

# Tercer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona

Quadrienni 2013-2017

Document aprovat per  
acord del Consell de Govern  
de 17 de juliol de 2013

Realització:

## Índex

|  |           |
|--|-----------|
| <b>PREÀMBUL .....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>PRINCIPIS DEL TERCER PLA D'ACCIÓ.....</b>   | <b>3</b>  |
| UNIVERSITAT INCLUSIVA I EXCEL·LÈNCIA INCLUSIVA.....  | 3         |
| IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES.....   | 3         |
| INTERSECCIONALITAT DEL GÈNERE.....   | 4         |
| RECERCA I DOCÈNCIA INCLUSIVES.....   | 4         |
| PARTICIPACIÓ, GÈNERE I IGUALTAT .....  | 5         |
| <b>DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE LES DONES A LA UAB.....</b>  | <b>5</b>  |
| PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR.....  | 6         |
| PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS .....   | 8         |
| ALUMNAT .....  | 10        |
| <b>RESULTATS DE L'AVALUACIÓ DEL SEGON PLA D'ACCIÓ.....</b>   | <b>11</b> |
| DIFUSIÓ I VISIBILITZACIÓ .....   | 12        |
| PRESÈNCIA I REPRESENTACIÓ .....  | 14        |
| PRODUCCIÓ I TRANSMISSIÓ DE CONEIXEMENT.....  | 17        |
| NORMATIVA.....   | 18        |
| <b>PROCÉS PARTICIPATIU PER A L'ELABORACIÓ DEL TERCER PLA D'ACCIÓ .....</b>   | <b>19</b> |
| VALORACIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE LA UAB .....   | 19        |
| DESCRIPCIÓ DE LA MOSTRA I METODOLOGIA.....   | 20        |
| POLÍTIQUES D'IGUALTAT A LA UAB.....  | 21        |
| <i>EIX 1. Visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió.....</i>                             | <i>22</i> |
| <i>EIX 2. Accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional.....</i>                                 | <i>24</i> |
| <i>EIX 3. Organització de les condicions del treball amb perspectiva de gènere .....</i>                                 | <i>25</i> |
| <i>EIX 4. Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca .....</i>                 | <i>26</i> |
| <i>EIX 5. Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions.....</i>                     | <i>27</i> |
| <b>CONCLUSIONS.....</b>  | <b>27</b> |
| <b>TERCER PLA D'ACCIÓ PER A LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA (2013-2017) .....</b> | <b>29</b> |
| EIX 1. VISIBILITZACIÓ DEL SEXISME I LES DESIGUALTATS, SENSIBILITZACIÓ I CREACIÓ D'UN ESTAT D'OPINIÓ.....                 | 29        |
| EIX 2. IGUALTAT DE CONDICIONS EN L'ACCÉS, LA PROMOCIÓ I L'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I L'ESTUDI .....                      | 32        |
| EIX 3. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ENSENYAMENT I LA RECERCA .....  | 35        |
| EIX 4. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ IGUALITÀRIES EN LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA .....                                     | 37        |
| <b>REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES .....</b>   | <b>39</b> |

## **Preàmbul**

El Tercer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona, per al quadrienni 2013-2017, es presenta perquè s'aprovi en la sessió del 17 de juliol del Consell de Govern. El juny de 2006, el Consell de Govern de la Universitat Autònoma de Barcelona va aprovar el Primer pla d'acció, i amb aquesta acció va reafirmar el seu compromís amb la igualtat entre les dones i els homes, i la seva aspiració a fer de l'objectiu establert en l'article 8 dels Estatus de la UAB una realitat pràctica. Dos anys després, en la sessió del 9 de juny de 2008, fou aprovat pel Consell de Govern el Segon pla d'acció, que ha estat vigent durant els darrers quatre anys.

A continuació, es presenten els principis que guien el Tercer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona, així com les dades que provenen de la diagnosi de la situació de les dones a la UAB, de l'avaluació de la implementació de les mesures del Segon pla d'acció i del procés participatiu obert a tota la comunitat universitària que condueix al Tercer pla d'acció. Finalment, es presenten també els eixos i les mesures que constitueixen el Tercer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona.

