

**IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la
Universitat Autònoma de Barcelona
Quadrienni 2019-2023
(IV PAG)**

*Aprovat pel Consell de Govern
4 de juliol de 2019*

Índex

1. Introducció	3
2. Procés d'elaboració del IV PAG	4
3. Marc normatiu en matèria d'igualtat de gènere	5
3.1. Principis bàsics	5
3.2. Àmbit laboral i educatiu	7
4. Referents europeus en matèria d'igualtat de gènere en l'àmbit universitari.....	18
4.1. Estratègies i compromisos generals sobre igualtat de gènere i LGBTI	18
4.2. La igualtat de gènere en la ciència i la recerca.....	21
4.3. La igualtat de gènere a les universitats.....	23
5. Descripció de la posició de les dones a la UAB	26
5.1. Personal docent i investigador.....	26
5.2. Personal d'administració i serveis.....	30
5.3. Alumnat.....	33
6. Principals resultats de l'avaluació del grau d'implementació del III PAG, de 2013-2018	38
6.1. Resultats generals	38
6.2. Visibilització del sexisme i les desigualtats, sensibilització i creació d'un estat d'opinió	40
6.3. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi ...	45
6.4. Promoció de la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca	52
6.5. Participació i representació igualitàries en la comunitat universitària.....	54
7. Eixos, objectius i mesures	59
8. Referències i fonts.....	72

1. Introducció

El IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) respon al compromís polític de la Universitat amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació. Com a continuïtat del III Pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de la UAB, aprovat pel Consell de Govern a la sessió del 13 de juliol de 2013, es tracta d'un instrument que permet articular les polítiques per a la igualtat de gènere i LGBTI en l'àmbit universitari. S'entén que la garantia dels drets i les llibertats de les persones, així com la igualtat efectiva en les relacions socials, demana un fort compromís polític, la transversalitat de gènere en les formes d'actuació i la implicació de tota la comunitat.

El pla que es presenta en aquest document parteix del context definit pel marc normatiu actual, l'experiència acumulada a la Universitat amb el disseny i la implementació dels tres plans d'acció anteriors i el coneixement expert generat durant els darrers anys. El conjunt d'aquests factors ha plantejat tres reptes al llarg del procés d'elaboració. Un primer repte de caràcter conceptual per tal d'introduir al pla la perspectiva LGBTI i fer visible el sexisme i les violències de gènere. Un segon repte de caràcter operatiu per tal de facilitar la implementació i l'avaluació de les mesures d'acció. Finalment, el repte de la governança, amb l'objectiu d'implicar tota la comunitat universitària i alhora comprometre la institució al llarg de tot el procés i, especialment, en el moment de rendir comptes.

El IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la UAB, que aquí es presenta, està dividit en set apartats, més un apartat de fonts i referències. Després d'aquesta introducció, es detalla el procés d'elaboració del Pla, que comença amb la diagnosi i finalitza amb l'aprovació de les mesures d'acció pel Consell de Govern. A continuació, es dedica un apartat a fer un seguiment detallat del marc normatiu i legal en matèria d'igualtat de gènere que inspira i fonamenta aquest pla. De la mateixa manera, en l'apartat següent es revisen els referents europeus en matèria d'igualtat de gènere en la institució universitària. Tots dos apartats configuren l'estat de la qüestió que ha orientat el disseny de les mesures d'acció. El cinquè apartat descriu la situació de les dones en relació amb els homes a la Universitat i el sisè apartat presenta els resultats de l'avaluació del grau d'implementació del III Pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de la UAB. Aquests dos apartats de diagnosi posen de manifest algunes de les mancances i necessitats detectades que s'han considerat en el disseny de les accions.

Finalment, el setè i principal apartat presenta les mesures del IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la UAB que emanen del contingut de tots els apartats anteriors, estructurades en cinc eixos i acompanyades de la identificació dels òrgans responsables i executors, així com dels objectius operatius que s'han d'assolir per a cada eix. En concret, els cinc eixos que estructuraven l'acció són: promoció de la cultura i polítiques d'igualtat; igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi; promoció de la perspectiva de

gènere en la docència i la recerca; participació i representació paritària en la comunitat universitària, i promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere.

2. Procés d'elaboració del IV PAG

El IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona (IV PAG) preveu un conjunt de mesures estructurades en cinc eixos d'actuació. Les mesures previstes es fonamenten en els resultats de la diagnosi elaborada per l'Observatori per a la igualtat i en el debat del procés participatiu amb la comunitat universitària. En concret, l'elaboració del IV PAG ha inclòs quatre fases: 1) elaboració de la diagnosi; 2) proposta de mesures; 3) procés participatiu, i 4) aprovació del IV PAG pel Consell de Govern.

L'any 2018 s'inicia la primera fase, centrada en la diagnosi amb un doble objectiu: avaluar el grau d'aplicació del III Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes (III PAG) i descriure l'estat de la qüestió a la UAB. Per al primer objectiu, s'han dissenyat una sèrie d'indicadors orientats a mesurar el grau d'implementació de cada una de les mesures que configuren el III PAG. Les dades per al càlcul dels indicadors s'han obtingut a partir de: fonts secundàries, fitxes de seguiment, entrevistes i sessions de treball dutes a terme amb els òrgans responsables de l'execució de les mesures. Amb l'objectiu de complementar aquesta informació s'ha fet una enquesta adreçada a tots els col·lectius que formen part de la Universitat a fi d'obtenir la seva percepció sobre el grau d'implementació del III PAG. Han respost l'enquesta 2.622 persones, el 6,7 % de la població (el 2018 la comunitat de la UAB comptava amb 39.335 persones). La major part de les persones que han contestat el qüestionari són dones (el 66,3 %), el col·lectiu amb més pes és l'alumnat (el 70,3 %) i la mitjana d'edat se situa en els 22 anys per a l'alumnat i els 47 anys per al personal. A més d'estar formada per un seguit de preguntes tancades sobre les mesures del III PAG, l'enquesta contenia preguntes obertes en relació amb els blocs temàtics. Els resultats obtinguts en el qüestionari han permès detectar mancances i noves necessitats, mentre que les fitxes i sessions de treball amb els òrgans executors han permès identificar factors que dificulten l'aplicació de les mesures i possibles estratègies per superar aquests obstacles. Pel que fa al segon objectiu de la diagnosi, l'estat de la qüestió, inclou la revisió de la normativa vigent, l'actualització de les principals referències europees en matèria d'igualtat i l'explotació de dades estadístiques sobre la situació de les dones i els homes a la UAB.

La primera proposta de mesures que emergeix a partir de la diagnosi ha estat la base per al debat durant el procés participatiu amb la comunitat universitària. Des de l'Observatori per a la Igualtat i el Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat s'ha constituït una comissió formada per les diferents àrees o entitats implicades en l'execució de les mesures del Pla, les persones responsables de les polítiques d'igualtat als centres, i representants del personal i de l'alumnat. Aquesta comissió ha consensuat les mesures d'acció que, posteriorment, s'han presentat al Consell Assessor de l'Observatori per a la Igualtat, format per professorat expert, i a la Comissió d'Alumnat i d'Ocupabilitat.

3. Marc normatiu en matèria d'igualtat de gènere

Un dels fonaments de les propostes d'acció que preveu el IV PAG és el marc normatiu de referència. En aquest apartat es presenta la legislació vigent espanyola, autonòmica, comunitària i internacional en matèria d'igualtat de gènere que regula l'àmbit universitari. El resultat de l'aproximació s'ha estructurat segons els cinc eixos d'actuació que estructuraven les mesures del IV PAG. També s'ha inclòs un primer apartat amb els principis generals previstos en la legislació.

Concretament, la normativa objecte d'estudi ha estat la relativa a la docència i la recerca, als recursos humans, a la promoció i carrera acadèmica, a les condicions laborals i, finalment, a la violència i l'assetjament sexual o per raó de sexe. No obstant això, també s'han tingut en compte les normes bàsiques de l'ordenament jurídic, que creen els drets i deures principals en relació amb la igualtat i no-discriminació i vinculen les institucions públiques a la consecució d'aquests objectius.¹

3.1. Principis bàsics

En primer lloc, cal partir de la Declaració universal dels drets humans, un document convertit en llei internacional i de compliment obligat per a tots els països de la comunitat internacional, ja que es considera una norma de dret consuetudinari per la seva àmplia acceptació. A més, aquesta declaració està reconeguda a l'article 10 de l'apartat 2 de la Constitució espanyola de 1978: «Les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix s'interpretaran de conformitat amb la Declaració universal dels drets humans». A banda de situar com a principis fonamentals el dret a la dignitat, a la llibertat, a la igualtat i a la no-discriminació, la Declaració també estableix el dret de totes les persones a un igual accés a l'educació (article 26) i al treball, així com a la igualtat salarial (article 23).

De manera específica, sobre els drets de les dones es pronuncia la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de 1979, un tractat internacional adoptat per l'Assemblea General de les Nacions Unides que defineix el concepte de *discriminació* i que exigeix als estats que el ratifiquin que deroguin tota legislació discriminatòria i que en disposin de nova per tal de protegir les dones en àmbits com l'educació i el mercat de treball. Finalment, les diferents conferències mundials sobre la dona organitzades per les Nacions Unides, especialment la Quarta Conferència, celebrada a Pequín el 1995, globalitzen les demandes als governs i estableixen una sèrie de compromisos adreçats

¹ Per a més detall, consulteu l'apartat de marc normatiu de l'informe *Diagnosi per a l'elaboració del IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la UAB (2019)*.

als estats membres. Específicament, pel que fa a la violència contra les dones, el Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica de 2011, també conegut com Conveni d'Istanbul, proporciona un marc jurídic per als estats membres per tal d'abordar la violència envers les dones i reconeix aquest tipus de violència com una violació dels drets humans.

En l'àmbit europeu, els documents marc que ordenen jurídicament la Unió són el Tractat de la Unió Europea, que a les seves disposicions comunes esmenta la igualtat entre homes i dones (articles 2 i 3) i el principi de no-discriminació (article 3) com a valors compartits per tots els estats membres; i la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, que amb l'entrada en vigor del Tractat de Lisboa adopta caràcter jurídic vinculant a tota la Unió. La Carta prohibeix tota discriminació que s'exerceixi per motius de sexe o orientació sexual, entre d'altres (article 21), a més de garantir el principi d'igualtat entre homes i dones (article 23) i la protecció de la maternitat (article 33). La Carta també reconeix i avala el concepte d'*acció positiva* i el considera compatible amb el principi d'igualtat (article 23). Així mateix, el Programa Drets, Igualtat i Ciutadania, establert pel Reglament (UE) núm. 1381/2013 per al període 2014-2020, busca promoure, entre altres coses, l'aplicació efectiva del dret a la no-discriminació, la igualtat entre homes i dones i la prevenció i eliminació de la violència contra menors, joves i dones. Per acabar, la Recomendación de la Comissió Europea CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo proporciona una definició actualitzada del sexisme que abasta l'àmbit públic i privat, la vida real i la vida en línia, incorporant el ciberespai (internet i les xarxes socials) com a espai d'actuació contra el sexisme.

En l'àmbit estatal, necessàriament partim de la norma suprema de l'ordenament jurídic de l'Estat espanyol, la Constitució espanyola de 1978, que consagra en l'article 14 el dret a la igualtat i no-discriminació per raó de sexe, raça o qualsevol altra condició o circumstància personal, un dret fonamental que constitueix la principal garantia de la igualtat i la no-discriminació a l'Estat espanyol, ja que pot ser tutelat directament a la justícia ordinària o al Tribunal Constitucional. També s'hi estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic (article 1) i el deure de tots els poders públics de garantir que la igualtat sigui real i efectiva (article 9).

En la mateixa línia, l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006, norma institucional bàsica de Catalunya, estableix el deure dels poders públics de promoure la igualtat i erradicar el racisme, l'antisemitisme, la xenofòbia, l'homofòbia i qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones (article 40). Regula també el deure dels poders públics de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional, condicions de treball i retribució; el deure de garantir la no-discriminació en l'embaràs o maternitat; la transversalitat de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques per garantir la igualtat real i efectiva; la protecció integral contra tota mena de violències contra les dones i el sexisme; la revalorització dels treballs de cura, domèstics i familiars; i el deure de garantir dins les seves competències el dret al propi cos i a la salut reproductiva i sexual (article 41).

En matèria específica d'igualtat de gènere, la llei principal a l'Estat espanyol és la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI), modificada pel Reial decret llei 6/2019

(RDL).² De manera genèrica, introdueix la idea d'igualtat real i efectiva, així com la transversalitat de la perspectiva de gènere i el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques. Pel que fa als plans d'igualtat de les empreses, defineix en l'article 46 (modificat per l'RDL 6/2019, art. 1.2) els aspectes que com a mínim han d'incloure les diagnosis dels plans d'igualtat: *a)* procés de selecció i contractació, *b)* classificació professional, *c)* formació, *d)* promoció professional, *e)* condicions de treball, incloent-hi l'auditoria salarial entre dones i homes, *f)* exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, *g)* infrarepresentació femenina, *h)* retribucions i *i)* prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. El mateix article, arran de la modificació de l'RDL 6/2019, fixa que el diagnòstic s'haurà d'elaborar en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat, i estableix també l'obligació d'inscriure els plans d'igualtat al nou Registre de Plans d'igualtat. En la mateixa línia, la modificació duta a terme per l'RDL 6/2019 (art. 6) de l'article 7 de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social estableix que l'incompliment en relació amb les obligacions sobre plans d'igualtat de la Llei orgànica 3/2007 serà considerat infracció greu. Altres de les principals aportacions que fa són la diferenciació de la discriminació directa i indirecta; el dret laboral a la protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe; la inversió de la càrrega de la prova en els processos judicials tret dels penals (article 13) i l'obligació dels poders públics d'elaborar accions positives temporals i proporcionals (article 11).

Així mateix, en l'àmbit català tenim la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que és una norma específica i complementària de la LOI i vincula totes les administracions, institucions i poders públics, d'acord amb les competències d'autogovern de Catalunya. Aquesta llei reserva un apartat específic a les universitats i la recerca en el qual es preveuen moltes mesures que ens són aplicables i, a més a més, la universitat com a entitat pública també queda vinculada per altres disposicions. Concretament, en l'article 8 s'esmenta l'obligació d'aplicar la transversalitat de la perspectiva de gènere en la planificació, gestió i avaluació de les seves polítiques, així com d'executar plans i programes transversals de polítiques d'igualtat de gènere, impulsar estudis i estadístiques en matèria d'igualtat de gènere, formar el personal de les entitats i exercir qualsevol funció necessària per implantar la perspectiva de gènere.

3.2. Àmbit laboral i educatiu

La revisió de la legislació i el marc normatiu específic de l'àmbit laboral i educatiu s'ha fet segons els cinc eixos d'actuació que estructuraven les mesures d'acció del IV PAG.

² Per a la interpretació de les modificacions legislatives que ha implicat el Reial decret llei 6/2019 s'han fet servir com a referent el document *Análisis sobre las novedades e implicaciones para las administraciones locales del Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, d'ANEXPAL (Asociación Nacional de Responsables, Expertas y Expertos en Gestión de Personas en la Administración Local), <https://anexpal.com/2019/03/10/analisis-sobre-las-novedades-e-implicaciones-para-las-administraciones-locales-del-real-decreto-ley-6-2019/>, l'article *Una primera aproximación al Real decreto-ley de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, del web CEF-Laboral Social, <https://www.laboral-social.com/novedades-real-decreto-ley-6-2019-medidas-urgentes-igualdad-modificaciones-leyes-estatuto-trabajadores-seguridad-social-autonomos-funcionarios-cuidadores-dependientes.html>, així com la conferència de la Dra. Carolina Gala en el marc de la Jornada «Continguts essencials i reptes derivats de l'RDL 6/2019» del dia 8 de maig de 2018 a la Facultat de Dret de la UAB, organitzada pel Centre d'Estudis i de Recerca Dones i Drets de la UAB i l'Observatori per a la Igualtat.

Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere

En aquest àmbit, la normativa fixa l'obligació de les universitats de fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge, així com d'eliminar els estereotips sexistes del material docent. En relació amb la política universitària, la institució ha d'elaborar i aplicar un pla d'acció i, en el marc de la contractació pública, s'ha de valorar les empreses que promoguin la igualtat de gènere.

Quadre 1. Contingut de la normativa en matèria de promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere

Normativa	Contingut
L 17/2015, de 21 de juliol	Accions per promoure la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en el mercat laboral. Són les següents: 1) incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública; 2) valorar les empreses que disposin de plans d'igualtat, del distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat o de mesures perdurables i efectives per aconseguir la igualtat d'oportunitats; i 3) incloure mesures per promoure la igualtat d'oportunitats, així com establir mecanismes d'avaluació i seguiment per assegurar el compliment efectiu de les mesures en l'oferta de contractació (article 10).
EBEP– RDL 5/2015	Obliga les universitats a elaborar i aplicar un pla d'acció (disposició addicional setena).
LOVG – Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre	Les administracions educatives han d'eliminar els estereotips sexistes dels materials educatius (article 6).
LOI – Llei orgànica 3/2007, de 22 de març	Obliga l'Administració pública a fer un ús no sexista del llenguatge (article 14).
L 17/2015, de 21 de juliol	Obliga a fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge (article 28).

Nota: s'han utilitzat les sigles del *Diccionario del español jurídico* de la Reial Acadèmia Espanyola:

EBEP – Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

L 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 6730, de 17.10.2014.

L 14/2011 – Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 131, de 2.6.2011.

LOI – Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007

LOVG – Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 313, de 29.12.2004

Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi

Els aspectes més destacables que es preveuen en la normativa en matèria laboral i en relació amb les condicions d'estudi que afecten les universitats, giren entorn d'assegurar la conciliació de la vida laboral o estudiantil i familiar per tal de fer efectiu el dret a la no-discriminació per raó de sexe, en l'embaràs o maternitat, així com el deure dels poders públics de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional, condicions de treball o d'estudi i retribució. Amb aquesta finalitat, es preveuen mesures que assegurin la conciliació, així com el foment de la corresponsabilitat en les tasques domèstiques i en l'atenció a la família; per exemple, s'estableix el dret d'adaptar la durada i distribució de la jornada de treball i s'assimila la durada del permís adreçat al progenitor diferent de la mare biològica al permís de naixement per a la mare, i, pel que fa a l'alumnat, es reconeix el dret a poder flexibilitzar les seves activitats acadèmiques i les tutories i a escollir el

grup de docència per tal d'afavorir la conciliació i la corresponsabilitat. En relació amb la provisió de vacants per a la promoció interna, també s'atorga més punts al concurs a les persones amb fills en edat escolar i altres circumstàncies familiars, sempre que el trasllat aportï una millora en conciliació familiar a aquestes persones.

Tot el marc normatiu espanyol i català que vincula les universitats en matèria de recursos humans i carrera acadèmica preveu que s'ha de garantir el principi d'igualtat en l'accés i al llarg de tota la carrera professional a partir, per exemple, de promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració. També es preveu la promoció de la representació equilibrada en els òrgans de govern de la institució universitària així com en els nomenaments i en les designacions dels càrrecs de responsabilitat corresponents, i en les comissions o tribunals de selecció del personal. A més a més, en els procediments de selecció i avaluació del currículum, s'han de crear mecanismes per evitar el biaix de gènere.

Quadre 2. Contingut de la normativa en matèria d'igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi

Normativa	Contingut
D 92/85/CEE	Protecció de les treballadores embarassades, que han donat a llum o en període de lactància.
D 2006/54/CE	Dret de les dones a la reintegració després d'una baixa per maternitat al mateix lloc de treball o en un lloc de treball equivalent i amb les mateixes condicions.
	Dret a l'igual accés de les dones al mercat de treball, així com a unes iguals condicions de treball, inclosa la remuneració.
	Regula l'ordenament jurídic dels estats membres per tal d'invertir la càrrega de la prova en aquells casos en què es denunciï discriminació directa o indirecta en l'àmbit de l'ocupació.
D 2000/78/CE	Inclou dins el cos jurídic europeu la discriminació per raó d'orientació sexual en aquest àmbit i aplica les mateixes condicions en relació amb la inversió de la càrrega de la prova i de les accions positives que en els casos de discriminació per raó de sexe.
CE, de 27 de desembre de 1978	Dret a la no-discriminació per raó de sexe al lloc de treball, així com el dret i el deure de treballar, de la lliure elecció de professió o ofici, de la promoció a través del treball i d'una remuneració suficient per satisfer les necessitats personals i familiars (article 35).
EAC – LO 6/2006, de 19 de juliol	Deure dels poders públics de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, la formació, la formació professional, les condicions de treball i la retribució, i de garantir la no-discriminació en l'embaràs o la maternitat (article 19).
LOI – LO 3/2007, de 22 de març	Oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes pel que fa a l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional; facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i individual; fomentar la formació en igualtat; promoure la presència equilibrada de dones i homes en òrgans de selecció i valoració, ordenar mesures de protecció davant l'assetjament sexual o per raó de sexe; eliminar qualsevol discriminació retributiva per raó de sexe i avaluar l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació (article 51).
	Establiment de mesures per a la conciliació laboral de les dones i els homes i la promoció de la corresponsabilitat en la cura dels infants i de la llar (article 14).
	Dret de tots els treballadors, dones i homes, a la conciliació per tal de fomentar una distribució de les responsabilitats familiars equilibrada, i el dret dels pares a gaudir d'un permís de paternitat remunerat (article 44).
	Les administracions públiques han de facilitar mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral sense que suposin un perjudici per a la promoció professional (article 51).

(Continuació del quadre 2)

Normativa	Contingut
Reforma LOU – LO 4/2007, de 12 d'abril	Els estatuts de les universitats han de regular la composició de les comissions de selecció per a l'accés a les places dels cossos docents universitaris procurant que hi hagi una representació equilibrada de dones i homes (article 13).
EBEP– RDL 5/2015	Els òrgans de selecció s'han d'ajustar al criteri de paritat entre dones i homes, i han de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes (articles 60, 61 i 79).
EBEP– RDL 5/2015	<p>El permís de naixement per a la mare biològica s'estén als casos d'acolliment, guarda legal i adopció i passa a ser intransferible.</p> <p>S'equipara el temps del permís de naixement per al progenitor diferent de la mare biològica –nou terme que substitueix l'anomenat <i>permís de paternitat</i>– al permís de naixement per a la mare, i passa a ser de 16 setmanes.</p> <p>S'inclou també l'obligació de gaudir simultàniament del permís de naixement –o adopció, guarda legal o acolliment– amb el permís del progenitor diferent de la mare biològica durant les sis primeres setmanes del naixement, i és possible gaudir-ne de manera ininterrompuda o interrompuda en períodes de setmanes fins als 12 mesos dels infants.</p> <p>S'estableix a més la possibilitat de fer cursos de formació durant aquests permisos exceptuant les primeres sis setmanes de descans obligatori.</p> <p>El permís per lactància del menor passa a ser un dret individual i intransferible que podrà ser gaudit per tots dos progenitors simultàniament.</p> <p>Es fa palès el dret a la immediata reintegració al lloc de treball un cop finalitzat el període del permís.</p> <p>El permís per cura d'un fill o filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu pot ser obtingut pels dos progenitors, adoptants o guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent. S'esmenta, també, el dret a una reducció de la jornada de treball amb les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on es prestin els serveis per cura del fill o filla menor d'edat.</p> <p>(Article 49, modificat per l'RDL 6/2019, art. 3.3 a i b.)</p>
ET – RDL 2/2015, de 23 d'octubre	<p>Preveu la possibilitat de, en igualtat de condicions d'idoneïtat, fixar reserves i preferències pel sexe infrarepresentat en les condicions de contractació, de classificació professional, de promoció i de formació (article 17).</p> <p>La classificació dels grups professionals s'ha d'ajustar a criteris basats en una anàlisi correlacional entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions que garanteixin l'absència de discriminació, directa o indirecta, entre dones i homes (article 22.3, modificat per l'RDL 6/2019, art. 2.6.3).</p> <p>Definició del concepte de <i>treball d'igual valor</i>: un treball té el mateix valor que un altre quan les funcions o tasques encarregades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides, els factors relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què es desenvolupen són equivalents.</p> <p>S'obliga les empreses de més de cinquanta persones treballadores a tenir un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor, i el personal té dret, a través dels seus representants, a accedir a aquestes dades. Quan es trobin diferències entre dones i homes en la mitjana de les retribucions salarials totals superiors al 25 %, s'ha de justificar que les diferències mencionades responen a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores. En cas de nul·litat per discriminació salarial per raó de sexe, el personal té dret a la retribució corresponent al treball igual o d'igual valor.</p> <p>(Art. 28, modificat per l'RDL 6/2019, art. 2.7.)</p>

(Continuació del quadre 2)

Normativa	Contingut
ET – RDL 2/2015, de 23 d'octubre	<p>Dret de les persones treballadores a sol·licitar adaptacions de durada i distribució de la seva jornada laboral, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del treball a distància, per tal de fer efectiu el seu dret de conciliar la vida familiar i laboral, de manera raonable i proporcionada en relació amb les necessitats de la persona treballadora i les necessitats organitzatives o productives de l'empresa.</p> <p>En el cas que es tinguin fills aquest dret es perllonga fins que compleixin 12 anys, i s'estableix que és a través de la negociació col·lectiva que es pactaran els termes de l'exercici d'aquest dret, garantint l'absència de discriminació directa o indirecta.</p> <p>La persona treballadora té dret a retornar a la seva jornada o modalitat contractual anterior a l'adaptació abans de finalitzar el període previst i davant d'un canvi de circumstàncies.</p> <p>(Article 34, modificat per l'RDL 6/2019, art. 2.8.)</p>
L 14/2011, d'1 de juny	<p>Dret del personal investigador al respecte del principi d'igualtat de gènere tant pel que fa a les seves funcions investigadores com en la contractació i el desenvolupament de la seva carrera professional (article 14).</p>
L 17/2015, de 21 de juliol	<p>La universitat ha de garantir la igualtat efectiva entre dones i homes tant en la carrera professional del professorat investigador com del personal d'administració i serveis, així com la promoció equilibrada de dones i homes als òrgans col·legiats i els nivells de presa de decisions</p> <p>Les universitats també han d'aprovar un pla d'igualtat en l'accés, la promoció i les condicions laborals del personal que inclogui mesures específiques adreçades al col·lectiu d'estudiants i una política de contractació del personal inclusiva que prevegi la formació dels tribunals per evitar qualsevol discriminació de gènere en els processos de selecció.</p> <p>(Article 28.)</p>
Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes	<p>Compromet les universitats, en el marc de les seves polítiques de gènere, a desenvolupar un seguit de mesures per afavorir la igualtat de gènere a la institució prioritzant l'accés de les dones a tots aquells àmbits i òrgans en què la seva presència sigui deficitària, i a impulsar polítiques actives de selecció de dones com a personal docent, investigador laboral i de suport (disposició addicional primera).</p> <p>Estableix que la igualtat de gènere en les comissions de selecció és una prioritat (article 17).</p> <p>Estableix que es concedeixen permisos retribuïts i no recuperables, així com la durada dels permisos, pel naixement d'un fill o filla, per l'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'una persona menor, per malaltia greu o hospitalització d'un familiar —de primer o segon grau—, per lactància d'un fill o filla menor de dotze mesos —adaptable al pare o a la mare— o per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar (article 37).</p> <p>Les excedències es concedeixen per tenir cura d'un fill o filla per naturalesa, adopció o acolliment permanent o preadoptiu —incloent-hi parelles no heterosexuales— o per atendre un familiar. Tanmateix, també es recull que aquesta excedència es perd tan bon punt la persona beneficiària dugui a terme qualsevol activitat retribuïda (article 40).</p> <p>Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc en el cas de maternitat (article 41).</p>
VI Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats catalanes	<p>Estableix que, en la provisió de vacants per a la promoció interna, s'atorguen més punts al concurs a les persones amb fills en edat escolar o altres circumstàncies familiars sempre que el trasllat aportï una millora en la conciliació familiar (article 19).</p> <p>La treballadora que durant el període de vacances estigui de permís per maternitat gaudirà dels dies de vacances que li corresponguin una vegada finalitzat aquest permís (article 45).</p>
RD 1791/2010, de 30 de desembre	<p>Els estudiants universitaris —per tal que puguin conciliar els estudis i la vida laboral i familiar— tenen dret a poder flexibilitzar les seves activitats acadèmiques, a escollir el grup de docència tant de grau com de màster, a rebre una tutoria de titulació que s'encarregui de configurar un itinerari curricular d'acord amb les seves necessitats per tal d'afavorir la corresponsabilitat i que aquestes tutories siguin flexibles segons les seves necessitats (articles 7, 8, 9, 20 i 21).</p>

(Continuació del quadre 2)

Normativa	Contingut
RD 1791/2010, de 30 de desembre	<p>Els centres universitaris tenen l'obligació d'informar amb anterioritat a l'inici del període de matrícula de la planificació de la titulació, incloent-hi el gruix de dedicació que l'estudiant ha de destinar a les matèries i la distribució horària d'aquestes, així com la possibilitat de crear tribunals que valorin la trajectòria acadèmica i la laboral que ha dut a terme l'estudiant en casos de compensació de les matèries (article 23).</p> <p>Els calendaris amb les dates, les hores i el lloc de les proves han de ser efectius per a tots els estudiants —a temps complet o parcial— i, en cas que algun estudiant no pugui assistir-hi per motius laborals o de conciliació de la vida personal i familiar, té dret a fer la prova en un dia i hora diferents (article 25).</p>

Nota: s'han utilitzat les sigles del *Diccionario del español jurídico* de la Reial Acadèmia Espanyola:

CE – Constitució espanyola, 1978. Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado. Madrid.

Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes – TRE/309/2006, de 21 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes. 2009 i posteriors modificacions de 2010 i 2017. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 4821, de 14.2.2007.

