les possibilitats de tria, visibilitzin com una opció real els estudis que cursen majoritàriament estudiants d'un sol sexe per evitar així els estereotips que determinats ensenyaments són preferits majoritàriament per un sol gènere, i incidir en aquesta causa.
- 5.6. Elaborar una guia de suport dirigida al personal docent per a la integració de la perspectiva de gènere en totes les matèries en què sigui possible.
- 5.7. Visibilitzar, sempre que es pugui, les aportacions dels estudis de gènere, dels estudis de les dones i dels estudis de la diferència sexual en els processos de revisió dels plans d'estudis. En aquesta revisió és important disposar del suport dels deganats.
- 5.8. Escoltar les demandes que les comunitats internacionals i els col·lectius socials fan a les universitats i fer-nos-en ressò.

6. Foment de la perspectiva de gènere en la recerca

Perquè la igualtat entre la dona i l'home sigui una realitat cal incentivar la recerca relacionada amb les qüestions de gènere, però també la incorporació d'una transversalitat real de la perspectiva de gènere (oferint pautes, coneixements, propostes, etc.) en les tasques de recerca i una participació més elevada de les dones en llocs de rellevància pel que fa a la recerca.

Per fer realitat aquests objectius presentem les accions següents:

- 6.1. Elaborar de manera periòdica indicadors de recerca desglossats per sexe que facin visible quina és la situació d'ambdós sexes pel que fa a lideratge de grups de recerca, obtenció d'ajuts a la recerca, acreditacions, sexennis, promocions, temes de recerca, etc.
- 6.2. Incentivar que tots els grups de recerca de la Universitat compleixin el requisit de la Generalitat sobre la prevenció i la detecció de l'assetjament sexual per raó de gènere a l'hora de sol·licitar finançament.
- 6.3. Establir incentius que promoguin la recerca relacionada amb temes de les dones, de gènere i de la diferència sexual.
- 6.4. Promocionar accions adreçades a la revisió dels criteris de qualitat i d'excel·lència de la recerca perquè aquests tinguin en compte les aportacions dels estudis de les dones, de gènere i de la diferència sexual.
- 6.5. Estudiar possibles mecanismes afavoridors del lideratge de dones dels projectes i grups de recerca promoguts per la Universitat de Barcelona, llevat que hi hagi una justificació objectiva i raonable per no fer-ho.
- 6.6. Establir mecanismes afavoridors de la presència equilibrada de dones i homes en els projectes o grups de recerca promoguts per la Universitat de Barcelona.

7. Incorporació de la perspectiva de gènere en el reconeixement de l'excel·lència

A hores d'ara, la Universitat de Barcelona té quatre doctores *honoris causa*: la soprano Victòria dels Àngels, segons la proposta de la Facultat de Geografia i Història; la doctora Elaine S. Jaffe, segons la proposta de la Facultat de Medicina; la senyora Graça Simbine Machel, segons la proposta del Rectorat, i la soprano Montserrat Caballé, segons la proposta del Departament d'Història de l'Art. En altres àmbits de reconeixement (premis a la trajectòria professional, medalles, etc.) també és escassa la presència de dones.

Amb l'objectiu d'augmentar el nombre de doctores *honoris causa* i d'altres premis i reconeixements a dones, el Pla proposa les accions següents:

- 7.1. Incentivar, des de la Comissió, les facultats per tal que facin propostes perquè rebin el conferiment de doctores *honoris causa*, la

medalla UB o altres mencions de reconeixement a les acadèmiques que col·laboren de manera profitosa amb els departaments i amb les facultats i que s'han significat per la vàlua professional, científica i personal.

- 7.2. Donar suport, des de la Universitat, a centres i departaments a dones que s'han singularitzat pels mèrits propis, tenint en compte la trajectòria professional de cadascuna, la implicació amb la Universitat i amb la societat civil, mitjançant la docència innovadora, la recerca o la gestió a l'hora d'accedir a acadèmies, premis o comitès d'excel·lència.
- 7.3. Crear un premi anual, a la Universitat de Barcelona, que reconegui les persones o grups que hagin mostrat un comportament significatiu pel que fa a l'objectiu d'igualtat.

8. Ús no sexista del llenguatge

És un objectiu primordial d'aquest Pla eradicar pràctiques discriminatòries en l'ús del llenguatge que sovint comporten l'exclusió de les dones en tant que subjectes del discurs.

Des de la Unitat d'Igualtat proposem les accions següents:

- 8.1. Difondre els protocols existents mitjançant l'elaboració d'estudis, l'organització de trobades, l'oferta formativa o altres iniciatives vinculades a la conscienciació de totes les persones membres de la Universitat.
- 8.2. Vetllar per la continuïtat del treball dels Serveis Lingüístics que consisteix a proposar models, criteris i bones pràctiques pel que fa a un ús no sexista del llenguatge.
- 8.3. El Pla s'encarregarà de revisar la denominació dels òrgans, serveis i ens vinculats a la Universitat de Barcelona que encara mostren un llenguatge androcèntric i propiciar que, en les denominacions noves que s'hagin de crear, es tinguin en compte els preceptes d'un llenguatge no sexista. La revisió de les denominacions es pot fer en el marc de la Comissió de Política Lingüística, que té un grup de treball que endega modificacions de denominacions incorrectes o inadequades després d'emetre'n els informes lingüístics corresponents.
- 8.4. Vetllar perquè les aplicacions informàtiques de la UB facin servir estratègies tant tecnològiques com lingüístiques per afavorir un llenguatge no sexista

- 8.5. Revisar les normatives de la Universitat de Barcelona per adaptar-les a un llenguatge no sexista. Sobretot s'ha de garantir que la normativa relativa a la contractació i a l'avaluació del personal de la Universitat de Barcelona no contingui elements de discriminació indirecta tant pel que fa referència al PDI com al PAS.
- 8.6. Revisar de manera sistemàtica la documentació institucional (cartes, formularis i impresos, entre d'altres) per garantir-ne la neutralitat en el llenguatge, sobretot amb relació al material que es facilita a l'alumnat (carpetes de matrícula, informes i fullets adreçats al futur alumnat, entre d'altres).

