



UNIVERSITAT D'ANDORRA

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE LA UNIVERSITAT D'ANDORRA (2022-2025)

Grup de treball d'igualtat de gènere de la Universitat d'Andorra

Sant Julià de Lòria, gener del 2022

Índex

1. INTRODUCCIÓ.....	4
1.1. ÀMBIT D'ACTUACIÓ	5
2. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	6
2.1. ENQUESTES A LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA	6
3. LA UNIVERSITAT D'ANDORRA.....	8
3.1. MARC LEGAL	8
4. DIAGNOSI DE LA IGUALTAT DE GÈNERE.....	10
4.1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	10
4.1.1. RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA	11
4.1.2. ÒRGANS DE PARTICIPACIÓ	12
4.1.3. PERCEPCIÓ DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA SOBRE LA CULTURA DE LA IGUALTAT	12
4.1.4. PERCEPCIÓ DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA SOBRE LA SOCIETAT EN GENERAL	14
4.2. ACTIVITAT ACADÈMICA: FORMACIÓ I DOCÈNCIA	15
4.2.1. ACTIVITAT ACADÈMICA SOBRE IGUALTAT DE GÈNERE	15
4.2.2. PERCEPCIÓ SOBRE LA PRESÈNCIA DE LA IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ACTIVITAT ACADÈMICA	16
4.2.3. DOCÈNCIA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	17
4.2.4. PERCEPCIÓ SOBRE LA DOCÈNCIA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	17
4.3. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	20
4.3.1. COMUNICACIÓ EXTERNA.....	21
4.3.2. ÚS DE LES IMATGES	22
4.3.3. DOCUMENTACIÓ ADMINISTRATIVA.....	22
4.3.4. COMUNICACIÓ INTERNA	23
4.3.5. ALTRES CONSIDERACIONS	24
4.3.6. PERCEPCIÓ DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA SOBRE LA COMUNICACIÓ	24
4.4. PRESÈNCIA I REPRESENTACIÓ DE DONES I HOMES	28
4.4.1. ÒRGANS DE GOVERN I DE RESPONSABILITAT	28
4.4.2. PERSONAL DE LA UNIVERSITAT D'ANDORRA.....	32
4.4.3. ESTUDIANTS DE LA UNIVERSITAT D'ANDORRA	40
4.4.4. RECERCA.....	51
4.5. CONDICIONS LABORALS, CONCILIACIÓ, ACCÉS I PROMOCIÓ PROFESSIONAL	58
4.5.1. ACCÉS	58
4.5.2. RELACIÓ CONTRACTUAL I POLÍTICA SALARIAL	62
4.5.3. PROMOCIÓ	69
4.5.4. FORMACIÓ DEL PERSONAL	73
4.5.5. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	77
4.6. PREVENCIÓ DE DESIGUALTATS I DE L'ASSETJAMENT	84
4.6.1. IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE ESTUDIANTS	84
4.6.2. PERCEPCIÓ DELS ESTUDIANTS SOBRE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS	84
4.6.3. PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE	87
4.6.4. PERCEPCIÓ DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA SOBRE L'ASSETJAMENT	88
5. IMPACTE DE LA COVID-19.....	93

6.	<u>CONCLUSIONS.....</u>	<u>94</u>
7.	<u>ACCIONS.....</u>	<u>98</u>
8.	<u>BIBLIOGRAFIA</u>	<u>102</u>
9.	<u>ANNEXOS.....</u>	<u>104</u>
I.	CARTA DEL RECTOR PER ACORDAR L'ELABORACIÓ D'UN PLA D'IGUALTAT.....	104
II.	DEFINICIONS.....	106
III.	RESPOSTES A LA PREGUNTA 6 (PERSONAL) I 7 (ESTUDIANTS).....	110
IV.	RESPOSTES A LA PREGUNTA 29 (ENQUESTA ESTUDIANTS).....	112
V.	OBSERVACIONS EN LES ENQUESTES SOBRE L'ACTIVITAT DE DOCÈNCIA I RECERCA.....	114
VI.	OBSERVACIONS SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE EN LA COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE.....	115
VII.	OBSERVACIONS EN LES ENQUESTES SOBRE LA REPRESENTACIÓ DE DONES I HOMES	116
VIII.	OBSERVACIONS EN L'ENQUESTA DE PERSONAL SOBRE LES MESURES DE CONCILIACIÓ	118
IX.	OBSERVACIONS EN LES ENQUESTES SOBRE LA PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT	119
X.	QÜESTIONARI DE L'ENQUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL.....	120
XI.	QÜESTIONARI DE L'ENQUESTA DIRIGIDA ALS ESTUDIANTS.....	124

1. Introducció

Aquest document és el fruit del treball iniciat a partir del maig del 2020, quan la Junta acadèmica de la Universitat d'Andorra (UdA) va acordar tirar endavant l'elaboració d'un Pla d'igualtat de gènere per a la institució¹. El projecte parteix del convenciment que el principi d'igualtat és un pilar bàsic de la societat i que, malgrat els avenços que hi ha hagut per fer realitat aquest dret, encara persisteixen algunes desigualtats i discriminacions en el món en què vivim. Així, tot i que l'UdA ha anat impulsant accions per promoure aquest principi entre la comunitat universitària, és conscient que encara queda camí en matèria de sensibilització i, en conseqüència, per arribar a assolir una igualtat efectiva entre dones i homes a la nostra societat.

Segons la UNESCO², en l'àmbit universitari mundial, tot i que les estadístiques sobre l'accés de les dones a l'ensenyament superior són encoratjadores, el col·lectiu femení segueix topant-se amb obstacles per accedir als càrrecs de responsabilitat i per participar en investigacions rellevants. En molts països, les dones segueixen estant infrarepresentades en els nivells superiors del professorat i en els òrgans de decisió de les universitats. En l'àmbit de la recerca, els homes publiquen de mitjana més articles que les dones, una diferència que s'accentua quan es tracta de publicacions en les revistes més destacades. I pel que fa al col·lectiu d'estudiants, les dones estan subrepresentades en les àrees d'estudi STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques).

L'objectiu del Pla d'igualtat de gènere de l'UdA és conèixer i analitzar en quina situació està la Universitat en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i com la comunitat universitària percep aquesta qüestió, per tal de proposar accions per mitigar les possibles desigualtats que hi puguin haver. La intenció, però, no és arribar a la paritat, sinó sensibilitzar la comunitat universitària per crear i fomentar una cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere. Pel fet de ser una universitat, a més, el Pla s'ha desenvolupat tenint en compte la seva responsabilitat social a l'hora de difondre valors a les noves generacions, de manera que no només s'ha analitzat la matèria des de l'àmbit laboral sinó també tenint en compte el col·lectiu d'estudiants i la necessitat d'oferir-li una docència amb perspectiva de gènere.

El present document conté una diagnosi detallada de la situació de l'UdA en matèria d'igualtat de gènere i un pla d'accions per als propers quatre anys. El gruix del document correspon a la diagnosi de la situació ([capítol 4](#)) en la qual s'analitza des d'una perspectiva de gènere la situació en què es troba l'UdA. Tot i que la diagnosi s'ha fet en base a les dades dels cursos 2017-2018, 2018-2019 i 2019-2020, també s'ha inclòs un capítol per analitzar l'impacte que ha tingut la pandèmia de la Covid-19 en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes ([capítol 5](#)). Després de les conclusions de la diagnosi ([capítol 6](#)), en el [capítol 7](#) es detallen les accions a impulsar durant el període 2022-2025.

¹ Veure a [l'Annex I](#) la carta del rector de data 7 de maig de 2020.

² UNESCO. (2021). *Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities?* Disponible a <https://bit.ly/3FNa0EX>

1.1. Àmbit d'actuació

Un dels principis pels quals es regeix l'UdA és el d'igualtat. Els [Estatuts](#) estableixen que una de les finalitats de la institució és “impartir ensenyança dins del marc del ple desenvolupament de la persona i del respecte al principi d'igualtat, en especial entre homes i dones, en el respecte als principis democràtics de convivència i als drets fonamentals i a les llibertats públiques”. Els Estatuts també garanteixen el dret del col·lectiu d'estudiants de “gaudir d'igualtat d'oportunitats i no patir cap mena de discriminació per raó de sexe, raça, religió, nacionalitat, origen socioeconòmic o de qualsevol altra índole”.

Tot i que la universitat és conscient que la igualtat és un principi molt ampli i que també hi poden haver aspectes a millorar per aconseguir la plena igualtat d'oportunitats en altres àmbits, aquest treball s'ha centrat en la igualtat de gènere pel fet de ser un dret humà fonamental que afecta a la meitat de la població i que acaba repercutint a tots els àmbits de la societat. Això no exclou, però, que en un futur es puguin tirar endavant estudis similars per analitzar si l'UdA compta amb mesures efectives per garantir la no discriminació per altres raons més enllà del sexe.

El present Pla té com a àmbit d'actuació tota la comunitat universitària, incloent el personal, tant fix, eventual i col·laborador, com el col·lectiu d'estudiants. A més, la voluntat és que les accions proposades puguin anar encara més enllà, per sensibilitzar també les famílies d'aquests col·lectius i els entorns laborals i familiars que els estudiants puguin tenir en un futur, amb el desig d'arribar així al màxim de població de la societat andorrana.

El Pla d'igualtat de gènere de l'UdA veu la llum en un moment en què la lluita contra les discriminacions de gènere estan al centre del debat i la consciència social a favor de la igualtat de gènere va en augment. A més, també coincideix amb l'impuls que el Govern d'Andorra està donant a les polítiques d'igualtat del país, amb la imminent aprovació de la llei per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes³.

³ Consell General. (2021). *Projecte de llei per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes*. Disponible a <https://bit.ly/2UmnK7g>

2. Procés d'elaboració del Pla d'igualtat

El present Pla d'igualtat ha estat elaborat per un grup de treball format per deu persones de diferents àmbits de la institució (personal administratiu i tècnic, personal docent i investigador, direccions i una doctoranda), i també ha comptat amb la col·laboració d'un grup de sis estudiants del bàtxelor en Ciències de l'educació. La primera reunió del grup de treball va tenir lloc al juny del 2020, i al mes d'octubre del mateix any els membres del grup van participar en una formació impartida per l'àrea de Polítiques d'Igualtat del Govern d'Andorra, que ha estat assessorant el grup al llarg del procés.

Un dels primers passos que va fer el grup de treball va ser consensuar el que l'UdA entén en relació amb els diferents conceptes relacionats amb la igualtat de gènere. Així, es va redactar un document amb les definicions dels conceptes sobre els quals es basa el present Pla d'igualtat de gènere, que s'han elaborat partint de la documentació facilitada per l'Àrea de Polítiques d'Igualtat del Govern, la legislació nacional i internacional vigent, el projecte de llei per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes, el Llibre blanc de la Igualtat d'Andorra, els estudis de la Xarxa Vives d'Universitats i de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, el Diccionari de l'Institut d'Estudis Catalans i el Centre de Terminologia de Catalunya ([veure Annex II](#)).

L'anàlisi de la diagnosi s'ha fet a partir de les dades dels cursos 2017-2018, 2018-2019 i 2019-2020 facilitades pels responsables de Recursos Humans, el Servei d'Informàtica i l'Escola Internacional de Doctorat, de les reunions mantingudes amb les coordinacions d'estudis i la gerència, i dels resultats de dues enquestes que es van realitzar entre els col·lectius del personal i dels estudiants. En alguns casos, quan s'analitzen dades retributives del personal, s'ha agafat com a referència el 31 de desembre del 2019. Així doncs, els diferents apartats de la diagnosi combinen les dades i la informació interna de l'UdA amb l'anàlisi dels resultats de les enquestes.

El Pla d'igualtat de gènere de la Universitat d'Andorra ha estat aprovat per part del personal fix i eventual i la Junta acadèmica en la reunió plenària celebrada el 18 de gener de 2022.

2.1. Enquestes a la comunitat universitària

L'enquesta dirigida al personal es va efectuar entre el 21 de gener i el 4 de febrer del 2021 i estava adreçada a una població de 141 persones, entre personal fix i eventual (48) i personal docent col·laborador (93). Es van obtenir un total de 49 respostes, el que equival a una taxa de retorn del 35%. Del total de respostes, el 34,69% eren de Personal Docent i Investigador (PDI), el 32,65% de Personal Administratiu i Tècnic (PAT) i un altre 32,65% de personal docent col·laborador.

Del total de persones que van respondre, el 55,10% eren dones, el 40,82% homes i el 4,08% es definien com a altres. Tenint en compte el baix nombre de respostes en aquesta darrera categoria, la categoria altres no s'ha tingut en compte quan s'analitzen les respostes per sexes. En canvi, sí que es considera quan es presenten els percentatges globals.

L'enquesta del personal constava de 33 preguntes agrupades en sis blocs ([veure Annex X](#)): igualtat d'oportunitats, responsabilitat social i participació; activitat de docència i recerca; igualtat de gènere en la comunicació, imatge i llenguatge; presència i representació de dones i homes; condicions laborals, conciliació, accés i promoció professional, i prevenció i erradicació de l'assetjament sexual. Cada bloc es tancava amb una pregunta oberta per si els enquestats volien fer observacions.

Pel que fa a l'**enquesta dirigida als estudiants** de formació reglada, que es va dur a terme entre el 8 i el 22 de febrer del 2021, la població era de 596 persones i es van obtenir un total de 118 respostes, amb una taxa de retorn del 20%.

Del total de respostes obtingudes, un 67,80% corresponia a dones, un 31,36% a homes i un 0,85% a la categoria altres. Com en la primera enquesta, la categoria altres no s'ha tingut en compte quan s'analitzen les respostes per sexes.

La majoria de respostes provenien d'estudiants de bàtxelor (85,59%): un 29,70% de Ciències de l'educació, un 21,78% d'Administració d'empreses, un altre 21,78% d'Infermeria, un 13,86% d'Informàtica i un 12,87% dels bàtxelors virtuals en col·laboració amb la UOC (Comunicació, Dret, Humanitats i Llengua Catalana). Pel que fa als altres nivells universitaris, un 7,63% eren estudiants de Doctorat, un 5,08% de màster i un 1,69% del Diploma professional avançat (DPA).

L'enquesta dels estudiants constava de 30 preguntes ordenades en cinc blocs ([veure Annex XI](#)): igualtat de gènere i plans d'igualtat; igualtat d'oportunitats dels estudiants; activitat de docència; desigualtats i assetjament sexual o per raó de sexe, i percepció i sensibilització. Cada bloc es tancava amb una pregunta oberta per tal que els enquestats poguessin fer observacions.

3. La Universitat d'Andorra

La Universitat d'Andorra és la universitat pública del Principat d'Andorra. La seva història es remunta a l'any 1988, quan arrenca l'ensenyament superior al país amb la creació de les escoles d'Infermeria i d'Informàtica, els embrions del que avui és l'UdA, creada oficialment l'any 1997. Des del 2004, la Universitat d'Andorra té el seu campus situat al centre de Sant Julià de Lòria.

La comunitat universitària està formada pels següents col·lectius:

- **Personal fix i eventual:**
 - o Personal Administratiu i Tècnic (PAT)
 - o Personal Docent i Investigador (PDI)
- **Personal docent col·laborador**
- **Estudiants:**
 - o Estudiants de formació reglada
 - o Estudiants de formació continuada

La màxima autoritat pluripersonal de l'UdA és el **Consell universitari**. El componen el rector (que el presideix), dos representants de l'Administració general, dos representants del Personal Docent i Investigador, dos representants dels estudiants, un representant del Personal Administratiu i Tècnic, un representant de l'àmbit empresarial i professional, i un representant de les entitats que col·laboren amb la Universitat.

L'altre òrgan col·legiat de l'UdA és la **Junta acadèmica**, formada pel rector, les direccions de centre i la gerent. És l'òrgan consultiu del rector, mitjançant el qual s'exerceixen les facultats de coordinació amb els centres.

3.1. Marc legal

El marc normatiu que sustenta aquest Pla d'igualtat parteix del principi d'igualtat de totes les persones davant la llei i de la no discriminació per raó de sexe reconegut en l'article 6 de la [Constitució del Principat d'Andorra](#). Aquest principi està recollit als [Estatuts de la Universitat d'Andorra, de l'11 de març del 2019](#); que s'han tingut en compte a l'hora de redactar aquest document juntament amb [Llei 15/2018, del 21 de juny, de la Universitat d'Andorra](#), i la [Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#).

Pel que fa a la legislació en matèria d'igualtat al Principat d'Andorra, tot i que els primers passos legals per al compliment d'aquest dret s'inicien els anys 90 amb la signatura de diversos convenis internacionals⁴, no és fins l'any 2015 que s'aprova la [Llei 1/2015, del 15 de gener, per l'eradicació de](#)

⁴ Convenció Europea dels Drets Humans del Consell d'Europa (signat per Andorra el 1994); Conveni sobre l'eliminació de tot tipus de discriminació envers la dona del Comitè per a l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona (CEDAW) (signat el 1997), i Conveni per prevenir i lluitar contra la violència envers la dona i la violència domèstica del Consell d'Europa (signat el 2014).

[la violència de gènere i de la violència domèstica](#). A partir d'aquí s'inicia la redacció del [Llibre blanc de la igualtat](#), que culmina el 2019 amb l'aprovació de la [Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació](#). Es tracta d'una llei marc, de caràcter general i integral, que estableix el deure d'igualtat de remuneració per a feines d'igual valor i sancions per als actes discriminatoris. Per tal de regular més específicament aquest principi, s'ha elaborat una [lleï per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes](#), que al tancament d'aquest document es troba en tràmit parlamentari pendent d'aprovació. El redactat del projecte de llei conté un article específic que defineix tot el que hauran de garantir les institucions d'ensenyament superior i universitari en matèria de perspectiva de gènere, i fixa per primera vegada l'obligació que totes les institucions d'ensenyament superior, administracions públiques i empreses de més de 50 treballadors es dotin d'un pla d'igualtat de gènere.

En l'àmbit internacional, a banda dels convenis internacionals als quals el Principat s'ha adherit, cal també destacar el compromís adoptat per Andorra per implementar l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible de les Nacions Unides. Així, en aquest treball s'han tingut en compte tres dels disset Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) per la seva rellevància en l'objecte d'estudi:

- **ODS 5** (Igualtat de gènere), que té per objectiu aconseguir la igualtat de gènere i apoderar totes les dones i nenes.
- **ODS 8** (Treball digne i creixement econòmic), per fomentar el creixement econòmic sostingut, inclusiu i sostenible, l'ocupació plena i productiva i el treball digne per a totes les persones.
- **ODS 10** (Reducció de les desigualtats) destinat a reduir la desigualtat en i entre els països.

4. Diagnosi de la igualtat de gènere

En aquest capítol es recullen un conjunt d'indicadors que tenen l'objectiu de mostrar la realitat de l'UdA en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tant en el marc de les relacions laborals com pel que fa al col·lectiu dels estudiants. En concret, s'analitza des d'una perspectiva de gènere la cultura i gestió organitzativa; l'activitat de docència i recerca; la comunicació, imatge i llenguatge; la presència i representació de dones i homes en els diferents col·lectius; les condicions laborals, i tot el que fa referència a la prevenció de desigualtats i de situacions d'assetjament.

4.1. Cultura i gestió organitzativa

Per començar amb la diagnosi de la situació de partida, en aquest apartat s'analitza si el valor de la igualtat d'oportunitats està present en la cultura organitzativa i en la responsabilitat social de l'UdA, si la institució té una gestió organitzativa que fomenti la igualtat i si existeixen estructures o mecanismes de participació interna que ajudin a promocionar i vetllar de manera activa per aquest principi.

En primer lloc, cal indicar que la present proposta esdevé el primer pla d'igualtat de gènere amb què es dota l'UdA. Fins a data d'avui, tot i que s'han dut a terme algunes accions puntuals, no s'ha implementat una estratègia activa per promocionar aquesta matèria i no existeix una figura representativa específica per transmetre la informació, les inquietuds o les males praxis observades en aquest àmbit.

Malgrat tot, el règim sancionador de l'UdA inclou com a infraccions els comportaments discriminatoris: es tipifiquen com a infraccions greus els insults i les ofenses greus als membres de la comunitat universitària o dels òrgans de representació, govern i gestió de l'UdA; i com a infracció molt greu qualsevol comportament violent, racista, xenòfob, intolerant o discriminatori de qualsevol altra índole i/o la incitació a altres membres de la comunitat universitària a la violència, el racisme, la xenofòbia, la intolerància o qualsevol altre comportament discriminatori de qualsevol índole.

Pel que fa a la cultura organitzativa, l'UdA es defineix, en la seva missió, com un "espai participatiu obert, internacional, que promou el debat i amb esperit crític i independent".

Els seus valors són:

- Seguiment personalitzat de l'estudiant i inclusió
- Qualitat i excel·lència
- Rigor i honestedat
- Transparència i sostenibilitat
- Creativitat i innovació
- Esperit crític
- Diversitat i democràcia
- Transversalitat

Malgrat que el principi d'igualtat no apareix entre aquest llistat, tots ells són valors que afavoreixen la defensa d'una cultura d'igualtat. A més, la igualtat és un dels principis pels quals es regeix la institució, juntament amb el de legalitat, eficàcia, eficiència, transparència i tolerància, tal com estableixen els Estatuts de l'UdA.

Un altre dels principis fonamentals de l'UdA és la llibertat de càtedra, que garanteix l'autonomia del personal docent en la transmissió del coneixement als estudiants, sense més límits que els establerts en la Constitució i en la resta de normativa del Principat d'Andorra. Tant el Personal Docent i Investigador com el Personal Administratiu i Tècnic tenen reconegut el dret d'expressió, reunió i associació, i la Universitat no imposa cap directriu pel que fa a vestimenta.

Finalment, cal destacar que l'UdA és membre de l'Observatori de la Igualtat del Govern d'Andorra des de la seva constitució l'any 2020, i de la Comissió d'igualtat de la Xarxa Vives d'Universitats.

4.1.1. Responsabilitat social corporativa

S'entén per responsabilitat social corporativa el compromís que l'empresa (sigui una entitat pública o privada, lucrativa o no lucrativa) té cap a les necessitats dels seus grups d'interès, per mitjà d'una implicació voluntària i solidària més enllà del que estableix la legislació vigent. En aquest sentit, en matèria laboral, l'UdA, a banda de complir amb la normativa laboral andorrana, ofereix al personal una sèrie de beneficis laborals (assegurança per baixa laboral, aportacions al pla de pensions, etc.) i un seguit de permisos per millorar la conciliació laboral i familiar (veure [apartat 4.5.5.](#)) que contribueixen a complir amb el principi d'igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe que promouen els Estatuts de l'UdA. A més, la política de l'UdA és evitar les reunions fora de l'horari habitual del personal, i que no es facin hores extres per excés de càrrega de feina, sinó només per activitats extraordinàries que tenen lloc fora de l'horari habitual. També cal destacar que l'UdA dona flexibilitat en els horaris d'entrada i sortida i permet el teletreball en certs supòsits, i organitza l'activitat del professorat mitjançant l'encàrrec docent, un sistema comparable al treball per objectius.

Pel que fa a les accions formatives o de sensibilització en matèria d'igualtat que ha realitzat l'UdA cap al personal, durant el curs acadèmic 2017-2018 es va oferir el seminari *Eines per prevenir la violència de gènere*. D'altra banda, durant el curs 2019-2020, l'UdA va acollir el curs de *Formació bàsica en matèria de violència de gènere i domèstica*, organitzat pel Govern i dirigit a l'administració pública, tot i que també estava obert al personal. Ja a partir de la creació del grup de treball per a l'elaboració del Pla d'Igualtat de gènere de l'UdA, s'han començat a oferir més accions de sensibilització com el *Seminari sobre igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral i plans d'igualtat* (19 d'octubre de 2020) i el curs de l'Aula d'Estiu anomenat *Com treballar la igualtat en l'àmbit organitzatiu. De la teoria a la pràctica* (28 de juny de 2021).

En relació amb les instal·lacions de la Universitat d'Andorra que poden representar una discriminació per raó de sexe, no s'han rebut demandes ni s'han còpsat necessitats específiques que rebel·lin una mancança en aquest aspecte. De totes maneres, la Universitat es manté activa i oberta a modificar qualsevol aspecte que pugui ser una amenaça per a l'equitat entre sexes, edats, etc. o que perpetuï desigualtats de diversa índole.

4.1.2. Òrgans de participació

D'altra banda, l'UdA disposa de diversos mecanismes que fomenten la participació de la comunitat universitària en la presa de decisions, començant pel Consell universitari, que és la màxima autoritat pluripersonal, i que té representació tant del personal com dels estudiants.

L'UdA també compta amb la figura del/de la Defensor/a dels Drets i Deures (Ombudsman), un òrgan encarregat de vetllar per l'exercici efectiu dels drets i deures dels membres de la comunitat universitària. Té la funció de rebre queixes, observacions i propostes sobre el funcionament de la Universitat i d'actuar com a mediador o àrbitre en conflictes entre persones o grups de la comunitat universitària, entre d'altres. D'altra banda, també cal esmentar el Butlletí de l'UdA, que dona veu a qualsevol membre de la comunitat universitària que vulgui escriure o expressar la seva opinió sobre qualsevol temàtica relacionada amb l'educació.

El **personal** també pot participar en altres òrgans de decisió com és el Consell de la qualitat, la Comissió de recerca i de doctorat o els grups de recerca. Altres mecanismes de participació que aquest col·lectiu té a l'abast són, entre d'altres, les reunions informatives mensuals, les reunions plenàries que es convoquen periòdicament i les reunions periòdiques de cada servei o àrea d'estudi. Pel que fa als mecanismes per comunicar problemàtiques o disfuncions en matèria laboral, el personal es pot dirigir als seus superiors directes: coordinacions d'estudis, direccions de centres, gerència, Serveis de Comptabilitat, Serveis Administratius, o a la Junta acadèmica i/o al rector. Cal indicar també que fins l'any 2020 l'UdA disposava d'un representant de personal, tot i que amb el canvi de normativa, malgrat que s'han promogut eleccions per escollir els representants del Comitè d'empresa, fins a la data el personal no ha format candidatura per a la seva elecció.

Pel que fa al col·lectiu d'**estudiants**, cada classe escull un delegat o delegada de curs, que representa els estudiants d'aquella classe davant dels delegats d'altres cursos, del professorat i de l'equip de gestió de la titulació. Els delegats també poden assistir a reunions relacionades amb la docència o participar en comissions, entre d'altres activitats. Els estudiants també disposen del Servei d'Acompanyament a l'Estudiant (SAE), que ofereix un suport a l'alumnat amb necessitats psicosocials o que pateix situacions de vulnerabilitat, com poden ser també les relacionades amb la violència de gènere i l'assetjament, tal com es detalla en l'[apartat 4.6.3](#) d'aquest pla.

4.1.3. Percepció de la comunitat universitària sobre la cultura de la igualtat

Per conèixer si la Universitat integra aquesta anomenada cultura d'igualtat d'oportunitats entre sexes, a continuació s'analitzen els resultats de les enquestes dutes a terme que copsen quina és la percepció entre els treballadors i treballadores així com entre els estudiants de l'UdA.

Amb relació a **si l'UdA vetlla per la igualtat de gènere** (P4 de l'enquesta del personal i P5 de l'enquesta dels estudiants), sobre una escala de l'1 al 5, es pot apreciar que:

- A l'enquesta del personal, un 77,55% de les respostes es troben entre el nivell 4 i 5, amb una mitjana de 4,1 sobre 5, mentre que un 8% de les respostes es troben entre el nivell 1 i 2.

- A l'enquesta dels estudiants, un 77,97% de les respostes se situen entre el nivell 4 i 5, amb una mitjana també de 4,1. Només un 2% opina que es vetlla poc per la igualtat de gènere (nivells 1 i 2).
- El percentatge d'homes que considera que es vetlla totalment per la igualtat de gènere (nivell 5) és superior al de les dones (un 60% entre els homes del personal i un 43% entre els estudiants de sexe masculí, enfront el 33% i el 31% de dones respectivament).

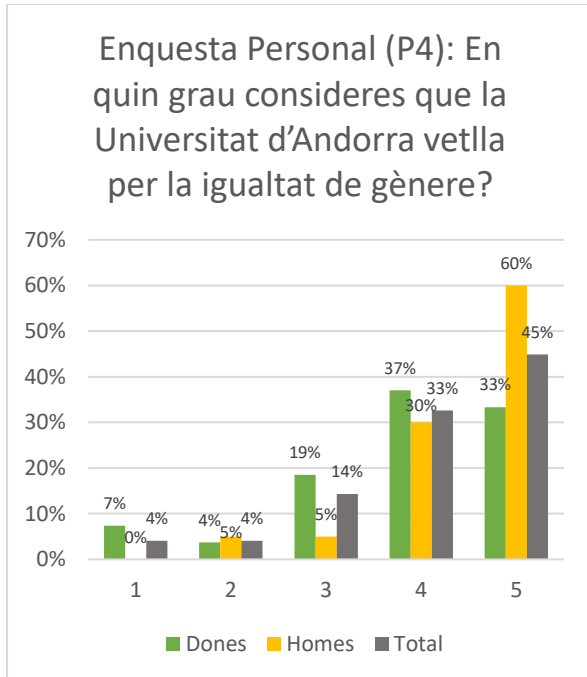


Figura 1: Respostes a la P4 de l'enquesta adreçada al personal

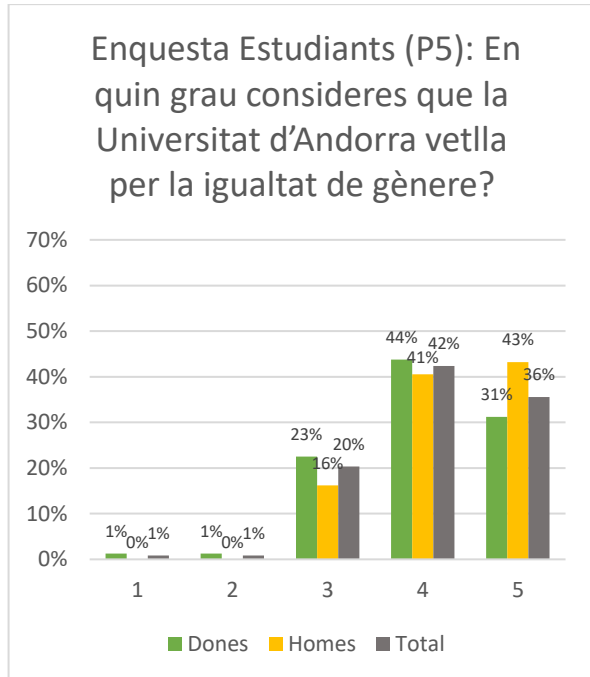


Figura 2: Respostes a la P5 de l'enquesta adreçada als estudiants

Pel que respecta a si **un pla d'igualtat de gènere és efectiu a l'hora de combatre les desigualtats de gènere** (P5 de l'enquesta del personal i P6 de l'enquesta dels estudiants), es destaca que:

- A l'enquesta del personal, un 59,18% respon afirmativament, tot i que un 26,53% no ho sap. El col·lectiu que més afirma que no ho sap és el de les dones (37,04%), però és el que contesta en menys freqüència negativament (només un 7,41%).
- A l'enquesta dels estudiants, el percentatge global de respostes afirmatives és similar (un 61,86%) però les diferències entre homes i dones són més acusades: un 71,25% de les dones contesta que sí, mentre que un 35,14% dels homes considera que un pla d'igualtat no és efectiu.

Sobre les **accions que creuen que hauria d'impulsar el Pla d'igualtat de gènere de l'UdA** (P6 de l'enquesta del personal i P7 de l'enquesta dels estudiants), s'esmenten propostes formatives, de comunicació i de sensibilització; accions de prevenció de les discriminacions i les violències masclistes; accions per abordar la segregació horitzontal i també accions que van més enllà de l'àmbit d'actuació de l'UdA. També s'han rebut comentaris contraris a implementar cap acció; i diversos enquestats – tant del personal com dels estudiants– coincideixen en la necessitat d'anar més enllà de la simple redacció d'un document i aconseguir que les accions s'implementin. (Veure [l'Annex III](#) per consultar el detall de les respostes).

4.1.4. Percepció de la comunitat universitària sobre la societat en general

D'altra banda, en les enquestes també s'ha preguntat sobre la percepció que té la comunitat universitària envers la noció d'igualtat en la societat en general.

A la pregunta sobre si consideren que a la nostra societat hi ha **igualtat d'oportunitats entre dones i homes** (P3 de les dues enquestes), destaca que:

- Un 67,35% del personal enquestat considera que no hi ha igualtat d'oportunitats. El col·lectiu que respon de forma negativa amb un percentatge més elevat és el de les dones (77,78%), enfront el 55% dels homes.
- Un 67,80% dels estudiants enquestats responen que no, i també són les dones les que contesten negativament amb un major percentatge (76,25%).

Pel que fa al col·lectiu dels estudiants, també se'ls ha formulat diverses preguntes relacionades amb els estereotips de gènere, la necessitat de vetllar per la igualtat de gènere, i sobre si contribueixen activament en la promoció de la igualtat de gènere.

Davant la pregunta sobre si els estudiants consideren que **els estereotips continuen vigents avui dia** (P4), s'observa el següent:

- La pràctica totalitat dels estudiants considera que els estereotips de gènere continuen vigents (92,37%), i ho afirmen amb més contundència les dones (97,50%).

Pel que fa a la pregunta sobre si consideren que **vetllar per la igualtat de gènere ha de ser avui dia una prioritat** (P28):

- Els estudiants enquestats afirmen que sí en un 82,20%, però s'observen diferències entre les respostes de les dones (92,50%) i dels homes (59,46%). També hi ha un 10,17% d'enquestats que respon que no ho sap.

Preguntats sobre si **contribueixen de manera activa en la promoció de la igualtat de gènere** (P29), es pot apreciar que:

- Un 44,07% dels estudiants enquestats diu que sí, tot i que un 24,58% afirma que no ho sap.
- Les dones són les que més contribueixen, amb un 48,75%; mentre que un 48,65% dels homes diu que no.

Pel que fa a les **accions concretes** que duen a terme els estudiants que han contestat de manera afirmativa, hi ha respostes relacionades amb la praxi diària (actituds, respecte a l'altre, llenguatge incliusiu, conscienciació), accions de mobilització social i d'activisme, i accions més enfocades a la formació. (Veure l'[Annex IV](#) per consultar el detall de les respostes).

4.2. Activitat acadèmica: formació i docència

En aquest apartat s'analitza com l'UdA incorpora continguts sobre igualtat de gènere en la seva activitat acadèmica i en quin grau el professorat imparteix una docència amb perspectiva de gènere.

4.2.1. Activitat acadèmica sobre igualtat de gènere

L'UdA no disposa d'estudis reglats específics en matèria d'igualtat de gènere. No obstant això, en les titulacions de formació reglada s'ha definit una competència transversal anomenada "Compromís amb la cultura de la democràcia i els objectius de desenvolupament sostenible (ODS)" a través de la qual els estudiants tenen una primera aproximació als ODS fixats l'any 2015 per les Nacions Unides, entre els quals trobem el dedicat a la igualtat de gènere, l'ODS 5, el de reducció de les desigualtats (ODS 10) i el que incideix en el treball decent i creixement econòmic (ODS 8). Aquesta competència, inclosa dins de la Guia de Competències UdA del juny del 2018⁵, es treballa de manera transversal en les diferents titulacions de la Universitat i s'està implementant progressivament en els plans d'estudi a mesura que es van actualitzant (actualment ja la trobem incorporada al nou bàtxelor en Informàtica).

A més, la igualtat de gènere es treballa especialment al bàtxelor en Ciències de l'educació, ja que aquesta titulació també compta amb altres competències específiques relacionades amb la cultura democràtica i els Drets Humans. En aquest bàtxelor es tracten aquestes competències de manera transversal, a partir de projectes. A més, els estudiants han de preparar un projecte en el qual han d'incorporar l'ensenyança i l'aprenentatge de les ciències socials en una cultura democràtica. Cert és que aquestes competències són molt àmplies i són els estudiants els que escullen si volen abordar la igualtat de gènere en els seus treballs o un altre tema relacionat amb la cultura democràtica i els ODS.

D'altra banda, els estudiants dels bàtxelors en Ciències de l'educació i en Infermeria reben periòdicament sessions de sensibilització en matèria d'igualtat i per prevenir la violència de gènere a càrrec de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat del Govern d'Andorra. Pel que fa a violència de gènere, també s'ha fet alguna formació puntual adreçada al personal de la Universitat i dins de l'oferta de formació continuada, tal com s'ha explicat en el [capítol 4.1.](#) d'aquest pla d'igualtat.

En el cas del bàtxelor en Infermeria, la igualtat de gènere i les violències envers la dona també es tracten de manera específica dins del contingut de l'assignatura d'*Infermeria Psicosocial*.

Quant als bàtxelors virtuals que ofereix l'UdA en conveni amb la UOC, cal destacar que el bàtxelor en Humanitats⁶ té una assignatura específica sobre la matèria, *Gènere i societat*, que és obligatòria. Aquesta assignatura té com a objectius familiaritzar l'alumnat amb els conceptes bàsics i debats de la perspectiva de gènere, i apropar-lo a la perspectiva de gènere en diferents àmbits de coneixement i/o disciplinar des d'una mirada transversal. A banda, els estudiants d'Humanitats també disposen de

⁵ Consell de la qualitat de la Universitat d'Andorra. (2018). Guia competències UdA. Universitat d'Andorra. Disponible a <https://bit.ly/3HSu6Qj>

⁶ Universitat d'Andorra. (2021). Pla d'estudis del bàtxelor en Humanitats. Disponible a <https://bit.ly/3FJ71O6>

diferents assignatures relacionades amb la igualtat de gènere que poden cursar com a crèdits optatius (*Cos i gènere, Estructura social i desigualtats i Sociologia de l'exclusió*).

Finalment, cal remarcar que els ODS també es treballen en els treballs de fi de bàtxelor, de fi de màster i en les tesis doctorals de l'UdA. En aquest sentit, els estudiants han de justificar a quin o quins ODS està vinculat o incideix la temàtica o recerca dels seus treballs. Aquest fet contribueix a visibilitzar els treballs relacionats amb la igualtat de gènere i a fomentar que els estudiants treballin aspectes relacionats amb aquest objectiu de desenvolupament sostenible. Segons dades del 2021, ja hi ha un 5,1% dels treballs de fi de bàtxelor vinculats a l'ODS 5, un 5,1% lligats a l'ODS 8, i un 2,6% a l'ODS 10⁷. També hi ha una tesi doctoral en desenvolupament dedicada a aquesta temàtica, tal com s'explica en l'[apartat 4.4.4.](#) del present document.

4.2.2. Percepció sobre la presència de la igualtat de gènere en l'activitat acadèmica

Després de detectar els diferents moments on es treballa la igualtat de gènere en les diverses titulacions associades a l'UdA, s'ha procedit a analitzar la percepció que en té la comunitat universitària a través de les enquestes efectuades al personal i als estudiants.

En primer lloc, s'ha preguntat al personal si ha fet **alguna formació sobre igualtat de gènere** (P8), i els resultats han estat els següents:

- Un 51,02% dels enquestats afirma que no ha fet cap formació.
- El col·lectiu que ha fet més formació és el de les dones (51,85%), mentre que només un 40% dels homes respon afirmativament.

Els estudiants han estat preguntats sobre si **creuen que tenen suficient formació en igualtat de gènere** (P16), del que se n'extreu que:

- El 45,76% dels enquestats creu que no té suficient formació en igualtat de gènere, un 37,29% opina que sí, mentre que un 16,95% ho desconeix.
- El col·lectiu femení és el que respon amb major proporció que no (un 53,75%) mentre que un 59,46% dels homes considera que sí que té prou formació.
- Tot i que els estudiants d'Educació i d'Infermeria són els que reben més formació en aquesta matèria a l'UdA, a l'enquesta són els que asseguren que se senten menys formats. En canvi, els que més respostes afirmatives donen són els estudiants de Doctorat, d'Administració d'empreses i del Diploma professional avançat.

D'altra banda, també s'ha preguntat al personal si considera que **els estudiants tenen suficient formació en igualtat de gènere** (P11), i aquests són els principals resultats:

⁷ Mariño-Mesías, Rosa M.; Sabrià-Bernadó, Betlem. (2021). *El compromiso de la Universidad de Andorra con los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Presentat al X Congreso Nacional y IV Internacional de Aprendizaje-Servicio Universitario, Las Palmas de Gran Canaria (virtual).

- Gairebé la meitat dels enquestats (un 46,94%) considera que els estudiants no tenen prou formació, tot i que un 42,86% afirma que no ho sap.
- El percentatge de desconeixement arriba fins al 50% en el cas de les respostes del Personal Administratiu i Tècnic (PAT), pel fet de tenir menys relació amb l'alumnat.

També s'ha preguntat, tant al personal com als estudiants, si creuen que s'hauria de **potenciar la formació en igualtat de gènere a l'UdA** (P9 i P17), amb els següents resultats:

- En l'enquesta del personal, un 55,10% opina que cal més formació, un 18,37% diu que no i un 26,53% afirma que no ho sap. Les dones són més partidàries de fomentar més formacions (66,67%), mentre que el percentatge d'homes favorables és més baix (45%) i també presenten més desconeixement (30%).
- En l'enquesta dels estudiants, un 71,19% creu que és necessari potenciar aquest tipus de formació (les dones ho afirmen en un 83,75% i els homes en un 43,24%). Destaca el 40,54% d'homes que opinen que no és necessari, que contrasta amb el 3,75% de dones no partidàries.

4.2.3. Docència amb perspectiva de gènere

Una docència amb perspectiva de gènere és aquella que respecta i promou la igualtat de gènere, tant en la manera de transmetre el coneixement com en el tracte cap a l'alumnat, tal com es defineix a l'[Annex II](#) d'aquest document.

El personal docent de l'UdA ha de garantir el compliment de tots els preceptes dels Estatuts de la institució, entre els quals figura el d'“impartir ensenyança dins del marc del ple desenvolupament de la persona i del respecte al principi d'igualtat, en especial entre homes i dones, en el respecte als principis democràtics de convivència i als drets fonamentals i a les llibertats públiques”.

D'altra banda, la Universitat difon entre la comunitat universitària materials útils per a aquesta finalitat com són les *Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere* que elabora la Xarxa Vives d'Universitats⁸.

4.2.4. Percepció sobre la docència amb perspectiva de gènere

La percepció de la comunitat universitària sobre si a l'UdA es fa docència amb perspectiva de gènere s'ha analitzat a través de les enquestes dutes a terme, tant des del punt de vista del personal com dels estudiants.

En primer lloc, s'ha demanat al personal⁹ en **quin grau (en una escala de l'1 al 5) considera que fa docència amb perspectiva de gènere** (P10), i es pot apreciar que:

⁸ Grup de Treball d'Igualtat de la Xarxa Vives. (2021). *Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere*. Disponible a <https://bit.ly/3xizdnT>

⁹ La pregunta, que no era obligatòria, s'ha demanat a tot el personal perquè hi ha persones del PAT que també poden fer docència com a professorat col·laborador. En aquest sentit, hi ha hagut un 44% de persones enquestades del PAT que no han respost (el 16,33% del total).

- La mitjana aritmètica de les respostes és de 3,8 sobre 5.
- El 65,86% dels enquestats han respost en la franja alta de l'escala (nivells 4 i 5).
- S'observa un percentatge lleugerament més elevat de dones que d'homes que consideren que fan una docència amb perspectiva de gènere (un 71,42% de les dones i un 61,11% dels homes puntuen entre 4 i 5).

Pel que fa als estudiants, preguntats sobre si creuen que **el professorat de l'UdA fa docència amb perspectiva de gènere** (P19), s'observa que:

- Un 48,31% dels estudiants considera que sí, un 30,51% no ho sap i un 21,19% diu que no. No hi ha diferències significatives entre les respostes de les dones i dels homes.
- Si s'analitzen les respostes per titulacions ([veure Figura 3](#)), els estudiants que més respostes afirmatives donen són els d'Infermeria (81,82%), Administració d'empreses (54,55%), del programa de Doctorat (55,56%) i de Ciències de l'educació (43,33%).
- Els estudiants amb més desconeixement sobre la qüestió són els de màster (virtuals), els del bàtxelor en Informàtica i els que cursen altres bàtxelors (virtuals).

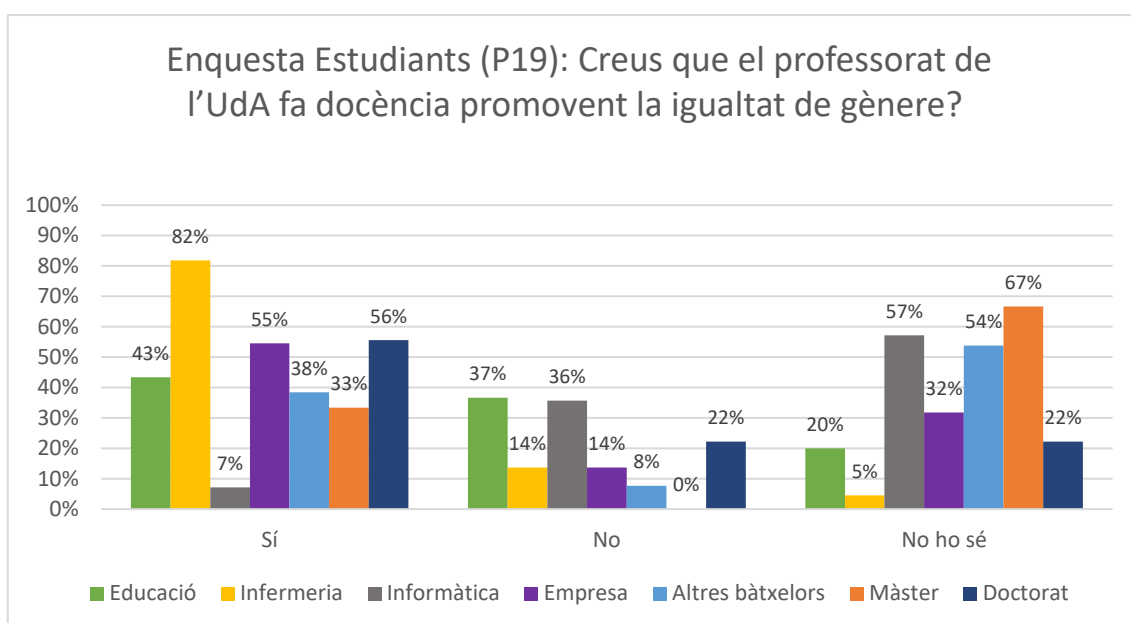


Figura 3: Respostes a la P19 de l'enquesta adreçada als estudiants

També s'ha preguntat als estudiants si creuen que **el professorat de l'UdA tracta de la mateixa manera els estudiants, siguin homes o dones** (P18), i aquest és el resultat:

- Un 72,88% dels estudiants enquestats considera que hi ha un mateix tracte, un 13,56% creu que no i un altre 13,56% no ho sap. No hi ha diferències significatives entre les respostes de les dones i dels homes.
- Els estudiants que responen més afirmativament ([veure Figura 4](#)) són els del bàtxelor en Administració d'empreses (90,91%), seguits dels estudiants dels altres bàtxelors (84,62%), dels de màster (83,33%) i dels d'Infermeria (77,27%).
- Els estudiants que responen més negativament són els d'Informàtica (28,57%) i els del programa de Doctorat (22,22%).

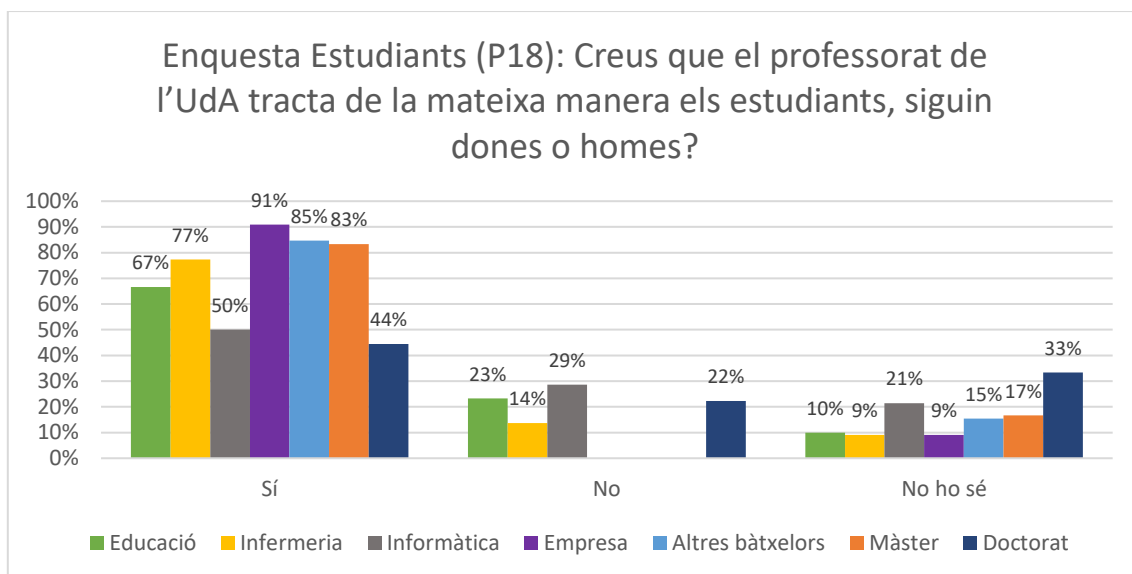


Figura 4: Respostes a la P18 de l'enquesta adreçada als estudiants

Alguns dels enquestats també han fet **observacions** sobre el bloc de preguntes relacionat amb la formació en igualtat de gènere i la docència amb perspectiva de gènere, que es poden consultar en l'[Annex V](#).

4.3. Comunicació, imatge i llenguatge

L'objectiu d'aquest apartat és analitzar totes les formes de comunicació de l'UdA, internes i externes, i tant en els suports escrits com visuals, per determinar si es fa un ús inclusiu del llenguatge o si pel contrari es fan servir formes que poden menystenir o desvalorar un dels dos sexes (ús sexista o androcèntric del llenguatge)¹⁰, o expressions que reproduïen els estereotips de gènere.

Tal com s'indica en l'*Acord sobre l'ús no sexista de la llengua* signat a Barcelona l'any 2010¹¹, quan es parla de llenguatge no sexista "cal partir de la consideració que la llengua catalana, com a sistema lingüístic, té el masculí com a categoria gramatical no marcada pel que fa al gènere. Això no obstant, la progressiva presència de les dones en molts àmbits socials i de responsabilitat, i la tendència a relacionar gènere i sexe en els casos en què els referents són animats, han fet que cada vegada més es pugui percebre que el masculí pot ser excloent, encara que la referència no es faci a cap persona específica."

En concret, doncs, en els diferents materials i documents de l'UdA analitzats s'ha estudiat quin ús es fa del masculí genèric, tant en singular com en plural, així com de fórmules més neutres sense marques de gènere gramatical (mots col·lectius, fórmules dobles, etc.).