VI Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats catalanes – Resolució EMO/3093/2015, de 23 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Virgili (codi de conveni núm. 79002770012008). *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 7039, de 18.1.2016.

D 92/85/CEE – Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicació de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. *Diario Oficial L 348*, de 28.11.1992.

D 2000/78/CE – Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación. DO L 303, de 2.12.2000, p. 16/22.

D 2006/54/CE – Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). DO L 204, de 26.7.2006, p. 23/36.

EBEP – Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

EAC – Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, 2006. Parlament de Catalunya, 2016 [cinquena edició electrònica].

ET – Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

L 14/2011 – Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 131, de 2.6.2011.

L 17/2015 – Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 6919, de 23.7.2015.

LOI – Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007.

RD 1791/2010 – Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 318, de 31.12.2010.

Reforma LOU – Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007.

Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca

En relació amb aquest àmbit, es destaca l'obligació d'introduir la perspectiva de gènere de manera transversal a tots els àmbits de coneixement en l'activitat acadèmica i investigadora. Així doncs, en la docència cal incloure la perspectiva de gènere en el currículum dels graus i postgraus, en els plans d'estudis, creant mòduls formatius específics en matèria de perspectiva de gènere en totes les disciplines acadèmiques com a proposta curricular obligatòria i postgraus específics. En aquest sentit, la universitat està obligada a acompanyar les sol·licituds

d'acreditació de graus i postgraus amb un informe sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el pla d'estudis. D'altra banda, s'estableix també l'eliminació de continguts sexistes i estereotipats dels materials docents, la formació del professorat en perspectiva de gènere i coeducació, i la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i afectiva, identitat de gènere i diversitat familiar en el principi de la coeducació.

En la recerca, s'estableix també l'obligació d'incloure la perspectiva de gènere com a categoria transversal, de promoure que els grups de recerca tinguin una presència equilibrada de dones i homes i de potenciar el treball de les dones investigadores. A més, en relació amb les convocatòries d'ajuts per a projectes de recerca de caràcter col·lectiu, es reconeix com a tret positiu que el grup estigui integrat per un 40 % de dones, com a mínim, o bé que estigui dirigit per una dona, a part d'incorporar la perspectiva de gènere.

Quadre 3. Contingut de la normativa en matèria de promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca

Normativa	Contingut
LOVG – LO 1/2004, de 28 de desembre	Integrar dins del mateix sistema educatiu els principis de respecte dels drets i llibertats fonamentals, de la igualtat entre dones i homes, de l'exercici de la tolerància i la llibertat, de l'eliminació dels obstacles que dificulten la plena igualtat entre gèneres i la formació i la prevenció de conflictes, així com la seva resolució pacífica. Les universitats han d'incloure formació, docència i recerca en igualtat de gènere i no-discriminació de manera transversal. (Article 4.)
LOI – LO 3/2007, de 22 de març	Obligació del sistema educatiu d'incloure entre els seus fins l'educació en igualtat de drets i oportunitats, així com d'integrar dins dels principis de qualitat l'eliminació dels obstacles que dificulten la igualtat efectiva entre els sexes (article 23). Les institucions educatives han d'incorporar en els seus objectius i actuacions educatives el principi d'igualtat de tracte i han d'evitar qualsevol mena de desigualtat resultant de comportaments sexistes o fruit d'estereotips de gènere. Amb aquesta finalitat, les institucions educatives han de desenvolupar un seguit de mesures, entre les quals destaquem atendre en els currículums el principi d'igualtat entre els sexes, eliminar i rebutjar comportaments i continguts sexistes i estereotipats en els materials docents, incloure en la formació inicial i permanent del professorat el principi d'igualtat o fer accions educatives per reconèixer i ensenyar la contribució de les dones en la història (article 24). Les universitats estan obligades a fomentar l'ensenyament i la recerca entorn del significat i l'abast de la igualtat entre dones i homes. Per tal d'acomplir aquest mandat, les universitats han de promoure la inclusió de docència en matèria d'igualtat entre els sexes en els plans d'estudis, la creació de postgraus específics i el desenvolupament de recerques especialitzades en la matèria. (Article 25.)
Reforma LOU – LO 4/2007, de 12 d'abril	La universitat ha de garantir el foment i la consecució de la igualtat com un dels objectius de la recerca, el desenvolupament científic i la innovació tecnològica (article 41). La universitat també ha de promoure que els grups de recerca tinguin una presència equilibrada de dones i homes.
L 14/2011, d'1 de juny	En l'activitat de recerca s'han de promoure els estudis de gènere i sobre les dones i establir mesures per estimular i reconèixer la presència de dones en els equips de recerca (disposició addicional tretzena).
L 11/2014, de 10 d'octubre	El principi de coeducació s'ha d'incloure en els plans d'acció tutorial, així com en els plans i reglaments de convivència. Pel que fa als continguts dels materials educatius, han de tenir en consideració la diversitat de gènere per evitar qualsevol mena de discriminació.

(Continuació del quadre 3)

Normativa	Contingut
L 17/2015, de 21 de juliol	<p>Obliga a introduir en l'activitat acadèmica i investigadora la perspectiva de gènere de manera transversal a tots els àmbits de coneixement. Aquesta s'ha d'incloure en el currículum dels graus i postgraus de totes les disciplines acadèmiques, per la qual cosa és obligatori acompanyar les sol·licituds d'acreditació de graus i postgraus amb un informe sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el pla d'estudis.</p> <p>Obliga a formar en coeducació el personal docent i investigador.</p> <p>Les universitats estan obligades a potenciar el treball de les dones investigadores, a formar el seu personal i a oferir mòduls o cursos específics en perspectiva de gènere en les diferents disciplines.</p> <p>Les universitats, en les convocatòries d'ajuts a projectes de recerca o altres ajuts a la recerca de caràcter col·lectiu, han d'establir entre els criteris de valoració que el grup estigui integrat per un mínim del 40 % de dones o bé que estigui dirigit per una dona, i que incorpori la perspectiva de gènere.</p> <p>També han de crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere com a proposta curricular obligatòria en les facultats i estudis reconeguts.</p> <p>(Article 28.)</p>

Nota: s'han utilitzat les sigles del *Diccionario del español jurídico* de la Reial Acadèmia Espanyola:

L 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 6730, de 17.10.2014.

L 14/2011 – Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 131, de 2.6.2011.

L 17/2015 – Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 6919, de 23.7.2015.

LOI – Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007.

LOVG – Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 313, de 29.12.2004.

Reforma LOU – Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007.

Participació i representació paritària en la comunitat universitària

La promoció de la representació equilibrada de dones i homes apareix també com una obligació de les universitats en relació amb els òrgans de govern i representació, així com en els càrrecs de responsabilitat.

Quadre 4. Contingut de la normativa en matèria de participació i representació paritària en la comunitat universitària

Normativa	Contingut
LOI – LO 3/2007, de 22 de març	<p>Obliga les institucions educatives a promoure la presència equilibrada de dones i homes als òrgans de control i govern dels seus centres docents (article 24).</p> <p>El principi de presència equilibrada de dones i homes en els nomenaments i les designacions dels càrrecs de responsabilitat dels poders públics (article 16).</p>
Reforma LOU – LO 4/2007, de 12 d'abril	<p>Les normes electorals regulades en els estatuts de les universitats han de propiciar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats (consells social, consell de govern, claustre, juntes d'escoles i facultat, i consells de departament) (article 13).</p>
Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes	<p>Insta els sindicats a dur a terme tot un seguit de mesures per afavorir la paritat de gènere en els òrgans de representació col·lectiva (disposició addicional primera).</p>

Nota: s'han utilitzat les sigles del *Diccionario del español jurídico* de la Reial Acadèmia Espanyola:

Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes – TRE/309/2006, de 21 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats

públiques catalanes. 2009 i posteriors modificacions de 2010 i 2017. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 4821, de 14.2.2007.

LOI – Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007.

Reforma LOU – Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007.

Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere

En aquesta temàtica es preveuen moltes mesures que vinculen les universitats i que parteixen del deure dels poders públics consagrat a l'ordenament jurídic espanyol i català de garantir la protecció integral contra el sexisme, la discriminació i tota mena de violències contra les dones. S'assenyala l'obligació de tenir un protocol contra els assetjaments sexuals i per raó de sexe que puguin afectar les persones treballadores, el qual ha d'incloure mecanismes de detecció i mesures preventives i sancionadores contra les conductes abusives. A més, les universitats també han de fer una tasca de sensibilització, disposar de codis de bones pràctiques i fer formació, tant inicial com permanent, al professorat per tal de prevenir i detectar les situacions de violència de gènere.

Pel que fa a les víctimes de violència masclista, es preveu que les universitats disposin de programes específics d'ajuda i adaptació docent per a l'alumnat, i per al personal es preveuen permisos addicionals com ara la reducció de jornada laboral amb disminució proporcional de salari, o la reordenació del temps de treball amb l'adaptació de l'horari i l'aplicació d'un horari flexible.

Quadre 5. Contingut de la normativa en matèria de promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere

Normativa	Contingut
EAC	Obligació dels poders públics —a través de l'execució de polítiques públiques— de garantir la protecció integral contra tot tipus de violències contra les dones i contra els actes sexistes i discriminatoris (article 41).
LOI – LO 3/2007, de 22 de març	Insta a aplicar mesures per eliminar qualsevol discriminació retributiva —directa o indirecta— per raó de sexe i a establir accions efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (article 51). Obligació de les administracions públiques d'establir un protocol d'actuació fruit de la negociació amb la representació legal de les persones treballadores (article 62).
Reforma LOU – LO 4/2007, de 12 d'abril	Marca el deure de les administracions públiques de proporcionar, de manera coordinada amb les universitats respectives, programes específics per tal que les dones que hagin patit violència de gènere rebin ajuda personalitzada i suport i se'ls adapti el pla docent (disposició addicional quarta).
L 5/2008, del 24 d'abril	Els protocols han d'incloure un conjunt de mesures i mecanismes de suport, coordinació i cooperació entre les institucions públiques i altres agents implicats, garantir una atenció coordinada dels diferents departaments de la Generalitat de Catalunya, ens locals i agents socials, i una transmissió d'informació continuada i fluida entre aquests, evitar la revictimització de les dones afectades a través de metodologies d'intervenció correctes, dissenyar circuits d'atenció adequats i establir un model únic i consensuat de recollida de dades (article 85). Les administracions educatives han de dotar els plans de formació inicial i permanent del cost docent d'una formació específica en matèria d'igualtat per, entre altres coses, adquirir coneixements i tècniques en la detecció precoç de la violència en l'àmbit familiar i fomentar actituds favorables a l'exercici de drets i obligacions iguals per part de dones i homes (article 7).

(Continuació del quadre 5)

Normativa	Contingut
RD 1791/2010, de 30 de desembre	<p>El dret de l'alumnat a rebre una atenció i una formació que garanteixin a les víctimes de violència de gènere l'exercici dels seus drets (article 7).</p> <p>Es reconeix el dret de les víctimes de violència de gènere a escollir grup de docència (article 8).</p>
L 17/2015, de 21 de juliol	<p>Obligació de les institucions i l'administració de la Generalitat de Catalunya i els organismes públics vinculats o que en depenen, d'aprovar un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (article 18).</p>
L 11/2014, de 10 d'octubre	<p>Obliga les universitats a elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (article 14).</p> <p>Els professionals de l'educació han de rebre formació sobre igualtat efectiva de les persones LGBTI, i tenen el deure d'intervenir davant una situació de risc o sospita de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i de comunicar-ho als cossos de seguretat segons el protocol específic d'actuació (articles 10 i 11).</p> <p>Establiment a través d'un reglament de les condicions perquè les persones transgènere i intersexuals siguin tractades i anomenades amb el nom sentit sense que calgui cap diagnòstic de disfòria de gènere, ni cap tractament mèdic (article 23).</p>
EBEP – RDL 5/2015 / ET – RDL 2/2015, de 23 d'octubre	<p>En la relació laboral, el dret de les persones a la intimitat i la dignitat, el qual inclou, entre d'altres, la protecció davant l'assetjament sexual i per raó d'orientació sexual.</p> <p>El dret de la persona treballadora a no ser discriminada —directament o indirectament— per les aquestes raons. (Article 14 del TREBEP i article 4 de l'ET.)</p> <p>En la formació i la promoció s'ha de garantir l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, entre treballadors de diferent sexe (article 23).</p>
ET – RDL 2/2015, de 23 d'octubre	<p>Anul·la i invalida qualsevol acció, reglament, decisió, negociació o ordre que comporti una situació de discriminació directa o indirecta per raó de sexe i orientació o condició sexual (article 17).</p> <p>Garantir l'absència de discriminació, directa o indirecta, en el cas de les persones treballadores a temps parcial (article 12, modificat per l'RDL 6/2019).</p> <p>Nul·litat de l'acomiadament en període de prova de treballadores embarassades o que estiguin exercint la maternitat (article 14, modificat per l'RDL 6/2019).</p>
EBEP– RDL 5/2015	<p>El deure i el principi ètic dels empleats públics de respectar la igualtat entre dones i homes i evitar qualsevol actuació que pugui produir una discriminació per raó de gènere, sexe o orientació sexual (article 52 i 53).</p> <p>Relatiu al règim disciplinari, defineix com una falta molt greu tota actuació que suposi una discriminació per raó de sexe, gènere o orientació sexual, així com l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual (article 95).</p> <p>Pel que fa al permís per raó de violència de gènere, s'estableix que qualsevol falta d'assistència —parcial o total— és considerada com a justificada pel que fa al temps i condicions que els serveis socials d'atenció o de salut justifiquin.</p> <p>Preveu el dret de les víctimes de violència de gènere a la reducció de jornada o a una adaptació d'horari, encara que els termes d'aquestes modificacions són establerts per l'Administració pública que en tingui la competència (article 49).</p> <p>Preveu una disposició per a les víctimes de violència de gènere que determina que, en cas que es vegin obligades a abandonar el seu lloc de treball a la localitat on prestaven els seus serveis, tenen dret al trasllat a un altre lloc de treball propi de la seva categoria professional sense necessitat que sigui un lloc vacant de necessària cobertura (article 82).</p>
Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes	<p>Tipifica com a falta molt greu tota actuació que signifiqui discriminació per raó de sexe, així com l'assetjament provat, sexual, moral o psicològic, dins l'àmbit de la universitat (article 55).</p> <p>Les universitats han de disposar d'un protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament, el qual ha d'incloure mecanismes per a la detecció, així com mesures preventives i sancionadores d'aquest tipus de conductes i situacions.</p> <p>Considera l'assetjament com una situació que pot perjudicar la salut de les persones treballadores i el defineix, per tant, com a objecte de prevenció.</p> <p>Obliga les universitats a desenvolupar accions d'anàlisi, de detecció i formatives, així com programes per evitar l'assetjament i promoure un clima i espais laborals lliures d'assetjament (disposició addicional segona).</p>

(Continuació del quadre 5)

Normativa	Contingut
VI Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats catalanes	Compromís dels comitès d'empresa i les gerències d'impulsar les mesures previstes a la Llei d'igualtat catalana i a les altres normatives aplicables amb l'objectiu d'eliminar qualsevol mena de discriminació per raó de gènere. Els comitès d'empresa i les gerències han de prendre les mesures oportunes per prevenir, evitar i sancionar les conductes d'assetjament sexual, tal com marca la legislació vigent. (Disposició addicional primera i segona.)
	Permisos addicionals per a les víctimes de violència de gènere, tals com la reducció de jornada de treball amb disminució proporcional de salari o la reordenació del temps de treball amb l'adaptació de l'horari i l'aplicació d'un horari flexible o altres formes d'ordenació del temps (article 46).
	En cas que la víctima de violència de gènere es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball, preveu que aquesta pugui demanar la suspensió del contracte amb una durada màxima de sis a divuit mesos (article 48).

Nota: s'han utilitzat les sigles del *Diccionario del español jurídico* de la Reial Acadèmia Espanyola:

Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes – TRE/309/2006, de 21 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes. 2009 i posteriors modificacions de 2010 i 2017. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 4821, de 14.2.2007.

VI Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats catalanes – Resolució EMO/3093/2015, de 23 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Virgili (codi de conveni núm. 79002770012008). *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 7039, de 18.1.2016.

EBEP – Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

EAC – Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, 2006. Parlament de Catalunya, 2016 [cinquena edició electrònica].

ET – Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

L 5/2008 – Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. *Diari oficial de la Generalitat*, núm. 5123, de 2.5.2008.

L 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 6730, de 17.10.2014.

L 17/2015 – Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 6919, 23.7.2015.

LOI – Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007.

RD 1791/2010 – Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 318, de 31.12.2010.

Reforma LOU – Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007.

4. Referents europeus en matèria d'igualtat de gènere en l'àmbit universitari

Aquest apartat presenta, en primer lloc, les estratègies i els compromisos internacionals, nacionals i autonòmics en matèria d'igualtat de gènere i drets del col·lectiu LGBTI en la ciència i la recerca. En segon lloc, s'hi exposen els principals referents europeus per al disseny de polítiques d'igualtat. En concret, s'identifiquen els objectius, les línies d'actuació i les bones pràctiques sobre igualtat de gènere i polítiques LGBTI a les universitats i centres de recerca europeus. Aquest conjunt de referències ha orientat el disseny de les mesures del IV PAG de la UAB, de manera que la revisió també ha seguit els mateixos eixos d'acció: cultura i polítiques d'igualtat a les universitats; condicions de treball i equilibri entre vida professional i personal; perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca; participació i representació igualitàries en la comunitat universitària, i prevenció i atenció de les discriminacions i les violències de gènere.

4.1. Estratègies i compromisos generals sobre igualtat de gènere i LGBTI

La igualtat de gènere, desenvolupada a través de diversos àmbits, és un objectiu clau en les principals estratègies i compromisos internacionals i europeus. L'Agenda 2030 de Desenvolupament Sostenible,³ aprovada el 25 de setembre de 2015 per l'Assemblea General de les Nacions Unides, dedica un objectiu concret a la igualtat de gènere (objectiu 5). Aquest objectiu, «Aconseguir la igualtat entre els gèneres i empoderar totes les dones i nenes», es concreta amb nou metes, de les quals destaquem posar fi a la discriminació i la violència contra dones i nenes, i assegurar la plena participació de les dones i la igualtat de lideratge en tots els aspectes de la vida.

La igualtat de gènere també s'inclou de manera transversal en la resta de fites de l'Agenda 2030. Així mateix, destaca l'àmbit educatiu, que en l'objectiu 4, «Garantir una educació inclusiva i equitativa de qualitat i promoure oportunitats d'aprenentatge permanent per a tots», considera la igualtat de gènere en diverses fites: l'accés igualitari a la formació tècnica, professional i superior de qualitat, inclòs l'ensenyament universitari; l'eliminació de les disparitats de gènere, i la garantia que l'alumnat adquireixi coneixements teòrics i pràctics per promoure el desenvolupament sostenible i la igualtat de gènere. En aquest mateix objectiu, també es fa menció dels drets de les persones a tenir un entorn d'aprenentatge segur, no violent, inclusiu i eficaç per a tothom, fita interpretada per la mateixa UNESCO a l'informe de

³ Es pot consultar en castellà a la web dels Objectius de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

l'ILGA, *State-Sponsored Homophobia (2019:58)*, com el dret de les persones LGBTI a tenir un entorn segur i no violent.

A escala europea, el primer document que estableix els compromisos del Consell de la Unió Europea amb la igualtat de gènere és el Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere (2011-2020), en el qual apareixen com a objectius principals: reduir les desigualtats en el treball i la protecció social, promoure un equilibri millor de la vida laboral i privada per a les dones i els homes al llarg de la vida, augmentar la participació de les dones en la vida laboral i combatre totes les formes de violència contra la dona.

La Comissió Europea publica el 2016 el Compromís Estratègic per a la Igualtat de Gènere 2016-2019, el qual se centra en cinc àmbits prioritaris: l'augment de la participació de la dona al mercat laboral; la reducció de la bretxa salarial, en el qual destaquem respecte a l'educació i el treball; la promoció de la igualtat entre dones i homes en la presa de decisions; la lluita contra la violència de gènere i la protecció i suport a les víctimes; la promoció de la igualtat de gènere i dels drets de les dones de tot el món. Cadascun d'aquests àmbits inclou diverses mesures, entre les quals destaquen: promoure el canvi institucional en les organitzacions de recerca per tal d'eliminar les possibles barreres per a la igualtat de gènere, diagnosticar i adoptar mesures per eliminar la sobrerrepresentació masculina en les organitzacions d'investigació, i accions per erradicar totes les formes de violència sexista, i portar a terme activitats amb motiu del Dia Internacional per l'Eliminació de la Violència de Gènere, i el compromís en la implementació dels plans d'igualtat. En el mateix compromís estratègic, en l'annex 3, «Integrating a gender equality perspective into all human resource practices and policies in the European Commission», s'estableixen en relació amb la diversitat i la igualtat de gènere tres prioritats que han de ser considerades en la gestió dels recursos humans: un ambient de treball inclusiu i orientat als resultats que beneficia tot el personal; el 40 % de representació femenina en la gestió a un nivell mitjà i superior, així com l'assoliment de l'excel·lència retenint i atraient el personal amb discapacitat (Comissió Europea, 2016:37).

És també clau l'Estratègia d'Igualtat de Gènere 2018-2023 del Consell d'Europa, en què els objectius i estratègies establerts giren entorn de la prevenció i la lluita contra els estereotips de gènere, el sexisme i les violències cap a les dones, la consecució de la participació equilibrada de les dones i els homes en la presa de decisions, la protecció dels drets de les dones i les nenes immigrants, refugiades i sol·licitants d'asil, i la consecució de la transversalitat de gènere en totes les polítiques i mesures (Consell d'Europa, 2018:9). A més, l'Estratègia fa menció especial de diferents aspectes: l'atenció a les causes interseccionals de discriminació, en les quals inclou també l'orientació sexual i la identitat de gènere com a eix de discriminació; tenir en compte les diferents fases vitals de la vida; i la implicació dels homes en la igualtat de gènere.

En els darrers anys, la Unió Europea també ha fixat compromisos i estratègies específiques en matèria LGBTIQ. Així, les *Guidelines to promote and protect the enjoyment of all human rights by lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex (LGBTI) persons* (2013), del Consell de la Unió Europea, fixen com una de les àrees prioritàries d'acció la promoció de la igualtat i de la no-discriminació per raó d'orientació sexual o d'identitat de gènere en les polítiques i pràctiques en l'àmbit laboral i en l'esfera pública, en especial en els àmbits de la salut i l'educació (punt 19).

La *List of actions to advance LGBTIQ Equality* del 2015 estableix una llista d'accions de la Comissió Europea per promoure la igualtat de les persones LGBTI, com ara la promoció del coneixement en temàtiques LGBTI i de dades sobre la situació d'aquest col·lectiu o el suport als estats membres per a l'intercanvi de bones pràctiques relatives a accions per a la no-discriminació i la promoció d'entorns escolars sense assetjament homofòbic i transfòbic, seguint els principis de la Declaració de Ministres de París.

The fundamental rights situation of intersex people (2015), de l'Agència de Drets Fonamentals i el Consell d'Europa, fa la indicació de revisar l'ús del llenguatge en termes de gènere en els documents d'identitat per tal de protegir els drets de les persones intersexuals, en especial a la infància, plantejant la possibilitat d'incloure formes o expressions neutrals o altres sistemes que protegeixin aquestes persones.

El document *Council Conclusions on LGBTIQ Equality* (2016), del Consell de la Unió Europea, fa propostes relatives als drets LGBTIQ en educació, com en el punt 10, en què es crida la Comissió Europea a enfortir les accions de sensibilització als sectors del treball, l'educació, la salut i l'esport, en el coneixement dels drets LGBTI i en la millora dels baixos nivells d'informació sobre els incidents de discriminació.

L'Estat espanyol adopta els compromisos i estratègies prèviament mencionats a través de dos documents principals. El primer és el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*⁴ (Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat), aprovat el 2014, el qual centra el seu compromís amb la igualtat de gènere en cinc objectius, els tres primers de caràcter prioritari: reduir les desigualtats en l'ocupació, en especial les diferències retributives; erradicar la violència contra les dones; millorar la participació de les dones als àmbits polítics, econòmics i socials; impulsar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a través del sistema educatiu; integrar el principi de la igualtat de tracte i d'oportunitat en totes les polítiques del Govern espanyol.

El segon document és el *Pacto de Estado contra la violencia de género* (Ministeri de la Presidència, Relacions amb les Corts i Igualtat, 2017), que estableix deu eixos d'actuació en l'abordatge del tractament de les violències sexuals, i que es poden considerar línies clau en les polítiques de prevenció i atenció a les víctimes de violències masclistes i sexuals. Destaquen la promoció de la formació a tots els professionals que intervenen en la prevenció, protecció i ajuda psicosocial a les víctimes, incloent-hi el personal docent, i l'impuls per assegurar un seguiment estadístic de tots els tipus de violència contra les dones, tenint en compte altres factors com l'edat o la discapacitat. A més, proposa mesures que, si es desenvolupen, poden derivar en la participació de les universitats, malgrat que no són ni agents implicats ni administració competent. Aquestes mesures són les següents:

- ✓ Elaboració d'estudis, amb unitats d'igualtat de les universitats, sobre l'impacte de l'assetjament, les agressions i els abusos sexuals en l'àmbit universitari tot valorant l'oportunitat de fer campanyes de prevenció als campus universitaris.
- ✓ Incorporar competències relacionades amb la igualtat de drets i obligacions entre homes i dones, la prevenció de la violència de gènere i la resolució pacífica de conflictes, als requisits de la verificació dels títols de Mestre i dels títols que habilitin per exercir com a

⁴ <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

professor o professora d'educació secundària i batxillerat, formació professional i ensenyament d'idiomes.

- ✓ Accions formatives a les empreses i administracions públiques introduint mòduls transversals sobre violència sexual i les seves tipologies.
- ✓ Disseny de protocols d'intervenció i detecció precoç en casos de violències sexuals a l'educació infantil, primària i secundària i a l'àmbit universitari.

En relació amb Catalunya, el document de referència és *Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat* del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013), en el qual es recomana, entre d'altres, construir una comissió d'igualtat per al procés de coordinació i seguiment del pla. També es proposa quin hauria de ser el contingut dels plans d'igualtat pel que fa a l'àmbit de condicions de treball: igualtat en matèria retributiva, l'enquadrament professional i/o la valoració de llocs de treball; participació igualitària en els llocs de treball; organització del temps de treball; promoció professional; condicions laborals; assetjament sexual i per raó de gènere; i accés a l'ocupació (pàg. 20-29).

4.2. La igualtat de gènere en la ciència i la recerca

En la comunicació de la Comissió Europea sobre l'Espai Europeu de Recerca (ERA) de l'any 2012, la igualtat i la perspectiva de gènere apareixen com una de les cinc prioritats de l'ERA. De manera específica, la Comissió Europea convida els estats membres integrants de l'ERA a crear un entorn legal i polític que proporcioni incentius per assolir els tres objectius fonamentals de la Comissió en aquest tema: l'eliminació de barreres legals i d'altres tipus en la selecció, retenció i progressió en la carrera de les dones investigadores; l'abordatge dels desequilibris de gènere en la presa de decisions, i l'enfortiment de la perspectiva de gènere en els programes de recerca. Es convida també els estats membres a adquirir el compromís amb les agències finançadores, de recerca i les universitats de fomentar el canvi cultural i institucional pel que fa a la igualtat de gènere a través de cartes, convenis o premis, així com a assegurar que almenys el 40 % del sexe infrarepresentat participi en comitès implicats tant en la selecció i promoció laboral com en l'avaluació de programes de recerca. Finalment, es convida les organitzacions de recerca a implementar el canvi institucional en relació amb la gestió de recursos humans, el finançament de la recerca, la presa de decisions i els programes de recerca, a través dels plans d'igualtat, que han de tenir com a objectius específics: la valoració de l'impacte i/o auditories de procediments i de pràctiques per identificar els biaixos de gènere; l'aplicació d'estratègies innovadores per corregir aquests biaixos; l'establiment d'objectius, i la supervisió mitjançant indicadors.

El Consell de la Unió Europea, en el document *Advancing gender equality in the European Research Area. Council conclusions on advancing gender equality in the European Research Area*⁵ (2015), reitera la necessitat del canvi institucional en els plans nacionals de l'ERA o en les estratègies dels estats membres i de les institucions de recerca, i convida al canvi cultural i institucional mitjançant incentius que promoguin estratègies transversals de gènere i plans d'igualtat les institucions de recerca que incloguin la perspectiva de gènere en els continguts

⁵ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14846-2015-INIT/en/pdf>

de la recerca. Així mateix, convida els estats i les institucions a lluitar per assolir més equilibri de gènere entre el professorat; a considerar la transparència en la selecció, en la carrera professional i en els procediments de concessió de beques i premis; a adoptar mesures per assegurar que el finançament de la recerca no estigui afectat per biaixos de gènere, i per acabar convida les institucions de recerca i les universitats a crear entorns laborals flexibles i amigables amb les famílies incloent-hi el suport a la corresponsabilitat en la cura i la revisió de l'avaluació del rendiment del personal investigador per tal d'eliminar els baixos de gènere.

A l'*Spanish Roadmap for the European Research Area (2016-2020)* s'estableixen les mesures concretes que s'haurien de seguir a Espanya per aconseguir prioritzar la igualtat de gènere en la recerca. S'explicita i es recorda el compromís espanyol a través de la disposició 13a de la Llei espanyola de ciència i innovació (2011) i de la incorporació de la perspectiva de gènere en els principis de l'Estratègia Espanyola de Ciència i Tecnologia i d'Innovació 2013-2020. Al mateix full de ruta, en el punt 4.5 es reconeix la necessitat de : a) la intervenció en els àmbits del lideratge femení en els centres de recerca; b) la promoció de les vocacions científiques entre les joves; c) l'ampliació dels criteris de finançament de la recerca garantint l'equilibri de gènere en els comitès avaluadors i de selecció; d) la millora del control, l'impacte i l'avaluació de les estructures de promoció de la igualtat de gènere a les universitats; e) l'enfortiment de la promoció de la integració de l'anàlisi de gènere en la recerca (IAGI), i per acabar, f) el seguiment i avaluació de les polítiques d'igualtat de gènere en la recerca (Comissió Europea, 2016a:16-17).