9. Promoció de les relacions externes

Entre les accions que es proposen per al desenvolupament d'una xarxa de cooperació amb altres organismes especialitzats destaquen les següents:

- 9.1. Mantenir contactes amb l'Institut Català de les Dones per fixar línies de col·laboració futures. En concret, es volen portar a terme activitats de formació en el marc d'un conveni de col·laboració, sens perjudici de la implicació en altres actes específics.
- 9.2. Participar en xarxes que possibilitin l'intercanvi d'informació i l'elaboració d'activitats conjuntes. Aquesta participació amb altres universitats espanyoles i estrangeres ha de permetre optimitzar els recursos i ampliar les iniciatives i les activitats en aquest àmbit.
- 9.3. Participar en la Comissió Dona i Ciència, en tant que òrgan d'interlocució òptim amb els responsables d'altres universitats, a través de la Unitat d'Igualtat.

Pel que fa a l'organització de trobades amb professionals en polítiques d'igualtat adreçades a eradicar les desigualtats en el si de la Universitat de Barcelona, es preveu l'acció següent:

- 9.4. Col·laborar de manera periòdica en l'organització de trobades amb professionals de prestigi nacional i internacional reconegut tant de l'àmbit acadèmic com de l'àmbit pràctic en igualtat de gènere que portin a terme les comissions d'igualtat dels diferents centres.

La implicació ferma i amb resultats visibles de la Universitat de Barcelona en projectes significatius de cooperació al desenvolupament s'ha de concretar en l'acció següent:

- 9.5. Fomentar accions específiques relacionades amb la formació de les dones. Aquesta acció s'ha de dur a terme a partir de les propostes elaborades i implementades pel Vicerectorat de Política Internacional.

Quant a la difusió dels treballs i de les recerques, s'ha de tenir en compte l'acció següent:

- 9.6. Crear una línia de publicacions sobre qüestions d'igualtat de gènere perquè la Universitat de Barcelona pugui oferir recursos, estudis, materials i propostes pràctiques tant al col·lectiu universitari com a la resta d'universitats i a la societat civil.

10. Establiment d'una política de prevenció i eradicació de la violència de gènere

Partint del compromís assumit per la Universitat de Barcelona de promoure els recursos orientats a la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere, es proposen les accions següents:

- 10.1. Elaborar, amb el suport dels grups de recerca i altres agents, materials que permetin identificar i preveure els supòsits més habituals de violència en el si de la comunitat universitària.
- 10.2. Elaborar un protocol d'actuació en cas de violència i d'assetjament sexual o per raó de sexe.

En l'elaboració d'aquest protocol hi han d'intervenir, entre d'altres, la Unitat d'Igualtat i l'OSSMA i s'hi han d'exposar els passos que cal seguir en determinades circumstàncies. Proposem les accions següents:

- 10.3. Visibilitzar les propostes i els recursos que la Universitat de Barcelona ofereix a la comunitat universitària (PDI, PAS, alumnat) en aquest àmbit, en especial els orientats a prevenir i detectar de manera precoç situacions de discriminació i violència de gènere.
- 10.4. Organitzar activitats de formació adreçades específicament a l'alumnat i al professorat novell. Per a la posada en marxa d'aquesta iniciativa, s'han de buscar ajuts externs, especialment de les administracions públiques.
- 10.5. Commemorar el Dia Internacional contra la Violència envers les Dones (25 de novembre).

- 10.6. Organitzar campanyes de sensibilització en matèria d'assetjament per raó de sexe i, en general, sobre la violència de gènere.
- 10.7. Coordinar-se amb els serveis que té la Universitat de Barcelona per donar resposta i ajuda, si escau, a les possibles situacions de violència i d'assetjament de gènere, que, a més de recollir les denúncies i resoldre els conflictes relacionats amb la violència de gènere, ofereix serveis d'informació, de suport i d'assessorament.

III. SEGUIMENT I CONTROL DEL PLA D'IGUALTAT PEL QUE FA AL TRIENNI 2011-2013

Correspon a la Unitat d'Igualtat, amb la col·laboració de la Comissió d'Igualtat-UB, fer el seguiment de les accions proposades i implantades al llarg del trienni 2011-2013 i controlar-les.

Per portar a terme aquest seguiment, la Unitat d'Igualtat ha d'elaborar un informe sobre el grau d'assoliment dels objectius planificats per al període corresponent i s'ha de presentar a la Conferència de Degans i Deganes i Directors i Directores de Centre. En aquest informe s'ha de fer una revisió i una avaluació dels acords que s'han portat a terme per poder-los proposar o modificar per al període següent.

En acabar el trienni, la Unitat d'Igualtat ha d'elaborar un informe per presentar-lo i el Consell de Govern de la Universitat de Barcelona l'ha d'aprovar eventualment.

