

UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS

DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

PER A L'ELABORACIÓ DEL PRIMER PLA D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS

Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UIB

Setembre 2013

ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ	4
2. MARC NORMATIU	6
3. INDICADORS QUANTITATIUS PER A L'ANÀLISI DE LA SITUACIÓ D'IGUALTAT EN ELS TRES ESTAMENTS DE LA UNIVERSITAT	11
4. ANÀLISI DELS INDICADORS QUANTITATIUS. Diagnòstic de situació.....	16
4.1. Anàlisi personal docent i investigador (PDI)	16
4.1.1 <i>Característiques generals del personal docent i investigador de la UIB i evolució al llarg dels anys analitzats.</i>	<i>16</i>
4.1.2 <i>Anàlisi de la tasca investigadora entre el personal docent i investigador de la UIB.....</i>	<i>22</i>
4.1.3 <i>Anàlisi de les responsabilitats familiars entre el PDI</i>	<i>25</i>
4.1.4 <i>Anàlisi de gènere a l'acolliment a les mesures d'usos del temps entre el PDI</i>	<i>26</i>
4.2 Anàlisi personal d'administració i serveis (PAS)	27
4.2.1 <i>Característiques generals del personal d'Administració i Serveis de la UIB i evolució al llarg dels anys analitzats.</i>	<i>27</i>
4.2.2 <i>Anàlisi de l'assistència a la formació entre el personal d'administració i serveis de la UIB... ..</i>	<i>37</i>
4.2.3 <i>Anàlisi de la mobilitat del Personal PAS.</i>	<i>38</i>
4.2.4 <i>Anàlisi de les responsabilitats familiars entre el PAS</i>	<i>40</i>
4.2.5 <i>Anàlisi de gènere a l'acolliment a les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral entre el PAS.</i>	<i>41</i>
4.3 Anàlisi dels i les estudiants de la UIB.....	43
4.3.1 <i>Indicadors relatius a la presència d'alumnes a al UIB i les seves característiques</i>	<i>44</i>
4.3.2 <i>Indicadors relatius al rendiment dels i les estudiants de la UIB</i>	<i>58</i>
4.3.3 <i>Indicadors relatius a l'ús de recursos</i>	<i>63</i>

4.4 Anàlisi de gènere dels òrgans de govern i de representació de la UIB.....	67
4.4.1 Òrgans de govern col·legiats de la UIB.....	67
5. CONCLUSIONS GENERALS.....	73
• Conclusions generals de l'anàlisi de personal docent i investigador	74
• Conclusions generals de l'anàlisi del personal d'administració i serveis.....	76
• Conclusions generals de l'anàlisi de l'alumnat.....	78
• Conclusions de l'anàlisi de les dades dels òrgans de govern i representació de la UIB	80
6. ANÀLISI DAFO. Amenaces, Debilitats, Fortaleses i Oportunitats en la implementació del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la UIB.....	82
7. ELS PLANS D'IGUALTAT EN EL CONJUNT DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES ESPANYOLES	85
7.1 Universitats públiques de l'estat espanyol que ja compten amb un pla d'igualtat	85
7.2 Conclusions generals de les sis trobades estatals celebrades per les unitats, oficines i observatoris d'igualtat de les universitats espanyoles.	88
8. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES.....	90
9. ANNEXES.....	93
Annex 1. Índex de gràfics i taules.....	93
Annex 2. Màsters (Postgrau) ofertats a la Universitat de les Illes Balears.....	98

1. PRESENTACIÓ

En aquest document l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UIB presenta el Diagnòstic del que partirà el I Pla d'Igualtat de la Universitat de les Illes Balears. En ell es presenta un recull de tota la informació que ha analitzat l'equip de treball de l'Oficina, de manera voluntària, en els diferents informes que s'han anat publicant durant els últims anys respecte la situació d'igualtat de gènere en la que es troba la nostra universitat i, per altre banda, s'aporten dades actualitzades fins a l'últim curs acadèmic 2012-2013 de gran part dels indicadors.

Així doncs amb la presentació d'aquest document volem plasmar amb detall tota la informació recollida i analitzada per així d'ubicar-nos i orientar millor les actuacions que es programaran en el Pla d'Igualtat. A més, des de la perspectiva que ja ens permet l'experiència d'aquests anys, i tenint en compte que podem fer comparatives especialment en relació amb l'alumnat, des de deu anys enrere, hem de reconèixer que la situació pel que fa a l'anàlisi des de la mirada de gènere no ha canviat gaire. La segregació horitzontal és la mateixa, malgrat el pas dels anys i el canvi de pla d'estudis(l'adaptació de les titulacions a l'Espai Europeu d'Educació Superior), que tingué lloc a partir de curs 2009- 2010. Particularment, aquesta situació ens indica que, de moment, l'elecció dels estudis té poc a veure amb la duració dels mateixos (ja que el canvi de diplomatura/ llicenciatura a graus té molt poca repercussió i genera pocs canvis) i molt més a veure amb la divisió sexual de les tasques i professions.

Aquest fet, com ja hem assenyalat en anteriors informes, ens ha de fer reflexionar sobre la necessitat d'incorporar accions decidides tant dins el marc universitari com situades a nivells educatius previs a la Universitat i sobre la conveniència de programes conjunts d'orientació entre la secundària i la Universitat. Quant a la segregació vertical del professorat, igualment les dades pràcticament no es mouen, i si ho fan sempre és a les categories professionals més baixes. Tot plegat ens ha de fer veure la necessitat de posar en marxa el pla d'igualtat de la UIB. És per això que en aquest diagnòstic aportem l'anàlisi dels indicadors quantitatius als quals hem tingut accés com a primera fase dins l'elaboració de l'esmentat pla.

A les pròximes pàgines es podrà analitzar més detalladament tot el que en aquesta breu introducció anunciem. El nostre desig és que tot plegat sigui d'utilitat a l'hora de repensar-nos una universitat cada vegada més equitativa i per tant més justa, en la qual el principi d'igualtat

d'oportunitats entre dones i homes sigui un eix vertebrador, com també un indicador d'excel·lència, i molt especialment en un moment tant complicat a on la crisi econòmica i alguna decisió política per fer-li front, poden posar, encara més en perill, l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats.

Agraïments

A més de les persones que col·laboren amb l'Oficina des de l'inici d'aquesta experiència (Capilla Navarro, Victòria Ferrer, Margalida Capellà i Virginia Ferreiro), els últims anys hi han col·laborat Natalia Rodríguez Garcia, Joanna Blahopoulou, i aquest últim curs com a becaria de l'oficina, Margalida Gelabert Binimelis. A totes elles el meu agraïment per ajudar a continuar endavant aquest projecte.

Volem agrair també, a tot el personal de la UIB que ens ha facilitat l'accés a gran part de les dades quantitatives, tant actuals com aquelles per a poder realitzar els diferents informes de situació que ha anat publicant l'oficina des del curs 2004-2005, ja que en bona part és gràcies a la seva tasca i bona voluntat que avui ens podem permetre presentar aquest diagnòstic.

Especialment agraïm al Servei de Recursos Humans de la UIB l'esforç realitzat per passar-nos al llarg de tots els anys, gran part de les dades utilitzades per analitzar tant la situació del personal docent i investigador com la del personal d'administració i serveis. També agrair al Servei d'Estadística i Qualitat Universitària, en especial referència a Román Miró, que ens han facilitat al llarg dels diferents informes, les dades de l'alumnat, juntament amb l'Oficina universitària de suport a persones amb necessitats educatives especials i al Centre d'Estudis de Postgrau. Ha estat un plaer comptar amb l'ajuda de tots ells i elles.

Així doncs, una vegada més, el meu agraïment a les companyes que col·laboren amb l'OIO, i a totes les persones que heu fet possible aquest diagnòstic.

Esperança Bosch Fiol

Directora de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UIB

Campus de la UIB, setembre de 2013.

2. MARC NORMATIU

El dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats està actualment plenament reconegut als diferents textos internacionals sobre drets humans.

En el cas de l'Estat espanyol, aquest reconeixement està present a l'article 14 de la Constitució i ha estat desenvolupat per diferents lleis i normes, particularment per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març de 2007).

Entre moltes altres qüestions, aquesta llei estipula la necessitat d'elaborar els anomenats plans d'igualtat per tal de fer efectiva aquesta igualtat als entorns laborals. Concretament, aquesta qüestió es planteja en els termes següents:

Article 45. Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.

3. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les empreses han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan s'estableixi així en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes que s'hi preveuen.

4. Les empreses també han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si s'escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagi

acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació del pla esmentat, en els termes que es fixin en l'esmentat acord.

5. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, amb la consulta prèvia a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Article 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

3. Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Article 64. Pla d'igualtat a l'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen

El Govern ha d'aprovar, a l'inici de cada legislatura, un pla per a la igualtat entre dones i homes a l'Administració General de l'Estat i als organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen. El Pla ha d'establir els objectius que s'han d'assolir en matèria de promoció de la igualtat de tracte i oportunitats en l'ocupació pública, així com les estratègies o mesures que s'han d'adoptar per a la seva consecució. El Pla ha de ser objecte de negociació i, si s'escau, acord amb la representació legal dels empleats públics tal com determini la legislació sobre

negociació col·lectiva a l'Administració pública i el seu compliment ha de ser avaluat anualment pel Consell de Ministres.

Per part seva, la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (BOE núm. 89, de 13 d'abril de 2007) al preàmbul fa seu, com no podia ser d'una altra manera, aquest principi d'igualtat d'oportunitats en els termes següents:

Aquesta Llei no oblida el paper de la universitat com a transmissor essencial de valors. El repte de la societat actual per assolir una societat tolerant i igualitària, en què es respectin els drets i les llibertats fonamentals i d'igualtat entre homes i dones, s'ha d'assolir, sens dubte, a la universitat. Aquesta Llei impulsa la resposta de les universitats a aquest repte a través no només de la incorporació d'aquests valors com a objectius propis de la universitat i de la qualitat de la seva activitat, sinó mitjançant l'establiment de sistemes que permetin assolir la paritat en els òrgans de representació i més participació de la dona en els grups de recerca. Els poders públics han de remoure els obstacles que impedeixen a les dones tenir una presència en els òrgans de govern de les universitats i en el nivell més elevat de la funció pública docent i investigadora d'acord amb el percentatge que representen entre els llicenciats universitaris. A més, aquesta reforma introdueix la creació de programes específics sobre la igualtat de gènere, d'ajuda a les víctimes del terrorisme i al impuls de polítiques actives per garantir la igualtat d'oportunitats a les persones amb discapacitat.

[...]

La igualtat entre homes i dones, els valors superiors de la nostra convivència, el suport permanent a les persones amb necessitats especials, el foment del valor del diàleg, de la pau i de la cooperació entre els pobles, són valors que la universitat ha de cuidar de manera especial.

A la vista de tot això, moltes universitats varen començar a elaborar i aprovà els seus plans d'igualtat, fet que fa que avui, gairebé totes disposin almenys del I pla d'igualtat en aplicació.

Prenent com a model la publicació *Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa. Aspectos básicos*¹ podem assenyalar que un pla d'igualtat hauria de constar de les fases següents:

- **Compromís de l'organització:** l'organització (en aquest cas la UIB) hauria de prendre al més alt nivell la decisió de fer el pla, comunicar aquesta decisió a la resta de la comunitat universitària i definir l'equip de treball encarregat del desenvolupament del pla.
- **Comitè o comissió permanent d'igualtat:** creació de l'equip de treball encarregat del pla d'igualtat.
- **Diagnòstic:** planificació i recollida d'informació sobre l'organització i anàlisi de la informació recollida i presentació de propostes.
- **Programació:** elaboració del pla d'igualtat i planificació d'aquest (definició d'objectius, accions, destinataris).
- **Implementació:** execució de les accions previstes, comunicació i seguiment i control d'aquestes.
- **Avaluació:** anàlisi dels resultats obtinguts i recomanacions de millora.

A més, hi hauria d'haver tres mesures transversals (comunicació, formació i seguiment) que es desenvoluparien al llarg de tot el procés.

En definitiva, i d'acord amb el que es disposa a la Llei orgànica 3/2007, un pla d'igualtat haurà d'incloure la totalitat de l'empresa o administració, la qual cosa, en el cas de la Universitat, implica la consideració dels tres col·lectius que la integren: professorat (PDI), personal d'administració i serveis (PAS) i alumnat.

D'altra banda, i com assenyala igualment la mateixa Llei orgànica 3/2007, per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran recollir, entre d'altres, qüestions com les retribucions, l'ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, aspectes de gran rellevància però també molt sensibles.

¹ Elaborat per l'Institut de Dona del Ministeri d'Igualtat i disponible a la plana web: <http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/novedades/docs/Plan%20Igualdad%20en%20empresa.pdf>.

En funció d'això, i com d'altra banda s'assenyala explícitament en l'esmentada llei, un pla d'igualtat ha de ser objecte de negociació i acord de la parts implicades, la qual cosa suposa, en un entorn empresarial, la participació no sols de la direcció sinó també de la representació legal dels treballadors i treballadores, garantir l'accés d'aquests/es a la informació sobre el contingut del pla i la consecució dels seus objectius i, amb això, garantir la transparència en el procés de disseny i implementació del pla. En el cas d'una organització com la Universitat i en virtut dels col·lectius que la componen hauria de participar igualment en aquest procés la representació de l'alumnat.

Garantir la transparència del procés i la participació de tota la comunitat universitària en l'elaboració del pla d'igualtat (i posteriorment en l'engegada d'aquest) hauria de ser, doncs, no sols un mètode de treball sinó també un objectiu inexcusable per si mateix.

3. INDICADORS QUANTITATIUS PER A L'ANÀLISI DE LA SITUACIÓ D'IGUALTAT EN ELS TRES ESTAMENTS DE LA UNIVERSITAT

Tant els treballs sobre les universitats espanyoles, com d'altres que pretenen determinar els indicadors socials d'igualtat entre gèneres (com el d'Álvaro 1994), suggereixen que l'anàlisi de la desigualtat entre gèneres en el marc de la universitat necessita la recollida i l'estudi posterior de tot un seguit d'indicadors objectius i dades quantitatives disponibles en el si de la institució, encara que no sempre desagregats per gènere com seria desitjable.

Com ja s'assenyala a l'informe ETAN, la manca d'estadístiques i indicadors sobre igualtat entre gèneres que es facin i es publiquin de forma regular i sistemàtica és un problema.

En aquest sentit, l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UIB ha dissenyat un sistema d'indicadors quantitatius destinats a conèixer la situació dels tres col·lectius que conformen la comunitat universitària. Aquest sistema d'indicadors s'ha anat modificant amb els diferents informes publicats per l'oficina, i és el que ens ha permès elaborar el present diagnòstic. Però en aquest procés també ha constatat que en alguns casos, tot i que hi ha hagut una lleugera millora, encara no es recullen dades desagregades per gènere, ni s'utilitzen aquestes dades com a recurs o eina de gestió, ni totes les xifres disponibles són públiques o es publiquen de forma que siguin fàcils d'emprar o contextualitzar.

Cal afegir també, que, un cop revisats els processos duts a terme per les diferents universitats espanyoles en el camp dels plans d'igualtat i els diagnòstics previs, s'ha agafat com model d'estructura el seguit per la Universitat de València degut a les similituds que té amb la UIB .

A continuació s'inclou un resum dels indicadors que s'han considerat rellevants per a cadascun dels tres col·lectius analitzats que componen la UIB, diferenciant en cada cas els indicadors dels quals es disposa d'informació, d'aquells que, malgrat considerar-los rellevants per a la realització d'un diagnòstic de situació no s'ha pogut aconseguir informació (a les taules resum es presenten en color gris). És important també, remarcar que tant el sistema d'indicadors proposat com les dades recollides es refereixen únicament a informació de tipus quantitatiu.

Taula 1. Resum dels indicadors analitzats i dels que no hem obtingut dades segregades per gènere. PDI

Indicadors segregats per gènere PDI		
Anàlisi de les característiques generals del PDI i evolució al llarg dels anys analitzats		
Indicadors	Període analitzat	Veure:
Plantilla Total	1997-2012	Gràfic 1
Plantilla total per edat	2008-2012	Gràfic 2
Plantilla total segons antiguitat	2008-2012	Gràfic 3
Per categoria docent	1998-2012	Taula 5
Per càrrec de responsabilitat	2008-2012	Taula 6
Per departaments	1997-2012	Gràfic 4 i Taula 7
Anàlisi de la tasca investigadora entre el personal docent i investigador de la UIB.		
Indicadors	Període analitzat	Veure:
Direcció i participació en grups d'investigació	2009-2010 i 2012-2013	Gràfic 5,6,7 i 8
Direcció i participació en grups d'investigació per temàtica	2009-2010 i 2012-2013	Gràfic 9 i 10
Direcció i participació en projectes de recerca segons finançament.	2007 - 2013	Gràfic 11
Nombre de memòries d'investigació dirigides	2001-2003 fins 2009-2010	Gràfic 12
Nombre de tesis doctorals dirigides	2001-2003 fins 2009-2010	
Nombre de bèques pre doctorals dirigides	2001-2003 fins 2012-2013	
Nombre de sexenis o trams d'investigació valorats positivament	Gener 2006	Informe IV
Anàlisi del moviment del personal docent i investigador (Incorporacions i baxes)		
Indicador	Període analitzat	Veure:
Per Categoria professional	1997-2008	Proposta diagnòstic
Incorporacions per tipus de contracte;		
Proporció entre aspirants/incorporació a cada plaça i composició dels tribunals d'accés.		
Baxes del personal (definitives; definitives per edat; temporals; permisos; excedències, etc.		
Indicadors referents a les responsabilitats familiars del personal docents i investigadors		
Indicadors	Període analitzat	Veure:
Nombre de fills/es i edat.	08/09 i 09/10	Taula 8
Persones depenents a càrrec		
Anàlisi de gènere a l'acolliment a les mesures de conciliació de la vida laboral/familiar		
Indicadors	Període analitzat	Veure:
Permisos per tipus, excedències i altres mesures	2008-2012	Taula 9
Indicadors dels quals no hem disposat de cap tipus d'informació al llarg del període analitzat		
Indicadors referents al desenvolupament de la carrera professional		
Nombre i tipus de promocions; Categories professionals a les quals s'ha promocionat, composició tribunals d'accés.		
Indicadors referents al l'assistència als cursos de formació i reciclage per tipus de curs i horaris.		
Indicadors referents a l'assetjament sexual i per raó de sexe (casos registrats a la UIB).		
Indicadors referents a la Salut laboral (Morbidity diferencial registrada en salut física i psíquica).		

Taula 2. Resum dels indicadors analitzats i dels que no hem obtingut dades segregades per gènere. PAS

Indicadors segregats per gènere PAS		
Anàlisi de les característiques generals del PAS i evolució al llarg dels anys analitzats.		
Indicadors	Període analitzat	Veure:
Plantilla Total	2003-2013	Gràfic 13
Per edat	2008-2012	Gràfic 14
Per antiguitat	2008-2012	Gràfic 15
Per classificació professional	2003-2012	Gràfic 16 i 17
Per situació administrativa	2008- 2013	Gràfic 18
Per càrrec de gestió realitzat	2008-2013	Taula 10
Personal funcionari i personal laboral i F. Interins/es	2008-2013	Gràfic 19 (A i B)
Funcionari/àries segons categoria	2008-2013	Taula 11
Interins/es segons categoria	2008-2013	Taula 12
Per servei al qual es treballa	2008-2013	Taula 13
Anàlisi de l'assistència a la formació i reciclatge entre el personal d'administració i serveis de la UIB.		
Indicadors	Període analitzat	Veure:
Assistència als cursos ofertats a la UIB	2008-2013	Gràfic 20
Assistència als cursos per horari i tipus de curs		
Anàlisi de la mobilitat del personal del PAS		
Indicadors	Període analitzat	Veure:
Incorporacions per categoria, i composició dels tribunals d'accés	2008-2009 i 2009-2010	Taula 14
Baixes (cessaments definitius per edat i categoria professional)	2008-2012	Taula 15
Baixes (Jubilacions per edat, tipologia i any)	2008-2012	Taula 16
Anàlisi de les responsabilitats familiars entre el PAS		
Indicadors	Període analitzat	Veure:
Edat dels fills/es i nombre total de fills i any	2008-2009 i 2009-2010	Taula 17
Edat dels fills/es i nombre total de fills per gènere del PAS		
Edat de les persones dependents i total de persones dependents	2008-2009 i 2009-2010	Taula 18
Edat de les persones dependents per total de persones dependents per gènere del PAS		
Anàlisi de gènere a l'acolliment a les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral entre el PAS.		
Indicadors	Període analitzat	Veure:
Permisos per tipus i edat de la persona que s'hi acolleix.	2008-2009, 2009 2010 i 2010	Taules 19,20 i 21
Indicadors dels quals no hem disposat de cap tipus d'informació al llarg del període analitzat		
Indicadors referents a l'assetjament sexual i per raó de sexe (Casos registrats a la UIB).		
Indicadors referents a la Salut laboral (Morbidity diferencial registrada en salut física i psíquica).		

Taula 3. Resum dels indicadors analitzats i dels que no hem obtingut dades segregades per gènere. ALUMNAT

Indicadors segregats per gènere dels i les estudiants.		
Indicadors relatius a la presència d'alumnes a al UIB i les seves característiques.		
Indicadors	Període analitzat	Veure:
Nombre d'alumnes matriculats per cicle i any acadèmic a la UIB.	1997-2012	Gràfic 21
Nombre d'alumnes matriculats per seu i any acadèmic a la UIB.	1997-2009	Gràfic 22,23,24
Nombre d'alumnes matriculats per estudis, cicle i any acadèmic	1997-2012	Gràfics 25 (A i B), 26, 27 i Taula 22 i 23
Nombre d'alumnes de postgrau per tipus d'estudi	2009-2012	Gràfic 28, 29 i Taula 24
Nombre d'alumnes amb alguna discapacitat per any acadèmic	2004- 2012	Gràfic 30
Indicadors relatius al rendiment dels i les estudiants de la UIB.		
Indicadors	Període analitzat	Veure:
Alumnat matriculat i aprovat a les proves d'accés per edat, convocatòria i any.	2012	Taula 25
Crèdits matriculats/ superats i presentats	2007-2008	Gràfic 31
Percentatge d'alumant titulat per any acadèmic	1997-2007	Gràfic 32
Alumnat que ha presentat memòria d'investigació	2002/03 -2003/04 i 2009/10	Taula 26
Alumnat que ha presentat tesi doctoral	2007/08- 2008/09- 2009/10	Taula 27
Alumnat que ha presentat la tesi doctoral per comunitat autònoma	2010-2011	Gràfic 33
Indicadors relatius a l'ús de recursos		
Indicadors	Període analitzat	Veure:
Beques per a l'alumnat segons tipus	2008-2009	Taula 28
Beques predoctorals segons institució, gènere de l'alumnat i del director/a	2009-2010	Taula 29
Alumnat de la UIB per país de destinació en el Programa ERASMUS	2012/11 - 2009/08- 2004/03	Taula 30
Alumnat de la UIB participant en el programa SICUE-SÈNECA per facultat	2012/11 - 2009/08- 2004/03	Taula 31
Alumnat UIB participant al programa de formació DRAC	2011/10 - 2009/08- 2005/04	Taula 32
Indicadors dels quals no hem disposat d'informació actualitzada		
Dades actualitzades a data de l'últim curs acadèmic (2012-2013)		
Major accés a dades referents a l'alumnat de tercer cicle de la UIB.		

Taula 4. Resum dels indicadors analitzats i dels que no hem obtingut dades segregades per gènere. ÒRGANS DE GOVER DE LA UIB.

Indicadors segregats per gènere respecte la representació en els òrgans de govern i decisió de la UIB.		
Indicadors	Període analitzat	Veure:
Composició dels òrgans de govern col·legiats de la UIB per any	2013-2004/05	Gràfic 34
Composició del Consell de Direcció	2012/13- 2004/5	Gràfic 35
Composició del Claustre	2013 - 2004/05	Gràfic 36
Composició del Consell de Govern	2013	Taula 33
Composició del Consell Social	2012/1 - 2005/04	Taula 34
Composició del Consell d'Estudiants	2013 - 2005	Gràfic 37
Representants legals dels treballadors /es PDI i PAS	2013	Gràfic 38
Indicador segregat per gènere respecte les queixes presentades a la sindicatura de greuges.		
Indicadors	Període analitzat	Veure:
Casos individual atesos per la sindicatura de greuges	2012-2011-2010	Gràfic 39

4. ANÀLISI DELS INDICADORS QUANTITATIUS. Diagnòstic de situació.

Una vegada presentat el sistema d'indicadors complet s'ofereix a continuació la recopilació de totes les dades sobre els tres col·lectius de la UIB analitzats: PDI, PAS i alumnat. Algunes dades ja han estat recollides als diferents informes que l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UIB (OIO) ha anat presentant i d'altres s'aporten en aquest diagnòstic a fi de tenir una visió el més completa possible de la situació actual i també dels canvis que hi ha hagut en els deu anys analitzats.

Cal assenyalar que en nombrosos casos hem disposat de dades anuals durant un llarg període de temps, gràcies a la tasca de recollida que ja havia fet l'OIO amb els informes de situació publicats i l'actualització de dades que aporta aquest diagnòstic, per a la qual cosa hem pogut determinar l'evolució de l'indicador. Però, en altres casos la informació obtinguda ha estat puntual o conjuntural, per la qual cosa, malgrat aportar nova informació, no es pot comparà l'evolució ja que només fa referència a algun curs en concret.

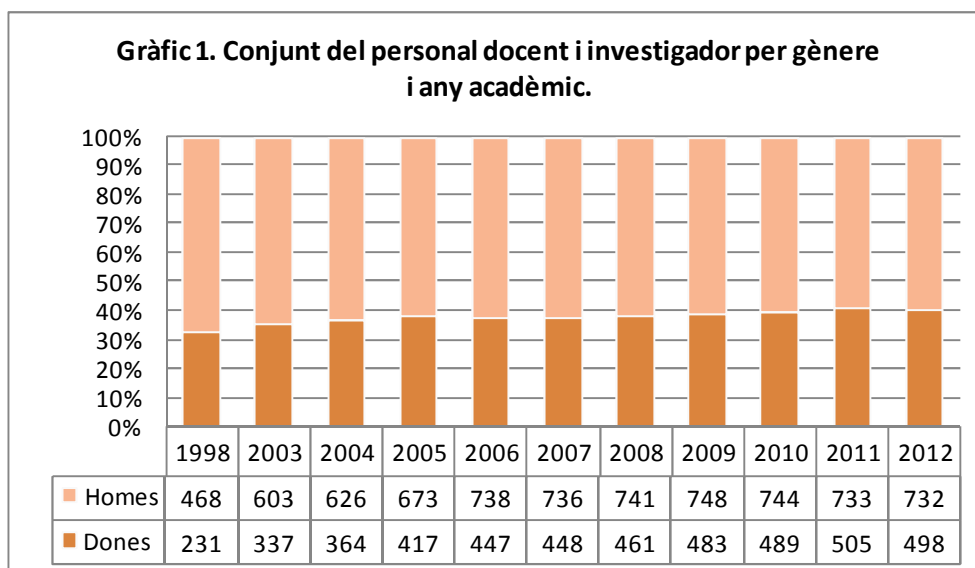
En qualsevol cas i atès l'objectiu de recopilació que té aquest document i la utilitat que podrien tenir totes les dades analitzades en futurs plans d'igualtat, encara que algunes no ens permetin l'anàlisi comparatiu, hem considerat adient incloure tota la informació a la qual hem tingut accés al llarg d'aquests anys.

4.1. Anàlisi personal docent i investigador (PDI)

4.1.1 Característiques generals del personal docent i investigador de la UIB i evolució al llarg dels anys analitzats.

A continuació es presenta l'anàlisi dels indicadors del PDI. Cal dir, que totes les dades analitzades referents al PDI estan actualitzades a 31 de desembre de l'any acadèmic que s'esmenta.

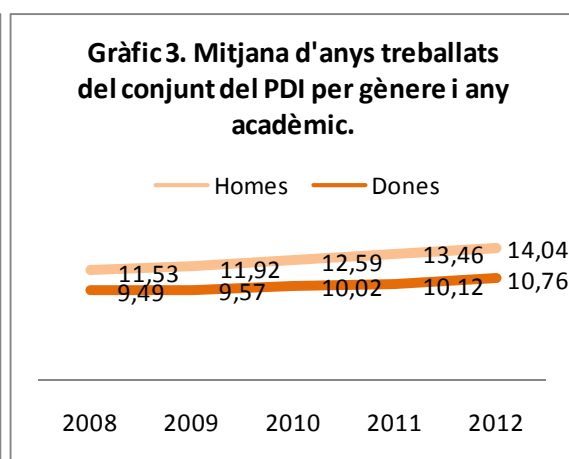
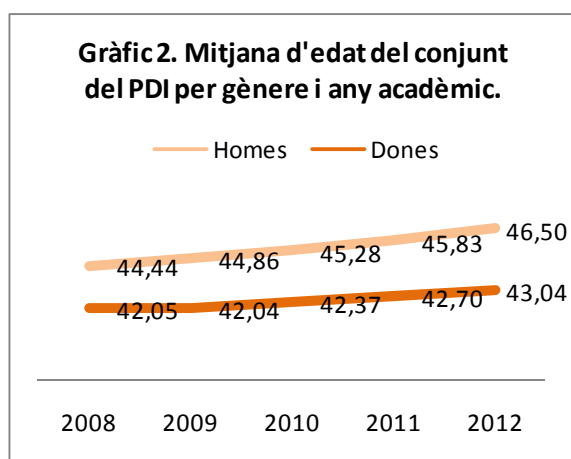
Plantilla total per gènere: Pel que fa al PDI de la UIB al gràfic 1, tenim una primera aproximació de la seva distribució per gènere al llarg dels anys. Com podem veure, en cap dels moments analitzats no podem parlar d'una composició equilibrada per gènere entre el conjunt del personal docent i investigador de la nostra universitat.



Font: Servei de RRHH de la UIB

Tot i això, en termes generals pot dir-se que la situació ha millorat lleugerament, ja que el percentatge d'homes ha disminuït i el de dones ha augmentat al llarg del període estudiat (Al 1998 les dones suposaven el 33% de la plantilla mentre que al 2012 les dones representen el 40%). Però, per una banda la variació continua sent petita i la plantilla de PDI de la nostra universitat continua força masculinitzada, i per altre banda la tendència cap a l'augment de dones sembla que s'hagi aturat en aquests darrers anys. En aquest cas s'ha de tenir present les conseqüències de la crisi econòmica en relació a la plantilla.

Edat i antiguitat del personal docent i investigador de la UIB



Pel que fa a la mitjana d'edat del PDI les dades de la UIB son força semblants a les del conjunt de l'estat espanyol on l'edat dels catedràtics/àtiques és de casi 54 anys entre dues de cada tres persones.

Taula 5. Percentatge de dones del conjunt total del personal docent i investigador, per categoria docent, gènere i any acadèmic.