Les línies i objectius de l'Espai Europeu de Recerca en matèria d'igualtat de gènere esmentats prèviament s'incorporen en el programa de recerca de la Comissió Europea Horitzó 2020 a través de tres objectius: l'equilibri de gènere als equips de recerca, en els llocs de presa de decisió i en la integració de l'anàlisi de sexe/gènere en la recerca (Comissió Europea, 2016b:1).

En l'àmbit estatal, l'Estratègia Espanyola de Ciència i Tecnologia i d'Innovació 2013-2020 (Ministeri d'Economia i Competitivitat, 2013) estableix com a cinquè principi bàsic *la incorporació de la perspectiva de gènere* en les polítiques públiques d'R+D+I per corregir la desigual participació de les dones, així com la inclusió d'aquesta perspectiva als continguts de la recerca i de la innovació. També ha inclòs la igualtat i la perspectiva de gènere al *Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación (2017-20)* (Ministeri d'Economia i Competitivitat, 2017), seguint la prioritat sobre igualtat de gènere de l'Espai Europeu de Recerca (ERA).

Pel que fa a les estratègies desenvolupades en l'àmbit de les universitats espanyoles sobre igualtat de gènere, la Cimera de Rectores de les Universitats Públiques Espanyoles del 26 de novembre de 2018 va acordar en la Declaració de Castelló l'establiment de prioritats comunes, entre les quals destaquen la consolidació de la perspectiva de gènere als plans d'estudis, la reducció de la bretxa de gènere a les STEM i als estudis de salut i educació; la generalització de la formació en igualtat i gènere a tota la comunitat universitària; la introducció de mesures d'acció positiva per afavorir la presència de dones investigadores i com a responsables principals de projectes; la visibilització de les dones investigadores i científiques i les seves aportacions; el foment d'una cultura de corresponsabilitat, amb accions positives adreçades al PAS i al PDI (especialment en l'elaboració dels horaris lectius); la inclusió en les normatives dels períodes d'inactivitat que afecten les dones investigadores per la cura de familiars; el disseny de pressupostos amb perspectiva de gènere; l'assoliment de quotes d'equilibri i paritat en

totes les composicions organitzatives de la universitat; l'ús no sexista del llenguatge i la instauració d'una política universitària de tolerància zero cap a les violències masclistes.

A Catalunya, destaca el *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària* (AQU Catalunya, 2018), document de referència i guia per a les universitats catalanes en la inclusió de la perspectiva de gènere en els plans d'estudis de grau i postgrau.

Pel que fa a la UAB, també s'ha compromès amb la Comissió Europea en la promoció de la igualtat de gènere arran de la seva participació com a soci preferent al projecte FP7 EGERA-Effective Gender Equality in Research and the Academia (2014-2017) i, específicament, a través de la signatura institucional de dos documents de compromís, l'*EGERA charter gender-sensitive communication in and by academic institutions* (EGERA, 2015) i la *EGERA charter for gender-sensitive governance in research & higher education institutions* (EGERA, 2017).

4.3. La igualtat de gènere a les universitats

Aquest apartat presenta les principals recomanacions en l'àmbit europeu que han orientat el disseny de les mesures del IV PAG de la UAB.⁶ La revisió s'ha estructurat seguint els eixos d'acció del mateix IV PAG tot assenyalant, dins de cada àmbit, la font de procedència.

Quadre 6. Recomanacions segons els eixos o àmbits considerats

EIX 1. Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere	
GENDER-NET, 2015 EIGE, 2016 PLOTINA, 2016	Suport dels alts càrrecs de l'organització plasmat en la creació d'una comissió o comitè sobre igualtat de gènere.
	Compromís de tota la institució en el canvi cultural, amb incentius i mesures obligatòries, recursos i finançament adequat.
GENDER-NET, 2015 EIGE, 2016 PLOTINA, 2016	Sistemes de monitoratge i de rendició de comptes.
	Formació per a tota la comunitat sobre igualtat de gènere en docència, recerca comunicació no sexista, prevenció de l'assetjament sexual i legislació sobre igualtat.
	Eines per a la formació i per a l'autodiagnosi.
<i>Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014 (2018)</i>	Bona comunicació i difusió interna de les polítiques d'igualtat.
	Aposta per l'impuls de les polítiques LGBTI i el foment d'una cultura institucional que doni suport a aquest canvi.
	Diagnòstic de les desigualtats per orientació sexual i identitat de gènere.
	Formació per a PDI, PAS i representants de l'alumnat.
	Celebració de dates clau en la lluita contra la discriminació LGBTIfòbica.
	Ús no binari del llenguatge i una imatge pública de la institució sense estereotips de gènere i de normativitat sexual.
	Garanties d'accés inclusiu per a les persones LGBTI a les residències universitàries, a les lligues esportives i a lavabos i vestidors.
Campanyes de difusió dels drets de les persones LGBTI, i dels recursos de suport i canals de denúncia.	

⁶ Majoritàriament, les referències provenen de projectes i organismes finançats per la Comissió Europea. S'inclou, atesa la manca de referents en les polítiques LGBTI a les universitats europees, la revisió de la *Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014 (2018)* de la Generalitat de Catalunya.

(Continuació del quadre 6)

EIX 2. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi	
Equality Challenge Unit, 2013	Programes específics per a la carrera acadèmica de les dones, tant de mentoria com de suport en els processos de selecció.
FESTA, 2015	Transparència en els processos de selecció i control dels biaixos de gènere considerant la preselecció anònima, la difusió adreçada a les candidates i la revisió del llenguatge de les convocatòries i de les justificacions de les seleccions.
FESTA, 2016a	Formació sobre biaixos de gènere als comitès de selecció.
GARCIA, 2015	Vigilància de la precarietat contractual i els contractes a temps parcial per sexe.
GENDER-NET, 2015	Atenció especial al període de doctorat i postdoctorat, amb programes específics per a dones; control de l'oferta de doctorats en relació amb les places disponibles; formació per a l'alumnat i el personal director de tesi; replantejament del criteri d'experiència internacional, i sistemes de suport al retorn després de permisos.
EIGE, 2016	Diagnòstic i abordatge de la bretxa salarial de gènere ⁷ reproduïda a través de les diferències en les modalitats de contracte i en les condicions de treball.
PLOTINA, 2016	Mesures adequades de conciliació, suport parental i dispositius d'atenció a la infància, com ara escoles bressol, àrees de lactància i programes específics de benvinguda a la infància al lloc de treball dels progenitors.
LERU, 2018	Atenció del personal amb familiars d'edat avançada amb necessitats de cura.
GENDER-NET, 2015	Bona difusió de les mesures de conciliació.
GARCIA, 2015b	Mesures de suport a la carrera professional del personal amb responsabilitats parentals, com ara ajuts econòmics i dispenses de docència i de gestió.
EIGE, 2016	Polítiques d'ètica a escala laboral orientades al control dels horaris de les reunions.
FESTA, 2016	Sistemes de seguiment i de retorn a la universitat de les investigadores que han marxat de la universitat en l'etapa doctoral i postdoctoral.
GARCIA (2015b)	
EIX 3. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca	
GARCIA, 2015	Formació en perspectiva de gènere en la recerca per estimular noves recerques interdisciplinàries, en especial als estudis de medicina.
GENDER-NET, 2015	Promoció d'iniciatives interdisciplinàries sobre gènere i en especial la creació de grups amb especialistes de gènere en les disciplines STEM.
LERU, 2015	Creació d'una secció de gènere en qualsevol difusió que es porti a terme del programa Horitzó 2020.
Comissió Europea, 2016d	
GARCIA, 2015	Integració dels resultats de la recerca amb perspectiva de gènere en el currículum docent, especialment en els camps tecnològics i científics.
GENDER-NET, 2015	Reconeixement de les experiències innovadores sobre perspectiva de gènere en la docència i dels treballs de l'alumnat que incloguin la perspectiva de gènere.
LERU, 2015	Creació de grups específics a escala de facultat i/o escola per treballar la transversalitat de gènere al pla d'estudis.
Comissió Europea, 2016d	
<i>Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014</i>	Visibilització de la recerca sobre temàtiques LGBTI a les universitats, amb la creació d'un repositori dels treballs en la temàtica i la creació d'un mapa de grups i línies de recerca existents a les universitats.
	Creació d'una xarxa permanent de suport, formació i recursos en matèria LGBTI.
	Utilització d'un llenguatge respectuós amb les diferents expressions de les identitats de gènere i opcions sexuals en totes les fases de la recerca.
	Explicitació de la perspectiva LGBTI a les memòries oficials, guies docents i programes
	Formació específica per a les persones tutores de grups en la temàtica LGBTI i formació específica en metodologies docents sensibles a la diversitat LGBTI.

⁷ Segons la revisió duta a terme pel projecte GENDER-NET (2015), el control i la mesura de la igualtat en la remuneració es considera en un 49 % de les institucions acadèmiques i de recerca revisades en el marc del projecte, com per exemple l'estudi sobre bretxa de gènere i igualtat en la remuneració de la Universitat de Ginebra, portat a terme l'any 2014, i la revisió de salaris duta a terme per la Universitat de París-Est Créteil Vall del Marne (GENDER-NET, 2015:49).

(Continuació del quadre 6)

EIX 4. Participació i representació paritària en la comunitat universitària	
EIGE, 2016 FESTA, 2015a FESTA, 2016	Establiment d'objectius quantitatius per controlar l'equilibri de gènere en les posicions de lideratge i de presa de decisions científiques i administratives, així com en els comitès de selecció i panells d'avaluació.
	Elaboració de protocols per assegurar la participació de les dones en els comitès de selecció.
	Establiment de la paritat com a criteri en les eleccions dels equips de govern de la universitat i dels centres docents.
	Difusió de les bones pràctiques i els models de referència femenins.
	Programes específics per incrementar la representació de les dones a la universitat i programes de lideratge seguint l'exemple dels programes engegats a les universitats europees.
	Enfortiment dels processos formals d'organització, amb circulació transparent de convocatòries i actes, documents clars de descripció de tasques i funcions dels òrgans i informació regular sobre els canvis i fites.
	Organització dels actes institucionals i socials en horaris en els quals tothom pugui assistir-hi i en diverses llengües per tal de facilitar l'assistència de persones procedents de programes internacionals.
EIX 5. Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere	
EIGE, 2016	Informació actualitzada sobre l'assetjament sexual i de gènere.
	Atenció i suport a les víctimes i als testimonis.
Recomanacions per a prevenir i abordar l'assetjament sexual a l'acadèmia (EGERA, 2015)	Reconeixement públic de la dimensió estructural de l'assetjament sexual.
	Explicació clara per a la comunitat universitària de les definicions al voltant de l'assetjament sexual.
	Bon nivell d'independència del personal implicat en l'atenció dels casos d'assetjament sexual.
	Estudis sobre la percepció de l'assetjament sexual a la comunitat.
	Mesures adequades per tal de garantir la confidencialitat i la protecció de tots els actors implicats.
	Inclusió de la informació sobre la política d'assetjament sexual en els programes d'orientació a l'alumnat.
<i>Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014</i>	Formació i sensibilització de tota la comunitat, i informació específica per als nous empleats i estudiants, sobre l'assetjament sexual i les conductes relacionades.
	Inclusió de l'orientació sexual i la identitat i l'expressió de gènere en la política d'antidiscriminació de la universitat.
	Definició d'una nova formulació de la pregunta relativa a la identitat de gènere a tots els documents de l'àmbit universitari que no estiguin vinculats al DNI.
	Formació per a la detecció, prevenció i actuació davant l'LGBTIfòbia, tant per a alumnat com per a PAS i PDI.
	Inclusió en els formularis de matrícula de la diversitat d'opcions afectivosexuals.
	Difusió dels mecanismes de denúncia existents fora de la universitat.
	Elaboració d'estudis detallats sobre la problemàtica de l'LGBTIfòbia a la universitat.

5. Descripció de la posició de les dones a la UAB

Aquest apartat descriu la situació de les dones a la UAB en relació amb els homes i segons els tres col·lectius que integren la Universitat. Les dades⁸ que es presenten mostren la continuïtat d'una tendència que apunta a l'equilibri creixent entre els dos sexes, tot i que a un ritme molt lent. En aquest sentit, es pot constatar que la situació desigual de les dones no és un problema susceptible de ser resolt a curt termini i que, per tant, es requereix l'aplicació de polítiques d'igualtat per corregir i transformar aquesta realitat.

L'apartat s'estructura segons els tres col·lectius que configuren la comunitat universitària: personal docent i investigador, personal d'administració i serveis, i alumnat. Per a cadascun d'aquests grups es presenta l'actualització i evolució dels indicadors utilitzats per mesurar la situació de les dones a la UAB en els diferents espais o àmbits.

5.1. Personal docent i investigador

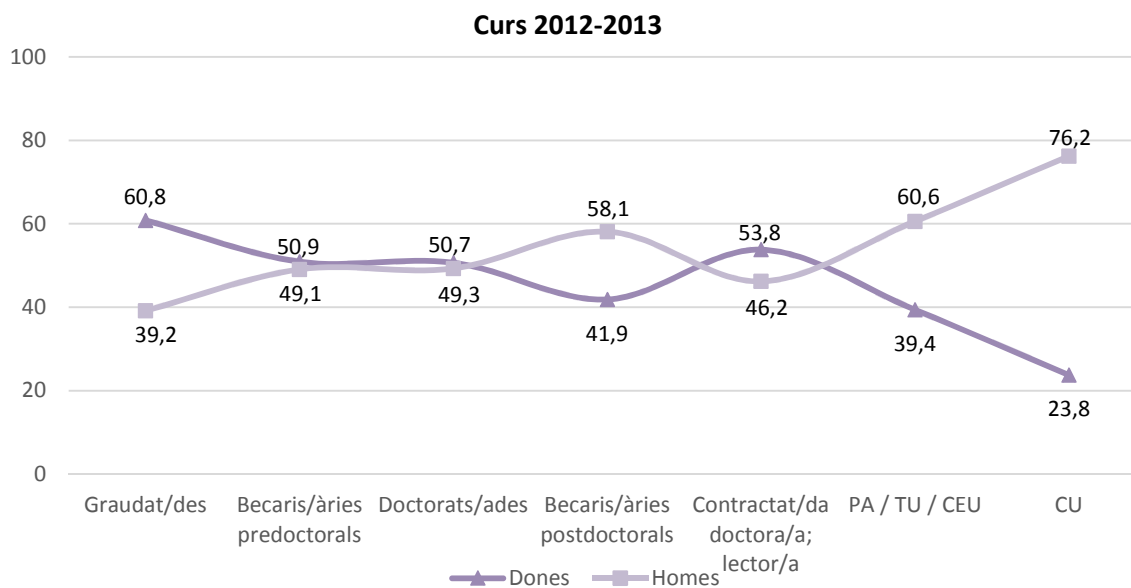
Les dades relatives al personal docent i investigador (PDI) evidencien la persistència de les desigualtats de gènere i la segregació ocupacional dins la Universitat. D'entrada, s'observa la continuïtat de l'efecte tisora en la trajectòria acadèmica segons el sexe: el pes relatiu de les dones en les diferents posicions s'inverteix respecte del pes corresponent als seus companys a mesura que puja la categoria acadèmica. En els darrers cinc anys, el pes de les dones ha augmentat en el col·lectiu amb doctorat en 6 punts percentuals i en les posicions de contractat doctor i de lector en 5 punts, però en les titularitats i les càtedres no ha tingut pràcticament cap increment. També destaca l'augment de la ràtio TU/CU (nombre de titularitats necessàries per a cada càtedra) per a ambdós sexes i s'han mantingut, per tant, les diferències entre dones i homes. Així doncs, en l'actualitat les dones necessiten 5 titularitats per a cada càtedra ocupada mentre que els homes en necessiten 3. Les categories en què ha pujat més el pes relatiu de les professores són la d'associada i la de lectora. Pel que fa als àmbits de coneixement, es manté una distribució desigual entre dones i homes, tot i que cal mencionar l'augment important de la presència de les dones en les ciències de la salut.

En relació amb els càrrecs unipersonals, persisteix un cert desequilibri per sexe, tot i que en la composició de l'Equip de Govern s'evidencien els resultats positius de l'aplicació de la normativa en matèria d'equilibri. El curs 2017-2018, el 50 % dels membres de l'Equip de Govern són dones, però aquestes estan sobrerepresentades en les posicions de delegada,

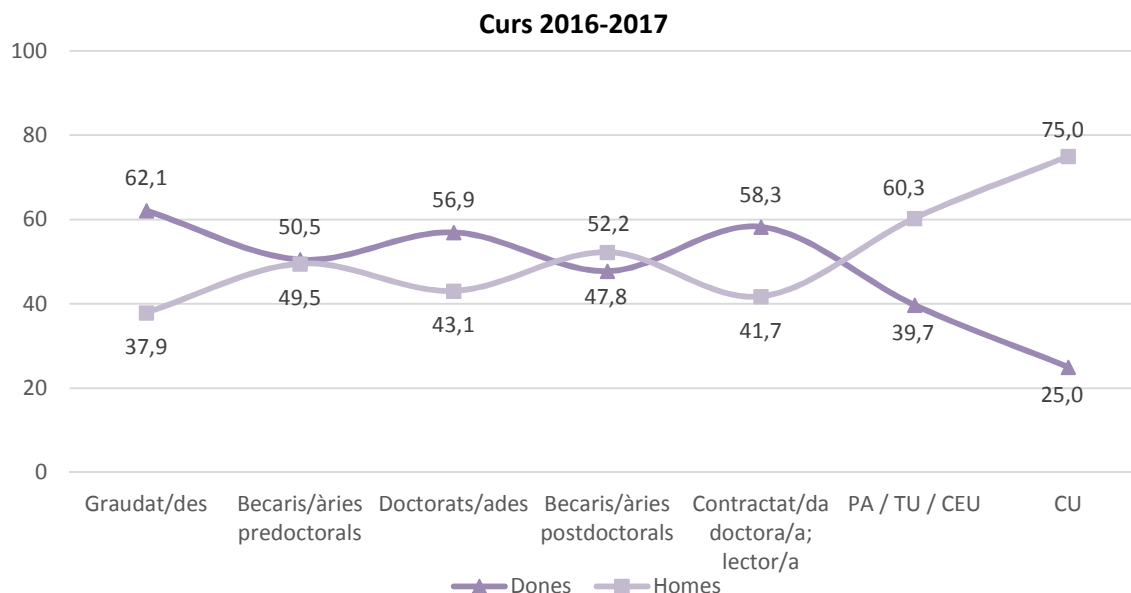
⁸ Les dades han estat elaborades per l'Observatori per a la Igualtat de la UAB a partir de la informació facilitada per l'Oficina de Gestió de la Informació (OGID) de la UAB.

adjunta i comissionada, en què se situen 13 punts percentuals per damunt del seu pes total, i infrarepresentades en els vicerektorats, en què representen només el 27,3 %. La tendència és molt similar pel que fa als equips de govern dels centres docents i dels departaments: la presència de les dones disminueix alhora que augmenta la responsabilitat del càrrec. Així doncs, el 30 % dels deganats o direccions d'escola estan ocupats per dones, 14 punts per sota del seu pes general, proporció semblant a les direccions dels departaments, en què representen el 35 %. En canvi, el pes de les dones en les coordinacions és una mica més elevat i se situa en el 46 %.

Gràfic 1. Distribució de posicions en la carrera acadèmica per sexe (%)



Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.
PA: personal agregat.



Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.
PA: personal agregat.

Taula 1. Proporció de professores per categoria i any (%)

Categoria	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Professores funcionàries						
Catedràtiques d'universitat	24,0	24,8	24,1	24,8	25,3	27,1
Catedràtiques d'escoles universitàries	42,9	42,9	50,0	50,0	50,0	50,0
Titulars d'universitat	39,1	38,6	38,7	38,2	38,1	38,8
Titulars d'escola universitària	48,8	48,6	51,5	51,5	46,4	45,5
Professores no funcionàries						
Catedràtiques contractades doctores	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5
Agregades	41,0	44,3	43,3	44,3	43,0	41,3
Professores lectores	52,1	53,3	58,0	58,3	50,0	58,8
Associades mèdiques laborals	38,7	35,5	38,9	39,1	39,8	41,5
Professores laborals estrangeres	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Professores col·laboradores permanents	91,7	90,9	90,9	90,9	90,9	88,9
Professores visitants	50,0	50,0	60,0	48,6	53,3	40,7
Professores emèrites	42,0	40,1	40,2	37,8	36,2	32,6
Professores associades de l'àmbit de la salut (*)	0,0	67,5	64,8	65,5	60,9	65,0
Professores associades laborals	42,8	43,4	45,5	44,8	45,0	46,4
Professores investigadores postdoctorals	54,8	54,9	58,3	61,1	60,5	56,8
Total de professores	40,0	40,3	41,6	41,5	41,4	42,4

Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

(*) Dins del professorat associat de l'àmbit de la salut s'inclou el professorat associat de fisioteràpia, de psicologia, d'infermeria, de logopèdia i veterinari.

Taula 2. Evolució de la relació entre categories per sexe

Any	Dones			Homes		
	(a) CU	(b) TU i AG	Ràtio (b)/(a)	(a) CU i CC	(b) TU i AG	Ràtio (b)/(a)
1996	56	230	4,1	250	500	2,0
1997	57	250	4,4	261	521	2,0
1998	62	275	4,4	266	535	2,0
1999	69	285	4,1	276	543	2,0
2000	71	303	4,3	276	551	2,0
2001	71	311	4,4	271	561	2,1
2002	74	317	4,3	275	565	2,1
2003	74	366	4,9	272	617	2,3
2004	75	353	4,7	256	606	2,4
2005	74	357	4,8	263	598	2,3
2006	74	338	4,6	265	550	2,1
2007	79	369	4,7	286	603	2,1
2008	82	393	4,8	293	621	2,1
2009	86	396	4,6	295	626	2,1
2010	83	410	4,9	290	632	2,2
2011	93	396	4,3	310	600	1,9
2012	92	391	4,3	295	602	2,0

(Continuació de la taula 2)

Any	Dones			Homes		
	(a) CU	(b) TU i AG	Ràtio (b)/(a)	(a) CU i CC	(b) TU i AG	Ràtio (b)/(a)
2013	92	430	4,7	283	648	2,3
2014	86	441	5,1	274	666	2,4
2015	85	455	5,4	262	685	2,6
2016	81	455	5,6	243	692	2,8
2017	86	449	5,2	236	682	2,9

Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

Taula 3. Mèrits de recerca reconeguts del professorat. Curs 2016-2017

Mèrits(*)	Dones (%)	Homes (%)	Total
Cap	45,8	54,2	118
1	47,4	52,6	152
De 2 a 3	36,8	63,2	508
De 4 a 5	31,1	68,9	434
6 o més	25,4	74,6	142
Total	35,7	64,3	1.354

Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

(*) S'ha considerat només el professorat que pot demanar mèrits de recerca.

Taula 4. Distribució de professorat per sexe i àmbit de coneixement. Curs 2016-2017

Àmbit de coneixement	Curs 2012-2013			Curs 2016-2017		
	Dones (%)	Homes (%)	Total	Dones (%)	Homes (%)	Total
Ciències de la salut	36,2	63,8	1.027	43,5	56,5	1.263
Ciències experimentals i tecnològiques	33,8	66,2	751	34,7	65,3	807
Ciències humanes	46,4	53,6	496	45,9	54,1	612
Ciències socials	45,1	54,9	1.078	44,9	55,1	991
Total	40,0	60,0	3.352	42,4	57,6	3.673

Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

Taula 5. Distribució de professorat per sexe i centre docent. Curs 2016-2017

Centre docent	Dones (%)	Homes (%)	Total
Facultat de Filosofia i Lletres	41,0	59,0	481
Facultat de Medicina	38,3	61,7	906
Facultat de Ciències	23,7	76,3	262
Facultat de Ciències de la Comunicació	40,1	59,9	182
Facultat de Dret	43,5	56,5	161
Facultat de Veterinària	43,6	56,4	133
Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia	38,1	61,9	139

(Continuació de la taula 5)

Centre docent	Dones (%)	Homes (%)	Total
Facultat de Psicologia	64,7	35,3	224
Facultat de Traducció i d'Interpretació	64,1	35,9	131
Facultat de Ciències de l'Educació	66,9	33,1	266
Facultat de Biociències	50,4	49,6	337
Facultat d'Economia i Empresa	29,2	70,8	243
Escola d'Enginyeria	23,1	76,9	208
Total	42,4	57,6	3.673

Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

Taula 6. Distribució dels càrrecs de gestió per sexe i per curs acadèmic

	Curs 2012-2013			Curs 2017-2018		
	Dones (%)	Homes (%)	Total (n)	Dones (%)	Homes (%)	Total (n)
Equip de Govern de la UAB						
Rector o rectora	0,0	100,0	1	100,0	0,0	1
Secretari o secretària general	100,0	0,0	1	100,0	0,0	1
Vicerectors	40,0	60,0	10	27,3	72,7	11
Adjunts, delegats i comissionats	50,0	50,0	4	63,6	36,4	11
Total de l'EG de la UAB	43,8	56,3	16	50,0	50,0	24
Equip de govern dels centres docents i dels departaments						
Degans i directors d'escola	38,5	61,5	13	30,8	69,2	13
Secretaris de centre	38,5	61,5	13	38,5	61,5	13
Vicedegans i sotsdirectors	45,1	54,9	51	41,3	58,7	46
Directors de departament	27,6	72,4	58	35,1	64,9	57
Secretaris de departament	35,7	64,3	56	42,9	57,1	56
Coordinadors	42,9	57,1	326	46,0	54,0	559
Altres	37,5	62,5	32	37,7	62,3	53
Total de l'EG de centres docents i departaments	40,3	59,7	549	43,8	56,2	797
TOTAL	40,4	59,6	565	44,0	56,0	821

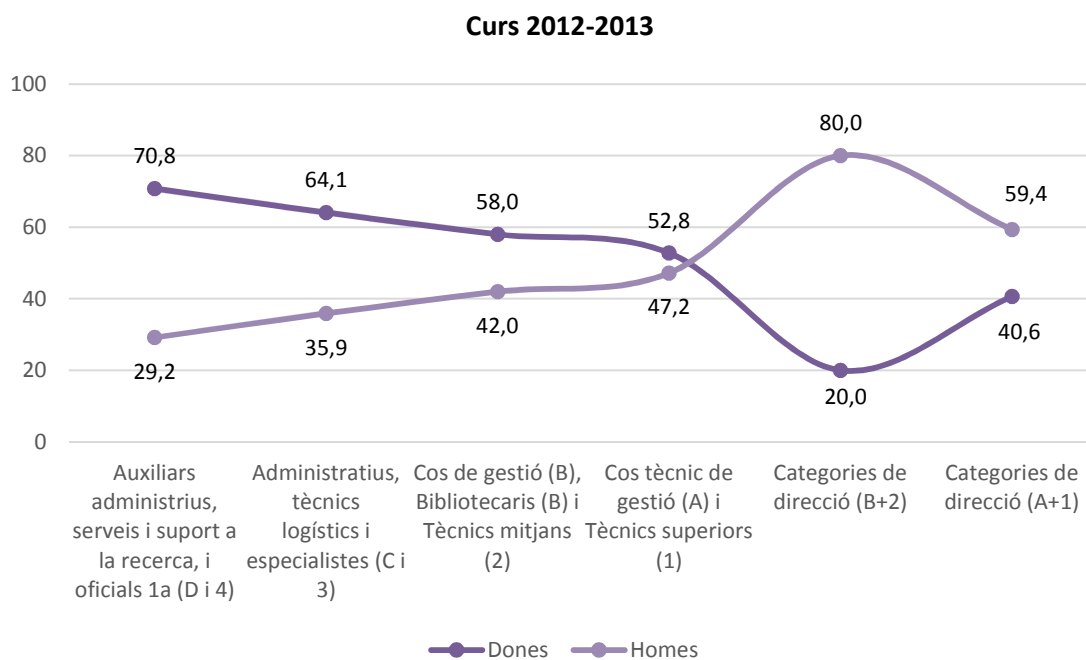
Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

5.2. Personal d'administració i serveis

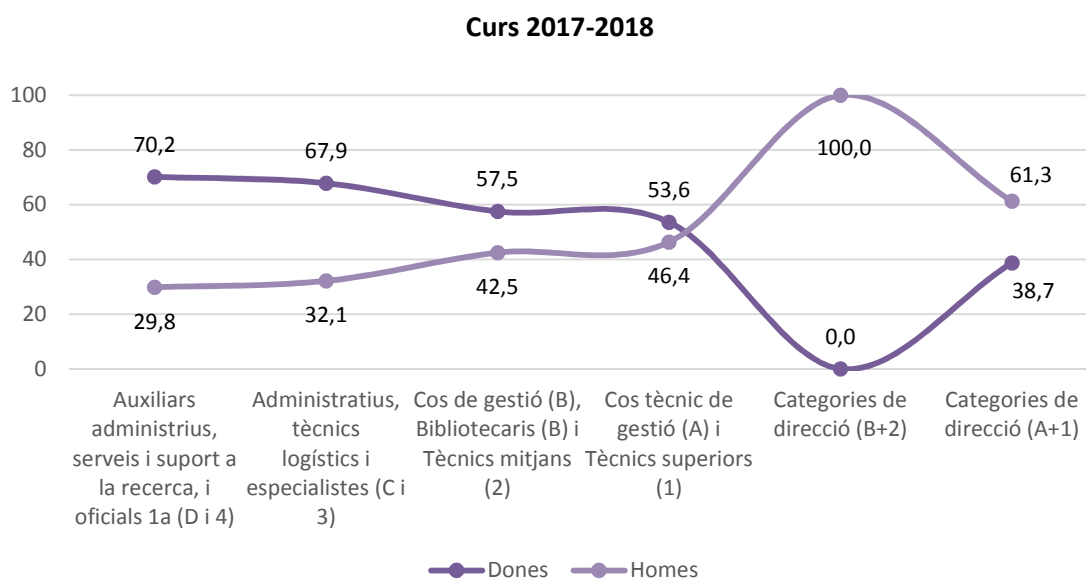
Les dades relatives al personal d'administració i serveis (PAS) també evidencien la persistència de les desigualtats de gènere i la segregació ocupacional malgrat la presència més gran de dones. S'observa que, a diferència del PDI, la presència total de dones és relativament elevada entre el PAS, especialment entre el personal funcionari, en el qual superen el 50 %. Així i tot, en les categories laborals més altes les dones tenen una presència menor a la proporció general per a cada règim jurídic, en particular en el grup A1 i en el grup 1, sense que la situació millori amb el pas del temps. És més, des del curs 2012-2013 fins al 2017-2018, la proporció de dones en el grup A1 ha experimentat una davallada de 6 punts mentre que en els grups C1 i C2 el seu pes se situa lleument per sobre de la proporció total, de 2 punts percentuals. En el cas del personal laboral, la presència total de dones és relativament menor en relació amb el

personal funcionari. Per aquest col·lectiu, cal assenyalar que les proporcions de dones en les categories més baixes, grups 3 i especialment el 4, són més elevades que en la proporció general, al voltant de 3 i 10 punts respectivament. En relació amb la ràtio $C1+C2/A1+A2$ o $3+4/1+2$ (nombre de categories de les escales o grups C1 i C2 o 3 i 4 necessàries per a una categoria dels grups A1 o A2 o 1 i 2), s'observa una disminució per a ambdós sexes però una mica més important en el cas dels homes. Finalment, també s'observa que es manté, i fins i tot s'accentua lleugerament, la tendència del curs 2012-2013 en la distribució de les posicions en la carrera laboral del PAS: la presència de les dones disminueix a mesura que augmenta la categoria laboral. Així, la presència de les dones en les categories de direcció (grup 1 i A) disminueix en 2 punts percentuals.