ANNEXOS

LEGISLACIÓ

L'elaboració del Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona s'inscriu en el marc normatiu de la Universitat i en les normatives nacionals i autonòmiques. Les lleis i els articles que orienten i prescriuen les actuacions són els següents:

Estatut de la Universitat de Barcelona

Article 4

Per al desenvolupament correcte de les seves activitats, la Universitat de Barcelona fa seus els principis de llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat. Tots els membres de la comunitat universitària estan obligats a atènyer-s'hi en la seva actuació. Així, són proclamats i garantits:

- a) la llibertat de càtedra, de recerca i d'estudi, així com la d'expressió, associació i reunió de les persones universitàries dins la Universitat,
- b) la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona, que no poden ser objecte de cap tipus de discriminació,
- c) el dret a la participació de tots els membres de la comunitat universitària en la tasca comuna dels objectius de la Universitat,
- d) el dret de tota la comunitat universitària a ser avaluada de manera justa i
- e) l'orientació de la docència, la recerca i la gestió cap a la cultura de la pau, el rebuig de tot tipus de violència, el progrés social i humà fonamentat en els drets humans i el respecte del medi ambient i del desenvolupament sostenible.

Constitució espanyola

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. D'altra banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.

Llei orgànica d'igualtat 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 46. Els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, tendents a aconseguir

a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i a eliminar la discriminació per raons de sexe.

Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006

Article 19. Drets de les dones

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

Article 41. Perspectiva de gènere

1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloent-hi l'atribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.
2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.
3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i de les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.
4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en l'acció de llurs polítiques econòmiques i socials.
5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la decisió lliure de la dona sigui determinant en tots els casos en què li puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

Altres lleis que afecten els plans d'igualtat són les següents:

- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

- Llei orgànica 29/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i d'atenció a les persones en situació de dependència.
- Llei orgànica 4/2007, de 13 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic del treballador públic.

Documents de referència

INSTITUT CATALÀ DE LES DONES (2006). *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats*. Barcelona: Institut Català de les Dones.

INSTITUT CATALÀ DE LES DONES (2008). *Pla de polítiques de dones del govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011*. Barcelona: Institut Català de les Dones.

GRÀFICS

ALUMNAT

GRAUS						
	Nous	% dones	Total	% dones	ETC	% dones
Biblioteconomia i Documentació	117	69,2	168	72,6	131	37
Informació i Documentació	117	69,2	168	72,6	130,8	37
Biologia	799	66	–	65,6	–	65,4
Biologia	182	69,8	387	68,7	353	68,7
Bioquímica	134	65,7	134	65,7	129	66,8
Biotecnologia	130	53,8	130	53,8	128	53,8
Ciències Ambientals	90	52,2	176	54,5	171	54,6
Ciències Biomèdiques	263	74,1	263	74,1	245	73,4

	Nous	% dones	Total	% dones	ETC	% dones
Dret	–	64,3	–	64	–	63,7
Ciències Polítiques i de l'Administració	109	43,1	111	43,2	104	42,6
Criminologia	128	68	128	68	118	68,6
Dret	563	64,7	904	63,7	871	63,9
Gestió i Administració Pública	115	65,2	193	64,8	157	62,2
Relacions Laborals	368	68,5	384	68,8	342	68,6
Economia i Empresa	45	51,1	53	47,2	47,4	49,2
Estadística	45	51,1	53	47,2	47,4	49,2
Farmàcia	345	71,3	857	74,9	790	74,5
Farmàcia	345	71,3	857	74,9	790	74,5
Filologia	750	73,3	–	74,1	–	74,2
Estudis Anglesos	168	75	356	77,5	315	77,2
Estudis Àrabs i Hebreus	25	64	50	64	38,1	64,8
Estudis Literaris	119	63	124	62,9	101	62
Filologia Catalana	75	72	145	77,2	129	77
Filologia Clàssica	47	72,3	75	62,7	63,7	63,6
Filologia Hispànica	133	78,2	237	75,9	211	76,1
Filologia Romànica	11	63,6	17	58,8	12,1	52,9
Lingüística	49	63,3	51	62,7	41	58,8
Llengües i Literatures Modernes	123	83,7	157	83,4	128	85,2

	Nous	% dones	Total	% dones	ETC	% dones
Física	228	22,8	271	22,9	237	22,8
Enginyeria Electrònica de Telecomunicació	45	13,3	45	13,3	32,5	16,3
Física	183	25,1	226	24,8	205	23,9
Física/Matemàtiques	23	4,3	23	4,3	–	–
Matemàtiques + Física	23	4,3	23	4,3	*	*
Formació del Professorat	825	84,1	850	83,9	797	84,1
Educació Infantil	246	96,7	246	96,7	233	97
Educació Primària	579	78,8	604	78,6	564	78,7
Geografia i Història	817	53,1	928	55,3	785	54,1
Antropologia Social i Cultural	151	68,2	152	68,4	123	67,2
Geografia	77	26	85	25,9	73,2	24,7
Història	348	33,6	379	35,9	328	34,4
Història de l'Art	241	80,5	312	80,4	260	81,1
Geologia	71	47,9	85	47,1	73,8	46,8
Geologia	71	47,9	85	47,1	73,8	46,8
Infermeria	453	80,8	454	80,8	440	80,7
Infermeria	375	84	375	84	370	83,9
Podologia	78	65,4	79	65,8	70,4	63,9
Matemàtiques	173	22	212	22,6	191	22,1
Enginyeria Informàtica	70	7,1	98	9,2	90,2	8,8

* Dades incloses als respectius ensenyaments.