## **Principis del Tercer pla d'acció**

### **Universitat inclusiva i excel·lència inclusiva**

El concepte d'universitat inclusiva està associat al que entenem per educació inclusiva i requereix polítiques que van més enllà de cercar la integració d'un col·lectiu minoritari o de fer la institució universitària més accessible. Per la UNESCO, que promou la idea d'una educació inclusiva com una concreció de la Declaració dels drets humans, es tracta de «fer atenció a la diversitat d'una manera dinàmica, integral, menys dependent d'inèrcies tècniques i organitzatives que limiten l'aprenentatge, amb uns currículums més flexibles i accessibles, sensibles al gènere, i que atenguin a la diversitat cultural» (Rambla, Ferrer, Tarabini i Verger 2008, 8-9).

Segons aquesta definició, els canvis cap a una educació superior inclusiva s'haurien de poder mesurar seguint els criteris d'excel·lència inclusiva. D'acord amb Kira Hudson Banks, hi ha quatre elements que configuren l'excel·lència inclusiva: (a) l'accés i l'equitat, que es manifesta en el nombre i l'èxit dels membres dels col·lectius d'estudiants, professorat i personal d'administració i serveis infrarepresentats; (b) la diversitat en el currículum formal i informal, que fa referència al contingut relacionat amb la diversitat en els programes acadèmics i les dimensions socials del campus; (c) el clima del campus, que es refereix al fet que l'entorn doni suport a tots els estudiants per tal que es puguin desenvolupar, i (d) l'aprenentatge i el desenvolupament de l'estudiant, que inclou l'adquisició de coneixements sobre diversos grups socials i el desenvolupament de la complexitat cognitiva (2009, 150). L'excel·lència inclusiva no s'aconsegueix, per tant, amb esforços aïllats; es necessiten mesures diverses i complexes (també de tipus organitzatiu) que van adreçades a tota la comunitat i que articulen les polítiques d'igualtat imbricades amb la missió de la universitat.

### **Igualtat d'oportunitats entre dones i homes**

En el preàmbul del Segon pla d'acció ja s'explicava que la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix el principi d'igualtat en la política d'educació i també el seu caràcter transversal. A aquest principi d'igualtat a les universitats, s'hi afegien altres requeriments, com ara la desagregació de les dades per sexe i l'acció positiva cap a les dones per a corregir desequilibris en el treball i en la presa de decisions. Bona part de les mesures incloses en el Segon pla d'acció es van construir seguint aquest principi d'igualtat i continuen sent necessàries en

l'actualitat. Per tant, amb les mesures del Tercer pla d'acció, es reforça i s'amplia l'aplicació d'aquest principi d'igualtat, per tal d'assolir la igualtat entre dones i homes en l'accés, la permanència, la promoció i la mobilitat del personal treballador (PDI i PAS) i també de l'alumnat.

La incorporació de mesures per a promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes segueix sent una prioritat en la nostra universitat, atès que les dades diagnòstiques de les quals disposem no assenyalen grans variacions en aquests darrers anys que permetin detectar un canvi de tendència. La complexitat dels dispositius que contribueixen a la desigualtat entre dones i homes en l'educació superior, agreujada pel context de la crisi socioeconòmica actual, fa que el principi d'igualtat segueixi sent primordial. En síntesi, la transformació de les relacions asimètriques de poder a la universitat comporta l'aplicació de polítiques d'igualtat i ara s'hi afegeix la incorporació de la perspectiva de gènere, és a dir, la necessitat de repensar les identitats, els coneixements i les relacions de poder en el patriarcat.

### **Interseccionalitat del gènere**

La Unió Europea sosté que les formes de la discriminació múltiple són un factor que cal considerar en les polítiques d'igualtat. Concretament, en parla en l'informe *Tackling Multiple Discrimination* (2007), en el qual recomana ampliar el marc de la legislació antidiscriminatòria per incorporar l'edat, la discapacitat, la religió o creença i l'orientació sexual en les polítiques socials (protecció i avantatges), l'accés a béns i serveis, i l'educació (Kantola 2009). Cal reconèixer que les polítiques per a combatre l'exclusió i la discriminació múltiple en el marc de la Unió Europea i dels estats membres són escasses i insuficients. Des de la teoria interseccional, en canvi, no es considera que la discriminació sigui acumulativa o sumatòria, sinó que s'entén que es construeix i opera de manera relacional. Aquesta perspectiva possibilita comprendre els subjectes com a producte de la intersecció de múltiples posicions particulars en la trama disponible i no atenent només a una identitat singular o unívoca. La naturalesa de les diferents categories no és equiparable i, com assenyala Leslie McCall (2005), també és possible distingir entre tres tipus de complexitat en l'anàlisi interseccional: la complexitat anticategorial, intracategorial i intercategorial.