Gràfic 2. Distribució de posicions en la carrera laboral per sexe (%).



Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.



Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

Taula 7. Distribució del grup per sexe. Curs 2016-2017

Grup	Dones (%)	Homes (%)	Total
Personal funcionari			
A1	58,5	41,5	53
A2	74,1	25,9	220
C1	78,7	21,3	474
C2	78,0	22,0	241
<i>Total del p. funcionari</i>	<i>76,4</i>	<i>23,6</i>	<i>988</i>
Personal laboral			
1	51,8	48,2	434
2	37,1	62,9	194
3	55,5	44,5	224
4	62,6	37,4	174
<i>Total del p. laboral</i>	<i>52,6</i>	<i>47,4</i>	<i>1.026</i>
TOTAL	63,1	36,9	2.014

Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

Taula 8. Proporció de dones del personal d'administració i serveis per grup i any (%)

Grup	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Personal funcionari						
A1	64,0	65,3	66,7	64,0	61,5	58,5
A2	74,5	74,4	74,3	75,1	74,1	74,1
C1	75,6	76,4	76,7	77,1	78,8	78,7
C2	81,6	81,5	79,6	79,7	77,4	78,0
<i>Total del p. funcionari</i>	<i>76,5</i>	<i>76,9</i>	<i>76,5</i>	<i>76,8</i>	<i>76,5</i>	<i>76,4</i>
Personal laboral						
1	50,6	49,5	51,8	50,4	52,7	51,8
2	38,0	40,2	40,7	38,4	43,3	37,1
3	53,1	52,9	54,9	52,6	52,3	55,5
4	60,9	61,3	55,8	59,7	63,6	62,6
<i>Total del p. laboral</i>	<i>51,9</i>	<i>51,4</i>	<i>51,9</i>	<i>51,2</i>	<i>52,9</i>	<i>52,6</i>
TOTAL	62,0	61,9	62,6	62,2	63,5	63,1

Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

Taula 9. Evolució de la ràtio entre grups per sexe. Personal funcionari

Any	Dones			Homes		
	A1 + A2 (a)	C1 + C2 (b)	Ràtio (b)/(a)	A1 + A2 (a)	C1 + C2 (b)	Ràtio (b)/(a)
2002	110	473	4,3	40	167	4,2
2003	110	483	4,4	42	155	3,7
2004	121	509	4,2	46	162	3,5
2005	123	513	4,2	49	159	3,2
2006	129	535	4,1	51	167	3,3
2007	128	542	4,2	48	164	3,4
2008	146	518	3,5	51	159	3,1

(Continuació de la taula 9)

Any	Dones			Homes		
	169	595	3,5	60	170	2,8
2009	169	595	3,5	60	170	2,8
2010	171	592	3,5	63	184	2,9
2011	182	582	3,2	67	174	2,6
2012	181	574	3,2	69	163	2,4
2013	180	574	3,2	69	159	2,3
2014	190	573	3,0	71	163	2,3
2015	195	565	2,9	72	158	2,2
2016	204	574	2,8	80	159	2,0
2017	194	561	2,9	79	154	1,9

Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

Taula 10. Evolució de la ràtio entre grups o escales per sexe. Personal laboral

Any	Dones			Homes		
	1+2 (a)	3+4 (b)	Ràtio (b)/(a)	1+2 (a)	3+4 (b)	Ràtio (b)/(a)
2002	139	136	1,0	163	222	1,4
2003	199	212	1,1	230	273	1,2
2004	221	253	1,1	237	276	1,2
2005	226	283	1,3	252	283	1,1
2006	252	324	1,3	285	309	1,1
2007	275	366	1,3	314	327	1,0
2008	279	414	1,5	314	413	1,3
2009	314	413	1,3	338	359	1,1
2010	319	420	1,3	347	355	1,0
2011	342	448	1,3	368	360	1,0
2012	314	429	1,4	352	336	0,9
2013	316	402	1,3	359	319	0,9
2014	308	364	1,2	327	295	0,9
2015	293	370	1,3	330	303	0,9
2016	304	363	1,2	309	284	0,9
2017	297	366	1,2	331	266	0,8

Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

5.3. Alumnat

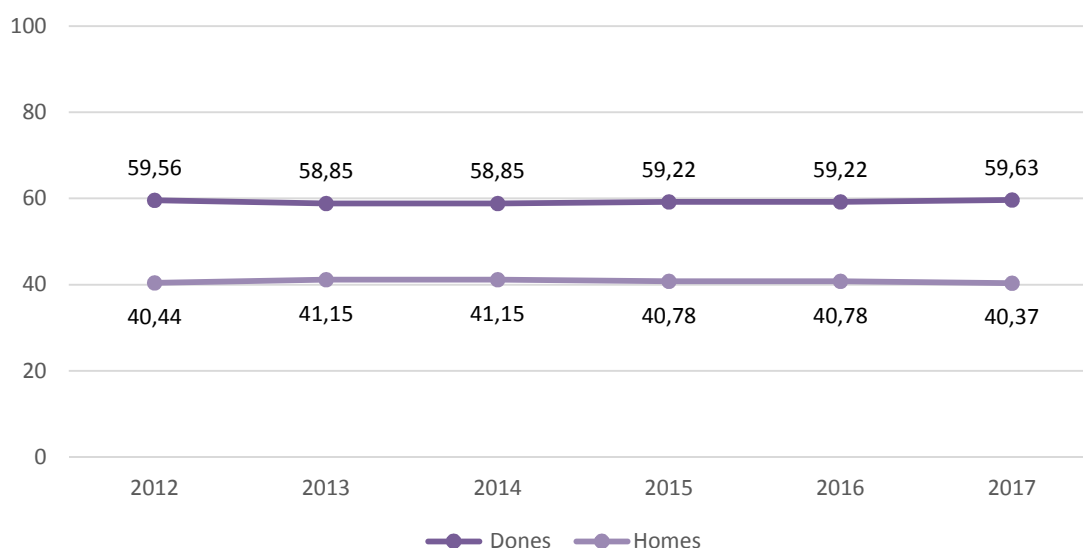
Les dades relatives a l'alumnat mostren la persistència de la segregació de gènere en els estudis universitaris i la reproducció de determinats estereotips malgrat que les alumnes hi són més presents. D'entrada, s'observa que es manté la presència més gran de dones entre l'alumnat matriculat, en el qual són al voltant del 60 %. També es continua observant la sobrerrepresentació de les dones en determinats camps de coneixement, com per exemple l'educació (86 %) i la salut (al voltant del 75 %), i la infrarepresentació femenina en d'altres, com ara les enginyeries (16 %) o les ciències (38 %).

En relació amb l'alumnat titulat, cal assenyalar la disminució que ha experimentat en els darrers anys la proporció de dones en l'àmbit de la salut: les dones passen de representar el 80 % de l'alumnat titulat el curs 2013-2014, al 73,4 %.

Respecte del rendiment acadèmic, es confirma que en general les dones tenen un rendiment acadèmic superior al dels homes. Les estudiants de grau superen el 88 % de les assignatures matriculades mentre que per als seus companys la proporció és del 81 %. També s'observa en la distribució de les qualificacions de les dones que les proporcions de notables i excel·lents són més elevades que els percentatges generals i respecte als seus companys.

Pel que fa a l'alumnat de màster, la proporció és molt similar a la de grau: el 60 % són dones. En els estudis de doctorat, s'observa un increment de la presència femenina entre les persones que obtenen el títol, i se situen, en els darrers anys, com el col·lectiu majoritari. Ara bé, la seva participació és una mica inferior a la que es correspondria en relació amb el nombre de titulades.

Gràfic 3. Distribució d'alumnat de grau segons el sexe i l'any (%)



Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

Taula 11. Distribució de l'alumnat de grau per centre docent, sexe i curs acadèmic

Centre docent	Curs 2012-2013			Curs 2016-2017		
	Dones (%)	Homes (%)	Total (n)	Dones (%)	Homes (%)	Total (n)
Escola d'Enginyeria	16,7	83,3	2.396	16,1	83,9	2.151
Facultat d'Economia i Empresa	47,0	53,0	3.392	42,9	57,1	2.867
Facultat de Biociències	65,9	34,1	2.125	66,5	33,5	1.873
Facultat de Ciències	39,1	60,9	2.382	38,3	61,7	2.264
Facultat de Ciències de l'Educació	86,9	13,1	2.499	85,9	14,1	2.285
Facultat de Ciències de la Comunicació	66,3	33,7	2.104	67,0	33,0	1.816
Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia	47,3	52,7	1.033	47,8	52,2	1.031
Facultat de Dret	61,4	38,6	2.082	65,8	34,2	1.910
Facultat de Filosofia i Lletres	61,2	38,8	3.903	60,1	39,9	3.044

(Continuació de la taula 11)

Centre docent	Curs 2012-2013			Curs 2016-2017		
	Dones (%)	Homes (%)	Total (n)	Dones (%)	Homes (%)	Total (n)
Facultat de Medicina	70,3	29,7	2.515	70,5	29,5	2.546
Facultat de Psicologia	80,9	19,1	1.870	82,9	17,1	1.773
Facultat de Traducció i d'Interpretació	74,3	25,7	1.267	77,1	22,9	1.216
Facultat de Veterinària	75,4	24,6	938	73,6	26,4	906
Total	59,6	40,4	28.506	59,6	40,4	25.682

Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

Taula 12. Distribució de l'alumnat de grau per àmbit de coneixement i sexe. Curs 2017-2018

Àmbits de coneixement	Dones (%)	Homes (%)	Total (n)
Arts i humanitats	66,62	33,38	3.739
Ciències socials i jurídiques	61,69	38,31	10.376
Ciències de la salut	75,15	24,85	5.444
Tecnologies	16,11	83,89	2.141
Ciències experimentals	49,92	50,08	3.982
Total	59,64	40,36	25.682

Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

Taula 13. Evolució de la proporció de dones titulades sobre el total de persones graduades per àmbit de coneixement (%)

Àmbit de coneixement	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Arts i humanitats	67,1	65,9	67,9	66,8	67,6
Ciències socials i jurídiques	67,6	65,2	63,2	66,6	65,0
Ciències de la salut	80,9	77,3	74,7	73,8	73,4
Ciències experimentals i tecnològiques	46,1	42,6	45,1	44,1	43,7
Total	65,0	62,5	62,0	63,0	62,1

Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

Taula 14. Proporció d'assignatures superades respecte a les matriculades de l'alumnat de grau. Curs 2017-2018

Àmbit de coneixement	Dones	Homes	Total
Arts i humanitats	84,1	80,1	82,7
Ciències de la salut	90,9	89,1	90,4
Ciències experimentals	89,3	85,3	87,4
Ciències socials i jurídiques	89,0	81,4	86,1
Tecnologies	74,9	71,4	71,9
Total	88,5	81,4	85,6

Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

Taula 15. Distribució de les qualificacions obtingudes en assignatures de grau segons el sexe i l'àmbit de coneixement (%). Curs 2017-2018

Qualificació	Ciències humanes			Ciències experimentals		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
No presentat	8,2	12,6	9,7	3,8	3,8	4,7
Suspens	7,7	7,4	7,6	6,9	6,9	7,9
Aprovat	33,3	32,9	33,2	34,8	34,8	35,1
Notable	38,1	35,1	37,1	42,9	42,9	40,
Excel·lent	9,3	8,6	9,0	8,4	8,4	8,7
Matrícula d'honor	3,4	3,4	3,4	3,2	3,2	3,6

Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

Qualificació	Tecnologies			Ciències de la salut		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
No presentat	6,1	9,7	9,1	3,5	5,0	3,9
Suspens	19,0	18,9	19,0	5,6	5,8	5,7
Aprovat	43,3	41,0	41,4	29,2	28,6	29,1
Notable	26,8	25,2	25,4	46,7	44,6	46,1
Excel·lent	3,0	3,3	3,2	11,8	12,5	12,0
Matrícula d'honor	1,8	1,9	1,9	3,2	3,5	3,2

Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

Qualificació	Ciències socials			Total de la UAB		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
No presentat	4,1	7,4	5,4	4,6	7,8	5,9
Suspens	6,9	11,1	8,5	6,9	10,9	8,5
Aprovat	35,4	43,1	38,4	33,4	38,0	35,3
Notable	44,1	31,7	39,3	43,3	33,8	39,5
Excel·lent	7,3	4,5	6,2	8,9	6,7	8,0
Matrícula d'honor	2,2	2,2	2,2	2,8	2,8	2,8

Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

Taula 16. Distribució de l'alumnat de màster per sexe i àmbit de coneixement (%). Curs 2017-2018

Facultat	Dones (%)	Homes (%)	Total (n)
Arts i humanitats	66,2	33,8	518
Ciències socials i jurídiques	62,8	37,2	1.386
Ciències de la salut	72,1	27,9	513
Tecnològiques	29,4	70,6	231
Ciències experimentals	44,7	55,3	387
Total	60,2	39,8	3.035

Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

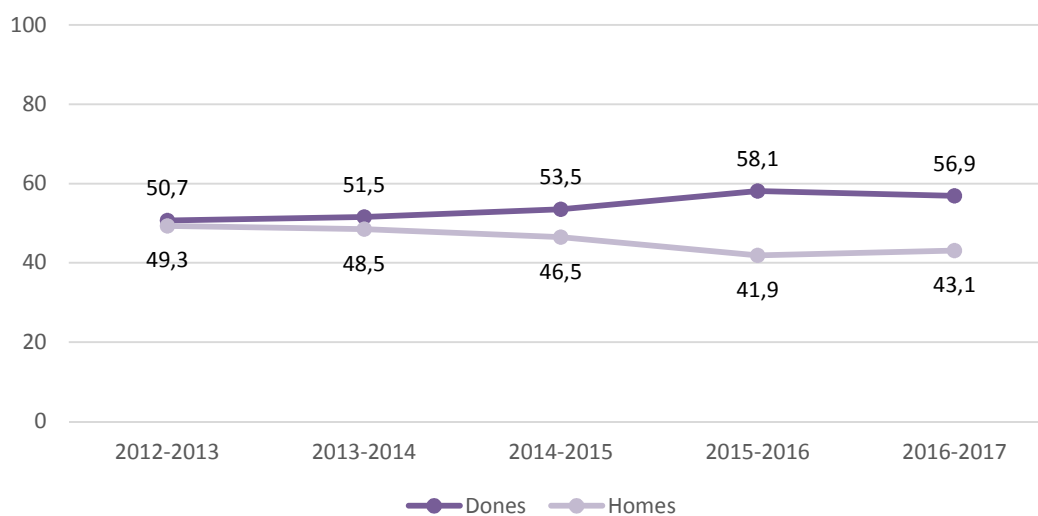
Nota: s'han exclòs els casos sense informació, 32.

Taula 17. Distribució de l'alumnat de màster titulat per sexe i centre docent (%). Curs 2017-2018

Facultat	Dones (%)	Homes (%)	Total (n)
Escola d'Enginyeria	31,3	68,7	99
Facultat d'Economia i Empresa	51,2	48,8	129
Facultat de Biociències	63,2	36,8	253
Facultat de Ciències	44,2	55,8	165
Facultat de Ciències de l'Educació	66,4	33,6	366
Facultat de Ciències de la Comunicació	69,2	30,8	107
Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia	54,6	45,4	130
Facultat de Dret	58,2	41,8	170
Facultat de Filosofia i Lletres	64,9	35,1	308
Facultat de Medicina	74,6	25,4	63
Facultat de Psicologia	77,6	22,4	170
Facultat de Traducció i d'Interpretació	77,7	22,3	130
Facultat de Veterinària	78,1	21,9	32
Total	62,3	37,7	2.122

Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

Gràfic 4. Evolució de la distribució per sexe de les tesis llegides (%)



Font: elaboració de l'Observatori per a la Igualtat a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

6. Principals resultats de l'avaluació del grau d'implementació del III PAG, de 2013-2018

Aquest apartat presenta els principals resultats obtinguts de l'avaluació del grau d'implementació de les mesures d'actuació del III PAG, que, al seu torn, han orientat el disseny de la proposta de mesures del IV PAG. En concret, l'avaluació pren com a objecte d'anàlisi les 48 accions que inclou el III PAG distribuïdes en quatre eixos d'actuació (12 accions en cada àmbit). El conjunt de mesures inclou: accions per donar a conèixer la situació de les dones en el si de la UAB; accions per garantir la igualtat de condicions en l'estudi, el treball i la promoció professional; accions per promoure la perspectiva de gènere en la docència, la recerca i la participació; i mesures per fomentar la presència de les dones en els òrgans de presa de decisions i representació, així com en les activitats de dinamització comunitària.

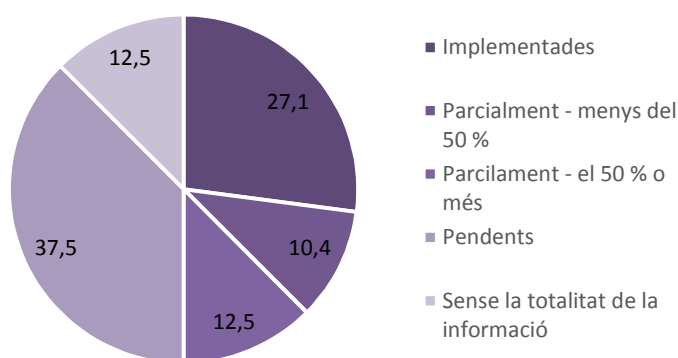
L'avaluació s'ha fet a través d'una aproximació metodològica que inclou dues estratègies per recollir les dades relatives al període d'implementació del III PAG: d'una banda, el sistema d'indicadors dissenyat per mesurar el grau d'aplicació de les accions; i de l'altra, la valoració que en fa la comunitat universitària. Les dades per al càlcul dels indicadors s'han obtingut a partir de diverses fonts d'informació (anàlisi del contingut de documents, publicacions i webs) i a través de les fitxes elaborades pels mateixos agents implicats en l'aplicació del Pla. Pel que fa a la valoració, s'ha fet una enquesta adreçada al personal i l'alumnat amb l'objectiu de mesurar el grau d'aplicació d'una part important de les mesures des del punt de vista de la percepció i la vivència de les persones que formen part de la Universitat. En aquest sentit, s'han considerat, especialment, les mesures vinculades amb la promoció de la igualtat de condicions, el tracte igualitari i la no-discriminació en l'àmbit laboral i en l'estudi (accés i promoció laboral, conciliació, sexisme, discriminació i altres violències de gènere, etc.), i la introducció de la perspectiva de gènere en la docència, tant en el contingut com en les pràctiques, i la recerca. Així mateix, s'ha volgut mesurar el grau de coneixement sobre les polítiques i els recursos de la UAB en matèria d'igualtat de gènere.

A continuació, es presenten els principals resultats d'aquesta avaluació, que combina l'anàlisi del grau d'aplicació de les mesures amb l'explotació de les dades recollides a través de l'enquesta a fi de fonamentar empíricament el conjunt de mesures proposades pel IV PAG.

6.1. Resultats generals

En termes generals, tal com mostra el gràfic següent, es pot afirmar que el 27,1 % de les mesures incloses en el III PAG s'han implementat totalment, el 22,9 % s'han aplicat de manera parcial i el 37,5 % han quedat pendents. Cal mencionar que per al 12,5 % de les accions no es disposa de tota la informació necessària per poder estimar el grau d'implementació.

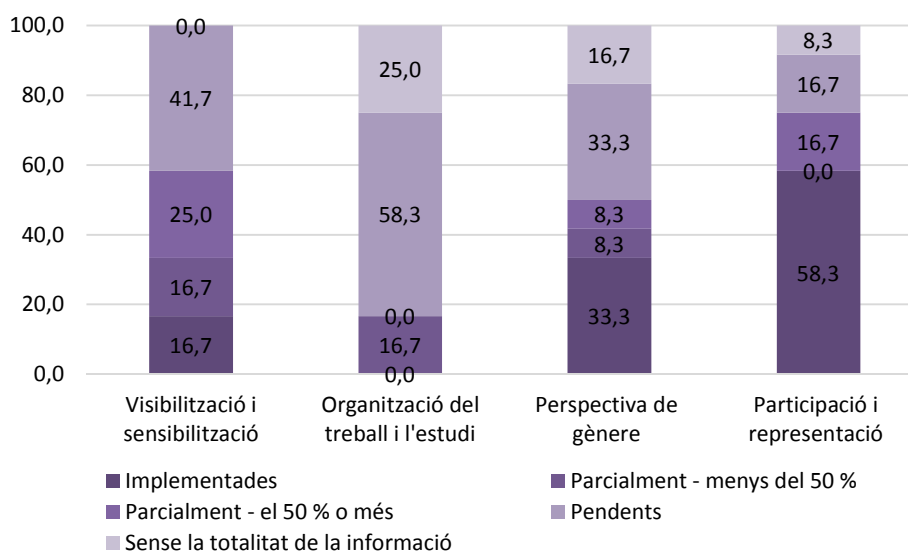
Gràfic 5. Grau d'implementació de les mesures del III PAG de la UAB



Font: Observatori per a la Igualtat. 2018.

Si es consideren les dades per àmbits o eixos d'actuació, el gràfic següent mostra que l'eix de «Participació i representació igualitària en la comunitat universitària» és el que presenta el nombre més gran de mesures implementades totalment, un 58,3 %. L'eix de «Promoció de la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca» és el següent àmbit amb el nombre d'accions implementades més alt, un 33,3 %. Ara bé, cal assenyalar que per a aquest eix el nombre de mesures pendents se situa també en el 33,3 %. En relació amb l'eix de «Visibilització del sexisme i les desigualtats, sensibilització i creació d'un estat d'opinió», si bé la proporció de mesures implementades i parcialment aplicades suposa el 25 % i el 33,4 % respectivament, el nombre d'accions pendents també és elevat, del 41,7 %. Finalment, l'eix d'«Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi» es caracteritza per presentar un nombre bastant elevat de mesures pendents d'aplicació, un 58,3 %.

Gràfic 6. Grau d'implementació de les mesures del Tercer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB segons àmbit o eix d'actuació



Font: Observatori per a la Igualtat. 2018.

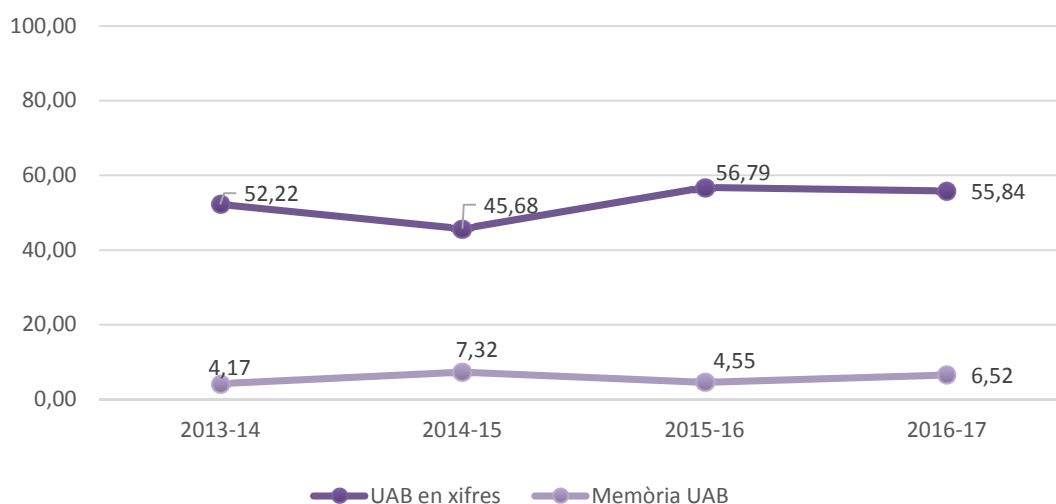
En relació amb el detall de l'avaluació, a continuació es presenten breument els principals resultats organitzats segons els àmbits d'actuació.

6.2. Visibilització del sexisme i les desigualtats, sensibilització i creació d'un estat d'opinió

Les mesures que formen part d'aquest eix estan principalment orientades a fer visible la situació de les dones a la UAB. També s'hi inclouen accions de difusió de les polítiques en matèria d'igualtat de gènere, així com accions de sensibilització com ara campanyes o formacions.

En relació amb les mesures de visibilització, en primer lloc cal destacar la necessitat de mantenir i incloure accions adreçades a desagregar per sexe les estadístiques que es publiquen a la UAB, la composició dels tribunals i els resultats de les convocatòries, la composició dels òrgans de representació i de la participació en les activitats de dinamització. Concretament, en el gràfic següent s'observa que, per al període 2013-2018, el nombre de dades per sexe que es presenten en la secció «UAB en xifres» és molt baixa, només representen el 5,6 % respecte al total de dades que podrien ser creuades per sexe. En relació amb la *Memòria de la UAB*, aquesta proporció total és bastant més elevada i suposa el 52,6 %. Així mateix, si es considera l'evolució per curs acadèmic de la proporció de dades presentades per sexe que apareixen en la *Memòria de la UAB* i la secció «UAB en xifres», no s'observa una clara tendència a l'increment.

Gràfic 7. Percentatge de dades desagregades per sexe en relació amb les dades susceptibles de ser desagregades publicades a la *Memòria de la UAB* i a la secció «UAB en xifres» (%). 2013-2017



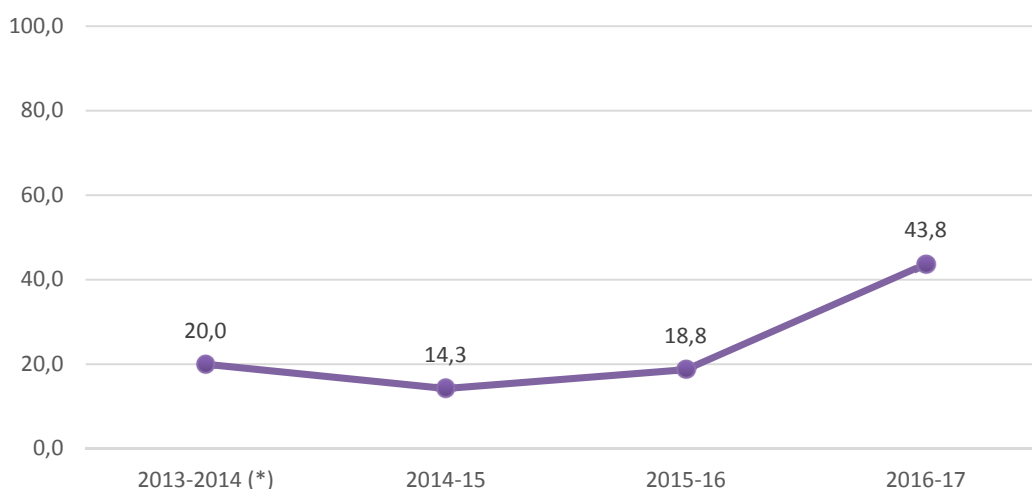
Font: elaboració pròpia a partir de la informació disponible a la secció «Coneix la UAB»,

<http://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>

Nota: no s'hi ha inclòs el curs 2017-2018 perquè en el període de recollida de la informació encara no s'havia publicat la memòria d'activitats del curs ni hi havia disponibles les xifres corresponents.

Pel que fa a presentar dades desagregades per sexe de la composició dels tribunals i dels resultats de les convocatòries, cal mencionar que, durant els anys d'aplicació del III PAG, no s'han elaborat ni publicat aquest tipus de dades. De la mateixa manera, tampoc s'han publicat les dades relatives a la participació de dones i homes en els òrgans de presa de decisions i de representació, ni en la participació universitària. Únicament s'ha executat aquesta mesura en relació amb l'alumnat, tant pel que fa a la figura del delegat o delegada, com en el cens dels col·lectius inscrits a elDirectori. En aquest sentit, el gràfic següent mostra com el nombre d'estadístiques desagregades per sexe publicades ha anat augmentant cada curs acadèmic fins a situar-se en un 43,8 %.