	Nous	% dones	Total	% dones	ETC	% dones
Enginyeria Informàtica + Matemàtiques	22	13,6	22	13,6	*	*
Matemàtiques	81	37	92	39,1	100	34,1
Medicina	311	71,1	319	70,8	305	71,6
Ciències Mèdiques Bàsiques	52	71,2	52	71,2	48,5	71,1
Medicina	259	71	267	70,8	256	71,6
Odontologia	118	74,6	120	73,3	114	75,1
Odontologia	118	74,6	120	73,3	114	75,1
Pedagogia	668	86,1	686	85,9	633	86,2
Educació Social	186	85,5	189	85,2	173	85,9
Pedagogia	231	87	236	87,3	222	88,1
Treball Social	251	85,7	261	85,1	238	84,5
Psicologia	521	79,3	–	80,5	–	80,4
Psicologia	521	79,3	–	80,5	–	80,4
Química	322	52,5	595	54,3	517	56,9
Enginyeria Química	71	47,9	87	47,1	76,9	49,7
Química	251	53,8	508	55,5	440	54,7
Total UB	–	67,8	–	68,5	–	68,7

* Dades incloses als respectius ensenyaments.

DIPLOMATURES I LLICENCIATURES

	Nous	% dones	Total	% dones	ETC	% dones	Titulats	% dones
Facultat de Belles Arts	403	68,5	1.920	69,4	1.437,4	69,1	251	71,3
Belles Arts	403	68,5	1.920	69,4	1.437,4	69,1	251	71,3
Facultat de Biblioteconomia i Documentació	1	100	418	72,7	247,9	72,9	135	74,1
Biblioteconomia i Documentació	1	100	319	71,5	197,9	72,4	74	71,6
Documentació	-	-	99	76,8	50	75	61	77
Facultat de Biologia	60	58,3	1.304	65	890,7	65,5	338	71
Biologia	11	54,5	951	65,9	6688,5	67,6	228	68,9
Bioquímica	43	58,1	124	69,4	74,3	68,4	36	77,8
Ciències Ambientals	6	66,7	229	59	127,9	52,3	74	74,3
Facultat d'Economia i Empresa	2.331	43,2	10.816	46,6	7.712,3	46	1.379	55,3
Administració i Direcció d'Empreses	726	44,8	3.645	49,8	2.758,9	49,7	441	58,5
Ciències Actuarials i Financeres	36	41,7	112	35,7	71,7	39,1	29	31
Ciències Econòmiques i Empresarials (PV)	-	-	-	-	-	-	3	100
Ciències Empresarials	885	43,4	3.924	47,4	2.465,2	46,4	554	56,7
Economia	417	31,7	2.086	35,5	1.685,9	35,3	181	45,9

	Nous	% dones	Total	% dones	ETC	% dones	Titulats	% dones
Empresa Internacional (TP)	1	0	22	77,3	3,7	83,8	17	88,2
Estadística	-	-	91	44	60,2	45,2	19	47,4
Estudis Empresarials (PV)	-	-	-	-	-	-	1	0
Estudis Immobiliaris i de la Construcció (TP)	13	46,2	69	27,5	37,5	24,8	17	17,6
Investigació i Tècniques de Mercat	69	60,9	172	59,3	105,7	61,3	47	55,3
Sociologia	161	55,3	628	58	490	57,3	54	59,3
Tributari i Comptable (TP)	23	60,9	67	65,7	33,5	67,2	16	68,8
Facultat de Dret	420	55,2	5.427	59,1	4.559,1	58,8	1.064	61,3
Ciències del Treball	-	-	90	70	42,6	67,4	70	70
Ciències Polítiques i de l'Administració	25	36	313	41,9	293,7	38,6	43	37,2
Criminologia	198	59,1	397	56,4	278,2	55,1	40	82,5
Criminologia i Política Criminal (TP)	-	-	412	55,1	343	53,3	150	54,7
Dret	56	57,1	2.711	60,6	2.510,5	61,1	431	61,7
Gestió i Administració Pública	-	-	153	56,9	99,5	53,9	53	54,7
Investigació Privada (TP)	127	52	406	50,5	350,5	50,9	51	49
Relacions Laborals	14	57,1	945	66,1	641,1	67,6	226	67,3

	Nous	% dones	Total	% dones	ETC	% dones	Titulats	% dones
Facultat de Farmàcia	177	80,8	1.668	80,4	1.310,2	80,2	386	81,9
Ciència i Tecnologia dels Aliments	58	74,1	149	82,6	99,2	82,3	58	87,9
Farmàcia	7	71,4	1.229	77,9	1.000,5	77,9	294	79,9
Nutrició Humana i Dietètica	112	84,8	290	90	210,5	90,1	34	88,2
Facultat de Filologia	10	70	1.377	74,4	899,6	75	300	77,7
Filologia Alemanya	-	-	56	78,6	35	81,7	13	69,2
Filologia anglesa	2	50	380	82,4	261,5	82,2	82	90,2
Filologia Àrab	-	-	57	71,9	38,2	76,2	12	83,3
Filologia Catalana	1	100	163	77,3	101,4	78,2	38	78,9
Filologia Clàssica	-	-	88	61,4	60,2	60,6	12	75
Filologia Eslava	-	-	33	69,7	25,5	73,7	10	80
Filologia Francesa	-	-	46	74,4	23	70,9	10	70
Filologia Hebrea	1	100	22	68,2	13,2	73,5	3	66,7
Filologia Hispànica	1	100	323	73,7	223,2	74,2	69	75,4
Filologia Italiana	-	-	26	76,9	14,7	78,9	5	60
Filologia Portuguesa	-	-	6	66,7	3	76,7	-	-
Filologia Romànica	2	50	40	65	31,1	65,6	6	66,7
Lingüística	-	-	33	57,6	12	52,5	9	55
Teoria de la Literatura i Literatura Comparada	2	50	107	64,5	57,6	61,5	29	62,1