	% DONES PDI PER CATEGORIA I ANY ACADÈMIC									
	1998	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ajudant	40%	43%	40%	42%	40%	36%	46%	53%	49%	51%
Ajudant Dr/a						42%	36%	45%	43%	47%
Catedràtica d'escola universitària	33%	44%	47%	50%	27%	27%	21%	18%	20%	33%
Catedràtica d'universitat	15%	19%	20%	19%	20%	19%	20%	20%	21%	21%
Titular d'escola universitària	43%	43%	43%	45%	46%	49%	54%	53%	55%	55%
Titular d'escola universitària interína						67%	100%	0%	0%	0%
Titular d'universitat	29%	32%	32%	33%	34%	35%	35%	37%	37%	36%
Titular d'universitat interína						67%	100%	100%	100%	100%
Professora col·laboradora	-	27%	-	38%	46%	48%	49%	49%	48%	48%
Professora contractada doctora	-	-	-	20%	27%	37%	33%	29%	34%	32%
Visitant laboral	-	17%	-	25%	0%	80%	57%	38%	33%	57%
Emèrit						25%	50%	25%	17%	20%
Emèrit propi						-	-	50%	29%	44%
Professora associada laboral 3 hores	33%	37%	39%	41%	39%	41%	46%	44%	46%	44%
Professora associada estrangera						33%	33%	33%	0%	0%
Professora associada laboral 1 hores						-	-	-	-	29%
Professora associada laboral 2 hores						-	-	-	-	43%
Professora associada laboral 2,5 hores						-	-	-	-	53%
Professora associada laboral 3,5 hores						-	-	-	-	50%
Professora associada laboral 4 hores						33%	31%	38%	45%	46%
Professora associada laboral 4,5 hores						-	-	-	-	33%
Professora associada laboral 5 hores						-	-	-	-	50%
Professora associada laboral 5,5 hores						-	-	-	-	30%
Professora associada laboral 6 hores						44%	43%	43%	44%	44%

Font: Servei de Recursos Humans de la UIB

En la **taula 5** es recull tota la informació obtinguda de l'indicador en el període de 10 anys. Fins als 2008 algunes categories no les trobem desglossades però, en termes generals podem observar com malgrat la forta masculinització del PDI, en les categories inferiors hi ha més dones proporcionalment que en les categories com catedràtica d'universitat. En aquest cas l'últim curs acadèmic analitzat les dones catedràtiques representen el 21% del total, una xifra més baixa que la mitjana a nivell estatal (22,5%). En aquest sentit i quan analitzem l'evolució, al 1998 les catedràtiques de la UIB suposaven el 15%. Així doncs podríem dir que l'evolució en les categories superior es positiva, ja que els percentatges al 2012 són més equilibrats que en anys anteriors però tot i així ni assolim la mitjana ni l'evolució que hi ha hagut ens indica que les coses milloren substancialment.

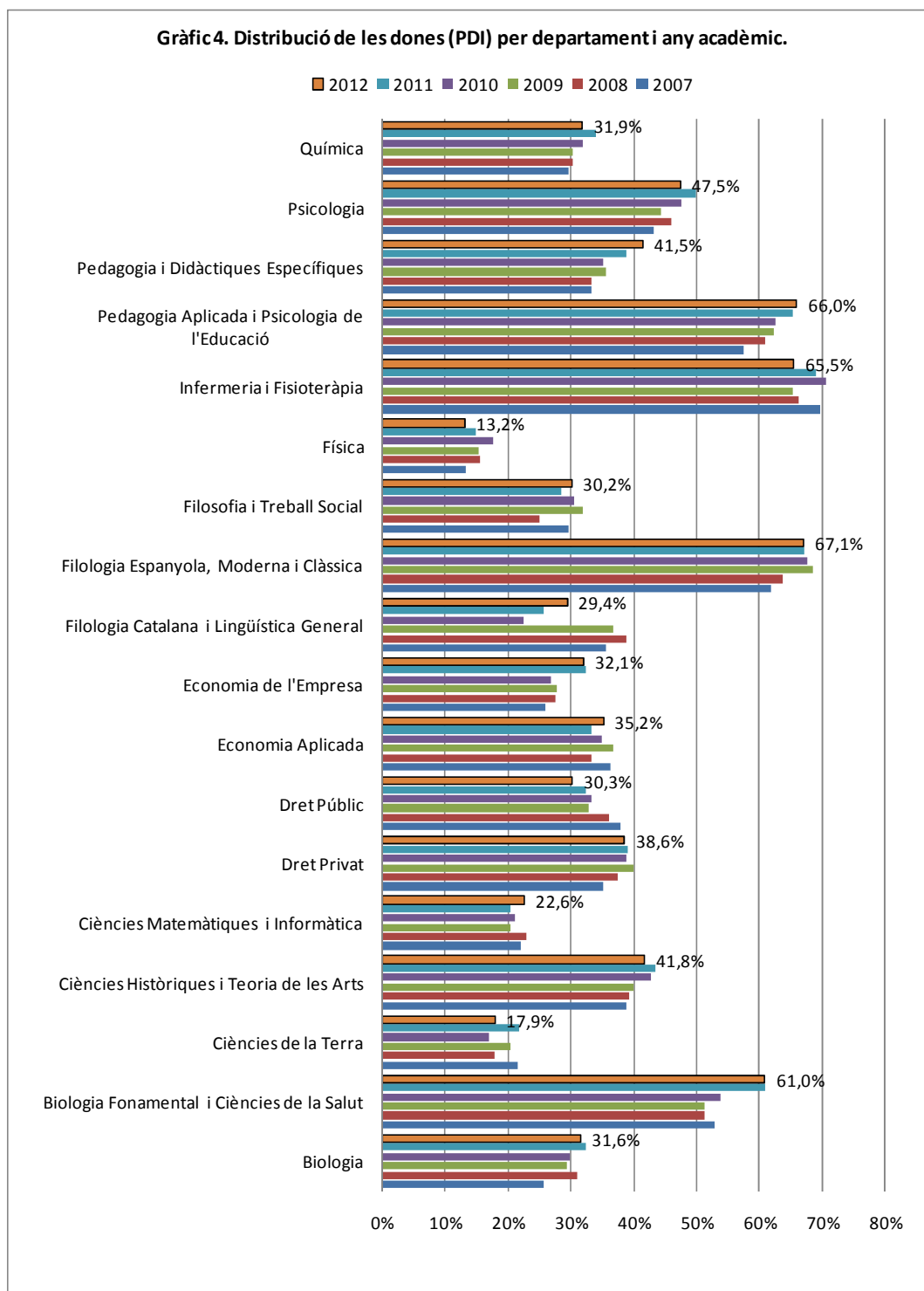
Taula 6. Personal docent i investigador per càrrec de responsabilitat, gènere i any acadèmic.

	2008			2009			2010			2011			2012		
	D	H	T	D	H	T	D	H	T	D	H	T	D	H	T
Assessor/a del Rector/a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	1
Caps d'estudi	6	21	27	9	21	30	12	20	32	15	21	36	17	25	42
Coordinadors/es	10	11	21	8	9	17	8	7	15	9	5	14	9	5	14
Defensor/a Universitaris/es	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Degans/es	1	5	6	2	4	6	1	6	7	1	6	7	1	7	8
Delegats/des	1	3	4	1	3	4	1	3	4	1	0	1	1	0	1
Directors/es	18	35	53	17	36	53	15	37	52	14	35	49	13	38	51
Rector/a	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Representat comitè d'empresa i Junta PDI	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Responsables	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	0	3
Secretaris/àries	14	23	37	13	24	37	13	23	36	12	23	35	13	21	34
Subdirectors/es	16	18	34	14	20	34	16	18	34	18	16	34	12	17	29
Vicedegans/es	4	19	23	12	19	31	14	20	34	13	21	34	18	16	34
Vicedirector/a Imedia	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Vicerectors/es	2	9	11	2	9	11	3	8	11	5	7	12	5	5	10
Total	79	146	225	85	147	232	90	144	234	95	136	231	96	136	232
Total %	35%	65%	100%	37%	63%	100%	38%	62%	100%	41%	59%	100%	41%	59%	100%

Font: Servei de Recursos Humans de la UIB

Les dades ens mostren que com major és la categoria la presència de dones disminueix. Un clar exemple ho trobem en el cas de la categoria de direcció on al 2012 el percentatge de dones és del 25% mentre que en la categoria de subdirecció aquest augmenta fins al 41%. I el mateix passa amb el cas de la categoria de Degà/ana on al 2012 el percentatge de dones sols és del 13 % i en canvi en la categoria inferior de vicedeganat el percentatge de dones és superior al d'homes amb un 53% de representació.

Distribució de les dones per departament i any acadèmic.



Anàlisi 2012 Si desglossem el nombre total de PDI per departaments, i en aquest cas, ens centrem només amb les dones, i els percentatges que es destaquen al gràfic 4, referents a l'últim curs analitzat, constatem que hi ha quatre departaments força feminitzats entre els quals hi trobem en

primer lloc filologia espanyola moderna i clàssica amb un 67% de dones seguit dels departaments de pedagogia aplicada i psicologia de l'educació; Infermeria i fisioteràpia; Biologia fonamental i ciències de la salut.

Només podem parlar de composició equilibrada en el departament de psicologia amb 47,5% de representació femenina front al 52,5% d'homes, seguit del departament de ciències històriques i Teoria de les arts; i el departament de pedagogia i didàctiques específiques. En la resta de departaments el percentatge de dones no arriba al 40% per tant estem parlant de departaments masculinitzats. En aquells on hi trobem menys presència de dones són, el departament de física amb sols un 13% de dones, seguit del departament de ciències de la terra amb un 17% de dones; i el departament de ciències matemàtiques i informàtica amb un 22% de representació femenina.

Si analitzem l'evolució en la distribució de les dones pels diferents departaments de la UIB al llarg dels vuit anys analitzats ens trobem que la segregació horitzontal es manté sense masses variacions. La següent taula (7) s'amplia la informació del gràfic 4.

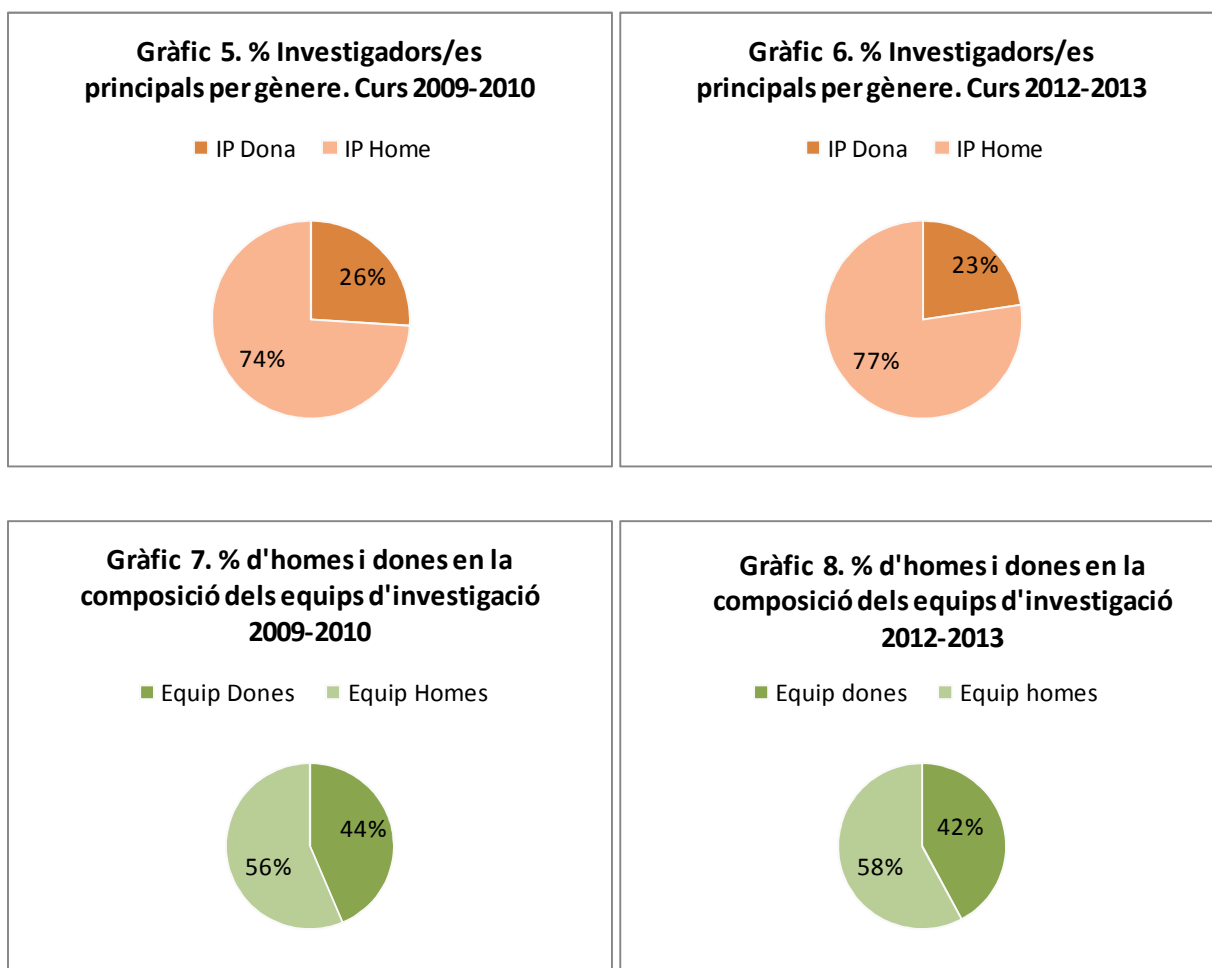
Taula 7. Evolució de la distribució de les dones en els diferents departaments de la UIB.

Masculinització	Feminització	Composició Equilibrada						
Distribució de les dones per departament i any.	2004	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Biologia	24%	27%	26%	31%	29%	30%	32%	32%
Biologia Fonamental i Ciències de la Salut	59%	58%	53%	51%	51%	54%	61%	61%
Ciències de la Terra	15%	21%	22%	18%	21%	17%	22%	18%
Ciències Històriques i Teoria de les Arts	38%	37%	39%	39%	40%	43%	43%	42%
Ciències Matemàtiques i Informàtica	18%	22%	22%	23%	21%	21%	21%	23%
Dret Privat	32%	34%	35%	38%	40%	39%	39%	39%
Dret Públic	40%	40%	38%	36%	33%	33%	32%	30%
Economia Aplicada	38%	35%	36%	33%	37%	35%	33%	35%
Economia de l'Empresa	24%	24%	26%	28%	28%	27%	33%	32%
Filologia Catalana i Lingüística General	23%	29%	36%	39%	37%	23%	26%	29%
Filologia Espanyola, Moderna i Clàssica	67%	63%	62%	64%	68%	68%	67%	67%
Filosofia i Treball Social	29%	28%	30%	25%	32%	31%	29%	30%
Física	13%	15%	13%	16%	15%	18%	15%	13%
Infermeria i Fisioteràpia	68%	71%	70%	66%	65%	70%	69%	66%
Pedagogia Aplicada i Psicologia de l'Educació	-	61%	58%	61%	62%	63%	65%	66%
Pedagogia i Didàctiques Específiques	-	35%	33%	33%	36%	35%	39%	42%
Psicologia	41%	42%	43%	46%	44%	48%	50%	47%
Química	23%	31%	30%	30%	30%	32%	34%	32%

Font: Servei de Recursos Humans de la UIB

4.1.2. Anàlisi de la tasca investigadora entre el personal docent i investigador de la UIB.

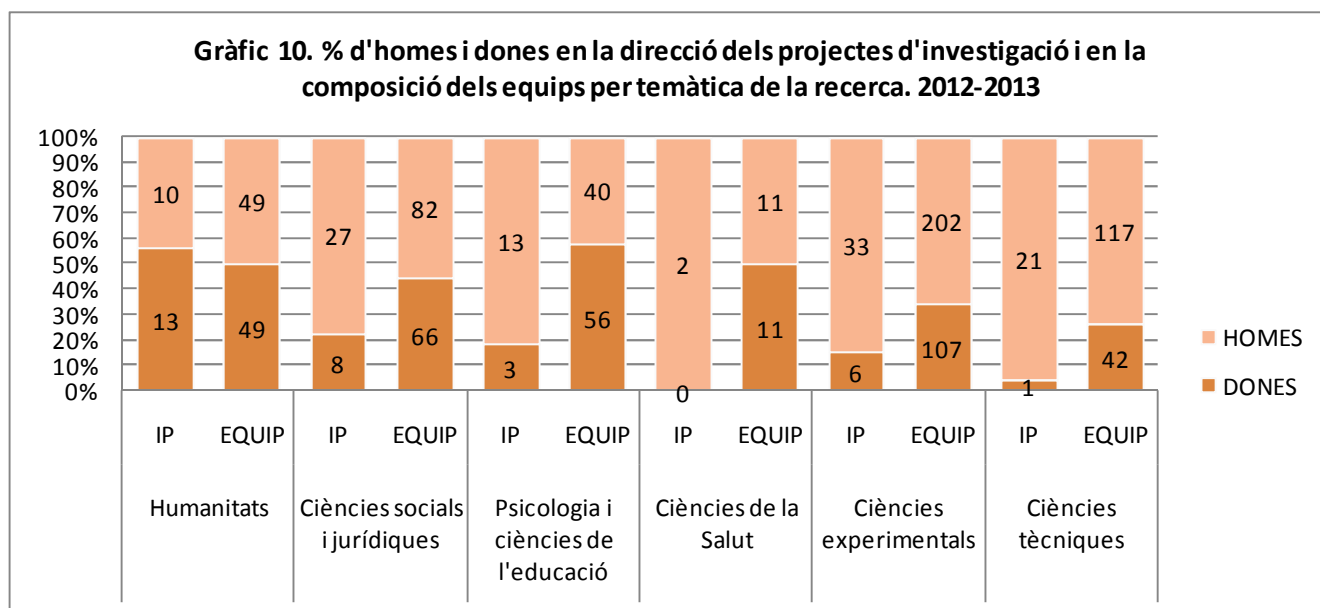
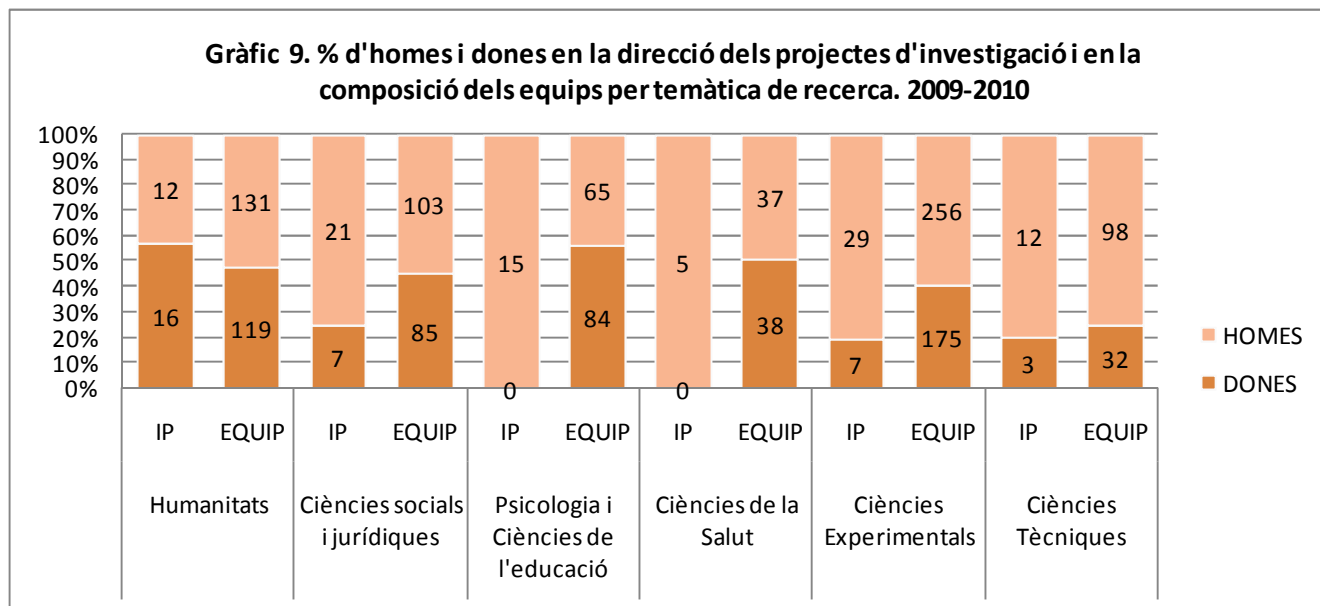
Direcció i participació en grups d'investigació per gènere i any acadèmic:



Font: Elaboració pròpia.

Quan analitzem les dades que apareixen en els gràfics anteriors constatem que malgrat els equips d'investigació, entre els quals s'han inclòs les persones col·laboradores, les xifres estan força equilibrades sempre però, amb major representació masculina, quan es tracta d'investigadors/es principals els homes superen de lluny el 60% de la representació, fet que ens fa parlar de masculinització. Per altre banda, la situació al 2013 ha empitjorat respecte les dades que hem analitzat dels anys anteriors.

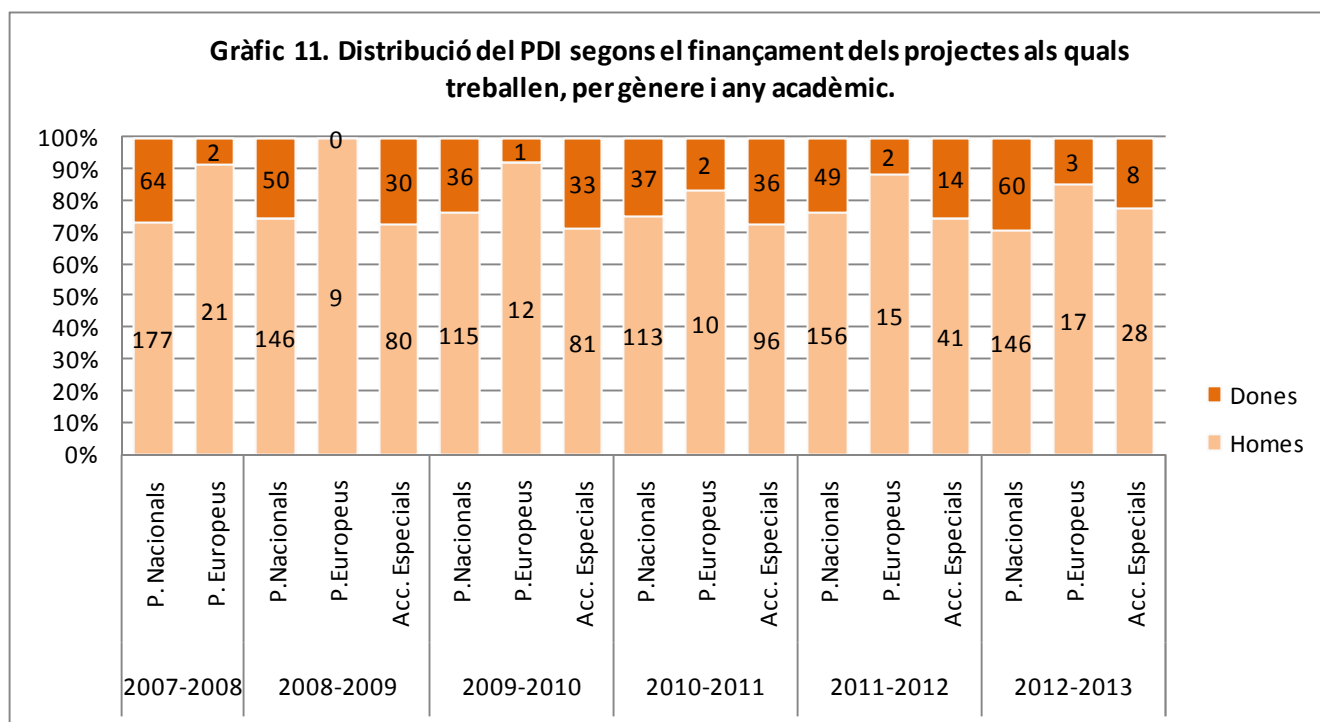
Direcció i participació en grups de recerca/ investigació per gènere, àrea de coneixement i any acadèmic.



Font: Elaboració pròpia.

Quan amés d'analitzar la quantitat d'homes i dones en la direcció de les investigacions i en els equips, analitzem també la distribució per gènere en les diferents temàtiques de recerca ens trobem que la segregació no només és vertical, com ja hem demostrat, sinó també horitzontal. En aquest cas és rellevant com el departament de psicologia, l'únic amb més presència de dones que homes en els equips de recerca només consta de tres dones com a investigadores principals front als 13 homes.

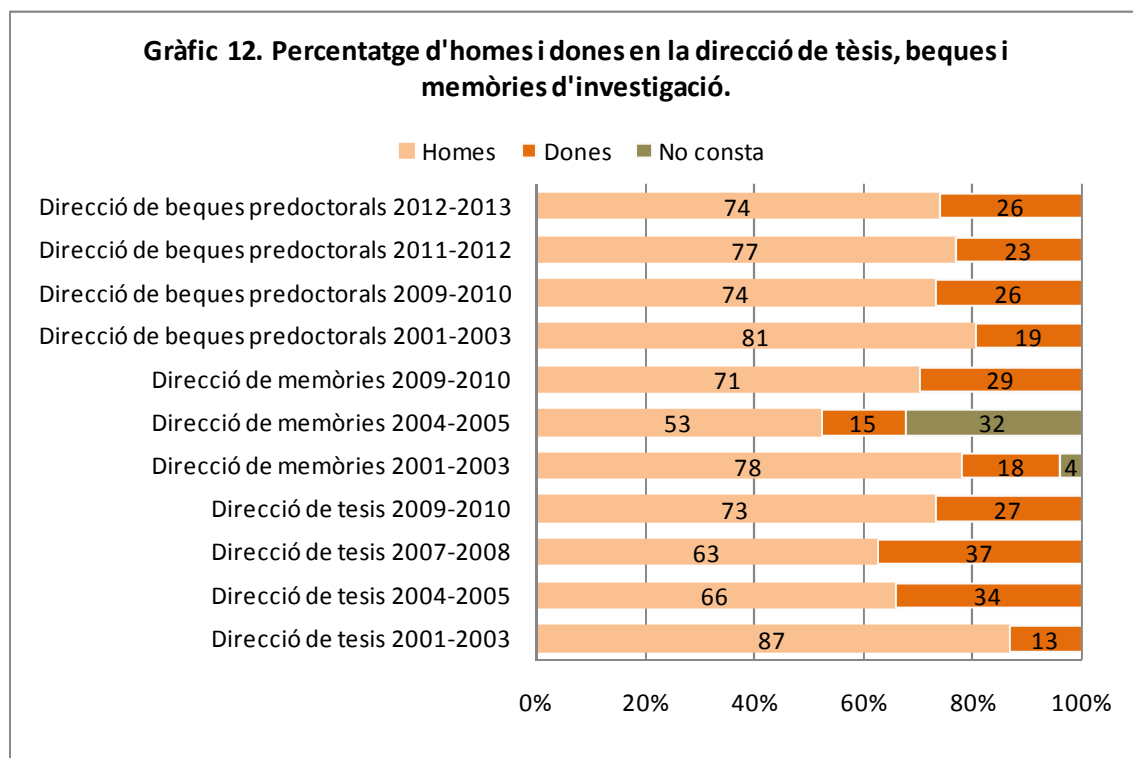
Direcció i participació en projectes d'investigació, per tipus de finançament i gènere.



Font: Oficina de Suport a la Recerca de la UIB

A la masculinització dels equips d'investigació i a l'escassa presència de dones com a investigadores principals si li sumem el tipus de finançament del projecte ens trobem que en el cas dels projectes europeus la representació màxima de dones ha estat al 2010-2011 amb tan sols un 16,7%.

Memòries d'investigació, tesis doctorals i beques predoctorals dirigides per gènere i any acadèmic.



Font: Oficina de suport a la recerca de la UIB.

En els tres casos, malgrat la forta masculinització podem comparar amb els anys com el percentatge de dones poc a poc va augmentat lleugerament.

4.1.3 Anàlisi de les responsabilitats familiars entre el PDI:

Taula 8. Edat i nombre de fills/es del conjunt de la plantilla del PDI per any acadèmic.

Edat dels fills/es	Nombre de fills/es	
	2008-2009	2009-2010
1-5	124	174
6-10	143	204
11-15	141	244
16-20	129	202
21-25	85	127
26-30	76	96
>30	29	47
Total	727	1094

Font: Servei de Recursos humans de la UIB

4.1.4 Anàlisi de gènere a l'acolliment a les mesures d'usos del temps entre el PDI:

Taula 9. Ús de les mesures de conciliació entre el PDI, per gènere i any acadèmic.

	2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012	
	H	D	H	D	H	D	H	D
Acolliment	-	-	0	1	-	-	-	-
Adopció	-	-	-	-	0	3	-	-
Maternitat	0	26	0	20	0	26	0	21
Paternitat (15 dies)	9	0	14	0	9	0	5	0
Paternitat (setmanes 17 i 18)	1	0	3	0	1	0	1	0
Lactància acumulada	0	9	0	13	0	15	0	10
Reducció de jornada 1/3	-	-	-	-	0	1	0	2
Permís per matrimoni	-	-	-	-	0	0	0	1
Defunció/malaltia greu familiar	-	-	1	0	2	1	0	2
Llicència per afers propis	-	-	2	2	2	1	-	-
Reducció jorn.50% retr.enfermetat familiar	-	-	1	0	-	-	-	-
Total sol·licituds	10	35	21	36	14	47	6	36
Total %	22%	78%	37%	63%	23%	77%	14%	86%

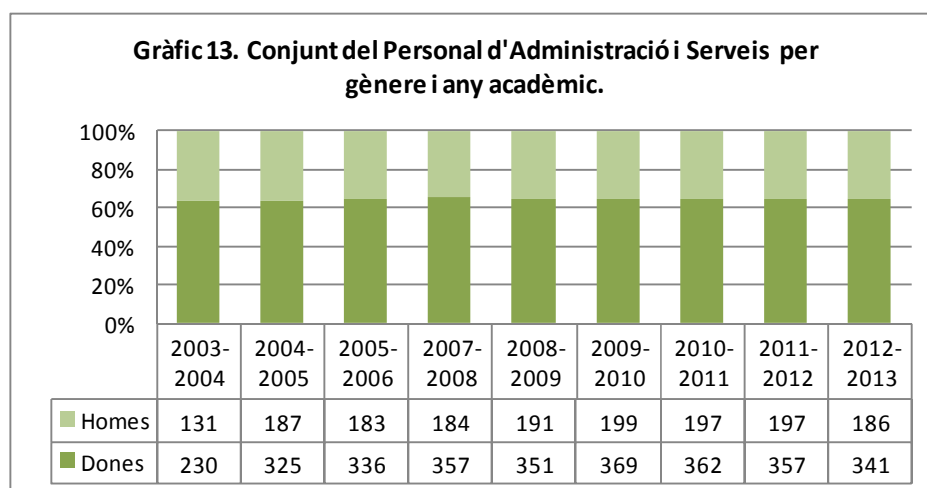
Font: Servei de Recursos Humans de la UIB.