Cal tenir en compte que l'anàlisi s'ha fet sense disposar d'uns criteris consensuats en matèria d'ús inclusiu del llenguatge, ja que l'UdA no compta fins a la data d'un document o guia de referència sobre aquesta qüestió, tot i que hi ha la voluntat de treballar en aquest sentit. A més, el Grup de recerca en Llengües està en procés d'actualitzar el Pla d'Acció per al Multilingüisme a l'UdA, en el qual es vol abordar també l'aspecte del llenguatge inclusiu, en el marc de l'eix d'actuació prioritària de garantir la qualitat lingüística en totes les produccions generades en català en el si de la Universitat.

En aquest sentit, caldrà determinar, per exemple, si és adequat utilitzar els termes "estudiant" i "estudiants" com a genèric. Actualment l'UdA fa ús d'aquests termes per manca d'alternatives més neutres que generin consens: mentre que la paraula "estudiantat" no es recull en cap diccionari de referència i no està prou estesa, el mot "alumnat" és poc acceptada entre la comunitat universitària de l'UdA perquè es considera que només fa referència als escolars.

L'estudi de la documentació i dels diferents canals de comunicació s'ha fet prenent en consideració alguns dels criteris amb què es basa el Servei de Política Lingüística d'Andorra¹², del [Manual de](#)

¹⁰ Per consultar les definicions dels conceptes, veure l'[Annex II](#).

¹¹ Document elaborat per un grup de treball format per: Serveis d'Assessorament Lingüístic del Parlament de Catalunya, Secretaria de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya, Departament de Filologia Catalana de la Universitat de Barcelona, Departament de Lingüística General de la Universitat de Barcelona, Serveis Lingüístics de la Universitat de Barcelona i Grup d'Estudi de Llengües Amenacades.

¹² Segons el Servei de Política Lingüística del Govern d'Andorra, tot i que cada vegada hi ha més consciència que cal fer servir un llenguatge inclusiu, això no ha d'entrar en contradicció amb els principis gramaticals i l'estructura natural de cada llengua. L'entitat recomana que, per referir-se a persones (quan no siguin concretes), és millor fer servir el masculí plural que formes abstractes. En canvi, anima a utilitzar formes genèriques sense marques de gènere gramatical per a referir-se a institucions, organismes, entitats o col·lectius. Pel que fa a les formes dobles, es recomana limitar-les a casos molt concrets

[llenguatge jurídic](#) del Consell Superior de la Justícia d'Andorra i de les indicacions recollides en publicacions de referència com els [Criteris multilingües per a la redacció de textos igualitaris](#) de la Xarxa Vives, o la [Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona](#).

4.3.1. Comunicació externa

En l'àmbit de la comunicació externa, que es refereix a tota la que es dirigeix cap a públics de fora de la institució, les principals eines que l'UdA utilitza per difondre informació són la pàgina web, les xarxes socials (Twitter, Facebook, Instagram, LinkedIn, Youtube i Flickr), els comunicats de premsa, el material publicitari i altres publicacions, i la documentació oficial que es publica al BOPA.

En la revisió de la **pàgina web**, s'observa com es combina la utilització de plurals masculins (estudiants, titulats, graduats, matriculats, investigadors, autors, professors, treballadors, etc.) amb fórmules més neutres (personal, direcció, coordinació, direcció de tesi, professorat, docent, persones interessades, membres, professionals, etc.). En alguns casos, també s'utilitzen les formes dobles (un/a infermer/a, tècnic/a). En d'altres casos s'utilitzen masculins singulars com a genèrics, una pràctica que els documents de referència consideren que pot suposar una exclusió de les dones: es parla d'"un estudiant", "el doctorand", "el director de tesi", "el tutor de tesi", "l'usuari" o de la institució anomenada "Defensor dels drets i dels deures".

En els últims anys, s'ha fet un esforç per utilitzar un llenguatge més inclusiu canviant algunes expressions (per exemple, substituint "benvinguts" per "us donem la benvinguda"), i modificant els llistats de sortides professionals dels estudis reglats (per exemple, substituint "comptable" per "llocs de treball relacionats amb la comptabilitat", etc.).

Pel que fa a les **xarxes socials**, s'ha analitzat principalment el canal més utilitzat, que és Twitter, i es pot concloure que en general s'intenta fer sempre referència als dos sexes, excepte en casos puntuals com la designació "estudiant" i "estudiants", o en casos en què la limitació de caràcters no permet incloure dobles formes o denominacions més llargues. També es poden trobar fórmules en què no es desdoblen tots els elements, com per exemple "Ets docent o futur mestre/a?" per evitar que s'entorpeixi excessivament la lectura.

Pel que fa a les **notícies i comunicats de premsa**, s'utilitzen masculins genèrics com ara "estudiants", "titulats", "participants" o "enquestats", sobretot als titulars –per qüestions d'espai– o en d'altres casos per no dificultar la lectura.

En el cas concret de la documentació relativa a les **ofertes laborals**, que es publiquen tant al BOPA com a la pàgina web i a les xarxes socials, es té una especial cura a l'hora d'utilitzar un llenguatge neutre que englobi tant dones com homes ("persones interessades", "plaça de personal tècnic", "plaça de personal docent", "persones que aspirin"...), fent servir també, en alguns casos, fórmules dobles ("tècnic/a"). Es detecta, però, l'ús de la fórmula masculina "no haver estat acomiadat de...".

de comunicacions breus en què es vulguin fer visibles les dones. En lleis, reglaments i textos normatius, es recomana prioritzar les formes neutres com els mots col·lectius o el masculí genèric.

4.3.2. Ús de les imatges

Pel que fa a les imatges que apareixen a la pàgina web, majoritàriament donen visibilitat tant a dones com a homes, de tots els àmbits de la comunitat universitària. Tot i això, en el cas de les fotografies de classes reals de l'UdA que s'utilitzen per il·lustrar l'oferta d'estudis reglats, s'observa una major presència d'homes en titulacions amb més presència d'aquest sexe (informàtica) i, a l'inrevés, més imatges de dones en el cas de les pàgines dedicades a infermeria i educació. En tot cas, no s'ha observat cap imatge que pugui suposar perpetuar els estereotips de gènere.

Quant a les imatges que l'UdA utilitza en els seus documents externs, com els tríptics informatius dels diferents estudis que ofereixen, s'observa que, tot i que en els últims anys s'ha intentat fer un tracte igualitari i la majoria d'imatges mostren un equilibri entre homes i dones, n'hi ha algunes que caldria revisar per contribuir a trencar la segregació horitzontal que hi ha en algunes titulacions (carreres més feminitzades i més masculinitzades). És el cas del tríptic del bàtxelor en Infermeria, que hi ha representades només figures femenines, o de la imatge del bàtxelor en Dret, en què apareix únicament una figura masculina.

Les imatges que es difonen a través de les xarxes socials, en general mostren equilibradament ambdós sexes, i s'observa aquesta voluntat sobretot en la utilització d'imatges de recurs o amb finalitats publicitàries. Amb tot, les imatges que mostren aules, actes o reunions reflecteixen evidentment la realitat, i en aquesta tipologia d'imatges es pot observar tant la segregació horitzontal d'algunes carreres com la segregació vertical que hi ha en general en el món universitari (una major proporció de rectors en les reunions de xarxes universitàries).

Finalment, es constata que les imatges que la Universitat mostra en les pantalles informatives que hi ha al centre són variades i hi apareixen tant homes com dones, sobretot pel fet de tractar-se de notícies d'actualitat i de reproduir els continguts que es difonen a través de la web i les xarxes socials.

4.3.3. Documentació administrativa

D'altra banda, en els **documents administratius** adreçats als estudiants s'observa que en general s'eviten els masculins singulars i, en cas que el document vagi dirigit a una persona determinada, tot el redactat es personalitza segons el sexe corresponent. De l'anàlisi dels nombrosos documents de caràcter extern que es generen (certificats, contractes de pràctiques, documents relacionats amb el procés de preinscripció, matriculacions, etc.), es desprèn que en la majoria d'ells s'utilitza un llenguatge inclusiu i que es defuig de qualsevol estereotip de gènere. És cert, però, que aquests criteris no s'han integrat de forma treballada i homògena, un fet que es constata en els documents més antics.

Quant als formularis de recollida de dades, a banda de garantir un ús no sexista del llenguatge, també es tenen en compte les persones que no s'identifiquen en cap dels dos sexes. Així, s'eviten les fórmules "Sr./Sra." en favor de "Nom", i des de finals del 2016 s'inclouen tres opcions (dona, home i altres) en els camps de sexe, per no discriminar les persones que es defineixen com a no binàries. Pel que fa a la inclusió de les persones transgènere, el nom que la Universitat registra de cada estudiant és el que

figura al document d'identitat o passaport en vigència que hagi lliurat. En cas que posteriorment la persona demani un canvi de nom (incloent el motiu d'un canvi de gènere), l'UdA efectua la modificació sempre i quan presenti el tràmit pertinent del Registre Civil i el document d'identitat/passaport actualitzat. No obstant, a nivell no oficial, el personal de la Universitat és respectuós amb la voluntat de qualsevol estudiant de ser tractat o anomenat amb un nom diferent al que figuri a la documentació oficial.

En canvi, en la legislació per la qual es regeix l'UdA, com ara la [Llei 14/2018, del 21 de juny, de l'ensenyament superior](#) o els [Estatuts de la Universitat d'Andorra](#), en línia amb les recomanacions del Servei de Política Lingüística, es fa servir majoritàriament el masculí singular per denominar els càrrecs de la institució (rector, director, coordinador, gerent, etc.) en comptes d'optar per formes genèriques com “rectorat” o “gerència” (descartades perquè, en tractar-se de càrrecs unipersonals, podrien generar ambigüitat) o formes dobles (rector/a). També cal destacar que el títol estatal de tercer cicle universitari de l'UdA s'anomena oficialment “títol de doctor per la Universitat d'Andorra” ([Decret del 23-4-2008 de creació del títol de doctor](#)) malgrat que en diverses comunicacions tant de dins com de fora de l'UdA ja s'utilitza la fórmula doctor/a.

4.3.4. Comunicació interna

Pel que fa a la **documentació interna**, en les designacions de càrrecs i de llocs de treball s'utilitzen generalment els plurals masculins, seguint la línia del redactat de la legislació vigent, combinats amb formes més neutres (“cos de professorat”, “personal administratiu i tècnic”, “direccions”, etc.). Tot i això, s'han detectat alguns biaixos lingüístics al *Catàleg de llocs de treball* del reglament del 2010 anomenat *Manual del sistema d'avaluació de la Universitat d'Andorra*, a l'hora de designar alguns llocs de treball: en l'àmbit administratiu s'empren les formes femenines “administrativa” i “secretària”, i en l'àmbit tècnic la forma masculina *tècnic*. També s'observa un requeriment de personalitat en femení: “ser organitzada”.

Pel que fa al *Reglament intern de permisos de la Universitat d'Andorra*, s'observen alguns redactats que poden suposar una discriminació per raó de sexe o cap a algunes formes d'unitat familiar. En aquest sentit, caldria millorar el redactat del permís per raó de naixement o adopció evitant referir-se a l'expressió “en esdevenir pare”; i el redactat del permís per raó de paternitat, eliminant la fórmula “només pot gaudir-lo el pare” i anomenant-lo d'acord amb la Llei 35/2018 de relacions laborals: “descans per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant”. Una altra millora per avançar en l'ús de llenguatge inclusiu podria ser la substitució del mot “fill” per “infant”.

També al *Reglament de formació del personal de la Universitat d'Andorra* s'ha detectat un ús del llenguatge poc inclusiu en alguns aspectes puntuals, com ara en la utilització de les formes de “director” i “els superiors”.

Cal remarcar que, actualment, l'UdA està realitzant la revisió i actualització del *Catàleg de llocs de treball*, així com del *Reglament intern de permisos* per tal d'adaptar-lo a l'actual Llei de relacions laborals.

D'altra banda, pel que fa a les **comunicacions internes** (correus electrònics adreçats a la comunitat universitària) l'ús d'un llenguatge inclusiu es fa de manera sistemàtica. S'observa la utilització habitual de fórmules de salutació inclusives com ara "Benvolgudes i benvolguts", "Benvolguts/des", "Benvolguts i benvolgudes", "Benvolguts/des titulats/es", "Hola a tothom", i en alguns casos es fa servir el tractament de vós, ja que té la mateixa forma tant per al masculí com per al femení ("Ens plau informar-vos"). No obstant, puntualment també es detecten fórmules excessivament llargues com "les persones membres de la comunitat universitària". En línia amb la resta de canals de comunicació, també s'utilitza la paraula "estudiants" com a genèric.

4.3.5. Altres consideracions

Pel que fa a la difusió de la recerca de les dones de l'UdA, es dona la circumstància que a l'UdA, un 74% del personal investigador són dones i el 85% de les tesis doctorals defensades han estat elaborades per dones, de manera que la visibilitat de les dones investigadores és evidentment molt superior a la dels homes. A més, l'UdA commemora cada any el Dia internacional de la Dona a la Ciència fent difusió, a través de les xarxes socials, de l'alta presència de dones investigadores a la institució.

D'altra banda, també s'ha analitzat si hi ha un equilibri entre dones i homes en els **actes públics** que organitza l'UdA. El fet que hi hagi més dones en càrrecs de responsabilitat (veure [apartat 4.4.1.](#)) afavoreix que, tot i que el rector sigui un home, la presència de dones i homes en esdeveniments públics sigui en general força equilibrada. Tot i això, comptant des del darrer curs analitzat, en els 10 anys precedents només una de les lliçons inaugurals de curs acadèmic ha anat a càrrec d'una dona (Núria Salan, inauguració del curs 2017-2018)¹³.

4.3.6. Percepció de la comunitat universitària sobre la comunicació

L'enquesta dirigida al personal de l'UdA compta amb un bloc dirigit a conèixer la percepció que té aquest col·lectiu sobre l'ús del llenguatge inclusiu i d'imatges que no perpetuïn els estereotips de gènere.

A la pregunta sobre el **grau amb què el personal utilitza un llenguatge inclusiu** en la seva tasca laboral (en què l'1 equival a "gens" i el 5 a "totalment"), s'aprecia que:

- La mitjana del global de les respostes és d'un 3,95 sobre 5.
- El 79,59% de les persones enquestades han respost en la franja alta de l'escala (entre el 4 i el 5), i només un 8,16% es troben en les franges baixes (1 i 2).
- Els homes contesten lleugerament més favorablement que les dones: un 77,76% de les dones i un 80% dels homes puntua entre 4 i 5.

¹³ Fora del període estudiat en aquest Pla d'igualtat, cal destacar que la lliçó inaugural del curs 2021-2022 també ha anat a càrrec d'una dona (Carme Junyent).

- Per col·lectius, el personal docent col·laborador és el que menys considera que utilitza aquest tipus de llenguatge (el 68,75% respon un 4 o un 5), en comparació amb el 82,34% del Personal Docent i Investigador (PDI) i del 87,50% del Personal Administratiu i Tècnic (PAT).

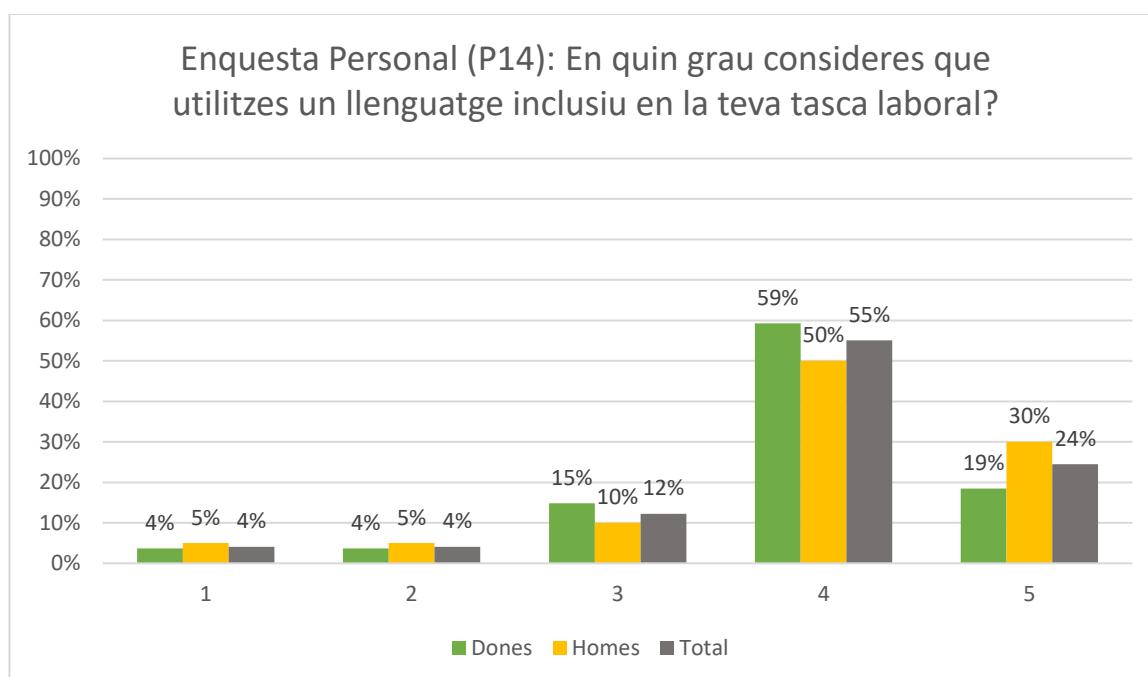


Figura 5: Respostes a la P14 de l'enquesta adreçada al personal

Respecte a la pregunta sobre el **grau en què l'UdA utilitza un llenguatge inclusiu en les seves comunicacions**, el pot concloure el següent:

- La mitjana de respostes és una mica superior a la pregunta anterior, amb un 4,04 sobre 5.
- Una gran part del personal (83,67%) ha respost en la franja alta de l'escala (entre el 4 i el 5), i una minoria (4,08%) ha contestat en les franges baixes (entre 1 i 2).
- Per sexes, la percepció dels homes és més positiva, ja que el 90% ha puntuat en la franja alta (4 i 5) i no hi ha hagut cap resposta en la franja baixa (1 i 2). En canvi, el percentatge de dones que han puntuat en la franja alta és del 77,78%.
- Per col·lectius, el PAT és el que contesta més afirmativament (el 87,5% puntuat en la franja alta), seguit del PDI amb un 82,35% i del personal docent col·laborador amb un 81,25%.

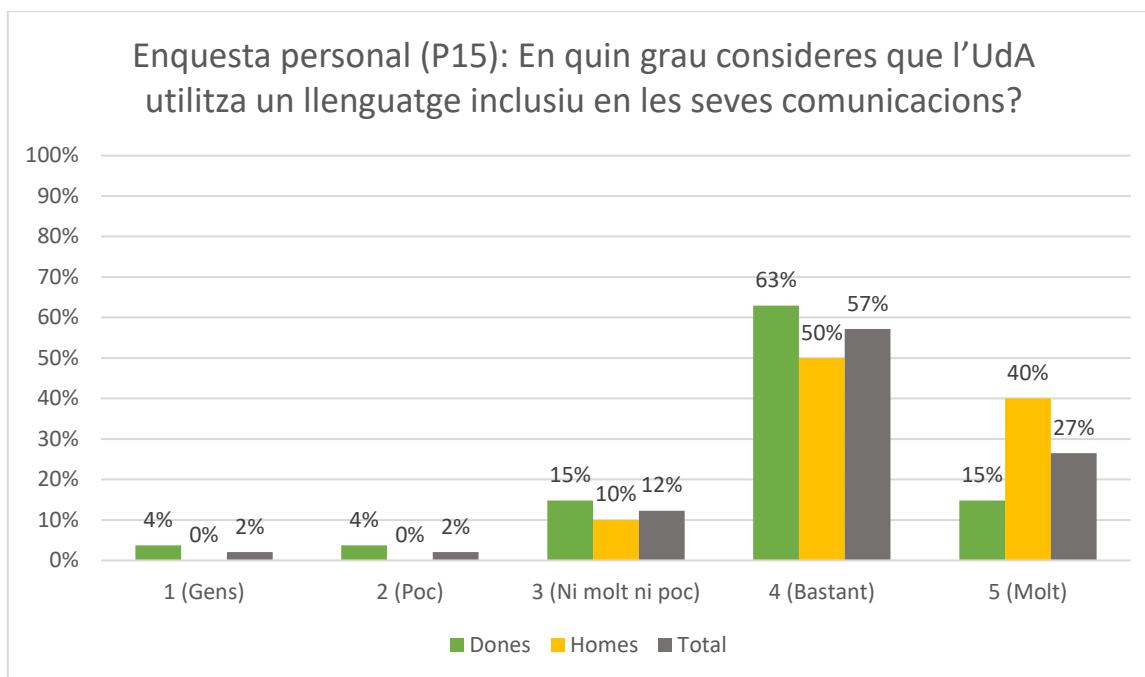


Figura 6: Respostes a la P15 de l'enquesta adreçada al personal

Finalment, en l'enquesta adreçada al personal també s'ha demanat sobre **si l'UdA fomenta la presència equilibrada de dones i homes en les imatges de les seves comunicacions**, i aquests han estat els resultats:

- La mitjana de les respostes ha estat de 4,08, lleugerament superior a les dues preguntes anteriors, ja que un 83,67% ha respost que aquest equilibri en les imatges es fomenta bastant o molt (4 i 5).
- Per sexes, els homes tornen a ser els que més afirmativament responen, i aquest cop amb més diferència envers les dones, ja que el 100% d'homes ha respost en les franges del 4 i el 5. En canvi, les dones són una mica més negatives, i el percentatge de les franges altes és del 74,07%.
- Pel que fa als diferents col·lectius del personal, els més favorables són el PAT i el personal docent col·laborador.

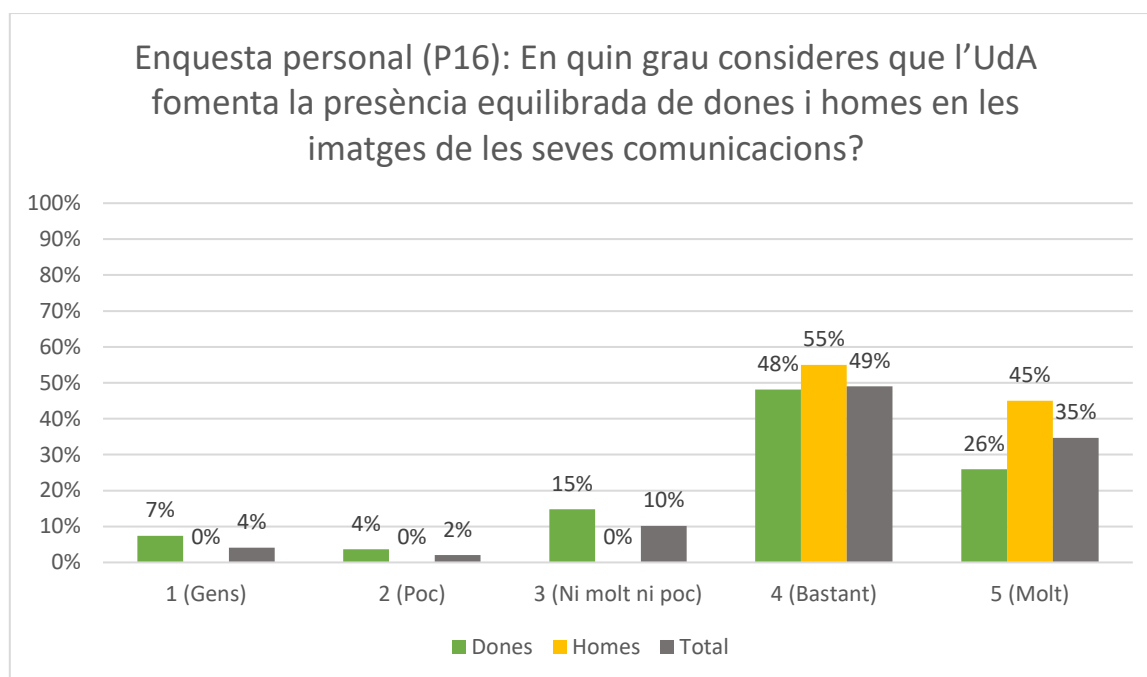


Figura 7: Respostes a la P16 de l'enquesta adreçada al personal

Respecte al recull d'**observacions** dels enquestats sobre aquest punt (P17), hi ha comentaris favorables a continuar utilitzant el masculí genèric i en contra d'utilitzar un llenguatge inclusiu si això ha de representar fer-lo més feixuc, i d'altres que donen més importància a la formació i a canvis més profunds "més que d'amoïnar-vos per la imatge que dona l'UdA sobre igualtat". (Veure l'[Annex VI](#) per al detall de les respostes).

Finalment, convé fer també un esment a la pregunta dirigida als estudiants per conèixer si han observat alguna desigualtat o discriminació per raó de gènere a l'UdA (P22, que s'analitza amb més profunditat a l'[apartat 4.6](#)). En aquesta pregunta, només un 11,86% dels enquestats responen afirmativament i d'aquests, un 28,57% afirma que han observat aquests problemes en les xarxes socials de la Universitat, mentre que un 14,29% assenyalava també la publicitat (cal tenir en compte que es tracta d'una pregunta amb múltiples respostes). Les xarxes socials i la publicitat ocupen el tercer i el cinquè lloc en el rànquing d'àmbits on els estudiants observen alguna discriminació o desigualtat. En canvi, cap enquestat ha observat aquests problemes en la documentació administrativa o en el Campus Virtual de l'UdA.

4.4. Presència i representació de dones i homes

En aquest apartat s'analitza si hi ha una presència equilibrada de dones i homes en els diversos col·lectius que formen l'UdA (Personal Docent i Investigador, Personal Administratiu i Tècnic i estudiants), així com en els càrrecs de govern i de responsabilitat i en l'àrea de recerca, amb l'objectiu de detectar algun biaix o alguna situació de segregació horitzontal o vertical.

S'entén per representació equilibrada de dones i homes la situació en què cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, segons estableix l'esborrany del projecte de llei per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes¹⁴.

La segregació vertical és la distribució no uniforme de dones i homes en les diferents categories laborals, mentre que la segregació horitzontal es produeix quan hi ha una feminització o una masculinització en determinades professions, que en el cas d'una universitat també es pot observar en el professorat i l'alumnat d'una determinada àrea de coneixement. Lligat a la segregació vertical, també pot aparèixer el concepte de sostre de vidre, per referir-se a la barrera invisible que representen les limitacions amb què es troben les dones per a ascendir en la seva carrera professional fins als càrrecs de més responsabilitat. (Veure l'[Annex II](#) per consultar totes les definicions).

4.4.1. Òrgans de govern i de responsabilitat

Els òrgans unipersonals de l'UdA en el període analitzat són els de rector/a, gerent, direccions de centre, coordinacions de rectorat, coordinacions d'estudis, caps d'àrea i responsables d'àrea o de servei (per les seves petites dimensions, tot i que es preveu en la legislació, no es disposa de la figura de vicerector/a), distribuïts tal com s'observa en la següent taula:

¹⁴ Consell General. (2021). *Projecte de llei per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes*. Disponible a <https://bit.ly/2UmnK7g>

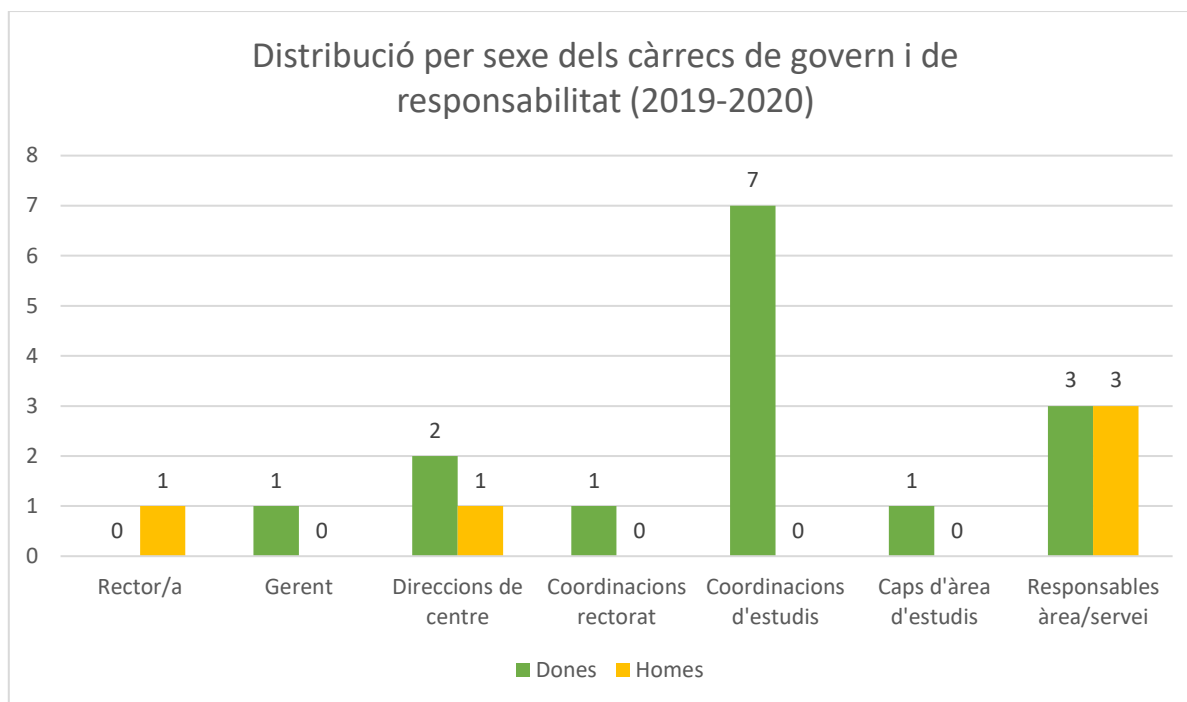


Figura 8: Distribució per sexe dels càrrecs de govern i de responsabilitat de l'UdA el curs 2019-2020

Tal com s'aprecia en el gràfic anterior (Figura 8), les dones són majoritàries en els càrrecs de responsabilitat: dels 20 càrrecs de responsabilitat que hi ha a l'UdA, el 75% estan ocupats per dones. Aquesta circumstància va amb consonància amb el fet que la plantilla de la Universitat està molt feminitzada, però el percentatge de dones als càrrecs de responsabilitat és fins i tot superior al percentatge total de dones entre el personal, que ascendeix al 70%, com s'analitzarà més endavant.

Si s'analitza l'evolució dels càrrecs de responsabilitat des del curs 2017-2018, s'observa que les dones han augmentat la seva presència, concretament en les coordinacions i en la categoria de responsables d'àrea/servei. Cal destacar, a més, que durant el darrer curs analitzat (2019-2020) totes les coordinacions d'estudis estaven liderades per dones.

En aquest sentit, doncs, es constata que a l'UdA no es pot parlar de segregació vertical –major presència d'homes a les posicions més altes d'una organització– ni de sostre de vidre, tal com s'anomenen les limitacions amb què es troben habitualment les dones per accedir als càrrecs de responsabilitat. Tot i això, el càrrec amb més rellevància i poder és el de rector, que des de la creació de la institució sempre ha estat ocupat per un home.

Pel que fa a les direccions de centre, cal destacar que és una dona qui lidera els àmbits d'estudi més feminitzats (infermeria i educació), ja que tot el personal d'aquests dos àmbits és femení, i que és un home qui està al càrrec de l'àmbit més masculinitzat (informàtica).

D'altra banda, convé mencionar que al curs 2019-2020, la figura del Defensor dels Drets i Deures és ocupada per un home, mentre que la de representant del personal correspon a una dona.

Òrgans col·legiats

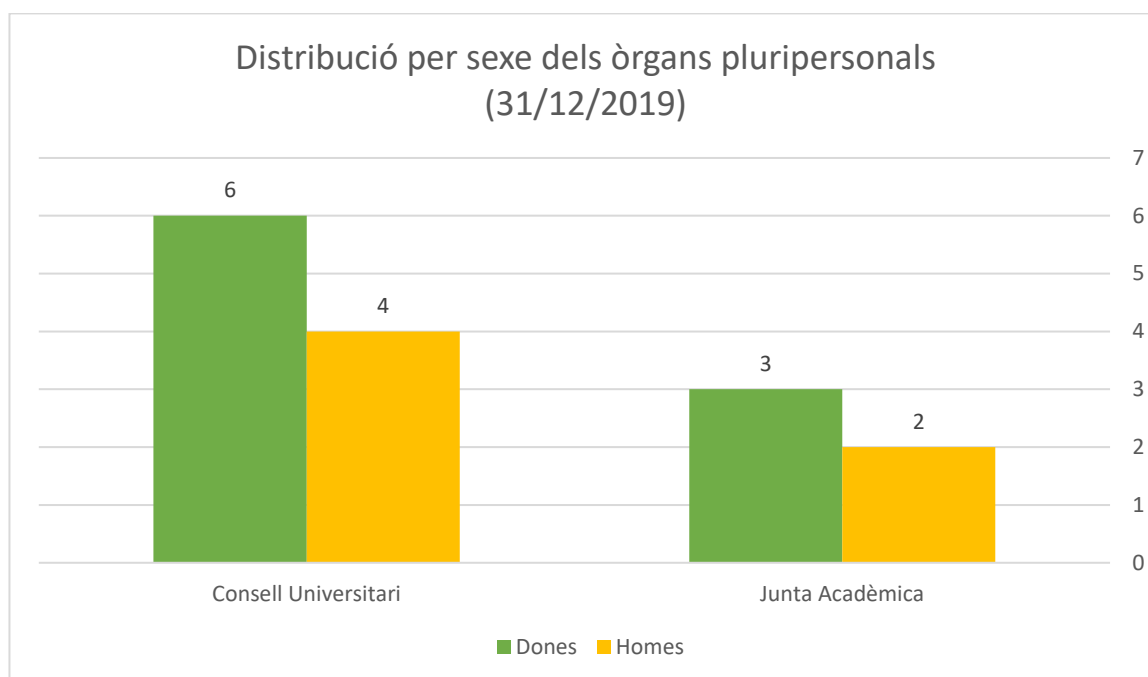


Figura 9: Distribució per sexe dels òrgans pluripersonals de l'UdA a 31/12/2019

En data de 31 de desembre de 2019, en els òrgans col·legiats de l'UdA (Consell universitari i Junta acadèmica) hi ha més dones que homes en igual proporció en tots dos (60-40%).

Percepció del personal

A continuació s'analitzen les respostes de l'enquesta de personal que fan referència als càrrecs de responsabilitat. En primer lloc, s'ha demanat si consideren que **dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés als llocs de responsabilitat** (P18), del qual es desprèn el següent:

- Un 63,27% dels enquestats considera que tant les dones com els homes tenen les mateixes oportunitats d'accedir als càrrecs de responsabilitat i només un 10,20% pensa que no és així (d'aquests, un 6,12% considera que els homes tenen més oportunitats i un 4,08% pensa que en tenen més les dones).
- Per sexes, el percentatge d'homes que considera que hi ha igualtat d'oportunitats és lleugerament superior que el de les dones.
- Per col·lectius, el PAT (81,25%) és el grup que percep més igualtat d'oportunitats. En canvi, entre el personal docent col·laborador hi ha un alt percentatge d'enquestats que responen que no ho saben (56,25%), que es pot explicar perquè, en tractar-se de personal contractat per a serveis puntuals, té més desconeixement del funcionament intern de l'UdA.

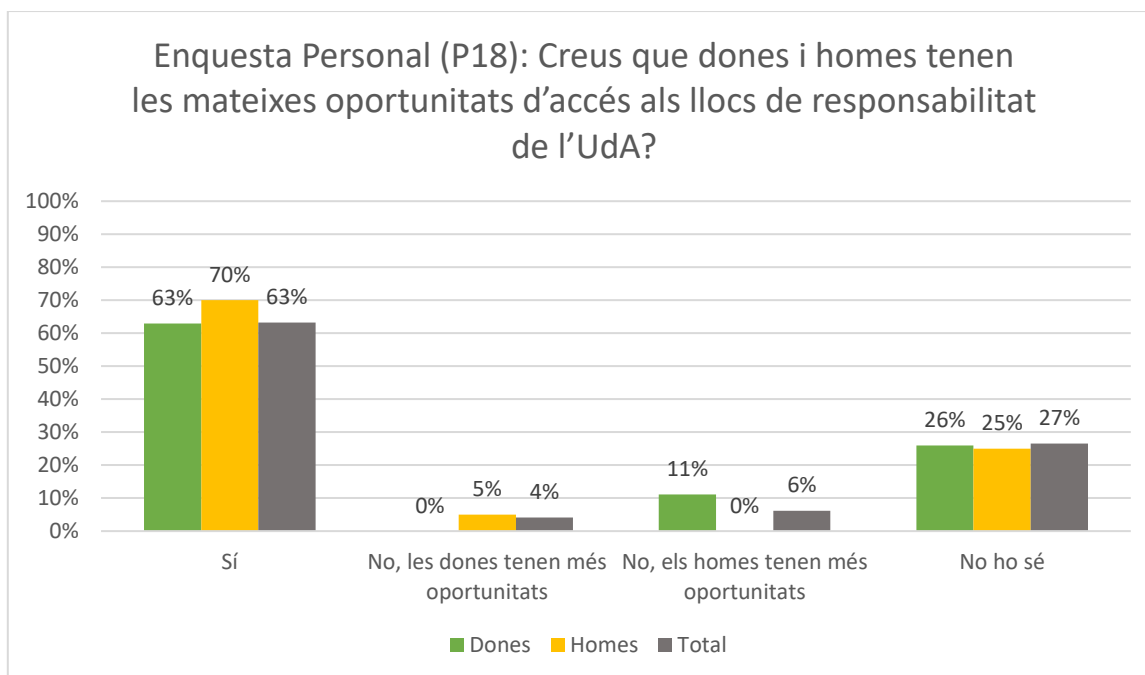


Figura 10: Respostes a la P18 de l'enquesta adreçada al personal

En segon lloc, en l'enquesta també es pregunta si consideren que és **responsabilitat de l'UdA vetllar per un equilibri entre el nombre de dones i d'homes en els càrrecs de responsabilitat (P19R3)**. De l'anàlisi de les respostes s'aprecia que:

- En el global de respostes, un 73,47% del personal considera que sí.
- El percentatge de respostes afirmatives és més elevat entre el col·lectiu de les dones, que ascendeix al 85,19%.
- Per col·lectius, el personal docent col·laborador és el que contesta afirmativament en un major percentatge (93,75%). En canvi, els percentatges de respostes afirmatives del PDI i del PAT són un 58,82% i un 68,75% respectivament.

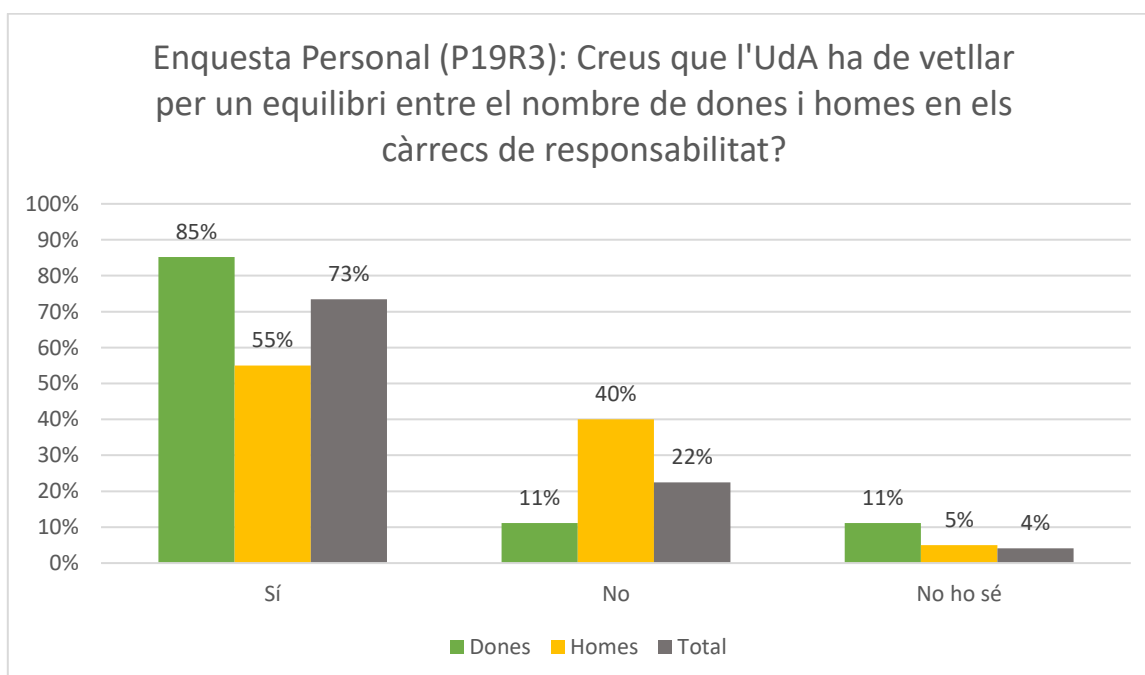


Figura 11: Respostes a la P19R3 de l'enquesta adreçada al personal

4.4.2. Personal de la Universitat d'Andorra

El personal de l'UdA es divideix en dos col·lectius: Personal Administratiu i Tècnic (PAT) i Personal Docent i Investigador (PDI), que conformen la plantilla de personal fix i eventual. A banda, existeix també el col·lectiu de personal docent col·laborador. Malgrat tractar-se d'una universitat pública, el personal de l'UdA no té la condició de funcionari o treballador públic, sinó que es regeix per la Llei de relacions laborals, i pot tenir una relació contractual fixa o eventual. En el cas del personal docent col·laborador, com que no presta els seus serveis a temps complet sinó per hores, una part d'aquest es regeix per contractes de prestació de serveis.

La plantilla de personal fix i eventual de l'UdA, que ascendeix a 47 persones el curs 2019-2020, és una plantilla feminitzada, amb una proporció de dones que ha anat ascendint lleugerament en els darrers anys fins arribar al 70% el curs 2019-2020, tal com s'observa en la Figura 12:

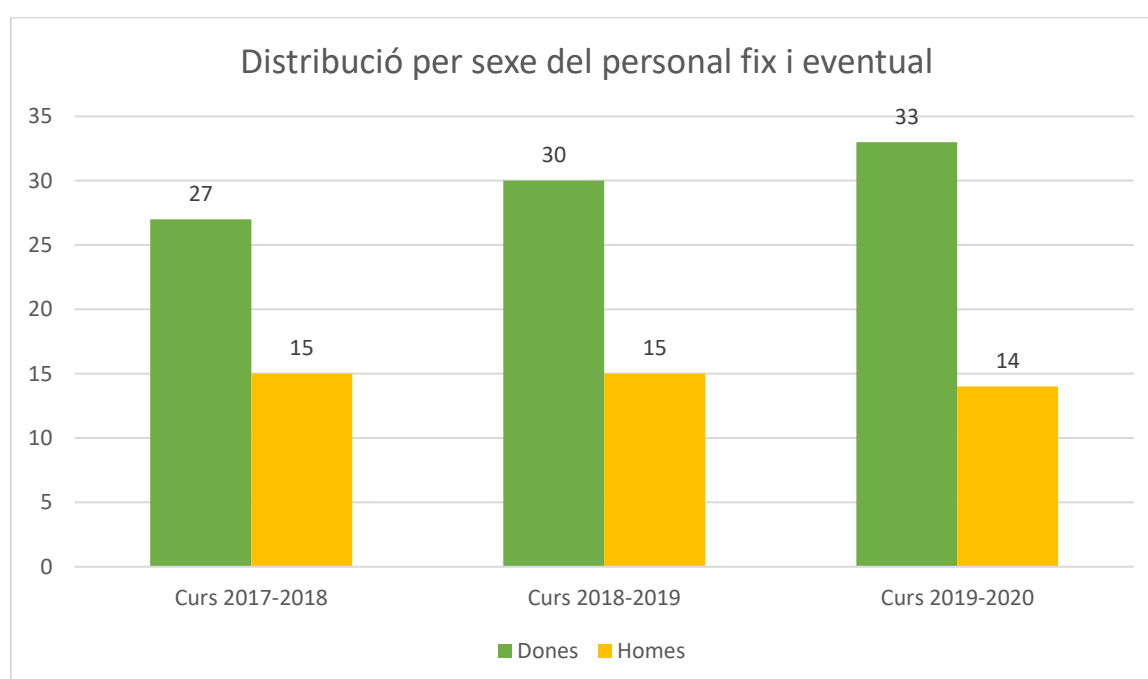


Figura 12: Distribució per sexe del personal fix i eventual de la Universitat d'Andorra i evolució durant tres cursos

Tot i que majoria de dades que s'exposen en aquest Pla d'igualtat no tenen en compte el personal docent col·laborador (ja que és un col·lectiu fluctuant i que no presta els seus serveis a temps complet sinó per hores), a la Figura 13 s'ha sumat el personal fix i eventual amb el personal docent col·laborador per mostrar que, si es té en compte aquest col·lectiu, la proporció entre dones i homes s'equilibra totalment, arribant a un 49% de dones i un 51% d'homes el curs 2019-2020:

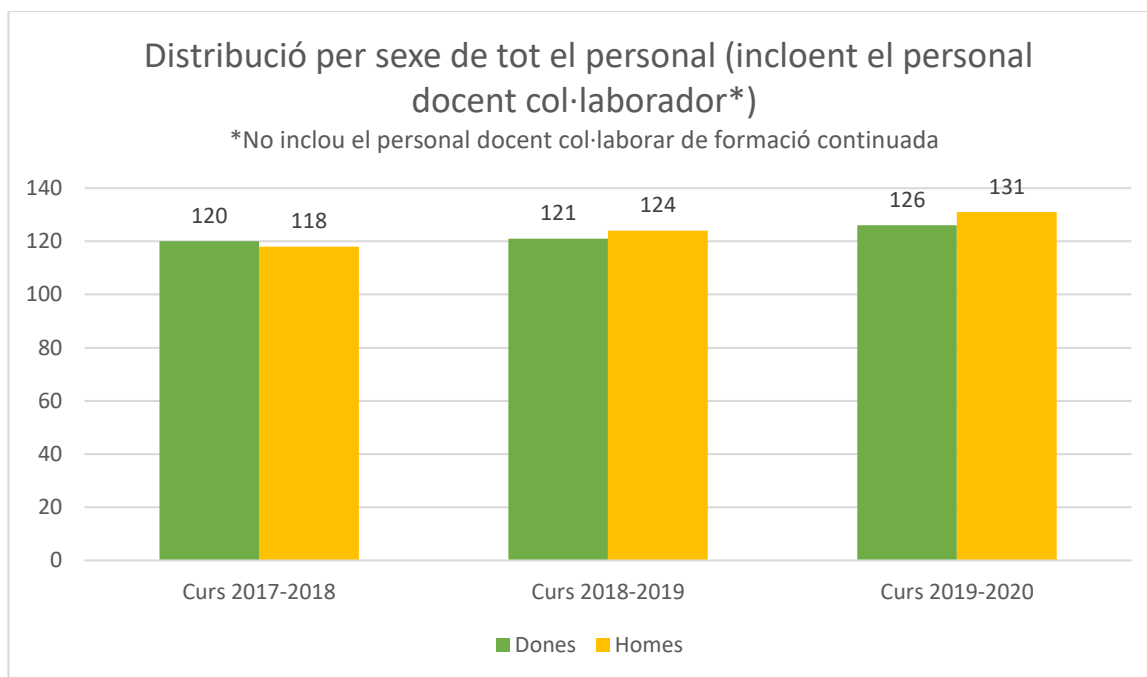


Figura 13: Distribució per sexe de tot el personal de l'UdA i evolució durant tres cursos

Edat de la plantilla

El personal fix i eventual de l'UdA té una mitjana de 46,2 anys. Un 53,23% té més de 46 anys (el 46,66% està entre els 46 i els 59 anys i el 6,66% té més de 60 anys).

En la Figura 14 s'analitzen les dades segregades per sexes, presentant el percentatge sobre el total de dones i el total d'homes per cada franja d'edat:

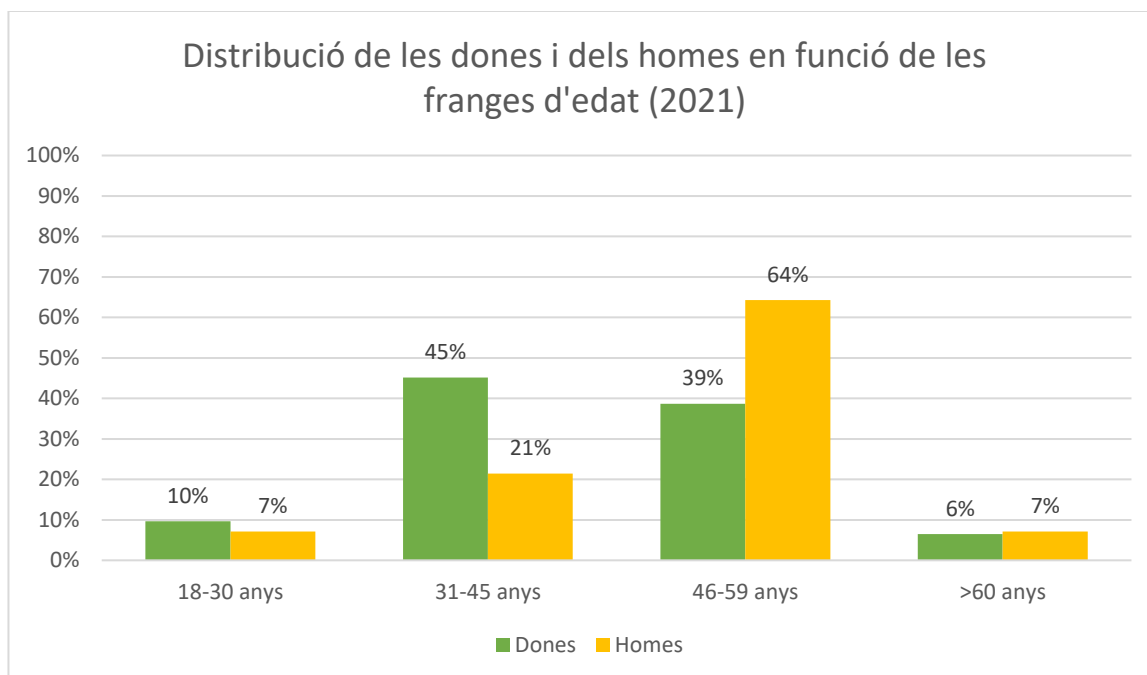


Figura 14: Distribució per sexes i franges d'edat del personal fix i eventual de l'UdA

Tal com es pot observar, l'edat dels homes (48,6 anys de mitjana) és més elevada que la de les dones (45,2 anys de mitjana). La franja on més es concentren els homes és la d'entre 46 i 59 anys (64,28%), mentre que en el cas de les dones, la franja més nombrosa és la d'entre 31 i 45 anys (45,16%), que correspon habitualment a l'etapa de maternitat.