Seguint Kimberly A. Griffin i Samuel D. Museus (2011), enfront de les anàlisis unidimensionals, considerem que les anàlisis interseccionals en l'educació superior reflecteixen millor la diversitat de l'alumnat, el professorat, el personal investigador i el personal d'administració i serveis, per comparació als estudis que simplement desagreguen per categories. Aquestes anàlisis faciliten la recollida de veus i la comprensió de realitats en els marges, promouen la comprensió de com les identitats convergents contribueixen a la desigualtat per a dissenyar mesures d'inclusió que contribueixin a l'equitat, i eviten l'avanç i la perpetuació simultània de la desigualtat. Per a potenciar i investigar el que s'anomena *interseccionalitat estructural i política*, a partir de considerar les noves polítiques postidentitàries, Mieke Verloo (2006) apunta, com una de les estratègies possibles, ampliar la transversalització (*mainstreaming*) de gènere de manera que inclogui els altres eixos de desigualtat.

### **Recerca i docència inclusives**

Com afirmen Brigitte Mühlenbruch i Maren A. Jochimsen (2013), malgrat que les polítiques de gènere en la recerca a escala regional i estatal a la Unió Europea tenen un llarg recorregut, s'ha avançat poc en aquesta direcció: «la canonada segueix perdent i les investigadores encara topen amb el sostre de vidre» (2013, 40). En aquest mateix article, que forma part d'un monogràfic que la revista *Nature* va dedicar a les dones en la ciència, s'explica que, tot i que cal continuar impulsant mesures de tipus individual, és urgent implementar mesures de tipus organitzatiu. En definitiva, com molt bé detecten aquestes autores, cal una cultura científica que sigui «sensible al gènere i a la

diversitat en totes les seves accions: individual i social, estructural, institucional i política. Es necessita transparència, responsabilitat i monitoratge en la presa de decisions, l'avaluació, el reclutament, l'atribució i el finançament» (2013, 41).

En el pla d'igualtat anterior, la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca i la docència s'articulava en relació amb els continguts. En aquest moment i tenint en compte tot el que acabem de dir, considerem que aquestes mesures són insuficients. El principi d'inclusió en la recerca i la docència, ens porta a plantejar mesures que cerquen l'equilibri en la visibilitat i el treball de les dones científiques respecte dels homes, i a considerar la producció científica amb perspectiva de gènere. Però, a més, s'introdueix una modificació en el discurs de la igualtat i el gènere, en pretendre que, en qualsevol activitat de caràcter científic o acadèmic, calgui argumentar i justificar quina és la consideració de la igualtat i el gènere, com a part de l'agenda en una universitat que aplica els criteris d'excel·lència inclusiva.

### **Participació, gènere i igualtat**

A la Universitat Autònoma de Barcelona, la participació és un dels eixos bàsics que configuren la missió de la institució, i travessa els eixos de la recerca, la docència i la transparència. Un altre tret diferenciador de la UAB és que la vida s'hi desenvolupa principalment en un campus; per tant, hi ha diverses dimensions que cal tenir en compte: l'acadèmica, la política i la quotidiana. L'articulació de qualsevol política d'igualtat a la Universitat ha de recórrer tota la xarxa de centres, serveis i instituts, així com fer partícips tots els col·lectius (professorat, PAS, personal investigador en formació i alumnat). Les mesures que s'inclouen en el Tercer pla d'acció no s'han de limitar només a garantir la representació equilibrada de dones i homes en els òrgans i els processos de presa de decisions com una forma de participació. A més d'aquesta dimensió política de la participació, el Tercer pla d'acció incorpora una visió de la participació en la comunitat universitària que es construeix sobre la base que la vida universitària inclou altres aprenentatges que transcendeixen la relació pedagògica a les aules, i que afecten les formes de vida en el campus, a partir de les xarxes formals i informals de relació.

En aquest context, és prioritari que el principi d'igualtat i la perspectiva de gènere impregnin la participació. En aquest pla, la participació s'articula al voltant de la definició de *community engagement* (participació comunitària), que el programa del darrer congrés de la Global University Network for Innovation (2013), dedicat a aquest tema, descriu a partir de set idees clau: 1. Aprendre a llegir la realitat; 2. Construir el món que imaginem; 3. Per què el compromís és crític per al canvi social?; 4. Construir col·laboracions: fer de la cooperació el corrent principal; 5. Ampliar la concepció del coneixement; 6. Redefinir els marcs polítics i les estructures per fer que es produeixi el compromís; 7. Compromís amb valor afegit i impacte col·lectiu. En síntesi, en aquest tercer pla assumim aquestes idees conjuntament amb el compromís de garantir la igualtat entre dones i homes.