Resulta curiós com en una plantilla altament masculinitzada els permisos de paternitat sol·licitats no superin als de maternitat, així com també que la modalitat de permís sol·licitat sigui majoritàriament la que inclou el període mínim (15 dies). Però, per aventurar una possible explicació ens manquen dades ja que, per una banda desconexem, del total de les dones que s'han acollit al permís de maternitat entre la plantilla del PDI quantes s'han acollit al dret de disposar de 16 setmanes ininterrompudes i quantes només han gaudit de les 6 primeres setmanes obligatòries. Desconexem també, en el cas dels homes que han gaudit d'un permís de paternitat entre 17 i 18 setmanes si ha estat per transferència de la parella, per part múltiple o altres circumstàncies estipulades per la llei. Així doncs, i atès a la importància que té aquest indicador per explicar-ne d'altres estaria bé seguir aprofundint en aquest indicador en properes actualitzacions. A més, podria ser interessant també, disposar de l'edat del personal docent i la categoria amb la que es trobem quan s'acullen a aquestes mesures.

4.2 Anàlisi personal d'administració i serveis (PAS)

4.2.1 Característiques generals del personal d'Administració i Serveis de la UIB i evolució al llarg dels anys analitzats.

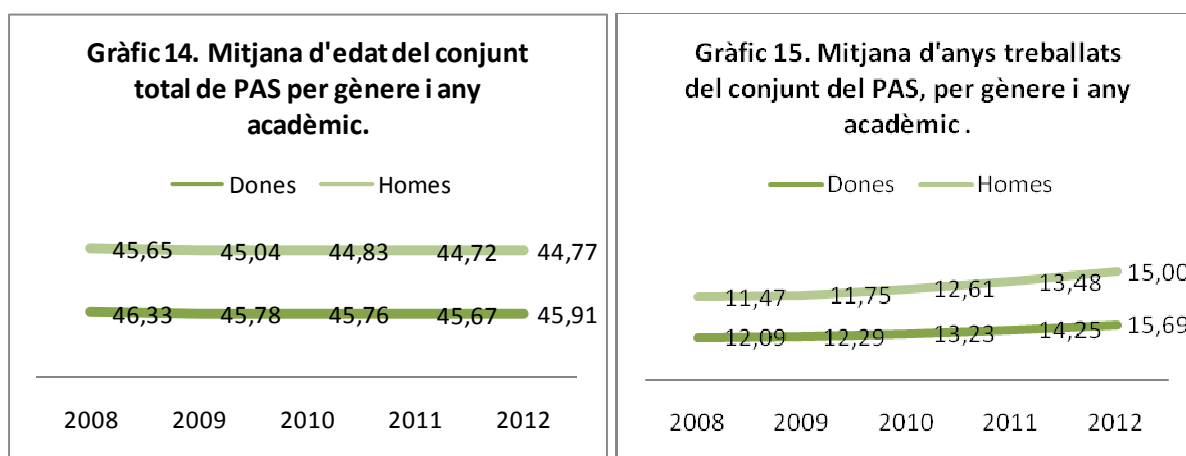
Plantilla total per gènere i any acadèmic.



Font: Servei de Recursos Humans de la UIB

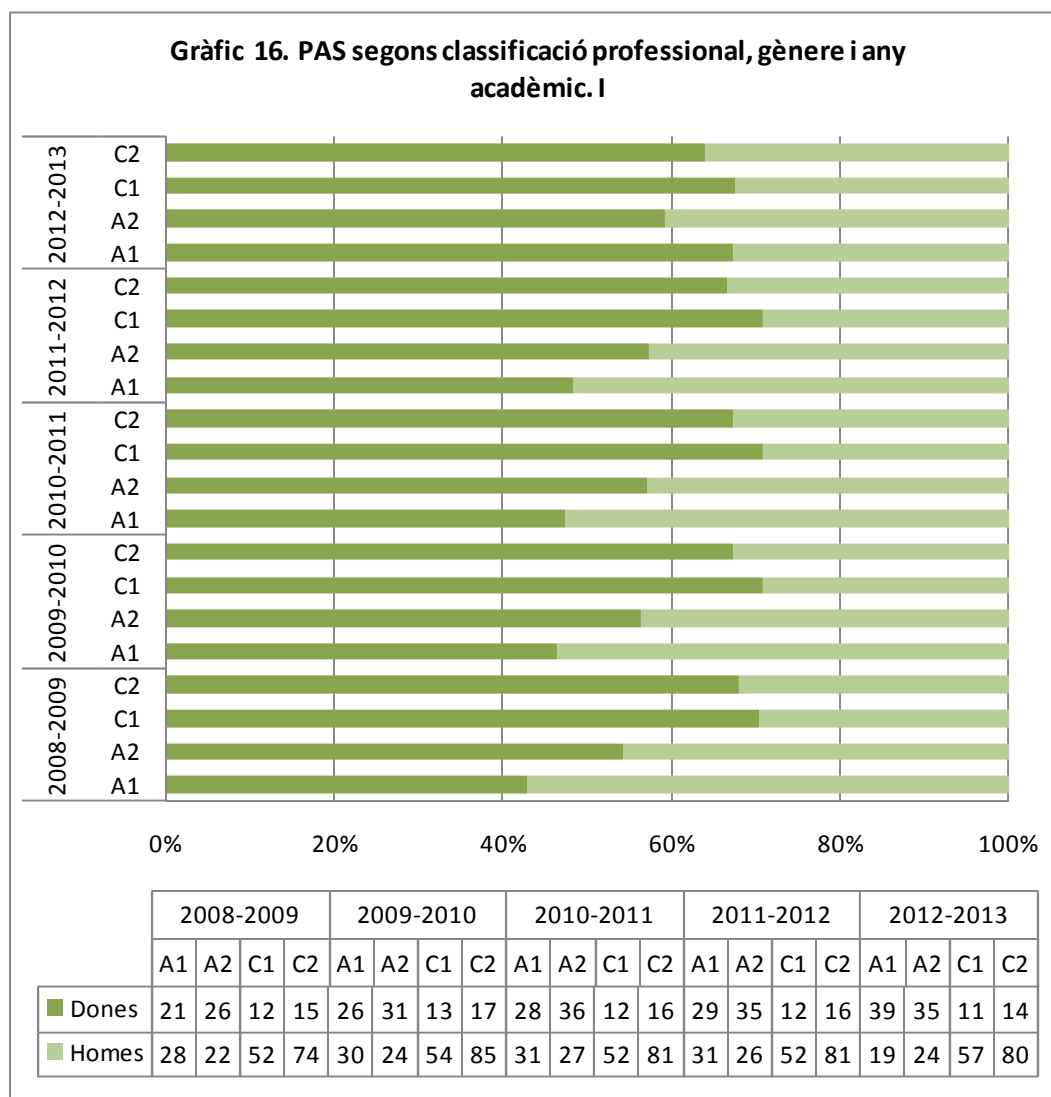
Pel que fa al personal d'administració i serveis de la UIB i com hem pogut observar al llarg de tots els anys analitzats es tracta d'una plantilla clarament feminitzada ja que les dones des del 2003 fins al 2013 s'han mantingut al voltant del 64%.

Plantilla per edat i antiguitat



Font: Servei de Recursos Humans de la UIB.

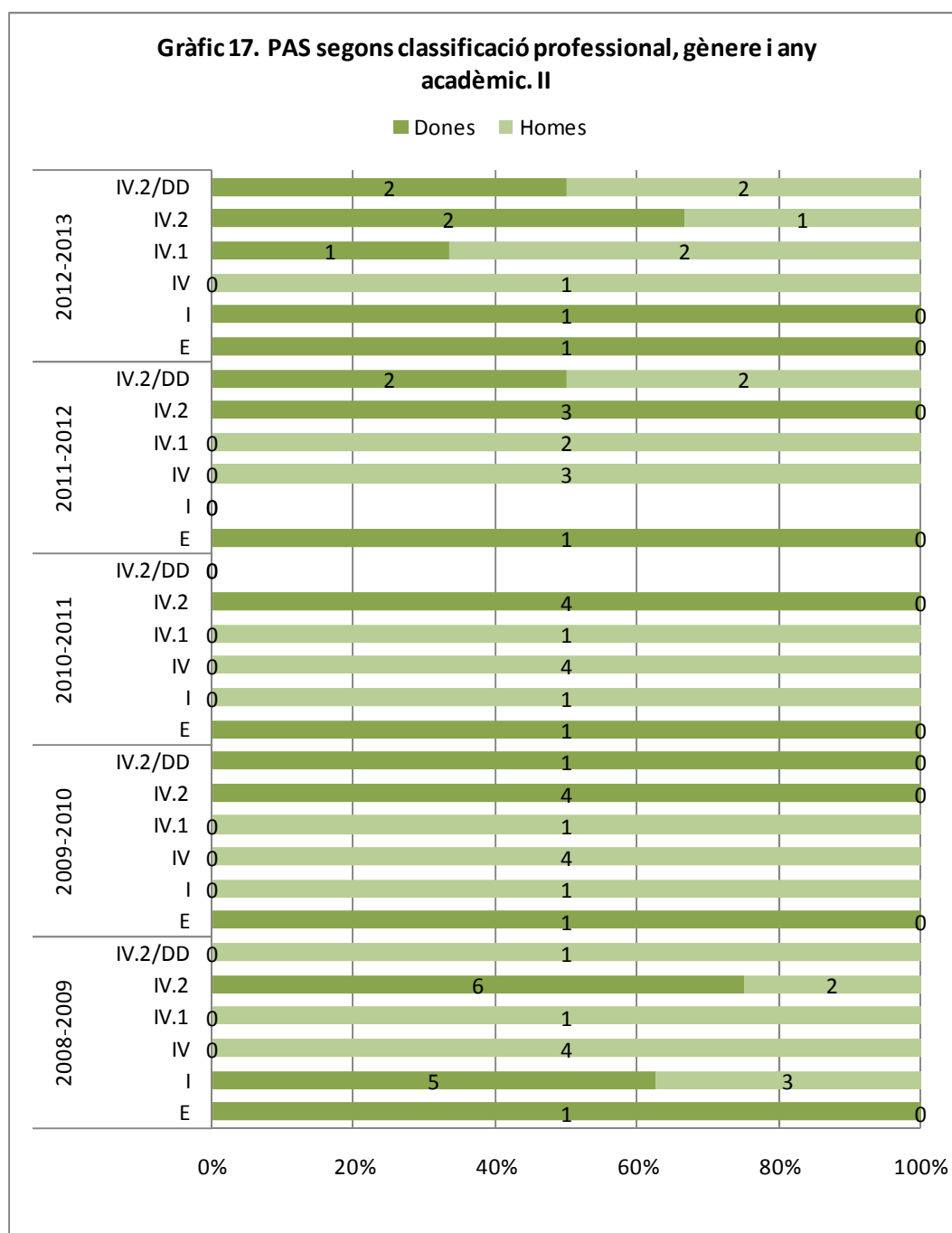
Plantilla total del PAS segons classificació professional, gènere i any acadèmic



En aquest gràfic 16 analitzem les categories on es concentra el gruix del PAS i per a les quals es requereixen estudis. Podem observar com en les categories A1 per la qual s'exigeix tenir una titulació universitària de grau o llicenciatura el nombre de dones és en tots els anys analitzats excepte l'últim, inferior al dels homes tot i que cada any el percentatge ha augmentat fins arribar al a ser al 2012 del 67%. En la categoria A2, per a la qual es requereixen estudis universitaris de diplomatura les dones han estat sempre majoria, però amb una proporció més equilibrada en els homes. Al 2012 en la categoria A2 hi trobem un 59% de dones, la xifra més elevada de tots els anys analitzats. En la categoria laboral C1 (per a la qual es demana el títol de batxillerat) el percentatge de dones ha estat tots els anys superior al 70%, exceptuant l'últim any on el percentatge de dones és del 67%. I exactament passa en la categoria C2, per la qual es requereix tenir titulació d'educació

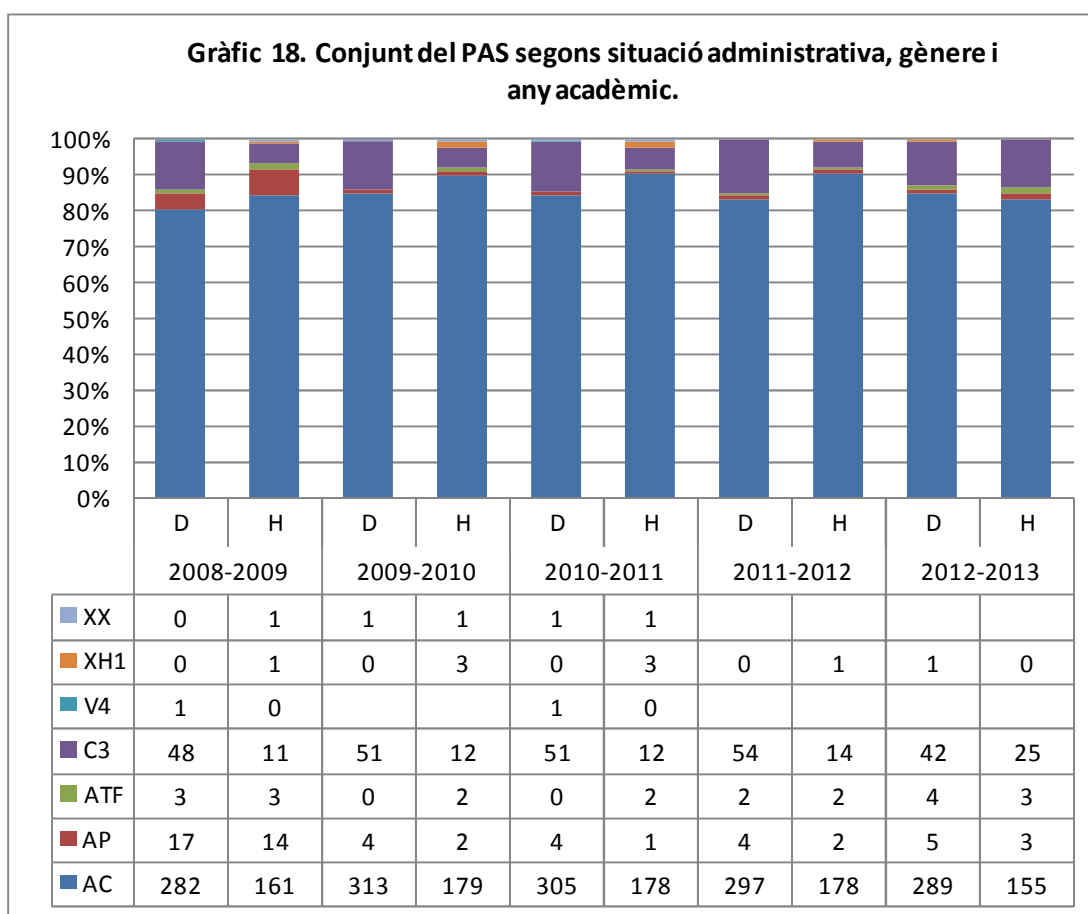
secundària obligatòria) on les dones sempre han suposat més del 65% i l'últim any analitzat 64%. Podem dir doncs, que les dones del PAS cada cop estan més formades i les diferències més grans es donen entre les dones i els homes que porten més anys d'antiguitat a treballant a la UIB.

En el gràfic 17 s'inclou la resta de categories professionals, amb molt menys personal contractat.



Font gràfics 16 i 17: Servei de Recursos humans de la UIB

Anàlisi de la plantilla total del PAS per situació administrativa, gènere i any acadèmic.



Font: Servei de Recursos Humans de la UIB.

XX Serveis especials; **XH1** Serveis especials en altres administracions públiques; **V4** Excedències per cura de fills/es; **C3** Comissió de Serveis; **ATF** Atribució temporal de Serveis; **AP** Adscripció provisional; **AC** Actiu/va.

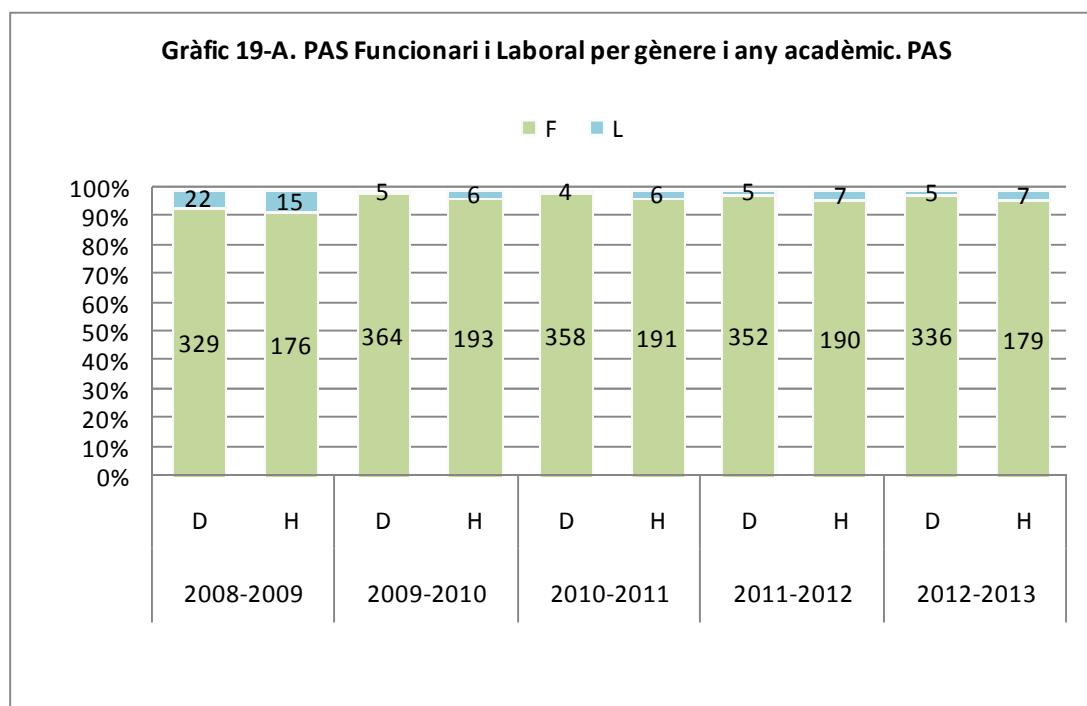
Taula 10. Conjunt total del PAS per càrrec de gestió realitzat, gènere i any acadèmic.

	2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013	
	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
Administrador/a de centre	5	3	5	2	5	2	5	2	5	2
Ajudant de biblioteca	14	7	-	-	-	-	-	-	1	1
Ajudant de suport a l'Administració	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Auxiliars	52	40	9	6	4	3	5	4	2	0
Arquitecte/a superior i tècnic	0	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Cap d'àrea	-	-	50	36	51	36	50	37	52	33
Cap de secretari/ària del Rector/a	-	-	1	0	1	0	1	0	1	0
Caps de l'Assessoria jurídica	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Caps de negociant	50	4	71	39	74	44	75	39	75	37
Caps de secció	15	4	24	14	24	14	24	15	24	16
Caps de serveis	5	6	6	7	6	7	7	6	7	6
Conserge	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Corrector/a	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Diplomat/ada universitari/ària	5	6	-	-	-	-	-	-	-	-
Director/a de servei	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1
Director/a Coral Universitaria	-	-	0	1	0	1	0	1	0	1
Enginyer/a Tècnic/a	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Facultatius/ves	6	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Gerent	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Llocs base	102	15	120	53	121	54	114	51	99	44
Mosso/a de laboratori	0	5	-	-	-	-	0	1	0	2
Neteja	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Oficials d'ofici i laboratori	2	17	0	3	0	3	0	3	0	3
Programador/a	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Registre i assumptes generals	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Responsable d'àrea	38	8	72	26	72	30	71	35	69	37
Responsable de centre	-	-	-	-	-	-	1	0	1	0
Secretari/ària	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Subaltern/a	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Tècnic/a electrònic	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Tècnics/ques especialistes	24	32	7	8	-	-	-	-	-	-
Tècnics/ques mitjans	7	10	-	-	-	-	-	-	-	-
Tècnics/ques superiors	10	12	0	1	0	1	-	-	1	0
Telefonistes	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Titulats/des superiors	4	9	0	1	-	-	-	-	-	-
Vicegerent/a	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Xofer/a	0	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	351	191	369	199	362	197	357	197	341	186
Total %	65%	35%	65%	35%	65%	35%	64%	36%	65%	35%

Font: Servei de Recursos Humans de la UIB.

A la taula 10 podem veure que al 2012-2013 on trobem més dones és, amb un 69% als llocs base. I si analitzem els càrrecs de responsabilitat on ens trobem més dones és amb un 65% als lloc de responsable de centre, i amb un 63% com a caps (de serveis, d'àrea, etc).

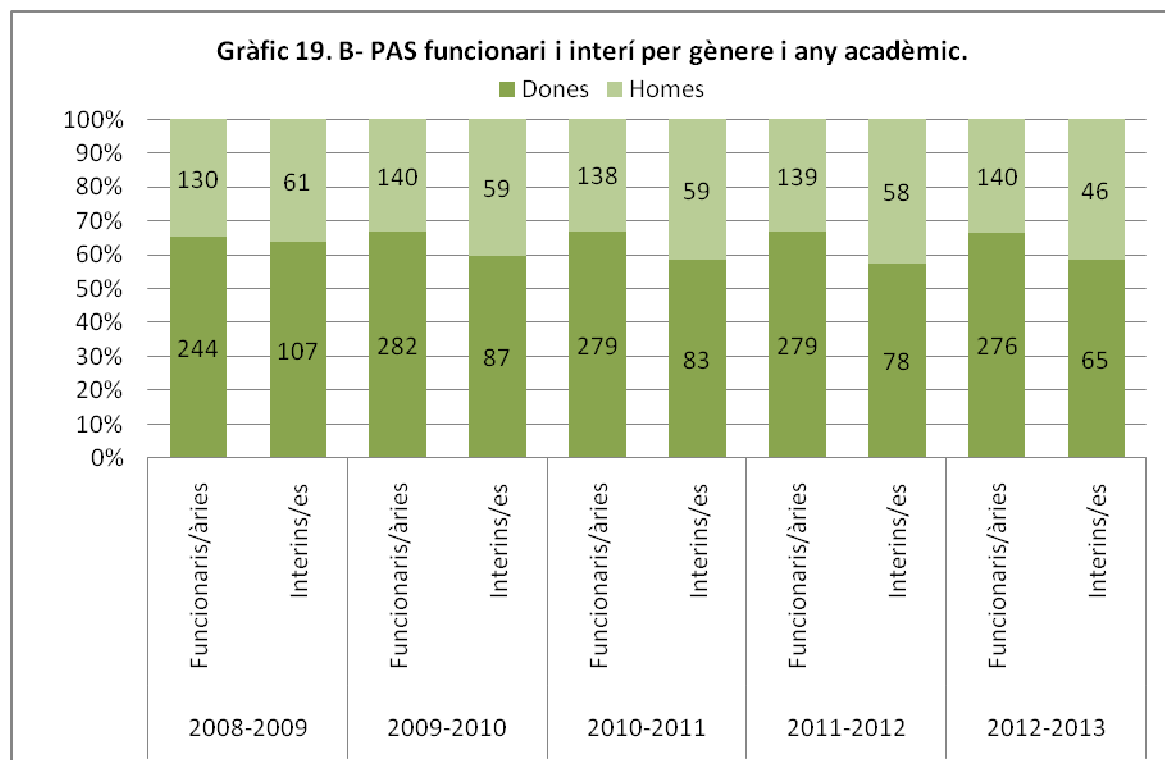
Funcionaris/àries i Interins/es entre el PAS per any acadèmic.



Font: Servei de Recursos Humans de la UIB.

Pel que fa a la seva vinculació contractual amb la UIB, en termes absoluts actualment podem dir que al funcionariat la presència de les dones es majoritària (més del 64% al llarg dels sis anys analitzats) i en canvi en el cas del personal laboral els homes són majoria a partir del 2009 amb un percentatge aproximat al 60%.

Si ho comparem amb les dades del I informe que fer al 2003/04 la OIO podem dir que la situació no ha canviat massa en aquest sentit, accentuant que aleshores el PAS funcionari superava lleugerament el laboral (51,80% enfront de 48,20%), mentre que al 2012-2013 el funcionariat suposa més del 90%



Font: Servei de Recursos Humans de la UIB.

En el gràfic 19-B ens trobem la proporció d'homes i dones en funció de si es tracta de personal funcionari de carrera o interí. Entre el personal interí, el percentatge de les dones sempre, al llarg de tots els anys analitzats han estat major que els dels homes, encara que aquest ha disminuït passant de ser el 64% al 2008 al 58% la resta d'anys analitzats.

En les següents taules (11 i 12) analitzem el funcionariat de carrera i interí segons la categoria professional. Pel que fa als llocs ocupats podem dir que les dones constitueixen una àmplia majoria del personal administratiu (88%, percentatge superior al 2003-2004 on representaven un 80%); seguit del personal auxiliar (75%, percentatge lleugerament inferior que al 2003/04 on representaven el 77,38%), i ajudant (71%). Els homes en canvi constitueixen majoria en les categories d'oficials (100%) i de tècnics (57%). Cal dir, que en aquesta última categoria, les dones som majoria com a tècnic mitjà i els homes com a tècnic superior. El 67% del personal contractat com a tècnic superior son homes. Un percentatge superior que el de 2003-004 on els homes representaven el 61,54%). Llavors trobem les professions com xòfer i conserge altament masculinitzades i telefonistes i personal de neteja altament feminitzats al llarg de tots els anys analitzats, tot i ser càrrecs on generalment hi ha una o dues persones contractades.

Taula 11. Personal funcionari del PAS segons categoria professional, gènere i any acadèmic

	2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013	
	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
Administratiu/ves OOOA	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
Administratiu/ves UIB	74	10	74	10	75	11	75	11	76	11
Ajudant de suport a l'administració	-	-	-	-	1	0	1	0	1	0
Ajudant de biblioteca	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Ajudant de Biblioteca UIB	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2
Arquitecte/a superior	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Assessor/a Lingüístic	1	0	2	0	2	0	2	0	2	0
Auxiliar Arxius i biblioteques OOOA	1	0	1	0	1	0	1	0	-	-
Auxiliar administratiu/va B	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Auxiliar d'administració a extingir	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
Auxiliar de biblioteca	2	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Auxiliar DD	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-
Auxiliar de serveis	16	19	19	23	19	22	18	22	18	22
Auxiliar de serveis bibliotecaris B	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-
Auxiliar de Serveis DD	-	-	1	0	-	-	0	1	-	-
Auxiliars Administratiu/ves Organismes A.	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
Auxiliars Administratiu /ves UIB	56	7	79	9	71	8	71	8	70	8
Auxiliars de biblioteca UIB	13	4	21	4	21	4	21	4	21	4
Auxiliars de serveis bibliotecaris UIB	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Conserge	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2
Cos Superior d'administració CAIB	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Diplomat/ada Universitari/ària	4	8	0	2	-	-	-	-	-	-
Diplomats/ades universitaris/àries,arquitectes,eng.	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Enginyer/a tècnic/a	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Facultatiu de biblioteca	2	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Facultatiu de biblioteca UIB	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1
Gestió UIB	13	4	13	4	17	4	17	4	17	4
Metge/essa	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
Mosso/a	0	1	-	-	-	-	0	1	0	2
Mosso/a laboratori	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial	-	-	-	-	-	-	0	1	0	3
Oficial de laboratori	0	6	0	8	0	8	0	8	0	8
Oficial d'oficis	0	3	0	3	0	3	0	3	0	3
Oficials de Laboratori	0	1	0	1	0	1	-	-	-	-
Oficials d'Oficis	0	2	0	2	0	2	0	2	-	-
Personal de neteja. A ext.	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Tècnic/a especialista	15	11	18	12	15	12	14	12	13	13
Tècnic/a mitjà en Tecnologies Inf. Com.	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Tècnic /a Superior en Tecnologies Inf. Com.	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Tècnic/a mitjà	-	-	7	7	10	7	10	7	10	7
Tècnic/a Superior	1	0	9	11	9	12	9	12	8	12
Tècnic/a de Gestió d'organismes autònoms	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Tècnic/a de Gestió UIB	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Tècnic/a esp. tecn. inf. i com. UIB	3	5	4	8	4	4	4	4	4	4
Tècnic/a mitjà en Tec. Inf. i Com. UIB	3	3	5	5	3	9	3	9	3	9
Tècnic/a sup. tecn.de la inf. i comun.UIB	1	8	1	10	3	10	3	10	3	10
Telefonista	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
Titulat/ada superior	11	14	0	1	0	1	-	-	1	0
Xòfer/a	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2
Total	244	130	282	140	279	138	279	139	276	140
Total %	65%	35%	67%	33%	67%	33%	67%	33%	66%	34%

Font: Servei de Recursos Humans de la UIB.

Taula 12. INTERINS/ES del PAS per categoria professional per gènere i any acadèmic.

Si comparem les dades de la taula 11, amb les dades dels interins/es la distribució per categoria és força semblant. Al 2012-13 A més, cal esmentar que els interins homes suposen el 41%, un percentatge que ha anat augmentat i disminuint sense seguir una tendència clara al llarg dels anys analitzats.

	2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013	
	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
Administratiu/ves UIB int.	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Ajudant de suport a l'administració int.	1	0	1	0	-	-	-	-	-	-
Ajudants d'auxiliars biblioteca UIB int.	7	1	1	0	-	-	-	-	-	-
Arquitecte/a tècnic int.	0	1	0	1	0	1	0	1	-	-
Auxiliar de serveis int.	7	14	6	8	7	8	7	8	7	6
Auxiliar d'oficial de laboratori int.	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Auxiliar d'oficial d'oficis int.	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Auxiliars Administratiu UIB int.	61	8	52	15	52	13	45	13	38	10
Auxiliars de biblioteca UIB Int.	7	1	1	1	1	1	1	2	1	2
Auxiliars de serveis bibliotec. UIB int.	9	3	11	3	11	3	13	3	8	2
Corrector/a Int.	0	1	0	1	0	1	0	1	-	-
Delineant int.	-	-	0	1	0	1	0	1	0	1
Diplomat/ada Universitari/ària int.	3	2	1	0	-	-	-	-	-	-
Enginyer/a superior int.	-	-	0	1	0	1	0	1	-	-
Infermer/a int.	-	-	1	0	1	0	1	0	1	0
Mosso/a laboratori int.	0	4	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial de laboratori int.	-	-	0	6	0	6	0	6	0	5
Oficial d'oficis int.	0	2	0	3	0	3	0	3	0	3
Psicòleg/a int.	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Tècnic/a especialista int.	4	9	6	7	4	7	3	6	3	5
Tècnic/a mitjà int.	-	-	0	1	1	2	0	1	0	1
Tècnic/a superior int.	-	-	-	-	-	-	1	0	0	1
Tècnic/a de Gestió UIB int.	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Tècnic/a esp. tecn. inf. i com. UIB int.	5	12	4	11	3	12	4	12	4	10
Veterinari/ària int.	-	-	1	0	1	0	1	0	1	0
Total	107	61	87	59	83	59	78	58	65	46
Total %	64%	36%	60%	40%	58%	42%	57%	43%	59%	41%

Font: Servei de Recursos Humans de la UIB.