D'altra banda, també cal destacar que l'edat del PAT és menor que la del PDI, amb 43,3 i 48,1 anys de mitjana respectivament. Segons les dades facilitades, el 50% del PAT té entre 32 i 45 anys, mentre que el 69% del PDI té entre 40 i 53 anys.

4.4.2.1. Personal Administratiu i Tècnic

Pel que fa al Personal Administratiu i Tècnic (PAT), que el curs 2019-2020 ascendia a 18 persones, les dones són majoritàries amb una proporció (67%) lleugerament per sota a la que s'observa en el total de personal fix i eventual (70%).

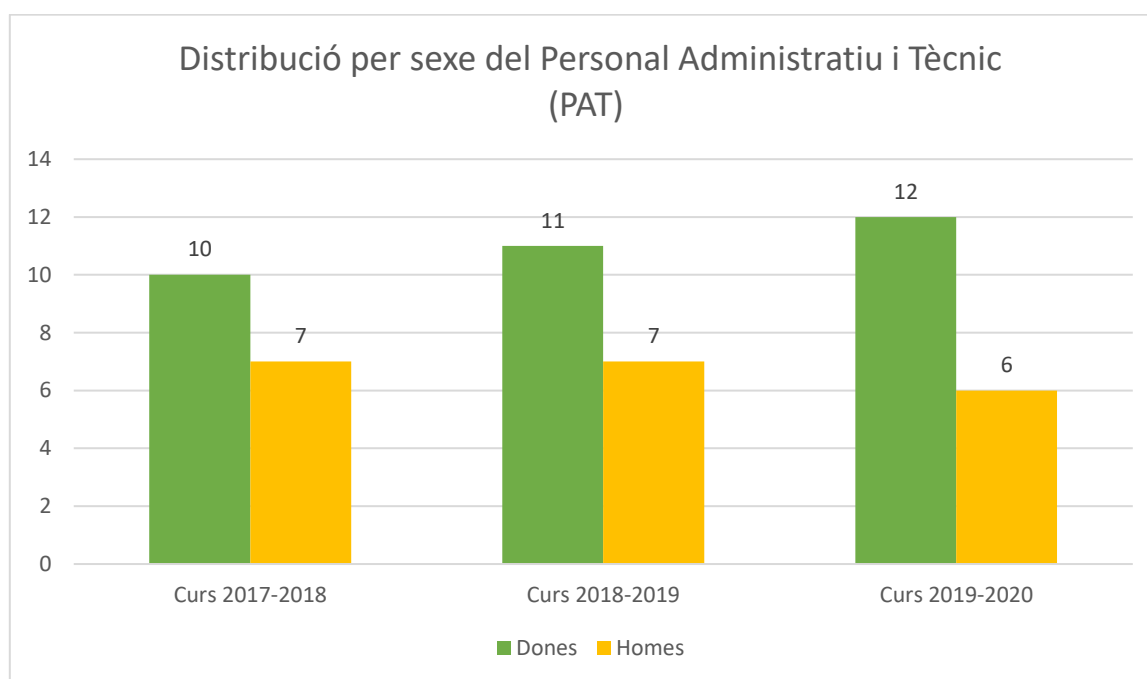


Figura 15: Distribució per sexes del Personal Administratiu i Tècnic i evolució durant tres cursos

Dins del PAT hi ha dos tipus de relació contractual: fixa (66% del total) i eventual (33%). Des del curs 2017-2018, com s'observa a la Figura 16, l'eventualitat ha augmentat en 4 punts percentuals. Si s'analitzen els contractes per sexes, es pot veure que la proporció d'homes amb contracte eventual era més elevada que la de les dones durant els dos primers cursos, però que al curs 2019-2020 els percentatges s'han equilibrat i en tots dos sexes hi ha un 33% de personal eventual. Tot i això, s'observa que el nombre de dones eventuales creix mentre que els homes amb contracte eventual disminueixen.

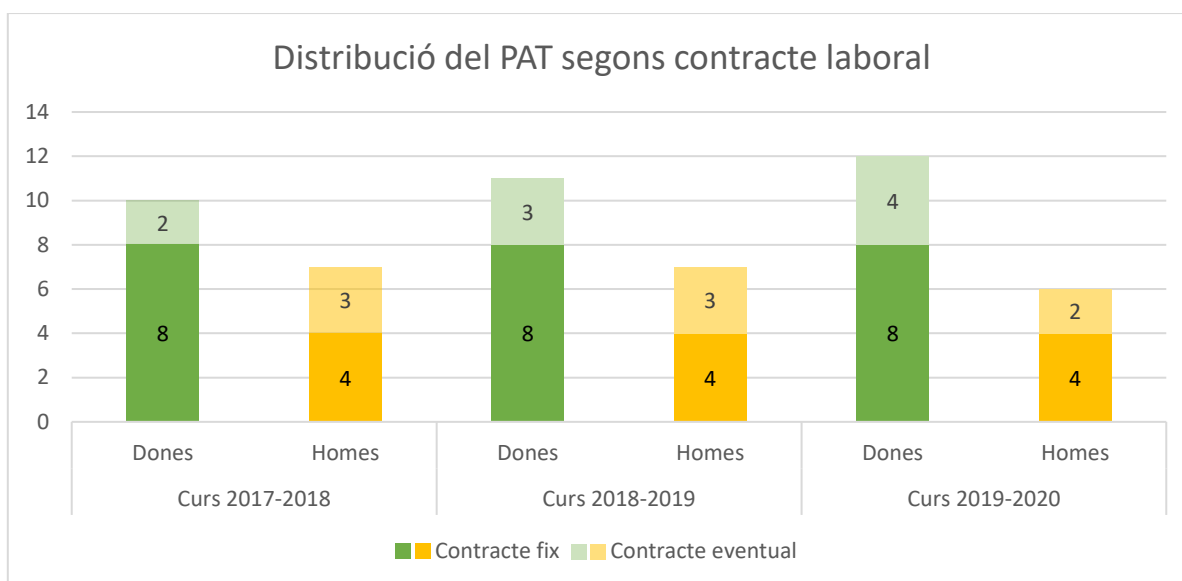


Figura 16: Distribució per sexes i segons contracte laboral del PAT i evolució durant tres cursos

Si es comparen els dos col·lectius que conformen el PAT (personal administratiu i personal tècnic), s'observa que les dones són majoria dins del personal administratiu (83%), mentre que el personal tècnic està més equilibrat (55,5% de dones i 44,5% d'homes).

Finalment, si s'analitzen les dades per sexe dins de les diferents àrees i serveis administratius i tècnics, tot i que com s'ha dit es tracta d'una plantilla molt feminitzada, s'observa una marcada concentració d'homes en serveis com el d'Informàtica i una clara majoria de dones en serveis com el d'Administració o el de Comptabilitat. Aquest fet indica l'existència d'una segregació horitzontal segons el gènere al PAT de l'UdA, a causa dels estereotips de gènere que persisteixen en la nostra societat i que associen algunes professions a un determinat sexe.

4.4.2.2. Personal Docent i Investigador

A la Figura 17 es pot observar la distribució del Personal Docent i Investigador (PDI) per cursos acadèmics per la variable sexe. En els tres cursos analitzats, el nombre absolut de dones supera al d'homes. En percentatge, aquest oscil·la entre el 68% i el 72% de dones en els tres cursos analitzats (un diferencial d'un 68% a favor de les dones en el curs 2017-2018, un 70% en el curs 2018-2019 i un 72% en el curs 2019-2020). Així doncs, la proporció de dones en aquest col·lectiu és superior al de la mitjana, que és del 70%.

També s'observa que en el cas dels homes la xifra es manté invariable en valors absoluts i, en percentatge, el pes es va reduint de manera progressiva en els tres anys analitzats, mentre que en el cas de les dones la xifra va augmentant any rere any de manera progressiva. Així, podem afirmar que no es produeix una representació equilibrada entre homes i dones.

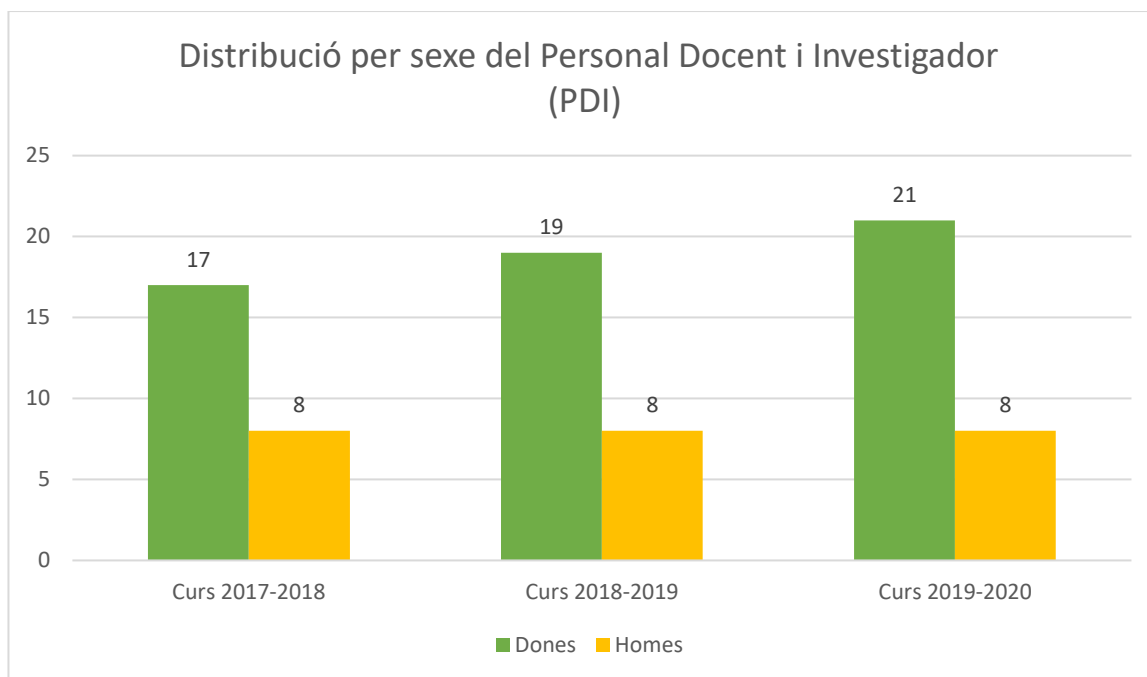


Figura 17: Distribució per sexes del Personal Docent i Investigador i evolució durant tres cursos

Quant a la distribució per sexes entre el **personal docent col·laborador** (Figura 18), s'observa que hi ha més homes que dones, però que els percentatges són més equilibrats. Així, veiem que les dones representen entre un 47% (curs 2017-2018) i un 44,30% (curs 2019-2020) sobre el total del personal docent col·laborador. En valors absoluts (veure Figura 18) es pot veure que els homes han augmentat, mentre que les dones s'han mantingut estables al llarg dels tres cursos acadèmics analitzats. Cal assenyalar que en aquestes dades no s'inclou el professorat d'Extensió Universitària, ja que en aquests casos són contractes puntuals i relacionats amb àmbits de formació molt concrets.

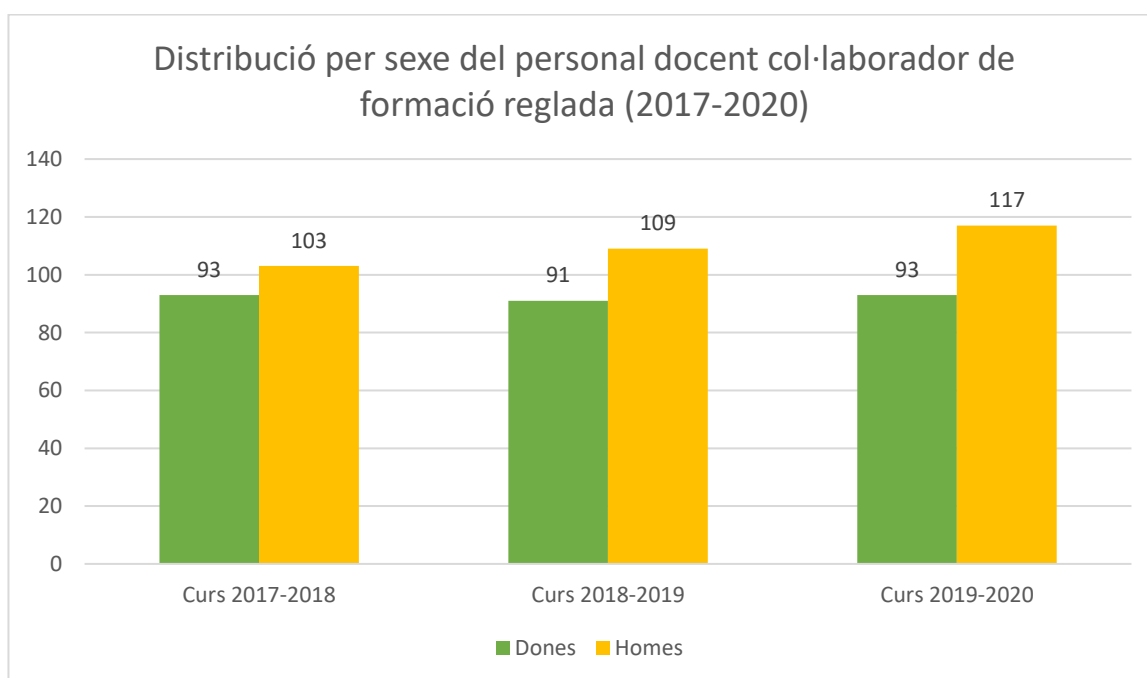


Figura 18: Distribució per sexes del personal docent col·laborador (2017-2020)

Distribució del PDI segons el tipus de contracte

En la Figura 19 es pot observar la distribució per cursos acadèmics segregada per tipus de contracte laboral (contracte fix i contracte eventual) i per sexe. En global, al curs 2019-2020, un 72,4% del PDI té un contracte fix i el 27,6% és eventual. Durant el període analitzat, l'eventualitat s'ha incrementat 7,6 punts, ja que es partia el curs 2017-2018 del 20%. Per sexes, s'observa que la proporció de dones en situació eventual ha anat augmentant durant el període analitzat i que supera la dels homes en els dos darrers cursos. Així, el percentatge de dones amb contracte eventual ha passat del 17,6% el curs 2017-2018 al 28,6% el curs 2019-2020, mentre que el percentatge d'homes en situació eventual es manté estable en el 25%.

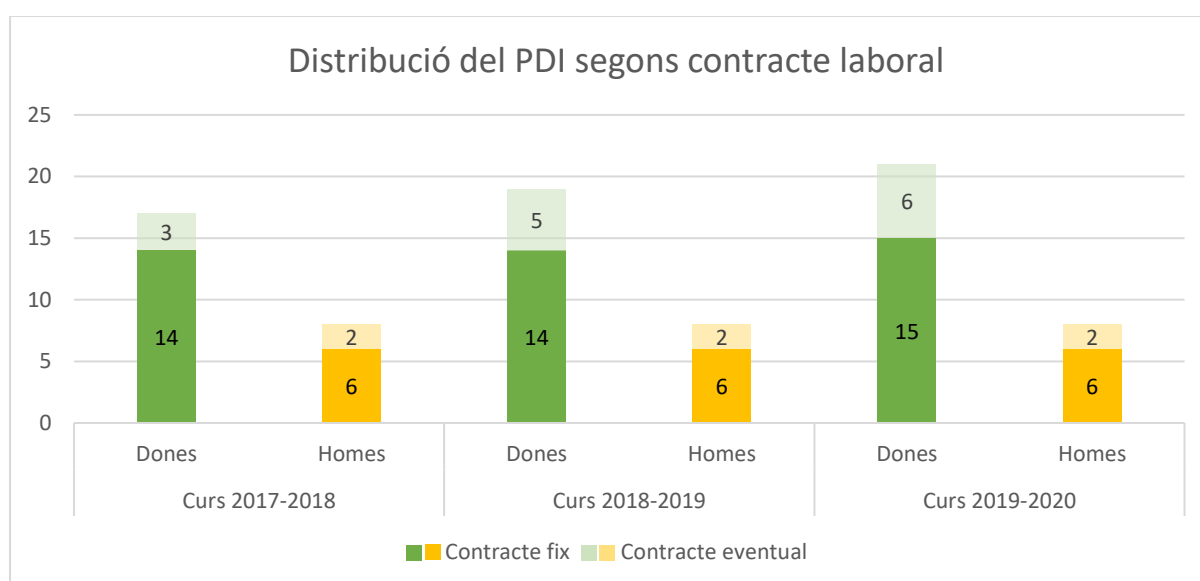


Figura 19: Distribució per sexes i segons contracte laboral (PDI) i evolució durant tres cursos

Distribució del PDI per centres

El personal docent de l'UdA està organitzat en tres centres d'estudis: Centre de Ciències de la Salut i de l'Educació (CCSE), Centre d'Estudis Empresarials i Tecnològics (CEET) i Centre d'Estudis Virtuals i d'Extensió Universitària (CEVEU), que al seu torn es divideixen en escoles.

Tal com mostra la Figura 20, que correspon al curs acadèmic 2019-2020, s'observa clarament el domini absolut de les dones que hi ha al CCSE, que agrupa les professions més feminitzades, mentre que al CEET, relacionat amb estudis tradicionalment més masculinitzats, els homes són majoria (70%). El CEVEU, que s'ocupa de l'oferta de formació continuada i dels estudis virtuals de Comunicació, Dret, Llengua Catalana i Humanitats, també és un centre clarament feminitzat.

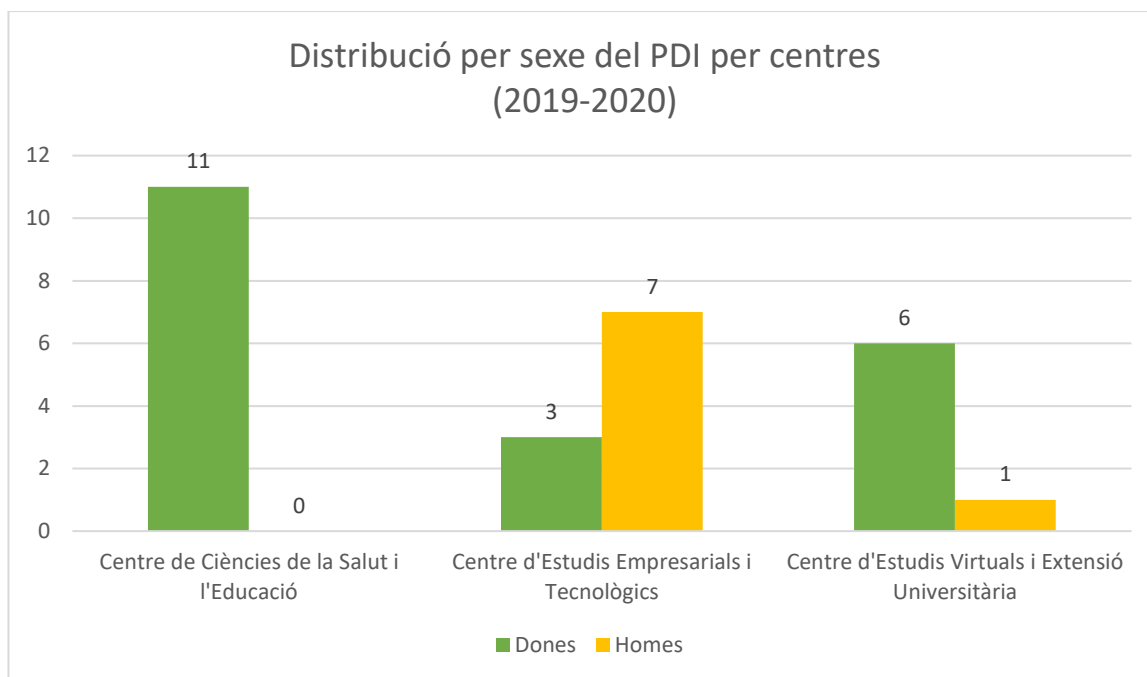


Figura 20: Distribució del PDI per sexe i per centres el curs 2019-2020

Distribució del PDI per àrees de coneixement

Per àmbit de coneixement, es pot veure a la Figura 21, que correspon al curs acadèmic 2019-2020, que les dones es concentren majoritàriament en els estudis d'Educació, Infermeria i Llengua catalana, mentre que el percentatge superior d'homes es troba en els estudis d'Informàtica. Les àrees més equilibrades són les de Dret i d'Empresa.

En el gràfic no apareixen tots els àmbits d'estudi que s'ofereixen a l'UdA perquè alguns d'ells només compten amb docents col·laboradors o amb personal que principalment desenvolupa tasques tècniques. A més, no es pot establir una correlació amb les dades per centres, ja que hi ha professorat que pertany al CEVEU que està assignat a àrees de coneixement d'estudis reglats presencials.

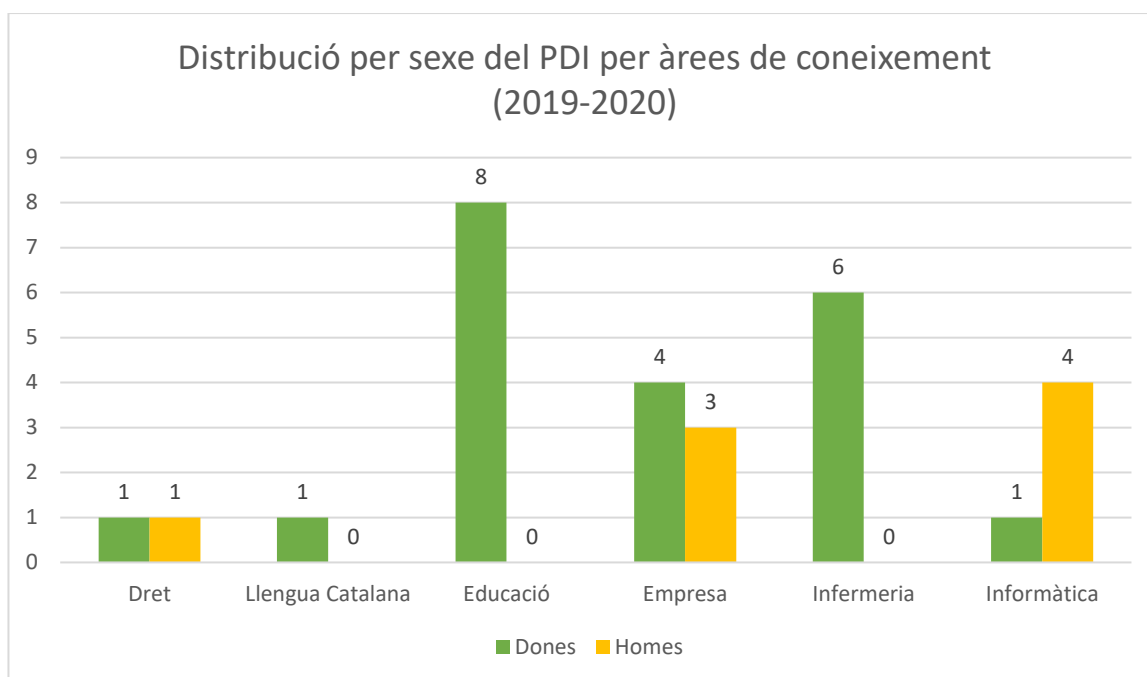


Figura 21: Distribució del PDI per per sexe i per àrees de coneixement el curs 2019-2020

4.4.2.3. Percepció del personal sobre la distribució per sexes de la plantilla

Tenint en compte que, com s'ha exposat, la plantilla fixa i eventual de l'UdA està formada per un 70% de dones i un 30% d'homes, s'ha preguntat al personal si considera que ha de ser **responsabilitat de l'UdA vetllar per assolir un equilibri entre el nombre de dones i d'homes entre el personal** de la universitat (Figura 22). De l'anàlisi de les respostes es desprèn que:

- La majoria d'enquestats (el 57,14%) considera que la universitat ha de prendre mesures per garantir aquest equilibri, tot i que el percentatge és significativament menor al de les persones que pensen que s'ha de vetllar per garantir l'equilibri en els càrrecs de responsabilitat, tal com hem vist anteriorment.
- Per sexes, un cop més, són els homes els que presenten un percentatge menor de respostes afirmatives (un 50% diu que sí i un 40% diu que no).
- Per col·lectius, el més desfavorable a vetllar per aquest equilibri és el Personal Administratiu i Tècnic (un 43,75% diu que sí i un 50% diu que no), mentre que el personal docent col·laborador, que aporta una mirada més externa a la institució, és el més partidari de vetllar per aquest equilibri (un 75% n'és favorable i només un 6,25% diu que no).

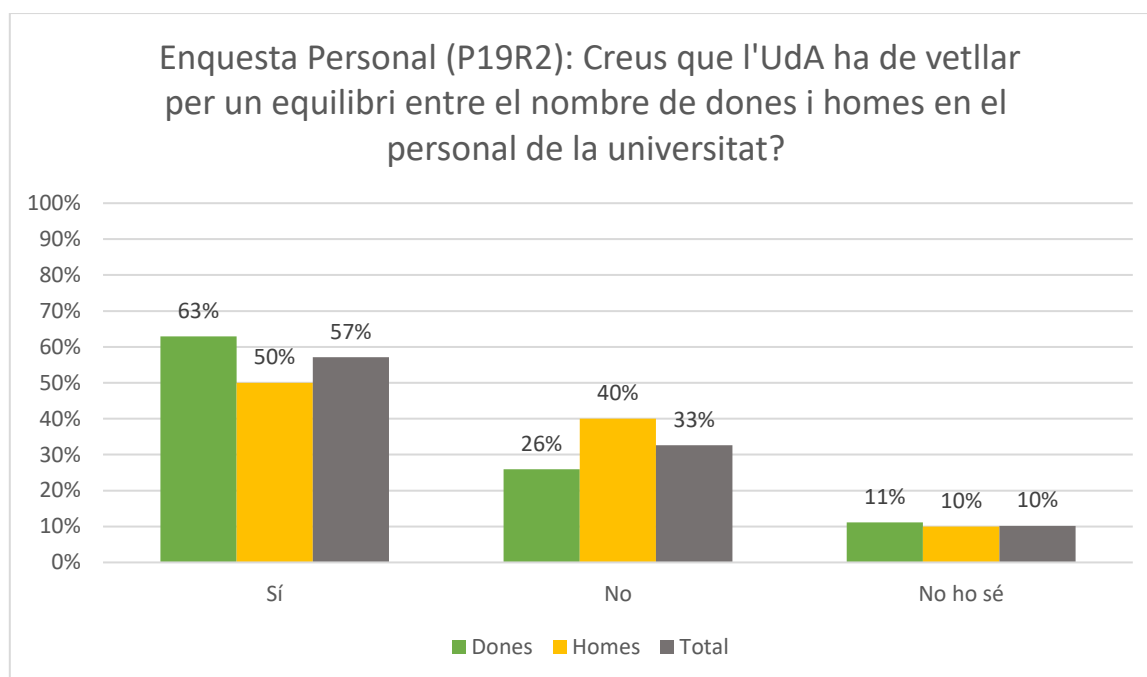


Figura 22: Respostes a la P19R2 de l'enquesta adreçada al personal

4.4.3. Estudiants de la Universitat d'Andorra

El curs 2019-2020, la Universitat d'Andorra comptava amb un total de 1.995 estudiants: 1.426 d'estudis de formació continuada, 542 de formació reglada i 27 del curs d'accés per a més grans de 25 anys.

4.4.3.1. Estudis reglats

A continuació s'analitzen les dades segregades per sexes dels estudiants **d'estudis reglats** (cursant titulacions oficials d'Estat):

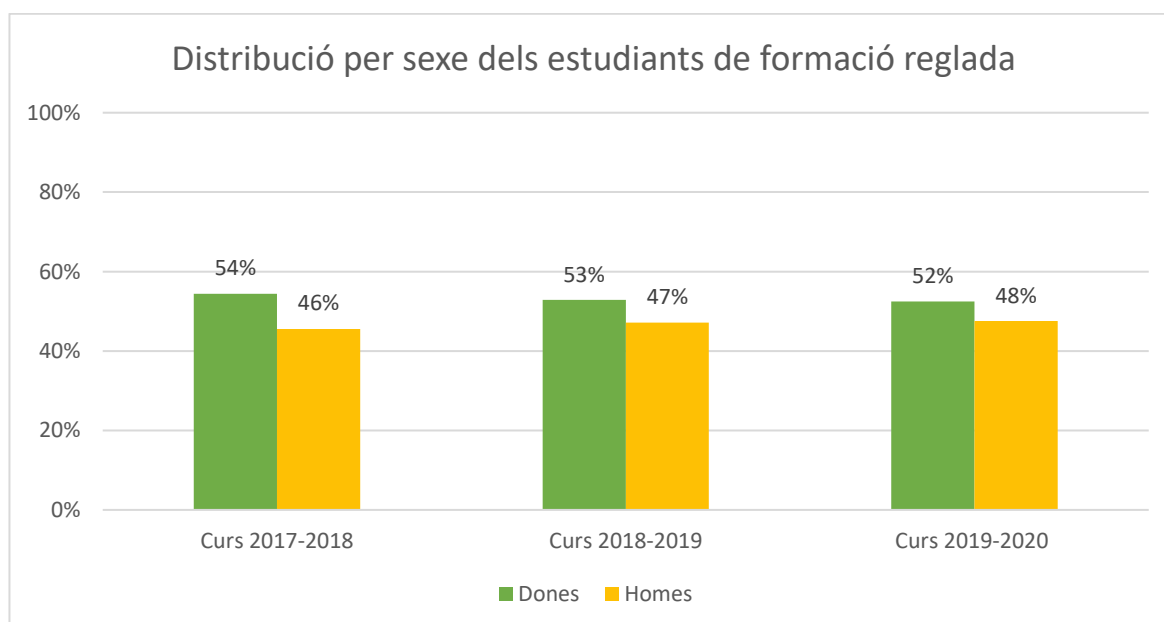


Figura 23: Distribució per sexe dels estudiants de formació reglada i evolució durant tres cursos

Les xifres globals d'estudiants de formació reglada de la Universitat d'Andorra mostren una composició entre sexes força equilibrada: les dones (52,4%) superen lleugerament els homes (47,6%) durant el darrer curs analitzat. Si ens fixem en l'evolució dels tres darrers cursos, s'observa una petita tendència a l'equilibri, ja que si bé les xifres globals d'estudiants van en augment, els homes creixen en major proporció que les dones, que tendeixen a l'estancament.

Pel que fa a la nacionalitat dels estudiants, fent la mitjana dels tres cursos analitzats, s'observa un major equilibri entre dones i homes en la nacionalitat andorrana i l'espanyola, mentre que les dones són més majoritàries en la nacionalitat francesa, la resta de nacionalitats i, sobretot, en la portuguesa, en la qual un 70% són dones:

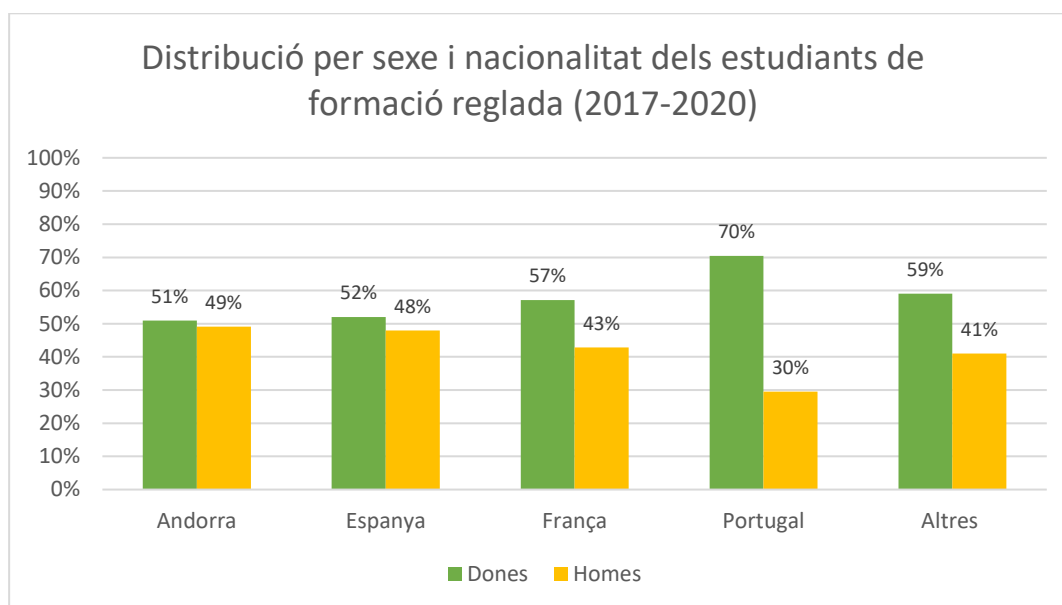


Figura 24: Distribució per sexe i nacionalitat dels estudiants de formació reglada (2017-2020)

D'altra banda, pel que fa a les vies d'accés, la que més desigualtat entre sexes presenta és la prova d'accés per a més grans de 25 anys, amb un 72,8% de dones. Les dones també són majoria en les categories de batxillerat andorrà (58,4%), de batxillerats d'altres països i del batxillerat espanyol. Per contra, hi ha més percentatge d'homes que han accedit a la universitat procedents del batxillerat francès (61,5%), del Diploma professional avançat que ofereix l'UdA, d'altres titulacions de bàtxelor i des del batxillerat professional andorrà. Finalment, les vies d'accés amb més equilibri entre homes i dones són el batxillerat professional francès i el cicle formatiu de grau superior espanyol.

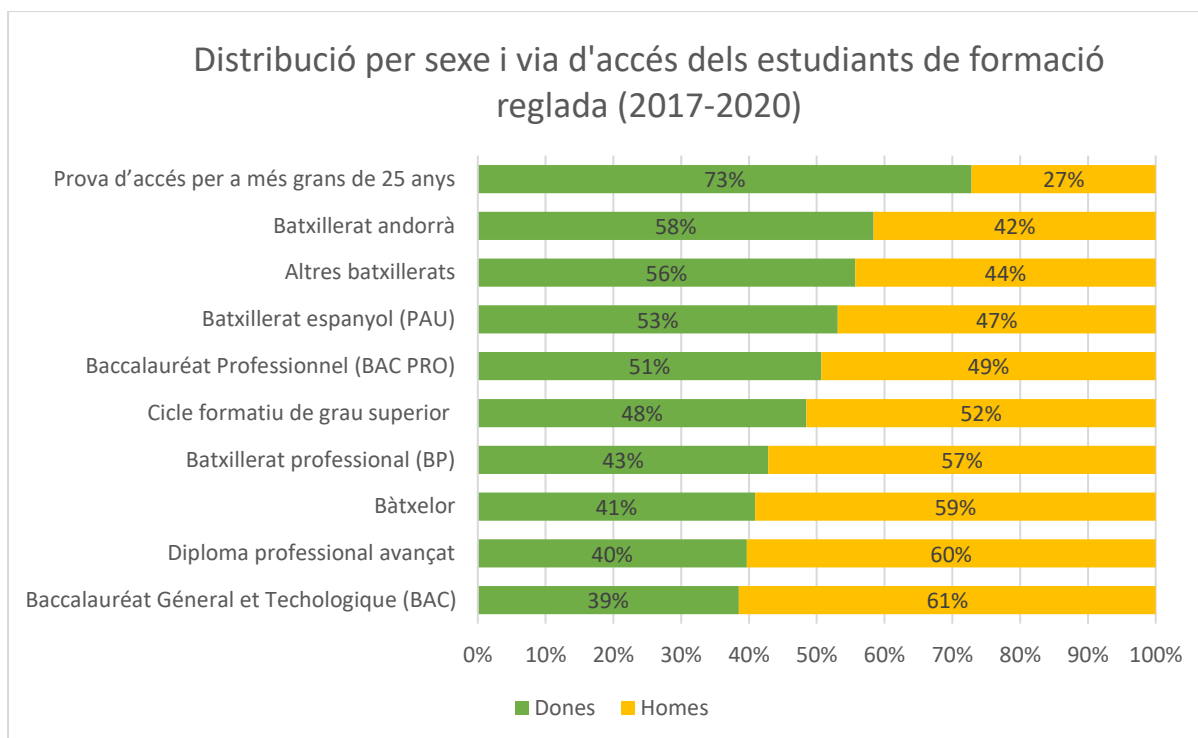


Figura 25: Distribució per sexe i via d'accés dels estudiants de formació reglada (2017-2020)

Presència de dones i homes per nivells i titulacions

En els següents gràfics es mostren les dades d'estudiants segregades per sexes en funció del nivell d'estudis i les diferents titulacions que s'ofereixen a la Universitat d'Andorra, mostrant la mitjana dels tres cursos analitzats.

Per interpretar les dades, cal tenir en compte que l'UdA disposa d'una formació de cicle curt, que s'anomena Diploma professional avançat (DPA), i que actualment només ofereix una especialitat, que és la d'Administració i finances. Pel que fa al primer cicle universitari (bàtxelors), actualment s'ofereixen dues titulacions en format exclusivament presencial (Ciències de l'educació i Infermeria), dues titulacions en format tant presencial com virtual (Administració d'empreses i Informàtica), i quatre de virtuals en col·laboració amb la Universitat Oberta de Catalunya (Comunicació, Dret, Humanitats i Llengua Catalana). També s'ofereixen dos dobles bàtxelors, les xifres dels quals estan incloses en les titulacions que els conformen. Pel que fa al segon cicle universitari, cal tenir en compte que durant els cursos analitzats només s'oferia el màster en Dret. I finalment, es mostren les dades del programa de Doctorat, que agrupa tesis doctorals de diferents disciplines¹⁵.

¹⁵ Universitat d'Andorra. (2021). *Estudis reglats*. Disponible a <https://bit.ly/3FNYvxl>

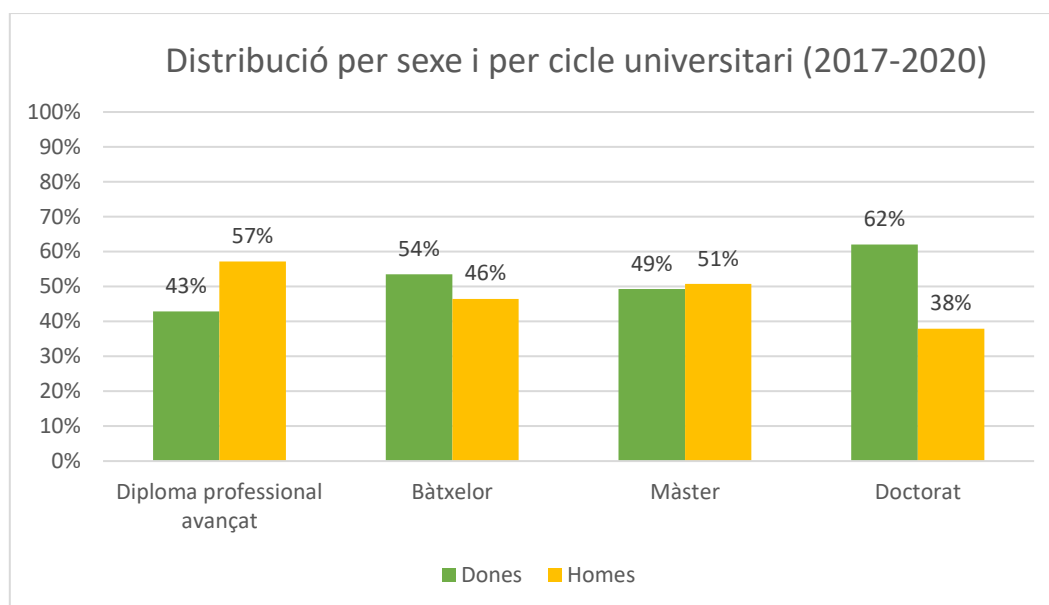


Figura 26: Distribució per sexe i cicle universitari dels estudiants de formació reglada (2017-2020)

La distribució per sexes entre els quatre nivells d'estudis que ofereix la universitat mostra com en el nivell més baix (Diploma professional avançat) els homes són majoria amb un 57,1%. Els estudiants de primer cicle universitari (bàtxelor), que és on es concentra el major nombre d'estudiants, tenen una proporció entre sexes (53,5% - 46,5%) molt similar a la mitjana del total d'estudiants de l'UdA. En el segon cicle universitari, la proporció entre homes i dones està molt igualada, però, en canvi, en el tercer cicle universitari és on trobem més diferència a favor de les dones, que representen un 62,1% del total. Aquesta circumstància contrasta amb el que s'observa en les universitats de l'entorn, on el percentatge de dones disminueix en els estudis de tercer cicle universitari respecte dels altres cicles. En l'àmbit català¹⁶, les dones representen el 54% de les matrícules de grau i de màster i el 51% de les de doctorat; mentre que a França, el 2019, les dones representen el 58% de les matrícules de primer cicle universitari, el 60% de les de màster, però només el 49% de les de doctorat¹⁷. Les institucions catalanes atribueixen aquesta circumstància a la dedicació que requereix aquest nivell acadèmic i el fet que pugui coincidir amb el període de maternitat.

¹⁶ Pastor, Inma; Pérez-Quintana, Anna. (2019). *El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats*. Castelló de la Plana: Xarxa Vives d'Universitats. Disponible a <https://bit.ly/3iRtHTt>

¹⁷ Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. (2020). *État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France*. Disponible a <https://bit.ly/3HQIRnz>

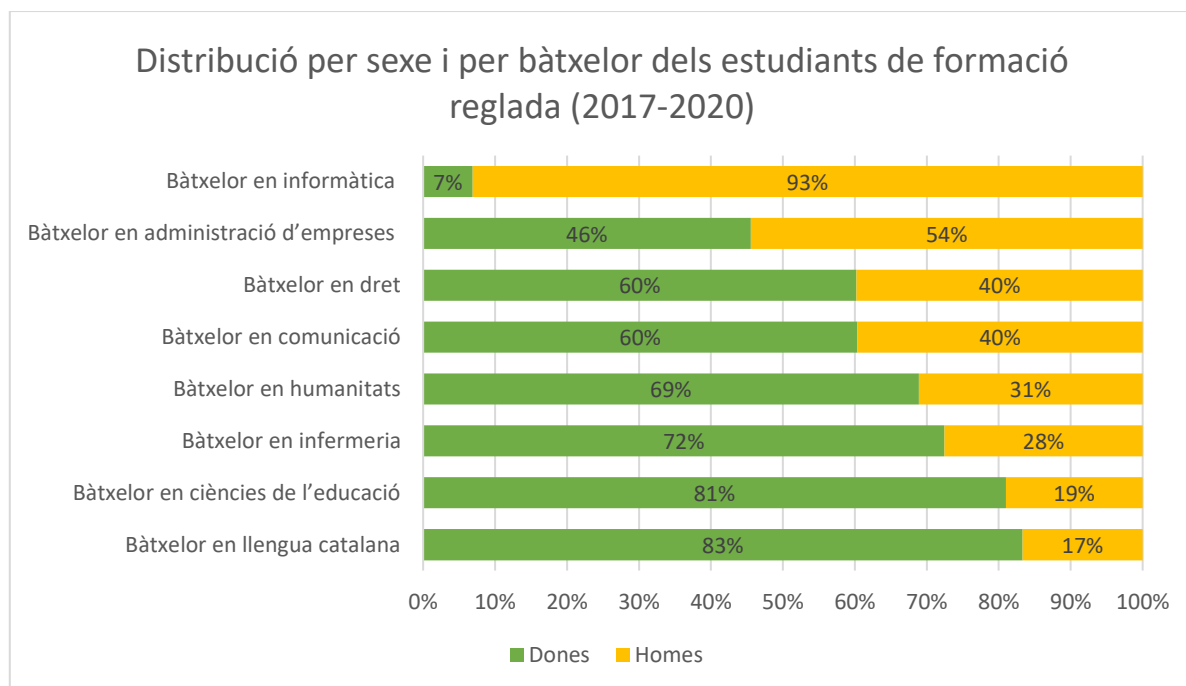


Figura 27: Distribució per sexe i per bàtxelor dels estudiants de formació reglada (2017-2020)

En relació amb les titulacions de bàtxelor (Figura 27), s'observa una clara masculinització en el bàtxelor en Informàtica (93,1% d'homes), i una gran feminització en els bàtxelors en Llengua catalana (83,3% de dones), Ciències de l'educació (81% de dones) i Infermeria (72,5% de dones). Es tracta de la mateixa tendència que anteriorment hem observat en el personal docent d'aquestes àrees de coneixement, i que va en consonància amb el que es produeix a nivell global en el món universitari. De fet, només hi ha tres estudis on els homes són majoria: Informàtica, Administració d'empreses i el DPA en Administració i finances. El desequilibri més important s'observa sens dubte en els estudis d'Informàtica, on les dones només representen el 6,9%. Els bàtxelors més paritaris són el d'Administració d'empreses, el de Comunicació i el de Dret.

Quant a l'evolució de les dades durant els tres cursos analitzats, s'observa com el percentatge de dones als estudis d'Informàtica ha disminuït el curs 2019-2020 (4,2%), ja que el 2017-2018 era del 6,7% i el curs 2018-2019 va arribar fins al 9,7%. Pel que fa als estudis més feminitzats, deixant de banda el bàtxelor en Llengua Catalana –poc representatiu a causa del baix nombre d'estudiants– els homes que cursen Educació i Infermeria han augmentat lleugerament: al bàtxelor en Ciències de l'Educació han passat de representar el 19,4% el curs 2017-2018 al 20,4% el curs 2019-2020, i a Infermeria han passat del 26,1% al 29%.

Amb tot, les dades segueixen la tendència de les universitats de l'entorn: s'observa l'existència de segregació horitzontal, és a dir, determinats estudis fortament feminitzats i d'altres clarament masculinitzats, a causa de la persistència dels rols de gènere en la nostra societat. Així, es veu clarament com les professions amb més estudiants dones són les relacionades amb la cura i l'educació de les persones (Infermeria i Educació), i les lletres (Llengua Catalana, Humanitats), àmbits que tradicionalment s'han associat al sexe femení. En canvi, les formacions més masculinitzades són sempre les d'àmbit més tècnic i tecnològic, que en el cas de l'UdA es reflecteix d'una manera molt clara en el bàtxelor en Informàtica.

Rendiment acadèmic

En aquest apartat s'analitzen les diferents taxes de rendiment acadèmic (la mitjana dels tres cursos analitzats) segregades per sexe, que tot seguit passem a definir:

- Temps de graduació (TTG, Time to Graduation): el nombre d'anys que han trigat a titular-se els estudiants que s'han titulat en el curs que s'assenyala.
- Taxa de rendiment: el percentatge de crèdits aprovats respecte dels crèdits als que s'havien matriculat, durant el curs que s'assenyala.
- Taxa d'èxit: el percentatge de crèdits aprovats respecte dels crèdits als quals l'estudiant es va presentar per ser avaluat, durant el curs que s'assenyala.
- Taxa d'abandonament: el percentatge d'estudiants que, sense haver-se titulat, no s'han matriculat durant tres semestres seguits (en aquest cas s'ha agafat de mostra els estudiants els quals la seva darrera matrícula va produir-se tres semestres abans del període analitzat).

En el gràfic següent (Figura 28), que mostra el **temps de graduació**, cal tenir en compte que no es poden fer comparacions entre sexes en totes les titulacions ja que algunes d'elles no van comptar amb graduats d'un dels dos sexes durant el període analitzat.

Per la resta, s'observa com els homes triguen un any més que les dones en completar el DPA. També hi ha un lleuger avantatge de les dones respecte dels homes als bàtxelors en Comunicació, Administració d'empreses i Infermeria. En canvi, les dones tenen un temps de graduació superior al dels homes en el bàtxelor en Educació. Finalment, hi ha un equilibri total pel que fa als estudis de màster, on tant dones com homes acaben aquesta formació amb el mínim temps establert (2 anys).

Pel que fa als bàtxelors, els que presenten més temps de graduació són dos de virtuals: Humanitats i Dret; tot i que Comunicació, que també és virtual, és el que menys temps de graduació mostra. Pel que fa als bàtxelors presencials, Ciències de l'educació és el que es completa amb menys temps, mentre que a l'altre extrem s'hi troba Informàtica.

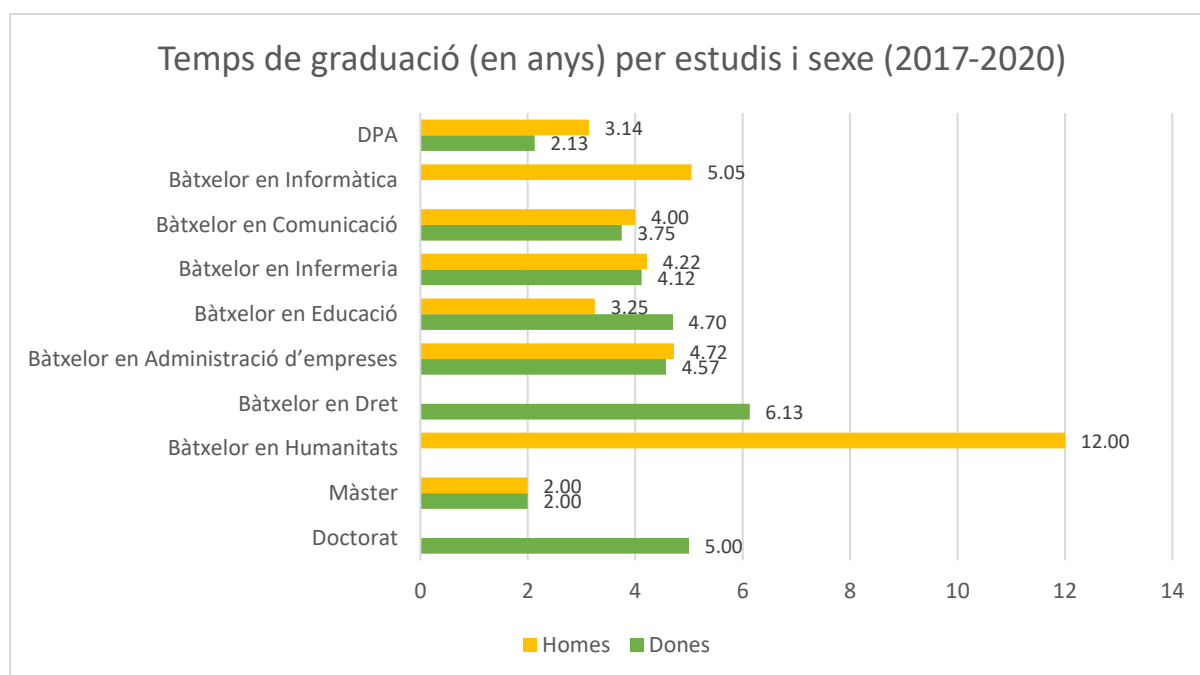


Figura 28: Temps de graduació per sexe i tipus d'estudis dels estudiants de formació reglada (2017-2020)

Pel que fa a la **taxa de rendiment**, veiem en el següent gràfic (Figura 29) que els estudiants amb una xifra de rendiment més alta són els del bàtxelor en Infermeria, amb un 93,4% (dones) i un 88,8% (homes).