	Nous	% dones	Total	% dones	ETC	% dones	Titulats	% dones
Filologia (PV)	-	-	-	-	-	-	2	100
Facultat de Filosofia	243	47,7	1.020	43,8	711,1	43,6	105	46,7
Filosofia	243	47,7	1.020	43,8	711,1	43,6	105	46,7
Facultat de Física	18	16,7	697	24,7	535,8	25,2	98	24,5
Enginyeria Electrònica	7	14,3	53	11,3	23,6	14	11	18,2
Física	11	18,2	644	25,8	512,2	25,7	87	25,3
Facultat de Formació del Professorat	129	79,1	2.190	79,7	1.840,1	80,2	805	81,6
Comunicació Audiovisual	68	66,2	147	63,3	111,5	65,1	46	-
Mestre-Educació Especial	1	100	334	91,6	287,9	90,7	142	-
Mestre-Educació Física	14	78,6	344	50	273,3	48,4	135	-
Mestre-Educació Infantil	19	100	364	97	323,3	97,1	130	-
Mestre-Educació Musical	1	100	288	71,2	237,7	69,8	91	-
Mestre-Educació Primària	25	96	380	88,4	329	89,7	152	-
Mestre-Llengua Estrangera	1	100	333	84,1	277,4	84,2	108	-
Professorat d'EGB (PV)	-	-	-	-	-	-	1	100

	Nous	% dones	Total	% dones	ETC	% dones	Titulats	% dones
Facultat de Geografia i Història	21	71,4	2.578	57,6	1.792,3	55,5	451	60,1
Antropologia Social i Cultural	6	66,7	342	73,1	144,8	73,2	103	75,7
Geografia	2	50	267	32,2	210	34	40	40
Història	6	66,7	1.254	44,3	961,5	43,5	201	42,8
Història de l'Art	7	85,7	715	82,8	476	83,7	105	84,8
Geografia i Història (PV)	-	-	-	-	-	-	2	100
Facultat de Geologia	39	-	430	24,7	173	42,3	73	23,3
Enginyeria Geològica	39	-	183	35,4	-	-	34	-
Geologia	-	-	247	42,9	173	42,3	39	43,6
Escola Universitària d'Infermeria	11	72,7	1.213	82,1	997,5	82,4	377	83,6
Infermeria	10	70	1.044	83,7	864,3	84,2	340	85
Podologia	1	100	169	72,2	133,2	71,2	37	70,3
Facultat de Matemàtiques	11	27,3	531	28,1	383,6	31,1	70	34,3
Enginyeria Tècnica en Informàtica de Sistemes	2	0	239	10	147,4	10	32	15,6
Matemàtiques	9	33,3	292	42,8	236,2	44,3	38	50
Facultat de Medicina	1	0	1.265	72,6	1.203,9	73,1	242	74,4
Medicina	1	0	1.265	72,6	1.203,9	73,1	242	74,4

	Nous	% dones	Total	% dones	ETC	% dones	Titulats	% dones
Facultat d'Odontologia	4	50	533	75	458,3	76,5	113	72,6
Odontologia	4	50	533	75	458,3	76,5	113	72,6
Facultat de Pedagogia	126	91,3	2.181	86,7	1.772	87,2	658	88
Educació Social	–	–	444	83,1	313,6	83	166	85,5
Formació de les Organitzacions (TP)	–	–	12	83,3	2,8	78,6	5	100
Pedagogia	18	77,8	830	87,5	804,9	87,7	175	90,9
Pedagogia Social (TP)	–	–	3	100	0,6	100	1	100
Psicopedagogia	101	93,1	261	90,8	207,7	92,5	81	91,4
Treball Social	7	100	631	86,7	442,4	86,6	230	86,1
Facultat de Psicologia	7	85,7	1.504	80,9	1.116,8	81,6	428	82,7
Psicologia	7	85,7	1.504	80,9	1.116,8	81,6	428	82,7
Facultat de Química	49	63,6	1.001	52,3	586,	55,7	237	54,9
Enginyeria de Materials	38	–	66	47,3	–	–	23	–
Enginyeria Química	9	55,6	287	39,4	176,7	36,5	39	53,8
Química	2	100	648	63,4	409,6	64	175	62,3
Total	4.061	51,2	38.073	60,8	28.628	61,7	7.510	68,8