En la següent taula (13) i trobem, per últim, l'anàlisi dels diferents serveis i la distribució dels gèneres. En aquest cas ens trobem que les dones, al 2012-2013 son àmplia majoria al servei de recursos humans (94%), al servei del Campus extens amb una representació del 91%.; I als serveis

d'alumnes, de prevenció i al servei lingüístic amb una representació del 83%. Pel que fa els homes, la majoria es concentren als serveis de: centre de tecnologia de la informació (69%); Servei de Sistemes d'Informació Geogràfica. i Teledirecció. (67%), i serveis científicotècnis (63%).

Taula 13. Total Personal d'Administració i serveis per gènere, servei al qual treball i any acadèmic

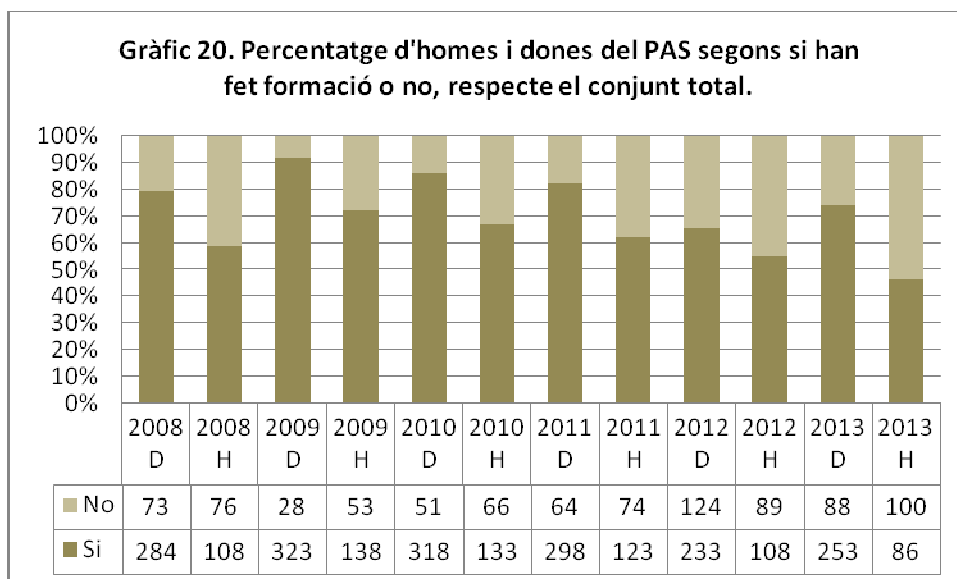
	2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013	
	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
Campus Extens: serv. d'educació a Dist.	10	2	12	0	11	0	10	1	10	1
Centre de Tecnologies de la Informació	15	33	16	33	15	34	16	34	15	33
Ed. Anselm Turmeda, B. Pinós i Aulari	12	12	13	12	13	11	12	12	14	9
Ed. Arxiduc Lluís Salvador	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Ed. Gaspar Melchor de Jovellanos	23	3	24	3	23	3	22	3	22	3
Ed. Guillem Cifre de Colonya	16	8	17	7	16	7	16	7	16	7
Ed. Mateu Orfila i R. i Guillem Colom C.	0	1	22	18	21	19	21	21	20	20
Ed. Mateu Orfila, G.Colom i Científicot.	19	17	-	-	-	-	-	-	-	-
Ed. Ramon Llull	16	6	18	6	17	6	15	5	16	5
Ed. Sa Riera	11	7	11	8	14	5	13	5	11	5
Edicions UIB	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
Gerència	10	7	9	8	10	10	10	10	9	10
Institut de Ciències de l'Educació	3	0	4	1	4	1	4	0	2	0
Rectorat	53	19	55	23	54	21	53	20	53	18
Servei Científicotècnic	6	9	7	10	7	10	8	10	6	10
Servei d'Alumnes	14	3	15	3	15	3	15	3	15	3
Servei de Biblioteca i Documentació	50	14	48	14	48	14	51	15	44	15
Servei de Comunicació	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3
Servei de Control i Comptabilitat	11	2	10	3	10	4	11	3	10	3
Servei de Nòmines i Seguretat Social	9	2	9	2	8	2	8	2	10	2
Servei de Patrimoni, Contr. i Infraestr.	14	3	-	-	-	-	-	-	-	-
Servei de Patrimoni, Contr. i Unitat Tèc	0	2	14	14	13	13	12	13	12	12
Servei de Pressupost i Tresoreria	11	2	9	4	9	4	9	4	8	3
Servei de Prevenció	4	1	5	1	5	1	5	1	5	1
Servei de Recursos Audiovisuals	1	7	1	7	1	7	1	7	1	6
Servei de Recursos Humans	16	2	19	1	18	1	17	1	15	1
Servei de Sist. d'Infor. Geogr. i Teled.	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Servei d'Estadística i Qualitat Univ.	3	3	5	2	5	2	4	2	4	2
Servei d'Informació	4	2	5	3	4	3	3	3	4	3
Servei Lingüístic	6	2	6	1	6	2	7	2	5	1
Seu univ. de Menorca	2	5	3	5	3	4	3	4	3	4
Seu univ. d'Eivissa i Formentera	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2
Unitat Tècnica	0	7	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	351	191	369	199	362	197	357	197	341	186
Total %	65%	35%	65%	35%	65%	35%	64%	36%	65%	35%

Font: Servei de Recursos Humans de la UIB.

4.2.2 Anàlisi de l'assistència a la formació entre el personal d'administració i serveis de la UIB.

Assistència als cursos de formació i reciclatge ofertats a la UIB.

El gràfic 20 ens mostra del nombre total homes per una banda i dones per l'altre, quin percentatge de cada sexe assisteix anualment a algun tipus de curs formatiu o de reciclatge impartit a la UIB.



Font: Servei de Recursos Humans de la UIB.

Les dades mostren com, en tots els anys analitzats, les dones són majoria a l'assistència als cursos de formació. Cada any més del 60% de les dones de la plantilla del PAS assisteix a algun curs. Ens caldria més informació per a poder aventurar el perquè, però es cert, que cada cop, la plantilla total femenina està més preparada curricularment que anys anteriors, això podria ajudar-nos a explicar el fet que el percentatge de dones, respecte el conjunt total de dones, que cursa formació complementaria sigui avui menor que en anys anteriors.

4.2.3 Anàlisi de la mobilitat del Personal PAS.

Taula 14 Incorporacions del PAS a la plantilla, per subgrup, unitat, i gènere dels i les aspirants anomenats/des per la plaça i la composició del tribunal.

Any	Subgrup	Unitat	Places	nºSol·licituds	Aprovats/des	Aspirants nomenats/ades		Composició dels tribunaus	
						H	D	H	D
2009- 2010	A1	Biblioteca i Documentació	1	3	0	0	0	5	5
		C.T.I	2	3	2	0	2	6	4
		Administració	1	1	1	1	0	8	2
		Funcionarització 3	-	6	6	2	4	8	2
	A2	C.T.I	4	6	4	4	0	5	5
		Administració	2	2	2	0	2	5	5
		Administració	4	12	4	0	4	5	5
		Administració	1	1	1	0	1	5	5
		Funcionarització 3	-	8	8	3	5	8	2
	C1	Administració	11	30	11	1	9	4	6
		Funcionarització 3	-	6	5	0	5	8	2
	C2	Funcionarització 3	-	9	5	2	3	8	2
	E	Biblioteca i Documentació	1	37	16	0	1	3	7
	Total		27	124	65	13	36	78	52
2008-2009	A2	Administració	2	10	2	1	1	7	3
	C1	Administració	5	21	4	1	3	6	4
		Biblioteca i Documentació	6	76	8	0	6	3	7
		C.T.I	4	30	7	3	1	6	4
	C2	Administració	11	45	18	5	4	6	4
		Administració	26	202	32	2	23	4	6
	Total		54	384	71	12	38	32	28

Font: Servei de Recursos Humans de la UIB.

Respecte les incorporacions del personal, a la taula 14, podem observar que, al 2009-2010 trobem que 36 dones i 13 homes (73% 27% i respectivament) s'han incorporat al PAS. I al 2008-2009 38 dones i 12 homes (76% i 24% respectivament). Respecte a les categories a les quals s'han incorporat, al 2009-2010, la majoria de les dones s'han incorporat a la categoria C1 (14 dones, 39%) i la majoria dels homes a la categoria A2(7 homes, el 54%). Mentre que al 2008/9 majoritàriament homes i dones s'han incorporat a la categoria C2 (7 homes 58% i 27 dones 71%)

Pel que fa a la composició dels tribunals d'accés ens trobem que al 2009/10 el 60% de les persones del tribunal són homes, un percentatge superior al del curs anterior on el percentatge d'homes és del 53%.

Taula 15. Baixes del PAS per any acadèmic, gènere i categoria.

	FUNCIONARIS DE CARRERA		FUNCIONARIS INTERINS		LABORALS FIXOS		LABORALS CTES DD		TOTALS		TOTAL
	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	
2008-09	0	0	6	6	0	1	0	0	6	7	13
2009-10	1	0	21	14	0	0	0	0	22	14	36
2010-11	0	1	8	12	0	0	0	0	8	13	21
2011-212	0	0	14	19	0	0	0	1	14	20	34
Total	1	1	49	51	0	1	0	1	50	54	104

Font: Servei de Recursos Humans de la UIB

Taula 16. Baixes per jubilació del PAS per tipus, gènere i any.

TIPUS	2008		2009		2010		2011		2012	
	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
Jubilació forçosa	0	0	0	1	2	1	1	0	1	0
Jubilació Voluntària	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0
Jubilació Parcial	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Defunció	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Total	0	1	1	1	3	2	2	2	2	0

Font: Servei de Recursos Humans de la UIB

4.2.4 Anàlisi de les responsabilitats familiars entre el PAS

Taula 17. Nombre i edat dels fills/es del personal d'administració i serveis per any.

Edat dels fills/es	Nombre de fills i filles	
	2008-2009	2009-2010
Menor d'un any	15	8
Entre 1 i 4 anys	55	91
Entre 5 i 9 anys	108	104
Entre 10 i 14 anys	102	103
Entre 15 i 19 anys	89	89
Entre 20 i 24 anys	68	69
Entre 25 i 30 anys	58	57
Entre 31 i 35 anys	12	15
Total fills i filles	507	536

Font: Servei de Recursos Humans de la UIB

Taula 18. Nombre i edat de les persones dependents a càrrec del PAS per any.

Edat de les persones dependents	Nombre de persones dependents	
	2008-2009	2009-2010
Majors o iguals a 81 anys	5	4
Entre 71 i 80 anys	1	1
Entre 61 i 70 anys	-	-
Entre 51 i 60 anys	-	-
Entre 41 i 50 anys	-	-
Entre 31 i 40 anys	-	-
Menor o igual de 30 anys	1	1
Total persones dependents	7	6

Font: Servei de Recursos Humans de la UIB

D'aquest indicador no hem pogut disposar de dades segregades per gènere, però, tot i així, i degut a la importància que té per explicar algunes de les grans diferències que es donen entre gèneres, hem volgut posar les dades obtingudes, esperant que en futurs anàlisis i actualitzacions la informació, a més d'estar desagregada per gènere també pugui estar vinculada a les categories professionals i a l'edat de les persones.

4.2.5 Anàlisi de gènere a l'acolliment a les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral entre el PAS.

Taula 19. Acolliment a les mesures de conciliació.

Les dades que es presenten fan referència al període de gener a març del 2010.

Tipus de permís	Dones	Homes	Total
Permís maternitat	16	-	16
Permís paternitat	-	5	5
Permís paternitat (setmanes 17 i 18)	-	5	5
Lactància acumulada	8	-	8
Lactància per hores	1	-	1
Reducció de jornada 5 h	5	2	7
Reducció de jornada 5,5 h	4	-	4
Reducció de jornada 6 h	8	-	8
Jornada especial conciliació vida laboral/ familiar	2	-	2
Total	44	12	56

Font: Servei de Recursos Humans de la UIB.

A les següents taules, 20 i 21, s'analitza amb més detall com s'acull el PAS a les mesures de conciliació per gènere i edat. I, tot i que en aquest cas ens agradaria poder parlar amb més profunditat i comparar l'acolliment a les mesures en funció del nombre de fills/es que té el conjunt total del personal i també per categories, podem dir que de les 4 mesures, que apareixen a les taules, on a totes es poden acollir els homes, les dades relaxades a les taules següents, mostren com a l'única que s'acullen, exceptuant dos casos (un cada any analitzat) és a la de permís per paternitat.

En aquest anàlisi cal tenir molt en compte també l'edat. De les 17 dones que al 2008-2009 s'acull alguna mesura de conciliació 12 ho fa entre els 30 i els 40 anys. Mentre que en el cas dels homes, dels 8 homes el 4 ho fan entre els 30 i 40 anys i altres 4 entre els 40 i 50. El cas es similar en per a l'any 2009-2010. De les 20 dones i els 11 homes que s'acullen a alguna mesura de conciliació, entre els 30 i 40 anys hi trobem 16 dones i 8 homes. En aquest cas, caldria tenir dades diferenciades respecte si la reducció de jornada es per cura de fills/es o de persones majors.

Taula 20. Tipus de mesures de conciliació a les que s'acull el PAS segons el gènere, l'edat d'aquest. 2008-2009

Tipus de permís	2008-2009								Total
	Fins a 30 anys		Fins a 40 anys		Fins a 50 anys		Fins a 60 anys		
	D	H	D	H	D	H	D	H	
Excedència per cura de fills/es i/o persones dependents	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Reducció de jornada per cura de fills/es i/o persones dependents	-	-	9	-	3	1	2	-	15
Persones que tenen teletreball	-	-	2	-	-	-	-	-	2
Persones que tenen permisos de paternitat	-	-	0	4	-	3	-	-	7
Total	-	-	12	4	3	4	2	-	25

Font: Servei de Recursos Humans de la UIB

Taula 21. Tipus de mesures de conciliació a les que s'acull el PAS segons el gènere, l'edat d'aquest. 2009-2010

Tipus de permís	2009-2010								Total
	Fins a 30 anys		Fins a 40 anys		Fins a 50 anys		Fins a 60 anys		
	D	H	D	H	D	H	D	H	
Excedència per cura de fills/es i/o persones dependents	-	-	3	-	-	-	-	-	3
Reducció de jornada per cura de fills/es i/o persones dependents	1	-	11	-	3	1	-	-	16
Persones que tenen teletreball	-	-	2	-	-	-	-	-	2
Persones que tenen permisos de paternitat	-	-	-	8	-	2	-	-	10
Total	1	-	16	8	3	3	-	-	31

Font: Servei de Recursos Humans de la UIB

4.3 Anàlisi dels i les estudiants de la UIB

Per analitzar la situació dels i les estudiants de la nostra universitat en matèria d'igualtat de gènere hem utilitzat tota la informació recollida en els informes elaborats per la OIO en els últims anys per tal de poder realitzar comparatives així com també analitzar quines són les tendències abans i després de la implementació dels estudis de grau, implantats a partir del curs 2009-2010.

Per aquest motiu, malgrat la classificació establerta al catàleg general de les titulacions universitàries oficials de grau, els estudis que s'imparteixen actualment a les universitats espanyoles s'agrupen en les branques d'ensenyament següents: Humanitats, Ciències Socials i Jurídiques, Ciències Experimentals, Ciències de la Salut i Tècniques, en aquest diagnòstic trobareu que mantenim la mateixa classificació dels anteriors informes per tal de poder comparar els resultats, amb els estudis de grau. Així doncs es desglossaren aquests blocs de la manera següent: Arts i Humanitats², Ciències³, Ciències de la Salut⁴, Ciències Socials i Jurídiques⁵, Enginyeria i Arquitectura⁶. Pels estudis dels màsters l'agrupació correspon a la que pot trobar-se a la pàgina web de la UIB⁷.

Pel que fa a les fonts, les dades sobre l'alumnat incloses en aquest informe han estat aportades pel Servei d'estadística i Qualitat Universitària (SEQUA) i pel Centre d'estudis de Postgrau (CEP).

² Estudis de Filologia Catalana, Filologia Hispànica, Filologia Anglesa, Filosofia, Geografia, Història i Història de l'Art.

³ Estudis de Biologia, Bioquímica, Física, Matemàtiques i Química

⁴ Estudis d'Infermeria i Fisioteràpia.

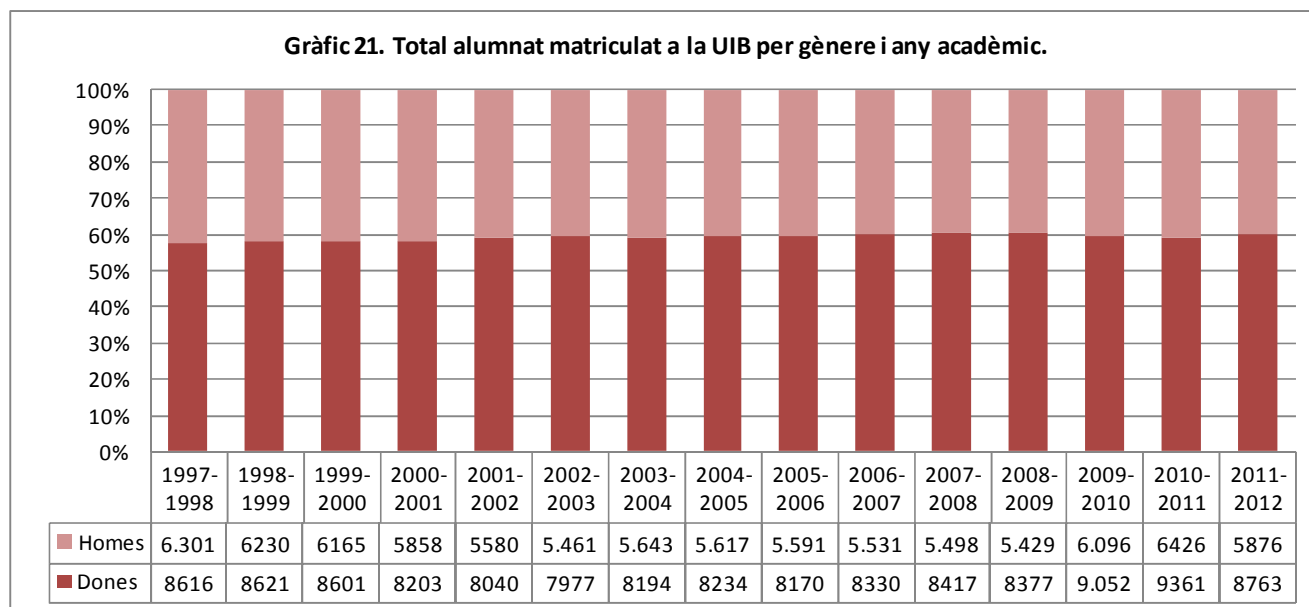
⁵ Estudis d'Administració i Direcció d'Empreses, diplomatura de Ciències Empresarials, Economia, diplomatura de Turisme, Títol Superior de Turisme, Dret, Relacions Laborals i Treball Social, Estudis d'Educació Social, Magisteri (especialitats d'Educació Especial, Educació Física, Educació Infantil, Educació Musical, Educació Primària i Llengua Estrangera), Pedagogia, Psicologia i Psicopedagogia.

⁶ Estudis d'Arquitectura Tècnica, Enginyeria Tècnica Agrícola especialitat d'Hortofructicultura i Jardineria, Enginyeria Tècnica Industrial especialitat d'Electrònica Industrial, Enginyeria Tècnica en Informàtica de Gestió, Enginyeria Tècnica en Informàtica de Sistemes, Enginyeria en Informàtica i Enginyeria Tècnica de Telecomunicació especialitat en Telemàtica.

⁷<http://postgrau.uib.cat/master/>

4.3.1 Indicadors relatius a la presència d'alumnes a la UIB i les seves característiques.

Distribució per gènere del total de l'alumnat matriculat al llarg dels anys acadèmics analitzats.



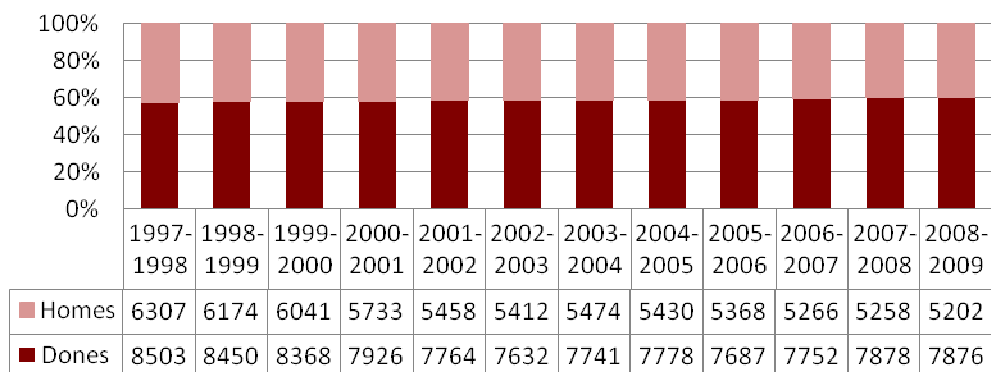
Font: Servei d'Estadística i Qualitat Universitària (SEQUA).

A la UIB les alumnes han estat majoria en els quinze anys d'anàlisi que recull aquest informe tendint cap a una feminització de l'alumnat, arribant alguns anys a trencar-se l'equilibri de gènere (2006, 2007 i 2008) al ser, el percentatge de dones superior al 60%. Hem de recordar que, tal i com assenyala la Disposició Addicional Primera de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre homes i dones, podem parlar de composició equilibrada entre homes i dones quan les persones de cada sexe no superen el 60% ni són inferiors al 40%.

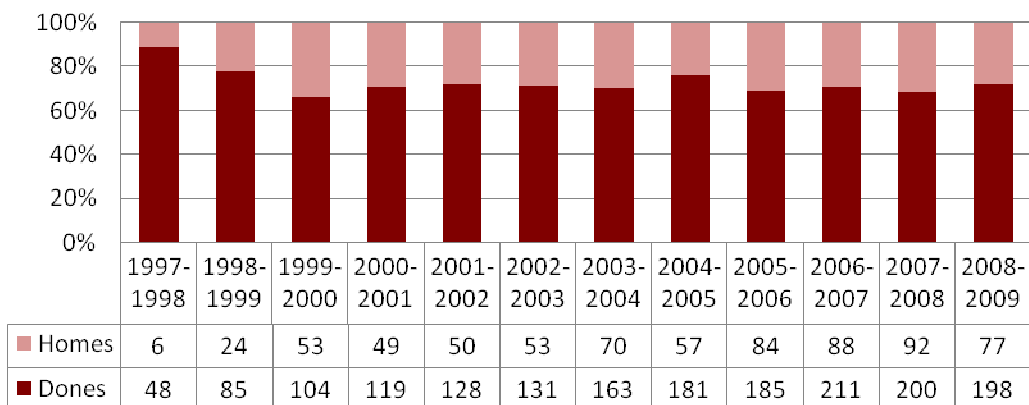
Nombre total d'alumnat matriculat per gènere, seu i any acadèmic.

A continuació es presenta el conjunt dels i les estudiants matriculats a la UIB en cada una de les tres seus (Mallorca, Menorca i Eivissa).

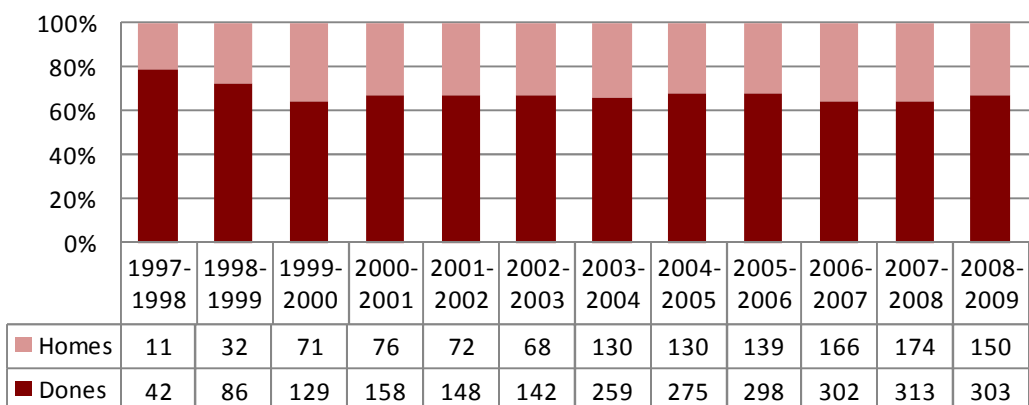
**Gràfic 22. Alumnat de primer i segon cicle per gènere i any acadèmic.
Seu de Mallorca**



**Gràfic 23. Alumnat de primer i segon cicle per gènere i any acadèmic.
Seu de Menorca**



**Gràfic 24. Alumnat de primer i segon cicle per gènere i any acadèmic.
Seu d'Eivissa**



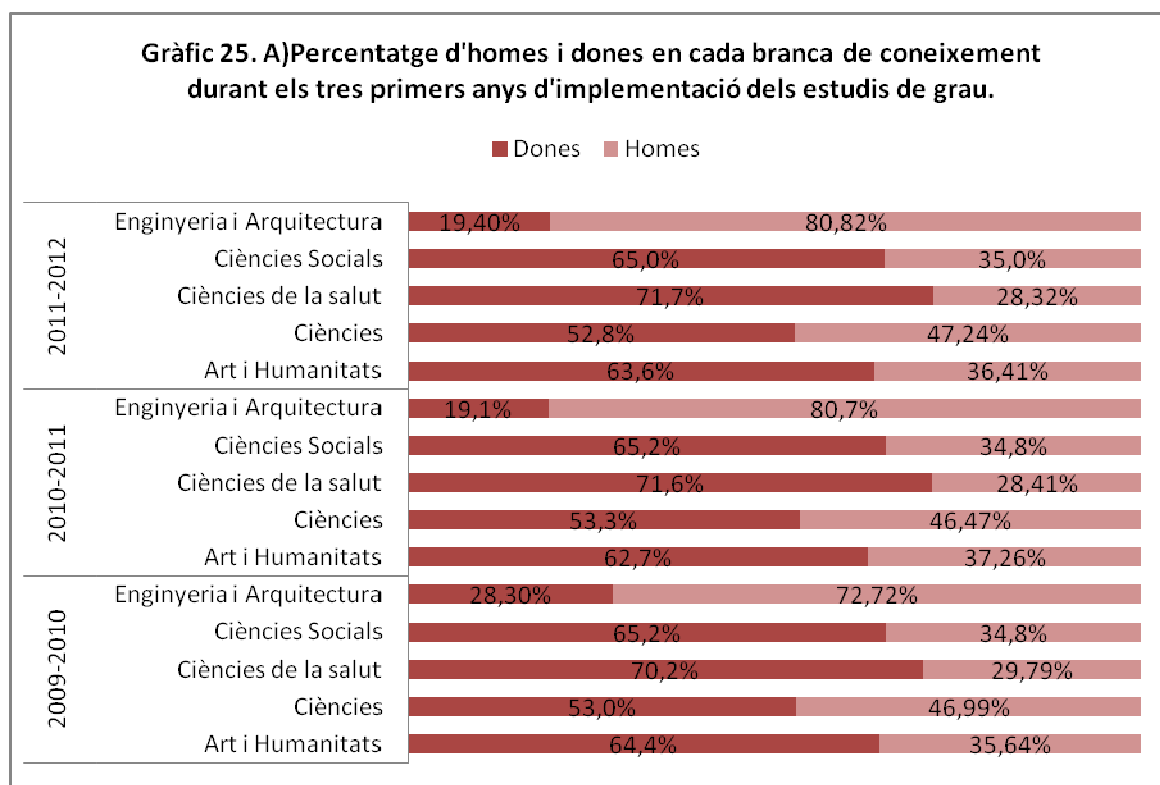
Font gràfics 22 – 23 i 24: Servei d'Estadística i Qualitat Universitària (SEQUA).

La major i sostinguda presència de dones i el descens d'alumnat masculí al llarg dels anys acadèmics analitzats es reflecteixen molt clarament en les dades de matrícula de la seu de Palma (gràfic 22), on podem veure que, tot i que el nombre de dones i homes ha minvat respecte de l'any 1997-1998, en el cas de les dones el descens ha estat d'un 7% i en el cas dels homes d'un 16%. S'hauria d'analitzar, si els efectes de la crisi econòmica es el que fa que aquestes proporcions varien.

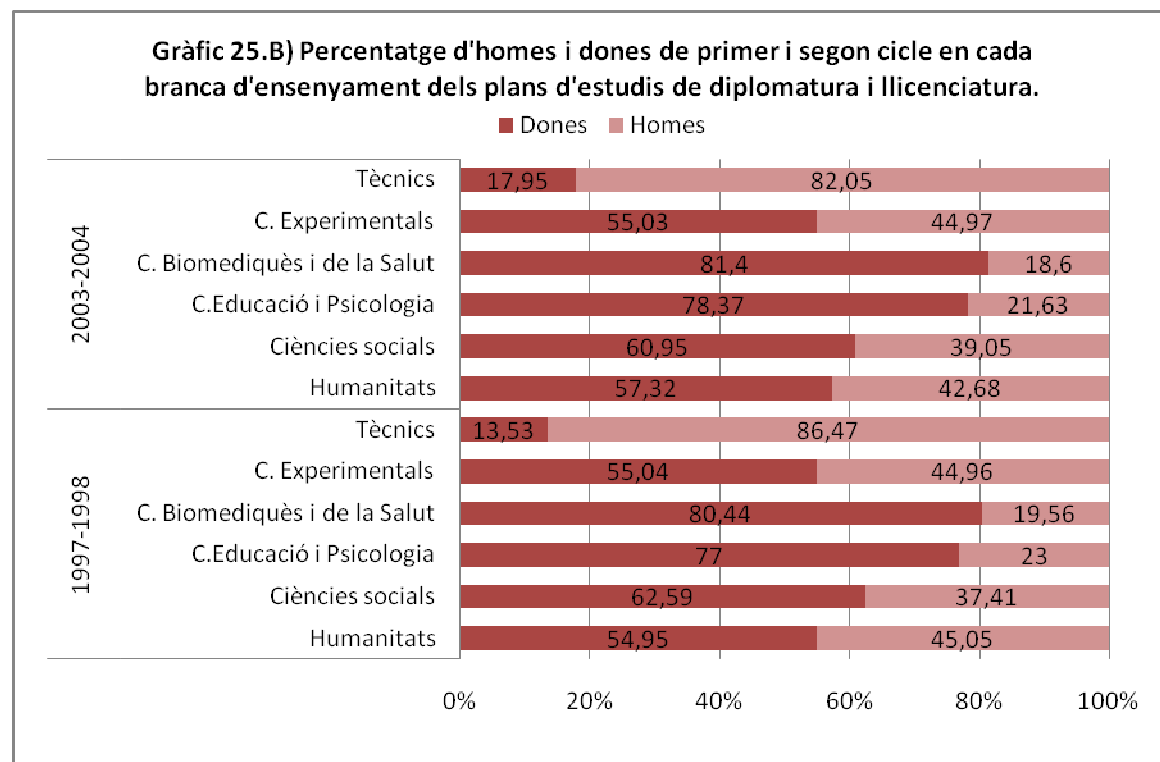
En canvi, en el cas de la seu de Menorca i Eivissa l'alumnat s'ha incrementat considerablement (més de cinc vegades a Menorca i més de nou vegades a Eivissa) en funció de l'ampliació de l'oferta que s'hi ha anat fent. Aquesta oferta ha condicionat la distribució per gènere de l'alumnat d'ambdues seus (gràfics 23 i 24). Cal assenyalar que l'oferta ha inclòs, a Menorca i Eivissa, estudis com: Infermeria, Magisteri d'Educació Especial, Magisteri de Llengua Estrangera i Psicopedagogia, clarament feminitzats (com es podrà veure en els següents apartats), motiu pel qual no és estrany que més de dos terços de l'alumnat siguin dones.