En canvi, la taxa més baixa la trobem entre els homes del bàtxelor en Llengua catalana (31,1%)¹⁸ i les dones del DPA (41,1%), que són també les titulacions amb una diferència més gran entre sexes: en el primer cas les dones superen els homes en un 31,8% i en el segon cas són els homes que presenten un 26,6% més de rendiment que les dones.

També hi ha diferències significatives en el bàtxelor en Comunicació (les dones superen els homes en un 15,5%) en el bàtxelor en Dret (7,7% a favor dels homes) i en el d'Informàtica (6,3% també a favor dels homes).

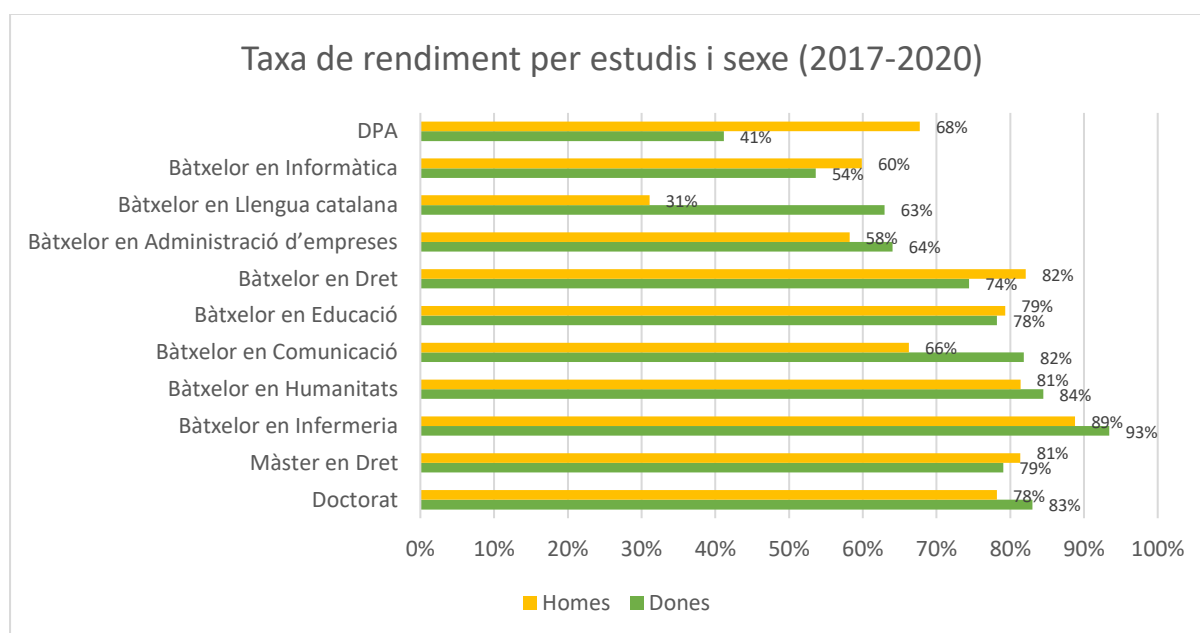


Figura 29: Taxa rendiment per sexe i tipus d'estudis dels estudiants de formació reglada (2017-2020)

D'altra banda, la **taxa d'èxit** és sempre superior o igual a la de rendiment (ja que els crèdits als quals els estudiants es presenten a l'avaluació són sempre iguals o inferiors als matriculats) i no mostra diferències tan grans entre sexes, excepte en el bàtxelor en Llengua catalana, on els resultats poden ser poc representatius a causa del baix nombre d'estudiants d'aquesta titulació. El bàtxelor en Comunicació i el programa de Doctorat són on les dones superen els homes en una major proporció, mentre que els homes tenen més èxit que les dones al DPA i als bàtxelors en Informàtica, Educació i Dret.

¹⁸ Els percentatges poden ser poc representatius a causa del baix nombre d'estudiants en el bàtxelor en Llengua catalana.

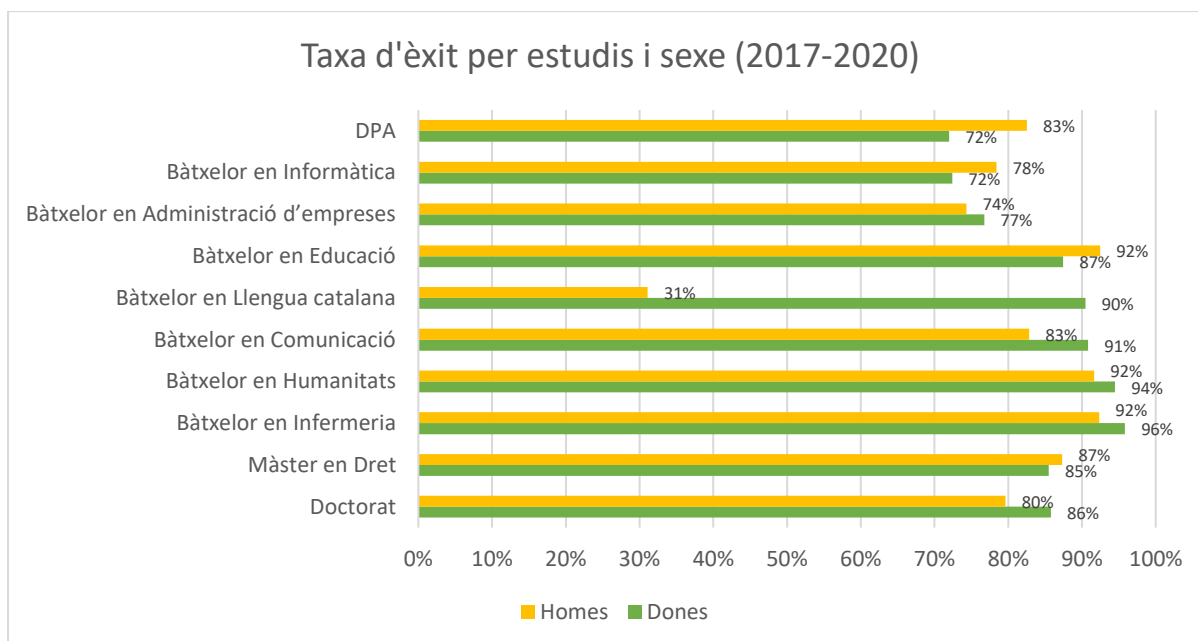


Figura 30: Taxa d'èxit per sexe i tipus d'estudis dels estudiants de formació reglada (2017-2020)

En termes generals, podem afirmar que en el nivell universitari més baix (DPA) les dones mostren una menor taxa de rendiment i d'èxit respecte dels homes i, en canvi, al tercer cicle universitari (doctorat) les dones superen els homes, tot i que les xifres poden no ser representatives a causa del baix nombre d'estudiants en aquestes titulacions. Pel que fa als bàtxelors, n'hi ha quatre amb major rendiment per part de les dones (Llengua catalana, Comunicació, Humanitats, Infermeria i Administració d'empreses) i tres on sobresurten els homes (Informàtica, Educació i Dret). No s'observa relació aparent entre el rendiment i el fet que les carreres siguin més masculinitzades o feminitzades. En tot cas, s'aprecia una tendència a un major rendiment de les dones en les titulacions que s'ofereixen en format virtual, excepte la de Dret.

Finalment, amb les dades facilitades sobre la **taxa d'abandonament**, es pot concloure que hi ha poques diferències entre sexes pel que fa a Infermeria (que és la titulació amb una menor taxa d'abandonament) i a Administració d'empreses. En canvi, en el bàtxelor en Informàtica (que en general és el que pateix un major abandonament ja que la gran majoria d'estudiants troba feina abans d'acabar els estudis o compagina feina i estudis des de l'inici) les dones tenen un percentatge major d'abandonament que els homes, en uns estudis ja de per si amb molt poca presència femenina. Per contra, en el bàtxelor en Ciències de l'educació (que com hem vist és una de les carreres més feminitzades) són els homes els que més abandonen amb una taxa que gairebé duplica la de les dones.

4.4.3.2. Formació no reglada

Un percentatge important d'estudiants de la Universitat d'Andorra (més del 70% segons xifres del curs 2019-2020) correspon a l'àrea de formació continuada. Aquesta àrea engloba els postgraus, que són les formacions de més càrrega lectiva; els cursos d'actualització, formacions de menor durada i que normalment poden arribar a un semestre; i els seminaris, que són les formacions de més curta durada. Durant el període analitzat, també s'han inclòs dins d'aquesta categoria els estudiants del curs d'accés a l'ensenyament superior per a majors de 25 anys.

Tal com es veu en la Figura 31, en l'àmbit de la formació no reglada s'observa com les dones són majoritàries i l'evolució mostra com les diferències es van eixamplant lleugerament any rere any. Aquest fet pot significar que les dones tenen un major interès en formar-se al llarg de la vida, tot i que també caldria estudiar si hi ha més formacions d'àmbits relacionats amb les professions més feminitzades, com poden ser la salut i l'educació, i que són àrees amb molt de pes a l'UdA.

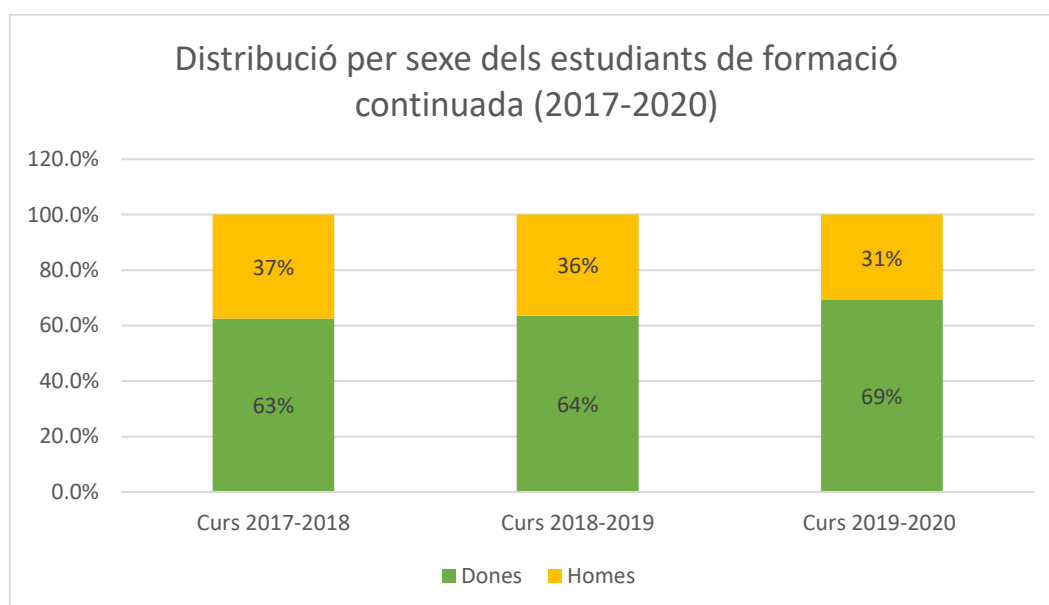


Figura 31: Distribució per sexe dels estudiants de formació continuada i evolució durant tres cursos

En la Figura 32 es mostra la distribució per sexes en funció del tipus de formació. Així, es pot observar com en el curs d'accés per a més grans de 25 anys és on hi ha més equilibri entre sexes, mentre que són els seminaris els que presenten una major proporció de dones.

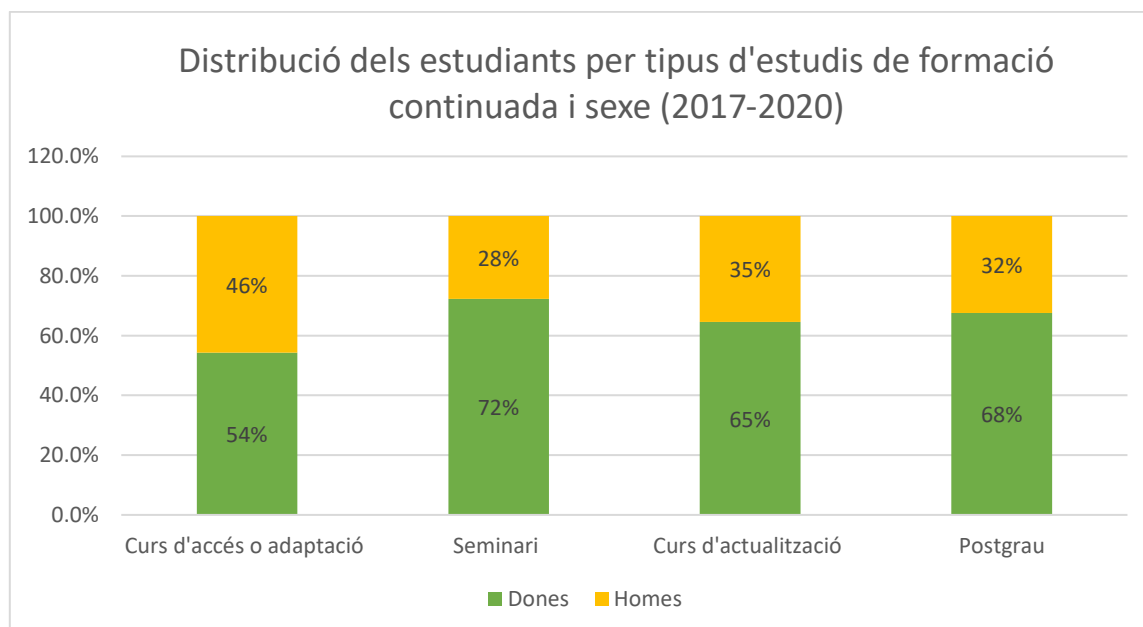


Figura 32: Distribució per sexe i tipus de formació continuada (2017-2020)

4.4.3.3. Percepció de la comunitat universitària sobre la representació de dones i homes entre els estudiants

Per tal d'aprofundir en l'anàlisi de la segregació horitzontal que existeix en determinades titulacions de la Universitat d'Andorra, tot seguit passem a analitzar les preguntes que s'han formulat en les enquestes adreçades al personal i als estudiants relacionades amb aquesta qüestió.

En primer lloc, s'ha preguntat als dos col·lectius si consideren que ha de ser responsabilitat de l'UdA **vetllar per assolir un equilibri entre el nombre de dones i d'homes en els estudiants de les diferents titulacions** (P14 i P19R1). En el cas dels estudiants, les respostes han estat les següents:

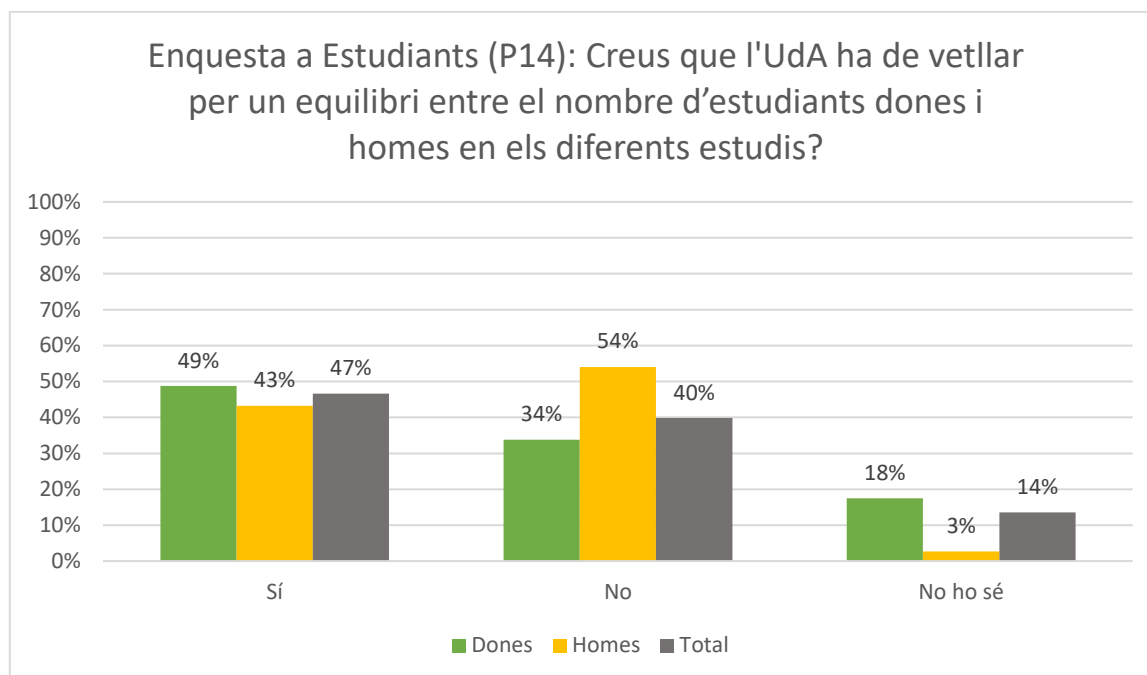


Figura 33: Respostes a la P14 de l'enquesta adreçada als estudiants

- En termes totals, guanya el sí amb un 46,61%, tot i que les persones que pensen que no s'ha d'incidir en aquest aspecte ascendeixen al 39,83%.
- Si observem les respostes per sexes, destaca la major proporció d'homes (54,05%) que respon negativament, mentre que entre el col·lectiu femení les respostes negatives baixen fins al 33,75% i també hi ha un major percentatge de dones que no sap la resposta.

Pel que fa al personal, en el següent gràfic (Figura 34) es poden observar les respostes:

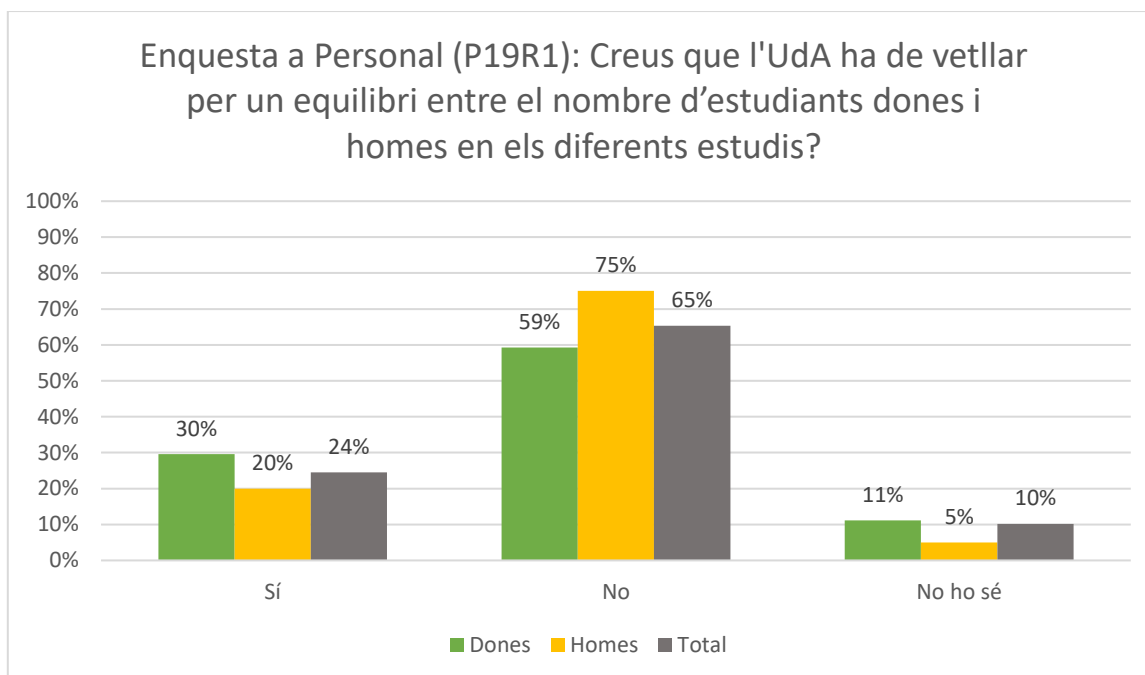


Figura 34: Respostes a la P19R1 de l'enquesta adreçada al personal

- A diferència dels estudiants, la majoria del personal (65,31%) considera que l'UdA no ha de vetllar per aconseguir l'equilibri entre el nombre de dones i d'homes estudiants en les diferents titulacions.
- El col·lectiu masculí és una mica més desfavorable que el femení a l'acció de vetllar per aconseguir un equilibri (el 75% respon que no) i només el 20% respon afirmativament.

En segon lloc, s'ha preguntat als estudiants els **motius pels quals creuen que hi ha estudis feminitzats i masculinitzats** (P13). En el següent gràfic (Figura 35) es mostren els resultats (pregunta multiresposta):

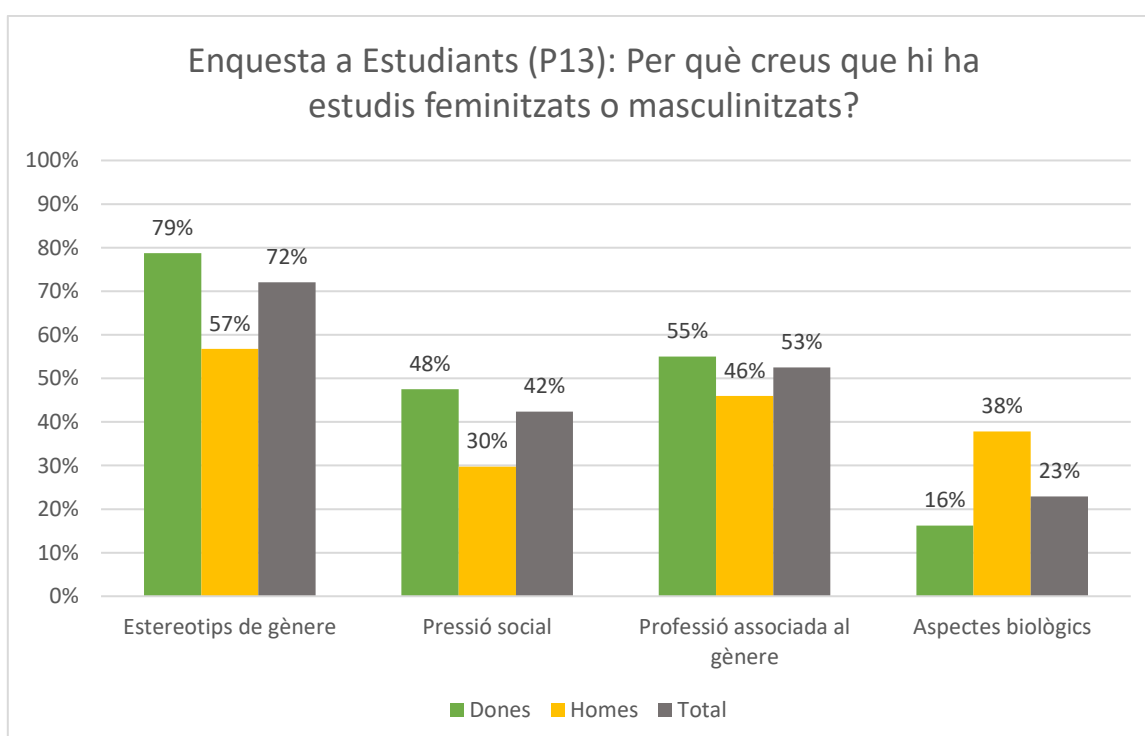


Figura 35: Respostes a la P13 de l'enquesta adreçada als estudiants

- El motiu al qual més enquestats atribueixen l'existència d'estudis més feminitzats i més masculinitzats és el d'estereotips de gènere (72,03%).
- El segon motiu més assenyalat és el d'haver-hi professions associades al gènere (52,54%), i en tercera opció trobem la pressió social (42,37%).
- En totes tres opcions, els percentatges d'homes que ha triat aquests motius és menor als de les dones.
- La resposta menys triada és la dels aspectes biològics (22,88%), però s'ha de remarcar els homes han contestat amb major percentatge que les dones que la segregació horitzontal ve donada per aquest motiu (37,84%).

Pel que fa a les **observacions** d'aquest bloc de preguntes (P20 Personal i P15 Estudiants), s'han recollit comentaris contraris a prendre mesures per aconseguir l'equilibri, i algunes solucions per evitar que hi hagi estudis feminitzats i masculinitzats. Per al detall dels comentaris, vegeu l'[Annex VII](#).

4.4.4. Recerca

4.4.4.1. Comissió de Recerca i de Doctorat

El 2006 es va posar en marxa la recerca a la Universitat d'Andorra amb el Primer Pla general de la recerca. L'òrgan gestor de la política de recerca és la Comissió de recerca i de doctorat de la Universitat d'Andorra.

La Comissió està formada pels membres següents:

- Rector de l'UdA, que presideix la Comissió.
- Les tres direccions dels centres de la Universitat d'Andorra.
- Dos representants del col·lectiu de doctors/es i membres dels grups de recerca de la Universitat d'Andorra escollits entre aquest col·lectiu, per un mandat de quatre anys.
- Una representació dels doctorands/es de la Universitat d'Andorra, escollida entre aquest col·lectiu, per un mandat de quatre anys.

En el últims quatre anys, la Comissió s'ha renovat dues vegades, el 2017 i el 2018. El 2017 la distribució per sexe era de 4 dones i 2 homes, i el 2018 va passar a ser de 5 dones i 2 homes. Actualment, la Comissió de recerca i de doctorat està formada per 7 membres, el 71% són dones i el 29% són homes.

4.4.4.2. Grups de recerca

El 2006 es crea el primer grup de recerca en l'àmbit de l'Educació: el Grup de recerca interdisciplinari en Educació (GRIE). L'any següent, el 2007, es crea el Grup de recerca en Llengües (GREL) i el 2008 es creen dos grups més: el Grup de recerca en Ciències de la Salut i Serveis Sanitaris (GRCS) i el Grup de recerca en Economia Financera (GREF).

Actualment, entre els quatre grups, hi ha 29 persones investigadores, el 79% són dones i el 21% són homes, uns percentatges que contrasten amb les xifres que es registren a escala mundial. Segons

dades de la UNESCO, a tot el món, l'any 2019, només el 30% del personal investigador de les universitats eren dones¹⁹.

Les coordinacions dels grups de recerca són nomenades per la Comissió de recerca i de doctorat. Tots els grups de recerca estan coordinats per dones, i en els últims quatre anys no hi ha hagut canvis.

Al gràfic següent (Figura 36) es mostra la composició del personal investigador dels grups de recerca segregats per sexe i distribuïts en les dues darreres convocatòries de recerca corresponents als anys 2017-2019 i 2019-2021:

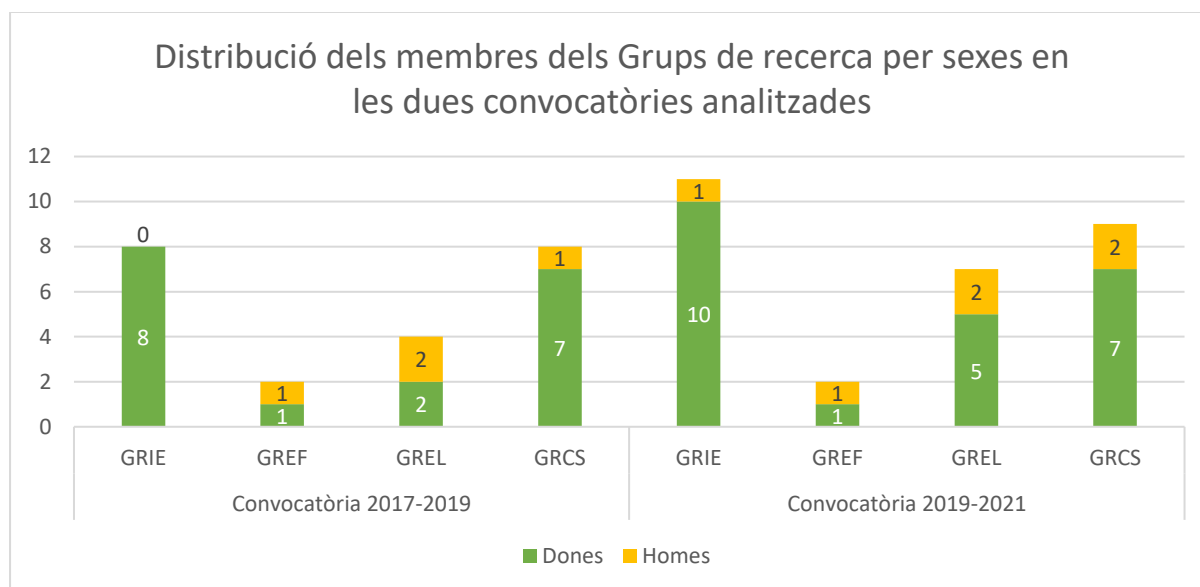


Figura 36: Distribució per sexe dels membres dels grups de recerca de l'UdA en les dues convocatòries analitzades

El grup de recerca amb més equilibri entre homes i dones és el dedicat a Economia financera, mentre que el grup més feminitzat és el d'Educació, seguit del de Salut i del de Llengües. Aquests àmbits corresponen a les professions més feminitzades en la nostra societat. L'evolució que ha patit la composició dels grups de recerca entre les dues convocatòries analitzades (2017-2019 i 2019-2021), tot i no ser molt significativa, tendeix cap a l'augment de dones.

4.4.4.3. Programa de Doctorat

El programa de Doctorat de la Universitat d'Andorra comença l'any 2009 i té per objectiu la formació d'investigadors a través de la realització d'una tesi doctoral que consisteix en un treball original i inèdit d'investigació i que condueix al títol estatal de doctor/a per la Universitat d'Andorra.

Tesis finalitzades

Des del 2013 i fins al 2020, s'han defensat 13 tesis doctorals, 11 per part de dones i 2 per part d'homes, de manera que les dones representen el 84,6% del total de tesis finalitzades.

¹⁹ UNESCO. (2021). *Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities?* Disponible a <https://bit.ly/3FNa0EX>

Supervisions de tesi

Les tesis són supervisades per doctors i doctores que tenen la funció d'orientar i fer el seguiment dels treballs al llarg dels estudis de doctorat (tenen la funció de tutors/es el primer any del programa de Doctorat i posteriorment passen a anomenar-se directors/es de tesi). Les supervisions de tesi són assignades per la Universitat d'Andorra i les persones han de tenir el títol de doctorat, ser expertes en l'àrea d'estudis del doctorand/a i tenir experiència en la direcció de tesis doctorals.

Les 13 tesis finalitzades fins l'any 2020 han estat supervisades per 21 persones, el 52% de les quals eren dones i el 48% homes. L'any 2017, de les 9 tesis defensades fins a aquell moment, 6 van estar supervisades per doctores i 8 per doctors. L'any 2020, de les 13 tesis defensades, 11 han estat supervisades per doctores i 10 per doctors. Les dades mostren, doncs, com la proporció de dones ha superat la dels homes en aquest període de temps.

Tribunals de tesi

El programa de Doctorat preveu l'assoliment d'un seguit de fites. En el cas dels doctorands/es a ple temps, en finalitzar cada curs acadèmic, la recerca s'ha de sotmetre a l'avaluació d'un tribunal: el tribunal del Projecte de Recerca (primer any), format per tres doctors/es; el tribunal de Report d'Avançament (segon any), format també per tres doctors/es; i el tribunal de Tesi Doctoral (tercer any), format per cinc doctors/es. Els membres dels tribunals són seleccionats per la Comissió de recerca i de doctorat en funció del seu currículum en matèria d'investigació i del grau de coneixement de la temàtica de la tesi defensada.

En els tribunals que s'han hagut de constituir per a les 13 tesis doctorals acabades des de l'inici del programa de Doctorat, s'ha comptat amb la participació de 65 membres de tribunal, dels quals el 31% eren dones i el 69%, homes. En l'evolució dels quatre anys analitzats, s'observa que l'any 2017, en els tribunals de les 9 tesis que s'havien defensat fins al moment, van participar-hi 10 doctores i 35 doctors. El 2020, la participació als tribunals ha augmentat fins a 20 doctores i 45 doctors.

Així doncs, malgrat que les dones són majoria en els grups de recerca, en el programa de Doctorat i en les supervisions de tesi, els homes són majoritaris en els tribunals que avaluen les tesis doctorals.

Tesis en marxa

El primer semestre del curs 2020-2021 hi ha 23 tesis doctorals en marxa, de les quals el 65% estan sent treballades per dones i el 35%, per homes. Al gràfic següent (Figura 37) es mostra l'acumulat de tesis en marxa des del 2017 segregades per sexe²⁰. Com s'observa, fins al 2019 hi ha hagut un augment de tesis tant de dones com d'homes, sent sempre majoritària la presència de les dones.

²⁰ Les xifres sobre les tesis en marxa es presenten excepcionalment per anys i no per cursos com en els apartats anteriors d'aquest Pla d'igualtat. En aquest sentit, les dades del 2020 corresponen al primer semestre del curs 2020-2021.

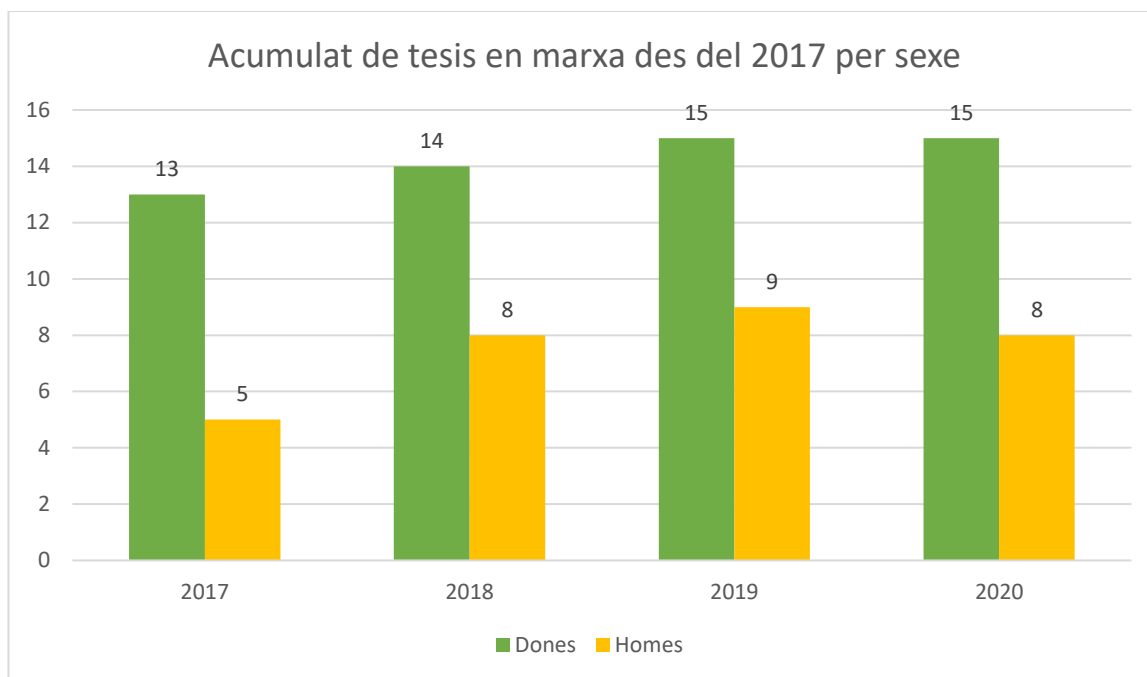


Figura 37: Acumulat de tesis en marxa per sexe del 2017 al 2020

Pel que fa als àmbits de coneixement de les tesis doctorals en marxa (Figura 38), s'observa que els homes són majoria en l'àrea d'Enginyeria i Arquitectura, i també en Arts i Humanitats. En canvi, les dones són clarament majoritàries en matèria de Salut i en l'àmbit de les Ciències Socials i Jurídiques:

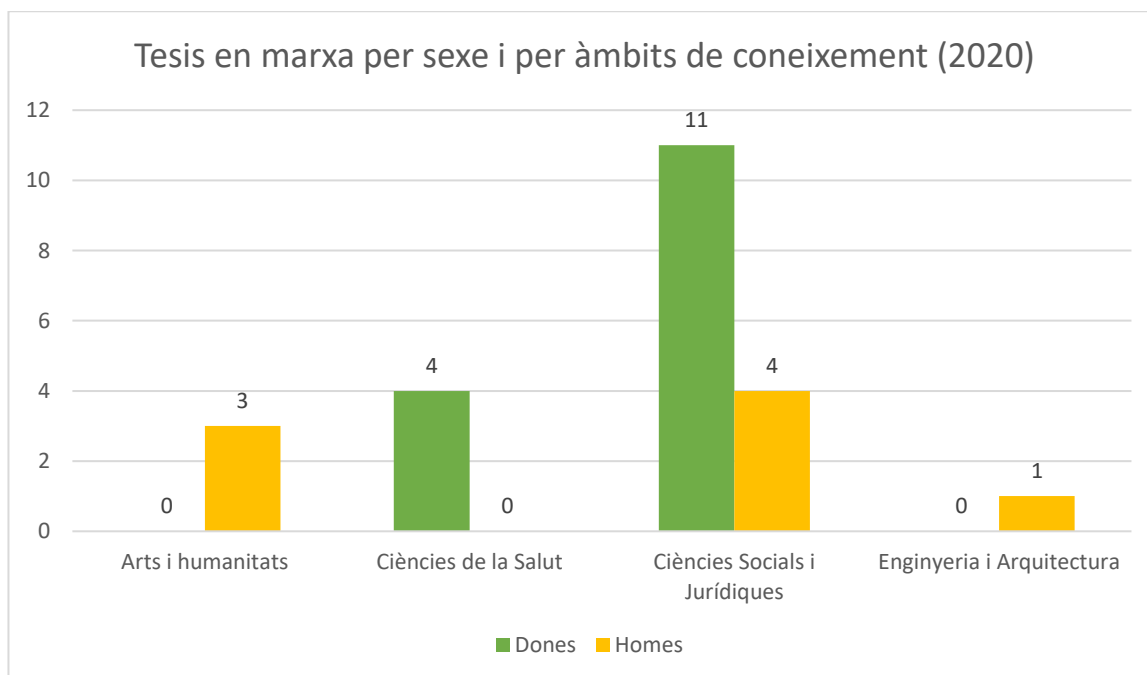


Figura 38: Nombre de tesis en marxa per sexe i àmbits de coneixement (2020)

Les tesis en marxa estan sent supervisades per 39 persones, el 49% de les quals són dones i 51% són homes.

Al gràfic següent (Figura 39) es mostren les dades acumulades de les supervisions de tesis doctorals en marxa entre el 2017 i el 2020. El 2017, les 18 tesis que estaven en marxa estaven supervisades per

10 doctores i 18 doctors. Al llarg dels anys, la proporció entre dones i homes s'ha anat equilibrant, fins a arribar a les 19 supervisores i als 20 supervisors el primer semestre del curs 2020-2021.

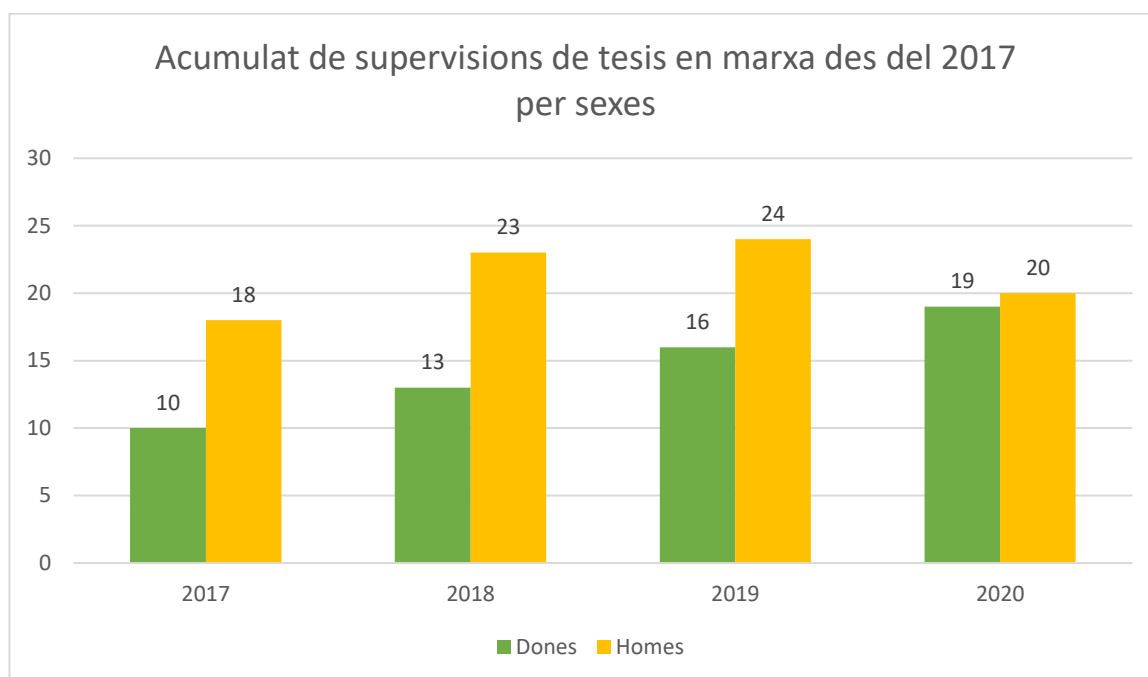


Figura 39: Acumulat de supervisions de tesis en marxa per sexe del 2017 al 2020

Ajuts a la recerca

Des de la posada en marxa dels ajuts a la recerca per part de l'UdA, únicament s'ha atorgat un ajut per realitzar la tesi doctoral, que ha recaigut en una dona.

Recerca sobre igualtat de gènere

Des de la posada en marxa del programa de Doctorat de la Universitat d'Andorra, i tenint en compte el baix nombre de tesis doctorals defensades, no hi ha hagut encara cap recerca finalitzada relacionada amb la igualtat de gènere. No obstant això, cal remarcar que durant el període analitzat hi ha una tesi que ha superat la primera fita del programa de Doctorat que sí que treballa en aquesta línia, i que porta com a títol *Exploració del rol que té la violència sexual dins les relacions heterosexuals amb altres manifestacions de violència masclista en les relacions íntimes afectives*.

D'altra banda, la Universitat d'Andorra dona visibilitat a les tesis doctorals sobre aquesta temàtica ja que, quan superen la primera fita del doctorat, es fa visible a través del web de la universitat la relació que tenen amb els ODS. Així, les tesis sobre igualtat de gènere s'identifiquen pel fet d'estar associades amb l'ODS 5.

4.4.4.4. Percepció de la comunitat universitària en matèria de recerca

Per copsar l'opinió del personal i dels estudiants en matèria de recerca i igualtat, s'ha preguntat si consideren que la Universitat d'Andorra **hauria de fomentar més la recerca sobre igualtat de gènere**, i en els següents dos gràfics (Figures 40 i 41) es presenten els resultats del personal i dels estudiants respectivament:

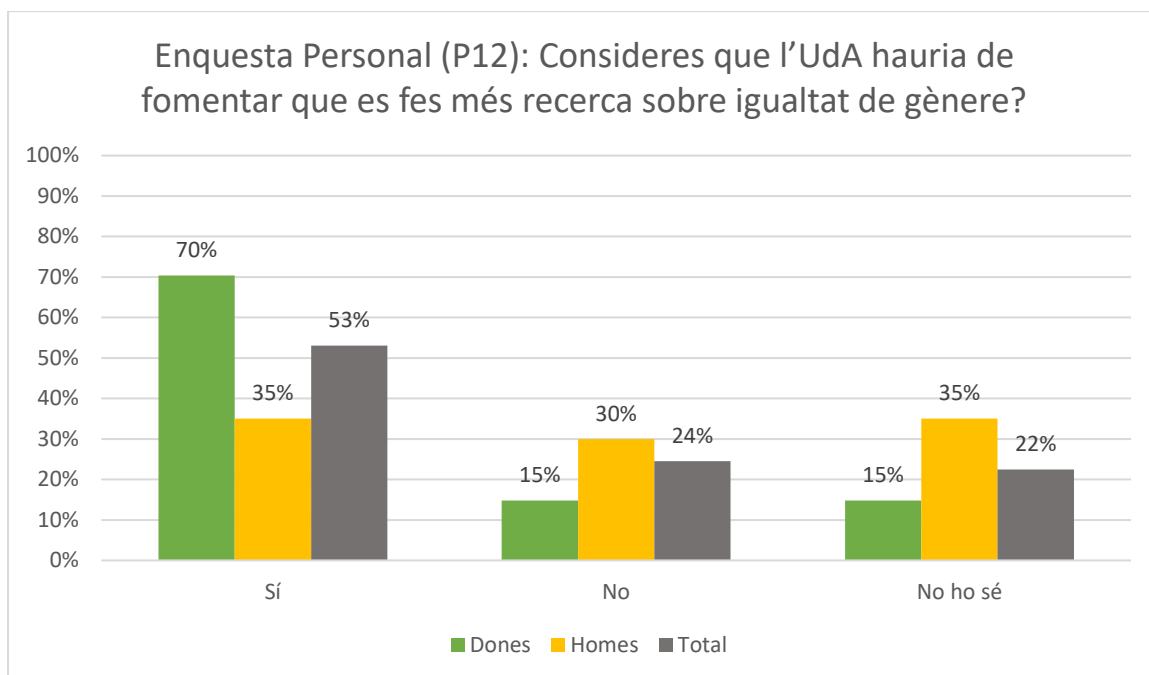


Figura 40: Respostes a la P12 de l'enquesta adreçada al personal

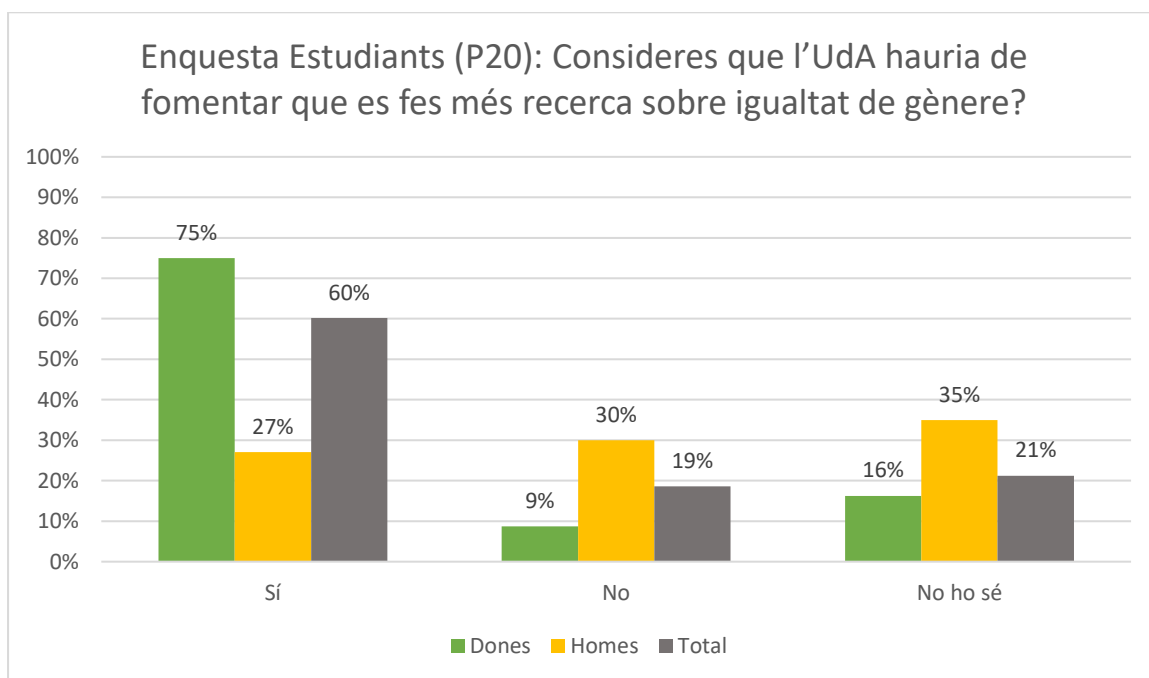


Figura 41: Respostes a la P20 de l'enquesta adreçada als estudiants

Enquesta adreçada al personal:

- En les respostes totals s'observa que el 53,06% del personal enquestat considera que sí que s'hauria de promoure més aquest tipus de recerca.
- Per sexes, veiem com els homes en són molt menys partidaris (només un 35% respon afirmativament, enfront un 30% que diu que no i un 35% que no ho sap).

Enquesta adreçada als estudiants:

- El percentatge de respostes afirmatives és superior al del personal (60,17%), perquè les dones són més favorables a potenciar la recerca en igualtat de gènere.
- En canvi, s'observa més divergència d'opinions entre sexes, ja que els homes són encara més desfavorables que el col·lectiu masculí del personal: només un 27% diu que sí, enfront el 30% que s'hi mostra en contra i el 35% que no ho sap.

4.5. Condicions laborals, conciliació, accés i promoció professional

En aquest apartat s'analitzen les condicions laborals del personal de la Universitat d'Andorra amb l'objectiu de determinar si hi ha igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés, la promoció, la formació, la política salarial i en les mesures encaminades a assegurar una bona conciliació familiar, personal i familiar.

Un dels aspectes que condiciona les condicions laborals actuals de la plantilla de l'UdA és l'evolució que aquestes han tingut al llarg dels anys. La Universitat d'Andorra es va crear l'any 1997 integrant el personal de l'Escola Universitària d'Infermeria i l'Escola d'Informàtica (creades el 1988) i el Centre d'Estudis Virtuals (creat el 1996). Aquest personal va mantenir el seu estatut laboral d'origen (règim de funcionari o adscrit al Ministeri de Salut, segons el cas) fins l'any 2004, quan l'UdA es dota de personalitat jurídica pròpia i, en conseqüència, tot el personal signa un nou contracte de treball subjecte a la normativa laboral d'aquell moment, mantenint les condicions salarials prèvies.

Actualment, el personal de l'UdA es regeix per la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals i per la resta de lleis i normatives aplicables a les entitats públiques i de dret públic. Així, tot i que el personal està sota un règim laboral, la Llei de l'UdA estableix uns criteris addicionals a la contractació de personal que en alguns casos són similars als criteris de la funció pública: el personal fix es contracta mitjançant concurs públic; les categories de la graella salarial van del 80% al 120%; es mantenen les condicions d'antiguitat des de l'any 1988 amb increments salarials cada trienni; s'han aplicat les mesures de contenció de despesa pública fixades pel Govern l'any 2012, així com les congelacions d'IPC dels anys 2011 i 2013; el personal fix gaudeix d'un sistema d'aportacions complementàries al pla de pensions de la funció pública d'acord amb la Llei 23/2014, del 30 d'octubre, qualificada de creació i de regulació del pla de pensions de la funció pública; i fins l'any 2009 s'aplicava el mateix sistema d'avaluació de l'acompliment que a la funció pública. A partir de l'any 2010, l'UdA va aprovar un model propi de carrera professional, però els resultats de les avaluacions no s'han pogut retribuir amb increments de salari a causa de les limitacions que va establir la Llei 2/2012, del 15 de març, de mesures de contenció de la despesa pública en matèria de personal, i a causa de les limitacions que estableix la llei anual del pressupost. A més, les restriccions han comportat canvis en la política salarial d'accés a l'UdA, pel que actualment les noves places de personal es convoquen al 80% del salari del nivell corresponent.