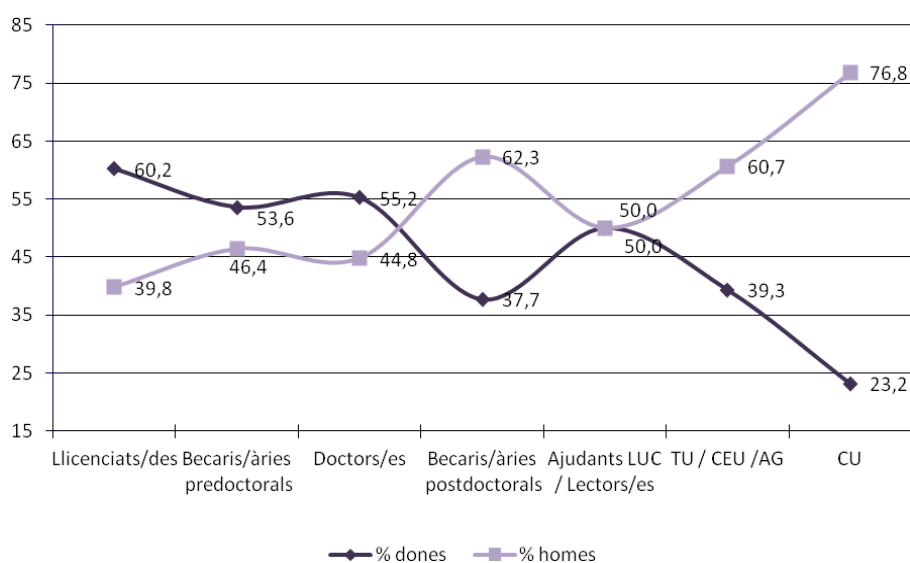
### **Diagnòstic de la situació de les dones a la UAB**

Des de la primera diagnosi feta el 2003 fins a l'actual, s'han produït petits canvis que apunten que l'equilibri que s'hauria de donar entre els dos sexes s'està desenvolupant a un ritme molt lent, i es constata que la situació desigual de les dones no és un problema susceptible de ser resolt a curt termini. D'altra banda, són múltiples els factors que incideixen en la transformació de la nostra realitat i que intervenen en la implementació de les polítiques d'igualtat.

## Personal docent i investigador

Les dades que es presenten a continuació mostren que, a la nostra universitat, el personal acadèmic és el col·lectiu en què la desigualtat entre dones i homes és més evident. El gràfic en forma de tisora, que permet visualitzar la segregació vertical, mostra clarament que la Universitat produeix un efecte d'embut per a les dones: 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, sense que el pas del temps inverteixi aquesta tendència: si bé el pes de les dones en el col·lectiu de doctors ha augmentat, en set anys, aproximadament 9 punts percentuals, la proporció en les titularitats i les càtedres ho ha fet només 1 punt. La categoria en què ha pujat més el pes relatiu de les professores és en la de professorat associat i lector.

**Gràfic 1. Distributions de posicions en la carrera acadèmica, 2012 (tant per cent)**



Pel que fa als mèrits de recerca reconeguts del professorat funcionari, el biaix de gènere persisteix en el pas de 2 a 3 trams de recerca (el 35,9 per cent són dones) i de 4 a 6 trams (només el 28 per cent són dones) (vegeu l'informe «Diagnòstic de la situació de les dones a la UAB»).

En relació amb els càrrecs unipersonals, persisteix un marcat desequilibri per sexe, tot i que en els vicerectorats i vicedegansats s'evidencien els resultats positius de l'aplicació de la normativa en matèria d'equilibri en la composició de l'Equip de Govern de la Universitat i de les facultats i escoles. La participació en els òrgans de govern mostra una tendència a l'equilibri en les dades del 2013: en el Claustre, les dones representen un 40,9 per cent; en el Consell de Govern, un 39,3 per cent; en l'Equip de Govern, un 45,5 per cent, i, pel que fa a la configuració dels vicerectorats, de la Secretaria General i dels comissionats, la composició és paritària (50 per cent). Tanmateix, en el Consell Social les dones representen només un 25,0 per cent (vegeu l'informe «Diagnòstic de la situació de les dones a la UAB»).