Lamentem no haver pogut disposar de dades actualitzades des del cursos 2009-2010 fins 2011-2012 com ens hagués agradat. A l'annex 2 es pot veure el conjunt dels estudis de grau i postgrau ofertats en cada una de les seus universitàries de la UIB.

Percentatge de dones i homes a cada branca de coneixement i any acadèmic.



Font: Servei d'Estadística i Qualitat Universitària (SEQUA)



Font: Oficina de planificació i prospectiva (OPP)

Les branques de coneixement de Ciències de la Salut, Ciències socials i jurídiques i Arts i humanitats han estat al llarg de tots els anys analitzats per els diferents informes de la OIO les que han presentat major presència femenina que masculina amb una mitjana de dones superior al 60%.

Però quan analitzem els diferents estudis que componen cada branca de coneixement ens adonem que la mitjana ens amaga algunes diferències importants. Un exemple clar es dona en el cas d'humanitats. En aquest cas i de forma constant al llarg dels anys analitzats ens trobem que en els estudis de filologies, i especialment de filologia anglesa (amb més del 80% d'alumnat femení al 2003-2004) estan molt feminitzats, i en canvi els estudis de geografia, filosofia i història estan força masculinitzats amb uns percentatges de quasi el 60% d'homes. I si comparem aquestes dades amb les de l'últim curs acadèmic analitzat (2011-2012) passa més o menys al mateix, mentre que en filologia anglesa el percentatge de dones és de 76,53%. en altres estudis de la mateixa branca com geografia és del 41,33 i a història és del 33,3%.

En el cas de les ciències socials i jurídiques, mentre que al 2003-2004 l'únic estudi que el composava que no estava feminitzat era el de ciències empresarials, i el més feminitzat el de Treball Social, a dades del 2011-2012 gairebé tots es troben feminitzats, exceptuant els estudis de Turisme, Administració d'empreses i ciències empresarials i dret.

En el cas de ciències, dels 5 estudis que hi formen en trobem un de feminitzat (bioquímica amb 76,53% de dones) dos amb composició equilibrada (Biologia i química amb 58,99 i 51,26 respectivament) i dos masculinitzats (matemàtiques i física amb 35,21 i 18,37% de dones respectivament). Aquestes dades, comparades amb les del curs 2003-2004 no són massa esperançadores (Bioquímica i Biologia amb 74,58%), Química i matemàtiques amb 50 i 46,43% i física amb 27,78%.

En el cas de Ciències de la salut, a Infermeria hi trobem 78,23% de dones al 2012 i 86,16 al 2003) i en el cas de fisioteràpia hi trobem 56,18% de dones al 2012 i 71,88 al 2003-2004).

Per últim en els estudis Enginyeria i arquitectura tant al primer curs analitzat com a l'últim (2012) tots els estudis que integra aquesta branca de coneixement estan masculinitzats.

A les taules que es presenten a continuació es fa un recull de tots els estudis al llarg del 2011-2012 i 2003-2004 segons si la distribució per gènere és feminitzada, masculinitzada o si bé està equilibrada.

Taula 22. Anàlisi dels estudis més feminitats i masculinitzats de la UIB al 2011-12.

Estudis de Grau curs acadèmic 2011-2012	% Dones	% Homes
Estudis on més del 60% són dones (Feminitzats)		
Educació Infantil	95,86	4,14
Educació Social	83,39	16,61
Pedagogia	82,76	17,24
Llengua i Literatura Espanyoles	80,77	19,23
Infermeria	78,23	21,77
Història de l'Art	76,81	23,19
Estudis Anglesos	76,53	23,47
Treball Social	76,28	23,72
Llengua i Literatura Catalanes	71,82	28,18
Educació Primària	71,36	28,64
Psicologia	70,67	29,33
Relacions Laborals	67,02	32,98
Bioquímica	64,53	35,47
Estudis amb una composició equilibrada		
Geografia	41,3	58,7
Economia	43,04	56,96
Filosofia	47,12	52,88
Administració d'Empreses	49,94	50,06
Química	51,26	48,74
Periodisme	52,34	47,66
Dret	54,39	45,61
Fisioteràpia	56,18	43,82
Turisme	57,06	42,94
Biologia	58,94	41,06
Estudis on més del 60% són homes (Masculinitzats)		
Comunicació Audiovisual	36,99	63,01
Matemàtiques	35,21	64,79
Història	33,16	66,84
Enginyeria d'Edificació	25,25	74,75
Enginyeria Agroalimentària i del Medi Rural	25	75
Física	18,37	81,63
Enginyeria Telemàtica	15,79	84,21
Enginyeria Informàtica	12,89	87,11
Enginyeria Electrònica Industrial i Automàtica	9,09	90,91

Font: Servei d'Estadística i Qualitat Universitària (SEQUA)

Taula 23. Anàlisi dels estudis més feminitats i masculinitzats de la UIB al 2003-2004.

Estudis de primer i segon cycle 2003-2004	Dones %	Homes %
Estudis on més del 60% són dones (feminitzats)		
Mestre d'educació infantil	95,06	4,94
Mestre educació especial	89,67	10,33
Psicopedagogia	88,51	11,49
Treball Social	87,12	12,88
Infermeria	86,16	13,84
Pedagogia	86,03	13,97
Educació social	85,25	14,75
Mestre educació primària	81,85	18,15
Mestre Llengua estrangera	81,07	18,93
Estudis Anglesos	80,43	19,57
Psicologia	78,4	21,6
Llengua i Literatura Catalanes	75,95	24,03
Bioquímica	74,58	25,42
Història de l'Art	74,3	25,7
Llengua i Literatura Espanyoles	73,3	26,7
Fisioteràpia	71,88	28,12
Mestre d'educació musical	64,02	35,98
Biologia	63,17	36,83
Relacions laborals	62,72	37,28
Turisme	61,46	38,51
Estudis amb una composició equilibrada		
Dret	56,9	43,1
T.S Turisme	55,32	44,68
Administració d'empreses	53,68	46,32
Economia	51,95	48,05
Estudis immobiliaris	51,85	48,15
Química	50,68	49,32
Ciències empresarials	49,24	50,76
Matemàtiques	46,43	53,57
Història	43,3	56,7
Mestre d'educació física	41,35	58,65
Geografia	40,51	59,49
Filosofia	40,44	59,56
Estudis on més del 60% són homes (masculinitzats)		
Arquitectura tècnica	33,15	66,85
Física	27,78	72,22
E.T. Agrícola	22,67	77,33
E.T. Gestió	21,56	78,44
E.T. Telecomunicació	14,06	85,94
E.T. Electrònica	12,65	87,35
E.T.Info. Sistemes	11,71	88,29
Enginyeria informàtica	11,02	88,98

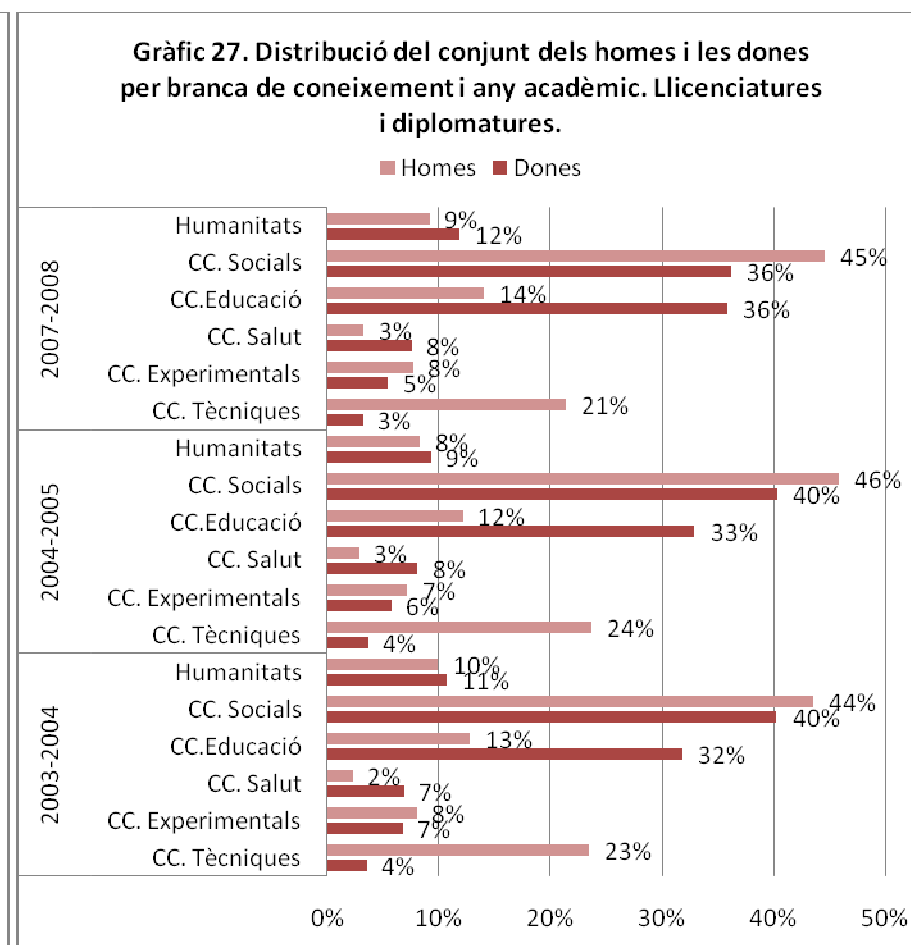
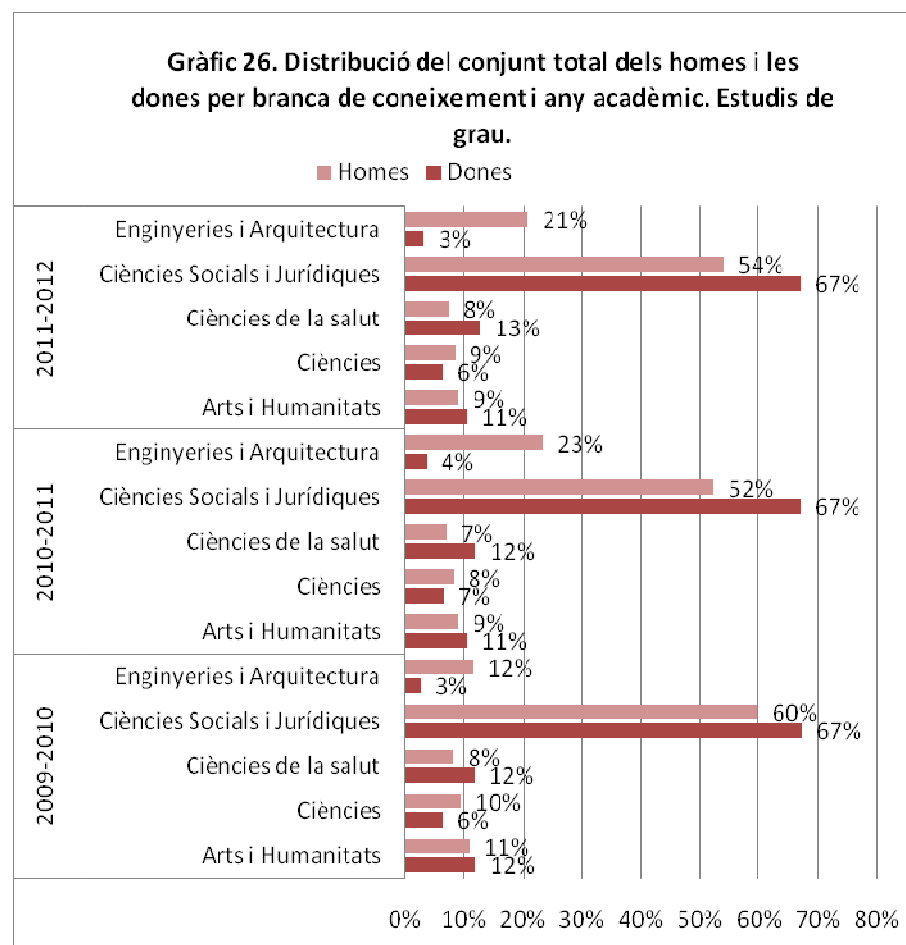
Com podem veure en aquestes taules, entre les titulacions amb més d'un 50% d'alumnat femení, n'hi ha set del total de titulacions de Ciències Socials i Jurídiques (Educació Infantil, Educació Social, Pedagogia, Treball Social, Psicologia, Educació Primària i Relacions Laborals); quatre de les titulacions d'Arts i Humanitats (Llengua i Literatura Espanyoles, Història de l'Art, Estudis Anglesos i Llengua i Literatura Catalanes); una de les dues titulacions de Ciències de la Salut (Infermeria); i una de les titulacions de Ciències (Bioquímica) i no n'hi ha cap de les titulacions d'estudis d'Enginyeria i Arquitectura.

En definitiva, aquestes dades per estudis confirmen, de nou, l'existència d'una clara segregació horitzontal de l'alumnat universitari de la UIB per gènere, que es manté altament estable al llarg dels darrers anys acadèmics tot i la implantació de les noves titulacions de grau. Els trets més importants d'aquesta segregació són la concentració de dones, i l'escassa presència masculina, en els estudis relacionats amb l'educació i les professions d'ajuda i cura social; i l'alta concentració dels homes i la baixa presència femenina en les especialitats tècniques.

I això malgrat que dins cada tipus d'estudis n'hi ha uns de més feminitzats i uns de més masculinitzats, tal com hem pogut veure a les taules anteriors. Aquesta tendència en els mateixos estudis s'ha observat igualment en treballs fets amb dades corresponents al conjunt de l'Estat espanyol (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2008; UMYC, 2007, 2011). De fet, i com ja hem recordat altres vegades, un dels objectius de *la Unidad de Mujeres y Ciencia*, creada pel Ministeri d'Educació i Ciència el març de 2006 en compliment de les recomanacions de la Fundació per a la Ciència i la Tecnologia amb la finalitat de reduir les diferències observades entre homes i dones en el camp científic i tecnològic és, precisament, fomentar les vocacions científiques i tecnològiques entre les dones, atès que, segons dades d'aquest mateix ministeri, sols hi ha un 28% de presència de dones als estudis d'Enginyeria i tecnologia a Espanya, mentre que en branques com les de Ciències de la Salut les dones representen un 75% del total de matriculats, i a les àrees d'humanitats representen el 65%.

En els següents gràfics (26 i 27) podem observar com es distribueixen anualment i amb distinció del tipus de pla d'estudis, homes i dones en funció del seu total.

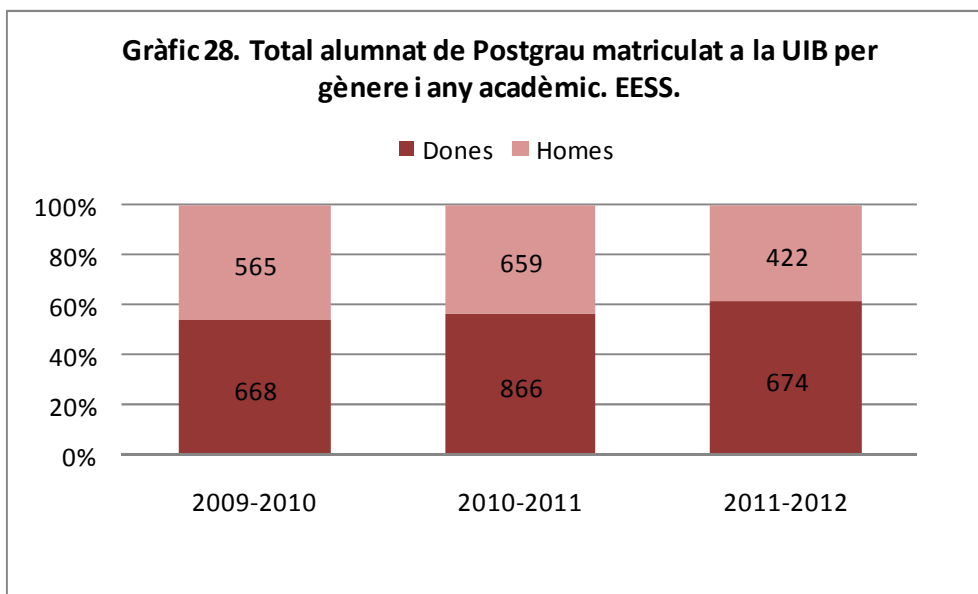
Anàlisi de les tendències en l'elecció d'estudis de grau per gènere i any acadèmic.



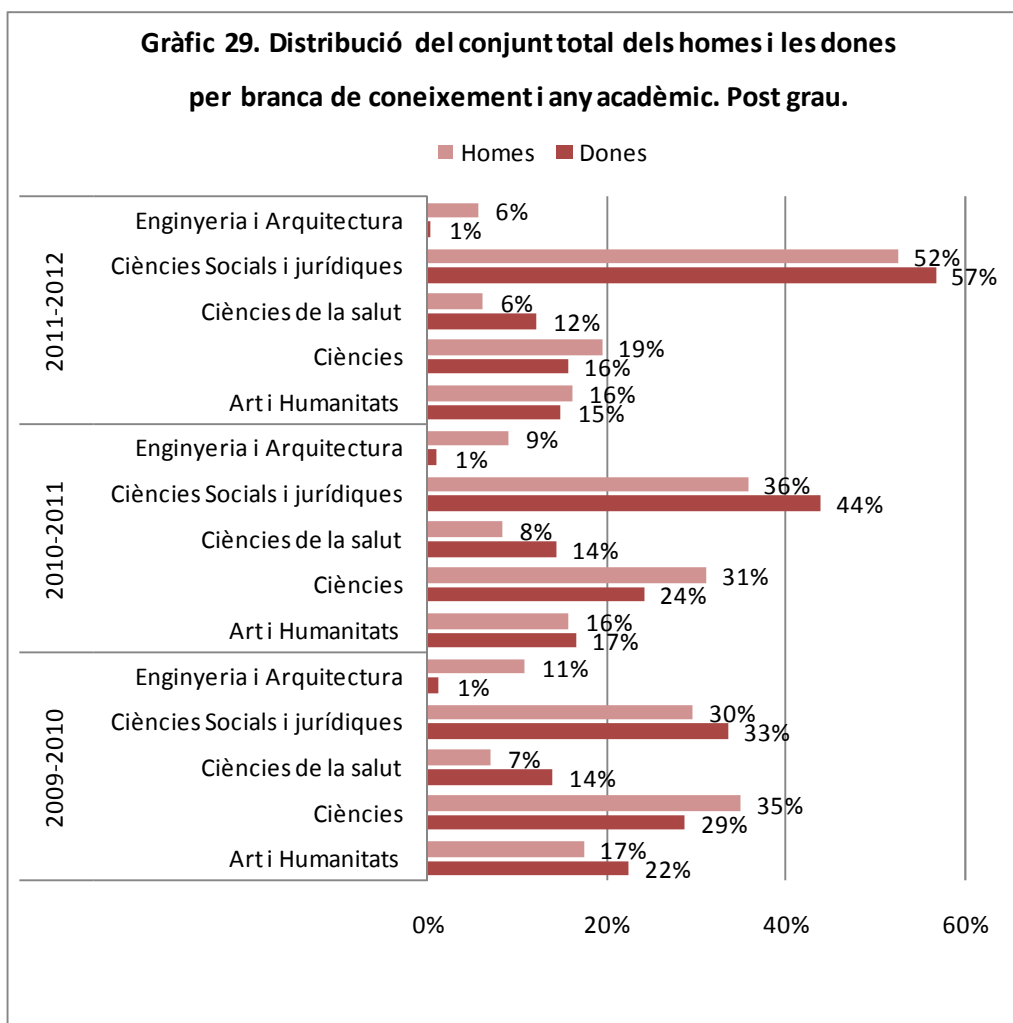
Font: Servei d'Estadística i Qualitat Universitària (SEQUA).

Com ja hem anat remarcant en els diferents informes, aquesta elecció diferencial no és neutre i està relacionada amb factors com ara els estereotips de gènere, la divisió sexual del treball o la manca de models de referència alternatius, que fan que les al·lotes es dirigeixin cap a carreres tipificades com a femenines i amb menys prestigi social, mentre que els al·lots es dirigeixen cap a carreres tipificades tradicionalment com a masculines i amb més prestigi social (Aguinaga 2004; Díaz 2008; Grañeras 2003; Izquierdo 2004).

Alumnat de Postgrau



Font: Servei d'Estadística i Qualitat Universitària (SEQUA).



Tot i que la gradual incorporació de noves titulacions de màster al llarg d'aquests tres anys pot haver introduït certes variacions a la distribució per gènere i branques d'ensenyament, el cas dels postgraus és molt similar al dels graus. Les dones son majoria als estudis de Ciències de la Salut (al voltant del 70-75%), Arts i Humanitats (57-60%) i Ciències Socials i Jurídiques (55-63%), i com a dada positiva s'observa un increment de dones als estudis de Ciències (on passen d'un 47% a un 56%) i més homes a les Enginyeries (85-87%).

Finalment, cal comentar que també en el cas de les titulacions de màster hi ha diferències quan analitzem la presència de dones i homes a les diferents titulacions d'una mateixa branca d'ensenyament, i novament podem veure com aquest repartiment té molt a veure amb el contingut de cada màster i amb la seva relació amb els rols de gènere tradicionals.

En definitiva, com ja hem avançat a l'inici d'aquest treball, el canvi de titulacions per a la seva adaptació a l'EEES no sembla que hagi introduït canvis a la distribució per sexe i, específicament, a la segregació horitzontal de gènere.

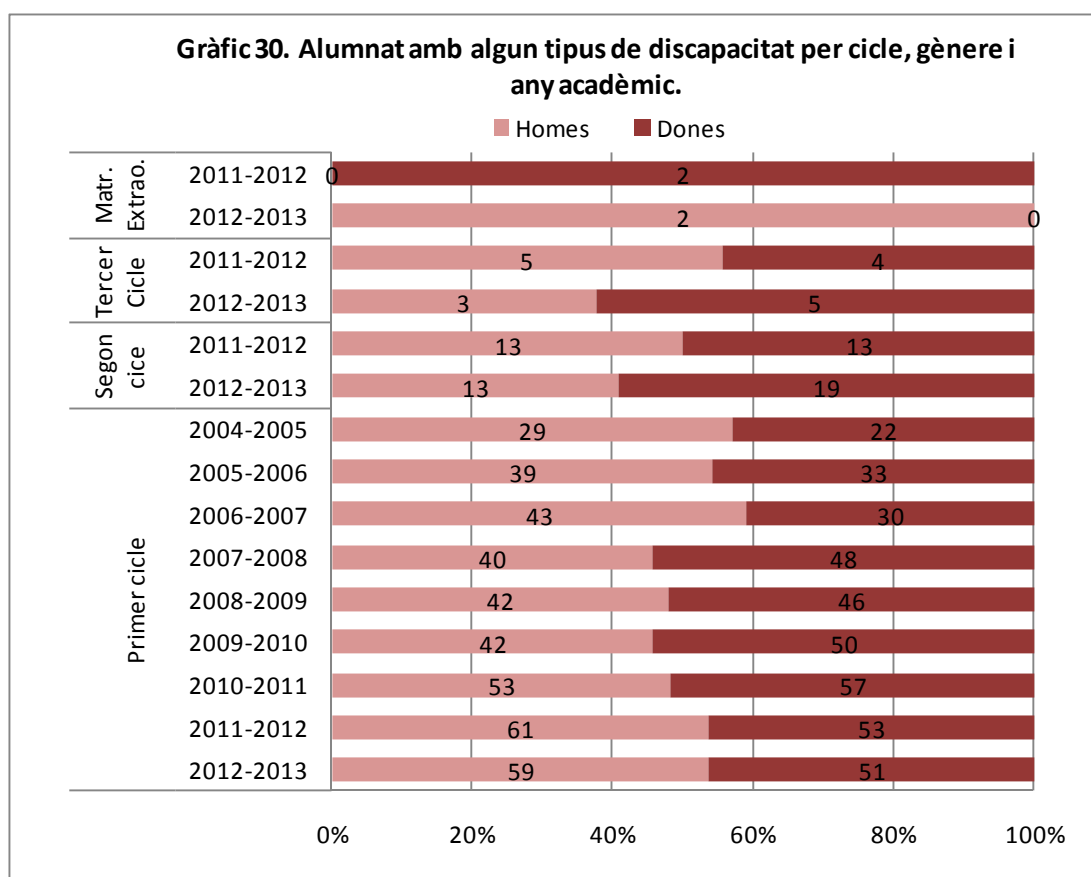
A la següent taula (24) podem veure entre els màsters ofertats a la UIB al curs 2011-2012 aquells on la presència de dones supera el 60%; els màsters on l'alumnat es distribueix de forma més o menys equilibrada i, finalment aquells màsters on els homes suposen més del 60% del total de l'alumnat que s'hi ha matriculat.

Taula 24. Anàlisi dels màsters més masculinitats i feminitzats de la UIB. 2011-12.

Màsters curs acadèmic 2011-2012	% Dones	% Homes
Màsters amb més del 60% de l'alumnat femení		
Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere	89,66	10,34
Ciències Socials Aplicades a l'Atenció Sociosanitària	88,89	11,11
Nutrigenòmica i Nutrició Personalitzada	87,5	12,5
Neurociències	81,25	18,75
Direcció i Planificació del Turisme	76,92	23,08
Tecnologia Educativa: E-learning i Gestió del Coneixement	76,92	23,08
Gestió de Recursos Humans	75,76	24,24
Educació Inclusiva	75,44	24,56
Nutrició Humana i Qualitat dels Aliments	72,09	27,91
Llengües i Literatures Modernes	71,43	28,57
Ecologia Marina	67,74	32,26
Patrimoni Cultural: Investigació i Gestió	67,61	32,39
Biotecnologia, Genètica i Biologia Cel·lular	66,67	33,33
Ciència i Tecnologia Química	61,11	38,89
Màsters amb una composició equilibrada per gènere		
Formació del Professorat	59,47	40,53
Biologia de les Plantes en Condicions Mediterrànies	58,33	41,67
Cognició i Evolució Humana	57,14	42,86
Anàlisi, Planificació i Gestió en Àrees Litorals	50	50
Microbiologia Avançada	50	50
Salut Laboral (Prevenció de Riscos Laborals)	50	50
Comptabilitat	47,37	52,63
Llengua i Literatura Catalanes: Oralitat i Escriptura	45,45	54,55
Economia del Turisme i del Medi Ambient	45	55
Màsters amb més del 60% de l'alumnat masculí		
Pràctica Jurídica	39,13	60,87
Filosofia Contemporània	23,53	76,47
Tecnologies de la Informació i de les Comunicacions (TIC)	16,67	83,33
Física	13,33	86,67
Química Orgànica Experimental i Industrial	0	100
Química Teòrica i Modelització Computacional	0	100
Enginyeria Electrònica	0	100

Font: Servei d'Estadística i Qualitat Universitària (SEQUA)

Alumnat amb algun tipus de discapacitat



Font: Oficina Universitària de Suport a Persones amb Necessitats Especials

Respecte l'alumnat matriculat a la UIB amb algun tipus de discapacitat, les dades obtingudes referents als tres cicles i al llarg dels anys ens mostren com, mentre en termes generals la universitat està feminitzada, en aquest col·lectiu en concret les dones, al primer cicle són menys que els homes, encara que la diferència no és molt gran. Però a mesura que s'incrementen els anys d'estudi les dones tenen major presència, en general, encara que la diferència no és molt gran. En aquest cas concret, seria important disposar, en futurs informes, d'indicadors que ens expliquessin en major detall la realitat concreta d'aquest col·lectiu, com ara el tipus de discapacitat, l'edat, etc.

4.3.2 Indicadors relatius al rendiment dels i les estudiants de la UIB.

Taula 25. Alumant que s'ha presentat i ha aprovat les proves d'accés de la UIB per gènere, convocatòria i any acadèmic.

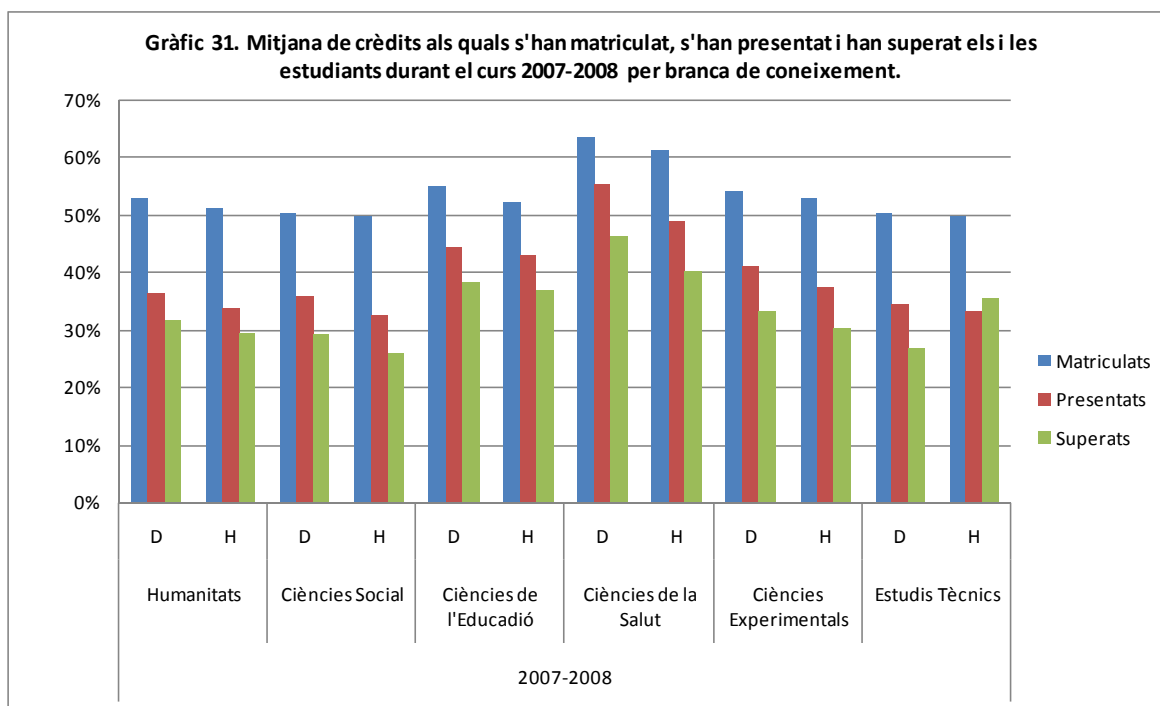
	Presentats/des 2012							
	Convocatòria Juny		Conv. Setembre		Majors de 25 anys		Majors de 45 anys	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
TOTAL UNV.PÚBLIQUES	112964 (57%)	85988	24020 (53%)	21681	13139 (49%)	13901	3363 (58%)	2388
Illes Balears	1945 (55%)	1610	448 (52%)	419	485 (61%)	307	38 (83%)	8

	Aprovats/des 2012							
	Convocatòria Juny		Conv. Setembre		Majors de 25 anys		Majors de 45 anys	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
TOTAL UNV.PÚBLIQUES	102845 (57%)	78681	17713 (52%)	16409	7548 (47%)	8393	1689 (62%)	1053
Illes Balears	1810 (55%)	1508	385 (52%)	356	208 (57%)	160	22 (85%)	4

Font: Institut Nacional d'Estadística.