4.5.1. Accés

Descripció dels processos de selecció de personal

A través de l'anàlisi dels Estatuts de la Universitat d'Andorra i dels models de carrera professional s'evidencia com els processos de selecció del personal de l'UdA varien segons la categoria professional i el càrrec de responsabilitat al que es vulgui optar i no pas pel sexe de la persona que pugui ocupar el lloc de treball.

Així, principalment, s'identifiquen dues categories professionals: Personal Docent i Investigador (PDI) i Personal Administratiu i Tècnic (PAT). La primera es divideix en les subcategories de professorat titular, professorat ajudant, professorat visitant i professorat col·laborador, mentre que la segona ho fa en personal administratiu, personal tècnic especialista i personal tècnic superior. Els processos de selecció de personal que se segueixen per a les subcategories mencionades són els següents:

Subcategoria	Procés de selecció
<i>Professorat titular</i>	Convocatòria de concurs públic i contractació d'acord amb la legislació laboral andorrana vigent.
<i>Professorat ajudant</i>	Convocatòria de concurs públic i contractació d'acord amb la legislació laboral andorrana vigent.
<i>Professorat visitant</i>	Designació a càrrec de la direcció de centre, previ informe favorable d'una comissió conformada per tres membres de professorat, presidida per un professor titular.
<i>Professorat col·laborador</i>	Designació a càrrec de la direcció de centre, previ informe favorable d'una comissió conformada per tres membres del professorat, presidida per un professor titular.
<i>Personal administratiu i tècnic</i>	El procés de selecció en totes les subcategories del PAT és el mateix, el que implica que cal superar un concurs públic que varia segons el lloc de treball (administratiu, tècnic o tècnic superior).

Figura 42: Descripció dels processos de selecció per a cada categoria de personal de l'UdA

L'adjudicació de les places vacants dels concursos públics és resolta per una comissió, formada com a mínim per tres membres, que decideix sobre els principis de mèrit, capacitat i idoneïtat. En cas de tractar-se d'un concurs internacional, la comissió està formada per cinc membres.

Altres processos de selecció que tenen lloc a la institució estan relacionats amb els **càrrecs de responsabilitat** com el de rector/a, gerent, direccions de centre, coordinacions d'àrea, caps d'escola i Defensor/a de drets i deures. La taula que es presenta a continuació recull el procés de designació de cada càrrec:

Càrrec de responsabilitat	Procés de designació
<i>Rector/a</i>	És l'únic càrrec electe, escollit mitjançant un concurs internacional d'acord amb les bases aprovades pel Consell universitari, en el qual s'han de garantir els principis de transparència, concurrència i publicitat. El Consell universitari fa l'elecció mitjançant una votació per majoria absoluta, i en cas que no s'obtingui, es repeteix i s'elegeix per majoria simple.
<i>Gerent</i>	Designació a càrrec del Govern a proposta del rector.
<i>Direccions de centre</i>	Designació i nomenament a càrrec del rector.
<i>Coordinacions d'àrea</i>	Designació i nomenament a càrrec del rector, prèvia proposta de la direcció del centre al qual estigui assignada la coordinació.
<i>Cap d'escola</i>	Designació i nomenament a càrrec del rector, prèvia proposta des de la direcció del centre al qual estigui assignada l'escola.
<i>Defensor/a dels Drets i dels Deures</i>	Designació a càrrec d'un comitè de cinc persones (representants dels estudiants, del professorat i del PAT al Consell universitari i un representant de la Junta acadèmica). El comitè fa l'elecció d'entre, almenys, tres candidatures

	proposades pel comitè, mitjançant la votació favorable de, com a mínim, quatre vots.
--	--

Figura 43: Descripció dels processos de designació per a cada càrrec de responsabilitat de l'UdA

Quan s'obre un procés de selecció mitjançant concurs públic, es publica un edicte al Butlletí Oficial del Principat d'Andorra (BOPA) i també se'n fa difusió mitjançant la pàgina web, les xarxes socials de l'UdA i per altres mitjans (anuncis en premsa, altres universitats, etc.). Quan no hi ha places vacants, la pàgina web també dona la possibilitat d'enviar autocandidatures a través del correu electrònic. Tal com s'ha analitzat en el [capítol 4.3.](#), el redactat de les ofertes utilitza un llenguatge inclusiu, de manera que no es condiciona el sexe de les candidatures.

Els requisits mínims sol·licitats per accedir a cadascuna de les subcategories anteriors es fixen segons el lloc de treball i es refereixen principalment al nivell de titulació i al domini de llengües que requereix cada lloc de treball. En alguns casos, principalment en els llocs de treball administratius, també es pot requerir flexibilitat horària. En el cas del personal docent, a més, per optar a una plaça fixa és necessari disposar del títol de doctor/a. Aquests requisits i altres associats a la disposició de certes competències del lloc de treball, així com el fet que els tribunals de selecció estan formats per tres o cinc membres, permeten descriure els processos de selecció, principalment, com a neutres. Això es justifica pel fet de no limitar la candidatura a cap persona, sigui home o dona, i que l'accés a la plaça estigui determinat pel compliment dels requisits d'aquesta.

En conjunt, però, només es pot determinar si existeix neutralitat en els processos de selecció i designació en aquells càrrecs que es trien a partir d'un concurs públic, en tant que la resta depenen dels nomenaments interns per part de càrrecs de responsabilitat.

Processos de selecció de personal (2017-2020)

Des de l'any 2012, la creació de noves places ha estat limitada per llei, així com la possibilitat de cobrir vacants, baixes i permisos. En aquest marc, durant el període comprès entre el 2017 i 2020 han tingut lloc 17 processos de selecció per incorporar nou personal a l'UdA. Per conèixer més sobre aquestes incorporacions, es presenten a través de la següent graella, agrupades segons l'àmbit professional, les candidatures que complien els prerequisits per accedir al procés de selecció final. Addicionalment, també es contempla la modalitat de la vacant, el nombre de candidatures per sexe, la selecció final i l'any en què va oferir-se la plaça:

Àmbit	Modalitat de la vacant	Dones presentades	Homes presentats	Seleccionat/da	Any
<i>Serveis administratius</i>	Fixa	3	3	Home	2017
<i>Serveis administratius</i>	Eventual	3	0	Dona	2017
<i>Serveis administratius</i>	Eventual	1	1	Dona	2019
<i>Serveis administratius</i>	Eventual	4	1	Dona	2020
<i>Serveis informàtics</i>	Eventual	0	1	Home	2017
<i>Serveis informàtics</i>	Eventual	0	4	Home	2020
<i>Servei comunicació</i>	Eventual	3	2	Dona	2018
<i>Docent educació</i>	Eventual	6	1	Dona	2018
<i>Docent educació</i>	Eventual	7	1	Dona	2018

<i>Docent educació</i>	Fixa	4	0	Dona	2020
<i>Docent infermeria</i>	Eventual	4	0	Dona	2020
<i>Docent infermeria</i>	Fixa	4	0	Dona	2020
<i>Docent dret</i>	Eventual	3	0	Dona	2019
<i>Docent dret</i>	Fixa	2	0	Dona	2020
<i>Docent empresa</i>	Fixa	4	6	Dona	2019
<i>Docent empresa</i>	Eventual	1	5	Home	2019
<i>Docent estudis virtuals</i>	Fixa	5	2	Dona	2018
TOTAL 17	Fixa 6 Eventual 11	54	27	Dones 13 Homes 4	-

Figura 44: Incorporacions per àmbit i sexe de personal fix i eventual (2017-2020)

Una visió global d'aquests processos posa de manifest que el nombre de dones que presenten candidatura als concursos és el doble que el d'homes, el que duu, consegüentment, a obtenir un nombre més elevat de dones seleccionades (76,47% de dones enfront el 23,52% d'homes).

Un segon aspecte que es desprèn de la Figura 44 és el sexe que tendeix a presentar candidatura segons el perfil professional. Així, es distingeixen àmbits més feminitzats com administració, educació, infermeria, dret i estudis virtuals, i àmbits més masculinitzats com informàtica o empresa. L'àmbit de comunicació és l'únic que mostra una distribució més igualitària.

També s'aprecia com en la gran majoria de processos (en 16 del total de 17) s'ha cobert la vacant amb una persona del sexe més representat en el total de candidatures d'aquella plaça. Per tot plegat, les incorporacions que s'han produït durant el període analitzat (2017-2020) corresponen a 13 dones i 4 homes, un fet que no contribueix a millorar l'equilibri entre dones i homes a la plantilla de la Universitat d'Andorra.

De forma complementària, per mitjà de dades addicionals facilitades, s'ha pogut observar que la composició de les comissions per a la selecció de personal durant el període 2017-2020, era majoritàriament formada per dones, mentre que al darrer any el nombre d'homes i dones en els tribunals s'equilibra.

Percepció del personal sobre l'accés a la Universitat d'Andorra

Per conèixer la percepció del personal sobre aquesta matèria, a l'enquesta dirigida a aquest col·lectiu, a la pregunta 21 es demanava **“Creus que homes i dones tenen les mateixes oportunitats d'accedir a un mateix lloc de treball a l'UdA?”**, i els resultats han estat els següents:

- En global, un 71,43% dels enquestats creu que sí que hi ha igualtat d'oportunitats, un 8,16% considera que no, mentre que un 20,41% ho desconeix. Aquest darrer percentatge deixa entreveure com alguns processos potser no són tan coneguts com s'esperaria, sobretot entre el professorat col·laborador, el qual habitualment no està en contacte amb l'UdA més enllà dels períodes de docència.
- No hi ha diferències significatives en les respostes de les dones i dels homes.
- Per perfils professionals (veure Figura 45) s'observa que el PAT (81,25%) és el que més creu que hi ha igualtat d'oportunitats en l'accés als llocs de treball. A aquest percentatge li segueix el PDI amb un 76,47%. Només en el cas del col·lectiu de personal docent col·laborador el percentatge és més reduït

(56,25%) probablement per manca d'informació, tal com indiquen el nombre elevat de respostes "no ho sé" d'aquest perfil.

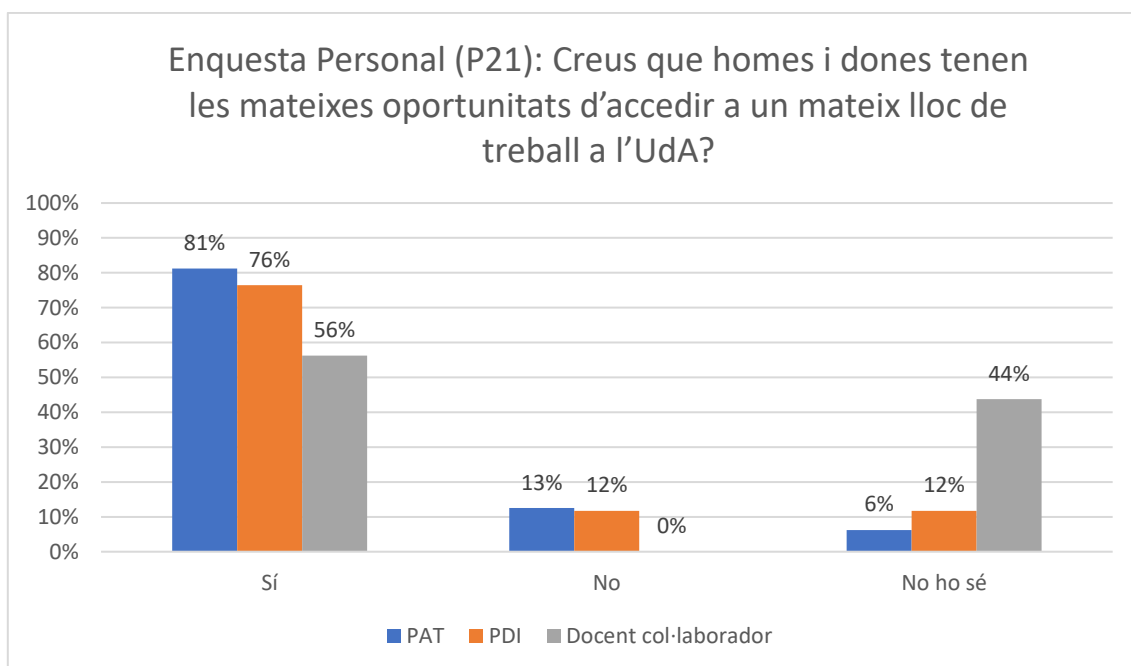


Figura 45: Respostes a la P21 de l'enquesta adreçada al personal

4.5.2. Relació contractual i política salarial

Seguint amb l'anàlisi de les condicions laborals de l'UdA per determinar si generen algun tipus de greuge per les condicions laborals de les dones, en aquest apartat s'analitza la distribució del personal en funció de la seva antiguitat, relació contractual i categoria.

4.5.2.1. Antiguitat

A continuació es presenta la distribució del personal fix de la Universitat d'Andorra a 31 de desembre del 2019 per franges d'antiguitat, per sexe i per col·lectiu:

ANTIGUITAT	PDI		PAT	
	Dones	Homes	Dones	Homes
0-5 anys	3	0	1	2
6-10 anys	0	0	0	0
11-15 anys	7	0	4	2
16-20 anys	2	1	2	0
21-25 anys	2	1	0	0
26-30 anys	1	2	1	0
Més de 30 anys	0	2	0	0

Figura 46: Personal fix distribuït per franges d'antiguitat, sexe i col·lectiu a 31/12/2019.

Tal com es pot apreciar, en el col·lectiu de PDI els homes es concentren en les franges de més antiguitat, mentre que les dones estan repartides en gairebé totes les franges. En canvi, en el PAT són els homes els que es concentren en les tres franges de menys antiguitat. En global, els homes tenen

una mitjana d'antiguitat de 14 anys, enfront els 9,94 del global de dones. De la taula també es desprèn que la mitjana d'antiguitat del PAT és inferior a la del PDI.

4.5.2.2. Relació contractual

El personal de l'UdA està regulat per la Llei de l'ensenyament superior i la Llei de la Universitat d'Andorra, que estableixen que s'han de regir per la normativa andorrana laboral vigent (Llei de relacions laborals del 2018). El personal de la Universitat, per tant, no té la condició de funcionari, sinó que és personal laboral, ja sigui fix o eventual. Són contractats d'acord amb la legislació laboral vigent el PAT i les categories del PDI de professorat titular, col·laborador i ajudant. El personal visitant, que imparteix docència a l'UdA en el marc d'un conveni de mobilitat amb la institució al qual pertany, col·labora d'acord amb el règim jurídic del corresponent conveni. Pel que fa al personal docent col·laborador, la relació contractual també es pot fer a través de la contractació de serveis professionals en el marc de prestacions de serveis, d'acord amb la normativa de contractació pública.

Segons es desprèn del següent gràfic (Figura 47), i com ja s'ha explicat anteriorment, els col·lectius de personal fix i de personal eventual estan molt feminitzats, però en el col·lectiu de personal docent col·laborador hi ha més homes que dones. Si s'analitza el personal en situació eventual, la proporció entre ambdós sexes (71% de dones i 29% d'homes), és molt similar a la del total de la plantilla (70% de dones i 30% d'homes) de manera que cap dels dos sexes està en inferioritat de condicions respecte de l'altre pel que fa a l'estabilitat del lloc de treball.

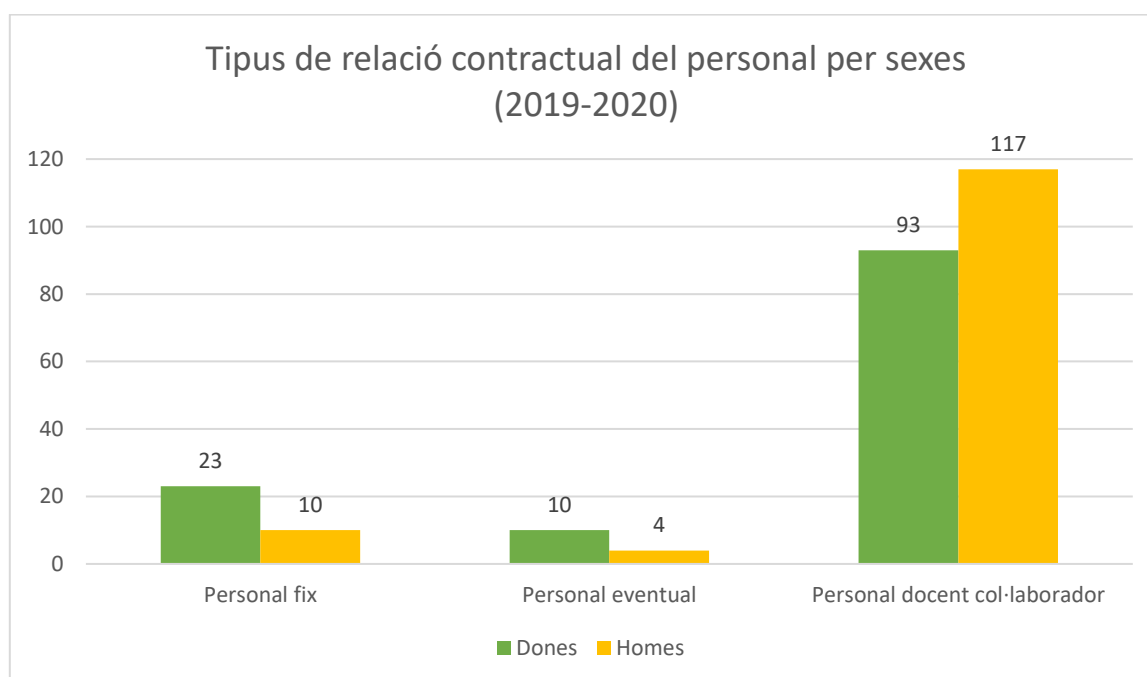


Figura 47: Tipus de relació contractual del personal fix i eventual per sexe al curs 2019-2020

4.5.2.3. Nivells salarials

Pel que fa als nivells salarials, l'UdA té una graella salarial formada per 9 nivells (de la F a la N, on F és el més baix i N el més alt), i cadascun d'ells té una banda mínima i una banda màxima de retribució. L'assignació salarial a cada nivell es fa en funció de la definició de cadascun dels llocs de treball. A

banda del salari base establert per la graella salarial, el personal de l'UdA pot percebre diversos complements en funció de la seva antiguitat o de si ocupa un càrrec de responsabilitat (CTR).

Per al **PAT**, els perfils professionals i competencials de cada lloc de treball estan definits a l'*Annex II – Catàleg de llocs de treball*, del reglament del 2010 anomenat *Manual del sistema d'avaluació de la Universitat d'Andorra*. El document descriu, entre d'altres, la missió, el perfil professional (amb la formació mínima requerida en cada cas), el perfil competencial i les funcions de cada lloc de treball. També es mencionen requeriments físics i de personalitat, però només en els llocs de treball del servei d'administració, de la secretaria de rectorat i de recursos humans. Més enllà d'alguns biaixos lingüístics ja esmentats en l'[apartat 4.3.4.](#), no s'hi observen distincions per motiu de sexe.

Dins del PAT s'identifiquen tres famílies professionals (administratiu, tècnic especialista i tècnic superior) amb diverses subfamílies en els primers dos casos. Traslladats a la graella salarial, corresponen als primers set nivells: F (administratiu/va A), G (administratiu/va B), H (administratiu/va C), I (administratiu/va D), J (tècnic/a especialista A), K (tècnic/a especialista B) i L (tècnic/a superior). En la taula següent s'observa la distribució del PAT (fix i eventual, sense incloure els càrrecs nomenats ni el personal col·laborador amb salari fix) per nivells durant el curs 2019-2020 expressada amb percentatges sobre el total de persones del col·lectiu (no s'inclouen els nivells H i I perquè no hi ha cap persona en aquestes categories):

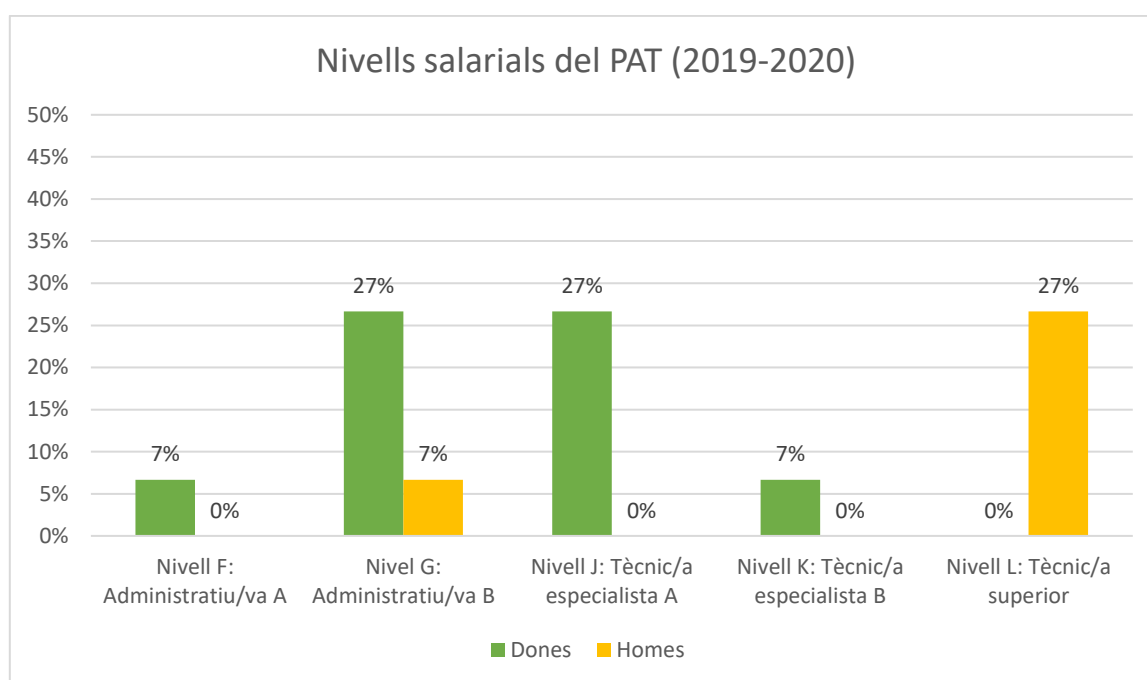


Figura 48: Distribució per sexe del PAT per nivells salarials al curs 2019-2020

En la taula s'observa com en el nivell més alt (L) és on es concentra la pràctica totalitat d'homes, mentre que en tota la resta de nivells hi ha una majoria de dones.

En el cas del **PDI**, la classificació dels nivells de la graella salarial està definida al reglament del 2016 anomenat *Seguiment i desenvolupament de la carrera professional del personal docent de la Universitat d'Andorra*. En el document, que descriu les activitats del professorat i la càrrega de treball de cadascun dels nivells, no s'observa cap distinció per motiu de sexe, i sempre es parla amb un

llenguatge neutre referint-se a “personal docent” o a “professorat”. El document estableix que hi ha tres nivells pel que fa al professorat titular (personal docent en formació, personal docent i personal docent d’excel·lència). La graella salarial del PDI té cinc nivells retributius: els dos més baixos, J (professorat ajudant) i K (responsable de laboratori), no tenen cap persona assignada durant el període analitzat, mentre que els nivells L, M i N corresponen als tres nivells de professorat titular definits en el model de carrera professional. En la següent taula s’observa la distribució del curs 2019-2020 del PDI fix i eventual expressada en percentatges sobre el total de persones del col·lectiu (no s’inclouen els càrrecs nomenats ni el personal col·laborador amb salari fix):

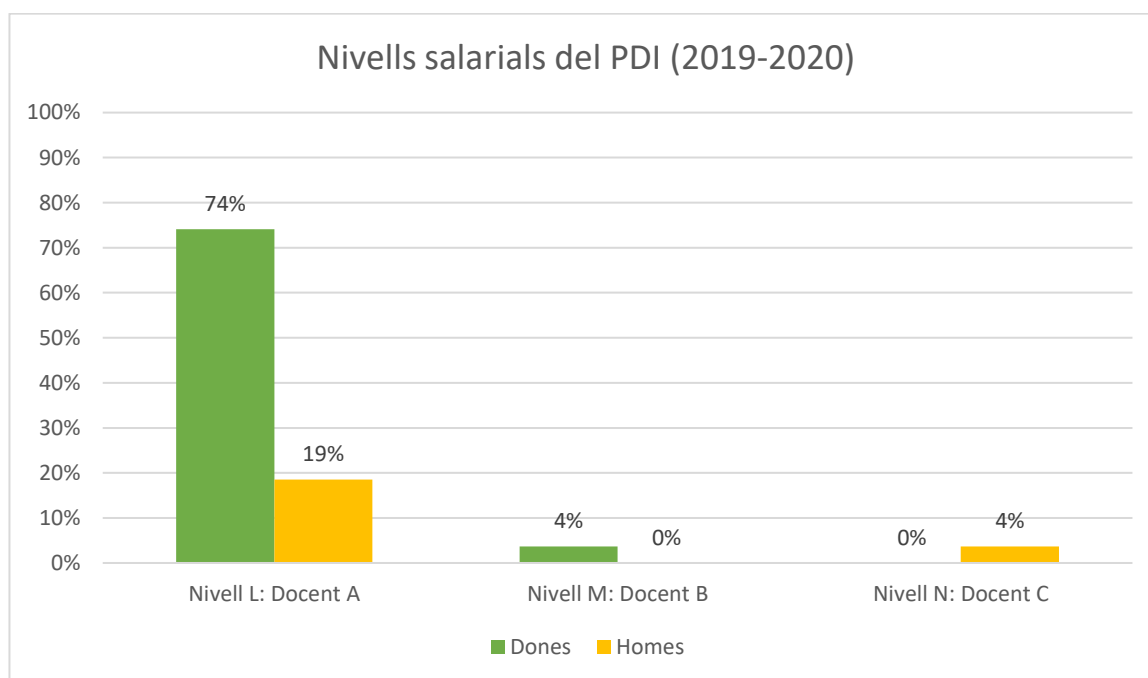


Figura 49: Distribució per sexe del PDI per nivells salarials al curs 2019-2020

Tal com es pot observar, la gran majoria de docents (tant dones com homes) es troben en nivell L, mentre que al nivell més elevat només hi ha presència d’homes. Cal esmentar que la categoria L correspon a la mateixa banda salarial que la categoria més alta del PAT (tècnic/a superior), de manera que els salaris del PDI tenen un major recorregut a la graella salarial.

D’altra banda, pel que fa al **personal docent col·laborador**, el seu sistema retributiu no es regeix per la graella salarial aplicable al personal fix i eventual de l’UdA. Aquest col·lectiu es retribueix d’acord amb la graella de preus dels serveis docents. La remuneració d’aquests serveis va en funció de si la docència és presencial (preu per hora i en funció de si és docència als bàtxelors, als màsters o a formació continuada, i de si la dedicació és de més o de menys de 3 hores a la setmana) o virtual (preu en funció del nombre de crèdits que s’imparteixin i per nombre d’estudiants). En relació amb la retribució del personal docent col·laborador no s’observa cap diferència per raó de sexe.

Després d’analitzar la distribució del personal per categories salarials, i tenint en compte la [Figura 8](#) i la [Figura 46](#), s’arriba a la conclusió que tot i que a la Universitat d’Andorra hi ha més dones en els càrrecs de responsabilitat (i que per tant perceben el complement salarial corresponent), hi ha més homes en les categories salarials més altes, cosa que repercuteix a l’alça en el salari base que perceben

els homes. A més, l'antiguitat mitjana dels homes és 4 anys superior a la de les dones, un fet que també contribueix a incrementar la retribució total que acaba percebent aquest col·lectiu.

4.5.2.4. Anàlisi de la igualtat retributiva

A l'hora de fer l'anàlisi de la igualtat retributiva del personal de la Universitat d'Andorra cal tenir en compte que en els salaris del personal més antic (anterior al 2004) no es pot separar el salari base de les retribucions per antiguitat i per carrera professional. A partir d'aquesta data, es disposen de dades del salari base sense retribucions per antiguitat i sense complements de responsabilitat, però fins al 2012 els salaris base continuen incloent una part de retribució per carrera professional que no es pot separar.

En aquest sentit, per poder fer l'anàlisi el màxim d'ajustada, en el cas del PDI es presenten d'una banda les dades retributives de la totalitat del personal, i de l'altra únicament les del personal contractat a partir de l'any 2004. En tots dos casos, s'han considerat les retribucions anuals mitjanes a 31 de desembre del 2019 del personal fix i eventual, s'ha tingut en compte la tretzena paga i el percentatge de dedicació de cada persona, i les dades es presenten comparades per categories professionals. L'anàlisi no inclou ni els col·laboradors amb salari fix, ni els càrrecs nomenats (rector i gerent), ja que no estan assignats a cap categoria ni se'ls pot separar la responsabilitat del salari base. Aquests dos col·lectius sí que estan comptabilitzats en l'[apartat 4.4.2.](#) quan s'analitza el total de la plantilla de personal fix i eventual.

En els dos gràfics següents (Figures 50 i 51) es presenten els percentatges del salari de les dones en relació amb el salari dels homes (el qual se situa a la línia del 100%). Així doncs, quan les barres no arriben a la línia del 100% significa que les dones perceben un salari inferior al dels homes; i quan la sobrepassen, vol dir que perceben un salari superior. La bretxa salarial es calcula restant del 100% el percentatge de salari de les dones.

Anàlisi retributiva del PAT

A continuació (Figura 50) s'analitzen les diferències salarials entre dones i homes en el col·lectiu de Personal Administratiu i Tècnic. S'ha comparat el salari base, sense complements de responsabilitat ni d'antiguitat, tot i que s'inclou la carrera professional i part de l'antiguitat de les retribucions del personal més antic, ja que no es poden separar del salari base.

Dins d'aquest col·lectiu, només es pot analitzar per separat la categoria de Personal administratiu B, ja que la resta de categories estan formades només per un sol sexe, de manera que no es pot determinar que existeixi desigualtat salarial perquè són llocs de treball totalment diferenciats. Així, en el cas del personal tècnic, la bretxa salarial que s'observa (que és del 16,73%) està motivada pel fet que la categoria més alta (tècnic superior) està formada únicament per homes. En canvi, dins del col·lectiu de personal administratiu, com que hi ha una majoria de dones i com que el col·lectiu femení té més antiguitat que el masculí, el sou de les dones és superior al dels homes (les dones perceben un 5,39% més que els homes).

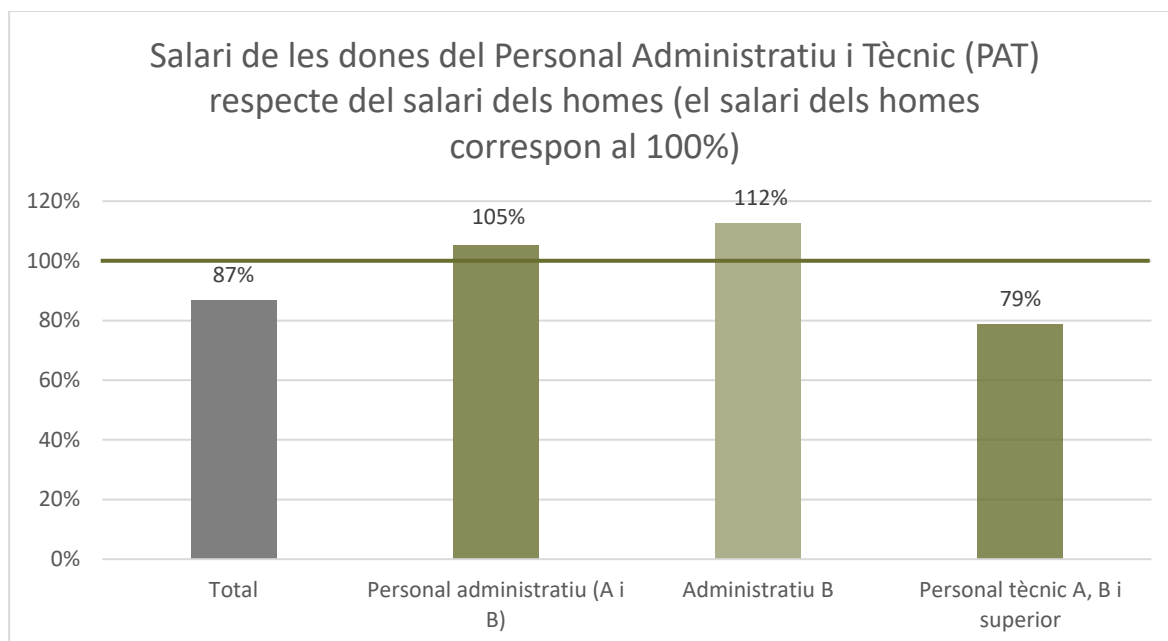


Figura 50: Diferència salarial del PAT a 31 de desembre de 2019.

Anàlisi retributiva del PDI

A continuació (Figura 51) es presenta la diferència salarial entre dones i homes del Personal Docent i Investigador, a partir del salari base, sense complements de responsabilitat ni d'antiguitat, però incloent la carrera professional i part de l'antiguitat en els salaris del personal més antic (que no es poden separar del salari base). Les categories docents B i C es mostren en una sola columna perquè en el primer cas només hi ha dones i en el segon cas només homes, de manera que bona part de la diferència salarial (que és del 20%) s'explica per aquest fet. La darrera columna del gràfic mostra la diferència salarial del PDI sense tenir en compte el personal anterior al 2004. No es pot dividir per categories perquè tot el PDI posterior a l'any 2004 està assignat a la categoria de Docent A.

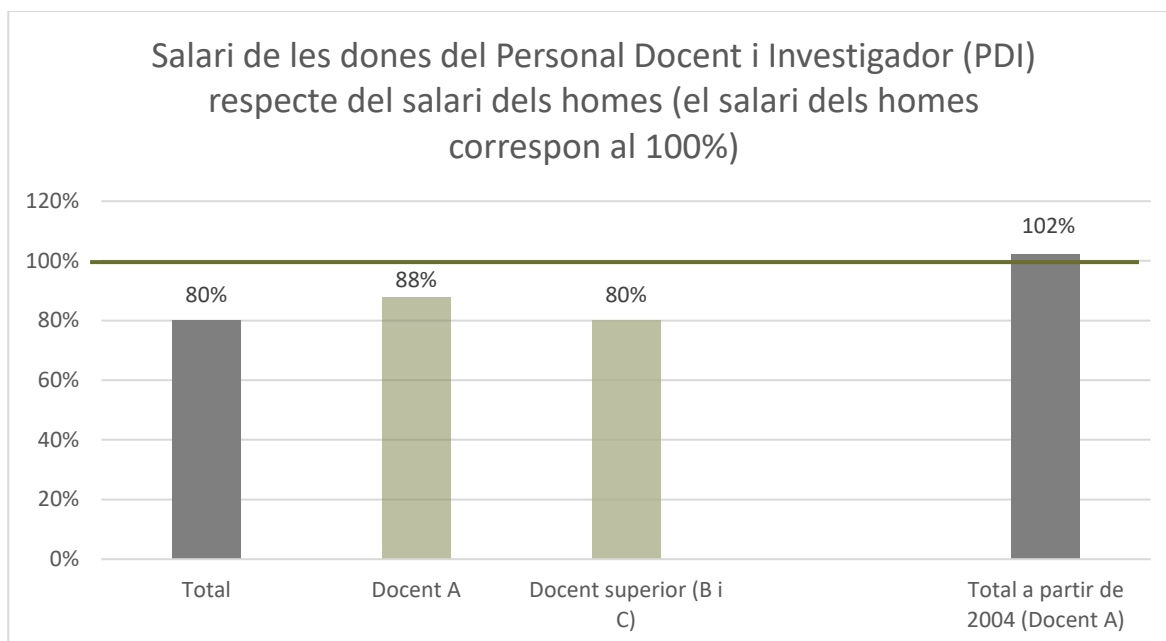


Figura 51: Diferència salarial del PDI a 31 de desembre del 2019.

Quan no es té en compte el personal amb antiguitat anterior al 2004, s'observa que les dones perceben un 2,34% més de salari que els homes, corroborant així que la desigualtat salarial que existeix en aquest col·lectiu s'explica pel fet que està format per una part important de personal, majoritàriament masculinitzat, que va accedir a la Universitat d'Andorra procedent del règim de funció pública i que disposa d'un complement d'antiguitat superior al de la resta del personal que ha accedit a una plaça fixa a partir de l'any 2004. A partir d'aquest any, el complement d'antiguitat s'estableix en un import fix per trienni. A més, ateses les restriccions pressupostàries vigents a partir de l'any 2012, l'UdA no ha pogut aplicar el model de carrera professional. El fet que la majoria de personal de nou ingrés des de l'any 2012 hagin estat dones, les quals no han pogut progressar salarialment, fa que el col·lectiu de nou ingrés, majoritàriament feminitzat, disposi d'un salari congelat i, per tant, inferior al del col·lectiu que va ingressar a l'UdA abans de l'any 2012.

4.5.2.5. Percepció del personal sobre les condicions salarials

A banda d'analitzar les dades salarials, també s'ha demanat al personal **si creu que, en igualtat de condicions, dones i homes perceben un mateix salari a l'UdA**, i en el gràfic següent (Figura 52) es poden veure les respostes obtingudes:

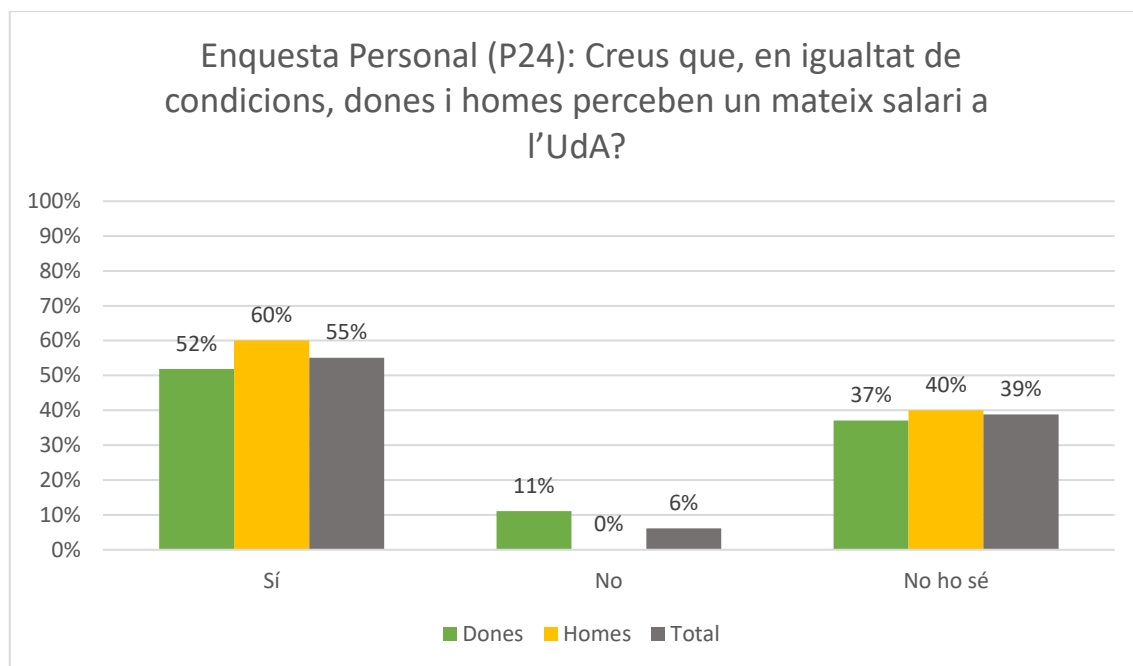


Figura 52: Respostes a la P24 de l'enquesta adreçada al personal

La majoria del personal (55,10%) considera que hi ha igualtat en els salaris, tot i que el percentatge de respostes negatives de les dones està per sobre del dels homes (cap home considera que hi hagi discriminació salarial). Tot i això, el percentatge d'enquestats que han respost que no ho saben és elevat (38,78%) tenint en compte que el personal només coneix el seu salari i que la resta de dades són confidencials. Per aquest motiu, les respostes a aquesta pregunta s'han de considerar una percepció subjectiva.

Si s'analitzen les respostes per col·lectius, s'observa que les respostes afirmatives del PDI són lleugerament més elevades que les del PAT.

4.5.3. Promoció

Les vies de promoció dins de l'UdA, que principalment afecten el personal fix, són dues: l'assignació de responsabilitats addicionals i l'evolució professional al lloc de treball. En el primer cas no hi ha limitacions, mentre que el segon supòsit està limitat en termes de salari, com s'ha exposat anteriorment, però no de valoració.

Càrrecs de responsabilitat

Els càrrecs de responsabilitat a la Universitat d'Andorra són retribuïts amb un Complement Temporal de Responsabilitat (CTR), l'import del qual s'estableix en funció de la responsabilitat de cada posició. D'acord amb el càrrec de responsabilitat, es fa distinció entre PDI i PAT. En el primer cas, els càrrecs poden ser, de menor a major rang, *coordinació d'estades formatives*, *coordinació d'àrea*, *cap d'escola*, *coordinació de rectorat* i *direcció*. Els càrrecs del PAT són els d'*administratiu/va tècnic/a*, *coordinació administrativa* i *tècnic/a comptable*. De l'anàlisi de la graella dels CTR es desprèn que els càrrecs als quals pot optar el col·lectiu PAT tenen una responsabilitat menor i, en conseqüència, una retribució

menor que els del PDI. Els càrrecs nomenats (rector/a i gerent) no s'inclouen dins d'aquesta classificació ja que disposen d'un salari fix sense complements.

A 31 de desembre de 2019, el 33% de la plantilla percep un CTR i, d'aquest percentatge, el 93% són dones i el 7% són homes (veure [Figura 8](#)). Per col·lectius, on més CRT es perceben és al PDI (78% al PDI i 22% al PAT). I si ens fixem en els sexes dels col·lectius, tot el PAT que percep un CTR són dones, mentre que al PDI, la proporció és d'un 91% de dones i d'un 9% d'homes.

Carrera professional

Com ja s'ha exposat anteriorment, les avaluacions del model de carrera professional de l'UdA no s'han pogut retribuir amb increments de salari des de l'any 2012 a causa de les limitacions imposades pel Govern. Així, tot i que des d'aquesta data el personal no ha tingut la possibilitat d'evolució dins del seu nivell o canviar de nivell, sí que s'han dut a terme avaluacions de les tasques desenvolupades pel personal cada dos anys.

L'avaluació va a càrrec d'una comissió d'avaluació formada pel rector, la gerent, les direccions dels centres, la cap de l'Escola Internacional de Doctorat i la cap del Consell de la qualitat. L'avaluació es fa a partir de les puntuacions que obté el personal d'un seguit d'eixos d'avaluació que són diferents depenent del col·lectiu. Pel que fa al PDI, s'avalua la docència, la recerca i la gestió a partir de sis activitats (projectes, publicacions, mobilitat, congressos, formació i resultats de les enquestes de qualitat docent). En el cas del PAT, s'avaluen els eixos de gestió i d'excel·lència en el lloc de treball a partir de cinc activitats (projectes, formació, actes acadèmics, publicacions i resultats de les enquestes de qualitat).

Les avaluacions del perfil professional dels dos col·lectius són voluntàries, es duen a terme cada dos anys i, segons els mèrits assolits, s'atorga a cada persona una puntuació sobre 200 punts, que es tradueix en l'atorgament de quatre qualificacions (A, B, C o D, de major a menor puntuació).

De la documentació analitzada es desprèn que l'avaluació del personal es fa mitjançant un procés objectiu i neutre, avalat pel Consell de la qualitat. Tot i això, es podria considerar que alguns dels paràmetres objecte d'avaluació, com ara la mobilitat o l'assistència a congressos, podrien contenir un cert biaix de gènere. Malgrat tot, no es pot afirmar que suposin una discriminació per raó de sexe perquè no s'han analitzat per separat les puntuacions de les dones i els homes en cadascuna de les activitats.

A continuació es presenten les qualificacions obtingudes en l'avaluació del 2018, feta en base a la tasca professional desenvolupada durant els cursos 2015-2016 i 2016-2017, i en l'avaluació del 2020, en la qual es van valorar els dos cursos anteriors (2017-2018 i 2018-2019). A l'hora d'analitzar aquests dos gràfics (un pel PDI i un pel PAT) cal tenir en compte que l'avaluació és voluntària, i que les dades corresponen aproximadament a un 70% del total de dones de la plantilla i a un 60% del total d'homes.

En la Figura 53 es presenten les qualificacions obtingudes per part de les persones del PDI avaluades en les convocatòries del 2018 i 2020. En l'eix de l'esquerra es pot veure la distribució entre les quatre qualificacions (A, B, C i D), expressades en percentatge, i a l'eix de la dreta es mostren les puntuacions mitjanes desagregades per sexe i convocatòria:

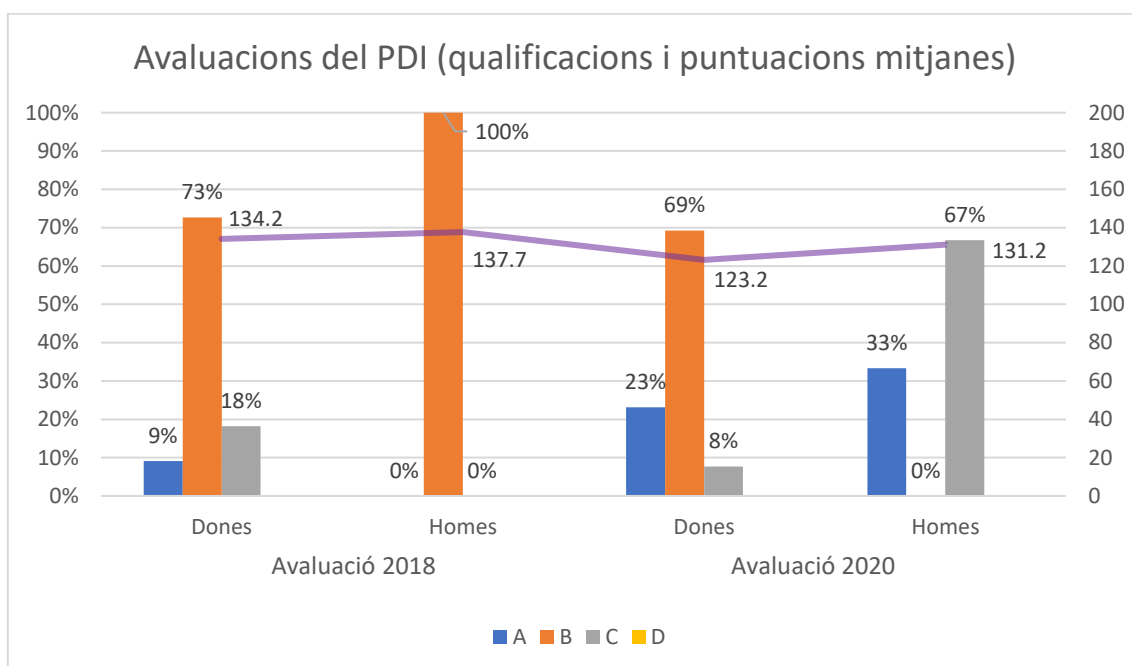


Figura 53: Qualificacions i puntuacions mitjanes del Personal Docent i Investigador (PDI) avaluat els anys 2018 i 2020.

- Al 2018, tots els homes avaluats obtenen la segona millor qualificació (B), mentre que les dones que es van sotmetre a l'avaluació estan més repartides en tres nivells: un 9% obté la màxima qualificació, però també hi ha un 18% que són qualificades amb una C. La puntuació mitjana dels homes és lleugerament superior a la de les dones.
- Al 2020, els homes avaluats obtenen qualificacions més diverses, repartides entre el nivell A i el C, on se situa el percentatge més gran. En canvi, en el cas de les dones puja el percentatge del nivell A i baixa el del nivell C. Les puntuacions mitjanes baixen de forma global respecte al 2018, però la dels homes segueixen superant la de les dones.
- Cap persona avaluada del PDI ha obtingut la qualificació més baixa (D).

En la Figura 54 es presenten els resultats de les avaluacions pel que fa al PAT, distribuïdes per sexe i per cadascuna de les dues convocatòries. En l'eix de l'esquerra s'observa la distribució en percentatges de les qualificacions A, B, C i D, mentre que a l'eix de la dreta trobem les puntuacions mitjanes obtingudes per les persones que van ser avaluades:

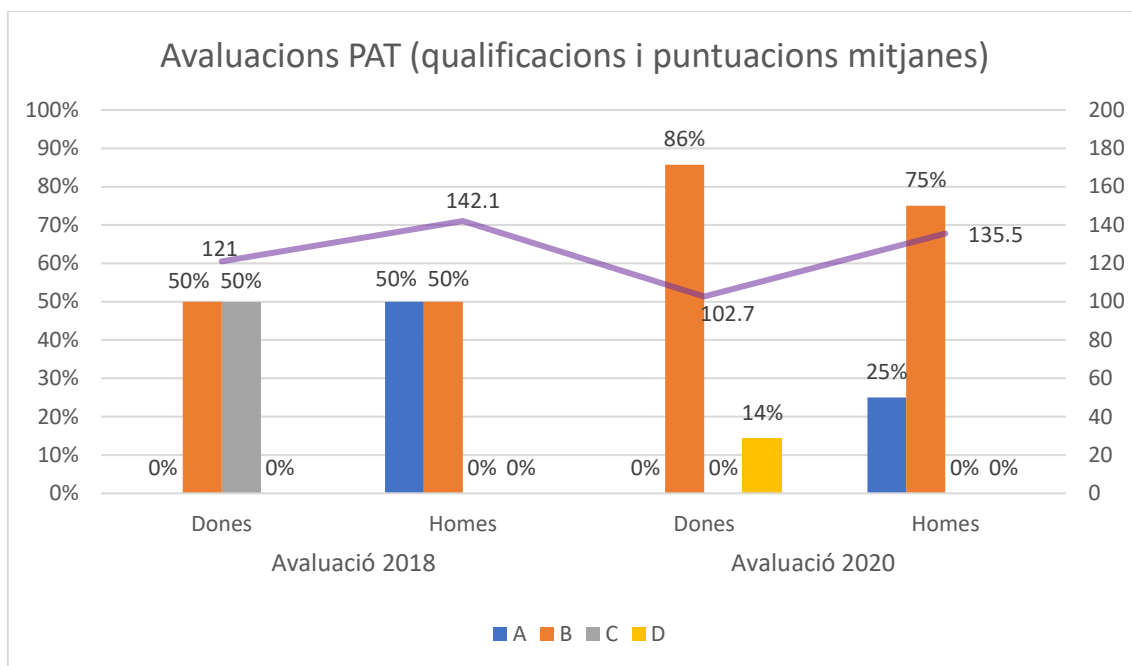


Figura 54: Qualificacions i puntuacions mitjanes del Personal Administratiu i Tècnic (PAT) avaluat els anys 2018 i 2020.