PV: Pla vell

TP: Títol propi

MÀSTERS UNIVERSITARIS

Centre gestor	Nous	% dones	Total	% dones	Titulats	% dones
Belles Arts	163	60,1	326	63,8	84	60,7
Arts Visuals i Educació: un Enfocament Construcccionista*	27	81,5	47	76,6	6	83,3
Creació Artística: Realisme i Entorns	34	58,8	47	61,7	12	50
Direcció de Projectes de Conservació i Restauració: Col·leccions i Conjunts Patrimonials	15	80	41	87,8	2	100
Disseny Urbà: Art, Ciutat, Societat	32	65,6	85	62,4	18	72,2
Produccions Artístiques i Recerca	32	37,5	75	49,3	28	57,1
Tipografia: Disciplina i Usos	23	47,8	31	54,8	18	50
Biblioteconomia i Documentació	31	67,7	68	67,6	13	61,5
Gestió de Continguts Digitals**	31	67,7	68	67,6	13	61,5
Biologia	389	64,8	506	64,6	280	68,6
Aqüicultura**	26	50	29	44,8	24	45,8
Biodiversitat	55	56,4	67	52,2	23	65,2
Biologia del Desenvolupament i Genètica	45	71,1	48	68,8	37	75,7
Biologia Humana**	21	61,9	22	59,1	13	69,2
Ciències del Mar: Oceanografia i Gestió del Medi Marí**	53	71,7	64	67,2	16	56,3
Ecologia Fonamental i Aplicada**	20	55	25	56	19	63,2
Fisiologia Integrativa	21	38,1	21	38,1	15	46,7
Gestió i Restauració del Medi Natural	25	80	48	66,7	44	65,9

Centre gestor	Nous	% dones	Total	% dones	Titulats	% dones
Immunologia**	32	71,9	39	71,8	26	76,9
Microbiologia Avançada**	38	76,3	43	79,1	34	79,4
Neurociències**	53	64,2	100	74	29	86,2
Dret	127	63,8	192	62,5	56	62,5
Aigua: Anàlisi Interdisciplinària i Gestió Sostenible	23	52,2	39	51,3	10	50
Criminologia i Sociologia Juridicopenal	31	64,5	51	64,7	18	61,1
Dret de l'Empresa i dels Negocis	28	50	50	52	13	46,2
Gestió Pública Avançada	45	77,8	52	78,8	15	86,7
Economia i Empresa	189	54	342	58,5	160	57,5
Creació i Gestió d'Empreses Innovadores i de Base Tecnològica	25	56	26	53,8	20	50
Direcció d'Empreses de l'Esport	19	42,1	19	42,1	18	38,9
Economia	18	33,3	32	37,5	11	54,5
Economia i Gestió de l'Activitat Pesquera	-	-	14	35,7	11	45,5
Gestió Cultural	37	67,6	93	72	33	66,7
Història Econòmica**	21	38,1	24	37,5	14	42,9
Internacionalització	23	65,2	52	73,1	18	77,8
Recerca en Empresa, Finances i Assegurances	32	53,1	49	51	25	56
Recerca en Sociologia	14	64,3	33	66,7	10	80

Centre gestor	Nous	% dones	Total	% dones	Titulats	% dones
Farmàcia	200	79	330	79,7	202	77,7
Biotecnologia Molecular	76	68,4	90	67,8	68	69,1
Desenvolupament i Innovació d'Aliments	31	83,9	48	81,3	16	75
Farmàcia Assistencial i Atenció Farmacèutica	26	84,6	47	83	33	81,8
Nutrició i Metabolisme*	28	96,4	58	96,6	29	96,6
Qualitat de Medicaments, Cosmètics i Aliments	5	60	5	60	–	–
Recerca, Desenvolupament i Control de Medicaments	34	82,4	37	81,1	17	70,6
Seguretat Alimentària**	–	–	45	77,8	39	79,5
Filologia	135	66,7	218	68,3	60	73,3
Construcció i Representació d'Identitats Culturals	20	70	45	71,1	17	70,6
Cultures i Llengües de l'Antiguitat	16	43,8	27	44,4	8	75
Cultures Medievals	14	57,1	29	69	7	85,7
Expert en Espanyol com a Llengua Estrangera en Àmbits Professionals	27	77,8	49	77,6	5	60
Lèxic i Comunicació Lingüística	9	88,9	11	90,9	3	100
Lingüística Aplicada i Adquisició de Llengües en Contextos Multilingües	30	66,7	38	65,8	13	76,9
Llengua Espanyola i Literatures Hispàniques	19	63,2	19	96,2	7	57,1

Centre gestor	Nous	% dones	Total	% dones	Titulats	% dones
Filosofia	122	57,4	192	54,7	83	53
Ciència Cognitiva i Llenguatge**	26	73,1	43	69,8	26	69,2
Ciutadania i Drets Humans: Ètica i Política**	59	64,4	74	60,8	28	57,1
Filosofia Analítica**	7	28,6	7	28,6	2	0
Filosofia i Estudis Clàssics	13	46,2	25	52	9	44,4
Lògica Pura i Aplicada**	–	–	5	40	3	0
Pensament Contemporani	17	29,4	38	34,2	15	40
Física	187	34,2	311	33,1	117	34,2
Astrofísica, Física de Partícules i Cosmologia	31	22,6	39	23,1	13	15,4
Biofísica	15	40	23	42,5	19	47,4
Enginyeria Biomèdica**	68	39,7	128	39,8	35	42,9
Enginyeria Electrònica	15	20	26	19,2	8	50
Enginyeria Física	4	25	9	22,2	4	25
Física Computacional i Aplicada*	–	–	3	0	1	0
Fotònica*	–	–	–	–	–	–
Meteorologia	21	42,9	36	36,1	13	46,2
Nanociència i Nanotecnologia	33	33,3	47	27,7	24	12,5
Formació del Professorat	357	67,8	438	69,2	299	68,6
Activitat Motriu i Educació	20	40	22	40,9	8	25
Comunitat Sorda, Educació i Llengua de Signes	–	–	14	92,9	3	100