Aquestes dades, disponibles a l'Institut Nacional d'Estadística ens mostren, en línies generals com les dones, respecte els homes, es presenten més a la universitat tant a les convocatòries de juny com de setembre i alhora el percentatge d'aprovats/des és també major en ambdues convocatòries en el cas de les dones. Tot i així si comparem les dades de la UIB amb les del conjunt de l'Estat espanyol, mentre que en les convocatòries de selectivitat o accés per mitjà de mòduls formatius, els percentatges són inferiors, en el cas de les convocatòries per a persones majors a les balears els percentatges són més alts.

A més, les diferències més grans entre homes i dones les trobem, precisament en el cas de les persones més grans de 25 anys i especialment amb les mes grans de 45 anys, on al 2012 el percentatge de presentades i aprovades de les dones a estat superior, en ambdós casos al 80%.



Font: Servei d'Estadística i Qualitat Universitària (SEQUA).

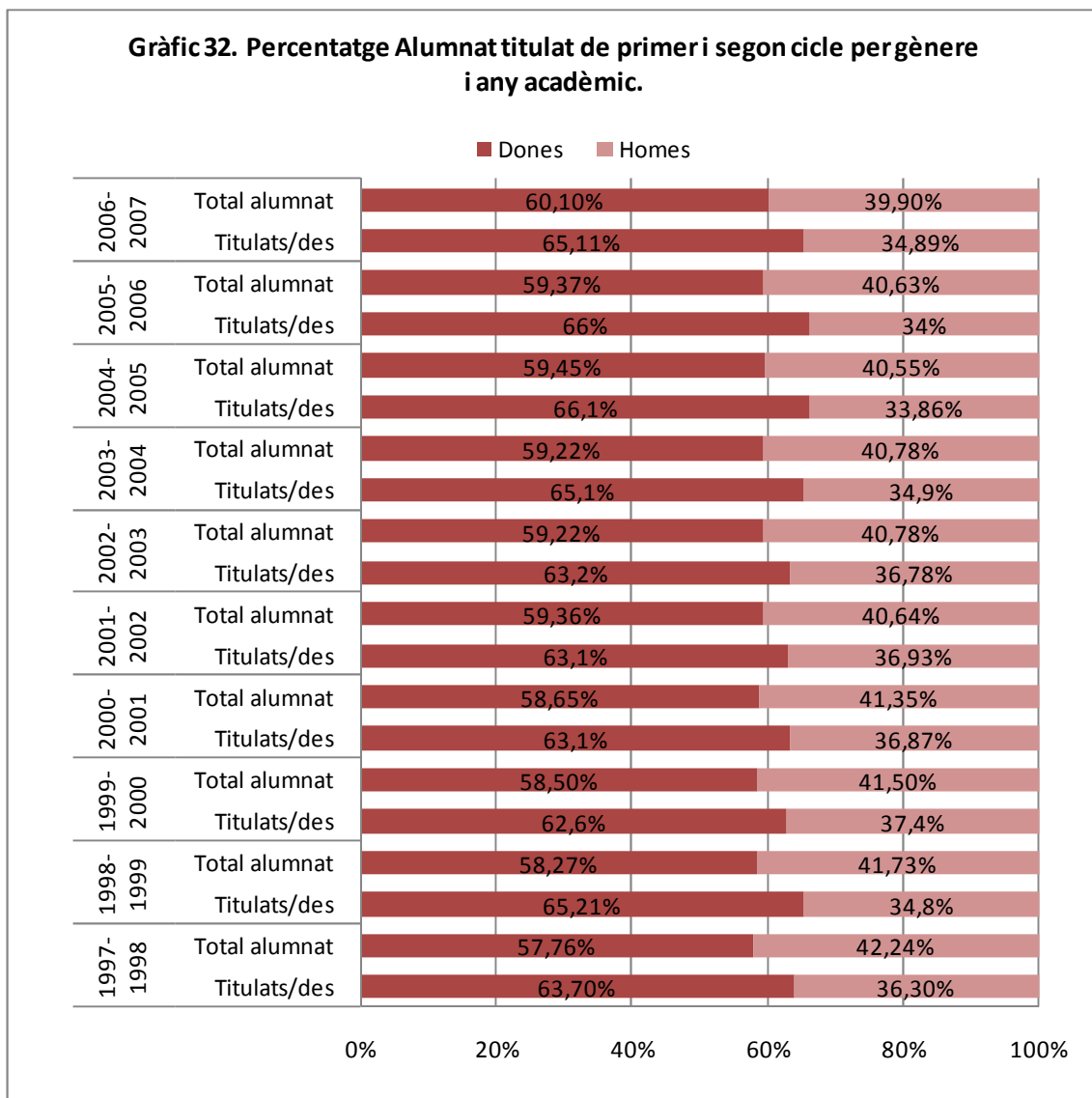
En el gràfic 31 podem veure una comparació per gènere entre el nombre de crèdits als quals s'han matriculat, s'han presentat i finalment quants d'aquests han superats en cada branca de coneixement. Pel que fa al nombre de crèdits als quals s'han matriculat, en totes les branques de coneixement, les dones es matriculen per terme mitjà de més crèdits que els homes, tot i que la diferència més gran la trobem en el cas de Ciències de la Salut, i no arriba a dos crèdits). En el cas de Ciències de l'Educació els homes es matriculen, de mitjana, a 0,30 crèdits més que les dones).

En el cas dels crèdits presentats i superats, la mitjana de les dones és superior a la dels homes en totes les branques de coneixement, sent la diferència més petita (de 1,09 crèdits en el cas dels presentats i d'1,16 crèdits en el cas dels superats) en els estudis Tècnics i la més gran (de 6,39 crèdits en el cas dels presentats i de 6,16 en el cas dels superats) a Ciències de la Salut. Cal assenyalar que, en general, tant els alumnes com les alumnes es matriculen de molts més crèdits del que després arriben a superar i/o als quals es presenten; les diferències més grans es donen en els estudis tècnics i les més petites en els estudis de Ciències de la Salut.

Aquesta darrera dada queda encara més clara si analitzem la ràtio entre crèdits superats i crèdits matriculats. Aquesta ràtio és superior en el cas de les dones en tots els estudis analitzats aquest any acadèmic. També, en aquest cas, la diferència és més acusada pel que fa als estudis de Ciències de la Salut.

Al 2002-2003 la ràtio era força semblant. El percentatge de crèdits matriculats i superats era sempre major en el cas de les dones que en els dels homes amb indiferència de si els estudis eren de cicle curt o llarg. Per tant, podem dir a la vista d'aquests resultats que les dones, en termes generals, obtenen més bons resultats que els homes.

Tot seguit analitzem en els gràfic 32 l'alumnat que es titula per gènere i any acadèmic.



Font: Servei d'Estadística i Qualitat Universitària.

Però aquests més bons resultats no sols es veuen en aquesta ràtio, també les dones obtenen títols universitaris en major proporció que els homes (veure gràfic 32). I en canvi, la proporció d'homes titulats és inferior a la d'alumnes homes. Així, segons l'Institut Nacional d'Estadística (INE) les dones no només són majors en presència en gairebé totes les branques de coneixement sinó també en rendiment. Segons l'avanç de l'estadística universitària del curs 2011-2012 del Ministeri

d'Educació, Cultura i Esport les dones obtenen taxes de rendiment més elevades que els homes en totes les disciplines i en tots els nivells. En termes generals, el seu rendiment supera en 10 punts percentuals al dels homes (71,4% front al 61,8%)

Taula 26. Percentatge d'homes i dones que han presentat memòries d'investigació per any acadèmic a la UIB.

	Memòries d'Investigació	
	Dones	Homes
2002-2003	40,87	59,13
2003-2004	46,56	56,56
2009-2010	53,8	46,2

Font: Centre d'estudis de postgrau (CEP)

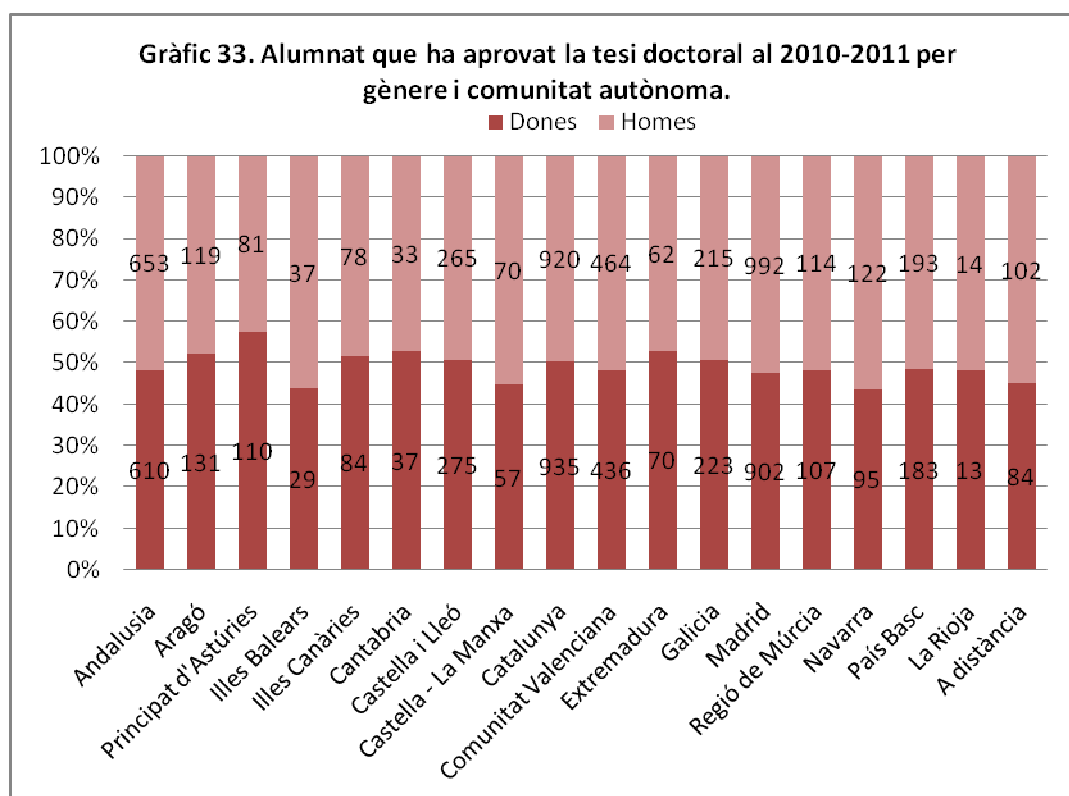
Taula 27. Nombre de tesis doctorals presentades a la UIB per branca de coneixement, gènere i any acadèmic.

	Tesis doctorals presentades						Total
	2007-2008		2008-2009		2009-2010		
	D	H	D	H	D	H	
Humanitats	3	3	2	2	4	4	18
Ciències Socials	0	3	2	4	6	3	18
Ciències de l'Educació	4	2	9	9	3	2	29
Ciències de la Salut	0	0	2	0	0	0	2
Ciències Experimentals	12	11	14	16	9	14	76
Tècniques	0	0	0	0	3	3	6
Total	19	19	29	31	25	26	149

Font: Centre d'estudis de postgrau (CEP)

Com ja hem comentat a la introducció d'aquest apartat, l'alumnat de la universitat de les Illes Balears està altament feminitzat, però en menor grau, a mesura que increment els anys d'estudi, on els percentatges, tot i ser més grans en el cas de les dones, es presenten més equilibrats, encara que amb tendència cap a la feminització. Mostra d'això, mentre que a les dades del 2003-2004 el percentatge de dones que presentava memòries d'investigació era del 40,87% al 2009-2010 el percentatge de dones és del 53,8%

En el cas de les tesis doctorals sorprèn l'equilibri que hi ha entre homes i dones, tenint en compte que la diferències entre gèneres es força elevada en el primer i segon cicle.



Font: Institut Nacional d'Estadística.

El nombre de tesis doctorals que es llegeixen a Espanya segueix creixent. Al 2011 es llegiren 9487 tesis, un 8,5% més que a l'any anterior. En els últims 5 anys el nombre de tesis llegides a les universitats espanyoles ha incrementat un 36,6% i el 48,4% de les tesis, són llegides per dones. (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, pàg. 11. 2012).

Pel que fa als màsters l'oferta dels darrers cinc anys s'ha multiplica per tres i el nombre d'estudiants per sis. Concretament, en el curs 2010/11 s'impartiren 2.930 màsters oficials a Espanya, casi 670 més que el curs anterior. En aquests si matricularen 108.433 alumnes, un 29,5% i majoritàriament a les universitats públiques (8 de cada 10). El nombre de dones és major que el d'homes, tant en noves matriculacions com també en la finalització. Així al 2011 han acabat estudis de màster 45.748 alumnes, el 56,6% eren dones. (Institut Nacional d'Estadística).

4.3.3 Indicadors relatius a l'ús de recursos.

Taula 28. Beques per a l'alumnat segons tipus i gènere. Any 2008-2009.

Tipus de beca	Dones	Homes	Total
AE- Convocatòria general	852	377	1229
AI- Convocatòria de mobilitat	28	12	40
AI- Convocatòria d'inici	263	102	365
Beca de col·laboració	10	6	16
Total	1153	497	1650

Font: Servei de Recursos Humans de la UIB.

Taula 29. Beques predoctorals, per institució d'aquesta, gènere de l'alumnat i de la persona que dirigeix la beca. Any 2009-2010.

Institució de la Beca	Alumnat			Director/a de la Beca		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Beques conselleria	22	20	42	21	37	58
Beques FPI	8	14	22	4	26	30
Beques FPU	9	6	15	4	15	19
Beques UIB	2	1	3	0	3	3
Total	41	41	82	29	81	110

Font: Centre d'estudis de postgrau (CEP).

Taula 30. Anàlisi dels i les estudiants de la UIB que s'acullen al programa de mobilitat europeu Erasmus, per país de destinació i any acadèmic.

	2011-2012			2008-2009			2004-2005		
	H	D	T	H	D	T	H	D	T
Alemanya	21	33	54	17	20	37	6	10	16
Àustria	7	10	17	2	3	5	1	5	6
Bèlgica	4	2	6	4	1	5	1	1	2
Bulgària	1	1	2	-	-	0	-	-	0
Dinamarca	4	1	5	-	-	0	-	-	0
Eslovàquia	3	1	4	-	-	0	-	-	0
Finlàndia	0	1	1	0	3	3	1	2	3
França	4	15	19	1	5	6	1	3	4
Grècia	0	2	2	-	-	0	-	-	0
Holanda	3	10	13	7	8	15	-	-	0
Irlanda	0	2	2	1	3	4	2	4	6
Itàlia	10	33	43	5	32	37	6	13	19
Malta	-	-	-	0	1	1	-	-	0
Lituània	1	0	1	-	-	0	-	-	0
Països Baixos	-	-	-	-	-	-	3	2	5
Polònia	1	2	3	-	-	0	-	-	0
Portugal	0	2	2	2	4	6	0	2	2
Regne Unit	9	12	21	5	7	12	5	11	16
Romania	1	1	2	1	-	1	-	-	0
Suècia	5	8	13	7	7	14	4	6	10
Turquia	1	4	5	-	-	0	-	-	0
Total	75	140	215	52	94	146	30	59	89
Total %	35%	65%	100%	36%	64%	100%	34%	66%	100%

Font: Memòries acadèmiques de la UIB

Erasmus és el programa de mobilitat temporal internacional més important de l'estat espanyol, gestionat per l'organisme autònom de programes educatius europeus. Segons dades del Ministeri d'Educació i Cultura a data del 2010-2011 de les 32.952 persones de l'estat espanyol que realitzaren un Erasmus el 98,6% eren de grau o bé de primer o segon cicle de pla antic, i entre aquests, la majoria eren dones malgrat no especificar el percentatge. I el conjunt d'Erasmus que entren es major que el que surten, al contrari del que passa a la UIB.

A la UIB al curs 2011-2012 ha enviat més estudiants dels que ha rebut (22% d'homes i 78% dones) amb el programa Erasmus. Al curs 2003-2004 l'alumnat femení que rebia la UIB suposava el 71,43%.

Taula 31. Anàlisi dels i les estudiants de la UIB que s'acullen al programa de mobilitat estatals (Sèneca), per facultat d'origen i any acadèmic.

	2012-2011			2009-2008		
	H	D	T	H	D	T
Facultat d'Educació	0	13	13	4	17	21
Facultat de Psicologia	5	16	21	2	7	9
Facultat de Dret	2	5	7	-	4	4
Facultat de Filosofia i Lletres	13	22	35	10	7	17
Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales	3	7	10	1	2	3
Facultat de Ciències	3	3	6	6	7	13
Facultat de Turisme	0	0	0	1	1	2
Escola Universitària d'estudis Empresariales	-	-	0	-	1	1
Escola Universitària d'Infermeria i Fisioteràpia	0	1	1	6	8	14
Escola Universitària Politècnica Superior	3	4	7	7	4	11
Total	29	71	100	37	58	95
Total %	29%	71%	100%	39%	61%	100%

Font: Memòries acadèmiques de la UIB

Sèneca és un programa dedicat a promoure la mobilitat interna dintre del territori espanyol. Segons dades del ministeri d'Educació i cultura al curs 2011-2012 entre els estudiants menors de 22 anys que obtenen un beca sèneca el 74% són dones i el 58% homes. Però entre els estudiants majors de 26 anys el 6,1 % son dones i 13,9 homes. Assenyalen així que el sexe i l'edat són dos factors importants en la decisió d'acollir-se a programes de mobilitat per estudis.

De la nostra universitat no tenim tantes dades però tal i com recull la taula majoritàriament si acullen dones i la majoria, tant d'homes com de dones són de la facultat de filologia i lletres.

A més, durant el curs 2004-2005 22 Dones i 11 homes s'acolliren al programa de mobilitat Sèneca. I d'aquest total 12 dones disposaren de beca(67%) front a 6 homes (33%).

Pel que fa a l'alumnat de sèneca que rebem, mentre que en el primer informe de l'OIO esmentàvem que en el curs 2003-2004 majoritàriament era masculí actualment és molt major el percentatge de dones.

Taula 32. Anàlisi dels i les estudiants de la UIB que s'acullen al programa de mobilitat DRAC segons modalitat i any acadèmic.

	2011-2010			2009-2008			2005-2004		
	H	D	T	H	D	T	H	D	T
DRAC- Estiu	8	17	25	6	7	13	10	5	15
DRAC- Hivern (estades curtes)	1	2	3	4	4	8	4	17	21
DRAC- Hivern (estades llargues)				2	0	2	-	-	-
DRAC- Formació Avançada	1	1	2	5	2	7	2	3	5
Total	10	20	30	17	13	30	16	25	41
Total %	33%	67%	100%	57%	43%	100%	39%	61%	100%

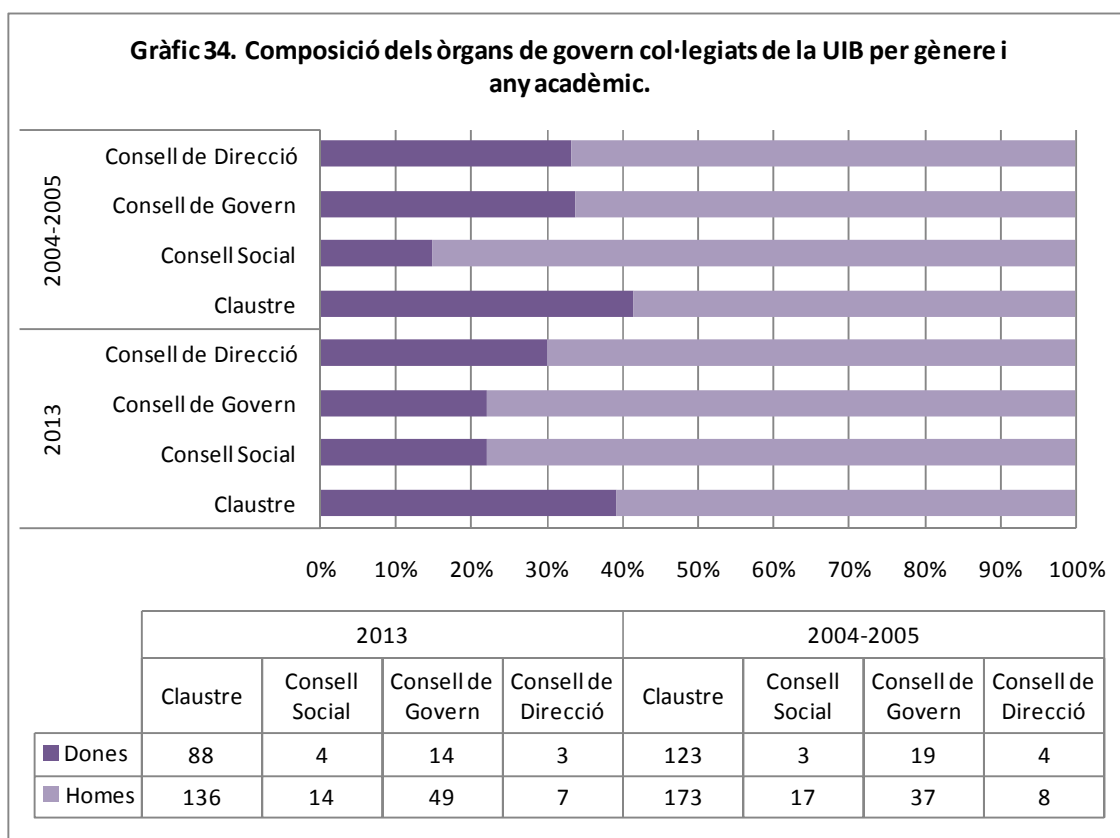
Font: Memòries acadèmiques de la UIB

4.4 Anàlisi de gènere dels òrgans de govern i de representació de la UIB

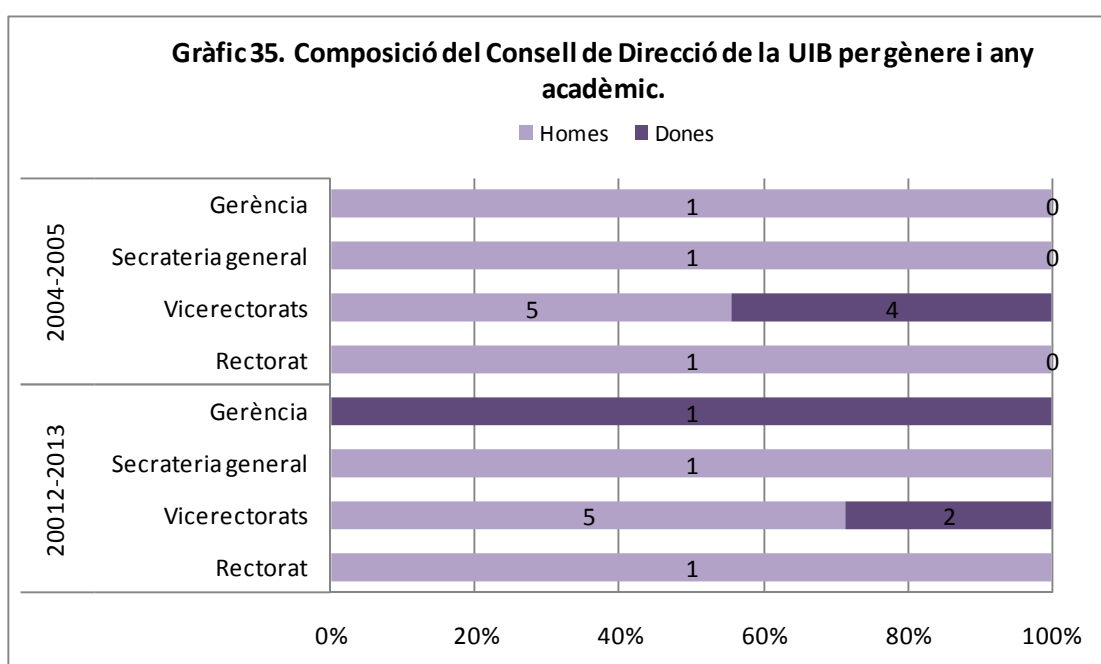
En aquest apartat s'analitza la presència d'homes i dones en la composició dels Òrgans de Govern i presa de decisió de la UIB. Per això en alguns casos hem pogut comparar les dades actuals amb dades que teníem recollides en informes anteriors respecte l'any acadèmic 2004-2005. Cal dir, que hem obtingut dades actuals que fan referència al curs 2011-2012 on la rectora era la Dra Montserrat Cases i les dades que fan referència exclusivament a l'any 2013 representen al Govern que s'ha constituït a partir del mes de març del 2013 amb la proclamació del nou Rector, el Dr Llorenç Huguet , poc després de la defunció de Montserrat Casas Ametller, la que ha estat la Rectora de la nostra Universitat des de l'any 2007 fins el març del 2013, i l'única dona que ha ostentat aquest càrrec.

4.4.1 Òrgans de govern col·legiats de la UIB

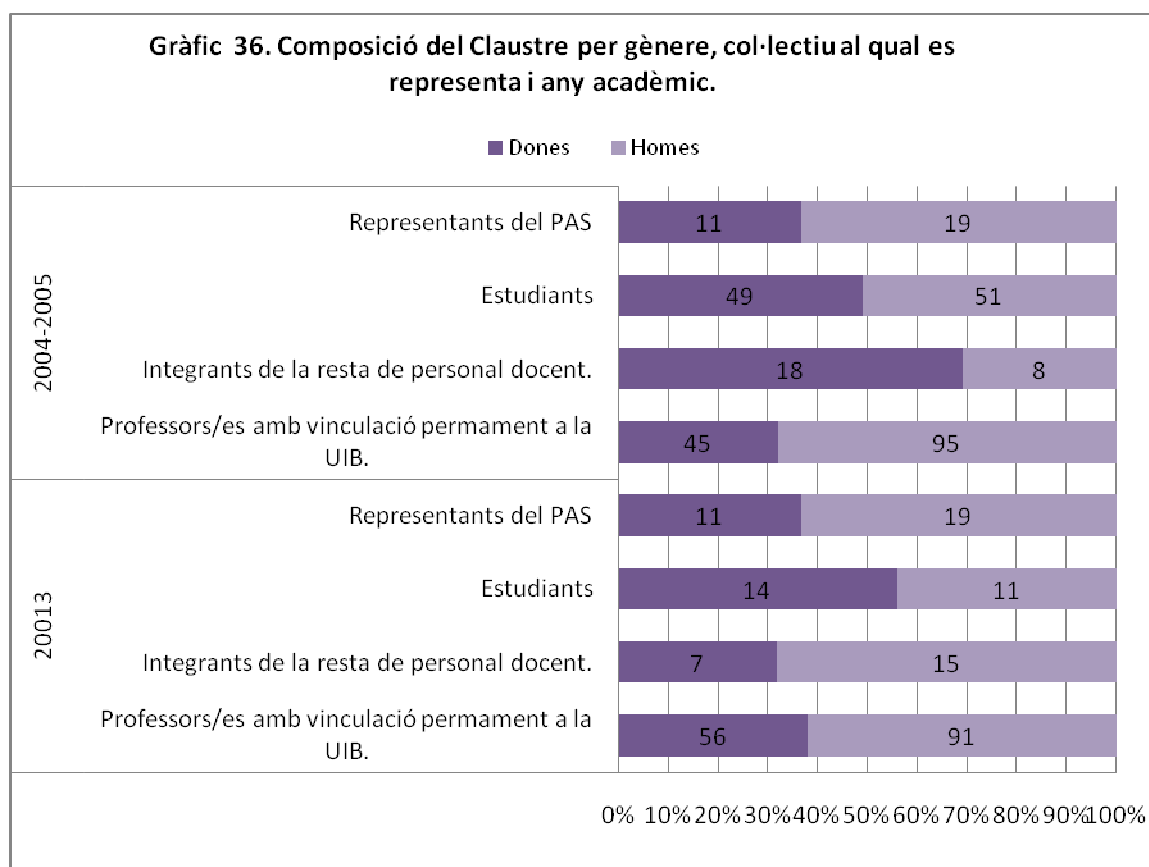
El govern de la UIB s'exerceix per mitjà d'òrgans de govern de caràcter col·legiat i de caràcter unipersonal. Les dades que hem analitzat aquest últim curs 2012-2013 ens mostren que entre els òrgans de govern de la UIB no n'hi ha cap que tingui una composició equilibrada, ja que en tots i cada un d'ells els homes superen el 60%.



Font: Elaboració pròpia.