- L'any 2018, els homes avaluats obtenen millors qualificacions que les dones, ja que els primers estan repartits entre les dues millors qualificacions (A i B) mentre que les dones se situen entre el nivell B i C.
- El 2020, en general les qualificacions són més baixes que l'any 2018, i es manté l'avantatge dels homes enfront les dones: baixa el percentatge d'homes que obté la màxima qualificació, i la majoria de dones se situen en el nivell B, però el 14% restant obté la qualificació més baixa (D).
- Pel que fa a les puntuacions mitjanes, els homes també estan per sobre de les dones, l'avantatge augmenta en l'avaluació del 2020, i en tots dos casos les diferències són superiors que en el cas del PDI.

Incentius i altres complements

La Universitat d'Andorra atorga cada dos anys uns incentius al personal fix en funció de criteris objectius que deriven de les avaluacions del model de carrera professional anteriorment descrites. L'any 2018 els homes van rebre un 3% més d'incentius que les dones, i el 2020 aquesta diferència va arribar al 5%. Per col·lectius, les dones del PDI han rebut més incentius que els homes, de manera que és al PAT on els homes superen amb major proporció les dones (entre un 40% (2020) i un 45% (2018) més d'incentius que les dones d'aquest col·lectiu).

D'altra banda, també s'atorguen complements salarials per al personal fix cada tres anys d'antiguitat (triennis), i primes per concepte de matrimoni i de naixement de fills.

Percepció del personal sobre els mecanismes de promoció

L'enquesta de personal també preguntava sobre l'existència de **mecanismes de promoció interna iguals tant per dones com per homes** en cada cos professional de l'UdA (P22) i a continuació es presenten els resultats:

- Globalment, un 55,10% creu que sí que existeix igualtat, però un percentatge força elevat, 36,73%, ho desconeix.

- Si s'analitzen les dades per sexe, s'observa que un 65% dels homes creu que existeix igualtat, mentre que només un 48,15% de dones ho considera.
- Per perfils professionals (veure Figura 55), el col·lectiu que més respostes afirmatives dona és el PAT (81,25%), mentre que aquest percentatge baixa fins al 52,94% en el cas del PDI i fins al 31,25% pel que fa al personal docent col·laborador (la majoria d'enquestats d'aquest darrer col·lectiu responen que no ho saben). El col·lectiu que més respostes negatives dona és el PDI (17,65%).

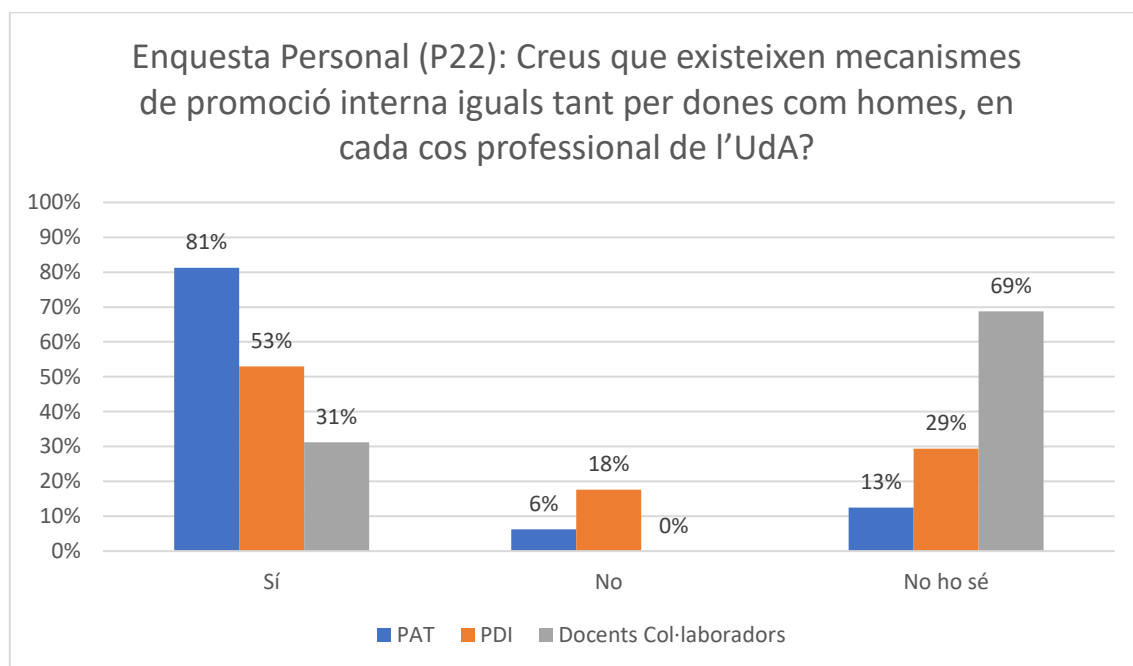


Figura 55: Respostes a la P22 de l'enquesta adreçada al personal

4.5.4. Formació del personal

La Universitat d'Andorra, com a institució d'ensenyament superior, té entre les seves prioritats que el personal pugui participar en activitats de formació que permetin l'actualització dels seus coneixements. Segons els Estatuts de l'UdA, el PDI té el dret de participar en les activitats de formació continuada i el deure de mantenir actualitzats els seus coneixements. Igualment, el PAT té el dret d'assistir a les activitats organitzades o concertades per la Universitat que es considerin d'interès per a la seva formació, i el deure de mantenir i actualitzar els seus coneixements.

En aquest sentit, l'UdA organitza formacions de curta durada i cicles com el d'Aula d'Estiu tenint en compte les necessitats de formació del personal. D'altra banda, l'UdA també ofereix internament al seu personal cursos de llengua anglesa i francesa, així com d'altres formacions puntuals que es considerin d'interès. Totes aquestes formacions s'imparteixen dins de l'horari laboral del personal i a les instal·lacions de la Universitat d'Andorra.

Pel que fa a la resta de formacions, siguin o no impartides per la Universitat d'Andorra, poden ser finançades per la institució en diferents percentatges en funció del que estableix el *Reglament de formació del personal de la Universitat d'Andorra* (2011), d'aplicació al personal amb contracte indefinit, i de diversos acords de la Junta acadèmica que amplien aquest avantatge al personal eventual sota criteris similars.

El *Reglament de formació del personal de la Universitat d'Andorra* estableix tres tipologies de formació:

- Formació d'acollida o obligada, que és l'estrictament vinculada amb el lloc de treball i destinada al personal de nova contractació.
- Formació específica vinculada amb el lloc de treball. Pot ser decidida (a proposta del/la superior) o voluntària (a petició de la persona).
- Formació general, destinada al creixement integral de la persona amb l'assoliment de coneixements generals. Pot suposar l'assoliment d'un cicle acadèmic superior.

La Universitat d'Andorra finança la formació del personal en diferent mesura en funció d'aquestes tres tipologies, i és la Junta acadèmica qui atorga o denega, de forma motivada, l'autorització de la formació a partir de la disponibilitat pressupostària i en aplicació dels criteris d'urgència, oportunitat, prioritat i idoneïtat. En el reglament no s'observa que en l'atorgament es puguin fer distincions pel sexe de la persona, ja que no existeixen programes o dotacions pressupostàries destinades a categories professionals concretes ni s'ha produït mai cap denegació al·legant manca de disponibilitat pressupostària.

Dedicació del personal a la formació

A continuació es detallen les dades per sexes del personal fix i eventual de l'UdA que va seguir alguna formació durant els cursos 2017-2018, 2018-2019 i 2019-2020. En xifres absolutes, són les dones les que fan més formació, però cal tenir en compte que la plantilla de l'UdA està fortament feminitzada i, per aquest motiu, es presenten les dades en percentatges sobre el total de dones i d'homes que treballen a la institució:

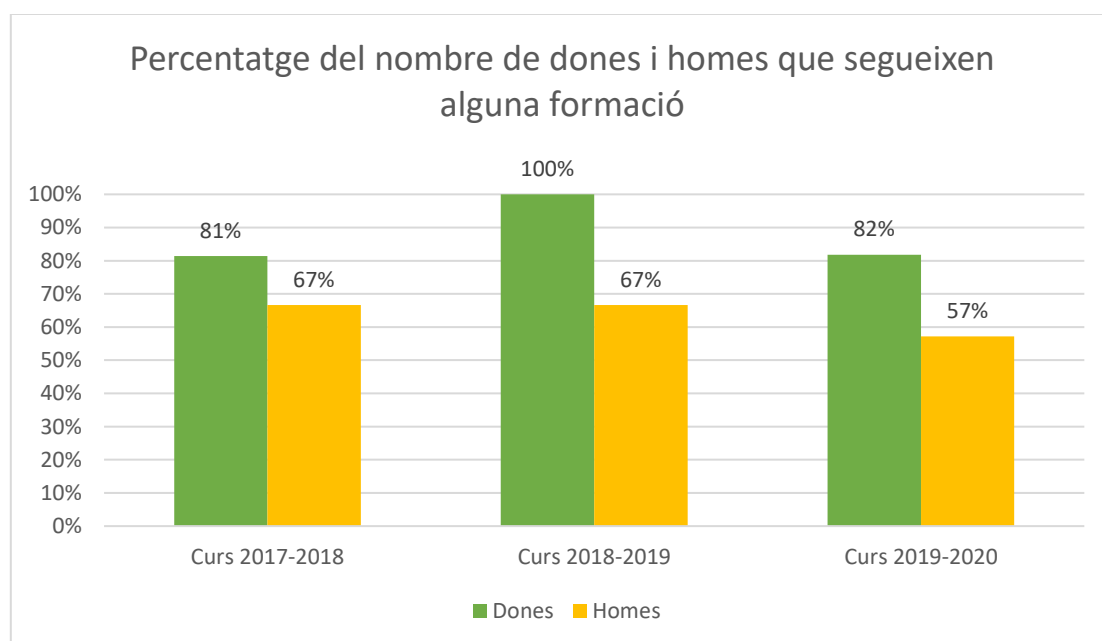


Figura 56: Distribució per sexe del personal que segueix alguna formació i evolució durant tres cursos

Tal com es pot observar, el percentatge de dones que segueix alguna formació és significativament superior al dels homes. Durant els tres cursos analitzats, el percentatge d'homes té una lleugera

tendència a la baixa, mentre que en el cas de les dones és oscil·lant. Destaca el curs 2018-2019, on la totalitat de les dones del personal de l'UdA va participar en alguna formació.

En canvi, si s'analitzen les dades en funció del nombre de formacions i del nombre d'hores de formació que han fet dones i homes (tant dins com fora de l'UdA), obtenim els gràfics de les figures 57 i 58 (s'ha dividit el nombre total de formacions o d'hores pel nombre de dones i d'homes que han fet formació):

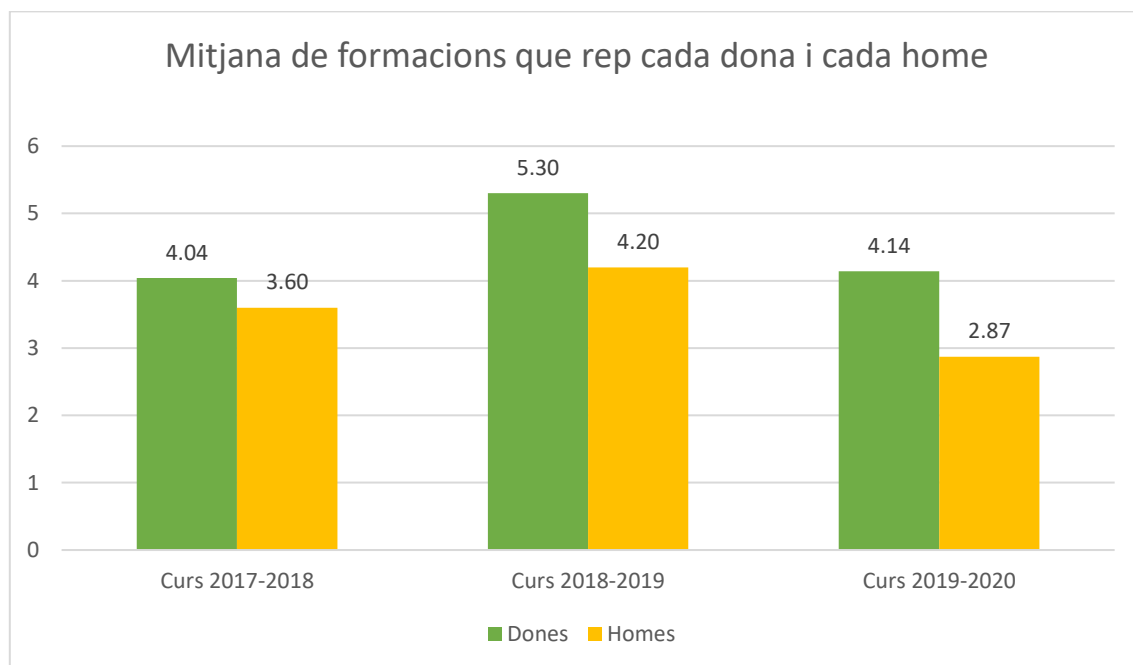


Figura 57: Mitjana de formacions per sexe i evolució durant tres cursos

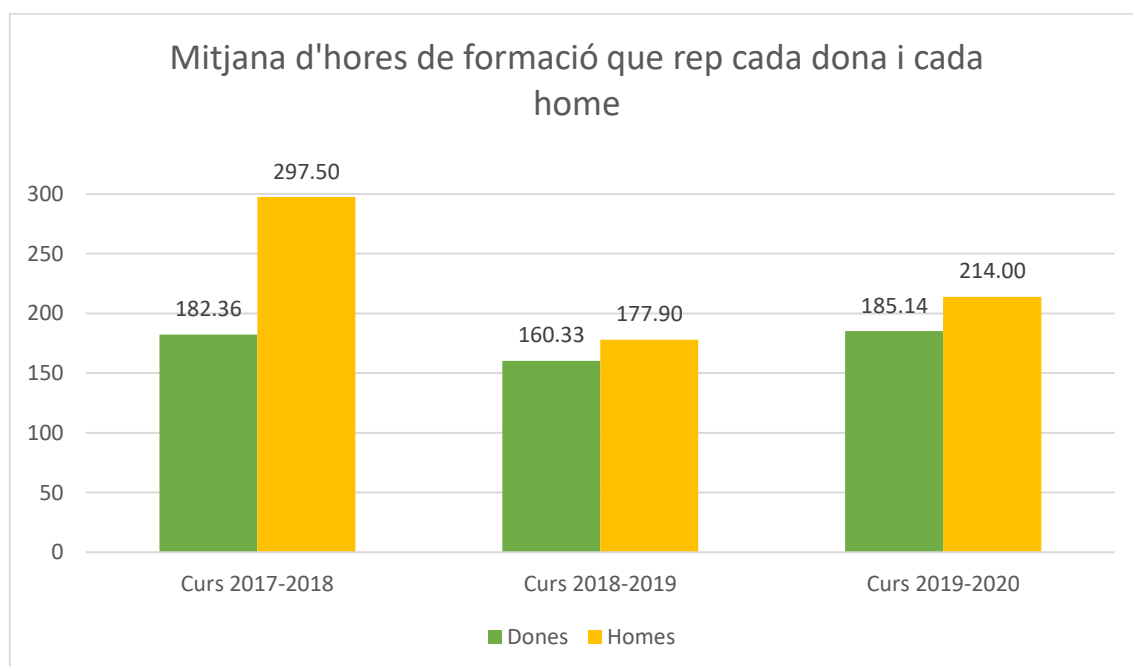


Figura 58: Mitjana d'hores de formació per sexe i evolució durant tres cursos

Els gràfics mostren com les dones, de mitjana, participen a un nombre més elevat de formacions però hi inverteixen menys hores, de manera que podem interpretar que el col·lectiu femení es decanta més per les formacions de curta durada i que, en canvi, els homes tenen més tendència a optar per formacions més llargues, de més dedicació. Destaca especialment el nombre d'hores dedicades a formació dels homes el curs 2017-2018, que és gairebé un 40% superior al de les dones.

Finalment, es mostren els percentatges d'hores de formació impartida només a l'UdA en relació al total d'hores de formació que ha realitzat el personal:

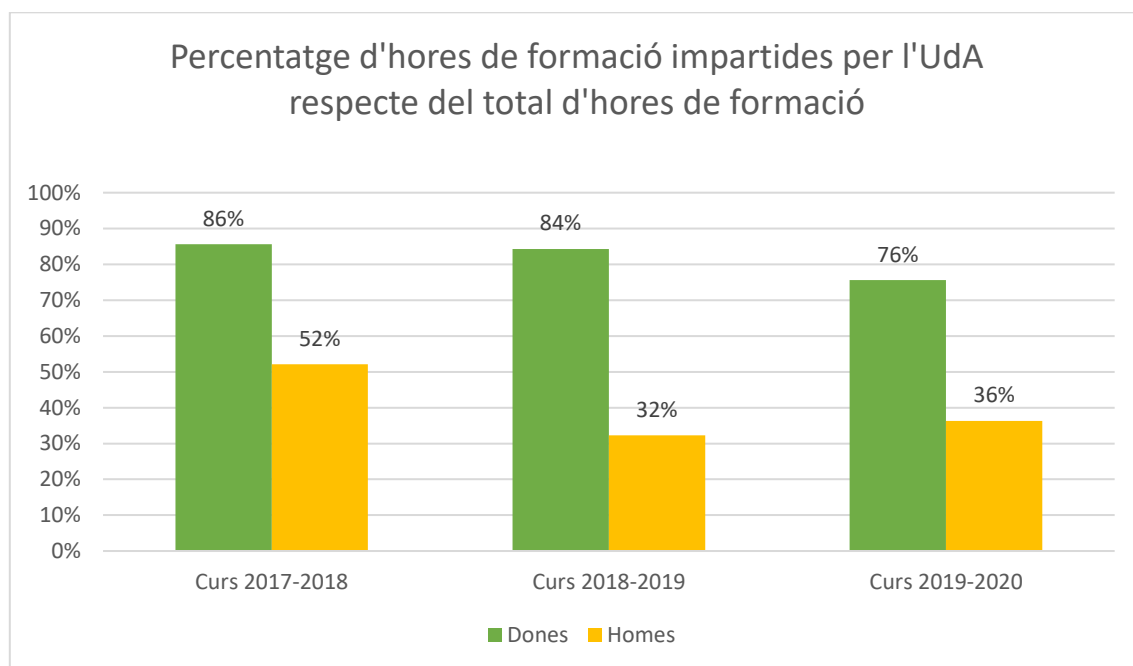


Figura 59: Percentatge d'hores de formació impartides per l'UdA respecte el total d'hores de formació per sexe i evolució durant tres cursos.

En aquest darrer gràfic (Figura 59) s'observa com les dones es formen majoritàriament a l'UdA, tot i que el percentatge disminueix lleugerament amb els anys. En canvi, els homes segueixen en un major percentatge formacions de fora de la institució, i aquesta tendència fins i tot s'ha incrementat al llarg dels tres cursos analitzats.

Percepció del personal sobre l'accés a la formació

A continuació s'analitzen les respostes del personal enquestat a la pregunta sobre si consideren que les **possibilitats d'accés a la formació són iguals tant per dones com per homes** (P25):

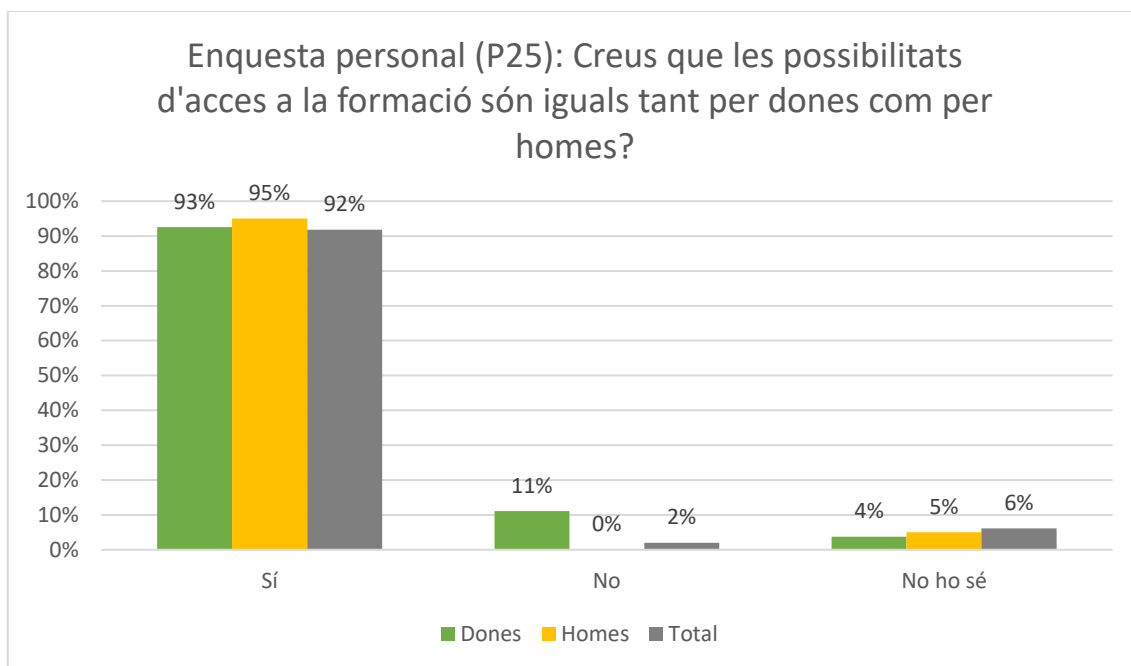


Figura 60: Respostes a la P25 de l'enquesta adreçada al personal

- Pràcticament la totalitat dels enquestats (91,84%) ha respost afirmativament, mentre que només 2,04% considera que no hi ha igualtat i un 6,12% ha respost que no ho sap.
- Per sexes, s'observa com cap dels homes ha respost negativament, i que el petit percentatge de respostes negatives prové del col·lectiu femení. Si s'analitza per col·lectius, les respostes negatives provenen del PDI.
- El percentatge de persones que respon que no ho sap prové principalment del personal docent col·laborador, que es pot explicar pel fet que aquest col·lectiu no té accés al finançament de les formacions més enllà dels descomptes que puguin gaudir en les formacions organitzades per l'UdA.

4.5.5. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral són totes aquelles que faciliten que qualsevol persona treballadora, sigui home o dona, pugui mantenir una carrera professional plena i, alhora, exercir el dret a la cura de la família, el desenvolupament de la personalitat, la formació o el gaudi de l'oci i el temps lliure. Tal com estableix la legislació vigent, les empreses i institucions han de promoure mesures que permetin la conciliació de la vida laboral i personal de les persones treballadores, donant al personal accés a fórmules flexibles de gestió i prestació del temps de treball, com ara l'horari flexible o el treball a distància.

Programa de conciliació de l'UdA

La Universitat d'Andorra compta, des de l'any 2008, amb un *Programa de conciliació de la vida familiar amb la laboral*. El programa dona la possibilitat a tot el personal fix de realitzar tasques fora del lloc de treball durant el temps màxim equivalent al 2,5% de la jornada de treball (una hora setmanal) a aquelles persones que compleixin algun dels requisits següents:

- Tenir cura d'un fill o filla menor de dotze anys.

- Tenir cura d'una persona incapacitada que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la tutela.
- Tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat i que es trobi en situació habitual de no tenir la potestat d'autogovernar-se.

En els tres cursos acadèmics analitzats (Figura 61), s'observa que hi ha més dones que homes que sol·liciten un permís de conciliació laboral, tot i que si ens fixem en el percentatge que aquestes xifres suposen respecte del total de dones i d'homes que treballen a l'UdA, el percentatge d'homes ha anat a l'alça fins a arribar a l'equilibri. Així, el curs 2019-2020, van sol·licitar el permís un 21,2% de dones i un 21,4% d'homes.

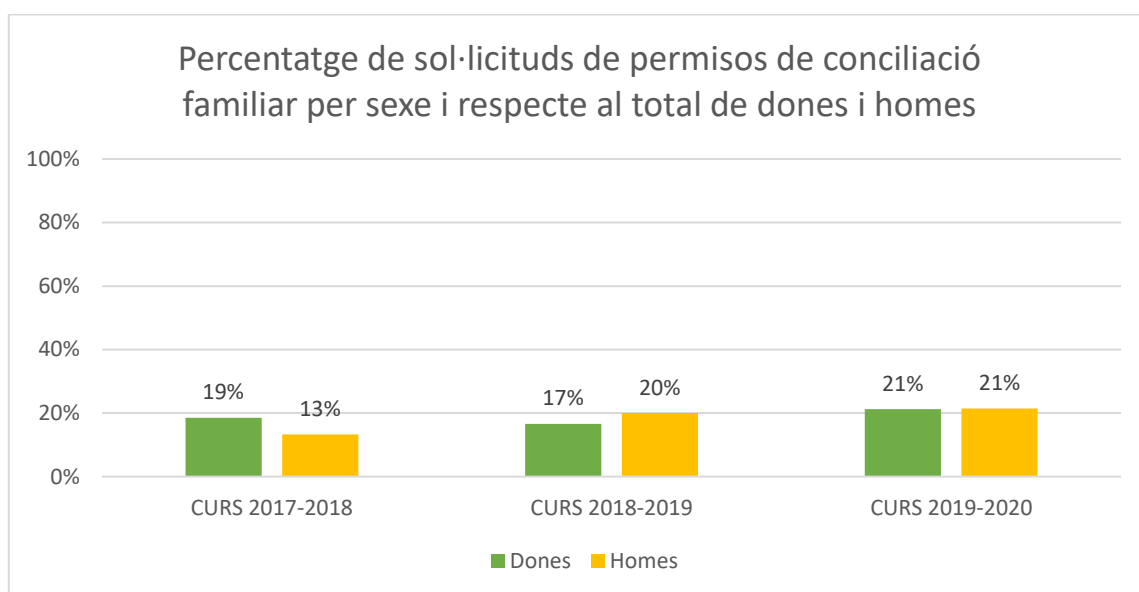


Figura 61: Sol·licituds de permisos de conciliació familiar per sexe respecte al total de dones i homes i evolució durant tres cursos

A banda del programa de conciliació, l'UdA ofereix al personal flexibilitat en els horaris d'inici i finalització de la jornada laboral, un permís especial de reducció de treball presencial de cinc hores setmanals per a tot el personal fix que hagi arribat a l'edat de 60 anys, i la possibilitat de fer teletreball.

A més, el PDI té una jornada laboral en la qual disposa de quatre hores setmanals de no permanència i, de la seva banda, el PAT té la possibilitat de fer jornada intensiva de set hores en divendres alternats, compensant aquesta hora durant la resta de la setmana.

Regulació del teletreball

Fins al curs 2020-2021²¹, la modalitat de teletreball estava regulada dins del *Reglament intern de permisos de la Universitat d'Andorra* i només s'hi podia acollir el personal fix durant el temps màxim del 10% de la jornada de treball. Les sol·licituds havien de ser avaluades per la gerència (en cas del PAT) o les direccions (pel PDI) i resoltes per la Junta acadèmica.

²¹ Veure [l'apartat 5](#) on s'explica l'aprovació d'un nou reglament de teletreball amb posterioritat al període analitzat en aquest Pla d'igualtat.

Durant els tres cursos analitzats, a banda de les sol·licituds de teletreball lligades a la conciliació, només s'ha sol·licitat la modalitat de teletreball per raó de reducció de jornada laboral presencial per a majors de 60 anys. Aquest permís l'ha sol·licitat un 33% del personal major de 60 anys durant els cursos 2018-2019 i 2019-2020.

Política de permisos, excedències i baixes

La política de permisos de l'UdA va més enllà del que estableix la normativa laboral vigent. Així, per exemple, el permís retribuït per raó de matrimoni per al personal fix és de 15 dies naturals, mentre que la Llei de relacions laborals l'estipula en 10 dies. Pel que fa al permís retribuït per raó d'una malaltia greu d'un familiar, aquest s'amplia fins al segon grau de consanguinitat, a diferència del primer grau establert per la llei.

D'altra banda, s'estableixen diversos permisos parcialment retribuïts de reducció de la jornada laboral (proporcionals al temps no treballat) per atenció d'infants, familiars, o per a personal major de 60 anys; i una sèrie de permisos no retribuïts per raó d'atenció d'un fill o d'un familiar (màxim un any, renovable), per a estudis d'actualització i recerca (màxim un any), o per participació en esdeveniments culturals o esportius (màxim un mes a l'any). Durant el període analitzat no hi ha hagut cap petició d'excedència per part del personal fix de l'UdA.

Pel que fa a les baixes i descansos de maternitat o paternitat, s'han analitzat les diferents tipologies:

- Permís per maternitat o paternitat, o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant, adopció o acolliment familiar.
- Baixes per risc d'embaràs (incloses dins de la categoria de permisos de maternitat/paternitat en les dades facilitades).
- Baixa per malaltia comuna.
- Baixa per accident laboral.
- Baixa per accident no laboral.

El nombre de baixes al llarg dels tres últims cursos per sexe està equilibrat: un 47% correspon a homes i un 53% a dones. Tot i això, tenint en compte que la proporció de dones a la plantilla de l'UdA és superior a la dels homes, durant el període analitzat només un 11% de les dones ha gaudit d'una baixa, enfront el 20% dels homes.

On hi ha més diferències és quan s'analitzen les dades en funció de la causa de la baixa (veure Figura 62). Així, són més habituals les baixes per malaltia comuna entre els homes (gairebé el 100% dels dies de baixa d'aquest col·lectiu són per malaltia comuna, a excepció del curs acadèmic 2019-2020, en el qual va haver-hi una baixa per accident no laboral). En canvi, entre les dones la baixa més comuna és la del descans de maternitat o risc d'embaràs, amb la mitjana d'aquests tres cursos analitzats del 83%. Durant el període analitzat no es va registrar cap baixa per accident laboral.

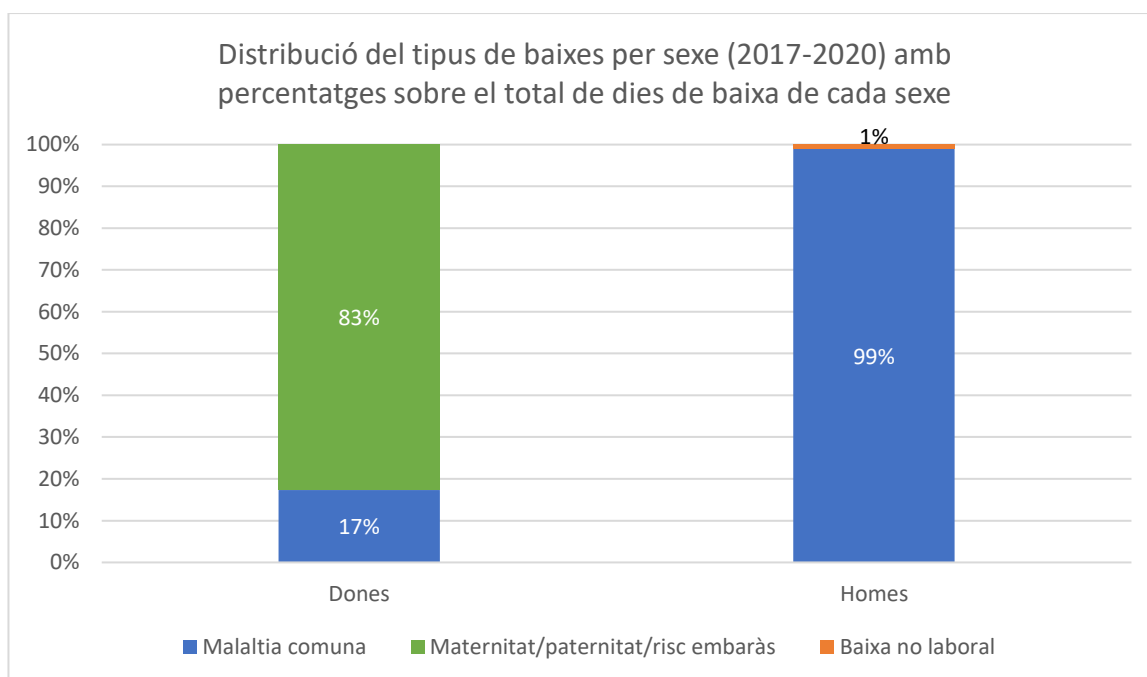


Figura 62: Distribució del tipus de baixes per sexe (2017-2020)

Pel que fa al nombre de dies de baixa, agrupant les xifres dels tres anys analitzats, un 69% del total de dies correspon al col·lectiu femení i un 31% al masculí. Però si es fa el càlcul tenint en compte la proporció de sexes de la plantilla, la durada de les baixes dels homes és lleugerament més llarga que la de les dones (8,2 dies de baixa de mitjana per cada home i 7,6 dies per cada dona). Això no obstant, cal tenir en compte que les petites dimensions de la plantilla i el baix nombre de baixes que es produeixen poden distorsionar aquesta anàlisi.

De l'anàlisi del *Reglament intern de permisos de la Universitat d'Andorra* no s'observa cap aspecte que pugui suposar una discriminació per raó de sexe, més enllà d'alguns usos del llenguatge que ja s'han tractat en l'[apartat 4.3.4.](#)

Percepció del personal de l'UdA sobre la conciliació

En l'enquesta dirigida al personal s'han inclòs una sèrie de preguntes per conèixer la seva percepció amb relació a si les mesures de conciliació que s'apliquen a l'UdA són suficients, si el fet de tenir responsabilitats familiars pot afectar negativament en el desenvolupament de la carrera professional a l'UdA, així com si consideren que existeixen tasques que poden suposar una discriminació per raó de gènere.

En primer lloc, la pregunta sobre si **les mesures de conciliació són suficients** (P27) ha donat els següents resultats:

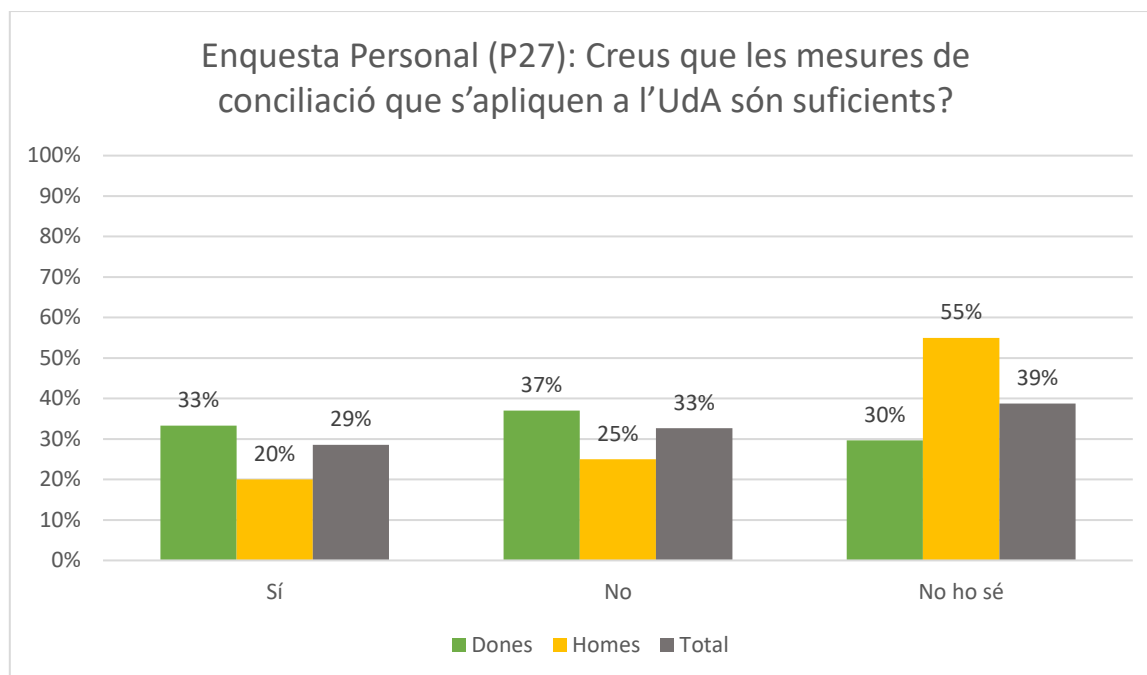


Figura 63: Respostes a la P27 de l'enquesta adreçada al personal

- Alt percentatge d'enquestats que responen que no saben si les mesures són suficients (39%).
- El percentatge de persones que diuen que sí que són suficients (29%) està lleugerament per sota de les que diuen que no (33%).
- Per sexes, són les dones les que consideren en una major proporció que no són suficients (37%) enfront del 25% dels homes. També s'evidencia que són els homes els que en una major proporció no saben si són suficients les mesures de conciliació de l'UdA, ja que és la resposta majoritària amb un 55%.
- Per col·lectius, el major percentatge de persones que no saben si les mesures són suficients prové del personal docent col·laborador (75%) i del PAT (31,25%). També s'ha de destacar que entre el PDI i el personal docent col·laborador guanyen les respostes negatives, però en canvi, entre el PAT hi ha més persones que consideren que les mesures són suficients.

Pel que fa a si el personal considera que **les responsabilitats familiars afecten a la carrera professional** (P26), es poden extreure les conclusions següents:

- El 45% dels enquestats considera que les responsabilitats familiars no afecten negativament la carrera professional, un 37% afirma que sí, i un 18% no ho sap.
- Per sexes, s'observa que les dones estan molt dividides entre el sí i el no (el 40,74% diuen que sí i el mateix percentatge considera que no), mentre que hi ha més homes que creuen que les responsabilitats familiars no afecten la carrera professional (el 55% diu que no i només un 25% diu que sí).
- Per col·lectius, és el PDI el que considera que més pot afectar (52,94%) mentre que a l'altre cantó de la balança hi trobem el personal docent col·laborador, que només ha respost afirmativament en un 18,75%.

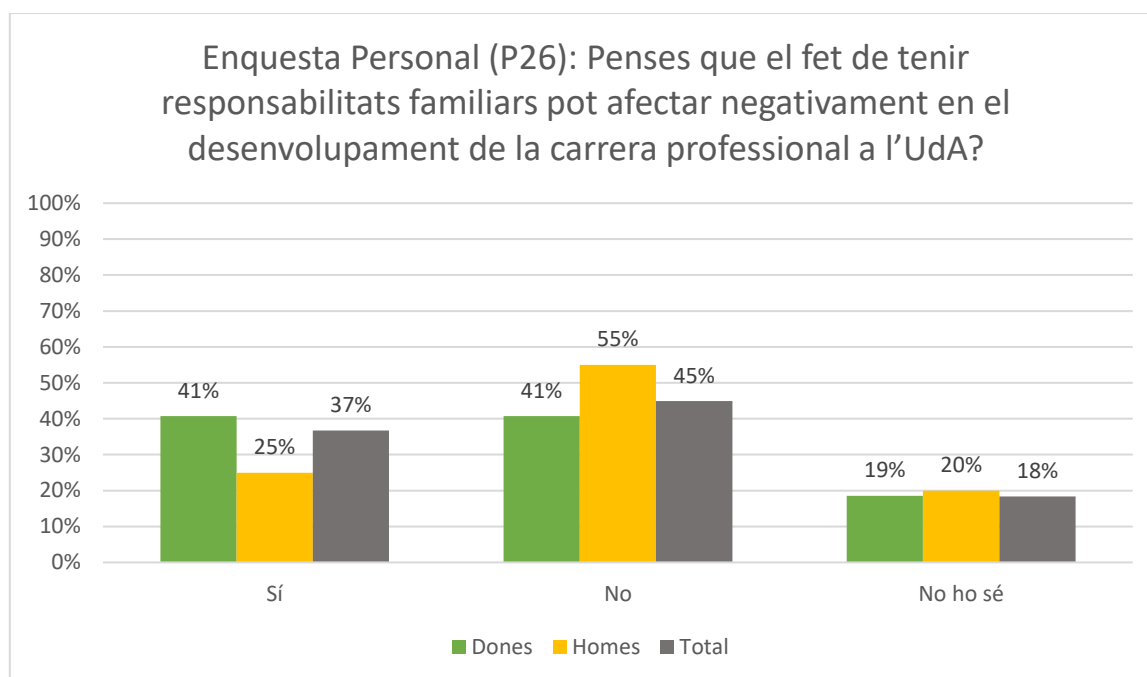


Figura 64: Respostes a la P26 de l'enquesta adreçada al personal

Finalment, s'exposen els resultats de la pregunta sobre si el personal considera que existeixen **tasques que poden suposar una discriminació per raó de gènere**, on s'observa que més del 61% dels enquestats creu que no. Les dones responen negativament en un percentatge lleugerament inferior al dels homes, però en general les respostes estan molt igualades entre sexes:

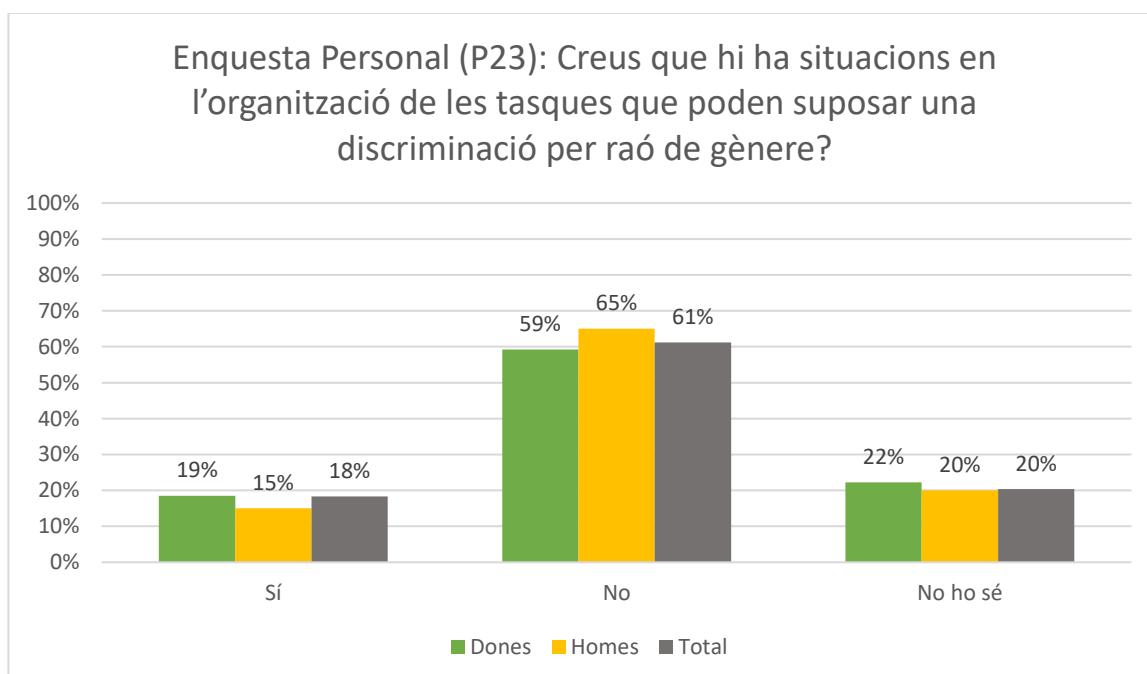


Figura 65: Respostes a la P23 de l'enquesta adreçada al personal

Finalment, l'enquesta també recull algunes **observacions** en matèria de conciliació, algunes d'elles expressant la voluntat que s'apliquin mesures que vagin més enllà del que estableix la llei, que es poden consultar en l'[Annex VIII](#).

Per finalitzar aquest apartat, cal fer referència a la resta de **beneficis socials** que l'UdA ofereix al seu personal. Entre els més destacats s'han de mencionar els descomptes en les places d'aparcament, en l'accés al gimnàs i en alguns establiments de la parròquia; els espais habilitats (*office*) per tal que el personal pugui dinar al lloc de treball, i les aportacions que fa la institució al pla de pensions i a l'assegurança complementària en cas de baixa laboral (aportacions només per a personal fix). No s'observa cap discriminació per raó de sexe en l'accés a aquests beneficis socials.

4.6. Prevenció de desigualtats i de l'assetjament

4.6.1. Igualtat d'oportunitats entre estudiants

La Universitat d'Andorra no fa distincions de sexe en l'accés, els serveis, l'atenció o la docència que ofereix a l'alumnat. A més, disposa d'una sèrie de mesures i de serveis per millorar la conciliació dels estudiants que, indirectament, poden ajudar a reduir desigualtats entre dones i homes, com són:

- Tutorització en el moment de la matrícula per adaptar la càrrega acadèmica a les altres responsabilitats de l'estudiant.
- Reducció de la matrícula mínima a una unitat d'ensenyament, per tal de poder adaptar la càrrega acadèmica a cada situació personal.
- Algunes titulacions s'imparteixen tant en metodologia presencial com virtual, per tal que l'estudiant pugui triar la que millor s'adapti a la seva situació.
- Possibilitat de fer tutories acadèmiques presencials o no presencials i en horari de vespre.
- Possibilitat de triar el lloc de pràctiques dins del ventall que ofereix la universitat entre els centres amb els que té conveni, facilitant així els desplaçaments.
- Ajudes de mobilitat per cursar un semestre fora del país.
- Ajuts per a personal investigador i places de becari adreçades a estudiants.
- Servei d'Acompanyament a l'Estudiant (SAE), dirigit a persones amb necessitats psicosocials o situacions de vulnerabilitat que puguin dificultar o impedir la continuïtat dels seus estudis.
- Possibilitat de sol·licitar una reserva de l'import de la matrícula en cas de no poder seguir els estudis per motius justificats.
- Possibilitat de sol·licitar pròrrogues per complir els terminis de les fites del programa de Doctorat.
- Possibilitat de fer els pagaments de les matrícules de manera fraccionada, i assessorament per part de l'UdA en els tràmits de sol·licitud de préstecs a entitats bancàries.
- Concentració de les classes presencials en horari de matí i de primera hora de la tarda per facilitar que l'estudiant pugui compaginar els estudis amb l'activitat professional.

4.6.2. Percepció dels estudiants sobre la igualtat d'oportunitats

En l'enquesta dirigida a aquest col·lectiu s'han inclòs una sèrie de preguntes per conèixer la percepció dels estudiants sobre la igualtat d'oportunitats i per saber si han detectat possibles desigualtats o discriminacions per raó de gènere en el si de l'UdA. També s'han formulat preguntes per conèixer de manera general si consideren que dones i homes tenen les mateixes oportunitats en l'accés, la finalització dels estudis universitaris i en l'accés posterior al món laboral.

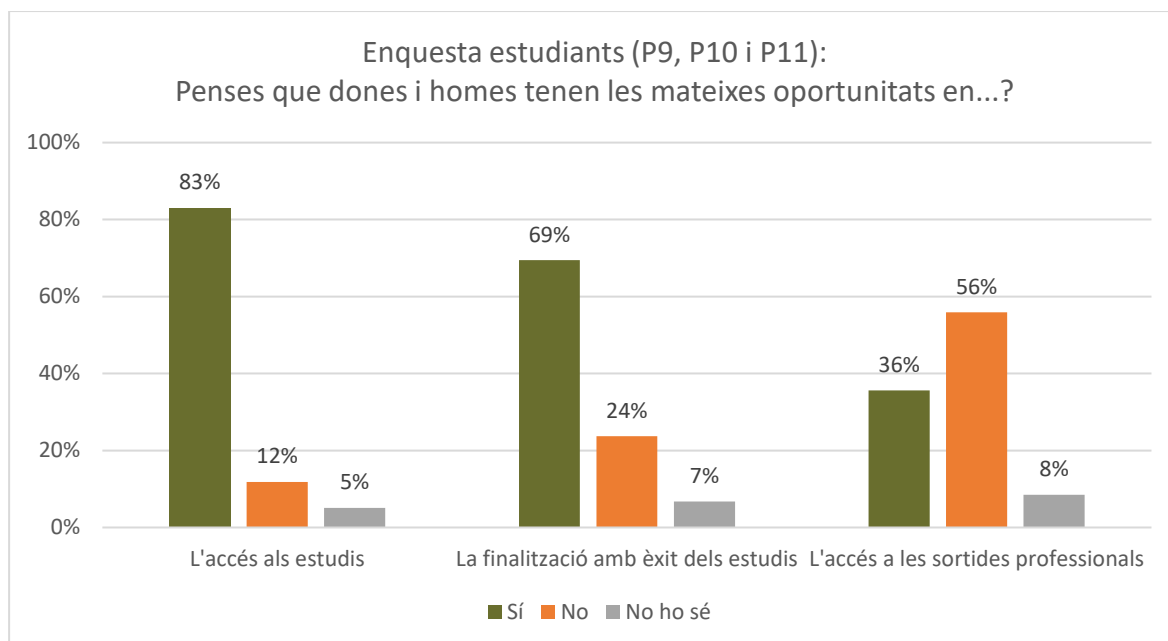


Figura 66: Respostes a la P9, P10 i P11 de l'enquesta adreçada als estudiants

De la pregunta sobre si pensen que **dones i homes tenen les mateixes oportunitats per accedir als estudis universitaris (P9)**, se'n desprèn el següent:

- Un 83,05% de la mostra respon afirmativament.
- Si es compara per sexes, el percentatge de dones que respon afirmativament (78,75%) és una mica inferior al global.
- Per àmbit d'estudis, els percentatges més baixos els trobem en els estudiants que cursen el bàtxelor en Ciències de l'educació (63,33%) i Informàtica (78,57%), mentre que els més elevats són els dels que cursen el DPA (100%), el bàtxelor en Administració d'empreses (95,31%) i els estudiants de bàtxelors virtuals (92,31%).

Quant a la igualtat d'oportunitats en la **finalització dels estudis amb èxit (P10)**, es pot apreciar que:

- El percentatge de respostes afirmatives és més baix que en la primera pregunta: un 69,49% dels enquestats considera que dones i homes tenen les mateixes oportunitats, mentre que un 23,73% creu que no.
- Per sexes, les respostes afirmatives de les dones són un 62,50% i les dels homes ascendeixen fins al 83,78%.
- El col·lectiu que més respostes negatives ha donat és el d'Educació (el 43,33% respon que sí i el 43,33% respon que no), mentre que els que estan més per sobre de la mitjana en respostes afirmatives són els estudiants de doctorat, de màster, d'Administració d'empreses i de DPA.

Pel que fa a la pregunta sobre si **dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a les sortides professionals relacionades amb els estudis universitaris que han cursat (P11)**, s'observa que:

- Només un 35,59% respon afirmativament, enfront un 55,93% que considera que no hi ha igualtat.
- Per sexes, les respostes difereixen substancialment: només un 22,50% de les dones respon afirmativament, en contraposició amb el 64,86% dels homes.

- Els col·lectius que menys desigualtats veuen són els estudiants de màster i d'Infermeria, mentre que a l'altre extrem de la balança hi trobem els estudiants d'Educació, dels bàtxelors virtuals i del programa de Doctorat.

Així doncs, es pot concloure que en general, on els estudiants veuen més desigualtats no és en el seu pas per la universitat sinó a l'hora d'accedir al món laboral i de poder treballar d'allò que han estudiat.

Per acabar amb aquest bloc de preguntes, també s'ha preguntat als estudiants si consideren que les **responsabilitats familiars poden afectar negativament en el desenvolupament de la carrera professional (P12)**:

- Un 83,90% dels enquestats considera que afecten negativament (el percentatge contrasta amb les respostes que el personal ha fet a aquesta [mateixa pregunta](#), on només un 37% respon negativament)
- Per sexes, les dones són les que responen que sí amb una major proporció (les dones un 91,25% i els homes un 67,57%).
- Els col·lectius que més afirmativament responen a aquesta pregunta són els estudiants dels bàtxelors en Infermeria i en Administració d'empreses, seguits dels del programa de Doctorat.