Centre gestor	Nous	% dones	Total	% dones	Titulats	% dones
Educació Interdisciplinària de les Arts	13	76,9	13	76,9	–	–
Formació de Professors d'Espanyol com a Llengua Estrangera**	25	72	62	79	14	92,9
Formació de Professorat de Català per a Persones Adultes**	–	–	10	70	6	83,3
Formació del Professorat de Secundària Obligatòria i Batxillerat, Formació Professional i Ensenyament d'Idiomes	282	68,4	282	68,4	240	68,8
Recerca en Didàctica de la Llengua i la Literatura	17	76,5	23	73,9	17	70,6
Recerca en Didàctiques Específiques	–	–	12	41,7	11	45,5
Geografia i Història	313	69,6	695	70,4	176	66,5
Antropologia i Etnografia	27	70,4	60	75	13	69,2
Arqueologia	23	52,2	49	53,1	7	42,9
Estudis Avançats en Història de l'Art	37	81,1	90	83,3	45	77,8
Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania**	77	94,8	149	96	1	100
Estudis Històrics	32	25	71	31	18	33,3
Estudis Llatinoamericans**	22	81,8	36	75	22	81,8
Gestió del Patrimoni Cultural	42	69	104	76,9	43	79,1
Història i Cultura de l'Alimentació**	14	85,7	19	84,2	–	–
Planificació Territorial i Gestió Ambiental	39	43,6	117	47	27	40,7

Centre gestor	Nous	% dones	Total	% dones	Titulats	% dones
Geologia	59	47,5	68	44,1	57	47,4
Geofísica**	21	57,1	24	50	18	61,5
Geologia**	38	42,1	43	41,9	39	41
Paleografia*	-	-	1	0	-	-
Infermeria	88	64,8	126	71,4	33	90,9
Cirurgia Podològica	30	30	30	30	-	-
Lideratge i Gestió en Serveis d'Infermeria	58	82,8	96	84,4	33	90,9
Matemàtiques	18	33,3	23	30,4	11	36,4
Matemàtica Avançada i Professional	18	33,3	23	30,4	11	36,4
Medicina	294	64,6	402	64,2	229	65,9
Atenció Integral al Malalt Crític i Emergències**	76	61,8	131	64,1	54	66,7
Biomedicina	68	75	77	72,7	56	69,6
Investigació en Ciències Clíniques	104	65,4	106	65,1	95	67,4
Malalties Autoimmunitàries	15	46,7	15	46,7	12	41,7
Medicina Respiratòria**	18	44,4	48	58,3	7	57,1
Recerca en Malalties Hepàtiques	13	69,2	25	56	5	60
Odontologia	23	56,5	33	57,6	8	50
Recerca en Ciències Odontològiques	23	56,5	33	57,6	8	50
Pedagogia	100	79	213	76,1	57	84,2
Educació per a la Ciutadania i en Valors	20	80	46	73,9	13	84,6

Centre gestor	Nous	% dones	Total	% dones	Titulats	% dones
Ensenyament i Aprenentatge en Entorns Digitals	17	70,6	39	69,2	6	66,7
Intervencions Socials i Educatives	39	84,6	79	82,3	19	94,7
Recerca en Didàctica, Formació i Avaluació Educativa	24	75	49	73,5	19	78,9
Psicologia	194	79,4	343	79,6	137	79,6
Intervenció Psicosocial**	29	65,5	65	72,3	24	79,2
Primatologia	21	81	31	77,4	14	78,6
Psicogerontologia**	13	76,9	24	87,5	11	100
Psicologia Clínica i de la Salut	30	90	69	82,6	31	77,4
Psicologia de l'Educació**	57	87,7	94	87,2	39	87,2
Psicologia del Treball, les Organitzacions i els Recursos Humans	15	73,3	23	73,9	4	50
Psychology of Work, Organizations and Human Resources*	18	72,2	26	69,2	6	50
Recerca en Personalitat i Comportament**	11	63,6	11	63,6	8	62,5
Química	112	59,8	167	56,3	74	54,1
Enginyeria Ambiental	28	67,9	34	61,8	25	68
Gestió de la Qualitat en els Laboratoris Analytics*	12	66,7	12	66,7	–	–
Química Avançada	72	55,6	121	53,7	49	46,9
Total UB	3.101	64,2	4.993	65	2.136	64,4

* Interuniversitari.

** Interuniversitari coordinat per la UB.

Interuniversitaris no coordinats per la UB sense dades de matrícula

Biblioteca Escolar i Promoció de la Lectura (Facultat de Biblioteconomia i Documentació)

Bioinformàtica per a les Ciències de la Salut (Facultat de Biologia)

Gestió de Sòls i Aigües (Facultat de Farmàcia)

Estudis Avançats i Aplicats en Llengua i Literatura Catalanes (Facultat de Filologia)

Història de la Ciència: Ciència, Història i Societat (Facultat de Filosofia)

Enginyeria en Energia (Facultat de Física)

Radiació de Sincrotró i Acceleradors de Partícules (Facultat de Física)

Intel·ligència Artificial (Facultat de Matemàtiques)

Formació de les Persones Adultes (Facultat de Pedagogia)

Joventut i Societat (Facultat de Pedagogia)

Seguretat i Salut en el Treball. Prevenció de Riscos Laborals (Facultat de Psicologia)

Estadística i Investigació Operativa (Facultat d'Economia i Empresa)

Gestió Pública (Facultat d'Economia i Empresa)