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

| Categoria                          | 2005        | 2006        | 2007        | 2008        | 2009        | 2010        | 2011        | 2012        |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Professorat funcionari</b>      |             |             |             |             |             |             |             |             |
| Catedràtica d'universitat          | 22          | 21,8        | 21,6        | 21,9        | 22,8        | 22,5        | 22,0        | 23,4        |
| Titular d'universitat              | 37,7        | 38,1        | 39,3        | 38,7        | 39,2        | 39,7        | 39,4        | 39,4        |
| Catedràtica d'escola universitària | 31          | 32,1        | 33,3        | 36,4        | 35,0        | 35,0        | 29,4        | 25,0        |
| Titular d'escola universitària     | 55,2        | 54,9        | 52,6        | 51,6        | 49,2        | 47,1        | 46,0        | 46,5        |
| Interina                           | 18,8        | 23,1        | 29,4        | 31,3        | 30,0        | 33,3        | 38,5        | 41,7        |
| <b>Professorat no funcionari</b>   |             |             |             |             |             |             |             |             |
| Catedràtica contractada            | —           | —           | —           | 33,3        | 20,0        | 20,0        | 20,0        | 12,5        |
| Professora agregada                | 28,6        | 28          | 30,8        | 29,4        | 37,6        | 36,4        | 39,3        | 40,2        |
| Emèrita                            | 5,6         | 10,5        | 49,4        | 52,3        | 49,5        | 48,9        | 45,5        | 46,1        |
| Ajudant LUC                        | 49,0        | 50,7        | 49          | 50,0        | 53,7        | 47,4        | 50,0        | —           |
| Professora lectora                 | 47,0        | 46,2        | 48          | 48,0        | 45,0        | 49,5        | 49,2        | 50,6        |
| Ajudant d'escola universitària     | —           | —           | —           | —           | —           | —           | —           | —           |
| Associada mèdica                   | 27,3        | 28,3        | 30,3        | 30,8        | 32,3        | 34,1        | 36,2        | 38,4        |
| Associada                          | 41,2        | 44,1        | 43,2        | 42,7        | 41,3        | 40,5        | 41,8        | 42,3        |
| Professora visitant                | 40          | 18,2        | 14,3        | 28,6        | 31,3        | 35,0        | 47,1        | 40,0        |
| Altres                             | 53          | 52,7        | 40          | 41,2        | 40,0        | 50,0        | 52,9        | 60,0        |
| <b>Total de professorat</b>        | <b>36,8</b> | <b>37,9</b> | <b>38,4</b> | <b>38,3</b> | <b>38,1</b> | <b>38,1</b> | <b>38,7</b> | <b>39,2</b> |

Destaca també que, amb els anys, la ràtio titularitats universitàries / càtedres universitàries (TU/CU), que ens indica el nombre de titularitats necessàries per cada càtedra en funció del sexe, ha augmentat en el cas de les dones (per cada 4,2 titulars el 2012 hi ha una catedràtica) i ha disminuït pel que fa als homes (per cada 1,9 titulars hi ha un catedràtic), tot i que de manera poc significativa).

Taula 2. Evolució de la relació titularitats d'universitat / càtedres d'universitat

| Any  | Dones  |        |               | Homes  |        |               |
|------|--------|--------|---------------|--------|--------|---------------|
|      | CU (a) | TU (b) | Ràtio (b)/(a) | CU (a) | TU (b) | 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    | 5,0           | 272    | 617    | 2,3           |
| 2004 | 75     | 353    | 4,7           | 256    | 606    | 2,4           |
| 2005 | 74     | 347    | 4,7           | 263    | 573    | 2,2           |
| 2006 | 74     | 338    | 4,6           | 265    | 550    | 2,1           |