Gràfic 8. Percentatge de dades desagregades per sexe referents als delegats i als col·lectius de la UAB. 2013-2017



Font: dades referents al Directori de Col·lectius de la UAB i al Cens de delegats i delegades de grup acadèmic de la UAB. <http://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/eldirectori/eldirectori-en-xifres/curs-13/14-1345681515290.html>, <http://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/elcens/elcens-en-xifres/curs-14/15-1345704368076.html>

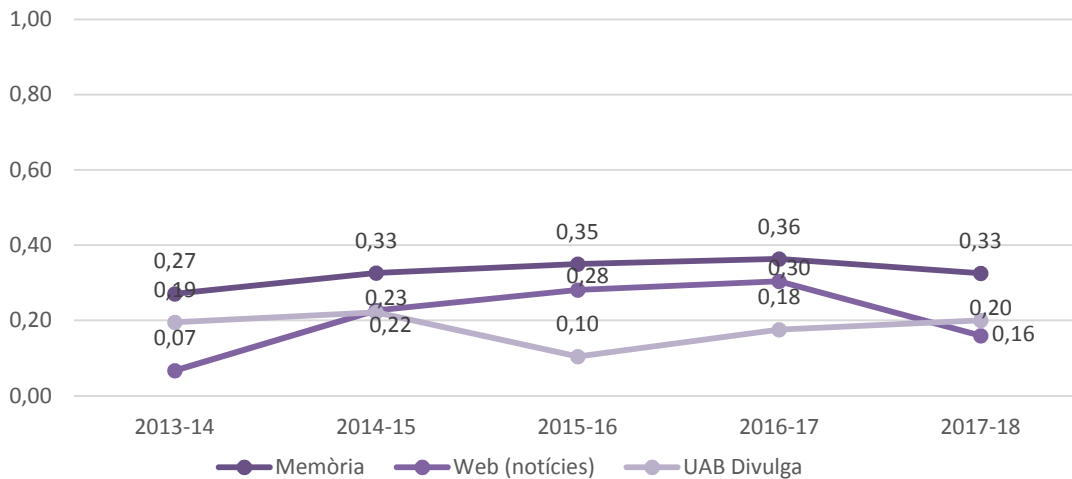
Nota: no s'hi ha inclòs el curs 2017-2018 perquè en el període de recollida de la informació encara no s'havien publicat les dades per a aquest curs.

(*) Per al curs 2013-2014 només hi ha dades referents als col·lectius.

Un segon aspecte que cal destacar és la necessitat de continuar promovent l'ús no sexista del llenguatge en la comunicació institucional i acadèmica. L'anàlisi de contingut de les memòries de la UAB i d'una mostra⁹ de notícies de la pàgina d'inici de la UAB i d'*UABDivulga* evidencia que no hi ha una tendència clara en l'ús del llenguatge, i els resultats varien segons el mitjà de difusió. Tanmateix, com s'observa en el gràfic següent, l'índex d'ús no sexista del llenguatge (raó entre el nombre de formes o expressions genèriques i inclusives i el nombre de formes o expressions en masculí genèric) es troba bastant per sota del 50 %, va del 18 al 32 %.

⁹ Es tracta d'una mostra la grandària de la qual s'ha calculat perquè sigui representativa en relació amb la totalitat de notícies publicades des del curs 2013-2014 fins al curs 2017-2018; la selecció de les notícies que configuren la mostra s'ha fet de manera aleatòria.

Gràfic 9. Índex d'ús no sexista del llenguatge a les publicacions de la UAB. 2013-2018

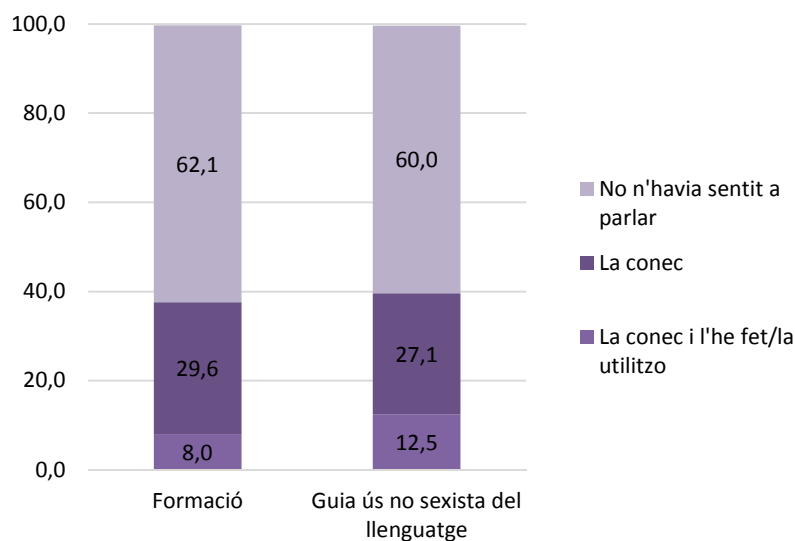


Nota: l'índex va de 0 a 1; com més proper a 1 més bon ús del llenguatge de manera no sexista.

Font: elaboració pròpia a partir de l'anàlisi de contingut de les notícies de la pàgina d'inici de la UAB, de l'*UABDivulga* i de les memòries dels cursos acadèmics. Període 2013-2018. <http://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>; <http://www.uab.cat/>; <http://www.uab.cat/web/uabdivulga-1345468981732.html>

D'altra banda, s'evidencia que cal fer més difusió i promoure la utilització dels recursos que la UAB posa a disposició de la comunitat per tal de fer un ús del llenguatge més inclusiu, concretament de la guia i la formació que s'ofereix a la UAB respecte a aquesta matèria. Al gràfic següent s'observa que només el 12,5 % de les persones que han respost l'enquesta afirmen que coneixen i utilitzen la *Guia per a un ús no sexista del llenguatge* i només el 8 % afirmen haver fet la formació sobre «Comunicació amb perspectiva de gènere i ús no sexista del llenguatge».

Gràfic 10. Grau de coneixement de les eines i recursos que ofereix a la UAB per fer un ús no sexista del llenguatge (%). 2018



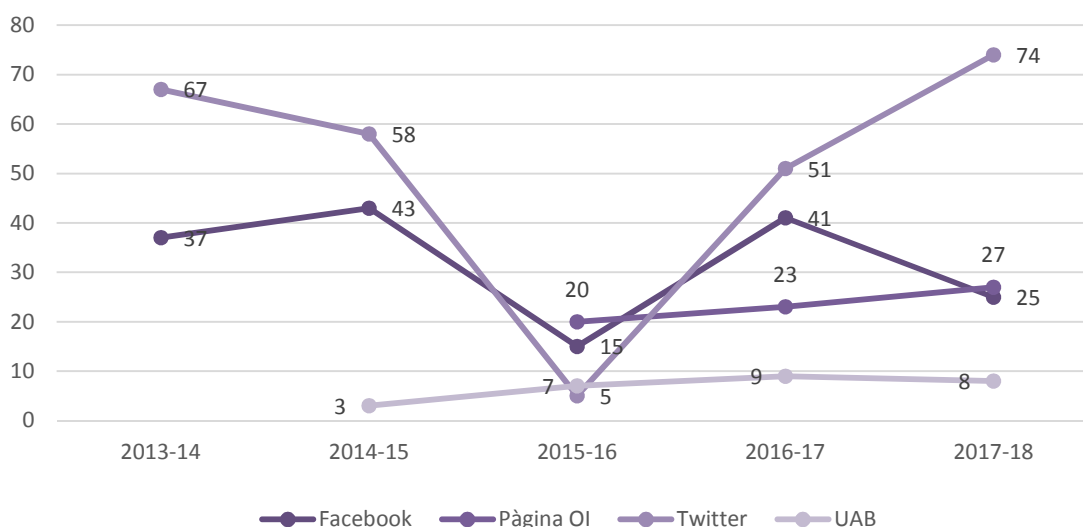
Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació.

Font: Observatori per a la Igualtat. 2018.

En relació amb aquest darrer aspecte, i a partir dels resultats de l'enquesta, apareix la necessitat de revisar l'actual guia des d'una perspectiva de gènere no binària. En concret, es considera que la guia actual proposa solucions i alternatives dins d'un marc de gènere que «invisibilitza les identitats no binàries» (font: 2018, comentaris de l'enquesta de l'alumnat).

Finalment, aquest eix també preveu mesures encaminades a fer difusió de les accions i polítiques en matèria d'igualtat aprovades i dutes a terme a la UAB, incloses les campanyes de sensibilització. La principal unitat encarregada de difondre i visibilitzar les accions, recursos i polítiques en matèria de gènere és l'Observatori per a la Igualtat de la UAB, sobretot en relació amb totes les actuacions que responen a l'aplicació dels plans d'acció per a la igualtat entre dones i homes. En aquest sentit, durant el període d'implementació del III PAG, l'Observatori ha difós les accions vinculades fent ús de Twitter i Facebook com a principal mitjà. S'observa també com el nombre de notícies publicades als webs de la UAB i de l'Observatori ha experimentat un lleuger increment en els darrers cursos (vegeu el gràfic 11).

Gràfic 11. Nombre de publicacions per difondre les accions de l'Observatori per a la Igualtat per mitjà de comunicació i per curs acadèmic. 2013-2018



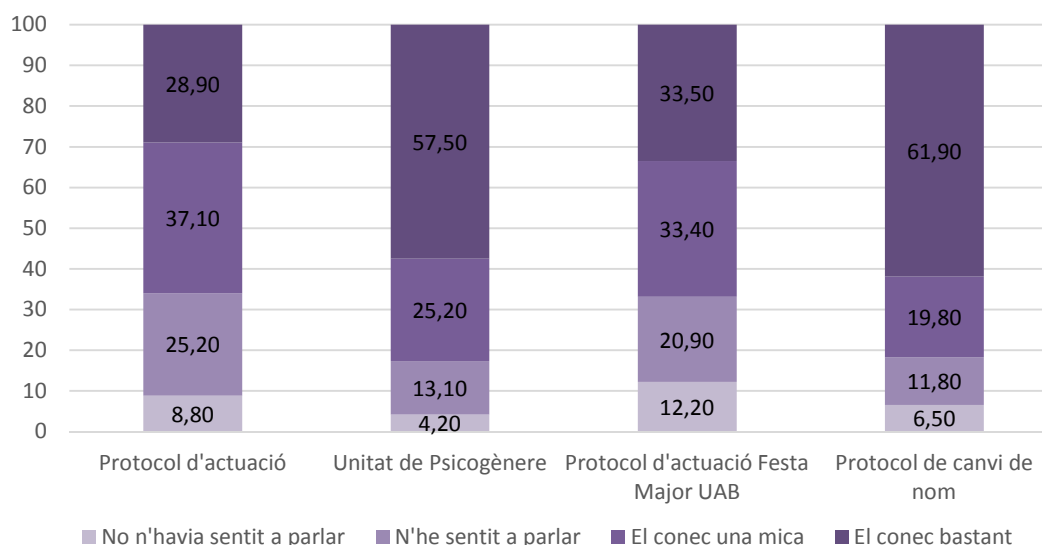
Font: de 2013-2014 a 2017-2018, Observatori per a la Igualtat. Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi de contingut de les notícies de la pàgina d'inici de la UAB, de les notícies del web i del Twitter i Facebook de l'Observatori: <http://www.uab.cat/>; <http://www.uab.cat/observatori-igualtat/>; @Observatori_UAB; @ObservatoriIgualtatUAB.

Nota: el cercador de notícies de la UAB comprèn notícies a partir del curs 2014-2015. De la mateixa manera, per a les notícies publicades al web de l'Observatori per a la igualtat, només s'hi ha tingut accés a partir del curs acadèmic 2015-2016.

Es pot afirmar que aquestes accions de difusió han tingut un bon impacte, especialment en relació amb els recursos que s'han elaborat i aprovat en els darrers anys en matèria de discriminació i violències de gènere: la proporció de les persones que han respost l'enquesta que afirmen conèixer en algun grau aquests recursos, va del 87,8 al 95,8 % (vegeu el gràfic 12). En concret, els recursos més coneguts són la Unitat de Psicogènere per a l'acollida de les víctimes de violències de gènere i el Protocol de canvi del nom legal al nom sentit, adreçat al col·lectiu trans. L'Observatori per a la Igualtat ha publicat material informatiu del servei d'acollida i del Protocol de canvi del nom legal al nom sentit, i també n'ha fet difusió periòdica a través de les xarxes socials. A més, en els darrers cursos s'ha inclòs, en el Notebloc de la UAB que es lliura a l'alumnat en fer la matrícula, informació sobre la Unitat de Psicogènere i el

Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista.

Gràfic 12. Grau de coneixement de les principals polítiques de la UAB en matèria d'igualtat (%). 2018

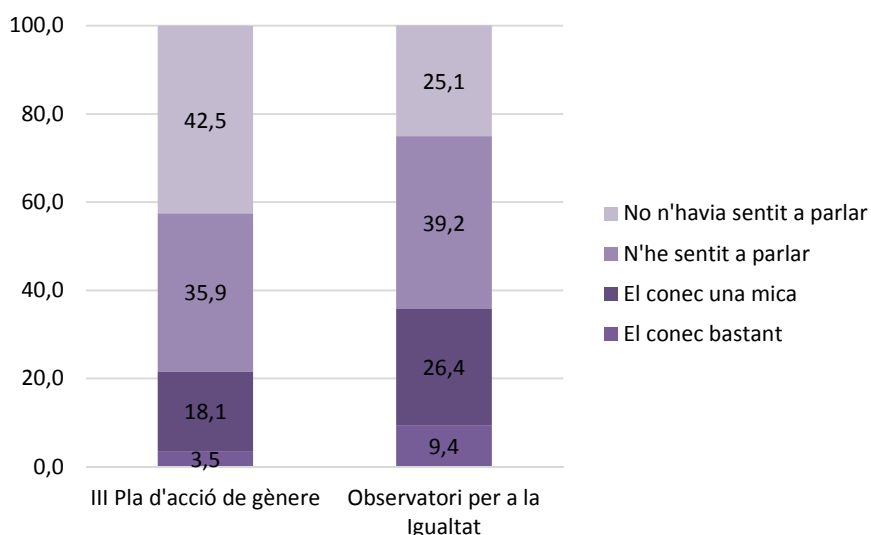


Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació.

Font: Observatori per a la Igualtat. 2018.

Pel que fa a l'Observatori per a la Igualtat i el III PAG, tot i que les proporcions no són tan altes com les mencionades anteriorment, s'observa un augment significatiu en relació amb l'avaluació anterior.¹⁰ El gràfic següent mostra que el 75 % de les persones enquestades afirma tenir algun grau de coneixement de l'Observatori i el 57,5 % sobre el III PAG. Tanmateix, aquest grau de coneixement no és gaire elevat.

Gràfic 13. Grau de coneixement de les polítiques de la UAB en matèria d'igualtat (%). 2018



Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació.

Font: Observatori per a la Igualtat. 2018.

¹⁰ Per a més informació vegeu el III PAG a: <https://www.uab.cat/doc/igualt>.

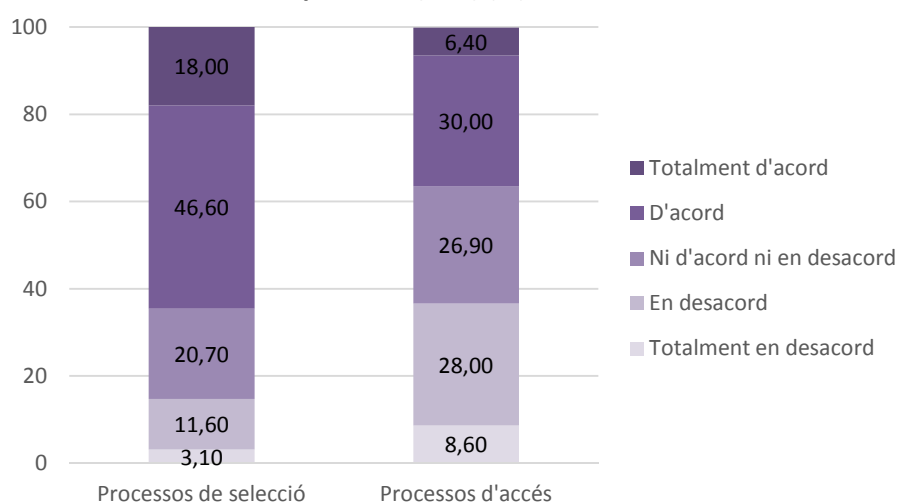
En relació amb els comentaris recollits a través de l'enquesta, són recurrents les demandes de més accions de visibilització i sensibilització sobre temàtiques de diversitat afectivosexual i de gènere. En aquest sentit, es menciona la necessitat d'oferir al professorat formació adreçada a la sensibilització en relació amb les persones transsexuals i transgènere. En el camp formatiu, emergeixen propostes com l'obligatorietat d'oferir formació en matèria d'igualtat per al personal de la UAB (font: 2018, comentaris de l'enquesta de l'alumnat, el PDI i el PAS).

6.3. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi

L'eix «Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi» del III PAG inclou mesures orientades segons tres objectius: garantir la igualtat en els criteris i processos d'accés i promoció; promoure una organització de les condicions laborals i d'estudi que doni espai a la vida personal i al benestar físic i emocional; superar la infrarepresentació femenina respecte a la presència potencial de les dones.

Vinculat amb les mesures adreçades al primer objectiu sobre la igualtat en l'accés i la promoció, el gràfic següent mostra que el 64,6 % del PAS està d'acord o molt d'acord que els processos de selecció són justos i igualitaris. En canvi, en relació amb els processos d'accés, les proporcions dels que hi estan en desacord i acord són molt similars, al voltant del 36 % en els dos casos. Cal mencionar que entre el 20 i el 30 % no s'ha posicionat ni d'acord ni en desacord.

Gràfic 14. La igualtat d'oportunitats és garantida i justa en els processos d'accés i selecció de personal (PAS) (%). 2018

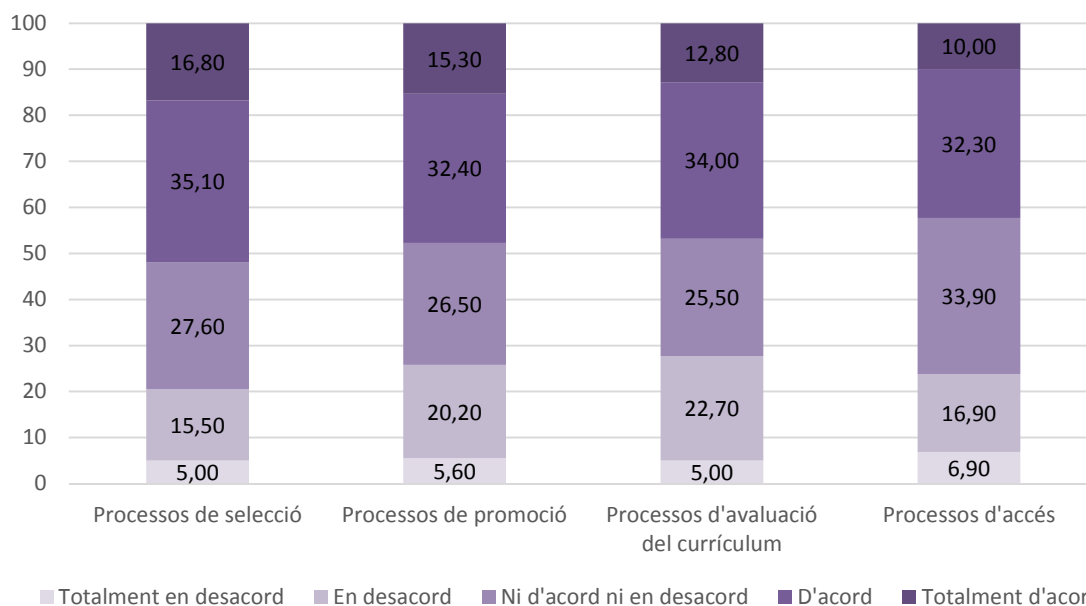


Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació.
 Font: Observatori per a la Igualtat. 2018.

Pel que fa al PDI, la major part afirma que els criteris i processos d'accés, promoció, avaluació de currículum i selecció són justos i garanteixen la igualtat d'oportunitats: entre el 42 % (en l'accés) i el 52 % (en la selecció). De la mateixa manera que el PAS, en tots els casos al voltant del 30 % manifesten que no tenen una opinió clara.

Així doncs, tot i que al voltant de la meitat del personal enquestat considera que els criteris establerts en els processos de selecció i avaluació de currículum són justos i garanteixen la igualtat d'oportunitats, els resultats també evidencien que cal continuar mantenint mesures encaminades a garantir que la normativa i els processos de la UAB no continguin elements de discriminació i generin desigualtats.

Gràfic 15. La igualtat d'oportunitats és garantida i justa en els processos d'accés i selecció de personal (PDI) (%). 2018



Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació.

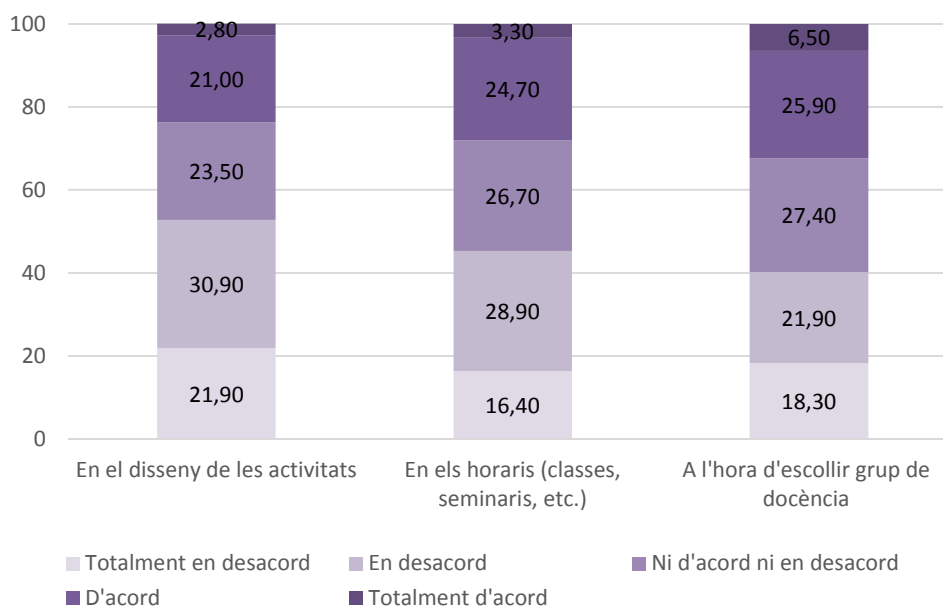
Font: Observatori per a la Igualtat. 2018.

En l'enquesta al professorat apareixen queixes sobre l'ambient poc democràtic i endogàmic de la institució. Es denuncien les relacions i l'exercici del poder sense cap control i la concentració dels homes en determinades categories o grups. Es percep que aquest funcionament genera desigualtats en l'accés i la promoció, així com la manca de transparència i el desigual accés a la informació (font: 2018, comentaris de l'enquesta al professorat).

En relació amb les accions orientades al segon objectiu de promoure una organització de les condicions laborals i d'estudi amigable amb la vida personal i familiar, emergeix la necessitat d'ampliar les mesures adreçades a conciliar la vida laboral i/o estudiantil amb la vida personal. Aquesta necessitat apareix especialment entre l'alumnat: pel que fa als estudiants que treballen o tenen responsabilitats familiars (el 61 % dels enquestats, el 26 % dels quals són estudiants que afirmen tenir responsabilitat familiar),¹¹ la major part (entre el 40 i el 53 %) consideren que l'organització de l'estudi no s'ajusta a les necessitats de conciliació (ja siguin laborals o familiars), especialment en el disseny de les activitats acadèmiques.

¹¹ Per a més detalls de la informació, vegeu l'informe *Diagnosi per a l'elaboració del IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la UAB (2019)*.

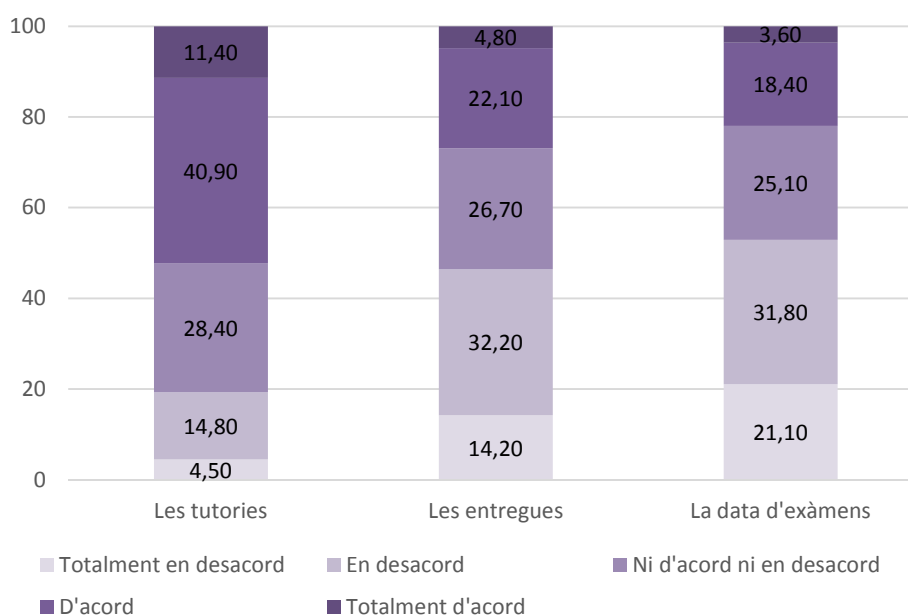
Gràfic 16. Organització de les activitats acadèmiques i dels estudis atenent a la conciliació (alumnat) (%). 2018



Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació. Per a la variable «A l'hora d'escollir grup de docència», a més, se n'han exclòs els no pertinents, concretament l'alumnat de màster i de doctorat.
Font: Observatori per a la Igualtat. 2018.

La percepció no canvia gaire pel que fa a la flexibilitat del professorat davant les necessitats de conciliació de l'alumnat: el 53 % creu que no hi ha flexibilitat en les dates d'exàmens i el 46 % pel que fa a les entregues. En canvi, la tendència s'inverteix per a les tutories, en les quals el 52 % considera que el professorat sí que és flexible.

Gràfic 17. La flexibilitat del professorat en les tutories, en les entregues i en les dates dels exàmens permet la conciliació. Mostra d'alumnat, 2018

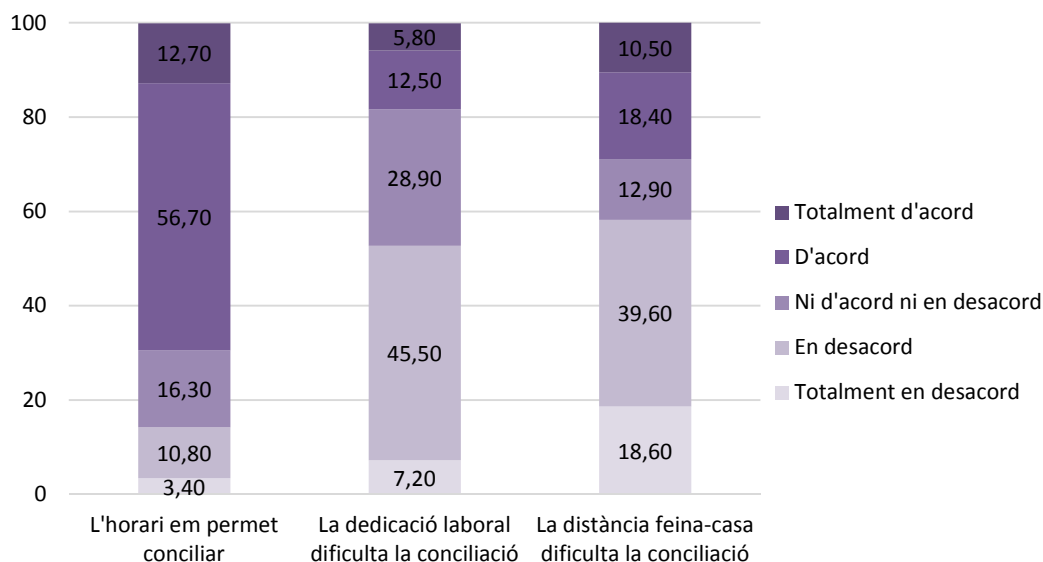


Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació. Per a la variable «A l'hora d'escollir grup de docència», a més s'han exclòs els no pertinents, concretament l'alumnat de màster i de doctorat.
Font: Observatori per a la Igualtat. 2018.

Els comentaris de l'enquesta a l'alumnat també posen de manifest les dificultats de conciliar l'estudi amb la feina i la família, i especialment la manca de sensibilització i l'hostilitat del professorat davant aquestes situacions. L'èmfasi de les queixes recau en el volum de feina, l'obligatorietat de l'assistència, la manca de flexibilitat i suport del professorat i la no-regulació d'aquestes situacions. També es menciona el fet de no tenir accés a tutories per a qüestions que vagin més enllà dels problemes acadèmics (font: 2018, comentaris de l'enquesta a l'alumnat).

Pel que fa al PAS, la percepció és bastant positiva respecte a la càrrega laboral i l'organització del temps de treball: el 69,4 % del PAS enquestat afirma que el seu horari permet la conciliació i el 53 % que la seva dedicació laboral no dificulta desenvolupar les seves responsabilitats familiars. Així mateix, cal destacar que en relació amb el darrer aspecte, la dedicació laboral, prop del 29 % no es posiciona ni d'acord ni en desacord. També la major part del PAS creu que la distància entre la feina i la casa no suposa un problema per a la conciliació, el 58,2 %, encara que aquesta variable és la que presenta més casos de desacord, el 29 %.