DOCTORAT I POSTGRAUS

Centre	Doctorat				Cursos de postgrau			
	No EEES	EEES	Tutoria de tesi	% Dones	Post-grau	Màster	Extensió universitària	% Dones
Belles Arts	38	97	55	63,7	69	59	–	75,8
Biblioteconomia i Documentació	–	28	13	58,5	–	–	395	82,3
Biologia	15	218	198	60,3	36	115	129	52,5
Dret	–	18	64	42,7	227	311	158	53,4
Economia i Empresa	–	55	131	38,7	340	430	36	61
Farmàcia	4	465	78	67,1	45	110	–	71,6
Filologia	21	89	91	64,7	90	30	76	69,9
Filosofia	–	63	85	38,5	7	8	–	86,7
Física	–	149	44	29,5	–	–	–	–
Formació del Professorat	–	63	45	67,6	44	–	66	89,1
Geografia i Història	11	136	236	57,7	16	150	17	69,4
Geologia	–	44	35	48,1	21	51	54	63,5
Infermeria	–	37	–	83,8	232	707	69	83,3
Matemàtiques	–	40	10	28	14	–	–	28,6
Medicina	–	250	119	65	139	571	42	69,9
Odontologia	–	1	19	60	19	120	–	69,1
Pedagogia	–	59	87	67,8	85	121	–	80,6

Centre	Doctorat				Cursos de postgrau			
	No EEES	EEES	Tutoria de tesi	% Dones	Post-grau	Màster	Extensió universitària	% Dones
Psicologia	13	79	67	74,2	232	206	16	78,6
Química	7	113	137	52,9	-	7	41	10,4
ICE	-	-	-	-	147	103	-	78
IL3	-	-	-	-	2.571	2.087	205	78,8
Total	109	2.004	1.514	58	4.334	5.186	1.304	74,1

PDI distribuït per sexe i categories

	Total	Dones	Homes	% Dones
Catedràtic d'universitat	542	110	432	20,3%
Catedràtic d'escola universitària	37	20	17	54,1%
Professor titular d'universitat	1.446	611	835	42,3%
Professor titular interi d'universitat	3	–	3	0,0%
Professor titular d'escola universitària	270	157	113	58,1%
Professor titular interi d'escola universitària	28	15	13	53,6%
Catedràtic (Doctor LOU) permanent	1	–	1	0,0%
Professor agregat	194	83	111	42,8%
Professor lector	231	137	94	59,3%
Professor col·laborador	18	13	5	72,2%
Professor col·laborador (títol doctor)	30	19	11	63,3%
Professor col·laborador permanent	23	17	6	73,9%
Professor col·laborador permanent (doctor)	8	5	3	62,5%
Ajudant	114	65	49	57,0%
Ajudant (títol doctor)	38	23	15	60,5%
Professor associat	1.220	559	661	45,8%
Professor associat 4t laboral	1	–	1	0,0%
Professor associat doctor 4rt tipus	5	3	2	60,0%
Professor associat d'universitat	6	4	2	66,7%
Professor associat d'universitat 4rt tipus	1	1	–	100,0%

	Total	Dones	Homes	% Dones
Professor associat estranger	1		1	0,0%
Professor associat mèdic	463	205	258	44,3%
Professor associat substituït 1r tipus	10	6	4	60,0%
Professor associat substituït 2n tipus	1		1	0,0%
Professor visitant	6	6		100,0%
Professor emèrit	17	5	12	29,4%
Professor emèrit del Pla de Jubilació Anticipada	154	57	97	37,0%
Professor de la Generalitat en comissió de serveis	1		1	0,0%
Professor de la Generalitat en comissió serveis a l'ICE	6	5	1	83,3%
Investigador doctor del programa Beatriu de Pinós	12	6	6	50,0%
Investigador doctor del programa Juan de la Cierva	36	19	17	52,8%
Investigador doctor del programa Ramón y Cajal	29	9	20	31,0%
Investigador postdoctoral de perfeccionament	7	4	3	57,1%
Postdoctoral de recerca finançat	36	13	23	36,1%
Total UB	4.995	2.177	2.818	43,6%

PAS 2010. Categories per sexe

Dades a 1 de gener de 2010

Categoria	Total	Dones	Homes	% Dones
Gerent	1	–	1	0,0%
Assessor/coordinador/delegat	3	3	–	100,0%
Cap de Gabinet	4	1	3	25,0%
Director/Directora de Gerència	12	4	8	33,3%
Laboral eventual Grup I	2	–	2	0,0%
Xofer	1	–	1	0,0%
Funcionari Grup A	60	48	12	80,0%
Funcionari Grup A interí	1	1	–	100,0%
Funcionari Grup B	153	130	23	85,0%
Funcionari Grup B interí	31	23	8	74,2%
Funcionari Grup C	491	400	91	81,5%
Funcionari Grup D	105	85	20	81,0%
Funcionari Grup D interí	206	185	21	89,8%
Funcionari Grup E	7	1	6	14,3%
Funcionari Grup E interí	1	–	1	0,0%
Laboral Grup I	179	89	90	49,7%
Laboral Grup II	163	63	100	38,7%
Laboral Grup III	253	115	138	45,5%
Laboral Grup IV	187	115	72	61,5%
Laboral Temporal Grup I	118	66	52	55,9%

	Total	Dones	Homes	% Dones
Laboral Temporal Grup II	79	42	37	53,2%
Laboral Temporal Grup III	236	127	109	53,8%
Laboral Temporal Grup IV	55	37	18	67,3%
Total UB	2.348	1.535	813	65,4%
Funcionaris	1.055	873	182	82,7%
Laborals	1.270	654	616	51,5%
Eventuals	23	8	15	34,8%
	2.348	1.535	813	65,37%
		65,37%	34,63%	

GRÀFIC 2010