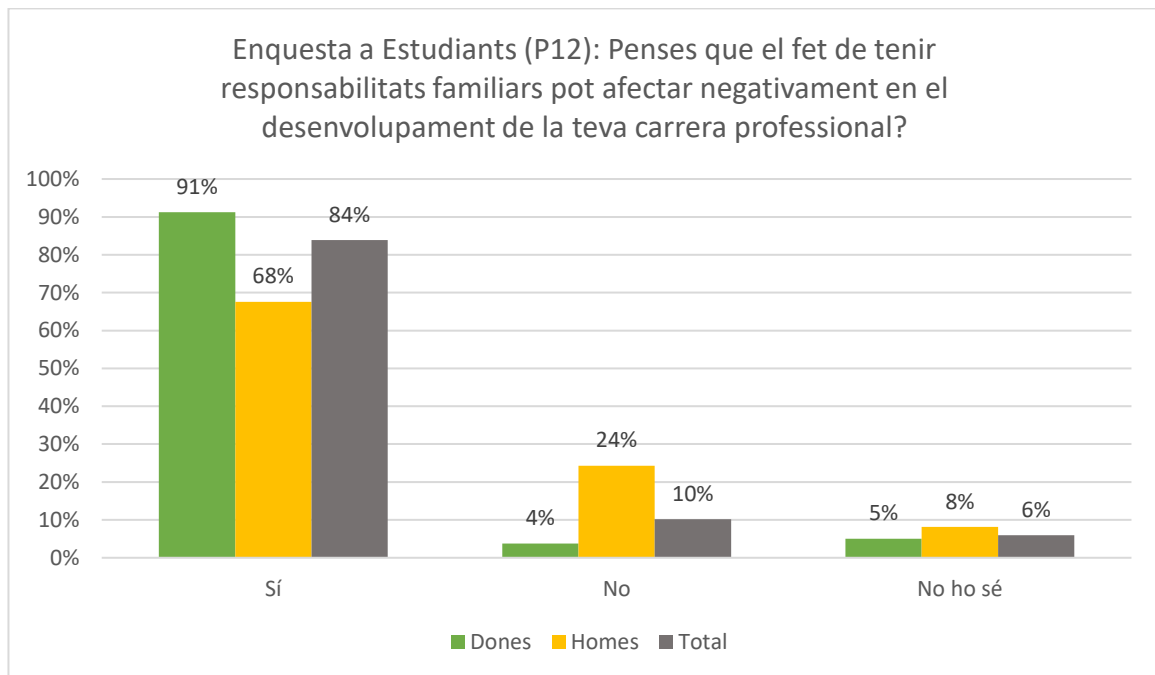


Figura 67: Respostes a la P12 de l'enquesta adreçada als estudiants

Finalment, també s'ha dirigit una pregunta més concreta als estudiants per saber si han observat **desigualtats o discriminacions per raó de gènere a l'UdA (P22)**:

- Un 11,86% dels enquestats afirma que ha observat alguna conducta d'aquest tipus, mentre que el 84,75% respon negativament.
- De les respostes afirmatives, un 57,14% dels estudiants afirma que aquestes discriminacions han estat observades entre el col·lectiu del professorat i un 50% assenyalava el propi col·lectiu dels estudiants (cal tenir en compte que aquesta pregunta acceptava múltiples respostes).
- En el següent gràfic (Figura 68) es mostra la distribució dels àmbits on els estudiants han observat alguna desigualtat o discriminació:

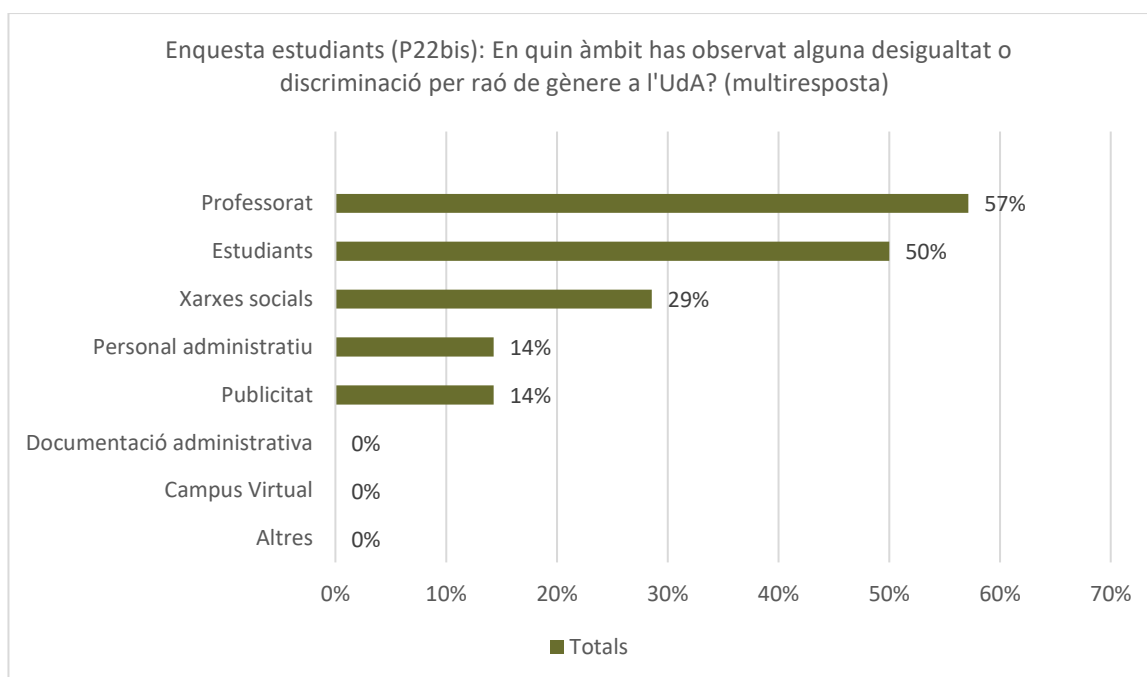


Figura 68: Respostes a la P22 de l'enquesta adreçada als estudiants

4.6.3. Prevenció i erradicació de l'assetjament sexual o per raó de sexe

Una de les línies d'actuació que han de prioritzar les empreses i institucions per eliminar la desigualtat estructural que afecta les dones és la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual en l'entorn laboral. Aquest tipus de conductes estan tipificades com a infraccions molt greus en la Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació; i la futura llei per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes preveu que inclogui l'obligació per part de les empreses i administracions públiques d'adoptar mesures per prevenir-les i abordar-les.

Existeixen dues tipologies d'assetjament: **assetjament sexual** i **assetjament per raó de sexe**, definides en l'[Annex II](#) d'aquest Pla d'Igualtat.

Cal tenir en compte que en institucions dedicades a l'ensenyament com és la Universitat d'Andorra, aquests tipus de comportaments poden donar-se en l'àmbit laboral però també en el col·lectiu dels estudiants, o entre el personal i els estudiants. Per evitar aquestes situacions, cal incidir en la sensibilització i formació del personal i dels estudiants de la Universitat d'Andorra, i dotar-se d'un protocol per prevenir, detectar i abordar aquests comportaments.

En matèria de **formacions**, durant l'any acadèmic 2017-2018 es va dur a terme un curs d'eines per prevenir la violència de gènere, destinat al personal; i el curs 2020-2021 s'ha organitzat una formació bàsica en matèria de violència de gènere i domèstica dirigida al personal de l'administració pública també oberta a la comunitat universitària i a la població en general. Periòdicament, també es fan accions de sensibilització als estudiants mitjançant sessions a càrrec de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat del Govern d'Andorra.

D'altra banda, la Universitat d'Andorra no disposa d'un protocol per a la prevenció, detecció i actuació en casos d'assetjament sexual entre el personal, i per això el grup de treball per a l'elaboració del Pla d'igualtat considera adient incloure aquesta mesura dins del pla d'accions.

Això no obstant, en el **règim disciplinari** de la Universitat d'Andorra, que es troba als seus Estatuts, hi ha definides algunes infraccions que poden donar cabuda a comportaments d'assetjament sexual. En primer lloc s'estableix com a infracció molt greu tant per al personal com per als estudiants "qualsevol comportament violent, racista, xenòfob, intolerant o discriminatori de qualsevol altra índole i/o la incitació a altres membres de la comunitat universitària a la violència, el racisme, la xenofòbia, la intolerància o qualsevol altre comportament discriminatori de qualsevol índole." A més, només en l'apartat del personal, també es fixa com a infracció molt greu "el maltractament i les vexacions físiques o psíquiques a altres membres de la comunitat universitària". Les infraccions greus prescriuen al cap de tres anys d'haver-se comès i poden comportar l'expulsió definitiva de l'estudiant i, en el cas del personal, la suspensió de quatre a sis mesos del contracte, la destitució del càrrec, la inhabilitació temporal o definitiva per ocupar qualsevol càrrec, i tot allò que estableixi a la legislació andorrana vigent en matèria laboral.

Com ja s'ha esmentat, també existeix el **Servei d'Acompanyament a l'Estudiant (SAE)**, posat en marxa el 2019, que ofereix acompanyament i fa d'intermediari entre estudiants amb situacions de vulnerabilitat i els serveis d'atenció que hi ha al país, entre ells l'Àrea de Polítiques d'Igualtat del Govern d'Andorra per a casos relacionats amb l'assetjament o la violència de gènere. Durant el primer any de funcionament, es van atendre 9 casos, un dels quals per motiu de violència de gènere. Tot i que es tracta d'un servei dirigit principalment als estudiants, el SAE també atén problemàtiques del personal de la Universitat.

Actualment, els canals que té el personal de la Universitat d'Andorra per traslladar problemàtiques, queixes o denúncies en matèria laboral en general són diversos, tal com s'ha exposat en [l'apartat 4.1.2](#) d'aquest Pla d'igualtat, i depenen en gran mesura de la relació contractual i del col·lectiu al qual pertanyen.

En el cas dels estudiants, les opcions per exposar queixes o problemàtiques també són diverses: es poden dirigir a les coordinacions o direccions d'estudis, a la Junta acadèmica, als representants dels estudiants al Consell universitari, al Defensor/a dels Drets i Deures i al ja esmentat SAE.

4.6.4. Percepció de la comunitat universitària sobre l'assetjament

En primer lloc, s'ha preguntat al personal **si coneixen casos d'assetjament sexual o per raó de sexe que s'hagin produït en el marc de la seva tasca professional i quotidiana a l'UdA (P29)**, i els resultats han estat els següents (Figura 69):

- Un 10,2% dels enquestats afirma conèixer casos.
- El 100% de les respostes afirmatives corresponen a dones, i majoritàriament del col·lectiu de PDI.
- S'ha de tenir en compte, però, que la manera com s'ha formulat la pregunta no permet saber el nombre de casos als quals es refereixen les treballadores (si tots són casos diferents o bé es refereixen als mateixos). A més, les respostes afirmatives poden provenir de les responsables del SAE, que han pogut

tenir aquest coneixement en el marc de les seves funcions. També es pot donar la circumstància que les respostes afirmatives es refereixin a casos dels quals s'hagi tingut coneixement en l'àmbit de la Universitat però que no necessàriament s'hagin produït dins de la institució.

També s'ha formulat la mateixa pregunta (Figura 69) al col·lectiu d'estudiants, amb els resultats següents:

- Les respostes afirmatives han ascendit a un 5%.
- A diferència de l'enquesta adreçada al personal, hi ha més respostes afirmatives entre el col·lectiu masculí (un 66% d'homes i un 33% de dones).
- Si s'analitzen per col·lectius, les respostes afirmatives provenen dels àmbits d'Educació i Infermeria.
- Tampoc en aquest col·lectiu es pot determinar el nombre de casos als quals fan referència.

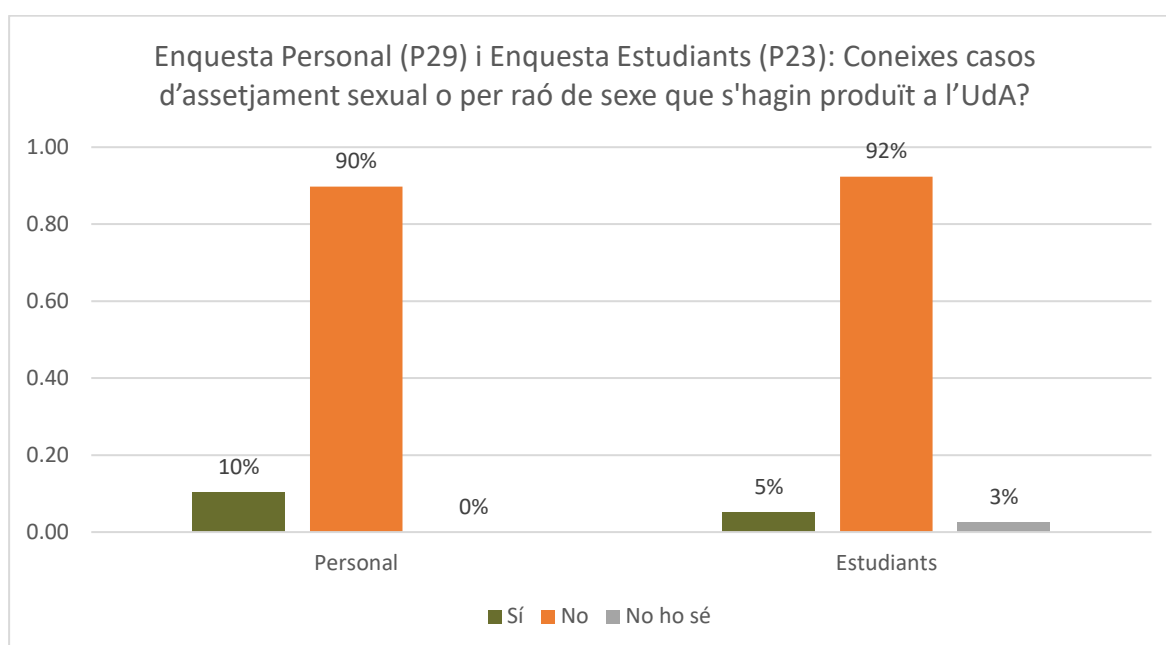


Figura 69: Respostes a la P29 de l'enquesta adreçada al personal i a la P23 de l'enquesta adreçada als estudiants

També s'ha preguntat a tota la comunitat universitària sobre si consideren que l'UdA disposa de **mecanismes suficients per prevenir i abordar l'assetjament** (Figura 70). Entre les respostes del personal s'aprecia el següent:

- Només un 10,20% dels enquestats del personal considera que els mecanismes són suficients.
- El percentatge de respostes afirmatives en les dones és 2,6 punts inferior al dels homes.
- Amb tot, un 59,18% del personal enquestat ha respost que ho desconeix (el gruix principal d'aquestes respostes prové principalment del personal docent col·laborador).

En el cas dels estudiants, els resultats són els següents:

- El percentatge de respostes afirmatives s'eleva fins al 22,88% (el 19,49% diu que no són suficients i un 57,63% no ho sap). Aquest percentatge major pot explicar-se pel fet que el SAE estigui principalment dirigit al col·lectiu d'estudiants.
- Els homes responen que sí amb un percentatge més elevat que el de les dones (37,84% envers el 16,25% de les dones). La diferència entre els dos sexes, en aquest cas, és força més superior a la que s'observa entre el personal.

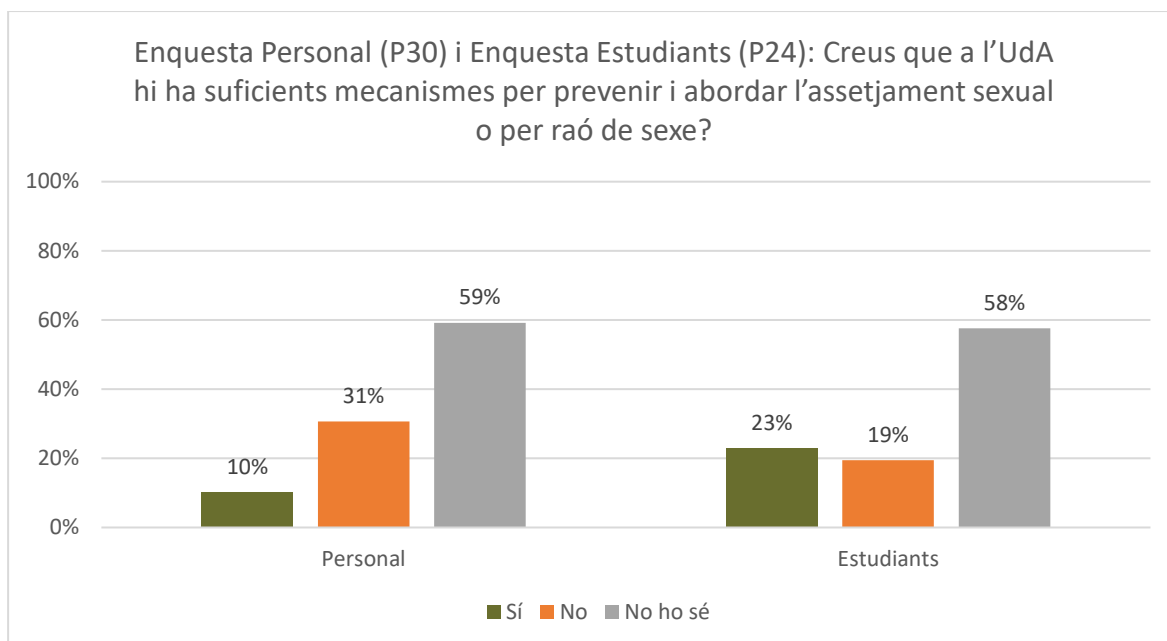


Figura 70: Respostes a la P30 de l'enquesta adreçada al personal i a la P24 de l'enquesta adreçada als estudiants

Pel que fa a la **necessitat que l'UdA es doti d'un protocol per prevenir i abordar l'assetjament sexual o per raó de sexe**, les respostes afirmatives són majoritàries en els dos col·lectius (75,51% del personal i 83,05% dels estudiants). Cal destacar també que en tots dos casos hi ha un percentatge major de dones que respon afirmativament. Ara bé, les diferències entre els dos sexes són majors en el col·lectiu d'estudiants: només un 62,16% dels estudiants homes estan a favor d'un protocol, en contraposició amb el 92,5% de les dones. En el cas del personal, aquests percentatges són del 70 i el 81,48% respectivament.

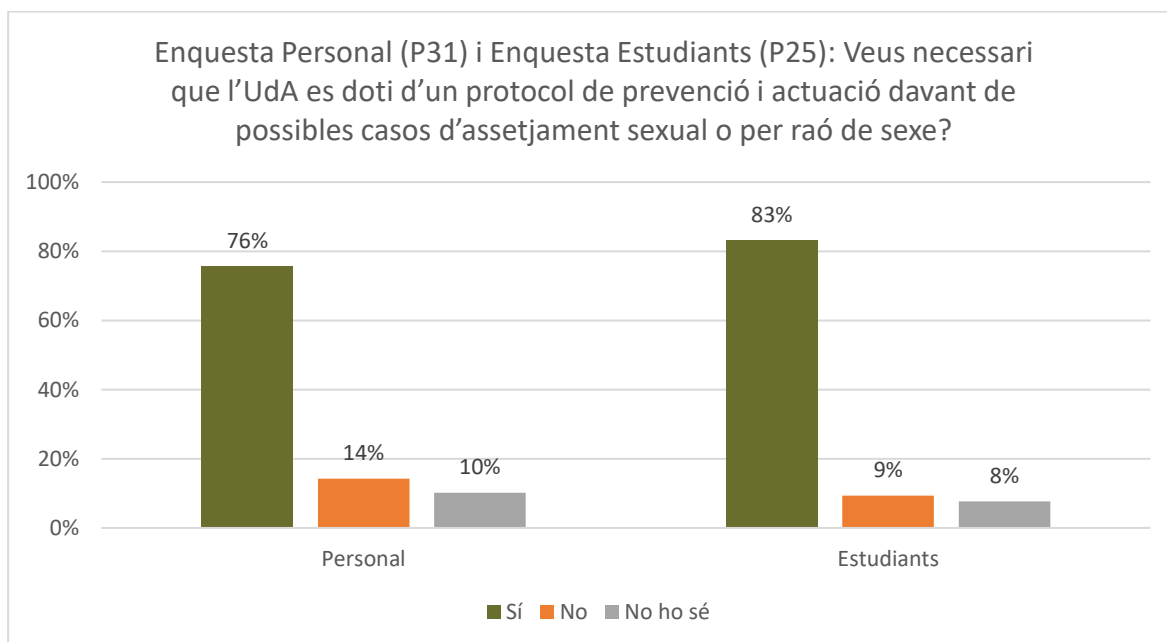


Figura 71: Respostes a la P31 de l'enquesta adreçada al personal i a la P25 de l'enquesta adreçada als estudiants

Els resultats d'aquestes dues darreres preguntes (mecanismes suficients i necessitat d'un protocol) venen a refermar, doncs, la necessitat que la Universitat d'Andorra es doti d'un protocol sobre aquesta matèria. En aquest sentit, també s'ha formulat una pregunta per conèixer **quina persona o òrgan considera la comunitat universitària que s'hauria d'encarregar d'abordar els possibles casos d'assetjament**. La pregunta permetia seleccionar més d'una resposta, i en els dos gràfics següents (Figura 72 i 73) es poden veure les preferències del personal i dels estudiants, respectivament:

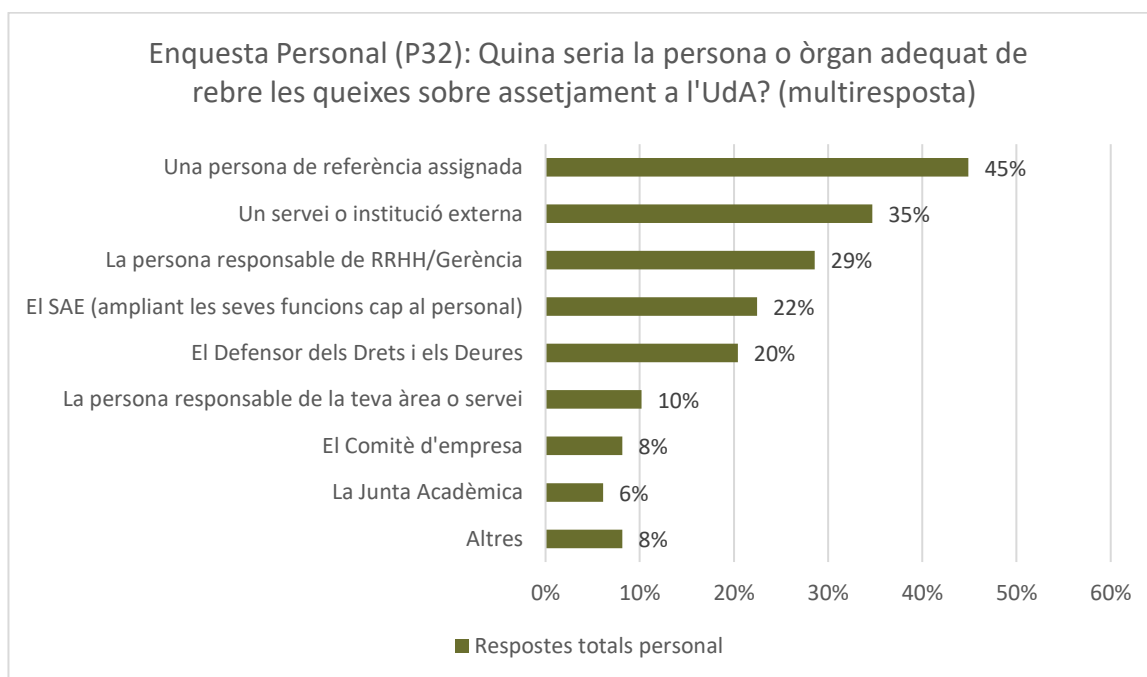


Figura 72: Respostes a la P32 de l'enquesta adreçada al personal

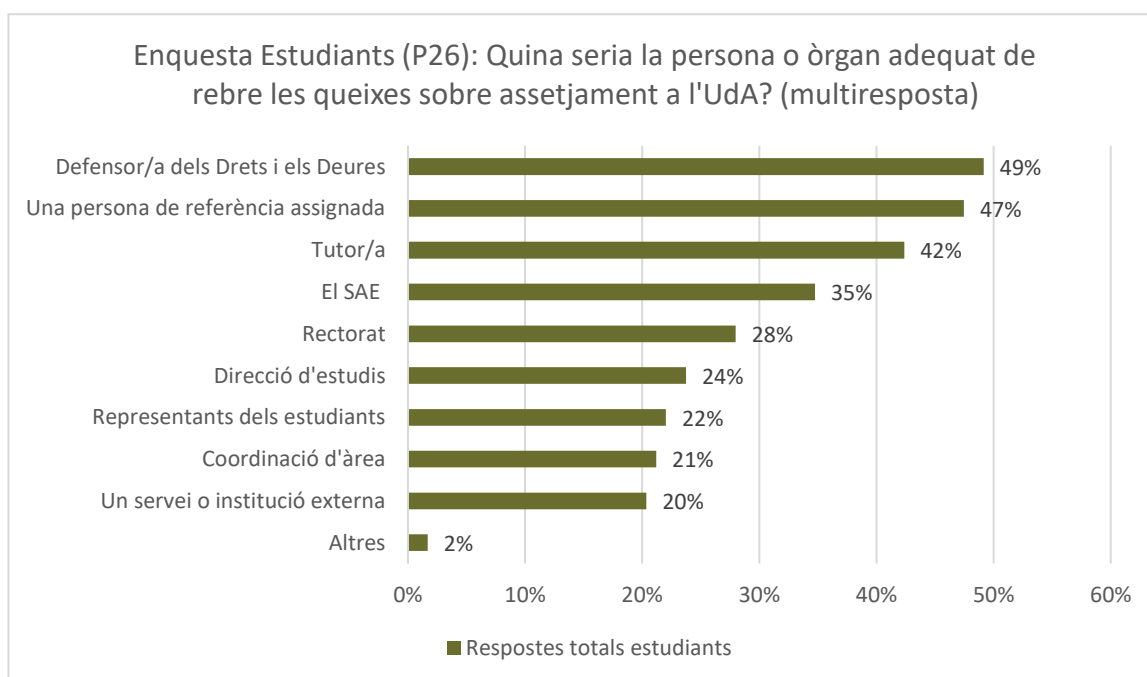


Figura 73: Respostes a la P26 de l'enquesta adreçada als estudiants

Com s'observa en el primer gràfic (Figura 72), la majoria del personal enquestat prefereix que s'assigni aquesta funció a una persona de referència assignada (44,90%), mentre que la segona opció més votada és que aquesta tasca es derivi a un servei o institució externa (34,69%). En tercera posició hi trobem la persona responsable de Recursos Humans o de Gerència, amb un 28,57%.

En canvi, els estudiants opten principalment per la figura existent del Defensor/a dels Drets i els Deures (49,15%), seguida molt de prop per una persona de referència (47,46%). La tercera opció seria el/la tutor/a, amb un 42,37%. A diferència del personal, només un 20,34% dels estudiants considera que se n'hauria d'ocupar un servei extern.

Tant en un col·lectiu com en l'altre, el Servei d'Acompanyament a l'Estudiant (ampliant les seves funcions cap al personal) se situa en la quarta opció de preferència.

Finalment, a l'[Annex IX](#) es poden consultar les **observacions** que els enquestats han formulat sobre les preguntes relacionades amb el protocol per abordar l'assetjament sexual, en les quals es posa de manifest la necessitat que la persona o persones que s'ocupin del protocol estiguin ben formades, que el protocol estigui en mans de professionals externs; que també abordi altres tipus d'assetjament, o que tingui en compte l'àmbit de les estades formatives.

5. Impacte de la Covid-19

El curs 2019-2020 va estar marcat per la pandèmia de la Covid-19, que va obligar a tancar les instal·lacions de la Universitat d'Andorra entre el 13 de març i el 2 de juny del 2020, període durant el qual l'activitat lectiva va passar a ser virtual i el personal va passar a fer teletreball. Per fer-ho possible, es va posar a disposició tant del personal com dels estudiants equips informàtics i suport tecnològic, i es van aplicar mesures de flexibilització horària.

Pel que fa al possible impacte que la pandèmia ha tingut sobre l'activitat del personal, cal destacar que a principis del curs 2020-2021 les sol·licituds de permisos de conciliació familiar s'han mantingut en el cas dels homes i pel que fa a les dones, els permisos de conciliació s'han reduït un 33% però els permisos de reducció de jornada han augmentat un 33%. No hi ha variacions pel que fa a les sol·licituds de permisos de teletreball per a majors de 60 anys.

D'altra banda, cal remarcar que durant l'estiu del 2021 s'ha aprovat un reglament específic per regular de manera més acurada la modalitat de teletreball. El *Reglament del programa de teletreball de la Universitat d'Andorra*, que es va començar a treballar l'any 2017 a proposta del personal de l'UdA, és aplicable tant al personal fix com a l'eventual i amplia el temps màxim en què una persona pot acollir-se a aquesta modalitat fins a les 16 hores setmanals (40% de la jornada laboral). L'accés al programa de teletreball és voluntari, es pot sol·licitar en funció de l'encàrrec docent (PDI) o de la definició dels llocs de treball (PAT), no és necessària la justificació i avaluació de les tasques que es fan en aquesta modalitat com en el reglament anterior, i l'atorgament o denegació són competència de la Junta acadèmica. El teletreball no és aplicable a les tasques que requereixin intercanvis presencials freqüents amb d'altres treballadors o estudiants, o en tasques en què s'utilitzi freqüentment documentació física que no pot sortir de l'UdA. La nova normativa sobre teletreball també estableix que el personal de l'UdA té dret a la desconnexió digital fora de l'horari de treball presencial i de teletreball, és a dir, a no connectar-se durant el temps de descans, permisos i vacances a través de qualsevol eina digital professional, com el correu electrònic, aplicacions de missatgeria instantània, telèfon, etc. Queden excloses d'aquest dret les guàrdies o d'altres motius relacionats amb la responsabilitat del càrrec que s'ocupa.

Finalment, arran de la crisi sanitària de la Covid-19, la Universitat d'Andorra ha millorat la seva aportació en l'assegurança complementària en cas de baixa laboral del personal i ha ampliat aquest benefici social perquè també en pugui gaudir el personal eventual.

6. Conclusions

A partir del diagnòstic d'igualtat de gènere de la Universitat d'Andorra, s'observa que la igualtat és un dels principis pels quals es regeix la institució, segons estableixen els Estatuts, però caldria també incloure aquest principi dins dels valors de la Universitat. També es constata que la institució té diversos mecanismes que permeten la participació de la comunitat universitària en la presa de decisions que poden servir per canalitzar qüestions relacionades amb la igualtat de gènere. Tot i que un 78% de la comunitat universitària considera que l'UdA vetlla suficientment per la igualtat de gènere i que bona part (67%) és conscient que vivim en una societat amb desigualtats entre dones i homes, també es detecta un desconeixement elevat sobre l'efectivitat de tirar endavant un pla d'igualtat de gènere. Aquesta circumstància evidencia la necessitat de desenvolupar accions per donar-lo a conèixer entre la comunitat universitària.

Pel que fa a la implantació de la igualtat de gènere en l'activitat acadèmica, es tracta d'una temàtica que generalment s'aborda de manera molt global, en el marc dels ODS, o amb formacions puntuals només per a certes titulacions, i l'UdA no disposa d'assignatures pròpies específiques. Això pot ser la causa que al voltant de la meitat del personal i dels estudiants enquestats considerin que no tenen suficient formació en aquesta matèria i, en conseqüència, s'evidencia la necessitat d'incrementar les polítiques actives a favor de la igualtat de gènere, com poden ser accions de sensibilització i de formació. En concret, són principalment les dones les que consideren que s'hauria de fomentar la formació en aquesta matèria, i el col·lectiu d'estudiants (amb un 71%) n'és més favorable que el del personal (55%).

D'altra banda, malgrat que en general els docents creuen que fan docència amb perspectiva de gènere (en un grau de 3,8 sobre una escala de 5), el diagnòstic indica que cal més formació i eines per tal que el professorat pugui tenir més en compte aquesta dimensió en el seu exercici professional. A més, també es percep com entre els estudiants hi ha força desconeixement sobre la qüestió (30,5%), mentre que un 48% considera que el professorat fa docència amb perspectiva de gènere. Cal també destacar que un 14% dels estudiants considera que els docents fan diferències de tracte en funció del sexe de l'estudiant, una qüestió que caldria analitzar més a fons per poder revertir-la.

Pel que fa a l'anàlisi de les comunicacions de l'UdA, es detecta la necessitat de dotar-se d'uns criteris consensuats en matèria de llenguatge inclusiu i de revisar tota la documentació per corregir alguns biaixos lingüístics identificats. Això no obstant, la percepció del personal en aquest aspecte és bona, ja que atorga una nota de 4,04 sobre 5 en l'ús del llenguatge inclusiu per part de la Universitat. D'altra banda, el diagnòstic també evidencia la necessitat d'estudiar una revisió del llenguatge emprat en la legislació aplicable a la Universitat d'Andorra, sobretot pel que fa a l'ús de masculins singulars com a genèric, ja que cada cop està més estès el convenciment que aquest llenguatge pot invisibilitzar les dones i suposar un fre en el fet que es puguin plantejar accedir als càrrecs de major responsabilitat.

Quant a la representació de dones i d'homes en els diferents col·lectius de la institució, cal destacar que la plantilla de la Universitat d'Andorra està molt feminitzada (un 70% són dones) i que això es tradueix en un alt percentatge de dones als càrrecs de responsabilitat (un 75%) a diferència del que

succeeix en l'àmbit de l'ensenyament superior a escala mundial²². A més, en els òrgans de govern de la Universitat (Junta acadèmica i Consell universitari) hi ha un 60% de dones i un 40% d'homes. El que sí que s'observa és una marcada segregació horitzontal en funció dels àmbits laborals: les dones són majoritàries als Serveis Administratius i en el professorat dels estudis d'educació i d'infermeria i, en canvi, la pràctica totalitat de la plantilla dels Serveis Informàtics i del personal docent de l'àmbit d'informàtica són homes.

En recerca, i a diferència de la tendència mundial²², a la Universitat d'Andorra aquest àmbit està liderat majoritàriament per dones, començant per la Comissió de recerca i de doctorat, que està formada en un 71% per membres del sexe femení. Pel que fa als grups de recerca, tots estan encapçalats per dones, i un 79% dels membres són d'aquest sexe. Quant al programa de Doctorat, el 85% de les tesis finalitzades són de dones i hi ha actualment un 65% de doctorandes. Amb tot, s'observa que aquesta majoria no es dona en les posicions de supervisió i avaluació, recursos que s'han de buscar majoritàriament fora de l'UdA, com són les supervisions de tesi i els membres dels tribunals d'avaluació del programa de Doctorat. En el primer cas, a l'inici del període analitzat la majoria de supervisors eren homes i amb el pas dels anys la proporció s'ha anat equilibrant, mentre que en els tribunals, es manté una lleugera majoria d'homes al llarg del temps, situant-se actualment en un 65%.

Pel que fa al col·lectiu d'estudiants, les dones també són majoria tant en els estudis reglats com en els de formació continuada (no reglats). Tot i això, en el primer àmbit els percentatges estan molt més equilibrats (52% de dones envers el 48% d'homes). En aquest col·lectiu també s'evidencia la segregació horitzontal que existeix en determinades professions: el 93% dels estudiants d'Informàtica són homes, mentre que s'observa una major proporció de dones als bàtxelors en Llengua Catalana (83%), Ciències de l'educació (81%), Infermeria (73%) i Humanitats (69%). Arran d'aquesta marcada segregació horitzontal detectada, des del grup de treball es considera necessari emprendre accions de sensibilització per promoure determinades carreres entre el sexe subrepresentat.

Quant a formació continuada, els percentatges mostren que són les dones les que més es formen al llarg de la vida, ja que representen un 69% del total d'estudiants. El percentatge encara és més elevat quan es tracta de formacions de curta durada (72,3%).

Sobre si l'UdA ha de prendre mesures per evitar desequilibris entre dones i homes, la majoria del personal opina que sí en el cas dels càrrecs de responsabilitat (73%), però el percentatge baixa fins al 57% quan es tracta de garantir l'equilibri en el si la plantilla, i fins a tan sols el 24% quan es tracta d'intervenir en el nombre d'estudiants dones i homes. En canvi, en aquesta darrera qüestió, un 47% dels estudiants considera que la universitat sí que hauria de vetllar per aconseguir aquest equilibri, i la majoria atribueix als estereotips de gènere el fet que hi hagi estudis més feminitzats i més masculinitzats.

D'altra banda, en l'anàlisi de les condicions laborals del personal de l'UdA, no s'observen discriminacions per raó de sexe en cap dels àmbits estudiats, més enllà d'algun biaix lingüístic detectat

²² UNESCO. (2021). *Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities?* Disponible a <https://bit.ly/3FNa0EX>

en algun dels reglaments interns. La desigualtat que existeix en les retribucions salarials entre dones i homes no és fruit de cap discriminació per raó de sexe, sinó de circumstàncies històriques de composició de la plantilla, de la impossibilitat de poder progressar salarialment a causa de les limitacions imposades pel Govern des del 2012 i de la segregació horitzontal que s'observa en alguns departaments. Amb tot, per poder fer una anàlisi exhaustiva d'aquesta qüestió, seria necessari millorar les justificacions de les definicions dels llocs de treball del PAT i les vinculacions entre les titulacions mínimes i els nivells salarials corresponents. Pel que fa a la percepció del personal, només un 8% dels enquestats creu que no hi ha igualtat entre dones i homes en l'accés a la institució ni en els mecanismes de promoció, i un 6% considera que no es percep un mateix salari en igualtat de condicions. Seria interessant analitzar en un futur els motius pels quals aquest percentatge minoritari de persones no creu que els mecanismes siguin igualitaris. També caldria estudiar més a fons si alguns dels paràmetres que intervenen en les avaluacions del personal poden suposar una discriminació per raó de sexe.

Quant a l'accés a la formació, un 92% del personal enquestat considera que no hi ha discriminacions, i són les dones les que mostren un major interès en continuar formant-se, tot i que opten per formacions de més curta durada i majoritàriament de l'oferta de la pròpia universitat. També cal destacar que un 18% dels enquestats creu que hi ha situacions en l'organització de les tasques que poden suposar una discriminació per raó de sexe, un fet que caldria estudiar més a fons per conèixer de quines situacions es tracta.

Pel que fa a les mesures de conciliació laboral i familiar, caldria en primer lloc actualitzar el *Reglament intern de permisos de la Universitat d'Andorra* per adaptar-lo a la normativa vigent, per evitar discriminacions amb l'ús del llenguatge i per clarificar quines mesures afecten al personal fix i quines també al personal eventual. D'altra banda, es fa necessari millorar la difusió del document per reduir el desconeixement que mostra el personal, i estudiar si es poden aplicar noves mesures de conciliació més enllà de la llei, tenint en compte que un 33% del personal enquestat considera que no són suficients. Un dels punts a analitzar seria l'ampliació del descans per paternitat o per a la parella que hagi reconegut legalment l'infant. A més, tenint en compte l'edat mitjana del personal fix i eventual (46,2 anys) caldria també estudiar si es poden millorar els permisos per tenir cura de persones grans a càrrec.

En referència a la igualtat d'oportunitats entre els estudiants, la diagnosi reflecteix que l'UdA ofereix una sèrie de mesures i serveis per millorar la conciliació d'aquest col·lectiu, i que gran part dels estudiants considera que dones i homes tenen les mateixes oportunitats a l'hora d'accedir o de finalitzar els estudis a l'UdA. On els estudiants veuen menys igualtat d'oportunitats és a l'hora d'accedir a les sortides professionals relacionades amb els estudis que han cursat. Si bé aquesta qüestió fa referència al món laboral, que ja no depèn de la Universitat, cal tenir en compte que aquesta circumstància pot afectar en l'elecció dels estudis universitaris i, per tant, caldria analitzar les causes d'aquesta percepció amb més profunditat. També s'ha de destacar que un 12% dels enquestats ha observat algun tipus de discriminació o desigualtat a la Universitat, majoritàriament per part del professorat i dels mateixos estudiants, un fet que també caldria estudiar més a fons.

Finalment, pel que fa a l'assetjament sexual o per raó de sexe, un 10% del personal i un 5% dels estudiants enquestats afirma conèixer casos d'aquesta índole a la Universitat d'Andorra, tot i que tal com s'ha formulat la pregunta no es pot concretar si són casos diferents o el mateix, o si són casos que s'hagin produït dins de la institució o a fora. Tot i que existeix el Servei d'Acompanyament a l'Estudiant (SAE) que pot oferir assessorament i derivar casos relacionats amb situacions d'assetjament o de violència de gènere –i que també atén problemàtiques relacionades amb el personal–, cal que la Universitat d'Andorra es doti d'un protocol per a la prevenció, detecció i actuació en aquest tipus de situacions, tal com fixa el projecte de llei per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes. El protocol hauria d'incidir especialment en la prevenció d'aquestes conductes i també hauria de tenir en compte el col·lectiu LGTBI+, de manera que també vetlli per prevenir assetjaments relacionats amb l'orientació sexual o la identitat de gènere. En general, la comunitat universitària veu necessari dotar-se d'un protocol per prevenir i abordar l'assetjament sexual o per raó de sexe, tot i que l'enquesta mostra que el col·lectiu masculí no hi veu tant la necessitat, cosa que fa pensar que està menys conscienciat sobre aquesta problemàtica. Per acabar, es fa necessari incloure específicament l'assetjament sexual o per raó de sexe dins del règim disciplinari de l'UdA.

7. Accions

A continuació s'exposen els cinc eixos prioritaris d'actuació que s'han identificat després de dur a terme la diagnosi de gènere de la institució. En cadascun dels eixos es descriuen els objectius i es llisten les accions que es consideren més rellevants a dur a terme durant els quatre anys que durà el procés d'implantació del Pla d'igualtat de la Universitat d'Andorra (2022-2025). A cada acció se li han assignat els òrgans responsables, el termini d'execució i els indicadors per avaluar-ne el seu compliment.

Eix 1. Implementació

Objectiu: implementar les accions fixades en el Pla d'igualtat de la Universitat d'Andorra durant el període 2022-2025.

ACCIONS	RESPONSABLE	TERMINI	INDICADORS D'AVUACIÓ
1.1. Definició del funcionament i creació d'un servei d'igualtat que vetlli per la implementació i seguiment del Pla d'igualtat de gènere.	Junta acadèmica	Curs 2021-2022	S'ha dut a terme? Sí/No
1.2. Difusió de l'existència i de les funcions del servei d'igualtat entre la comunitat universitària.	Servei d'igualtat / Comunicació	Un cop s'hagi constituït	Nombre d'accions de difusió i grau de coneixement (enquestes)
1.3. Seguiment de la implementació de les accions del Pla d'igualtat.	Servei d'igualtat	Durant tot el període	% d'accions implementades cada any
1.4. Elaboració d'una memòria anual sobre la implementació del Pla d'igualtat.	Servei d'igualtat	Durant tot el període	S'ha dut a terme? Sí/No
1.5. Anàlisi de les percepcions sobre desigualtats detectades a l'enquesta del pla d'igualtat.	Servei d'igualtat	Curs 2023-2024	S'ha dut a terme? Sí/No
1.6. Elaboració d'enquestes a la comunitat universitària per avaluar l'efectivitat de la implementació del Pla d'igualtat de gènere.	Servei d'igualtat	Curs 2024-2025	S'ha dut a terme? Sí/No

Eix 2. Sensibilització

Objectiu: sensibilitzar la comunitat universitària per crear una cultura i un estat d'opinió favorables a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i contribuir a estendre aquesta cultura entre la societat andorrana.

ACCIONS	RESPONSABLE	TERMINI	INDICADORS D'AVUACIÓ
2.1. Introducció del principi d'igualtat en els valors de la Universitat d'Andorra recollits al Pla Estratègic.	Junta acadèmica	Curs 2021-2022	S'ha dut a terme? Sí/No

2.2.Publicació de dades desagregades per sexe en els principals estudis estadístics públics de l'UdA.	Comunicació / Consell de la qualitat	Curs 2022-2023	Percentatge de publicacions on s'ha dut a terme
2.3.Organització de formacions genèriques anuals en matèria d'igualtat de gènere orientades al personal, estudiants i públic en general.	Extensió universitària / Servei d'igualtat	Durant tot el període	Nombre de formacions, de participants i % del personal
2.4.Creació d'un apartat sobre igualtat de gènere a la pàgina web de la Universitat i al Campus Virtual	Servei d'igualtat / Comunicació	Curs 2022-2023	S'ha dut a terme? Sí/No i volum de materials i abast
2.5.Elaboració d'una guia de bones pràctiques en matèria d'igualtat de gènere i difusió entre el personal (compartida amb Eix 4).	Servei d'igualtat / Comunicació	Curs 2023-2024	S'ha dut a terme? Sí/No i abast
2.6.Organització d'almenys una acció anual per sensibilitzar sobre igualtat de gènere el col·lectiu d'estudiants.	Servei d'igualtat / Comunicació / Coordinacions	Durant tot el període	Nombre d'accions i de participants
2.7.Implementació d'accions per promocionar referents femenins en carreres masculinitzades i referents masculins en carreres feminitzades entre preuniversitaris (Diada Universitària, Universitat dels Infants, etc.).	Coordinacions / Escola d'Educació / Servei d'igualtat	A partir del curs 2022/2023	Nombre d'accions i abast
2.8.Elaboració d'una guia de llenguatge igualitari de l'UdA i difusió.	GREL / Comunicació	Curs 2022-2023	S'ha dut a terme? Sí/No i abast
2.9.Implementació de la guia de llenguatge igualitari de l'UdA a tots els documents i canals de comunicació.	Administració / Coordinacions / Comunicació	Període 2023-2025	% de documents que segueix les indicacions de la guia

Eix 3. Revisió de processos

Objectiu: revisar tots els processos de la Universitat d'Andorra per fomentar i posar en valor la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els diferents col·lectius de la universitat, i reduir la segregació horitzontal.

ACCIONS	RESPONSABLE	TERMINI	INDICADORS D'AVUACIÓ
3.1. Revisió de la descripció dels llocs de treball als reglaments de carrera professional, i millora de la difusió dels reglaments interns relatius a la conciliació, permisos i carrera professional entre el personal de nova incorporació.	Recursos Humans / Comunicació	Curs 2022/2023	S'ha dut a terme? Sí/No i abast
3.2. Estudi de la possibilitat d'incorporar noves mesures al programa de conciliació de l'UdA.	Recursos Humans / Junta acadèmica	Curs 2023-2024	S'ha dut a terme? Sí/No

3.3. En els processos de selecció de personal, implementació de la premissa que, en igualtat de condicions, es contracti una persona del sexe subrepresentat de l'àrea concernida.	Recursos Humans	Curs 2022-2023	S'ha dut a terme? Sí/No i anàlisi de l'impacte de la mesura
3.4. En els tribunals d'avaluació d'estudiants, implementació de la premissa que, en igualtat de qualitat del currículum, es fomenti l'equilibri entre dones i homes.	Coordinacions	Curs 2022-2023	S'ha dut a terme? Sí/No i anàlisi de l'impacte de la mesura en el conjunt de tribunals
3.5. Impuls a la participació de més dones ponents a la lliçó inaugural d'inici de curs.	Junta acadèmica / Comunicació	Durant tot el període	Nombre de dones i d'homes ponents

Eix 4. Prevenció

Objectiu: prevenir i actuar davant de qualsevol conducta o acte que pugui suposar una discriminació per raó de sexe.

ACCIONS	RESPONSABLE	TERMINI	INDICADORS D'AVUACIÓ
4.1. Incorporació d'una clàusula als nous contractes laborals sobre el coneixement de la Llei per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes.	Recursos Humans	En el moment d'aprovació de la Llei	S'ha dut a terme? Sí/No
4.2. Revisió dels Estatuts de la Universitat d'Andorra per incloure explícitament l'assetjament i les discriminacions per raó de sexe dins del règim disciplinari	Junta acadèmica	Període 2022-2024	S'ha dut a terme? Sí/No
4.3. Elaboració d'un protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.	Gerència / Servei d'igualtat / SAE	Període 2022-2024	S'ha dut a terme? Sí/No
4.4. Organització d'una formació específica per a les persones implicades en el protocol de prevenció de l'assetjament (compartida amb l'Eix 2).	Extensió universitària / Servei d'igualtat	Curs 2023-2024	S'ha dut a terme? Sí/No i participació
4.5. Difusió del protocol entre la comunitat universitària.	Comunicació	Curs 2024-2025	S'ha dut a terme? Sí/No i abast

Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència i la recerca

Objectiu: promoure la docència amb perspectiva de gènere entre el professorat, tant en la transmissió del coneixement com en el tracte cap a l'estudiant; i fomentar la recerca amb perspectiva de gènere.