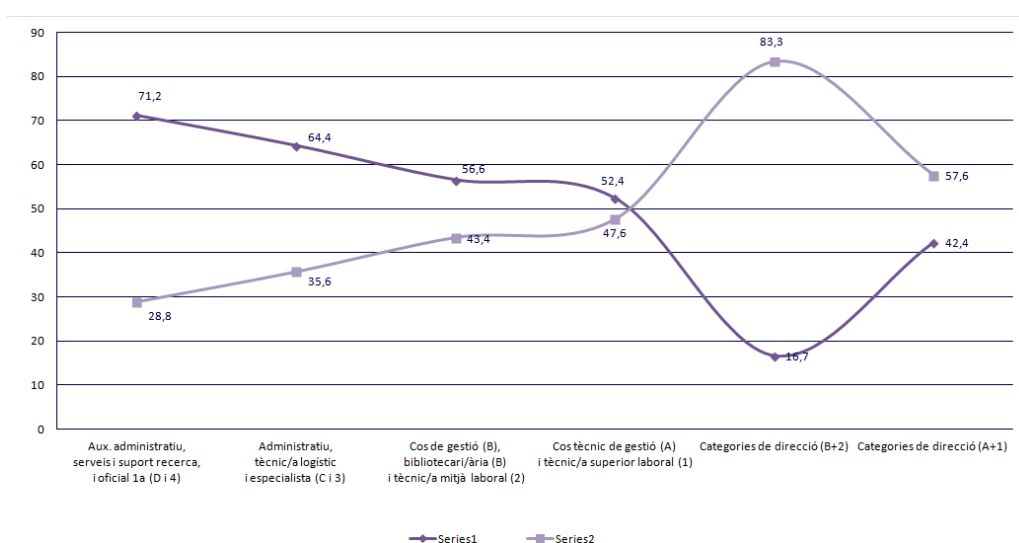
|      |    |     |     |     |     |     |
|------|----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 2007 | 78 | 329 | 4,2 | 283 | 509 | 1,8 |
| 2008 | 81 | 358 | 4,4 | 289 | 594 | 2,1 |
| 2010 | 86 | 396 | 4,6 | 297 | 616 | 2,1 |
| 2011 | 82 | 409 | 5,0 | 291 | 629 | 2,2 |
| 2012 | 93 | 391 | 4,2 | 308 | 597 | 1,9 |

Pel que fa a les àrees de coneixement, es manté una distribució desigual entre dones i homes, fruit de la segregació horitzontal, i cal mencionar l'augment significatiu de la presència de les dones en les ciències de la salut, que ha passat del 28,2 al 36 per cent (vegeu l'informe «Diagnòstic de la situació de les dones a la UAB»).

### Personal d'administració i serveis

A diferència del que passa en el personal acadèmic, en el cas del personal d'administració i serveis la presència de dones és relativament elevada, especialment entre el personal funcionari, en què superen el cinquanta per cent. Tot i així, en les categories més altes les dones tenen una presència menor a la proporció general per cada règim jurídic, en particular en l'escala A i en el grup 1, sense que la situació millori amb el pas del temps. Des del 2005 fins al 2012, la proporció de dones en l'escala A ha experimentat una davallada de 5 punts percentuals, mentre que en l'escala D el seu pes ha augmentat considerablement, del 66,5 per cent al 81,4, un augment de quasi 15 punts. En el cas del personal laboral, la presència de dones és relativament menor, i cal assenyalar també el creixement de la proporció de dones en les categories més baixes (grups 3 i 4), especialment en el grup 3, passen del 25,5 al 53,6 per cent (un augment de 28 punts). En relació amb la ràtio entre el nombre de places de les categories més altes i més baixes, C+D+E/A+B o 3+4/1+2 (que ens indica el nombre de places de la categoria de les escales C, D, E o dels grups 3 i 4 necessàries per a una plaça de la categoria de les escales A o B o dels grups 1 i 2), amb el temps ha disminuït per a ambdós sexes, tot i que en el cas dels homes aquesta disminució ha estat una mica més important. Finalment, cal mencionar que des del 2005 fins al 2012 s'ha produït un augment de la presència de les dones en les categories de direcció (grup 1 i escala A), d'uns 4 punts percentuals, però especialment en les categories d'auxiliar administratiu i equivalent, de 8 punts.