Gràfic 18. Implicacions i obstacles per conciliar (PAS) (%). 2018

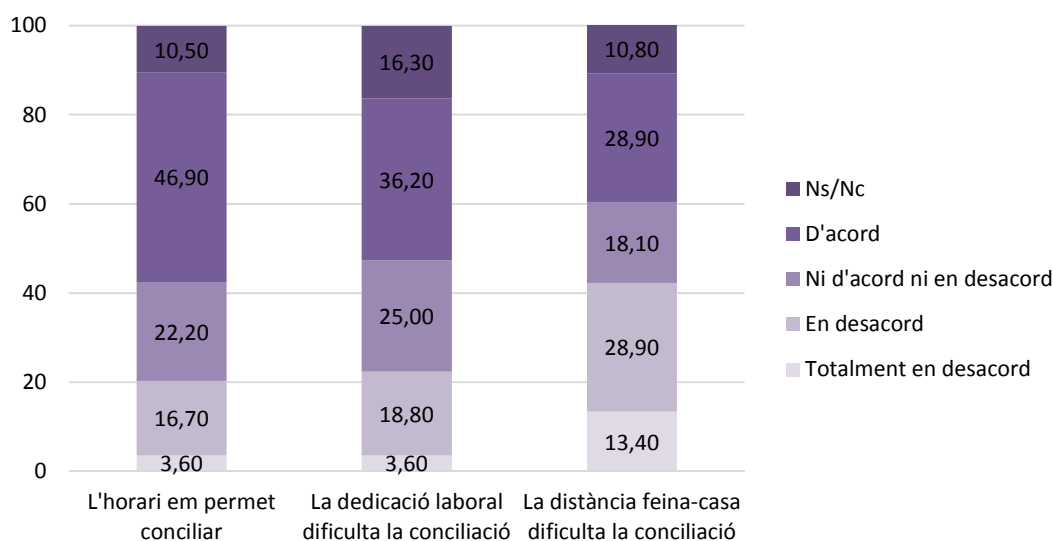


Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació i les respostes no pertinents («No tinc necessitat de conciliació»).

Font: Observatori per a la Igualtat. 2018.

Pel que fa al PDI, s'observa una coincidència amb el PAS sobre l'horari laboral: el 57,4 % de les persones enquestades creu que permet la conciliació. En canvi, la posició és la contrària pel que fa a la dedicació laboral: el 52,5 % exposa que els dificulta la conciliació. Respecte a la distància de la feina a casa, les valoracions estan repartides sense una tendència majoritària significativa; així el 39,7 % està d'acord que és un aspecte que dificulta la conciliació i el 42,3 % no.

Gràfic 19. Dificultat per conciliar (PDI) (%). 2018

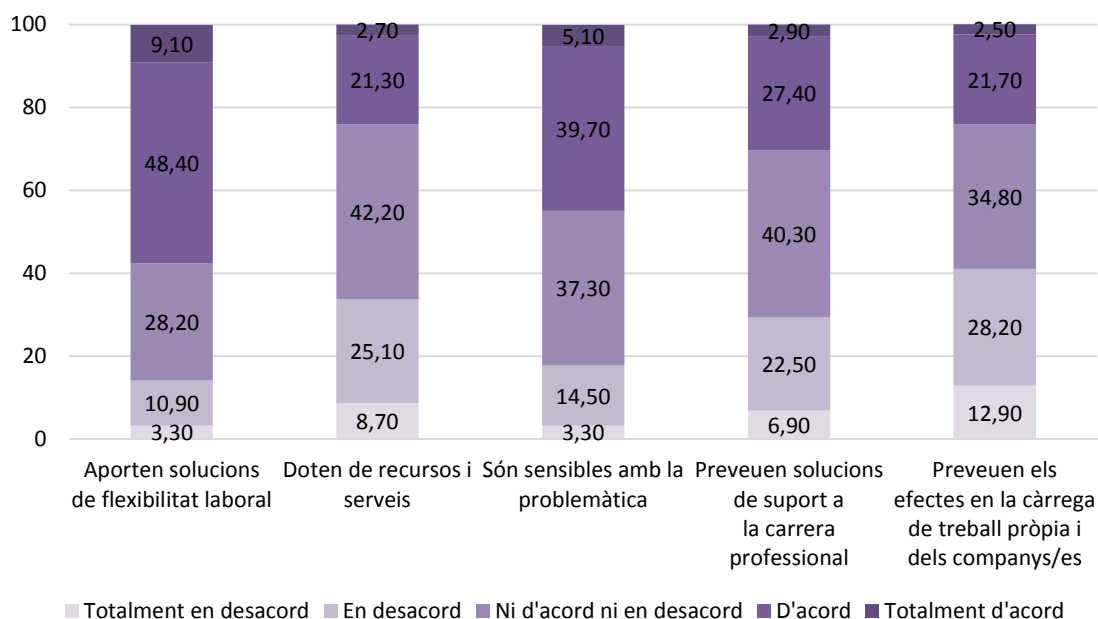


Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació i les respostes no pertinents («No tinc necessitat de conciliació»).

Font: Observatori per a la Igualtat. 2018.

Ara bé, en preguntar sobre les polítiques de conciliació de la UAB, emergeixen certes mancances. La més rellevant és que el 41,1 % del PAS enquestat afirma que les mesures de la Universitat en matèria de conciliació no preveuen els efectes dels permisos, reduccions i excedències en la càrrega del treball propi i de la resta de companys de la unitat. En menor mesura, el 33,8 % tampoc considera que les polítiques dotin de recursos i serveis. En tot cas, s'han de mencionar les altes proporcions sense opinió, que en pràcticament tots els casos se situen al voltant del 40 %.

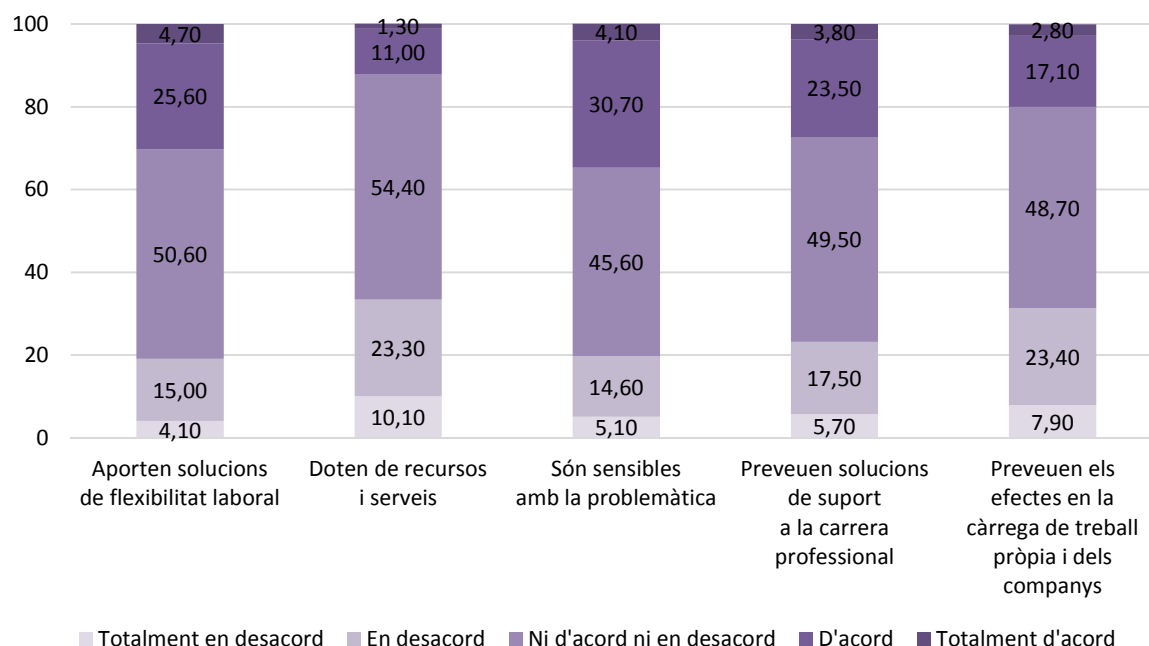
Gràfic 20. Percepció entorn de les polítiques de la Universitat en matèria de conciliació (PAS) (%). 2018



Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació.

Font: Observatori per a la Igualtat. 2018.

Gràfic 21. Percepció entorn de les mesures de la Universitat en matèria de conciliació (PDI) (%). 2018



Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació.
 Font: Observatori per a la Igualtat. 2018.

Tot i que en proporcions més baixes, la valoració del PDI en relació amb les polítiques de la UAB en matèria de conciliació és la mateixa que la del PAS amb una diferència: els percentatges del professorat que no es posiciona ni d'acord ni en desacord és molt més elevat i les xifres oscil·len entre el 46 i el 54 %.

Els comentaris del personal enquestat giren, principalment, entorn de les dificultats per conciliar a causa de les exigències de la carrera acadèmica i els efectes o implicacions derivades de la conciliació, tant en la persona com en la carrera professional. De manera específica, el professorat menciona que les responsabilitats familiars generen desigualtats d'oportunitats en la promoció. Les dones amb responsabilitats familiars disminueixen la seva productivitat en l'àmbit de recerca, fet que les situa en desavantatge davant els homes i, a més, aquesta sobrecàrrega que pateixen es manifesta en més malalties i estrès. Apareixen també queixes en relació amb l'impacte negatiu de la precarització de la plantilla del PDI en la conciliació. En aquest sentit, s'expressa que, en els darrers anys, les jubilacions han estat cobertes amb professorat associat, fet que ha comportat la disminució considerable del cos docent.¹² Alhora, aquesta disminució ha generat que el col·lectiu de professorat que pot ocupar càrrecs de gestió sigui molt reduït, fet que dificulta la conciliació de les persones que assumeixen la responsabilitat dels càrrecs. Per acabar, apareixen comentaris respecte al desconeixement dels drets i les polítiques de la UAB en matèria de conciliació, i la manca d'una política clara de la UAB. (Font: 2018, comentaris de l'enquesta al PDI.)

Pel que fa als comentaris del PAS, s'afirma que el personal que ha gaudit o gaudeix de baixa, de reducció de jornada, permisos per maternitat o per la cura de persones dependents a

¹² Cal mencionar que la percepció del professorat emergeix en un context en què la taxa de reposició a les administracions públiques és nul·la i deixa les universitats sense marge de maniobra per fer política de promoció.

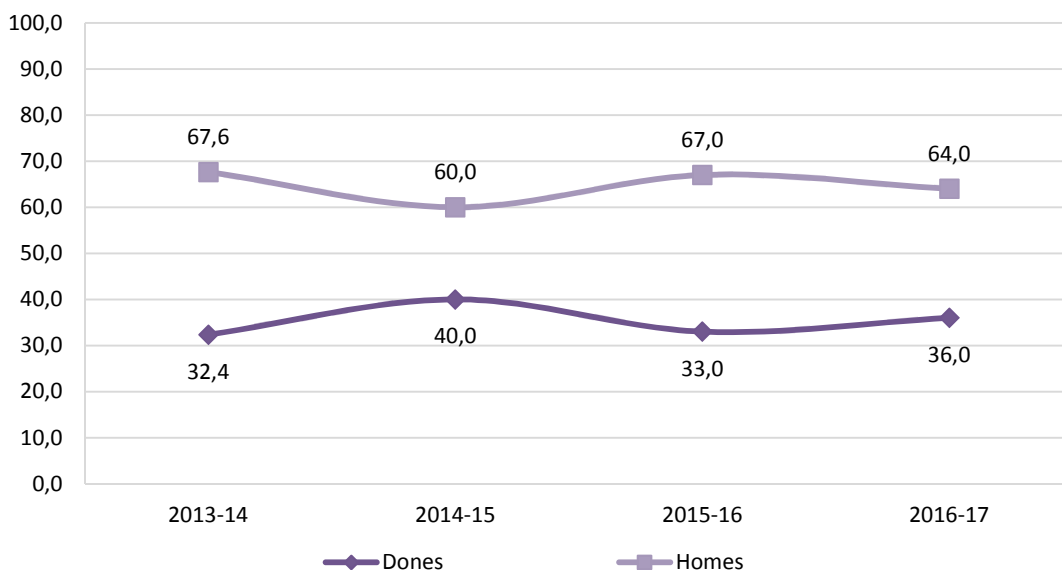
càrrec seu, està en situació de desavantatge davant la promoció laboral. A més, es denuncia la manca de cobertura d'aquests permisos i reduccions, que implica fer la mateixa feina en menys temps o bé sobrecarregar la resta de companys. També es menciona que les facilitats per conciliar, o fins i tot per gaudir dels drets de conciliació, depenen molt dels caps immediats i de les necessitats del servei i dels torns horaris. Es considera que, en general, està penalitzat o mal vist gaudir dels drets de conciliació. (Font: 2018, comentaris de l'enquesta al PAS.)

Finalment, cal mencionar que els tres col·lectius (alumnat, PDI i PAS) reclamen serveis per donar suport a les persones amb responsabilitats familiars (escola bressol, casals, etc.) (font: 2018, comentaris de l'enquesta a l'alumnat, al PDI i al PAS).

Pel que fa al darrer objectiu de les mesures d'aquest eix, «Superació de la infrarepresentació femenina», destaca la manca d'un canvi significatiu en relació amb la presència de les dones entre les persones expertes convidades per la UAB i els *honoris causa* nomenats.

Quant a la presència d'expertes conferenciants i convidades als actes institucionals a la UAB, s'observa que es continua mantenint la mateixa tendència que en la darrera avaluació: en general les dones se situen per sota del 40 %. Cal destacar, però, que hi ha hagut un increment percentual de 6 punts: es passa del 31,5 % en el període 2008-2012¹³ al 37,4 % en el període 2013-2017.

Gràfic 22. Persones expertes conferenciants i convidades als actes institucionals de la UAB per sexe i curs acadèmic (%). 2013-2018



Font: elaboració pròpia a partir de l'anàlisi de contingut de les memòries de curs de la UAB (des del curs 2013-2014 fins al 2016-2017), <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>.

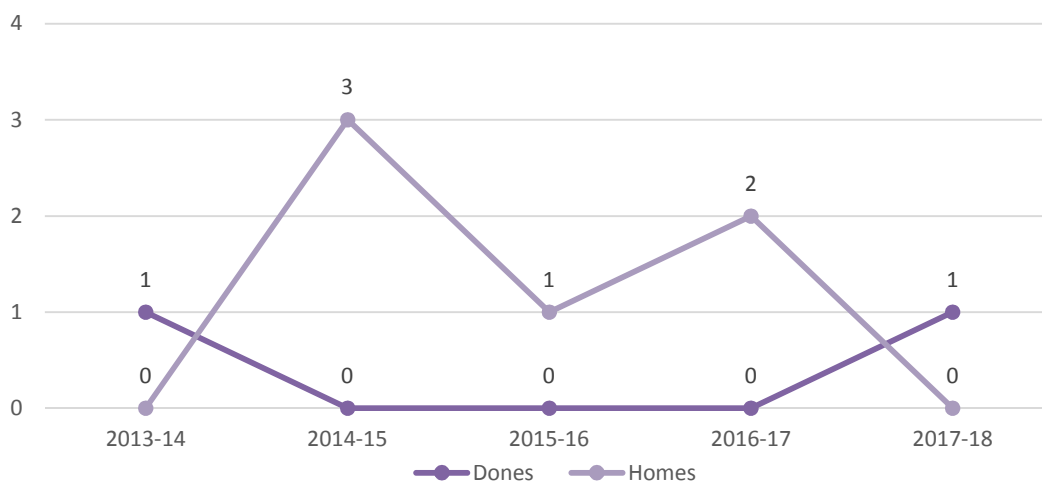
Nota: la *Memòria del curs acadèmic 2017-2018* encara no estava disponible en el moment de fer el treball de camp i l'anàlisi.

En relació amb els doctorats *honoris causa* per la UAB des del 1976 fins al curs 2017-2018, només l'11 % s'han atorgat a dones (11 dones i 89 homes). Si es consideren els diferents cursos

¹³ Avaluació de la implementació del Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB. Observatori per a la Igualtat.

que comprèn el període d'execució del III PAG, s'observa que dels vuit doctorats *honoris causa* nomenats només dos són per a dones (representen el 25 %). Cal destacar que no s'ha produït cap increment en relació amb els períodes considerats en l'avaluació del Segon pla d'acció. No obstant això, cal destacar que en el curs 2018-2019 i en el marc del 50è aniversari de la UAB, dels cinc *honoris causa*, tres s'han atorgat a dones.

Gràfic 23. Nombre de persones que han rebut l'honoris causa per sexe i curs acadèmic. 2013-2018



Font: elaboració pròpia a partir de les dades dels doctorats *honoris causa* publicades al web de la UAB (des del 1976 fins al 2018). <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/doctors-honoris-causa-1345662525769.html>.

Aquesta situació posa de manifest la necessitat de mantenir o formular noves accions encaminades a incrementar la presència de les dones expertes entre les persones conferenciants, així com en els doctorats *honoris causa* de la UAB.

6.4. Promoció de la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca

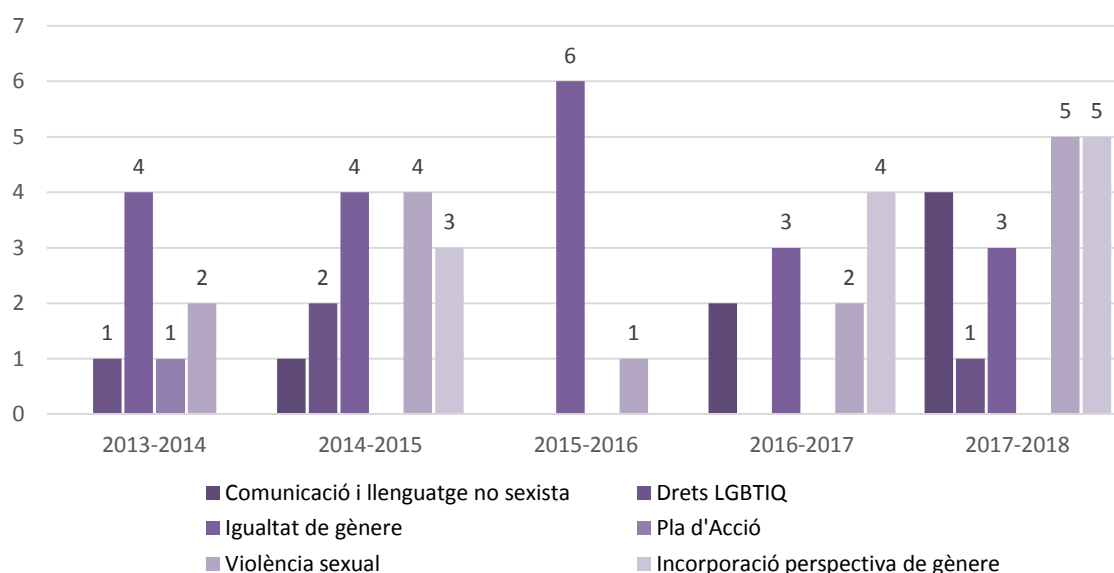
Les mesures que s'agrupen en aquest eix tenen com a principal finalitat potenciar la presència de les dones com a objecte i subjecte de coneixement, així com visibilitzar les aportacions de les dones a l'àmbit científic.

D'aquestes mesures, s'observa que s'han aplicat especialment aquelles vinculades amb la creació d'eines, instruments o recursos per introduir la perspectiva de gènere en la docència i la recerca, en les quals l'Observatori per a la Igualtat ha tingut un paper rellevant. En aquest sentit, l'Observatori ha dissenyat, impulsat i coordinat formació sobre perspectiva de gènere per a l'alumnat de doctorat, el professorat i el personal tècnic de suport a la recerca. Així doncs, durant el període d'execució del III PAG, s'han fet un total de deu cursos i dos tallers. També s'ha dissenyat i difós material útil per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca i la docència, com ara la *Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la docència*.¹⁴

¹⁴ Document elaborat el 2017 per l'Observatori en el marc de la seva participació en el projecte europeu EGERA.

Políticament, s'han impulsat també diverses accions encaminades a promoure i facilitar la introducció de la perspectiva de gènere en la docència. Aquest impuls ha vingut donat per la voluntat política d'acomplir el mandat legal, concretament l'article 28.1 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. En primer lloc, dins la convocatòria d'ajuts per a projectes d'innovació i de millora de la qualitat docent de 2018, s'ha incorporat la perspectiva de gènere en la docència com una línia de millora dins la modalitat B, «Projectes de millora de la qualitat docent». En segon lloc, s'ha dissenyat i aprovat una competència general de la UAB en perspectiva de gènere en la docència i hi ha el compromís d'elaborar guies de bones pràctiques per àmbit de coneixement. I per acabar, el curs acadèmic 2018-2019 la UAB ha posat en marxa per primer cop el títol propi del grau en Estudis de Gènere. També, des de l'Observatori per a la Igualtat s'han fet cursos amb perspectiva de gènere adreçats als tres col·lectius (alumnat, PAS i PDI) sobre temàtiques diverses, com s'observa en el gràfic següent.

Gràfic 24. Nombre de cursos oferts per la UAB en matèria d'igualtat segons temàtica i curs acadèmic. 2013-2018



Nota: la incorporació de la perspectiva de gènere fa referència a la incorporació de la perspectiva de gènere en el contingut de la docència i en la pràctica investigadora.

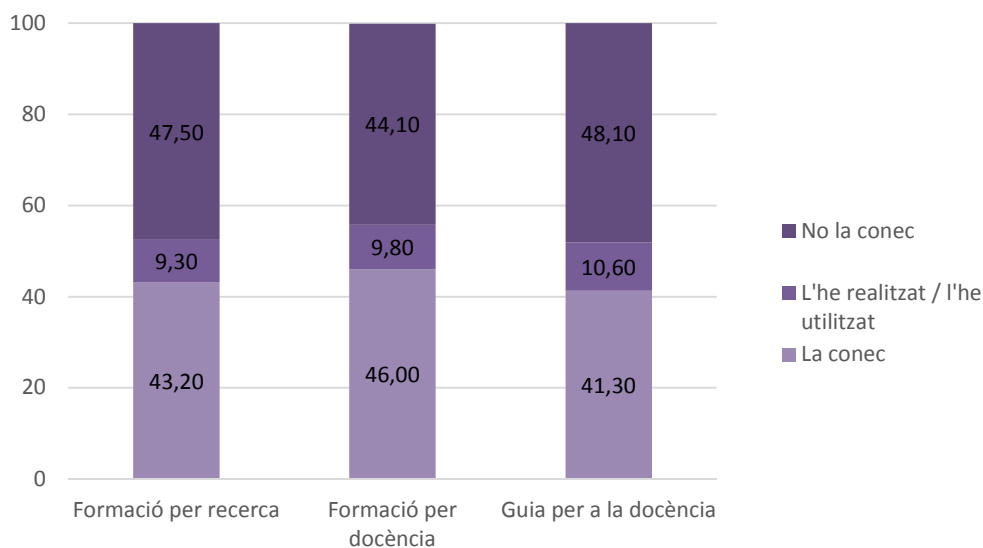
Font: elaboració pròpia. 2018.

Dins aquest eix, cal ubicar també aquelles accions destinades a visibilitzar la recerca i la docència amb perspectiva de gènere. Destaca la creació per l'Observatori per a la Igualtat dels premis als millors TFG amb perspectiva de gènere de la UAB. La convocatòria parteix del conveni de la Facultat de Dret de la UAB amb l'ICD per crear un premi al millor TFG de cada una de les titulacions el curs 2014-2015. A partir del curs 2015-2016, l'Observatori posa en marxa aquesta iniciativa però fent-la extensible a totes les facultats de la UAB. Fins a l'actualitat, s'han fet tres edicions i s'han atorgat un total de 67 premis. Cal mencionar que s'ha produït un augment considerable de la participació: el curs 2016-2017 s'hi van presentar 50 treballs de final de grau mentre que el curs 2017-2018 la participació pràcticament es va doblar, amb 93 treballs.

Finalment, els resultats de l'enquesta indiquen la necessitat de difondre i donar a conèixer el significat i l'abast de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca, i

els recursos oferts per la UAB en relació amb aquesta qüestió. Com s'observa al gràfic, malgrat que una part important del professorat enquestat coneix els recursos per a la docència amb perspectiva de gènere, i al voltant del 10 % en fa ús, la majoria del PDI els desconeix.

Gràfic 25. Grau de coneixement de la formació i els recursos que ofereix la UAB per introduir la perspectiva de gènere (PDI) (%). 2018



Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació.

Font: Observatori per a la Igualtat. 2018.

Les respostes a les preguntes obertes de l'enquesta posen de manifest diverses necessitats en aquest camp. De manera explícita, es demana incloure en la formació actual la dimensió relativa a les interaccions a l'aula entre professorat-alumnat. També s'observa que el professorat de l'àmbit de la salut i les enginyeries posa en qüestió que sigui possible introduir la perspectiva de gènere en l'activitat docent i investigadora, per la mateixa naturalesa de les disciplines. D'altra banda, s'assimila aquesta pràctica amb la presència de dones com a docents o amb la introducció de bibliografia feta per dones. Finalment, emergeix la creença que no hi ha necessitat d'introduir la perspectiva de gènere per diversos motius: per la feminització de certes disciplines, per la suposada «neutralitat» de la ciència, perquè no es veu pertinent en certs estudis i perquè es veu com una pràctica massa «forçada». (Font: 2018, comentaris de l'enquesta al PDI.)

Es fa palesa, doncs, la necessitat de formació específica en els camps de la salut i les enginyeries, de difondre el significat i els diferents nivells d'inclusió de la perspectiva de gènere, així com de visibilitzar la rellevància d'incorporar-la en la docència i la recerca.

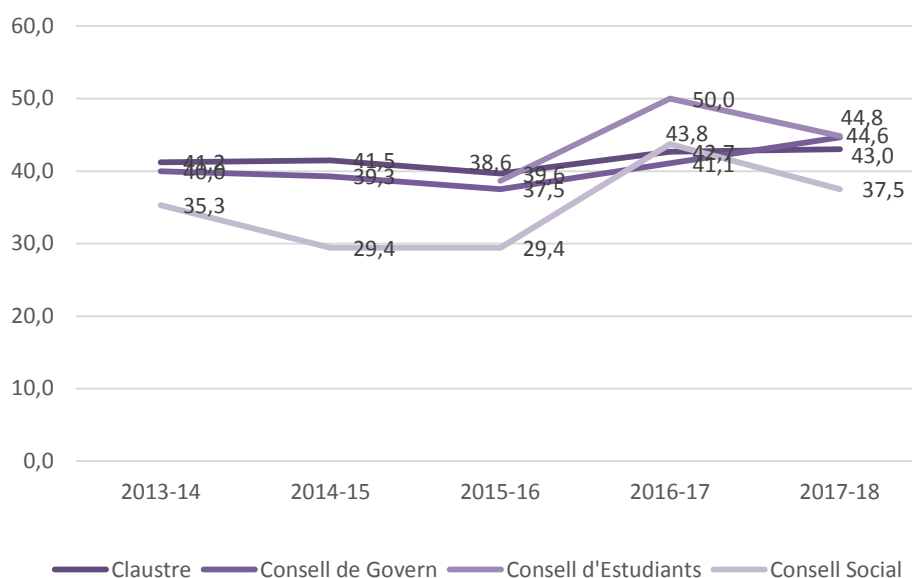
6.5. Participació i representació igualitàries en la comunitat universitària

L'eix «Participació i representació» inclou principalment mesures encaminades a estimular la participació de les dones als llocs de presa de decisions i de representació, i a promoure un accés i exercici del poder amb perspectiva de gènere. Així mateix, inclou accions orientades a incrementar la participació de les dones en les activitats de dinamització comunitària i a

introduir la perspectiva de gènere en l'àmbit participatiu i cultural. També preveu actuacions per promoure una participació lliure de sexisme, discriminació i violències de gènere.

De l'avaluació destaca, en primer lloc, el lleuger increment en la presència de les dones en els òrgans de presa de decisions i representació. Les dades mostren que en general la proporció de dones se situa al voltant del 40 %, i per tant es dona una representació equilibrada de dones i homes (40/60). Si es considera el detall, el Consell Social és l'òrgan en què la participació femenina és més baixa, del 30 al 41 % segons el curs acadèmic. Pel que fa al Claustre i al Consell de Govern, el percentatge de dones és molt similar i va del 37 al 44 % aproximadament. La composició del Consell d'Estudiants és la que presenta més participació de les dones en els darrers dos cursos: el 50 % per al curs 2016-2017 i el 45 % per al 2017-2018.¹⁵

Gràfic 26. Proporció de dones als òrgans de govern i de representació per curs acadèmic (%). 2013-2018



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Secretaria General. 2018.

El segon aspecte que cal assenyalar fa referència als recursos i accions que s'han desplegat a la UAB al voltant de les violències de gènere. El 2013 s'inicia el projecte *UAB lliure de sexisme* amb els objectius o àmbits d'actuació següents: 1) visibilitzar, sensibilitzar i prevenir les violències de gènere a través d'estudis, campanyes i tallers formatius; 2) dotar de recursos la Universitat per atendre les situacions de violència de gènere que es puguin produir al campus; 3) atendre i informar dels recursos en els casos de violència de gènere; 4) establir mecanismes de coordinació dels agents implicats.

En el marc d'aquest projecte, el març de 2016 es va aprovar el *Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere*, document elaborat per la Facultat de Dret per encàrrec de l'Observatori. Després d'un període d'aplicació del Protocol, el 2018 la Secretaria General juntament amb la vicerectora d'Alumnat i d'Ocupabilitat inicien un procés de revisió i

¹⁵ Tot i que es dona una proporció equilibrada (40/60), cal assenyalar que les proporcions esmentades són 10 i 15 punts menors al pes de les dones en la totalitat de l'alumnat, en què representen el 60 %.

ampliació d'aquest instrument. Com a resultat d'aquest procés, el novembre de 2018 s'aprova el *Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista*. El nou protocol amplia l'àmbit d'actuació i les definicions: d'una banda, incorpora mesures de prevenció, actuació, suport i acompanyament i, de l'altra, identifica conductes d'assetjament i violència masclista per tal de garantir una protecció integral de tota la comunitat de la UAB.