ACCIONS	RESPONSABLE	TERMINI	INDICADORS D'AVUACIÓ
5.1. Definició del model de docència amb perspectiva de gènere de la Universitat d'Andorra.	Junta acadèmica / Coordinacions / Servei d'igualtat	Període 2022-2023	S'ha dut a terme? Sí/No
5.2. Implementació de formacions sobre perspectiva de gènere orientades al personal docent (compartida amb l'Eix 2).	Servei d'igualtat / Coordinacions	A partir del curs 2022-2023	Nombre de formacions i de participants
5.3. Creació d'un repositori de recursos sobre perspectiva de gènere destinats al personal docent (continuació Acció 2.4).	Servei d'igualtat / Coordinacions / Comunicació / Biblioteca	Curs 2023-2024	S'ha dut a terme? Sí/No, volum de materials i abast
5.4. Estudi de la possibilitat d'incloure la igualtat de gènere com a competència transversal.	Consell de la qualitat	Curs 2024-2025	S'ha dut a terme? Sí/No
5.5. Definició del model d'inclusió de la perspectiva de gènere en la recerca.	Comissió de recerca i doctorat / Servei d'igualtat	Període 2023-2025	S'ha dut a terme? Sí/No
5.6. Implementació de formacions per incloure la perspectiva de gènere en la recerca (compartida amb l'Eix 2).	Comissió de recerca i doctorat / Servei d'igualtat	Curs 2024-2025	Nombre de formacions i de participants
5.7. Estudi de la inclusió de la perspectiva de gènere com a indicador d'avaluació en el programa de Doctorat.	Comissió de recerca i doctorat	Curs 2024-2025	S'ha dut a terme? Sí/No

8. Bibliografia

- Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2018). *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*. Barcelona: AQU CATALUNYA. Disponible a <https://bit.ly/3oJPQDy>
- Butlletí Oficial del Principat d'Andorra (BOPA), núm. 44, any 2018, 18 de juliol de 2018. *Estatuts de la Universitat d'Andorra, de l'11 de març del 2019*. Disponible a <https://bit.ly/3HNurnh>
- Butlletí Oficial del Principat d'Andorra (BOPA), núm. 44, any 2018, 18 de juliol de 2018. *Llei 14/2018, del 21 de juny, de l'ensenyament superior*. Disponible a <https://bit.ly/3CQAgwt>
- Butlletí Oficial del Principat d'Andorra (BOPA), núm. 27, any 2019, 20 de març del 2019. *Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació*. Disponible a <https://bit.ly/3xiyKC9>
- Butlletí Oficial del Principat d'Andorra (BOPA), núm. 26, any 2019, 23 de març de 2019. *Llei 15/2018, del 21 de juny, de la Universitat d'Andorra*. Disponible a <https://bit.ly/3cMkjwB>
- Butlletí Oficial del Principat d'Andorra (BOPA), núm. 3, any 2019, 10 de gener 2019. *Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals*. Disponible a <https://bit.ly/30XXinJ>
- Comissió Europea. (2016). *Guidance on Gender Equality in Horizon 2020*. Disponible a <https://bit.ly/2JVp9wP>
- Consell d'Europa. (2019). *Recomanació CM/Rec(2019)1 del Comitè de Ministres als Estats membres per prevenir i combatre el sexisme*. Disponible a <https://bit.ly/3fW2BbE>
- Consell de la qualitat de la Universitat d'Andorra. (2018). *Guia competències UdA*. Universitat d'Andorra. Disponible a <https://bit.ly/3HSu6Qj>
- Consell General. (2021). *Projecte de Llei per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes*. Disponible a <https://bit.ly/2UmnK7g>
- Consell Superior de la Justícia d'Andorra. (2018). *Manual de llenguatge jurídic*. Disponible a <https://bit.ly/3GNeRXU>
- Constitució del Principat d'Andorra. (1993). Principat d'Andorra: Consell General. Disponible a <https://bit.ly/3kaYT14>
- Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya. Direcció General de Política Lingüística. (2011). *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Disponible a <https://bit.ly/3eeb1ur>
- Departament d'Estadística del Govern d'Andorra. (2021). *Enquesta de forces del treball. Any 2020*. Disponible a <https://bit.ly/3DNYBV6>
- Generalitat de Catalunya et al. (2010). *Acord sobre l'ús no sexista de la llengua*. Disponible a <https://bit.ly/3rayqEr>

- Gènere. (s.d.). En *Diccionari de la llengua catalana de l'Institut d'Estudis Catalans* (2a ed.). Disponible a <https://bit.ly/3oMwSfh>
- Govern d'Andorra i Consell General. (2018). *Llibre blanc de la igualtat*. Disponible a <https://bit.ly/3n5gk8m>
- Grup de Treball de Qualitat Lingüística de la Xarxa Vives. (2018). *Criteris multilingües per a la redacció de textos igualitaris*. Disponible a: <https://bit.ly/3xhS6HE>
- Grup de Treball d'Igualtat de la Xarxa Vives. (2021). *Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere*. Disponible a <https://bit.ly/3xizdnT>
- Igualtat de gènere. (2010). En *Termcat, Centre de Terminologia*. Disponible a <https://bit.ly/3qNaN2d>
- Mariño-Mesías, Rosa M.; Sabrià-Bernadó, Betlem. (2021). *El compromiso de la Universidad de Andorra con los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Presentat al X Congreso Nacional y IV Internacional de Aprendizaje-Servicio Universitario, Las Palmas de Gran Canaria (virtual).
- Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. (2020). *État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France*. Disponible a <https://bit.ly/3HQIRnz>
- Pastor, Inma; Pérez-Quintana, Anna. (2019). *El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats*. Castelló de la Plana: Xarxa Vives d'Universitats. Disponible a <https://bit.ly/3iRtHTt>
- Perspectiva de gènere. (2015). En *Termcat, Centre de Terminologia*. Disponible a <https://bit.ly/344a42T>
- Segués, Núria; Micó, Joan R. (2018). *La bretxa salarial a Andorra*. Revista Ciutadans núm. 15. pp. 4-11. Centre de Recerca Sociològica (IEA). Disponible a <https://bit.ly/3l1l1e0>
- Servei de Llengües de la Universitat Autònoma de Barcelona. (2011). *Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona*. Disponible a <https://bit.ly/3cK9Em9>
- UNESCO. (2021). *Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities?* París: UNESCO International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean. Disponible a <https://bit.ly/3FNa0EX>
- Universitat d'Andorra. (2021). *Estudis reglats*. Disponible a <https://bit.ly/3FNYvxl>
- Universitat d'Andorra. (2021). *Pla d'estudis del bàtxelor en Humanitats*. Disponible a <https://bit.ly/3FJ71O6>
- Verge, Tània; Cabruja, Teresa. (2017). *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives*. Castelló de la Plana: Xarxa Vives d'Universitats. Disponible a <https://bit.ly/3oFtJOs>

9. Annexos

I. Carta del rector per acordar l'elaboració d'un pla d'igualtat



UNIVERSITAT D'ANDORRA
REGISTRE SORTIDA
DATA: 7-05-2020
NÚM: 70dig-S-20

Benvolguts/des companys/es,

M'adreço a vosaltres per informar-vos que la Junta Acadèmica de la Universitat d'Andorra, amb la voluntat de fer un pas més en el compromís amb la igualtat de gènere, va acordar, el passat 12 de març, l'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere de la Universitat d'Andorra.

En la nostra societat s'han produït avenços molt significatius per posar fi a les discriminacions per raó de gènere, però a vegades aquests passos creen una falsa percepció d'haver superat el sistema desigual i discriminatori que ha dominat durant molts anys. Malauradament, en l'àmbit laboral encara parlem de bretxa salarial, de sostre de vidre o de segregació horitzontal i vertical. Culturalment, a més, seguim atribuint a les persones, en funció del gènere, característiques estereotipades que ens limiten a l'hora de relacionar-nos, d'assumir determinades funcions o de gaudir de les mateixes oportunitats.

Des de la seva creació, la Universitat d'Andorra ha anat promovent accions per afavorir la igualtat efectiva de gènere, d'entre les quals destaquen el Programa de Conciliació Familiar, i les accions de conscienciació i de suport que s'han anat programant periòdicament. Però pensem que cal fer més esforços per incloure de manera efectiva la perspectiva de gènere en la docència, la recerca i la gestió de la Universitat. Volem dotar-nos del Pla d'Igualtat de Gènere, no només per poder arribar a la igualtat efectiva en les nostres relacions laborals, sinó també pensant en la nostra responsabilitat social com a universitat a l'hora de difondre valors a les noves generacions.

El Pla d'Igualtat de Gènere ens ha de servir, en primer lloc, per fer una diagnosi acurada de la situació de la qual partim i per recollir les accions que ja es porten a terme en matèria d'igualtat. A partir d'aquesta diagnosi es podran dissenyar els objectius i les accions que es volen implementar per assolir la igualtat real de tracte i d'oportunitats entre totes les persones. Aquests objectius, a més, han d'anar acompanyats de les estratègies a seguir i d'un pla de seguiment i d'avaluació.

Per poder tirar endavant el projecte es constituirà un Grup de Treball d'Igualtat de Gènere, que serà el responsable de coordinar l'elaboració i el seguiment del pla. Aquest Grup hauria de representar tots els col·lectius que conformen la Universitat d'Andorra. És per això que us animo a formar-hi part, ja que cal que el treball tingui l'aportació de diferents punts de vista i es faci a través de la reflexió col·lectiva i diversa. Tothom que desitgi formar part del Grup de Treball d'Igualtat



UNIVERSITAT D'ANDORRA

de Gènere o vulgui més informació sobre el projecte, pot contactar amb la Marta Tort (mtort@uda.ad), que s'ha ofert per coordinar aquesta tasca.

El Pla d'Igualtat de Gènere de la Universitat d'Andorra és, en definitiva, important i necessari per implantar accions positives per reduir, encara més, les desigualtats en la nostra institució i per fomentar entre tota la comunitat universitària i en la societat en general el respecte al principi d'igualtat, que és un dels pilars bàsics de les societats democràtiques.

Moltes gràcies per endavant per la vostra implicació.

Salutacions cordials,

Miquel Nicolau i Vila
Rector
Universitat d'Andorra

Sant Julià de Lòria, 7 de maig del 2020

II. Definicions

Igualtat

La igualtat és la característica d'aquells estats en què la ciutadania sense exclusió aconsegueix en la pràctica la realització de tots els drets humans, fonamentalment els drets civils i polítics i els drets econòmics, socials i culturals necessaris per aconseguir una veritable justícia social. La igualtat suposa el reconeixement de la igualtat davant la llei, la igualtat d'oportunitats així com la igualtat de resultats civils, polítics, econòmics i socials.

Tal com estableix la Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, “ningú no pot ser discriminat per raó de naixement, nacionalitat o manca de nacionalitat, origen racial o ètnic, sexe o gènere femení, religió, convicció o opinió filosòfica, política o sindical, llengua, edat, discapacitat, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”.

Igualtat de gènere

Segons el Termcat, la igualtat de gènere és la “condició d'igualtat de dones i homes en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals”. La igualtat de gènere comprèn un tractament igual o, en alguns casos, un tractament diferent però que es considera equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979.

A Andorra, aquest dret està reconegut en els articles 1.2 i 6 de la Constitució, està desenvolupat en la Llei 13/2019 per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, i serà ampliat properament amb la futura llei per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes.

Segons s'indica en el Llibre blanc de la igualtat d'Andorra, es considera convenient disposar d'una regulació específica per lluitar contra les discriminacions per raó de sexe perquè “les dones són més del 50% de la població i, per tant, no se les pot considerar un col·lectiu més”. A més, “les desigualtats de gènere són de les més profundes i amb més arrelament històric”.

Sexe

Característiques biològiques de dones i homes, nens i nenes, en termes d'òrgans reproductius i funcions basades en la fisiologia, els cromosomes i les hormones.

Gènere

Construcció social i cultural de dones i homes, que estableix models de comportament per a la feminitat i la masculinitat, que varia en el temps i en l'espai, i entre cultures. Inclou les normes de gènere (actituds), les relacions de gènere (rols) i les identitats de gènere.

Estereotips de gènere

“Conjunt de clixés o imatges simplificades que uniformen les persones i adjudiquen uns rols, característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes”²³. Aquestes idees preconcebudes o prejudicis s’han construït en les societats i es van modificant amb el temps. Són construccions culturals i socials que classifiquen els atributs psíquics i físics de les persones, dividint-los en homes i dones, i limitant les seves respectives possibilitats de desenvolupament de certes capacitats personals, culturals, socials, econòmiques, polítiques, esportives, emocionals, etc. En el cas de les dones, les poden limitar a l’hora de relacionar-se, d’assumir determinades funcions o de gaudir de les mateixes oportunitats.

Desigualtats de gènere

El ple reconeixement de la igualtat formal davant la llei, tot i haver comportat molts avenços significatius, és encara insuficient, ja que no s’ha aconseguit que hi hagi igualtat plena i efectiva, perquè encara existeixen discriminacions per raó de sexe, tant directes com indirectes, i no s’han eliminat els obstacles i estereotips socials que impedeixen assolir-la. Ho demostra la presència en la nostra societat de la violència de gènere, la discriminació salarial, una major desocupació femenina, la menor presència de les dones en llocs de responsabilitat o els problemes de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar.

Algunes desigualtats existents:

- **Bretxa salarial:** diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones. A Andorra, el 2020, era d’un 18,8%, ja que els homes perceben 440 euros més que les dones²⁴.
 - o **Desigualtat salarial directa:** és la desigualtat que comporta que una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball i les mateixes condicions horàries i de tipus de feina, tinguin un salari diferent.²⁵
 - o **Desigualtat salarial indirecta:** és la que ve determinada per una sèrie de característiques tant personals com professionals relacionades amb els rols de gènere (conciliació de la vida laboral i familiar, temps de treball, antiguitat, tipus d’estudis, professions escollides, etc.).²⁵
- **Sostre de vidre:** limitacions, sovint invisibles, amb què es troben les dones per accedir a càrrecs de responsabilitat.

²³ Consell General. (2021). *Projecte de llei per a l’aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d’oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes*. Disponible a <https://bit.ly/2UmnK7g>

²⁴ Departament d’Estadística (2021) *Enquesta de forces del treball. Any 2020*. Disponible a <https://bit.ly/3DNYBV6>

²⁵ Segués, Núria; Micó, Joan R. (2018). *La bretxa salarial a Andorra*. Revista Ciutadans núm. 15. pp. 4-11. Centre de Recerca Sociològica (IEA). Disponible a <https://bit.ly/3l1l1e0>

- **Segregació vertical:** distribució no uniforme de dones i homes en diferents categories laborals (habitualment hi ha menys dones com més alta és la categoria).
- **Segregació horitzontal:** feminització i masculinització de professions. (habitualment les professions més feminitzades són les de menys remuneració i valor social).
- **Discriminacions directes:** tractament menys favorable per raó de sexe, com per exemple la no contractació de dones embarassades o que preveuen ser mares aviat.
- **Discriminacions indirectes:** quan un criteri o pràctica aparentment neutra posa a persones d'un determinat sexe en desavantatge, com per exemple uns determinats horaris de jornada de treball.
- **Assetjament sexual:** qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, adreçat contra una dona, que tingui la finalitat o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- **Assetjament per raó de sexe:** qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere femení, amb la finalitat o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- **Violència de gènere:** violència física o psicològica exercida contra una persona sobre la base del seu sexe o gènere. En el projecte de llei per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes s'anomena *violència de gènere contra les dones i llurs filles i fills*.

Pla d'igualtat de gènere

Conjunt ordenat de mesures que tenen per objectiu assegurar-se que hi ha igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en tots els àmbits d'activitat d'una organització. Un pla d'igualtat passa per fer una diagnosi acurada de la situació de la qual es parteix i per recollir les accions que ja es porten a terme en matèria d'igualtat. A partir d'aquesta diagnosi es poden dissenyar els objectius i les accions que es volen implementar, i que han d'anar acompanyats de les estratègies a seguir i d'un pla de seguiment i d'avaluació.

Perspectiva de gènere

La perspectiva de gènere fa referència a l'anàlisi de com la societat entén que s'han de comportar els sexes, i de com es creen i perduren sistemes socials a partir d'un determinat punt de vista del sexe, el gènere i l'orientació social.

Segons el Termcat, la perspectiva de gènere és la "consideració de les diferències entre homes i dones en un àmbit o una activitat determinats, amb l'objectiu de reflexionar-hi per trobar línies d'acció que permetin resoldre les desigualtats". En aquest concepte ens referim a gènere en el sentit de "sexe en funció dels trets, dels rols i de les funcions que li són culturalment associats" (definició número 5 del DIEC).

Docència amb perspectiva de gènere

Una docència amb perspectiva de gènere és aquella que respecta i promou la igualtat de gènere, tant en la manera de transmetre el coneixement com en el tracte cap a l'alumnat. Segons l'informe *La*

*perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives*²⁶, la perspectiva de gènere aplicada a l'àmbit universitari “és una política integral per promoure la igualtat de gènere i la diversitat en la recerca, la docència, el vincle amb la societat, així com en les estructures de gestió i decisió de les universitats, tots ells àmbits afectats per diferents biaixos de gènere.”

El *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*²⁷ afirma que una docència amb perspectiva de gènere “no és una docència sobre les dones; és una docència que considera el sexe i el gènere com a variables analítiques i explicatives clau. Implica prestar atenció a les similituds i a les diferències en les experiències, interessos, expectatives, actituds i comportaments de les dones i dels homes, així com identificar les causes i conseqüències de la desigualtat de gènere, per a poder combatre-la”.

Ús sexista del llenguatge²⁸

És tot aquell llenguatge que menysté o desvalora les dones. Per exemple: *Els metges i les infermeres d'aquest hospital*.

Ús androcèntric del llenguatge²⁸

És tot aquell llenguatge que invisibilitza o fa difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones. Per exemple: *A l'hotel de la Fira de Barcelona s'hi allotgen sobretot homes de negocis*.

Ús inclusiu del llenguatge

Tot aquell que defuig dels usos sexistes i androcèntrics, fomentant la utilització de fórmules alternatives a l'ús del masculí com a genèric.

²⁶ Verge, Tània; Cabruja, Teresa. (2017). *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives*. Castelló de la Plana: Xarxa Vives d'Universitats. Disponible a <https://bit.ly/3oFtJOs>

²⁷ Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2018). *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*. Barcelona: AQU CATALUNYA. Disponible a <https://bit.ly/3oJPQDy>

²⁸ Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya. Direcció General de Política Lingüística. (2011). *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Disponible a <https://bit.ly/3eeb1ur>

III. Respostes a la Pregunta 6 (Personal) i 7 (Estudiants)

Resum de les respostes a la pregunta 6. **Quines accions creus que hauria d'impulsar el Pla d'igualtat de gènere de l'UdA?**, formulada tant al personal com als estudiants:

Per part del personal de l'UdA les accions descrites han estat:

- Formació i sensibilització sobre la igualtat, la docència amb perspectiva de gènere, les desigualtats i discriminacions i el llenguatge sexista.
- Formacions mixtes personal-estudiants.
- Tallers per a tota la comunitat universitària sobre la transversalitat de la discriminació de gènere i la seva presència en àmbits i formes molt diverses, i també sobre la interrelació entre la desigualtat per gènere amb altres desigualtats (la interseccionalitat dels sistemes de dominació).
- Sensibilització per afrontar i entendre les societats patriarcal en les que vivim amb campanyes informatives, actes socials, xerrades, jornades feministes.
- Ponències d'alguna "best practice" del pla d'Igualtat d'alguna universitat de referència en la matèria.
- Accions per visibilitzar les dones i els homes que són minoria en determinades carreres (anuncis, xerrades, fòrums...).
- Informació i comunicació periòdica sobre els objectius i accions derivades del pla d'igualtat.
- Anàlisi de la graella salarial, i que el sexe no sigui important en les contractacions ni en el sou.
- Accions per fomentar el respecte dels homes i les dones i per lloar les coses bones que té ser home o dona, partint de la base que som diferents.
- Anàlisi i recollida d'experiències de discriminació de gènere per tenir una fotografia dels micromasclismes que es poden viure en el si de l'UdA.
- Revisió de tots els programes educatius des d'una perspectiva de gènere.
- Definició del que l'UdA entén per igualtat, dels diversos tipus de feminismes, i a quin marc teòric feminista s'adscriu.
- Prevenció de les violències masclistes i creació d'un servei d'atenció.
- Creació d'un grup de recerca d'estudis de gènere.

No obstant, en l'apartat d'observacions d'aquest bloc de preguntes també hi ha hagut un comentari que posa en qüestió que s'hagin d'invertir recursos en un pla d'igualtat de gènere.

Els estudiants han considerat que és important, entre d'altres:

Accions de formació, informació i sensibilització:

- Formació i sensibilització sobre les desigualtats de gènere, fent-les visibles.
- Xerrades/seminaris informatius i emocionals per prendre consciència del que realment passa a la societat, sobre el sexisme que hi ha i com es pot combatre, siguis home o dona. La polarització d'opinions actual és greu i es deu a la desinformació.
- Promoure formacions dirigides a la societat andorrana sobre igualtat de gènere.
- Vetllar per la publicitat igualitària i per evitar un llenguatge no discriminatori o sexista.
- Incloure assignatures de gènere i de perspectiva de gènere en tots els graus i bàtxelors de l'UdA.
- Formació específica sobre el tema per poder aplicar-lo a la situació personal i professional amb la qual es trobaran en sortir de la universitat.
- Efectuar plans de reciclatge en gènere als antics alumnes, especialment els del sector de l'educació.

- Transparència en la informació estadística sobre persones assalariades, bretxa salarial, etc.

Accions específiques per abordar la segregació horitzontal:

- Fomentar que tots els estudis de l'UdA promoguin la igualtat d'oportunitats pel que fa al gènere. No discriminar i oferir les mateixes oportunitats a tothom.
- Impulsar les mateixes oportunitats laborals tant a homes com a dones.
- Promocionar més els bàtxelors on hi predominen els homes cap a les dones i a l'inrevés. Fomentar les carreres STEM entre les dones.
- Tenint en compte que falten noies al bàtxelor en Informàtica, donar visibilitat al fet de que es la professió del futur i que hi ha moltes dones que s'hi dediquen, i moltes que han contribuït a l'evolució de tecnologia relacionada.
- Destacar el número de dones que es titulen i matriculen en estudis on majoritàriament són homes.
- Instaurar que a les aules hi hagi les mateixes places per homes i dones.

Altres accions específiques per abordar les discriminacions:

- Informar les estudiants sobre les possibles vies de denúncia en cas d'haver viscut una situació de desigualtat.
- Informació i suport per víctimes de violència de gènere.
- Garantir espais lliures d'assetjament i de conductes sexistes.

També han proposat accions que van més enllà de l'àmbit d'actuació de l'UdA, com són:

- Treballar el tema des de maternal i així contribuir a què aquests valors s'interioritzin. Educació als infants, a l'escola i sobretot als pares. Tractar de motivar tant a homes com a dones en centres escolars a estudiar el que realment vulguin sense que se sentin jutjats.
- Plantejar la qüestió en la pràctica professional, a nivell de les empreses.
- Ajudes socials.

Finalment, també s'han rebut alguns comentaris contraris a implementar cap acció, argumentant que “Andorra és un país occidental i amb igualtat en molts àmbits, incloent el gènere”, i que on sí que es podrien enfocar aquestes iniciatives “és en països del tercer món, generalment islàmics”. També s'esmenta que el tema ja està prou avançat i tothom té les mateixes oportunitats, ja que “no depèn del sexe sinó de les aptituds personals”, o que “les dones ja estan més protegides a la societat que els homes”. En un sentit similar, també s'indica que “cal entendre la igualtat sota el principi que els homes i les dones són diferents, es complementen i es donen suport, i que això no vol dir que hi hagi desigualtat, ja que com a éssers humans, tenim els mateixos drets humans, capacitats i obligacions civils”.

En tot cas, diverses persones, tant del col·lectiu de personal com del d'estudiants, coincideixen en la necessitat d'anar més enllà de la simple redacció d'un document i aconseguir que les accions s'implementin.

IV. Respostes a la Pregunta 29 (enquesta estudiants)

Respostes de la Pregunta 29 de l'enquesta als estudiants. **Amb quines accions contribueixes activament en la promoció de la igualtat de gènere:**

Accions enfocades a la praxi diària: actituds, respecte a l'altre, llenguatge inclusiu i conscienciació:

- “En la vida diària, amb l'actitud davant situacions masculinitzades inconscientment.”
- “Respectant cada persona pel fet de ser persona i no pel fet de ser home o dona. I respectant la llibertat de cadascú.”
- “Actuant en casos de maltractament directament o indirectament a una dona o a un home.”
- “Amb el meu vocabulari a l'hora d'expressar-me. Utilització d'un llenguatge neutre.”
- “No tenint en compte els estereotips de gènere (de si és més per dones que per homes).
- “No fent discriminacions.”
- “Advertint de comportaments sexistes entre els grup d'amics i fer saber què és sexista, reflexionant sobre les meves pròpies creences i modificant-les, qüestionant sistemes i institucions, etc.”
- “Per part meva, i tot i que podria fer més, intento trencar els estereotips de gènere imposats en la societat en el meu dia a dia i sempre que puc defenso la igualtat i comparteixo el meu punt de vista davant aquesta situació.”
- “Intentant utilitzar les formes generals i no masculines.”
- “Alternant tasques de la llar amb la parella i animant a què altres ho facin.”
- “Practicant activament la NO-discriminació en tots els àmbits, professionals i privats, de la meua vida.”
- “Compartint responsabilitats en projectes.”
- “Penso que el més important a fer per demostrar la igualtat de gènere és actuant i donant exemple, demostrant dia a dia que aquesta igualtat és certa i que ningú és menys o més. Sobretot penso que és molt important no deixar que algú et pugui infravalorar mai pel fet de ser dona.”
- “No fixant-me en el gènere.”

Accions de sensibilització social, denúncia i lluita:

- “He participat en associacions i manifestacions feministes, grups de treball per a la igualtat de gènere, conferències, tallers, etc.”
- “Participació activa en manifestacions, associacions, celebracions el Dia de la dona, càncer de mama, violència de gènere...”
- “Utilització de les xarxes socials per promoure la igualtat.”
- “Difusió d'associacions, formar part del pla d'igualtat i ajudar indirectament a les associacions.”
- “Per mitjà d'associacions socials i professionals.”
- “Donant visibilitat del gènere minoritari en les carreres masculinitzades o feminitzades per mostrar que tothom, independent del gènere, pot accedir-hi.”
- “Amb la promoció d'informació d'activistes feministes i LGBTI+.”
- “Grup feminista.”

Accions en matèria de formació :

- “Fent formació en matèria de gènere.”
- “Em vaig formar a la formació de violència de gènere feta a l'UdA.”

- “A Infermeria encara es té l'estigma que aquesta professió és tan sols per dones, és per això que a tothom que em faci un comentari d'aquest estil parlo de la igualtat de gènere i del fet que Infermeria és una professió que poden fer ambdós sexes.”
- “Treballo al món de l'educació amb criatures petites i poso el meu granet de sorra fent servir llenguatge inclusiu, fent pensar o raonar sobre dubtes o preguntes sobre qüestió de gènere, estereotips, etc. amb les meves criatures més grans i madures. Faig en general petites coses però que obren el camí per a tenir una ment més oberta i poder reflexionar sobre el que veuen i com se senten i expressar-ho.”

V. Observacions en les enquestes sobre l'activitat de docència i recerca

Respostes a la pregunta 13 de l'enquesta del personal. **Tens alguna observació sobre aquest bloc de preguntes?** (BLOC 3: activitat de docència i recerca):

- “Considero que cal un canvi a nivell de societat i que encara que es duguin a terme formacions, calen canvis d'estructura de país, governamental i d'institucions, de lleis, etc. per a que hi hagi un canvi social real. Considero que les formacions és una part, però no l'única forma de generar canvis en una societat i, per tant, calen altres accions.”
- “Els estudiants arriben molt sovint a la Universitat amb un nivell de desconeixement molt alt sobre igualtat de gènere. Les influències del món digital són molt fortes i s'ha de crear una consciència col·lectiva des de la infància. Per això, la Universitat ha de servir de referència de la recerca en aquesta ambició per promoure més polítiques educatives i socials.”
- “Cal tenir present les dues mirades del feminisme: el conservador i el liberal, no només el radical que és el que veiem més per part dels polítics i premsa. Com a exemple de feminisme liberal: Roxana Kreimer, doctora argentina, <http://feminismocientifico.com.ar/> I de feminisme conservador tenim la youtuber catalana Georgina Belles: <https://www.youtube.com/watch?v=CKOZ1BIN3JU>.”
- “Potser afegir "fer recerca" en la matèria. Hi ha diferents perspectives que poden ser abordades des dels diferents centres (educació, infermeria, empresa i tecnologia, formació continuada...)”.

Respostes a la pregunta 21 de l'enquesta dels estudiants. **Si tens alguna observació sobre aquest bloc de preguntes, fes-la aquí** (BLOC 3: activitat de docència):

- “En la meva experiència personal mai he vist cap problema d'aquest tipus però no puc respondre per la totalitat de professors.”
- “Estic més que convençuda que l'UdA ja fa tot perquè dones i homes tinguin la mateixa responsabilitat alhora d'estudiar i educar.”
- “En el meu cas, tinc estudis especialitzats en violència de gènere i, per tant, considero que tinc una base, però no és habitual i crec que en general falta molta formació i sensibilització.”
- “Creus que el professorat de l'UdA fa docència promovent la igualtat de gènere? Respecte a aquesta pregunta, crec que en informàtica és difícil de promoure-la més enllà de donar un tracte igualitari. Per això he contestat que no, perquè no crec que es promogui, simplement es respecta la igualtat.”
- “Soc alumne virtual i en no assistir a classe no sé si hi ha diferències.”
- “Estic a una carrera per estudiar les assignatures relacionades amb l'àmbit de la formació, no trobo la necessitat de promoure-ho.”

VI.Observacions en l'enquesta de personal sobre la igualtat de gènere en la comunicació, imatge i llenguatge

Respostes a la pregunta 17 de l'enquesta del personal. **Tens alguna observació sobre aquest bloc de preguntes?** (BLOC 3: Igualtat de gènere en la comunicació, imatge i llenguatge):

- “El llenguatge de gènere o el mal anomenat llenguatge inclusiu (inclusiu de què? de la immigració? de les sensibilitats nacionals? lingüístic?) provoca animadversió entre els estudiants. Ho desaconsello totalment.”
- “Crec que si adaptar el llenguatge ha de representar fer-lo més feixuc i/o artificial, no s'ha de fer. Jo em sento perfectament inclosa en les paraules plurals masculines, per exemple. I m'agrada molt més que no pas duplicar els articles.”
- “Crec que més que amoïnar-vos per la imatge que dona l'UdA sobre igualtat, s'hauria de fomentar a nivell profund i intern que les noies triïn carreres tradicionalment masculinitzades i a l'inrevés...”
- “Quan dones un cop d'ull a la pàgina principal de l'UdA, tot està en rigorós masculí com a genèric.”
- “Torno a suggerir formacions especialitzades en feminismes, primer per als i les docents i després fer tasca de sensibilització estudiantil.”

VII. Observacions en les enquestes sobre la representació de dones i homes

Respostes a la pregunta 20 de l'enquesta del personal. **Tens alguna observació sobre aquest bloc de preguntes?** (BLOC 4: Presència i representació de dones i homes):

Algunes de les opinions expressen la seva disconformitat en el fet que la institució hagi de prendre mesures per aconseguir l'equilibri entre dones i homes en els diferents col·lectius:

- “Ha de prevaldre la qualitat i que una persona sigui competent en la seva àrea, independentment de si és home o dona.”
- “És un error establir criteris de gènere en qualsevol procés de selecció, ja sigui d'estudiants, de personal o de càrrecs.”
- “No es produeix cap biaix ni en la contractació del personal ni en els càrrecs de responsabilitat.”
- “Ja es dona flexibilitat laboral i hi ha possibilitats de conciliació independentment del gènere.”
- “És difícil vetllar per un equilibri entre homes i dones en les diferents titulacions. Només el fet d'intentar equilibrar-ho, de per si seria una desigualtat. Cadascú s'hauria de matricular on vulgui i tenir les mateixes oportunitats, independentment del seu sexe.”

D'altres destaquen que això es produeix perquè alguns àmbits estan encara molt feminitzats o masculinitzats, i proposen algunes solucions:

- “La clau és oferir models equilibrats d'homes i dones des de la infància. A nivell universitari s'hauria de promoure aquest equilibri en els referents del món acadèmic que es presenten als estudiants.”
- “Cal fomentar que les noies s'interessin més per la física, les matemàtiques, la informàtica, etc. Es pot ajudar/orientar/afavorir als estudiants perquè “trenquin” el rol de gènere en alguns estudis.”
- “Tant a secretaria, infermeria, magisteri, etc. només són dones; cal incentivar els nois a interessar-se per aquestes carreres professionals.”
- “Es pot exemplificar amb persones rellevants de la societat andorrana en les diferents professions que impartim.”
- “S'ha de vetllar per canviar la lògica del pensament social, fent més actes i xerrades amb perspectiva de gènere i des dels diferents feminismes.”

Respostes a la pregunta 15 de l'enquesta dels estudiants. **Si tens alguna observació sobre aquest bloc de preguntes, fes-la aquí** (BLOC 2: Igualtat d'oportunitats dels estudiants). A continuació es llisten les observacions ordenades de les més favorables a prendre mesures fins a les més contràries:

- “Caldria que hi hagués un mínim del 40% de representació de dones i homes.”
- “Sí, l'UdA també és responsable, entre molts d'altres, i pot contribuir-hi.”
- “La responsabilitat no es pot atribuir a una sola institució, crec que la universitat ja fa prou en la matèria, però sempre es pot impulsar més.”
- “Penso que cal fomentar la igualtat de gènere i animar homes i dones a fer estudis i dedicar-se a professions que normalment són exercides per un gènere concret, però no crec que s'hagi d'imposar, ja que és una feina molt més profunda a nivell de societat que ha de venir des de l'educació, la cultura i altres àmbits, i que requerirà temps.”

- “Considero que no és responsabilitat de l'UdA, perquè aquesta tasca s'ha de fer prèviament. Quan s'arriba a la universitat, aquest equilibri ja està format. Per tant, crec que la tasca s'hauria de fer des de l'escolarització primària.”
- “Més que el nombre d'estudiants, que opino que és irrellevant i indiferent, crec que l'indicat seria que la visió de la societat fos una altra. Per exemple, en el meu bàtxelor d'Infermeria hi ha un gran nombre de noies, i els pocs nois que hi ha, quan estan de pràctiques se'ls considera estudiants de medicina només pel fet de ser homes, i en canvi a les dones no hi ha cap dubte que estudien infermeria.”
- “No és responsabilitat de l'UdA, sinó de la societat en general a l'hora de fer diferències entre la professió que ha de fer un home i una dona.”
- “L'UdA no ha de ser l'encarregada de vetllar per l'equilibri d'estudiants dones i homes. Però en canvi, la societat ha de canviar i eliminar els estereotips associats a quines són les feines "apropiades" pels homes i quines per les dones. Per tant, en aquest aspecte l'educació juga un paper imprescindible per tal de lluitar per la igualtat de gènere en tots els aspectes de la nostra societat.”
- “L'UdA no pot controlar el nombre d'estudiants homes o dones que s'inscriuen als estudis, però sí que hauria de donar informació per igual a totes les persones per promoure els seus estudis.”
- “Ambdós gèneres tenen les mateixes possibilitats d'entrar a una carrera a l'UdA, no s'ha de manipular la gent perquè faci una carrera solament perquè hi ha menys percentatge d'un gènere o de l'altre, cadascú entra a la carrera que vol.”
- “És una pregunta absurda, no té cap sentit, ja que independentment del gènere, pot ser que les dificultats hi siguin igual.”
- “Eliminar els termes masculí i femení afavoriria a no haver d'etiquetar res cap a una diferenciació. Tot és acceptablement masculí i femení, i res és femení i masculí.”

VIII. Observacions en l'enquesta de personal sobre les mesures de conciliació

Respostes a la pregunta 28 de l'enquesta del personal. **Tens alguna observació sobre aquest bloc de preguntes?** (BLOC 5: Condicions laborals, conciliació, accés i promoció professional):

- “No es tracta de fer més mesures per facilitar la conciliació familiar, que també, sinó d'assumir i realment entendre que tenir fills no és un caprici sinó un acte de generositat cap a la societat i el poble portar i educar una personeta.”.
- “No conec els sous, ni les condicions de l'UdA a nivell de gènere, però a nivell social hi ha encara molta discriminació en gènere i conciliació familiar a nivell de dones i homes. Fins que no s'equipari a nivell legal i de país no hi ha diferències. L'UdA podria actuar, millorant les condicions actuals de diferència de gènere existents. Per exemple, si l'UdA equiparés la baixa maternitat/paternitat encara que el Govern i la CASS no ho faci (els mateixos mesos/dies per ambdós sexes) donaria així exemple que existeix a Andorra una desigualtat gènere i que l'UdA millora aquesta situació en els seus treballadors. Aquesta seria una forma d'acció real des de l'UdA i no formacions (que també poden ser interessants, però cal accions també). Hi ha empreses privades que ja ho fan per donar suport al seu desacord amb la situació actual de desigualtat de gènere i conciliació laboral entre els dos gèneres i reforçar la importància de condicions igualitàries home/dona per a conciliació familiar i les mateixes oportunitats en la carrera professional dels seus docents i investigadors. Aquesta seria una forma de l'UdA de fer un pas endavant en aquest sentit.”.
- “Sincerament, desconec el "detall" de les mesures de conciliació... tot i que em sembla (no ho sé del cert, ho sento)... que hi ha flexibilitat i, en aquesta universitat, no hauria de ser cap problema important... en tot cas, m'informaré per saber-ne més...”.

IX.Observacions en les enquestes sobre la prevenció i erradicació de l'assetjament

Resum de les respostes a la pregunta 33 de l'enquesta del personal. **Tens alguna observació sobre aquest bloc de preguntes?** (BLOC 6: Prevenció i erradicació de l'assetjament sexual):

- El protocol no l'hauria d'assumir l'UdA sinó que, per competències professionals, hauria d'estar en mans de professionals de l'àmbit de l'atenció a les víctimes de discriminacions. La Universitat el que pot fer és reforçar els mecanismes de detecció i de derivació de casos.
- Caldria elaborar un protocol contra l'assetjament en general.
- Caldria que el protocol també tingués en compte altres tipus d'assetjament, com el que s'exerceix contra el catalanoparlant.
- Com que hi ha responsabilitat disciplinària, el sistema s'hauria d'estructurar en funció de la tipologia del presumpte assetjament (si és un professor, si és un cap d'àrea, si és un estudiant...). En tot cas, el règim disciplinari actual de l'UdA ja podria cobrir el procediment bàsic.
- S'hauria de preveure algun tipus de protocol per als estudiants en pràctiques professionals, ja que és un àmbit que sovint no es té en compte i que, en ser un àmbit extern, pot ser un escenari propici.
- A part d'un protocol, l'assetjament sexual requereix de formació, sensibilització i actes socials per canviar l'acceptació de la cultura de la violació.
- "A l'UdA no hi ha mecanismes per abordar l'assetjament sexual perquè el que hi ha (traslladar el cas al ministeri competent) no funciona".

Resum de les respostes a la pregunta 27 de l'enquesta dels estudiants. **Si tens alguna observació sobre aquest bloc de preguntes, fes-la aquí** (BLOC 6: Desigualtats i assetjament sexual o per raó de sexe):

- Són mesures de prevenció que haurien d'estar presents en totes les institucions i no només a l'UdA.
- Hi ha d'haver un protocol clar per prevenir i actuar en cas d'assetjament, i sobretot que la persona que se n'encarregui estigui formada i sensibilitzada per saber com tractar una persona que ha patit assetjament i generi confiança. Sovint, si qui s'encarrega de rebre les denúncies és un alt càrrec, pot tenir-hi relació o pot ser l'assetjador, i llavors la víctima no ho voldrà denunciar.

X. Qüestionari de l'enquesta dirigida al personal

Enquesta sobre el Pla d'igualtat de gènere de l'UdA dirigida al personal

Des del grup de treball del Pla d'igualtat de gènere de la Universitat d'Andorra t'adrecem la següent enquesta per tal de fer-te partícip del procés d'elaboració d'aquest projecte. A través d'ella volem conèixer la percepció del personal sobre si la institució vetlla per la igualtat de gènere, i si existeixen desigualtats o es produeixen discriminacions en aquesta matèria. Recorda que per correu electrònic t'hem enviat un document amb les principals definicions sobre igualtat de gènere que et poden ser útils a l'hora de respondre les preguntes.

Per emplenar l'enquesta, hi hauràs d'esmerçar uns 5 minuts, i tens temps per respondre-la fins al proper **4 de febrer de 2021**. Les dades rebran un tractament anònim i seran analitzades pel grup de treball per completar la part de diagnòstic del Pla d'igualtat de gènere de l'UdA.

T'agraïm per endavant la teva col·laboració.

Grup de treball del Pla d'igualtat de gènere de l'UdA. Hi ha 33 preguntes en aquesta enquesta.

Perfil

P1. Quin és el teu gènere? *

- ☐ Dona
- ☐ Home
- ☐ Altres

P2. A quin col·lectiu de l'UdA pertanys? *

- ☐ Personal administratiu i tècnic
- ☐ Personal docent
- ☐ Personal docent col·laborador

BLOC 1: Igualtat d'oportunitats, responsabilitat social i participació

P3. Consideres que a la nostra societat hi ha igualtat d'oportunitats entre dones i homes? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P4. En quin grau consideres que la Universitat d'Andorra (UdA) vetlla per la igualtat de gènere? (1 equival a "gens" i 5 equival a "totalment") *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

P5. Creus que un pla d'igualtat de gènere és efectiu per combatre les desigualtats de gènere? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P6. Quines accions creus que hauria d'impulsar el Pla d'igualtat de gènere de l'UdA?

Escriu la resposta aquí:

P7. Tens alguna observació a fer d'aquest bloc de preguntes?

Escriu la resposta aquí:

BLOC 2: Activitat de docència i recerca

P8. Has fet alguna formació sobre igualtat de gènere? *

- ☐ Sí
- ☐ No

P9. Creus que des de l'UdA s'haurien de fomentar més formacions en aquest àmbit? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P10. En quin grau consideres que fas docència amb perspectiva de gènere? (1 equival a "gens" i 5 equival a "totalment")

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

P11. Creus que els estudiants tenen suficient formació en igualtat de gènere? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P12. Consideres que l'UdA hauria de fomentar que es fes més recerca sobre igualtat de gènere? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P13. Tens alguna observació a fer d'aquest bloc de preguntes?

Escriu la resposta aquí:

BLOC 3: Igualtat de gènere en la comunicació, imatge i llenguatge

P14. En quin grau consideres que utilitzes un llenguatge inclusiu en la teva tasca laboral? (1 equival a "gens" i 5 equival a "totalment") *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

P15. En quin grau consideres que l'UdA utilitza un llenguatge inclusiu en les seves comunicacions? (1 equival a "gens" i 5 equival a "totalment") *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

P16. En quin grau consideres que l'UdA fomenta la presència equilibrada de dones i homes en les imatges de les seves comunicacions? (1 equival a "gens" i 5 equival a "totalment") *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

P17. Tens alguna observació a fer d'aquest bloc de preguntes?

Escriu la resposta aquí:

BLOC 4: Presència i representació de dones i homes

P18. Creus que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés als llocs de responsabilitat de l'UdA? *

- ☐ Sí
- ☐ No, les dones tenen més oportunitats
- ☐ No, els homes tenen més oportunitats
- ☐ No ho sé

P19. Quines d'aquestes funcions han de ser responsabilitat de l'UdA? *

	Sí	No ho sé	No
Vetllar per un equilibri entre el nombre d'estudiants dones i homes en les diferents titulacions			
Vetllar per un equilibri entre el nombre d'estudiants dones i homes en les diferents titulacions			
Vetllar per un equilibri entre el nombre d'estudiants dones i homes en les diferents titulacions			

P20. Tens alguna observació a fer d'aquest bloc de preguntes?

Escriu la resposta aquí:

BLOC 5: Condicions laborals, conciliació, accés i promoció professional

P21. Creus que homes i dones tenen les mateixes oportunitats d'accedir a un mateix lloc de treball a l'UdA? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P22. Creus que existeixen mecanismes de promoció interna iguals tant per dones com homes, en cada cos professional de l'UdA? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P23. Creus que hi ha situacions en l'organització de les tasques que poden suposar una discriminació per raó de gènere? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P24. Creus que, en igualtat de condicions, dones i homes perceben un mateix salari a l'UdA?*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P25. Creus que les possibilitats d'accés a la formació són iguals tant per dones com per homes? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P26. Penses que el fet de tenir responsabilitats familiars pot afectar negativament en el desenvolupament de la carrera professional a l'UdA? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P27. Creus que les mesures de conciliació que s'apliquen a l'UdA són suficients? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P28. Tens alguna observació a fer d'aquest bloc de preguntes?

Escriu la resposta aquí:

BLOC 6: Prevenció i erradicació de l'assetjament sexual

P29. Coneixes casos d'assetjament sexual o per raó de sexe exercits en el marc de la teva tasca professional i quotidiana a l'UdA? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P30. Creus que a l'UdA hi ha suficients mecanismes per prevenir i abordar l'assetjament sexual o per raó de sexe?*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P31. Veus necessari que l'UdA es doti d'un protocol de prevenció i actuació davant de possibles casos d'assetjament sexual o per raó de sexe? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P32. Quina seria la persona o òrgan adequat encarregat de rebre les queixes en aquesta matèria a l'UdA? *

- ☐ Pots seleccionar més d'una opció de resposta.
- ☐ La persona responsable de la teva àrea o servei
- ☐ Una persona de referència designada
- ☐ La persona responsable de Recursos Humans/Gerència
- ☐ El Comitè d'empresa
- ☐ La Junta Acadèmica
- ☐ El Servei d'Acompanyament a l'Estudiant (ampliant les seves funcions cap al personal)
- ☐ El Defensor dels Drets i els Deures
- ☐ Un servei o institució externa
- ☐ Altres:

P33. Tens alguna observació a fer d'aquest bloc de preguntes?

Escriu la resposta aquí:

Des del grup de treball pel Pla d'igualtat de gènere de l'UdA et donem les gràcies per la teva col·laboració. Si ens vols traslladar qualsevol dubte o aportació, ens tens a la teva disposició a igualtat@uda.ad.

04.02.2021

Moltes gràcies per completar aquesta enquesta.

XI. Qüestionari de l'enquesta dirigida als estudiants

Enquesta sobre el Pla d'igualtat de gènere de l'UdA dirigida als estudiants de formació reglada

Des del grup de treball del Pla d'igualtat de gènere de la Universitat d'Andorra t'adreçem la següent enquesta per tal de fer-te partícip del procés d'elaboració d'aquest projecte. A través d'ella volem conèixer la percepció de l'alumnat sobre si la institució vetlla per la igualtat de gènere, i si existeixen desigualtats o es produeixen discriminacions en aquesta matèria. Recorda que per correu electrònic t'hem enviat un document amb les principals definicions sobre igualtat de gènere que et poden ser útils a l'hora de respondre les preguntes.

Per emplenar l'enquesta, hi hauràs d'esmerçar uns 5 minuts, i tens temps per respondre-la fins al proper **22 de febrer de 2021**. Les dades rebran un tractament anònim i seran analitzades pel grup de treball per completar la part de diagnòstic del Pla d'igualtat de gènere de l'UdA.

T'agraïm per endavant la teva col·laboració. Grup de treball del Pla d'igualtat de gènere de l'UdA. Hi ha 33 preguntes en aquesta enquesta.

Perfil

P1. Quin és el teu gènere? *

- ☐ Dona
- ☐ Home
- ☐ Altres

P2. Quins estudis curses actualment? *

- ☐ DPA
- ☐ Bàtxelor
- ☐ Màster
- ☐ Doctorat

P2bis. Àmbit d'estudis del bàtxelor: *

Contestar aquesta pregunta només si es compleixen les següents condicions: La resposta és 'Bàtxelor' a la pregunta '2 [P2]'

- ☐ Educació
- ☐ Empresa
- ☐ Infermeria
- ☐ Informàtica
- ☐ Altres

BLOC 1: Igualtat de gènere i plans d'igualtat

P3. Consideres que a la nostra societat hi ha igualtat d'oportunitats entre dones i homes? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P4. Creus que els estereotips de gènere continuen vigents avui dia? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P5. En quin grau consideres que la Universitat d'Andorra (UdA) vetlla per la igualtat de gènere? (1 equival a "gens" i 5 equival a "totalment")*

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

P6. Creus que un pla d'igualtat de gènere és efectiu per combatre les desigualtats de gènere? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P7. Quines accions creus que hauria d'impulsar el Pla d'igualtat de gènere de l'UdA?

Escriu la resposta aquí:

P8. Si tens alguna observació sobre aquest bloc de preguntes, fes-la aquí:

Escriu la resposta aquí:

BLOC 2: Igualtat d'oportunitats dels estudiants

P9. Penses que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accedir a estudis universitaris? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P10. Penses que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de finalitzar amb èxit els estudis universitaris? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P11. Penses que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a les sortides professionals relacionades amb els estudis universitaris cursats? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P12. Penses que el fet de tenir responsabilitats familiars pot afectar negativament en el desenvolupament de la teva carrera professional? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P13. Per què creus que hi ha estudis feminitzats o masculinitzats? *

- ☐ Estereotips de gènere
- ☐ Pressió social
- ☐ Professió associada al gènere
- ☐ Aspectes biològics
- ☐ Altres:

P14. Creus que és responsabilitat de l'UdA vetllar per un equilibri entre el nombre d'estudiants dones i homes en els diferents estudis? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P15. Si tens alguna observació sobre aquest bloc de preguntes, fes-la aquí:

Escriu la resposta aquí:

BLOC 3: Activitat de docència

P16. Creus que tens suficient formació en igualtat de gènere? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P17. Creus que és necessari potenciar la formació en igualtat de gènere a l'UdA? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P18. Creus que el professorat de l'UdA tracta de la mateixa manera els estudiants, siguin dones o homes? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P19. Creus que el professorat de l'UdA fa docència promovent la igualtat de gènere? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P20. Consideres que l'UdA hauria de fomentar que es fes més recerca sobre igualtat de gènere? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P21. Si tens alguna observació sobre aquest bloc de preguntes, fes-la aquí:

Escriu la resposta aquí:

BLOC 4: Desigualtats i assetjament sexual o per raó de sexe

P22. Has observat alguna desigualtat o discriminació per raó de gènere a l'UdA? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P22bis. En quin àmbit? *

Contestar aquesta pregunta només si es compleixen les següents condicions: La resposta és 'Sí' a la pregunta '23 [P22]'

- ☐ Professorat
- ☐ Estudiants
- ☐ Personal administratiu
- ☐ Publicitat
- ☐ Xarxes socials
- ☐ Documentació administrativa
- ☐ Campus Virtual
- ☐ Altres:

P23. Coneixes casos d'assetjament sexual o per raó de sexe que s'hagin produït a l'UdA? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P24. Creus que a l'UdA hi ha suficients mecanismes per prevenir i abordar l'assetjament sexual o per raó de sexe?*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P25. Veus necessari que l'UdA es doti d'un protocol de prevenció i actuació davant de possibles casos d'assetjament sexual o per raó de sexe? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P26. Quina seria la persona o òrgan adequat encarregat de rebre les queixes en aquesta matèria a l'UdA? * Pots seleccionar més d'una opció de resposta.

- ☐ Persona de referència designada per l'UdA
- ☐ El Servei d'Acompanyament a l'Estudiant
- ☐ Representants dels estudiants
- ☐ Defensor/a dels Drets i els Deures
- ☐ Rectorat
- ☐ Direcció d'estudis
- ☐ Coordinació d'àrea
- ☐ Tutor/a
- ☐ Servei o institució externa
- ☐ Altres:

P27. Si tens alguna observació sobre aquest bloc de preguntes, fes-la aquí:

Escriu la resposta aquí:

BLOC 5: Percepció i sensibilització

P28. Creus que vetllar per la igualtat de gènere ha de ser avui en dia una prioritat en la nostra societat? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P29. Contribueixes activament en la promoció de la igualtat de gènere? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sé

P29bis. Amb quines accions? Contestar aquesta pregunta només si es compleixen les següents condicions: La resposta és 'Sí' a la pregunta 31 [P29]

Escriu la resposta aquí:

P30. Si tens alguna observació sobre aquest bloc de preguntes, fes-la aquí:

Escriu la resposta aquí:

Des del grup de treball pel Pla d'igualtat de gènere de l'UdA et donem les gràcies per la teva col·laboració. Si ens vols traslladar qualsevol dubte o aportació, ens tens a la teva disposició a igualtat@uda.ad.

22.02.2021

Moltes gràcies per completar aquesta enquesta.