Font: Elaboració pròpia



Font: Elaboració pròpia

Taula 33. Composició del Consell de Govern de la UIB per gènere i càrrec. 2013

Composició del Consell de Govern. UIB 2013		H	D	T
Rector/a, que el presideix.		1	0	1
Secretari/ària General		1	0	1
El Gerent		0	1	1
Vicerectors/es, fins a un màxim de dotze.		5	3	8
Vint representants claustrals dels diferents sectors de la comunitat universitària:				
	Set representants del professorat doctorat amb vinculació permanent a la UIB.	5	2	7
	Dues persones representants de la resta de personal docent i investigador.	2	0	2
	Set representants dels i les estudiants de grau i de postgrau.	5	2	7
	Quatre representants del personal d'administració i serveis.	3	1	4
Quinze representants dels degans/anes de facultat i directors/es d'escola, de departament i d'institut universitari de recerca, així com el o la presidenta del Consell d'Estudiants, quan no formin part del Consell de Govern:				
	Sis representants dels degans/es de facultat i directors/es d'escola:	5	1	6
	Vuit representants dels directors/es de departament i d'institut universitari de recerca:	6	2	8
Tres membres del Consell Social que no pertanyin a la comunitat universitària		2	1	3
Persones que poden assistir a les sessions del consell amb veu però sense vot:				
	Els membres del Consell de Direcció que no formin part del Consell de Govern:	1	0	1
	Els degans i deganes de facultat i directors/es d'escola, de departament i d'institut universitari de recerca,	12	0	12
	El President/a del Comitè d'Empresa del PDI)	0	1	1
	El Director/a del Centre d'Estudis de Postgrau	1	0	1
	El Director/a de Promoció de la Recerca	1	0	1
Total		49	14	63
Total %		78%	22%	100%

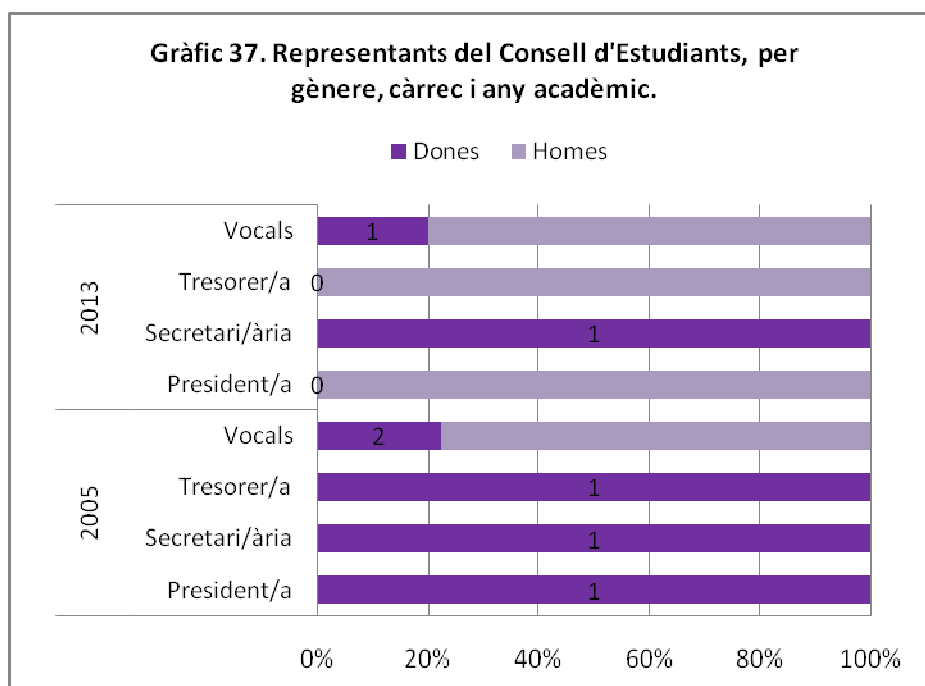
Font: Elaboració pròpia

Taula 34. Composició del Consell Social de la UIB per gènere, entitat representada i any acadèmic.

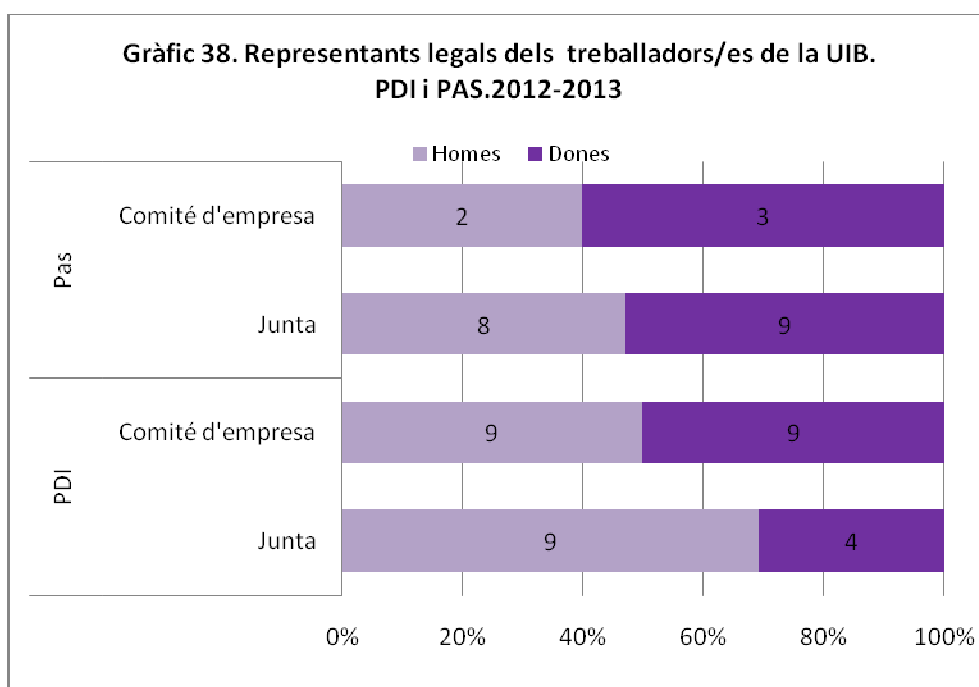
		2012-2011			2005-2004		
Composició del Consell Social de la UIB per gènere i entitat representada:		H	D	T	H	D	T
Govern de les Illes Balears		1	1	2	1	1	2
Parlament de les Illes Balears		2	1	3	3	0	3
Consell de Mallorca		1	0	1	1	0	1
Consell de Menorca		1	0	1	0	1	1
Consell d'Eivissa		1	0	1	1	0	1
Organitzacions sindicals amb major nombre de representants a les darreres eleccions a les Balears.		2	0	2	2	0	2
Organització sindical més representativa en l'àmbit de l'ensenyament		1	0	1	1	0	1
Associació empresarial més representativa de les Illes Balear		1	0	1	1	0	1
Organitzacions més representatives de les petites i mitjanes empreses		1	0	1	1	0	1
Cambres de Comerç, Indústria i Navegació		1	0	1	1	0	1
Ajuntament de Palma		0	1	1	-	-	-
En representació del Consell de Govern de la Universitat de les Illes Balears:							
	Rectora de la Universitat de les Illes Balears	0	1	1	1	0	1
	Secretari General de la Universitat de les Illes Balears	1	0	1	1	0	1
	Gerent de la Universitat de les Illes Balears	0	1	1	1	0	1
	En representació dels professors	0	1	1	1	0	1
	En representació dels estudiants	0	1	1		1	1
	En representació del personal d'administració i serveis	1	0	1	1	0	1
Total		14	7	21	17	3	20
Total %		67%	33%	100%	85%	15%	100%

Font: Elaboració pròpia

Representants legals dels treballadors/es i els i les estudiants de la UIB. 2012-2013

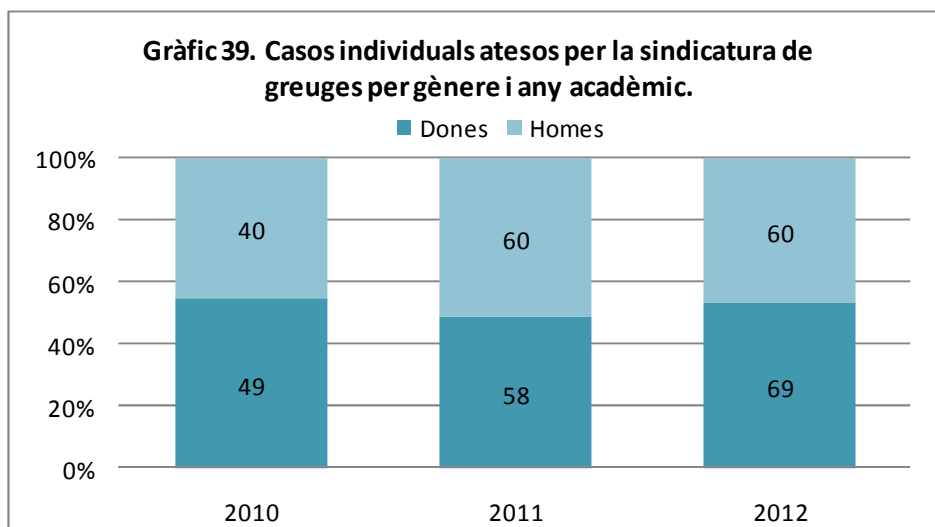


Font: Elaboració pròpia



Font: Elaboració pròpia

La sindicatura de greuges



Font: Informe anual de la sindicatura de greuges 2012.

Del total de sol·licituds de casos individuals que s'han presentat a la sindicatura de greuges (incloent alumant, PAS i PDI) observem que tot i estar molt equiparats el nombre d'homes i el de dones, tant l'any 2010 com el 2012 les dones presentaren entre un 6% i un 10% més de casos.

Segons dades que apareixen a la memòria acadèmica de la UIB respecte a la sindicatura de greuges l'any 2011-2012, atenent la distribució dels casos per branques de coneixement, observem que la branca de Ciències Socials i Jurídiques, amb 13 estudis, és la que ha presentat un nombre major de casos (41), seguida per la branca d'Arts i Humanitats (37 casos i 6 estudis), mentre que la branca d'Enginyeria i Arquitectura ha estat la que ha plantejat un menor nombre d'intervencions.

Considerem rellevant aquesta informació atenent que es tracten de les dues branques de coneixement més feminitzades, encara que ens manquen moltes dades per poder detallar una anàlisi més complet.

5. CONCLUSIONS GENERALS

Actualment tots els estudis sobre la presència de les dones i homes a les universitats posen de manifest un mateix patró: hi ha un lleuger predomini de dones estudiants i graduades en quasi totes les titulacions però a mesura que anem pujant esglaons dins la carrera acadèmica, la tendència es va invertint progressivament fins a una situació de desequilibri important a favor dels homes. I és que a partir dels anys 60 del segle XX, la presència de les dones com a estudiants a la universitat va anar augmentant fins a situar-se com el grup majoritari en quasi totes les titulacions, les excepcions les trobem en els estudis tecnològics i les enginyeries. Les dones representen el 60,5 del titulat, i en els últims anys s'ha incrementat també la presència de les dones en els estudis de doctorat (representen el 51,9% dels estudiants de doctorat i el 47,5% del total de persones que obtenen el títol de doctor/a).

No obstant, les dades ens mostren que aquesta feminització en l'alumnat no ha suposat un augment proporcional de les dones entre el professorat universitari.

Una situació ben diferent és la referent al personal de l'administració i serveis on, al igual que l'alumnat, la presència de les dones és més alta que la dels homes. Ara bé, en diversos estudis observem com aquest accés i participació de les dones a la institució universitària ha anat acompanyada d'una desigual distribució segons la categoria professional, disciplina o àrea de coneixement (María Jesús Izquierdo 2004, Fátima Arranz 2004, Carmen Alemany 2003, María Antonia García de León 1999). Es constata que dones i homes es concentren en titulacions diferents, tant pel que fa a l'alumnat com al professorat, i que les seves trajectòries professionals són distintes i més favorables pel col·lectiu masculí, fet que ha comportat que la incorporació de la dona a la universitat s'hagi descrit com el pas d'una situació d'exclusió a una caracteritzada per la segregació disciplinar i jeràrquica en quant a la categoria.

La situació de les dones a les universitats de la resta d'Europa no difereix molt de les espanyoles. Així l'informe ETAN assenyala que si bé la meitat de l'alumnat de primer i segon grau són dones, al professorat la seva presència disminueix conforme augmenta el grau jeràrquic de la categoria, i afegeixen que les disciplines més masculinitzades són també les més valorades socialment.

Tot seguit presentem les conclusions fonamentals que es desprenen de l'anàlisi que hem realitzat a la Universitat de les Illes Balears.

- **Conclusions generals de l'anàlisi de personal docent i investigador:**

Pel que fa al personal docent i investigador (PDI), la situació de les dones és de desavantatge en gairebé tots els indicadors analitzats.

El PDI és l'únic col·lectiu de la comunitat universitària en el qual la representació d'homes és superior a la de les dones. Actualment les dones de la UIB representen el 40% del conjunt de la plantilla del PDI. Si ens fixem amb tots els anys analitzats, podem dir, que, malgrat haver tingut lloc una evolució positiva (al 1998 el percentatge de dones suposava el 33%), aquesta evolució, en els últims anys sembla estar estancada. Respecte a les dades del conjunt de l'estat espanyol on les dones representen el 38,3% podríem dir que la situació a la UIB, en quant a representació de gènere és lleugerament millor.

Pel que fa a la mitjana d'edat, i amb les dades obtingudes, només podem dir que plantilla envelleix. La mitjana d'edat de les dones al 2012 és de 43 anys mentre que en el cas dels homes és superior, 46 anys. El mateix passa amb l'antiguitat. La mitjana d'anys treballats a la UIB al 2012 dels homes és de 14 anys mentre que la de les dones és de gairebé 11.

Quan aprofundim en l'anàlisi i anem més enllà de la quantitat d'homes i dones en general, ens adonem que la presència de les dones és encara més baixa en les categories més altes, i el pas del temps no sembla millorar aquesta situació. Mostra d'això a la UIB, l'últim curs acadèmic analitzat les dones catedràtiques representen el 21% (el 15% al 1998) del total, una xifra més baixa que la mitjana a nivell estatal (22,5%). A mesura que baixem de categoria el percentatge de dones puja, així doncs al 2012 ens trobem que entre els i les titulars d'escola universitària el 55% són dones. En la categoria d'ajudant, mentre que al 1998 les dones ja suposaven el 40%, constatem que actualment són majoria. Podem afirmar doncs, que a mesura que ascendim en la categoria acadèmica menor és la presència de les dones i menys equitativa resulta la distribució. Estem parlant doncs, d'una segregació vertical que també es manifesta alhora d'analitzar els càrrecs de responsabilitat.

Així doncs, entre les persones del PDI que ostenten un càrrec de responsabilitat, les dades analitzades al llarg dels últims cinc anys ens mostren com amb el temps els percentatge general s'han anat equilibrant, ja que mentre al 2008 el 35% de les dones del PDI tenia algun càrrec, al

2012 aquest percentatge augmenta fins a ser 41%. Però, si altre cop, anem més enllà i analitzem càrrec per càrrec no només ens adonem que com més alt es el càrrec, en general, menys dones hi trobem, sinó que amb el pas del temps en varis d'ells, encara hi trobem menys dones que en anys anteriors. Exemples clars els trobem en el càrrec de direcció, on al 2008 les dones representaven el 33% mentre que al 2012 les directores representen el 25% i si analitzem les vicedirectores al 2008 representaven 18% i al 2012 el 50%. Exactament passa amb el càrrec de deganat i vicedeganat, entre d'altres.

Entre el personal docent i investigador però, no només hi trobem segregació vertical, sinó també horitzontal. Quan analitzem la distribució de les dones i els homes del PDI entre els diferents departaments ens trobem una clara segregació per gènere en funció de l'àrea d'estudi. Els departament més masculinitzats els trobem a física, ciències de la terra i química, amb sols un 13%, 18% i 32% de dones respectivament al 2012. De tota la resta de departaments només tenen composició equilibrada (psicologia, ciències històriques i de l'art, i pedagogia de didàctiques específiques). I entre els dos departaments feminitzats al llarg de tots els anys analitzats hi trobem Filologia espanyola; Infermeria i fisioteràpia; I Pedagogia aplica i psicologia de l'educació, amb un 67%, 66%, 66% respectivament. Biologia fonamental i ciències de la salut, al 2012, també es situa entre els departaments feminitzats amb un 61%.

Per últim l'anàlisi dels indicadors analitzats sobre l'activitat investigadora col·loquen les dones en una posició desfavorable, ja que quan analitzem l'excel·lència investigadora entre el PDI ens trobem que ambdós cursos acadèmics analitzats les dones figuren com a investigadores principals en un percentatge força inferior que els homes i amb el pas dels anys hi trobem encara menys dones (23% al 2012-2013, i 26% al 2009-2010). En canvi quan analitzem la composició dels equips, les dades són força equilibrades (42% de dones al 2012-2013 i 44% al 2009-2010), encara que també el percentatge de dones ha disminuït. Un cop més podem parlar de segregació vertical que, si analitzem la temàtica de les investigacions, s'entrellaça amb segregació horitzontal. Entre els i les investigadores principals el percentatge més alt i l'únic on les dones són majoria respecte els homes ho trobem, els dos anys analitzats, en l'àrea d'humanitats. Resulta curiós que, com mentre en l'equip de psicologia les dones són majoria els dos anys analitzats, al 2009 cap dona figurava com a investigadora principal i al 2013 sols 3 front als 13 homes.

A més, en els projectes finançats des de la unió europea la desproporció entre homes i dones

s'accentua encara més a favor dels homes, que per exemple en els projectes realitzats amb finançament estatal.

Davant aquest cúmul de discriminacions, cal explorar totes les raons vinculades a la construcció social de gènere que acaben situant les dones en un clar desavantatge enfront de l'altre sexe.

- **Conclusions generals de l'anàlisi del personal d'administració i serveis:**

Pel que fa al personal d'administració i serveis de la UIB i com hem pogut observar al llarg de tots els anys analitzats es tracta d'una plantilla clarament feminitzada ja que les dones des del 2003 fins al 2013 s'han mantingut al voltant del 64%.

Respecte l'edat, la mitjana d'edat dels homes es de 44,77 mentre que la de les dones és lleugerament superior amb 45,91 anys. Respecte l'antiguitat la diferencia és menor, mentre els homes porten, al 2012/13, 15 anys treballats de mitjana en el cas de les dones la mitjana és de 15,69 anys treballats. Cal tenir en compte que l'accés de la població femenina a aquestes places ha estat més primerenc i més notori quantitativament, cosa que explica tant la feminització de la plantilla així com també que la mitjana d'edat i l'antiguitat de les dones siguin superior a la dels homes. No obstant això, les dades semblen assenyalar un major equilibri en les cohorts més joves, especialment alhora d'analitzar la formació requerida per el lloc ocupat, ja que ens trobem que, actualment, les dones que accedeixen al PAS estan igual o millor preparades que els homes, a diferència del que passava durant els primers anys analitzats. Haurem de veure si aquest augment en la preparació curricular de les dones del PAS es reflecteix en els càrrecs ocupats.

Pel que fa a la seva vinculació contractual amb la UIB, en termes absoluts actualment podem dir que entre el funcionariat la presència de les dones és majoritària (més del 64% al llarg dels sis anys analitzats) i en canvi en el cas del personal laboral els homes són majoria a partir del 2009 amb un percentatge aproximat al 60%. Si ho comparem amb les dades del I informe que fer al 2003/04 la OIO podem dir que la situació no ha canviat massa en aquest sentit, exceptuant que aleshores el PAS funcionari superava lleugerament el laboral (51,80% enfront de 48,20%), mentre que al 2012-2013 el funcionariat suposa més del 90%.

Si analitzem la presència d'homes i dones entre els interins i les interins ens trobem que al 2012-13 el percentatge d'homes suposa el 41%.

La segregació horitzontal entre el PAS es posa de manifest amb l'anàlisi dels llocs de treball ocupats. Podem dir que les dones constitueixen una àmplia majoria del personal administratiu (88%, percentatge superior respecte l'any 2003-2004 on representaven un 80%); seguit del personal auxiliar (75%, percentatge lleugerament inferior que l'any 2003/04 on representaven el 77,38%), i ajudant (71%). Els homes en canvi constitueixen majoria en les categories d'oficials (100%) i de tècnics (57%). Cal dir, que en aquesta última categoria, les dones som majoria com a tècnic mitjà i els homes com a tècnic superior. El 67% del personal contractat com a tècnic superior al 2012/2013 són homes. Un percentatge superior que el de 2003-004 on els homes representaven el 61,54%. Llavors trobem les professions com xofer i conserge, altament masculinitzades i telefonistes i personal de neteja altament feminitzats al llarg de tots els anys analitzats, tot i ser càrrecs on generalment hi ha una o dues persones contractades

Per últim en l'anàlisi del serveis i la distribució dels gèneres ens trobem que les dones, al 2012-2013 són àmplia majoria al servei de recursos humans (94%), Al Campus extens -educació a distància amb una representació del 91%.; I als servei d'alumnes, de prevenció i al servei lingüístic amb una representació del 83%. Pel que fa els homes, la majoria es concentren als serveis de: centre de tecnologia de la informació (69%); Servei de Sistemes d'Informació geogràfica i teledetecció (67%), i serveis científicotècnics (63%).

Seguim doncs, sense grans canvis en la reproducció dels rols i estereotips de gènere. D'aquesta manera, la divisió sexual del treball origina una especialització jerarquitzada de les activitats que es veu també en el sistema universitari.

Respecte a les mesures de conciliació i els indicadors referents a les responsabilitats familiars tant del PDI com del PAS necessitem més dades per tal de seguir aprofundint amb l'anàlisi, no només d'aquest indicadors en si sinó del conjunt dels indicadors per la importància de la relació que tenen alhora d'explicar i entendre els altres.

- **Conclusions generals de l'anàlisi de l'alumnat**

Pel que fa a l'anàlisi dels indicadors referents a l'alumnat, com a conclusions generals podem dir que les dades presentades mostren per una banda, una clara feminització de l'alumnat. Les dones, a la UIB són majoria en els diferents cicles de la formació universitària. No obstant això, la seva presència es redueix gradualment a mesura que augmenta el nivell formatiu. Encara que continuen sent majoria.

Per altra banda les dades constaten l'existència d'una clara segregació horitzontal de l'alumnat universitari de la UIB per gènere i per estudis, que es manté altament estable al llarg del període analitzat. Així, pot dir-se que durant aquest període la presència de dones és majoritària a la nostra universitat en un ampli nombre d'estudis i que els aspectes més cridaners de la segregació per gèneres detectada són la concentració de dones, i la molt escassa presència masculina en els estudis relacionats amb l'educació i les professions d'ajuda i cura social i, per contra, l'alta concentració dels homes i la molt escassa presència femenina en les especialitats tècniques.

En concret, al 2011-2012, quan analitzem les branques de coneixement entre les més feminitzades hi trobem Ciències de la Salut, amb un 71,7% de dones, seguit de Ciències Socials amb un 65% i Arts i Humanitats amb un 63%. Mentre que entre les branques de coneixement més masculinitzades hi trobem Enginyeria i Arquitectura amb més d'un 80% d'homes. I si aprofundim ens trobem que entre les titulacions amb una molt gran feminització (superior al 80% de matrícula de dones) hi trobem Educació infantil (95,86%) i amb un percentatge entorn al 80%, Educació Social, Pedagogia i Llengua i literatura espanyola. Mentre que en les titulacions amb una molt gran masculinització (superior al 80% de matrícula d'homes) trobem, amb el 91% Enginyeria electrònica, industrial i automàtica, seguit de la resta d'enginyeries i física amb un 81,6% d'homes.

Com ens recorda Izquierdo (2004), la divisió del treball entre dones i homes des del punt de vista productiu fa que les dones encara tinguin assignades les tasques de cura immediata de la vida humana, mentre que els homes tenen assignades tasques que no tenen relació immediata amb els processos vitals però que creen les condicions per al seu desenvolupament. I aquesta divisió té un reflex a la vida pública i també a la mateixa universitat de forma que homes i dones es distribueixen entre les diferents carreres seguint els patrons de rol de gènere que es detecten a la majoria d'informes sobre aquest tema (ETAN, etc.) i també a la nostra universitat, és a dir, les dones es concentren en estudis relacionats amb la cura i l'atenció a les persones (com ara l'educació o la infermeria) i més poc prestigiats socialment, i els homes en els estudis relacionats

amb el control de l'entorn natural o social (com ara les enginyeries) i amb molt més prestigi social.

Cal, per tant, en aquest punt de l'anàlisi, pensar en la necessitat d'elaborar accions tendents a aconseguir una distribució més uniforme d'uns i altres en els diferents estudis i especialitats, accions que haurien d'estar enfocades a la diversificació de l'elecció dels estudis. En aquest sentit cal recordar l'importància dels models de referència per als/les joves en edat d'elegir el que han d'estudiar. I, en termes generals, els models disponibles actualment segueixen perpetuant els estereotips de rol de gènere tradicionals, per tant és important treballar també amb aquests models per aconseguir la diversificació.

Respecte al rendiment acadèmic, tots els indicadors que s'han fet servir per a mesurar-lo mostren millors resultats en la població femenina. Les dones no sols entren més a la Universitat, sinó que es matriculen, present i aproven més crèdits i per tant acabem graduant-se abans que els seus companys. Així doncs tal i com hem pogut observar als informes anteriors si analitzem l'evolució de les dades de l'alumnat al llarg dels anys, sembla clar (Aguinaga, 2004; Comas, Granado, 2002) que les dones dediquen més esforç i més temps a estudiar que els homes, és a dir, estudien més anys i en una proporció més gran que ells.

Les diferències que hem trobat porten a preguntar-nos si són més constants les dones a l'hora d'afrontar els estudis superiors o és que, simplement, ho tenen més clar que els homes quan decideixen quina carrera començar. És probable que es donin ambdós fets al mateix temps. Evidentment, això constata que les dones s'incorporen a la universitat en un nombre major i que aconsegueixen titular-se comparativament en una proporció més elevada.

Per al cas dels graus, quan es varen implantar a l'any 2009-10 semblaven instaurar-se en un procés creixent de molt forta feminització de l'alumnat de la UIB, però aquests últims anys sembla que s'ha produït un lleuger reequilibrament, tot i que l'alumnat de grau segueix sent un col·lectiu feminitzat. En canvi, en el cas dels postgraus, les dades mostren una feminització en progrés. En aquest sentit disposem de poca informació en comparació al primer cicle/estudis de grau.

Pel que fa a l'alumnat amb algun tipus de discapacitat, així com també a l'alumnat en general de tercer cicle i a l'ús de beques i recursos, malgrat disposar de dades, s'ha de seguir aprofundint per tal de poder extreure conclusions més completes.

- **Conclusions de l'anàlisi de les dades dels òrgans de govern i representació de la UIB.**

Com hem pogut observar als diferents gràfics i taules de l'apartat d'anàlisi dels òrgans de govern i representació de la UIB, la situació respecte la igualtat continua sent força desfavorable en el cas de les dones malgrat el pas dels anys.

Així doncs, les xifres no fan més que confirmar el que s'observa als treballs realitzats en altres universitats i també en altres tipus d'organitzacions i és l'escassa presència femenina als llocs de presa de decisió, fins i tot en els casos en què la presència femenina és superior entre el conjunt del col·lectiu (com seria el cas de l'alumnat o del PAS a la UIB). L'anomenat sostre de vidre és, per tant, visible també a la universitat.

Novament, la divisió sexual del treball i el que s'ha anomenat com a «transferència de recursos» (Izquierdo 2004) s'entreveuen com a hipòtesis explicatives del que pot estar succeint. Però, són necessàries moltes més dades qualitatives i quantitatives per aportar respostes i, sobretot, possibles suggeriments d'actuació.

La transferència de recursos té lloc quant hi ha un repartiment de tasques desigual entre els gèneres, de manera que les dones es fan càrrec d'una major quantitat de tasques domèstiques o de cura d'altres, i deixen lliures o «transfereixen» una sèrie de recursos en forma de temps que poden ser aprofitats per la població masculina per, d'una banda, disposar d'una major quantitat de temps d'oci i, d'una altra, accedir a la realització d'altres tasques, avançar més o millor en la seva carrera universitària o dedicar temps a tasques de gestió o representació, com ens suggeririen aquestes dades.

Evidentment, aquesta és només una hipòtesi que no pot quedar demostrada amb les dades de què disposem de moment, però suggereix la necessitat de seguir avançant per obtenir informació tant quantitativa com qualitativa que ens permeti ampliar i completar aquesta anàlisi. A manera d'apunt sí que cal comentar que, en una enquesta realitzada en el si de la UIB (Ferrer et al. 2005) sobre una mostra representativa de l'alumnat de la UIB, vàrem observar que el 36% dels nois i el 35,5% de les noies compaginava els estudis amb un treball remunerat; per tant, la disponibilitat de temps o la falta d'aquest degudes a un treball al marge dels estudis serien similars en un i altre cas. No obstant això, quan en aquesta mateixa enquesta sol·licitàvem a noies i nois que ens informessin sobre el repartiment de les tasques domèstiques a les seves cases, mentre un percentatge important

dels nois entrevistats (52,6%) considerava que aquestes tasques eren repartides de forma igualitària, una gran part de les noies (50,7%) considerava que eren elles les qui de forma majoritària havien de fer-se càrrec d'aquest tipus de tasques en comparació amb els seus germans.

6. ANÀLISI DAFO. Amenaces, Debilitats, Fortaleses i Oportunitats en la implementació del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la UIB

En el nostre entorn, el dret a la igualtat entre dones i homes està tan plenament reconegut a l'àmbit normatiu com deficientment implementat a la societat.

Possiblement, molts dels mecanismes que avui en dia generen asimetria entre homes i dones son involuntaris, mantinguts per les inèrcies i els costums, i podrien ser neutralitzats si s'analitzés a temps l'impacta. Es per això que l'anàlisi diagnòstica de les universitats, des d'una perspectiva de gènere, com també la posada en marxa de les actuacions necessàries per a fer real aquest igualtat, reverteix, necessàriament, en més qualitat de la institució.

Una universitat moderna i progressista no es pot mantenir al marge de tot aquest corrent que reclama una societat més justa i equitativa; per tant, i en compliment de la legalitat vigent, s'han d'elaborar i posar en funcionament plans d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, assumint un compromís valent i que no tingui marxa enrere. És cert que ens podrem trobar amb resistències que d'una manera o d'una altre intentin entorpir el procés o fins i tot ridiculitzar-ho. Les autoritats acadèmiques tindran l'obligació de contrarestar aquestes actituds fent pedagogia, aclarint els dubtes i impedit que el procés es retardi o, encara pitjor es desnaturalitzi.

A partir de totes les dades recollides i presentades al llarg de les pàgines precedents hem fet una valoració i hem pogut arribar a un seguit de conclusions que hem estructurat a partir de la metodologia DAFO, una eina estratègica molt estesa que permet extreure una quantitat més gran d'idees que altres tècniques i, per tant, arribar a una anàlisi molt més enriquidora.

Cal recordar que una matriu DAFO permet classificar les conclusions obtingudes d'una forma ordenada, i fa possible, posteriorment, la formulació de les accions que es més adient posar en marxa, com també aprofitar les oportunitats detectades i preparar-se per a les amenaces a partir de les debilitats i fortalees.

De fet, l'objectiu principal d'una anàlisi DAFO és ajudar a identificar els factors crítics per poder utilitzar-los en els canvis que s'han de realitzar, apostant i aprofitant fortalees i oportunitats i

eliminant o minimitzant debilitats i amenaces. És a dir, una anàlisi DAFO conte els següents elements:

DEBILITATS	AMENACES
Consideracions de caire negatiu detectades a l'anàlisi. Són els punts considerats en primera instància per a la definició d'objectius.	Aspectes desfavorables i que condicionen o poden condicionar la consecució dels potencials objectius.
FORTALESES	OPORTUNITATS
Característiques positives que s'han de mantenir i que afavoreixen la consecució d'altres objectius.	Aspectes favorables que possibiliten un escenari positiu.