Des del curs 2012-2013, l'Observatori per a la Igualtat posa a disposició de la comunitat universitària atenció psicològica gratuïta per a persones que han viscut o viuen relacions abusives i violències de gènere, a través de la Unitat de Psicogènere del Servei de Psicologia i Logopèdia de la Facultat de Psicologia.

El 2016 es fa un pas més i s'elabora les *Pautes d'abordatge i intervenció contra les agressions sexistes a la festa major de la UAB* amb l'objectiu d'oferir al Servei de Seguretat de la Universitat pautes per intervenir en casos d'agressions sexistes a la festa major de la UAB.¹⁶ A més, per a l'aplicació de les pautes es fan actuacions de formació adreçades als cossos de seguretat i als regidors dels escenaris. Igualment, l'Observatori també s'ha coordinat amb les paradetes d'estudiants i col·lectius per tal que previnguin situacions sexistes mitjançant l'organització d'activitats que no promoguin el sexisme, l'establiment de torns igualitaris entre els participants de la paradeta i l'observació davant de possibles actituds sexistes.

Cal mencionar també que en els darrers cursos els centres docents han aprovat un protocol propi per abordar les situacions d'assetjament que es puguin produir en el marc del programa de pràctiques curriculars de l'alumnat en institucions externes a la UAB.

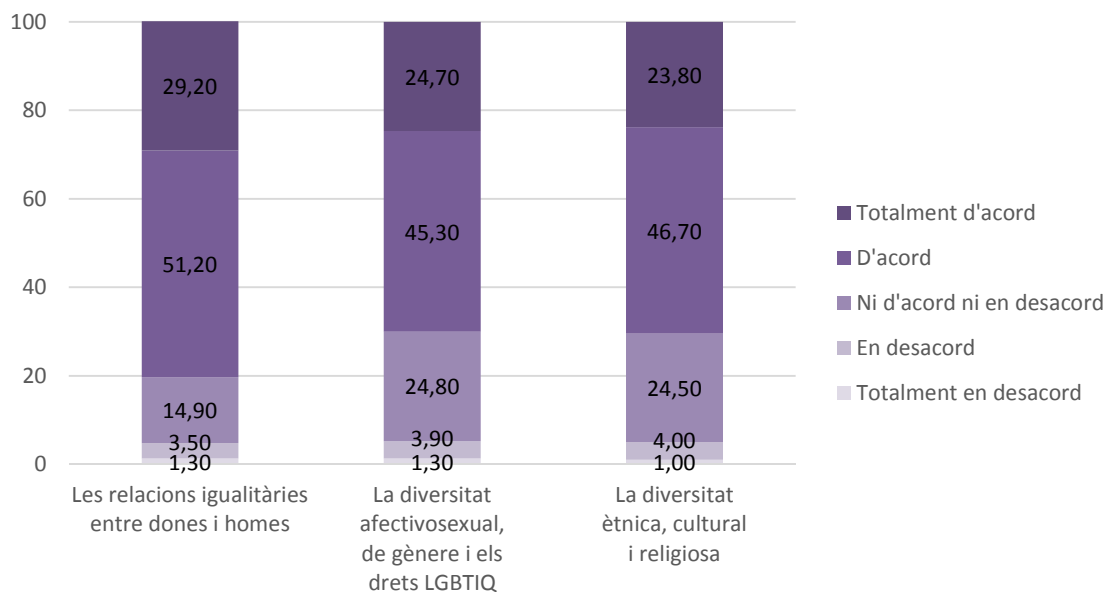
La darrera acció de la UAB en el marc d'aquest projecte i a través de l'Observatori per a la Igualtat en col·laboració amb Dinamització Comunitària ha estat posar a disposició dels col·lectius inscrits a el Directori de la UAB, i des del curs 2017-2018, una guia per actuar davant les situacions sexistes i les violències de gènere que es puguin donar en el si del col·lectiu. L'objectiu d'aquest document és esdevenir un instrument que doti d'eines formatives i pautes concretes els col·lectius inscrits al registre del teixit associatiu de la UAB, per tal de prevenir i actuar davant de casos de sexisme i violències de gènere que puguin donar-se en el transcurs de la seva activitat, siguin de caràcter puntual o reiterat. Cada col·lectiu ha d'adaptar i aprovar la guia, i per a aquest procés compta amb el suport i assessorament de l'Observatori i de Dinamització. En l'actualitat hi ha dos col·lectius que ja han fet el procés d'adopció de la guia: Ganàpies i Centaures.

Aquestes accions han anat acompanyades de diferents campanyes per prevenir i sensibilitzar en relació amb qualsevol forma de discriminació i en especial vers les violències de gènere.

Si es consideren els principals resultats obtinguts de l'anàlisi de la percepció de la comunitat universitària, s'observa en el gràfic següent que la major part de les persones enquestades creuen que els centres d'estudi o treball de la UAB promouen un ambient respectuós i relacions igualitàries entre dones i homes (80 %), la diversitat afectivosexual i de gènere i els drets LGBTIQ (70 %), i la diversitat ètnica, cultural i religiosa (70 %).

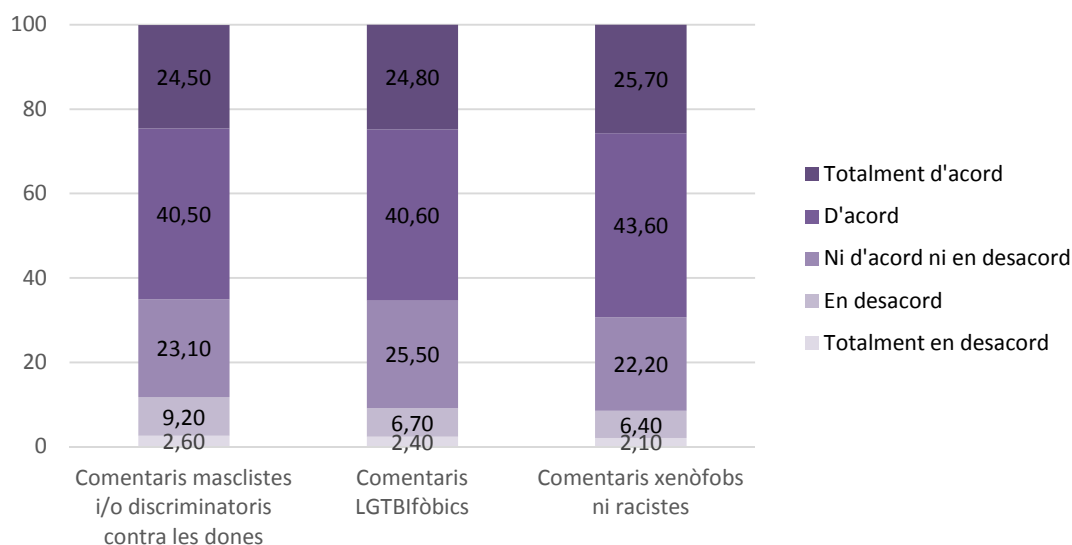
¹⁶ El document ha estat elaborat per l'Observatori i ha comptat amb la col·laboració de Dinamització Comunitària, de la Unitat en Psicogènere i de persones i col·lectius compromesos. Pren com a punt de referència els protocols de les festes majors dels barris Poble-sec i Gràcia de Barcelona i el de la ciutat de Sabadell.

Gràfic 27. Promoció pel centre d'estudi o treball d'un ambient respectuós i de relacions igualitàries entre dones i homes, de la diversitat afectivosexual, de gènere i els drets LGBTIQ, i la diversitat ètnica, cultural i religiosa (%). 2018



Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació.
Font: Observatori per a la Igualtat. 2018.

Gràfic 28. A l'aula, unitat o departament de treball no es toleren comentaris masclistes o discriminatoris contra les dones, LGBTIfòbics, xenòfobs ni racistes (%). 2018

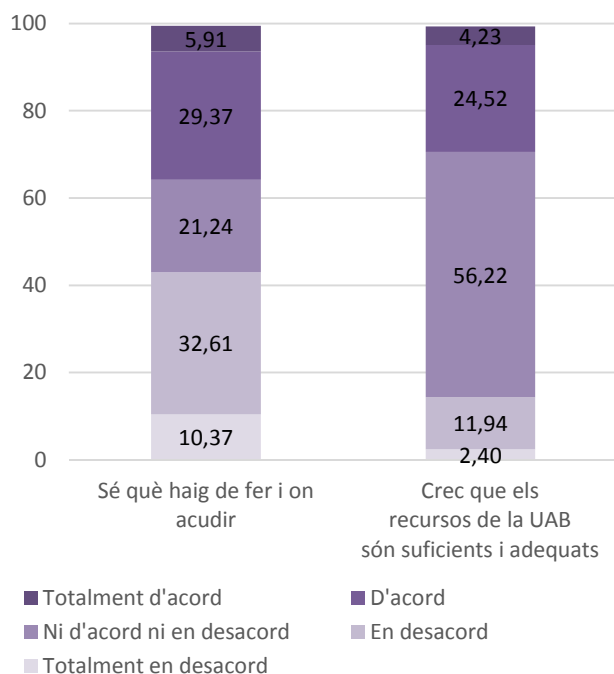


Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació.
Font: Observatori per a la Igualtat. 2018.

En relació amb el grau de tolerància davant els comentaris poc respectuosos, com es veu en el gràfic anterior, tot i que també la major part creu que aquests no són acceptats, aquestes proporcions són més baixes que les anteriors, especialment pel que fa als comentaris masclistes i discriminatoris vers a les dones. De fet, la major part dels comentaris de l'enquesta relacionats amb les violències de gènere denuncien la perpetuació i la tolerància de comentaris sexistes, masclistes i LGBTIfòbics tant en els entorns laborals com en els espais de

docència (font: 2018, comentaris de l'enquesta al PDI, al PAS i a l'alumnat). En aquest sentit, apareix com a demanda la necessitat de més formació i accions encaminades a la sensibilització.

Gràfic 29. Valoració de la informació i els instruments de què disposa la UAB davant les situacions de discriminació, assetjament i violència per raó de sexe o gènere (%). 2018



Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació.
 Font: Observatori per a la Igualtat. 2018.

Finalment, es constata el desconeixement sobre com cal actuar davant d'una situació d'assetjament, discriminació o violència per raó de sexe o gènere: el 43 % de les persones que han respost l'enquesta afirmen que no saben com s'ha d'actuar davant d'aquestes situacions.

Quant a l'afirmació que els recursos per abordar les situacions de discriminació, assetjament i violències per raó de sexe i gènere són suficients, la major part no es posiciona, i el 56,22 % no està d'acord ni en desacord amb l'afirmació, possiblement per la manca de coneixement de quins són o de quins serien els recursos necessaris.

En relació amb aquest aspecte, les respostes a les preguntes obertes de l'enquesta fan referència a la necessitat d'incloure la temàtica LGBTI (font: 2018, comentaris de l'enquesta a l'alumnat, al PDI i al PAS).

7. Eixos, objectius i mesures

Aquest apartat presenta els eixos, els objectius i les mesures del IV PAG com a resposta al contingut normatiu, teòric i empíric dels apartats anteriors, i és fruit del procés participatiu dut a terme amb la comunitat universitària. En concret, el IV PAG inclou 38 mesures, per a cadascuna de les quals s'especifica: els òrgans responsables i executors; els instruments i els objectius operatius que s'han d'assolir; i el calendari d'aplicació. Les 38 mesures es distribueixen en cinc eixos d'actuació, els quals, alhora, comprenen diversos objectius específics.

Nombre d'objectius estratègics, mesures i objectius operatius segons els eixos d'actuació

EIXOS	Objectius estratègics	Mesures	Objectius operatius
1. Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat	3	11	37
2. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi	3	9	28
3. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca	3	8	31
4. Participació i representació paritària en la comunitat universitària	2	5	19
5. Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere	1	5	19
TOTAL	12	38	134

EIX 1. Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere

Objectiu estratègic 1.1. Visibilitzar el sexisme i les desigualtats per raó de gènere

Mesures

1.1.1. Elaborar estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe

Òrgan impulsor Gabinet del Rectorat

Òrgan responsable Àrea de Comunicació i Promoció / Gabinet Tècnic del Rectorat

Òrgan executor Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació / Servei Assistencial de Salut / Observatori per a la Igualtat

Instruments Indicadors estadístics / Web

Objectius operatius

1. Elaborar un sistema d'indicadors a partir de les dades disponibles al Datawarehouse
2. Presentar totes les estadístiques sobre el personal i l'alumnat desagregades per sexe a la memòria del curs i a l'apartat «UAB en xifres»
3. Publicar estadístiques desagregades per sexe de les atencions dutes a terme pel Servei Assistencial de Salut segons el tipus de patologies i el col·lectiu
4. Elaborar una auditoria salarial d'acord amb el que preveu el Decret llei 6/2019

Calendari Permanent

1.1.2. Incorporar la perspectiva interseccional en l'anàlisi del sexisme a la Universitat per impulsar polítiques d'igualtat

Òrgan impulsor Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat

Òrgan responsable Observatori per a la Igualtat

Òrgan executor Observatori per a la Igualtat

Instruments Indicadors i metodologia interseccional

Objectius operatius

1. Incorporar altres eixos de desigualtat en l'anàlisi de les estadístiques
2. Dissenyar indicadors per a una aproximació interseccional

Calendari Permanent

1.1.3. Publicar estadístiques desagregades per sexe en relació amb la composició dels tribunals, comissions de selecció i òrgans de representació i participació

Òrgan impulsor Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat / Vicerectorat de Personal Acadèmic / Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis

Òrgan responsable Gabinet del Rectorat

Òrgan executor Observatori per a la Igualtat / Unitat de Dinamització Comunitària

Instruments Estadístiques / Web

Objectius operatius

1. Elaborar i publicar estadístiques desagregades per sexe de la composició dels membres de les comissions i tribunals de selecció de les convocatòries, així com dels resultats
2. Elaborar i publicar estadístiques desagregades per sexe de la composició dels òrgans de representació
3. Elaborar i publicar estadístiques desagregades per sexe de la participació en la comunitat universitària

Calendari Permanent

Objectiu estratègic 1.2. Sensibilitzar sobre les desigualtats per raó de gènere

Mesures

1.2.1. Fer un ús no sexista i inclusiu del llenguatge en qualsevol forma i mitjà de comunicació de la Universitat

Òrgan impulsor Vicerectorat de Comunicació i de Promoció

Òrgan responsable Gabinet del Rectorat

Òrgan executor Àrea de Comunicació i Promoció / Observatori per a la Igualtat / Centres docents i de recerca

Instruments Guia / Web, correu, etc.

Objectius operatius

1. Revisar l'ús del llenguatge en la normativa i documents institucionals
2. Revisar l'ús del llenguatge en les aplicacions informàtiques de gestió
3. Revisar la *Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB* des d'una perspectiva LGBTIQ

Calendari Permanent / Puntual

1.2.2. Difondre les polítiques i accions d'igualtat impulsades per la Universitat

Òrgan impulsor Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat / Vicerectorat de Comunicació i de Promoció

Òrgan responsable Gabinet del Rectorat

Òrgan executor Observatori per a la Igualtat / Àrea de Comunicació i de Promoció

Instruments Pla de comunicació

Objectius operatius	1. Elaborar un pla de comunicació fonamentat en les propostes sorgides de la diagnosi 2. Implementar el pla de comunicació 3. Elaborar una guia dels drets de les persones LGBTIQ i dels recursos que la Universitat posa a la seva disposició
Calendari	Puntual / Permanent
1.2.3. Fer campanyes i accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere	
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan executor	Observatori per a la Igualtat
Instruments	Campanyes / Formació / Actes
Objectius operatius	1. Organitzar un acte institucional amb motiu del Dia de les Dones Treballadores que inclogui un acte de reconeixement a la persona, entitat, departament, centre docent o centre de recerca que s'hagi distingit per la defensa dels drets de les dones a la Universitat 2. Elaborar una agenda amb tots els actes organitzats entorn del 8M que se celebrin a la Universitat 3. Fer formació en matèria d'igualtat i LGBTIQ 4. Oferir formació sobre mesures d'igualtat als agents socials i a les persones responsables de les polítiques d'igualtat 5. Celebrar jornades commemoratives en matèria d'igualtat de gènere (inclou LGBTIQ) 6. Fer campanyes de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere (inclou LGBTIQ)
Calendari	Puntual / Permanent
Objectiu estratègic 1.3. Garantir el desenvolupament del marc normatiu i les polítiques d'igualtat a la Universitat	
Mesures	
1.3.1. Augmentar, fins a arribar a l'equilibri, la presència de dones entre les persones expertes convidades als actes	
Òrgan impulsor	Gabinet del Rectorat
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat / Centres docents i de recerca
Òrgan executor	Gabinet del Rectorat / Centres docents i de recerca
Instruments	Normativa / Web, correu, etc.
Objectius operatius	1. Incrementar el nombre de dones en els actes i jornades de docència i recerca 2. Incrementar el nombre de dones en els actes institucionals 3. Incrementar el nombre de doctores <i>honoris causa</i> per la Universitat
Calendari	Permanent
1.3.2. Introduir la perspectiva de gènere en els pressupostos de la Universitat	
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Economia i de Campus
Òrgan responsable	Gerència
Òrgan executor	Vicegerència d'Economia
Instruments	Pressupost / Estudi / Web, correu, etc.
Objectius operatius	1. Fer un estudi del pressupost de la Universitat des de la perspectiva de gènere 2. Incorporar la perspectiva de gènere en els models de repartiment econòmic 3. Fer visibles els recursos destinats a les polítiques d'igualtat en el pressupost
Calendari	Puntual / Permanent
1.3.3. Fer avaluacions periòdiques del grau d'implementació de les mesures del IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere	
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan executor	Observatori per a la Igualtat
Instruments	Sistema d'indicadors i instruments / Comissió / Memòries
Objectius operatius	1. Constituir una comissió de seguiment del IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere 2. Elaborar un sistema d'indicadors de seguiment i impacte de les mesures 3. Reconèixer el compliment de les mesures del Pla a les unitats, serveis, centres docents i de recerca (segell o distintiu d'igualtat)
Calendari	Permanent / Puntual
1.3.4. Prioritzar, en cas d'empat, les ofertes d'empreses licitadores que disposin de polítiques d'igualtat	
Òrgan impulsor	Gerència
Òrgan responsable	Vicegerència d'Economia
Òrgan executor	Vicegerència d'Economia
Instruments	Plec de condicions de concursos
Objectius operatius	1. Establir com a criteri de prioritació en els concursos d'empreses disposar d'un pla d'igualtat de gènere

	2. Establir com a criteri de prioritació en els concursos d'empreses disposar d'un protocol per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere
Calendari	Puntual
1.3.5. Millorar la governança de les polítiques d'igualtat a la Universitat	
Òrgan impulsor	Vicerektorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat / Secretaria General
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat / Gerència / Centres docents i de recerca
Òrgan executor	Gabinet del Rectorat / Gerència / Centres docents i de recerca / Observatori per a la Igualtat / Unitat de Dinamització Comunitària
Instruments	Normativa
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nomenar una persona responsable de les polítiques d'igualtat en cada centre docent i de recerca, així com en cada vicegerència 2. Impulsar el reconeixement professional i acadèmic de les persones responsables de les polítiques d'igualtat 3. Crear la figura del delegat o delegada d'igualtat de l'alumnat 4. Impulsar la creació de comissions d'igualtat als centres docents i de recerca amb la participació de PAS, PDI i alumnat 5. Crear una comissió d'igualtat delegada del Consell de Govern
Calendari	Permanent

EIX 2. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi

Objectiu estratègic 2.1. Garantir la igualtat de condicions en els processos d'accés i promoció al treball

Mesures

2.1.1. Garantir que la normativa i els processos de la Universitat relatius a l'avaluació del *currículum vitae* i a la contractació no continguin elements de discriminació indirecta

Òrgan impulsor	Vicerectorat de Personal Acadèmic / Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones, Organització i Serveis
Òrgan executor	Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines / Àrea de Personal d'Administració i Serveis
Instruments	Normativa / Formació / Informe / Guia
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none">1. Revisar la normativa que afecta la selecció i promoció del PAS per detectar possibles elements de discriminació indirecta2. Revisar la normativa que afecta la selecció i promoció del PDI per detectar possibles elements de discriminació indirecta3. Dissenyar mecanismes per garantir la informació i transparència en els processos de selecció de PDI i PAS4. Oferir formació al personal de la Universitat per evitar tota discriminació de gènere en els processos de selecció de personal5. Incloure recomanacions per evitar la discriminació de gènere en la <i>Guia de bones pràctiques i de drets i deures en els processos de selecció</i>
Calendari	Permanent / Puntual

2.1.2. Incentivar l'elecció de candidatures del sexe infrarepresentat en els processos de contractació

Òrgan impulsor	Vicerectorat de Personal Acadèmic / Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones, Organització i Serveis
Òrgan executor	Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines / Àrea de Personal d'Administració i Serveis
Instruments	Normativa / Formació
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none">1. En els processos de selecció de beques PIF, en igualtat de mèrits establir com a criteri de desempat la selecció del sexe infrarepresentat en aquest col·lectiu, respecte a la composició del departament i la categoria laboral2. En els processos de selecció i promoció del PDI, en igualtat de mèrits establir com a criteri de desempat la selecció del sexe infrarepresentat en el departament i en relació amb la categoria3. Incentivar les entitats convocants perquè incloguin elements per millorar la posició de les candidates en els criteris de baremació de les convocatòries per a la contractació de personal investigador
Calendari	Permanent

2.1.3. Incorporar a la normativa de concursos d'accés a places el criteri de no comptabilitzar els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents

Òrgan impulsor	Vicerectorat de Personal Acadèmic / Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones, Organització i Serveis
Òrgan executor	Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines / Àrea de Personal d'Administració i Serveis
Instruments	Normativa
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none">1. Establir en la normativa que regula els processos d'accés a les places docents la no-comptabilització dels períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents2. Valorar la possibilitat de comptabilitzar com a temps efectiu els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents en el concurs de mèrits de les convocatòries del PAS3. Incidir, a través de la Comissió Dones i Ciència del CIC, les agències d'avaluació per tal que tinguin en compte els permisos per a la cura de persones dependents en l'avaluació dels mèrits de recerca
Calendari	Permanent

Objectiu estratègic 2.2. Superar els obstacles i les dificultats per a la igualtat d'oportunitats en el treball i l'estudi

Mesures

2.2.1. Analitzar els obstacles en l'accés, la permanència i la promoció de les dones en els contextos de treball i estudi

Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan executor	Observatori per a la Igualtat
Instruments	Estudi / Web
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none">1. Fer un estudi dels obstacles en l'accés, la permanència i la promoció o èxit de les dones en

	els contextos de treball i d'estudi
	2. Analitzar la incidència de la conciliació laboral, familiar i personal sobre els models de carrera professional a la Universitat
	3. Incentivar, a través de la Comissió Dones i Ciència del CIC, les agències d'avaluació perquè introdueixin la perspectiva de gènere en el model de carrera acadèmica actual
	4. Obrir un espai al web de l'Observatori per poder-hi manifestar el malestar i les queixes en relació amb les discriminacions de gènere que es donen en els entorns d'estudi i treball
Calendari	Puntual
2.2.2. Promoure un model d'organització que garanteixi l'aplicació efectiva de la normativa relativa a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar	
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Personal Acadèmic / Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis / Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan responsable	Gerència
Òrgan executor	Vicegerència de Persones, Organització i Serveis / Vicegerència d'Ordenació Acadèmica
Instruments	Pla / Normativa
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dissenyar un pla de conciliació per al personal d'acord amb els agents socials 2. Dissenyar un pla de conciliació per a l'alumnat d'acord amb els seus representants 3. Incentivar els centres docents perquè considerin les necessitats derivades de les responsabilitats de cura de persones dependents en l'assignació dels horaris de docència al PDI 4. Crear espais físics de suport al personal i a l'alumnat amb fills a càrrec seu 5. Prioritzar, quan hi hagi recursos, de cobrir les reduccions, baixes, permisos i excedències per cura de persones dependents del personal de la UAB 6. Impulsar que la normativa acadèmica incorpori la cura de persones dependents per part de l'alumnat com a criteri de modificació de la matrícula
Calendari	Puntual
2.2.3. Difondre la normativa i les polítiques de conciliació de la vida laboral, personal i familiar a la Universitat	
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Comunicació i de Promoció / Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan responsable	Vicerectorat de Comunicació i de Promoció / Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan executor	Àrea de Comunicació i Promoció / Observatori per a la Igualtat
Instruments	Guia / Web
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un apartat sobre conciliació al web principal de la Universitat 2. Dissenyar un pla de difusió específic per a cada col·lectiu
Calendari	Permanent / Puntual
Objectiu estratègic 2.3. Actuar per revertir la segregació de gènere en els estudis	
Mesures	
2.3.1. Analitzar la segregació de gènere en els estudis	
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan executor	Observatori per a la Igualtat
Instruments	Estudi / Web
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un informe, específic per a la UAB, sobre la segregació de gènere en els estudis i les seves implicacions 2. Publicar els resultats de l'informe
Calendari	Puntual
2.3.2. Dissenyar accions per abordar la segregació en els estudis i els seus efectes	
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat / Vicegerència d'Ordenació Acadèmica
Òrgan executor	Centres docents / ICE / Observatori per a la Igualtat
Instruments	PAT / Campanyes
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar la perspectiva de gènere en les accions tutorial del Pla d'acció tutorial (PAT) 2. Dur a terme accions per promoure un context amigable en els entorns segregats
Calendari	Permanent / Puntual
2.3.3. Evitar reproduir estereotips de gènere en la promoció de les titulacions tot incloent-hi referents del sexe infra-representat	
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Comunicació i de Promoció / Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica / Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat / Vicegerència d'Ordenació Acadèmica
Òrgan executor	Àrea de Comunicació i de Promoció / ICE / Fundació Autònoma Solidària

Instruments	Material de promoció / Jornades / Activitats
Objectius operatius	1. Revisar que el material de promoció de les titulacions segregades no contingui imatges estereotipades per sexe i incorpori altres referents 2. Incorporar la perspectiva de gènere en el Campus Ítaca i el Programa Argó
Calendari	Puntual / Permanent

EIX 3. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca

Objectiu estratègic 3.1. Introduir la perspectiva de gènere en la docència

Mesures

3.1.1. Impulsar la incorporació de la competència general de la UAB de gènere en totes les memòries de grau

Òrgan impulsor	Vicerektorat de Programació Acadèmica i de Qualitat / Vicerektorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan responsable	Deganats i direccions d'escoles / Vicegerent d'Ordenació Acadèmica
Òrgan executor	Centres docents / Observatori per a la Igualtat / Oficina de Qualitat Docent
Instruments	Pla / Memòries / Aplicació informàtica
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none">1. Programar la revisió de totes les memòries dels plans d'estudis de grau2. Difondre les guies d'exemples sobre com incorporar les competències generals de la UAB3. Incloure en l'aplicació informàtica de les guies docents informació relativa a la incorporació de la perspectiva de gènere4. Incorporar la perspectiva de gènere en el Sistema Intern de Garantia de Qualitat de la UAB i dels centres docents
Calendari	Puntual / Permanent

3.1.2. Fer seguiment de la incorporació de la competència general de la UAB de gènere en els plans d'estudis de grau

Òrgan impulsor	Vicerektorat de Programació Acadèmica i de Qualitat / Vicerektorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan responsable	Vicegerència d'Ordenació Acadèmica
Òrgan executor	Oficina de Qualitat Docent / Observatori per a la Igualtat
Instruments	Informes / Web / Enquesta
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none">1. Fer seguiment del pla de revisió dels plans d'estudis de grau2. Publicar el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere als plans d'estudis a través del buidatge de l'aplicació informàtica de les guies docents3. Analitzar la percepció de l'alumnat sobre el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en els estudis a través dels seus òrgans de participació en els centres docents4. Fer una enquesta a l'alumnat per valorar aspectes sobre la igualtat a l'aula i en la pràctica docent
Calendari	Puntual / Permanent

3.1.3. Oferir recursos i formació de suport al professorat per incorporar la perspectiva de gènere i LGBTIQ en la docència

Òrgan impulsor	Vicerektorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat / Vicerektorat de Programació Acadèmica i de Qualitat
Òrgan responsable	Vicegerència d'Ordenació Acadèmica
Òrgan executor	Observatori per a la Igualtat / Unitat de Formació i Innovació / Centres docents
Instruments	Convocatòria d'ajuts / Xarxa / Web / Formació / Jornada / Catàleg biblioteca
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none">1. Mantenir com a línia prioritària la introducció de la perspectiva de gènere en la docència en la convocatòria d'ajuts per a projectes d'innovació i millora de la qualitat docent de la UAB2. Crear una xarxa interdisciplinària per facilitar l'intercanvi de metodologies, pràctiques i estratègies per incorporar la perspectiva de gènere en la docència3. Elaborar un banc de recursos (web) de bibliografia i material docent produït per dones segons disciplines i àmbit de coneixement4. Oferir formació al PDI sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTIQ en el contingut de la docència i les metodologies docents
Calendari	Puntual / Permanent

Objectiu estratègic 3.2. Introduir la perspectiva de gènere en la recerca

Mesures

3.2.1. Oferir recursos i formació al PDI per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca i incentivar els estudis de gènere

Òrgan impulsor	Vicerektorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat / Vicerektorat de Recerca i Transferència
Òrgan responsable	Vicegerència de Recerca
Òrgan executor	Observatori per a la Igualtat / Unitat de Formació i Innovació / Centres de recerca / Escola de Doctorat
Instruments	Xarxa / Web / Formació
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none">1. Creació d'una xarxa interdisciplinària per facilitar l'intercanvi de metodologies, pràctiques i estratègies per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca2. Impulsar que les dones s'incorporin en la <i>Guia d'experts i d'expertes de la UAB</i> per promoure la paritat en els equips i projectes de recerca3. Oferir formació al PDI i a l'alumnat de doctorat sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTIQ en la recerca segons àmbit de coneixement

	4. Crear una convocatòria interna d'ajut a projectes de recerca que proposin mesures per eliminar les desigualtats de gènere a la UAB
Calendari	Puntual / Permanent
3.2.2. Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca	
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat / Vicerectorat de Programació Docent/ Vicerectorat de Recerca
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan executor	Observatori per a la Igualtat / Centres docents / Escola de Postgrau / Escola de Doctorat
Instruments	Premis
Objectius operatius	1. Convocar anualment els premis als millors TFG amb perspectiva de gènere de la UAB 2. Crear un premi als millors TFM amb perspectiva de gènere de la UAB 3. Crear un premi a la millor tesi doctoral amb perspectiva de gènere
Calendari	Permanent
Objectiu estratègic 3.3. Reconèixer la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca	
Mesures	
3.3.1. Difondre la docència i la recerca amb perspectiva de gènere i LGBTIQ	
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat / Vicerectorat de Programació Acadèmica
Òrgan responsable	Vicegerència d'Ordenació Acadèmica
Òrgan executor	Observatori per a la Igualtat / Unitat de Formació i Innovació
Instruments	Web / Jornades
Objectius operatius	1. Crear un banc de bones pràctiques de docència i recerca amb perspectiva de gènere i LGBTIQ 2. Fer difusió del grau d'Estudis de Gènere, del mínor d'Estudis de Gènere, del màster Interuniversitari d'Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania, i del doctorat interuniversitari en Estudis de Gènere: Cultura, Societats i Polítiques 3. Organitzar una primera jornada per presentar iniciatives i bones pràctiques en la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTIQ en la docència i la recerca
Òrgan impulsor	Permanent / Puntual
3.3.2. Dissenyar materials divulgatius sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca	
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan executor	Observatori per a la Igualtat
Instruments	Material divulgatiu
Objectius operatius	1. Dissenyar una estratègia comunicativa i de difusió de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca 2. Elaborar materials divulgatius sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTIQ en la docència i la recerca
Calendari	Puntual
3.3.3. Potenciar el reconeixement acadèmic de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca	
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Personal Acadèmic / Vicerectorat de Programació Acadèmica / Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan responsable	Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines / Oficina de Qualitat Docent / ICE
Òrgan executor	Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines / Oficina de Qualitat Docent / ICE
Instruments	Normativa / Premi
Objectius operatius	1. Instar els organismes competents que incorporin la perspectiva de gènere en els criteris d'avaluació 2. Recomanar al professorat que inclogui les iniciatives dutes a terme per incorporar la perspectiva de gènere en la docència i recerca en els informes per sol·licitar trams de docència i recerca 3. Incloure un premi de bones pràctiques en la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència en la convocatòria del premi a l'excel·lència docent
Calendari	Permanent / Puntual

EIX 4. Participació i representació paritària en la comunitat universitària

Objectiu estratègic 4.1. Promoure la participació i la representació equilibrada i el lideratge de les dones en els òrgans de govern

Mesures

4.1.1. Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern i de representació

Òrgan impulsor	Secretaria General
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat / Gerència
Òrgan executor	Oficina de Coordinació Institucional / Observatori per a la Igualtat / Unitat de Dinamització Comunitària / Agents socials / Òrgans de representació estudiantil
Instruments	Normativa
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none">1. Vetllar per l'aplicació de la normativa de la UAB sobre la representació equilibrada de dones i homes en l'Equip de Govern, els equips de deganat de facultats i la direcció d'escoles2. Ampliar la normativa de la UAB sobre la representació equilibrada de dones i homes als equips de direcció dels departaments i els instituts de recerca3. Promoure que els òrgans de representació del personal estableixin mesures i actuacions per garantir la paritat al Comitè d'Empresa i a les Juntes de Personal de PAS i PDI4. Promoure la paritat en els rols de representació estudiantil
Calendari	Permanent / Puntual

4.1.2. Crear instruments per enfortir la participació de les dones en els òrgans de govern (Consell de Govern, Equip de Govern, deganats, direccions de departament)

Òrgan impulsor	Secretaria General
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat / Gerència / Centres docents i de recerca / Departaments / Observatori per a la Igualtat
Òrgan executor	Àrea de Comunicació i Promoció / Centres docents / Vicegerència de Persones, Organització i Serveis / Unitat de Dinamització Comunitària
Instruments	Actes / Plans de comunicacions / Cursos / Guia autodiagnosi
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none">1. Garantir la transparència en els criteris d'elecció, les competències, les tasques, el funcionament i els acords dels òrgans de govern i de representació (PAS, PDI i alumnat).2. Promoure la comunicació formal en la gestió i la direcció en tots els àmbits de la Universitat (canvis, decisions, novetats, etc.)3. Oferir assessorament per al desenvolupament dels càrrecs de gestió
Calendari	Permanent / Puntual

4.1.3. Fomentar el lideratge amb perspectiva de gènere

Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat / Oficina de Qualitat Docent
Òrgan executor	Observatori per a la Igualtat / Unitat de Formació / Unitat de Formació i Innovació
Instruments	Informe / Web / Formació
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none">1. Oferir formació per promoure el lideratge amb perspectiva de gènere en l'àmbit de la recerca, la docència i la gestió2. Impulsar un programa de mentoria per incrementar el nombre de dones en les posicions de lideratge
Calendari	Permanent / Puntual

Objectiu estratègic 4.2. Promoure la participació de les dones en la dinamització de la comunitat

Mesures

4.2.1. Incorporar la perspectiva de gènere en les activitats de dinamització de l'alumnat i els col·lectius de la Universitat

Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat
Òrgan executor	Unitat de Dinamització Comunitària / Observatori per a la Igualtat / Degans i direcció d'escola
Instruments	Formació
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none">1. Consolidar la política d'igualtat com a criteri per atorgar els ajuts econòmics a les activitats organitzades per l'alumnat i els col·lectius2. Promoure l'organització, per part de l'alumnat, d'activitats vinculades a la igualtat de gènere3. Consolidar accions formatives per incorporar la perspectiva de gènere i LGBT en la pràctica habitual dels rols de representació estudiantil i dels col·lectius inscrits a elDirectori4. Crear un espai dins l'Assemblea d'elDirectori per abordar aspectes vinculats amb la incorporació de la perspectiva de gènere en l'organització, les pràctiques i el funcionament dels col·lectius5. Reforçar la perspectiva de gènere en l'organització i les activitats de la festa major de la UAB

	6. Promoure la perspectiva de gènere en l'organització de les activitats lúdiques desenvolupades al campus
Calendari	Permanent / Puntual
4.2.2. Impulsar la perspectiva de gènere i la participació de les dones en les activitats culturals i de participació	
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat / Vicerectorat de Relacions Institucionals i de Cultura
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat / Vicerectorat de Relacions Institucionals i de Cultura
Òrgan executor	Cultura en Viu / Unitat de Dinamització Comunitària / Observatori per a la Igualtat
Instruments	Activitats
Objectius operatius	1. Incloure produccions artístiques sobre la igualtat de gènere i LGBTI en l'agenda cultural
	2. Programar activitats i produccions artístiques creades per dones fins a arribar a l'equilibri
	3. Incloure en la convocatòria del Premi Autònoma Actua un criteri de prioritització i/o una menció específica per als grups paritaris o formats per dones
	4. Explicar en la normativa de la Lliga de Debat Universitària de la UAB la perspectiva de gènere i LGBTI
Calendari	Permanent

EIX 5. Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere**Objectiu estratègic 5.1. Desenvolupar les línies d'acció previstes en el Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista****Mesures**

5.1.1. Prevenir i abordar situacions sexistes i de violències de gènere en totes les activitats que es desenvolupen a la Universitat

Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat / Vicerectorat de Personal Acadèmic / Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis
Òrgan responsable	Gerència
Òrgan executor	Vicegerència de Persones, Organització i Serveis / Observatori per a la Igualtat / Unitat de Dinamització Comunitària
Instruments	Guies / Formació / Campanyes / Normativa
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none">1. Desenvolupar mecanismes de control i actuació davant pràctiques sexistes en la docència, recerca, gestió i administració2. Dissenyar estratègies de sensibilització per promoure pràctiques lliures de sexisme i violències de gènere en els àmbits de la docència, recerca, gestió i administració3. Fer accions per prevenir i abordar les situacions de violència de gènere a la festa major de la UAB (campanya, protocol de la FMUAB, Punt Lila...)4. Donar suport a l'adaptació de la <i>Guia d'actuació davant del sexisme i les violències de gènere</i> als col·lectius inscrits a elDirectori de la Universitat5. Elaborar una guia d'actuació davant del sexisme i les violències de gènere per als consells d'estudiants de la UAB6. Elaborar una guia per a l'autodiagnosi sobre sexisme i violències de gènere per als centres docents i de recerca7. Elaborar una guia per abordar els casos de violència de gènere en congressos acadèmics que es duguin a terme en espais de la Universitat
Calendari	Permanent / Puntual

5.1.2. Difondre els protocols i recursos existents en matèria de violències de gènere a la Universitat

Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat / Vicerectorat de Comunicació i de Promoció
Òrgan responsable	Observatori per a la Igualtat / Unitat de Formació / Unitat de Formació i Innovació / Centres docents
Òrgan executor	Observatori per a la Igualtat / Unitat de Formació / Unitat de Formació i Innovació / Centres docents / Unitat de Dinamització Comunitària
Instruments	Fulletons / Formació
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none">1. Desenvolupar una estratègia de comunicació2. Fer formació adreçada a alumnat, professorat i personal d'administració i serveis3. Informar els representants de polítiques d'igualtat4. Incloure a la <i>Guia del delegat o delegada de grup acadèmic</i> informació sobre els protocols i recursos existents
Calendari	Puntual / Permanent

5.1.3. Garantir l'acompanyament i el suport a les persones afectades

Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat / Secretaria General
Òrgan responsable	Gabinet Jurídic / Observatori per a la Igualtat
Òrgan executor	Gabinet Jurídic / Observatori per a la Igualtat
Instruments	Protocol / Registre
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none">1. Registrar les peticions d'informació i les sol·licituds d'activació de la Comissió Tècnica Assessora prevista en el protocol2. Fer l'acompanyament a les persones afectades3. Coordinar els serveis i les unitats que intervenen en l'abordatge dels casos
Calendari	Permanent

5.1.4. Visibilitzar les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista

Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat / Secretaria General
Òrgan responsable	Gabinet Jurídic / Observatori per a la Igualtat
Òrgan executor	Gabinet Jurídic / Observatori per a la Igualtat / Unitat de Dinamització Comunitària
Instruments	Informe / Web
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none">1. Elaborar i publicar anualment una memòria sobre les actuacions dutes a terme en el marc del <i>Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe,</i>

	<i>orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista: peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions.</i>
	2. Elaborar i publicar anualment un informe de les actuacions dutes a terme pel Punt Lila de la festa major de la UAB
Calendari	Permanent
Objectiu estratègic 5.2. Donar suport a les víctimes de violència masclista que treballen o estudien a la Universitat	
Mesures	
5.2.1. Facilitar instruments i recursos per a les víctimes de violència masclista	
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat / Secretaria General
Òrgan responsable	Vicegerència d'Ordenació Acadèmica / Vicegerència Persones, Organitzacions i Serveis / Gabinet Jurídic
Òrgan executor	Observatori per a la Igualtat / Àrea d'Afers Acadèmics
Instruments	Guia / Protocol
Objectius operatius	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dissenyar un protocol d'actuació per abordar les necessitats específiques de les víctimes de violència masclista 2. Elaborar una guia que reculli els drets de les víctimes de violències masclistes 3. Difondre el Conveni de col·laboració per facilitar el canvi d'estudis oficials de grau a les estudiants víctimes de violència masclista
Calendari	Permanent

8. Referències i fonts

Referències

AQU, 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*. AQU Catalunya.

Athena SWAN (2016). *Best practice. Organisational Culture*. Equality Challenge Unit. Regne Unit.

Cimera de Rectores de les Universitats Públiques Espanyoles (2018). *Declaració de Castelló*. Universitat Jaume I. Castelló. Descarregable a: <https://www.uab.cat/doc/declacastellodoc>

Comissió Europea (2010). *Strengthening the commitment to equality between women and men: a women's charter*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:em0033>

Comissió Europea (2012). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth*. Brussel·les, 17.7.2012. COM (2012) 392 final.

Comissió Europea (2015). *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*. Publications Office of the European Union. Bèlgica. Brussel·les. https://eige.europa.eu/docs/3046_160111_strategic_engagement_en.pdf

Comissió Europea (2015a). *List of actions to advance LGBTI Equality*. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality_en

Comissió Europea (2016). *Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Bèlgica. Brussel·les. https://eige.europa.eu/docs/3046_160111_strategic_engagement_en.pdf

Comissió Europea (2016a). *The Spanish roadmap for the European research area development 2016-2020*. ERA progress Report. https://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_progress_report2016/nationalroadmaps/era_national-roadmap-2016_es.pdf

Comissió Europea (2016b). *Horizon 2020. Guidance on Gender Equality in Horizon 2020*. https://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf

Comissió Europea (2016c). *Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020*. https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/2016-03-21-Vademecum_Gender%20in%20H2020-clean-rev.pdf

Comissió Europea (2016d). *For a better Integration of the gender dimension in the Horizon 2020 Work Program 2018-2020*. Position Paper. Advisory Group for Gender. <http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=28824&no=1>

Comissió Europea (2017). *Position paper on H2020 interim evaluation and preparation of FP9*. <https://epws.org/helsinki-group-position-paper-h2020/>

Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013). *Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat*. http://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/noticies/recomanacions_pi/recomanacions_plans_igualtat_2013_cat_document_de_finitiu.pdf

Consell d'Europa (2018). *Estrategia de igualdad de género 2018-2023*. <https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una>

Consell de la Unió Europea (2011). *Pacto europeo por la igualdad de género (2011-2020)*. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF>

Consell de la Unió Europea (2013). *Guidelines to promote and protect the enjoyment of all human rights by lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex persons (11153/13)* <https://fra.europa.eu/en/theme/lgbt/publications>

Consell de la Unió Europea (2015). *Advancing gender equality in the European Research Area. Council Conclusions on advancing gender equality in the European Research Area. Council Conclusions adopted on 01/12/2015*. Brussel·les. 14846/15.

Consell de la Unió Europea (2016). *Council conclusions on LGBTI equality*. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2016/06/16/epsco-conclusions-lgbti-equality/>

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2018). *Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014*. Generalitat de Catalunya. Direcció General d'Igualtat. Barcelona. www.treballiaferssocials.gencat.cat

Duarte Campderrós, L. (dir.); Cascales Tortajada, M.; Cervantes Nogales, Berta; Ponferrada Arteaga, M. (2019). *Diagnosi per a l'elaboració del IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la UAB. Avaluació del grau d'implementació del Tercer pla, revisió de la normativa vigent i proposta de mesures*. Observatori per a la Igualtat.

Duarte Campderrós, L.; Castellsagué Bonada, A.; Rifà Valls, M. (2013). *Avaluació de la implementació del Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB. Elaboració del Tercer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB*. Universitat Autònoma de Barcelona i Observatori per a la Igualtat.

ECU (2013). *Unconscious bias and higher education (2013)*. Regne Unit: Equality Challenge Unit, www.ecu.ac.uk.

EGERA (2015). *Communication Charter and Follow-up Recommendations on Fighting Sexist Violence and Harassment*. Projecte FP7 EGERA Effective Gender Equality in Research and the Academia. Informe D.3.4. www.egera.eu.

EGERA (2017). *EGERA charter for Gender Sensitive Governance in Research & Higher Education Institutions*. Projecte FP7 EGERA Effective Gender Equality in Research and the Academia. Informe D.5.3. www.egera.eu.

EIGE (2016). *Gender Equality in Academia and Research. GEAR Tool*. Bèlgica: EIGE European Institute of Gender Equality. www.eige.europa.eu.

FESTA (2015). *Handbook. Gender issues in recruitment, appointment and promotion process-Recommendations for a Gender Sensitive Application for Excellence Criteria* (2015). Projecte FP7 FESTA project (Female Empowerment in Science and Technology Academia). Expert-Report ER-FESTA-2015-2. www.festa-europa.eu.

FESTA (2015). *Gendering Decision Making and Communications Processes*. Projecte FP7 FESTA project (Female Empowerment in Science and Technology Academia). Expert Report. 4.1.

FESTA (2016). *The FESTA Handbook of organizational change*. Projecte FP7 FESTA (Female Empowerment in Science and Technology Academia). www.festa-europa.eu

FESTA (2016a). *Gender Sensitive Ph.D. Supervision: Supervisor's Toolkit*. Projecte FP7 FESTA (Female Empowerment in Science and Technology Academia). Informe WP6.3. www.festa-europa.eu

FRA-European Union Agency for Fundamental Rights (2015). *The fundamental rights situation of intersex people*. Núm. 04/15. <https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-focus-04-intersex.pdf>

GARCIA (2015). *Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries* (2015). Projecte FP7 GARCIA (Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries). *GARCIA Working Paper*, 5. Informe D6.1. www.garciaproject.eu.

GARCIA (2015a). *Toolkit for Integrating Gender-Sensitive Approach into Research and Teaching*. Projecte FP7 GARCIA (Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries). *GARCIA Working Paper*, 6. www.garciaproject.eu.

GARCIA (2015b). *Mapping organisational work-life policies and practices*. Projecte FP7 GARCIA (Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries). *GARCIA Working Paper*, 4. www.garciaproject.eu.

GARCIA (2016). *Supporting Early Careers Researchers through Gender Actions Plans. A Design and Methodological Toolkit* (2016). FP7 GARCIA Project (Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries). *Working Paper*, núm. 9. www.garciaproject.eu.

GARCIA (2018). *Supporting Early Careers Researchers through Gender Actions Plans. A Design and Methodological Toolkit*. FP7 GARCIA project (Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries). *Working Paper*, núm. 9. www.garciaproject.eu.

GENDER-NET (2015). *Analysis Report. Plans and initiatives in selected research institutions aiming to stimulate gender equality and enact structural change*. Informe D2.6. www.gender-net.eu.

GENDER-NET (2015a). *Manuals with guidelines on the Integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators*. Informe D3.11.

http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/GENDER_NET_D311_Manuals_with_guidelines.pdf

International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association; Lucas Ramon Mendos (2019). *State-Sponsored Homophobia 2019*. Ginebra. ILGA, març de 2019.

Informal Meeting of European Union Education Ministers (2015). *Declaration on Promoting citizenship and the common values of freedom, tolerance and non-discrimination through education*. París, 17 de març de 2015.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. Publicaciones de la Administración General del Estado. Madrid, Espanya. <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

LERU (2015). *Gendered research and innovation: integrating sex and gender analysis into the research process. Advice Paper*, núm. 18, setembre de 2015.

LERU (2018). *Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers and what to do about it. Advice Paper*, núm. 23, gener de 2018. www.leru.org

Ministeri d'Economia i Competitivitat (2013). *Estrategia Española de Ciencia y Tecnología 2013-2020*. Ministeri d'Economia i Competitivitat, Govern d'Espanya. http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/Estrategia_espanola_ciencia_tecnologia_Innovacion.pdf

Ministeri d'Economia i Competitivitat (2017). *Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación*. Govern d'Espanya. Madrid. <http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Prensa/FICHEROS/2018/PlanEstatalIDI.pdf>

Ministeri de la Presidència, Relacions amb les Corts i Igualtat (2017). *Pacto de Estado contra la violencia de género. Documento refundido de medidas del pacto de estado en materia de violencia de género. Congreso + Senado*.

<http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/pactoEstado/home.htm>

Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

Parlament Europeu (2018). *La igualdad entre hombres y mujeres*. Fitxes temàtiques sobre la Unió Europea. <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>

PLOTINA (2016). *Collection and analysis of actions already undertaken by RPOs partners and GEPs available of public domain in Europe and list of key individuals identified by each Partner and members of the Gender Audit Teams*. Projecte PLOTINA Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training. Informe 2.1. www.plotina.eu

UNESCO (2017). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Descarregable a <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

UNESCO. *Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. (2017a) https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework_A.RES.71.313%20Annex.Spanish.pdf

Unió Europea (2011). *Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género*. *Diario Oficial de la Unión Europea*, C155/10. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

Normativa

Normes internacionals

Declaració universal dels drets humans. Adoptada i proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides. Resolució 217 A (III), de 10 de desembre de 1948. Disponible: https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/cln.pdf

Convenció sobre la eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW). Adoptada i oberta a la signatura i ratificació, o adhesió, per l'Assemblea General en la seva resolució 34/180, de 18 de desembre de 1979. Disponible: https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

Informe de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona de Beijing, 4 a 15 de setembre de 1995. Nacions Unides. Nova York, 1996. Disponible: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

Normes comunitàries

Versió consolidada del Tractat de la Unió Europea. Maastricht, 1992. DO C 326 de 26.10.2012, p. 13/390. Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A12012M%2FTXT>

Carta dels Drets Fundamentals de la Unió Europea, 2000. DO C 202 de 7.6.2016, p. 389-405. Disponible: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica. Consell d'Europa. Istanbul, 2011. *Council of Europe Series*, núm. 210. Disponible: <https://rm.coe.int/1680462543>

Reglament (UE) nº 1381/2013 del Parlament Europeu i del Consell, de 17 de desembre de 2013, pel qual es estableix el programa «Drets, Igualtat i Ciutadania» per al període de 2014 a 2020. DO L 354 de 28.12.2013, p. 62/72. Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32013R1381>

Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància. *Diario Oficial* L 348 de 28.11.1992. Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:L:1992:348:TOC>

Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny de 2000, relativa a la aplicació del principi d'igualtat de tractament de les persones independentment de l'origen racial o ètnic. DO L 180 de 19.7.2000, p. 22/26. Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0043>

Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa al establiment d'un marc general per a l'igualtat de tractament en l'empleu i en l'ocupació. DO L 303 de 2.12.2000, p. 16/22. Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN>

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a la aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tractament entre homes i dones en assumptes d'empleu i ocupació (refundició). DO L 204 de 26.7.2006, p. 23/36. Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>

Recomanació CM/Rec(2019)1 del Comitè de Ministres als Estats membres per prevenir i combatre el sexisme, 2019. Disponible: http://www.inmujer.gob.es/disenio/docs/Carrusel/2018/20190327_Recomendacion_Consejo_de_Europa_Sexismo_Logo_Consejo.pdf

Normes espanyoles

Constitució espanyola, 1978. Agència Estatal del Boletí Oficial del Estat. Madrid. Disponible: <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCATALAN.pdf>

Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (LOU consolidada). *Boletí Oficial del Estat*, núm. 307, de 24.12.2001. Disponible: https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&mode=single&documentId=666989&language=ca_ES

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. *Boletí Oficial del Estat*, núm. 313, de 29/12/2004. Disponible: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-21760>

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a l'igualtat efectiva de dones i homes. *Boletí Oficial del Estat*, núm. 71, de 23.3.2007. Disponible: http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf

Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (BOE núm. 89, de 13.4.2007). *Boletí Oficial del Estat*, suplement en llengua catalana, núm. 15, de 16.4.2007. https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/04/16/pdfs/A02063-02082.pdf

Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació. *Boletí Oficial del Estat*, suplement en llengua catalana, núm. 131, de 2.6.2011. Disponible: https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2011/06/02/pdfs/BOE-A-2011-9617-C.pdf

Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 318, de 31.12.2010. Disponible: https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2010/12/31/pdfs/BOE-A-2010-20147-C.pdf

Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 189, de 8.8.2000. Disponible: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 255, de 24.10.2015. Disponible: https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430-C.pdf

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. *Boletín Oficial del Estado*, suplement en llengua catalana, núm. 261, de 31.10.2015. Disponible: https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2015/10/31/pdfs/BOE-A-2015-11719-C.pdf

Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 57, de 7.3.2019. Disponible: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

Normes catalanes

Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, 2006. Parlament de Catalunya, 2016 [cinquena edició electrònica]. Disponible: <https://www.parlament.cat/document/cataleg/48089.pdf>

Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 3826, de 19.2.2003. Disponible: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2003/02/19/1>

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 5123, de 2.5.2008. Disponible: https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa?action=fitxa&documentId=491383

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 6730, 17.10.2014. Disponible: <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6730/1376345.pdf>

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 6919, de 23.7.2015. Disponible: <http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>

Resolució EMO/3093/2015, de 23 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat

Rovira i Virgili (codi de conveni núm. 79002770012008). *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 7039, de 18.1.2016. Disponible:

<https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7039/1467552.pdf>

TRE/309/2006, de 21 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes. 2009 i posteriors modificacions de 2010 i 2017. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 4821, de 14.2.2007. Disponible:

https://dibaaps.diba.cat/scripts/ftpisa.aspx?fnew?cido&dogc/2007/02/20070214/DOGC_2007_0214_013_023.pdf

Fonts consultades

Aedo, C. (2005). *Evaluación del impacto*. Santiago de Xile: Cepal.

Barad, K. (2007). *Meeting the universe halfway. Quantum physics and the entanglement of matter and meaning*. Durham i Londres: Duke University Press.

Directori de Col·lectius de la UAB i Cens de delegats i delegades de grup acadèmic de la UAB curs 2013-2014. <http://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/eldirectori/eldirectori-en-xifres/curs-13/14-1345681515290.html>.

Directori de Col·lectius de la UAB i Cens de delegats i delegades de grup acadèmic de la UAB curs 2014-2015. <http://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/elcens/elcens-en-xifres/curs-14/15-1345704368076.html>

Duarte Campderrós, L. (2017). *Diagnosi per a l'elaboració del segon pla d'acció sobre discapacitat i inclusió de la UAB. Avaluació del grau d'implementació del primer pla, revisió de la normativa vigent i proposta de mesures per al segon pla d'acció en matèria de discapacitat*. Observatori per a la Igualtat.

Duarte Campderrós, L. (2010). *Gestió i seguiment del Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB*. UAB.

Duhem, P. (1954). *The Structure of Physical Theory*. Princeton: Princeton University Press.

Emshoff, J. (2003). «Commentary: Practical Realities and Ethical Choices». *American Journal of Evaluation*, 24 (3), 419-422.

Fritzpatrick, J. (1999). «Current and emerging ethical challenges in evaluation». *New Directions for Evaluation*, 82.

Hanson, N. (1958). *Patterns of Discovery*. Cambridge: Cambridge University Press.

Haraway, D. (1988). «Situated Knowledge: the Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective». *Feminist Studies*, 14, 575-599.

Harding, S. (1986). *The Science Question in Feminism*. Cornell University Press.

Harding, S. (1991). *Whose Science? Whose Knowledge? Thinking from Women's Lives*. Cornell University Press.

Honoris causa publicades al web de la UAB (des de 1976 fins a 2018). <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/doctors-honoris-causa-1345662525769.html>

Hughes, J., i Nieuwenhuis, L. (2005). *A project Manager's Guide to Evaluation*. Comissió Europea.

Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1994). *The program evaluation standards: How to assess evaluations of educational programs* (2a ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Kuhn, T. (1962). *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: University of Chicago Press.

Longino, H. (1990). *Science as Social Knowledge: Values and Objectivity in Scientific Inquiry*. Princeton: Princeton University Press.

Longino, H., i Lennon, K. (1997). «Feminist Epistemology as Local Epistemology». *Proceedings of the Aristotelian Society*, 19-54.

Mertens, M. D. (2009). *The Handbook of social research ethics*. Los Angeles: Sage Publications.

Morris, M. (2011). «The Good, the Bad, and the Evaluator: 25 Years of AJE Ethics». *American Journal of Evaluation*, 32 (1), 134-151.

Morris, M., i Cohn, R. (1993). «Program evaluators and ethical challenges: A national survey». *Evaluation Review*, 17, núm. 6, 621-642.

Morris, M. (2008). *Evaluation Ethics for Best Practice: Cases and Commentaries*. Nova York: Guilford Press.

Notícies de la pàgina d'inici de la UAB, d'*UABDivulga* i de les memòries dels cursos acadèmics. Període 2013-2018. <http://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>; <http://www.uab.cat/>; <http://www.uab.cat/web/uabdivulga-1345468981732.html>

Notícies de la pàgina d'inici de la UAB, del web de l'Observatori per a la Igualtat, i del Twitter i Facebook de l'Observatori: <http://www.uab.cat/>; <http://www.uab.cat/observatori-igualtat/>; @Observatori_UAB; @ObservatoriIgualtatUAB)

Perea Arias, O. (coord.) (2010). *Guía de evaluación de programas y proyectos sociales*. Plataforma de ONG de Acción Social.

Quine, W. (1951). *From a Logical Point of View* (2a ed.). Cambridge, MA: Cambridge University Press.

Samuels, M., i Ryan, K. (2011). «Grounding Evaluation in Culture». *American Journal of Evaluation*, 32 (2), 183-198.

Smith, N. (2002). «An Analysis of Ethical Challenges in Evaluation». *American Journal of Evaluation*, 23 (3).

Stufflebeam, D. (2001, Spring). *Evaluation Models. New Directions for Evaluation*.

Stufflebeam, D. (2001). «The Metaevaluation Imperative». *American Journal of Evaluation*, 22 (2), 183-209.

Universitat Autònoma de Barcelona (2013). Tercer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona. Quadrienni 2013-2017.

Universitat Autònoma de Barcelona (2014). *Memòria del curs acadèmic 2013-2014*. <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>

Universitat Autònoma de Barcelona (2015). *Memòria del curs acadèmic 2014-2015*. <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>

Universitat Autònoma de Barcelona (2016). *Memòria del curs acadèmic 2015-2016*.
<https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>

Universitat Autònoma de Barcelona (2017). *Memòria del curs acadèmic 2016-2017*.
<https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>