Anàlisi de les Debilitats:

1. Manca d'informació entre els diferents col·lectius que conformen la comunitat universitària (alumnat, PDI i PAS) sobre el que és i significa un pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
2. Les bases de dades actualment disponibles no ofereixen tota la informació desagregada per sexe que seria necessària per a la realització d'una diagnosi acurada. Cal assenyalar que aquesta mancança menys important en el cas de l'alumnat i més important en el cas del PAS i PDI, i que al llarg dels anys hem constatat un avanç molt positiu encara que insuficient per poder seguir aprofundint en les desigualtats de gènere i incorporar la perspectiva de gènere en l'anàlisi.

Anàlisi de les Amenaces:

1. El pes de les inèrcies en certes actuacions, certs serveis o certes estructures pot dificultar i endarrerir els canvis.

2. Les resistències envers la igualtat d'oportunitats entre homes i dones que observem en la societat en general i que constitueixen barreres invisibles per a la consecució plena d'aquest principi poden tenir un reflex entre la comunitat universitària.
3. L'actual situació de crisi econòmica fa que, per a determinats sectors, persones o col·lectius, assolir el principi d'igualtat hagi perdut força com a prioritat.

Anàlisi de les Fortaleses:

1. L'existència d'un organisme d'igualtat a la UIB, l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.
2. L'existència d'una comissió paritària del pla d'igualtat de la UIB aprovada dia 2 de juliol del 2013 pel Consell de Direcció, que modifica l'anterior comissió de polítiques d'igualtat de la UIB.
3. La disponibilitat de totes les dades quantitatives que des del 2003-2004 s'han anat recollint amb els diferents informes publicats per l'oficina d'igualtat d'oportunitats, per tal de poder fer un anàlisi el més detallat possible de la situació d'igualtat a la UIB.
4. La presència en si a la UIB de persones especialitzades en el disseny i l'aplicació del principi d'igualtat.

Anàlisi de les Oportunitats:

1. La legislació vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats, tant en general com en relació amb la Universitat.
2. La posada en marxa de plans d'igualtat d'oportunitats en altres instàncies, que pot afavorir les sinèrgies entre organismes que dissenyen i implementen plans d'aquest tipus.
3. La posada en marxa de plans d'igualtat d'oportunitats en altres universitats de l'Estat espanyol, la qual cosa pot afavorir les sinèrgies entre institucions universitàries i l'intercanvi d'experiències i aprenentatges sobre aquest procés.

7. ELS PLANS D'IGUALTAT EN EL CONJUNT DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES ESPANYOLES

7.1 Universitats públiques de l'estat espanyol que ja compten amb un pla d'igualtat

Com podem veure a la següent taula, són ben poques les universitats que no disposen, almenys d'un pla d'igualtat.

Taula 35. Resum d'universitats espanyoles que compten amb almenys un pla d'igualtat.

CATALUNYA	
Universitats	Font Internet
Universitat Pompeu Fabra	< http://www.upf.edu/igualtat/pla/ >
Universitat de Barcelona	< http://www.ub.edu/genere/ >
Universitat Autònoma de Barcelona	< http://www.uab.es/Document/721/787/Pla_igualtat_dones_homes_2008-2012,0.pdf >
Universitat Rovira i Virgili	< http://www.urv.es/igualtat/pla.html >
Universitat de Lleida.	http://www.udl.cat/serveis/centredolorspiera/documents/Laigualtatdeg enerealaUdL.pdf
Universitat de Girona	http://www.udg.edu/AlaUdGttsignals/tabid/9288/language/ca-ES/Default.aspx
Universitat Politècnica de Catalunya.	I Pla D'igualtat. 2007-2010. http://www.igualdad.us.es/pdf/plan-politecnica-catalu%C3%B1a.pdf
Universitat Oberta de Catalunya	http://www.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/la_universitat/igualtat/pla-igualtat.pdf
COMUNITAT DE MADRID	
Universitats	Font Internet
Universitat Computense de Madrid	< http://www.ucm.es/pags.php?tp=Políticas%20específicas&a=director io/oig&d=0000085.php >
Universitat Autònoma de Madrid	I Pla D'igualtat. 2011-2014. http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242650938973/1242655141637/generico/generico/I_Plan_de_Igualdad_de_la_Universidad_Autonoma_de_Madrid_(2011-2014).htm
Universitat Carlos III de Madrid	I Pla D'igualtat. 2010 http://www.uc3m.es/portal/page/portal/organizacion/unidad_igualdad_uc3m/comision_igualdad/plan_igualdad.pdf
Universitat a distància de Madrid	http://www.udima.es/files-udima/Plan_igualdad_UDIMA.pdf

CANTÀBRIA	
Universitat	Font Internet
Universitat de Cantàbria	< http://www.unican.es/Vicerrectorados/vcampus/planigualdad/index.html >
COMUNITAT VALENCIANA	
Universitats	Font Internet
Universitat de Jaume I de Castelló	< http://www.uji.es/bin/noticies/igual1.pdf >
Universitat de València	I Pla d'Igualtat. 2010-2012 http://www.uv.es/igualtat/PLAN_cas.pdf
Universitat d'Alacant	I Pla d'Igualtat. 2010-2012 2010 http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/i-plan-de-igualdad-ua.pdf
GALICIA	
Universitats	Font Internet
Universitat de Santiago de Compostela	I Pla d'Igualtat. 2009 < http://www.usc.es/es/servizos/oix/modules/news/news_0002.htm >
Universitat de Vigo	I Pla d'Igualtat. 2012-2014 http://www.uvigo.es/sites/default/uvigo/DOCUMENTOS/igualdade/PLAN_IGUALDADE_UVigo_CASTELLANO_web.pdf
ASTÚRIES	
Universitat	Font Internet
Universitat d'Oviedo.	I Pla d'igualtat 2013 http://igualdad.uniovi.es/plan
ANDALUSIA	
Universitats	Font Internet
Universitat de Granada	I Pla d'Igualtat. 2011. http://unidadigualdad.ugr.es/pages/documentos/planigualdad100311
Universitat de Cadis	I Pla d'Igualtat. 2011. http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/1124226175_71220112511.pdf
Universitat de Sevilla.	I Pla d'Igualtat. 2009- 2012 http://www.igualdad.us.es/pdf/I_Plan_Igualdad.pdf
CASTELLA I LLEÓ	
Universitats	Font Internet
Universitat de Lleó	I Pla d'Igualtat. 2010 http://www.unileon.es/modelos/archivo/norregint/2011371101998_n_plan_de_igualdad2.pdf
Universitat de Valladolid	I Pla d'Igualtat. 2012-2014 http://www5.uva.es/catedraestudiosgenero/Plan_Igualdad_UVa.pdf
Universitat de Salamanca	I Pla d'Igualtat. 2008 http://igualdad.usal.es/images/stories/documentos/plan_igualdad_usal.pdf

REGIÓ DE MÚRCIA	
Universitats	Font Internet
Universitat de Múrcia.	I Pla d'Igualtat. 2013-2015 http://www.um.es/u-igualdad/documentos/plan-igualdad.pdf
Universitat Politècnica de Cartagena	I Pla d'Igualtat. 2010-2011 http://www.upct.es/contenido/universidad/comision_igualdad/docs/25Plan%20de%20Igualdad%20UPCT.pdf
EXTREMADURA	
Universitat	Font Internet
Universitat d'Extremadura	I Pla d'Igualtat. 2009 http://www.google.es/webhp?source=search_app&gws_rd=cr#fp=776c85409e23f9f1&q=PLAN+DE+IGUALDAD+UNIVERSIDAD+DE+EXTREMADURA
PAÍS BASC	
Universitat	Font Internet
Universitat del País Basc	http://www.ehu.es/p200-content/eu/contenidos/informacion/zuzenbidea_igualdad/es_igualdad/adjuntos/Plan_Igualdad.pdf
COMUNITAT FORAL DE NAVARRA	
Universitat	Font Internet
Universitat Pública de Navarra.	III Pla d'Igualtat. 2010-2011 http://www.unavarra.es/digitalAssets/143/143056_plugin-142998_III-PLAN-DE-ACCI--N-PARA-LA-IGUALDAD-UPNA.pdf

7.2 Conclusions de les sis trobades estatals celebrades per les unitats, oficines i observatoris d'igualtat de les universitats espanyoles.

Des que al 2007 es celebrà a la UIB la primera trobada d'unitats, oficines i observatoris d'igualtat ja s'han celebrat sis trobades. A la taula 36, es recullen els enllaços amb les conclusions de cada una d'elles. En concret, ens agradaria comentar les principals conclusions de la darrera trobada, que va tenir lloc dia 23 i 24 de maig de 2013 a la Universitat de Granada. En ella hi assistiren 50 persones en representació de 30 universitats públiques estatals. La temàtica general de la trobada duia com a títol “*presente y futuro de la igualdad de género en las universidades*”.

Entre les conclusions generals que es varen extreure dels diferents temes tractats al llarg dels dos dies de jornada, destaquem:

- La importància de disposar de protocols de prevenció i actuació davant els possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit universitari, i especialment amb l'ús de les noves tecnologies. En aquest sentit, La universitat de Cadis, va presentar el protocol que ja tenen implantat i que sembla ser efectiu.
- Respecte l'ús i les funcions de les unitats d'igualtat es consensuà, entre d'altres: l'elaboració i difusió dels plans d'igualtat, vetllar per un ús no sexista del llenguatge i de les imatges que puguin utilitzar les universitats, així com col·laborar i assessorar en l'elaboració de protocols d'actuació en matèria d'assetjament i conciliació.
- En la xerrada de xarxes nacionals i internacionals d'igualtat, entre algunes noves propostes que sorgiren, amb gran consens entre les universitats que hi assistiren, hi trobem la constitució d'una Associació Nacional d'Universitats per a la Igualtat de Gènere.
- Es remarca la necessitat i la urgència d'incloure la perspectiva de gènere en els pressupostos i els informes de les universitats, establint, que per a que això sigui possible, es bàsic que existeixi un compromís ferm dels màxims responsables de l'àmbit en qüestió així com també agents específic encarregats de la seva implementació. Durant la xerrada es proposaren de diversos models que ja s'utilitzen per implementar el ja comentat.

Taula 36. Resum de les sis trobades d'unitats, oficines i observatoris d'igualtat d'universitats espanyoles que han tingut lloc fins a l'actualitat.

Conclusions I trobada de unitats, oficines i observatoris d'igualtat d'universitats espanyoles, celebrat dia 25 de gener del 2008a la universitat de les Illes Balears. http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/fileadmin/encuentros/I_encuentro/diptic_jornada_UIB_2008.pdf
Conclusions II trobada de unitats, oficines i observatoris d'igualtat d'universitats espanyoles, celebrat dia 17 I 18 d'octubre del 2008 a la universitat de Sevilla. http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/fileadmin/encuentros/II_encuentro/conclusiones.pdf
Conclusions III trobada de unitats, oficines i observatoris d'igualtat d'universitats espanyoles, celebrat dia 20 I 21 de novembre del 2009 a la universitat de Lleida. http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/fileadmin/encuentros/III_encuentro/conclusiones.pdf
Conclusions IV trobada de unitats, oficines i observatoris d'igualtat d'universitats espanyoles, celebrat dia 16 de maig del 2011 a la universitat de Saragossa. http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/fileadmin/encuentros/IV_encuentro/conclusiones.pdf
Conclusions V trobada de unitats, oficines i observatoris d'igualtat d'universitats espanyoles, celebrat dia 12 i 13 de maig del 2012 a la universitat de Barcelona http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/fileadmin/encuentros/V_encuentro/memoria_V_Jornades_ca.pdf
Conclusions VI trobada de unitats, oficines i observatoris d'igualtat d'universitats espanyoles, celebrat dia 23 i 24 de maig del 2013 a la universitat de Granada. http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/fileadmin/encuentros/VI_encuentro/Conclusiones_VI_Encuentro_de_Unidades_de_Igualdad.pdf

8. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- AGUINADA, J. (2004). << Las desigualdades de género entre los jóvenes >>. A: Informe Juventud en España 2004 (pàg3-67). Madrid: INJUVE
- ÁLVARO, M. (coord.) (1994). Propuestas de un sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros. Madrid: Instituto de la Mujer.
- BALLARÍN, P. (2005) << Mujeres en el laberinto de cristal universitario >>. A: DE TORRES, I (cood.). Miradas desde la perspectiva de género. Estudio de las mujeres (pàg. 183-194). Madrid. Nercea.
- BOSCH, E. (coord) (2005,2008,2007,2008,2009, 2010, 2011) Informe de situació (I,II, IV I V, Proposta de diagnòstic, i Informe dels nous plans d'estudis). Oficina per a la igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UIB. Disponible a: <<http://www.uib.es/servei/igualtat/>>.
- BRINDUSA, A.; RICA, S. DE LA; DOLADO, J.J.(2011). <<Diferencias por género en la carrera científica. Evidencia empírica >>. A: UMYC (eds). Libro Blanco. Situación de las mujeres en ciencia española (pàg. 21-43). Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia. Disponible a: <http://www.micinn.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHUEROS/UMYC/LibroBlancointeractivo.pdf>.
- CALLEJO, J. [et al.] (2004). El techo de cristal en el sistema educativo español. Madrid. UNED.
- COMAS, D.; GRANADO, O. (2002). El rey desnudo: componentes del fracaso escolar. Plataforma de Organizaciones de Infancia.
- DÍAZ, C. (2008). <<¿Por qué es tan lento el progreso de las mujeres en la carrera científica? >>. SEBBM 158, 5-8.
- ETAN; COMISIÓN EUROPEA. DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN (2001). <<Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros >>. Informe del grupo de trabajo de ETAN sobre las mujeres y la ciencia. Luxemburgo: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees. Disponible a: <http://www.cordis.lu/rtd2002/scinecesociety/women.htm>.

- GARCÍA DE LEÓN, M. A.; GARCÍA DE CORTAZAR, M. L. (dir.) (2001). Las académicas (profesorado universitario y género). Madrid. Instituto de la Mujer.
- GRAÑERAS, M. (2003). Trayectorias personales y profesionales de las mujeres con estudios tradicionalmente masculinos. Madrid: CIDE/Instituto de la Mujer.
- GRAÑERAS, M. [et al.] (2001). Las mujeres en el sistema educativo. Madrid: CIDE/ Instituto de la Mujer.
- GUIL, A. (2005). << Techos de cristal universitarios: buscando, visibilizando e interpretando datos>>. A: MAQUIEIRA, V. [et al.]. Democracia, feminismo y universidad en el siglo XXI (pág. 187-198). Madrid. Universitat autònoma.
- IZQUIERDO, M.J. (Dir) (2004) El sexisme a la UAB. Protes d'actuació i dades per a un diagnòstic. Grup d'estudis sobre sentiments, emocions i societat. Departament de sociologia. Bellaterra-Barcelona. 2004. Universitat Autònoma de Barcelona.
- MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN. CONSEJO DE COORDINACIÓN UNIVERSITARIA (2008). Datos y cifras del sistema universitario. Curso 2008-2009. Madrid: Secretaria General Técnica. MEPSYD. Disponible a: www.oei.es/salactsi/Informe2008_2009.pdf.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE. (2012). *Datos y cifras del sistema universitario español. Cursos 2012-2013*. Madrid: Secretaría general técnica. Subdirección general de documentación y publicaciones. Disponible a: <http://www.mecd.gob.es/dctm/sue/datos-y-cifras-sistema-universitario-espanol.pdf?documentId=0901e72b814eed28>
- PÉREZ SEDEÑO, E. (2005). <<Qué dicen y qué ocultan las estadísticas>>. A: MAQUIERA, V. [et al.]. Democracia, feminismo y universidad en el siglo XXI (pàg. 77-90). Madrid: Universitat Autònoma.
- PÉREZ SEDEÑO, E. (DIR.) (2003). La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y su contexto internacional. Programa de análisis y estudios de acciones destinadas a la mejora de la calidad de la enseñanza superior y de actividades del profesorado universitario (Ref.: S2/EA2003-0032). Disponible a: <http://www.tecnociencia.es/fecyt/uploads/mujerescienciaytecnologia_63.pdf>

PUY, A. (dir.) (2007). Barreras de promoción de las mujeres a puestos de alto estatus en la universidad. Madrid: Instituto de la Mujer. Disponible a: http://www.migualdad.es/MUJER/mujeres/estud_inues.html.

RECORDER, M^a J.; GALA, C, (dir). (2011). Les condicions de promoció de les dones del personal de l'administració i serveis de la Universitat Autònoma de Barcelona .Estudi diagnòstic de la situació. Universitat autònoma de Barcelona. Barcelona. Disponible a:http://www.uab.cat/Document/1009/495/Trajectoria_PAS.pdf

UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA (UMYC) (2007). Académicas en cifras 2007. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.

UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA (UMYC) (2011). Científicas en cifras 2011. Estadísticas e indicadores de la (des) igualdad de género en la formación y profesión científica. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia. Disponible a:

<<http://www.micinn.es/stfls/MICINN/Investigación/FICHEROS/CientificasCifras2011.30nov.pdf>.

MEMÒRIES ACADÈMIQUES I INFORMES PUBLICATS PER LA UIB

Memòria Acadèmica del curs 2011-2012 de la UIB. Disponible a:

http://www.uib.es/digitalAssets/224/224075_11_12.pdf

Memòria Acadèmica del curs 2010-2011 de la UIB. Disponible a:

http://www.uib.es/digitalAssets/222/222325_mem10_11.pdf

Memòria Acadèmica del curs 2004-2005 de la UIB. Disponible a:

http://www.uib.es/digitalAssets/143/143529_04_05.pdf

Informe anual de la Sindicatura de Greuges de la UIB. 2010-2011 i 2012. Disponible a:

http://sindicatura.uib.cat/digitalAssets/229/229498_informe10-11-12.pdf

9. ANNEXES

Annex 1. Índex de gràfics i taules.

GRÀFICS

Gràfic 1. Conjunt del personal docent i investigador per gènere i any acadèmic.....	17
Gràfic 2. Mitjana d'edat del conjunt del PDI per gènere i any acadèmic.....	17
Gràfic 3. Mitjana d'anys treballats del conjunt del PDI per gènere i any acadèmic.....	17
Gràfic 4. Distribució de les dones per departament i any acadèmic.....	20
Gràfic 5. Percentatge d'investigadors/es principals per gènere.2009-2010.....	22
Gràfic 6. Percentatge d'investigadors/es principals per gènere.2012-2013.....	22
Gràfic 7. Percentatge d'homes i dones en la composició dels equips d'investigació. 2009-2010...	22
Gràfic 8. Percentatge d'homes i dones en la composició dels equips d'investigació. 2012-2013...	22
Gràfic 9. Percentatge d'homes i dones en la direcció dels projectes d'investigació i en la composició dels equips per temàtica de recerca. 2009-2010.....	23
Gràfic 10. Percentatge d'homes i dones en la direcció dels projectes d'investigació i en la composició dels equips per temàtica de recerca. 2012-2013.....	23
Gràfic 11. Distribució del PDI segons el finançament dels projectes pels quals treballen, gènere i any acadèmic.....	24
Gràfic 12. Percentatge d'homes i dones en la direcció de beques, tesis i memòries d'investigació.....	25
Gràfic 13. Conjunt del personal d'administració i serveis per gènere i any acadèmic.....	27
Gràfic 14. Mitjana d'edat del PAS per gènere i any acadèmic.....	27
Gràfic 15. Mitjana d'anys treballats del PAS per gènere i any acadèmic.....	27

Gràfic 16. PAS segons classificació professional, gènere i any acadèmic. I.....	28
Gràfic 17. PAS segons classificació professional, gènere i any acadèmic. II.....	29
Gràfic 18. Conjunt del PAS segons situació administrativa, gènere i any acadèmic.....	30
Gràfic 19 A: PAS funcionari (laboral i de carrera) per gènere i any acadèmic.....	32
Gràfic 19 B: Pas funcionari i interí per gènere i any acadèmic.....	33
Gràfic 20. Percentatge d'homes i dones del PAS segons si han fet algun tipus de formació per gènere i any acadèmic.....	37
Gràfic 21. Total alumnat matriculat a la UIB per gènere i any acadèmic.....	44
Gràfic 22. Alumant de primer i segon cicle per gènere i any acadèmic a la seu de Mallorca.....	45
Gràfic 23. Alumant de primer i segon cicle per gènere i any acadèmic a la seu de Menorca.....	45
Gràfic 24. Alumant de primer i segon cicle per gènere i any acadèmic a la seu d'Eivissa.....	45
Gràfic 25- A. Percentatge de dones i homes a cada branca de coneixement i any acadèmic durant els tres primers anys d'implementació dels estudis de grau.....	47
Gràfic 25- B. Percentatge de dones i homes a cada branca de coneixement i any acadèmic en els plans d'estudi antics.....	47
Gràfic 26. Distribució del conjunt total dels homes i les dones per branca de coneixement i any acadèmic. Estudis de grau.....	52
Gràfic 27. Distribució del conjunt total dels homes i les dones per branca de coneixement i any acadèmic. Diplomatures i llicenciatures.....	52
Gràfic 28. Total alumnat de post grau matriculat a la UIB per gènere i any acadèmic.....	54
Gràfic 29. Distribució del conjunt total dels homes i les dones per branca de coneixement i any acadèmic. Post grau.....	54
Gràfic 30. Alumnat amb algun tipus de discapacitat per gènere, cicle i any acadèmic.....	57

Gràfic 31. Mitjana de crèdits als quals s'han matriculat, s'han presentat i han superat durant el curs acadèmic 2007-2008 per branca de coneixement.....	59
Gràfic 32. Percentatge alumnat titulat de primer i segon cicle per gènere i any acadèmic.....	60
Gràfic 33. Alumnat que ha aprovat la tesi doctoral al 2010-2011 per gènere i comunitat autònoma.....	62
Gràfic 34. Composició dels òrgans de govern col·legiats de la UIB per gènere i any acadèmic....	67
Gràfic 35. Composició del Consell de Direcció de la UIB per gènere i any acadèmic.....	68
Gràfic 36. Composició del Claustre per col·lectiu al qual es representa, gènere i any acadèmic....	68
Gràfic 37. Representants del Consell d'Estudiants per càrrec, gènere i any acadèmic.....	71
Gràfic 38. Representants legals dels treballadors/es de la UIB. PDI i PAS. 2012-2013.....	71
Gràfic 39. Casos individuals atesos per la sindicatura de greuges, segons gènere i any acadèmic.	72

TAULES

Taula 1. Resum dels indicadors analitzats i dels que no hem obtingut dades segregades per gènere. PDI.....	12
Taula 2. Resum dels indicadors analitzats i dels que no hem obtingut dades segregades per gènere. PAS.....	13
Taula 3. Resum dels indicadors analitzats i dels que no hem obtingut dades segregades per gènere. ALUMNAT.....	14
Taula 4. Resum dels indicadors analitzats i dels que no hem obtingut dades segregades per gènere. ÒRGANS DE GOVER I SÍNDIC DE GREUGES.....	15
Taula 5. Percentatge de dones del conjunt total del personal docent i investigador, per categoria docent, gènere i any acadèmic.....	18
Taula 6. Personal docent i investigador per càrrec de responsabilitat, gènere i any acadèmic.....	19

Taula 7. Evolució de la distribució de les dones en els diferents departaments de la UIB.....	21
Taula 8. Edat i nombre de fills/es del conjunt del PDI per any.....	25
Taula 9. Ús de les mesures de conciliació entre el PDI, per gènere i any acadèmic.....	26
Taula 10. Conjunt total del PAS per càrrec de gestió realitzat, gènere i any acadèmic.....	31
Taula 11. FUNCIONARIS/ÀRIES del PAS segons categoria professional, gènere i any acadèmic.....	34
Taula 12. INTERINS/ES del PAS per categoria professional per gènere i any acadèmic.....	35
Taula 13. Total Personal d'Administració i serveis per gènere, servei al qual treball i any acadèmic.....	36
Taula 14. Incorporacions del PAS a la plantilla, per subgrup, unitat, i gènere dels i les aspirants anomenats/des per la plaça i la composició del tribunal.....	38
Taula 15. Baixes del PAS per any acadèmic, gènere i categoria.....	39
Taula 16. Baixes per jubilació del PAS per tipus, gènere i any.....	39
Taula 17. Nombre i edat dels fills/es del personal d'administració i serveis per any.....	40
Taula 18. Nombre i edat de les persones dependents a càrrec del PAS per any.....	40
Taula 19. Acolliment a les mesures de conciliació entre el PAS.....	41
Taula 20. Tipus de mesures de conciliació a les que s'acull el PAS segons el gènere i l'edat d'aquest.....	42
Taula 21. Tipus de mesures de conciliació a les que s'acull el PAS segons el gènere, l'edat d'aquest. 2009-2010.....	42
Taula 22. Anàlisi dels estudis més feminitats i masculinitzats de la UIB al 2011-12.....	49
Taula 23. Anàlisi dels estudis més feminitats i masculinitzats de la UIB al 2003-2004.....	50
Taula 24. Anàlisi dels màsters més masculinitats i feminitzats de la UIB. 2011-12.....	56

Taula 25. Alumant que s'ha presentat i ha aprovat les proves d'accés de la UIB per gènere, convocatòria i any acadèmic.....	58
Taula 26. Percentatge d'homes i dones que han presentat memòries d'investigació per any acadèmic a la UIB.....	61
Taula 27. Nombre de tesis doctorals presentades a la UIB per branca de coneixement, gènere i any acadèmic.....	61
Taula 28. Beques per a l'alumnat segons tipus i gènere. Any 2008-2009.....	63
Taula 29. Beques predoctorals, per institució d'aquesta, gènere de l'alumnat i de la persona que dirigeix la beca. Any 2009-2010.....	63
Taula 30. Anàlisi dels i les estudiants de la UIB que s'acullen al programa de mobilitat europeu Erasmus, per país de destinació i any acadèmic.....	64
Taula 31. Anàlisi dels i les estudiants de la UIB que s'acullen al programa de mobilitat estatals (sèneca), per facultat d'origen i any acadèmic.....	65
Taula 32. Anàlisi dels i les estudiants de la UIB que s'acullen al programa de mobilitat DRAC segons modalitat i any acadèmic.....	66
Taula 33. Composició del Consell de Govern de la UIB per gènere i càrrec. 2013.....	69
Taula 34. Composició del Consell Social de la UIB per gènere, entitat representada i any acadèmic.....	70
Taula 35. Resum d'universitats espanyoles que compten amb almenys un pla d'igualtat.....	85-86
Taula 36. Resum de les sis trobades d'unitats, oficines i observatoris d'igualtat d'universitats espanyoles que han tingut lloc fins a l'actualitat.....	89

Annex 2. Màsters (Postgrau) ofertats a la Universitat de les Illes Balears.

Branca d'ensenyament	Màster Universitari
Arts i Humanitats	Llengua i Literatura Catalanes: Oralitat i Escriptura
	Cognició i Evolució Humana
	Filosofia Contemporània
	Gestió Cultural
	Llengües i Literatures Modernes
	Patrimoni Cultural: Investigació i Gestió
Ciències	Ecologia Marina
	Biologia de les Plantes en Condicions Mediterrànies
	Ciència i Tecnologia Química
	Física
	Microbiologia Avançada
	Nutrigenòmica i Nutrició Personalitzada
	Química Orgànica Experimental i Industrial*
	Química Teòrica i Modelització Computacional
	Salut Laboral (Prevenició de Riscos Laborals)
Ciències de la Salut	Ciències Socials Aplicades a l'Atenció Sociosanitària
	Biotecnologia, Genètica i Biologia Cel·lular
	Ciències Mèdiques i de la Salut*
	Neurociències
	Nutrició Humana i Qualitat dels Aliments
Ciències Socials i Jurídiques	Gestió de Recursos Humans. Intervenció Psicològica i Pedagògica*
	Polítiques d'Igualtat i Prevenició de la Violència de Gènere
	Tecnologia Educativa: E-learning i Gestió del Coneixement
	Anàlisi, Planificació i Gestió en Àrees Litorals
	Economia del Turisme i del Medi Ambient
	Educació Inclusiva
	Intervenció Socioeducativa amb Menors i Família**
	Comptabilitat
	Direcció i Planificació del Turisme
	Formació del Professorat

Branca d'ensenyament	Màster Universitari
Ciències Socials i Jurídiques	Gestió, Organització i Economia de l'Empresa**
	Pràctica Jurídica
	Primera Infància: Perspectives i Línies d'Intervenció**
Enginyeria i Arquitectura	Enginyeria Electrònica
	Tecnologies de la Informació i de les Comunicacions (TIC)

*No han estat analitzat fins l'any 2010-2011 perquè encara no existia el Màster o per falta de dades.

** No han estat analitzat fins l'any 2011-2012 perquè encara no existia el Màster o per falta de dades.

La classificació dels estudis de Màster segons publicació en el BOE.

Branca d'ensenyament	Perfil de Màster	
	Professional	Investigador
Arts i Humanitats	Llengua i Literatura Catalanes: Oralitat i Escriptura	
		Cognició i Evolució Humana
		Filosofia Contemporània
		Gestió Cultural*
		Llengües i Literatures Modernes
		Patrimoni Cultural: Investigació i Gestió
Ciències		Ecologia Marina
		Biologia de les Plantes en Condicions Mediterrànies
		Ciència i Tecnologia Química
		Física
		Microbiologia Avançada
		Nutrigenòmica i Nutrició Personalitzada
		Química Orgànica Experimental i Industrial**
		Química Teòrica i Modelització Computacional
		Salut Laboral (Prevenció de Riscos Laborals)**
C.de la Salut		Ciències Socials Aplicades a l'Atenció Sociosanitària

Branca d'ensenyament	Perfil de Màster	
	Professional	Investigador
Ciències de la Salut		Biotecnologia, Genètica i Biologia Cel·lular
		Ciències Mèdiques i de la Salut**
		Neurociències
		Nutrició Humana i Qualitat dels Aliments
Ciències Socials i Jurídiques		Gestió de Recursos Humans. Intervenció
		Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere**
		Tecnologia Educativa: E-learning i Gestió del Coneixement
	Anàlisi, Planificació i Gestió en Àrees Litorals	
		Economia del Turisme i del Medi Ambient
		Educació Inclusiva
	Intervenció Socioeducativa amb Menors i Família	
		Comptabilitat**
	Direcció i Planificació del Turisme	
		Formació del Professorat***
Ciències Socials i Jurídiques		Gestió, Organització i Economia de l'Empresa*
		Pràctica Jurídica**
	Primera Infància: Perspectives i Línies d'Intervenció	
Enginyeria i Arquitectura		Enginyeria Electrònica
	Tecnologies de la Informació i de les Comunicacions (TIC)	

Nota: A aquells màsters que constitueixen el període formatiu d'un doctorat s'ha posat perfil investigador ja que ofereixen una formació en investigació. Això no exclou que la formació impartida tingui al mateix temps un caire professional. ** No està definida una línia investigadora/professional segons publicació en el BOE.

*** Està d'acord amb l'Acord de Consell de Ministres pel qual s'estableixen les condicions a les quals hauran d'adequar-se els plans d'estudis conduents a l'obtenció de títols que habilitin per a l'exercici de les professions regulades de Professor d'Educació Secundària Obligatòria i Batxillerat, Formació Professional i Ensenyaments d'Idiomes.