**Gràfic 2. Categoria del PAS per sexe, 2012 (tant per cent)**





Taula 3. Proporció de dones del personal d'administració i serveis per categoria i any (tant per cent)

| Categoria                  | 2002        | 2003        | 2004        | 2005        | 2006        | 2007        | 2008        | 2009        | 2010        | 2011        | 2012        |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Personal funcionari</b> |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |
| Escala A                   | 70,8        | 67,6        | 68,4        | 62,0        | 65,4        | 67,3        | 66,0        | 63,5        | 65,5        | 66,7        | 65,4        |
| Escala B                   | 73,8        | 73,7        | 73,6        | 74,8        | 74,2        | 74,8        | 76,9        | 76,8        | 76,3        | 75,3        | 74,5        |
| Escala C                   | 78,4        | 78,7        | 79,4        | 79,5        | 77,9        | 77,4        | 77,0        | 76,4        | 74,8        | 75,4        | 75,8        |
| Escala D                   | 66,5        | 70,8        | 67,8        | 70,0        | 72,0        | 75,3        | 75,6        | 80,2        | 79,3        | 80,0        | 81,4        |
| Escala E                   | 33,3        | 0,0         | 50,0        | 0,0         | 0,0         | 0,0         | 0,0         | 0,0         | 0,0         | -           | -           |
| <i>Total funcionari</i>    | 73,8        | 75,1        | 75,2        | 75,3        | 75,3        | 76,0        | 76,0        | 76,9        | 75,7        | 76,2        | 76,6        |
| <b>Personal laboral</b>    |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |
| Grup 1                     | 48,4        | 48,7        | 49,4        | 48,3        | 49,6        | 48,3        | 48,7        | 49,0        | 49,8        | 49,7        | 50,2        |
| Grup 2                     | 42,0        | 40,9        | 45,8        | 44,8        | 41,4        | 43,0        | 43,5        | 46,3        | 43,1        | 45,0        | 42,3        |
| Grup 3                     | 25,5        | 35,7        | 40,4        | 43,9        | 44,1        | 46,8        | 50,8        | 51,6        | 53,5        | 50,2        | 53,6        |
| Grup 4                     | 53,8        | 54,0        | 58,5        | 58,9        | 61,4        | 61,4        | 60,7        | 57,4        | 55,5        | 63,2        | 61,6        |
| <i>Total laboral</i>       | 41,7        | 45,0        | 48,0        | 48,3        | 49,2        | 50,0        | 51,4        | 51,1        | 51,1        | 51,9        | 52,3        |
| <b>Total</b>               | <b>59,2</b> | <b>58,9</b> | <b>60,5</b> | <b>60,6</b> | <b>60,4</b> | <b>60,6</b> | <b>61,0</b> | <b>61,7</b> | <b>61,3</b> | <b>61,6</b> | <b>61,9</b> |

Taula 4. Evolució de la relació entre categories

Personal funcionari

| Any  | Dones   |           |         | Homes   |           |         |
|------|---------|-----------|---------|---------|-----------|---------|
|      | A+B (a) | C+D+E (b) | (b)/(a) | A+B (a) | C+D+E (b) | (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     |
| 2009 | 169     | 595       | 3,5     | 60      | 170       | 2,8     |
| 2010 | 171     | 592       | 3,5     | 63      | 184       | 2,9     |
| 2011 | 182     | 585       | 3,2     | 67      | 174       | 2,6     |
| 2012 | 183     | 578       | 3,2     | 69      | 164       | 2,4     |

Personal laboral

| Any  | Dones   |         |         | Homes   |         |         |
|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|      | 1+2 (a) | 3+4 (b) | (b)/(a) | 1+2 (a) | 3+4 (b) | (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 | 345 | 455 | 1,3 | 381 | 348 | 0,9 |

## Alumnat

En l'alumnat matriculat s'observa que les dones continuen sent majoria en els diferents àmbits de coneixement, excepte en l'àmbit de les tecnologies. Pel que fa a la distribució de l'alumnat per àmbits de coneixement, segons dades del 2012, ens trobem amb la proporció següent: ciències de la salut, 69,1 per cent de dones (4.657 alumnes en total); ciències experimentals, 50,3 per cent (8.676); ciències humanes, 65,6 per cent (7.126); ciències socials, 62,1 per cent (15.515); tecnologies, 14,9 per cent (1.395), i sense assignar, 44,4 per cent (54). Aquesta majoria de dones entre l'alumnat matriculat també es fa palesa en la proporció d'alumnat titulat per àrees de coneixement.

**Taula 5. Evolució de la proporció de dones titulades sobre el total de persones titulades, per àmbits de coneixement i any (tant per cent)**

| Àmbit                  | 2003        | 2004        | 2005        | 2006        | 2007        | 2008        | 2009        | 2010        | 2011        | 2012        |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Ciències humanes       | 74,4        | 74,9        | 77          | 77,3        | 69,8        | 73,3        | 73,1        | 72,8        | 68,4        | 68,6        |
| Ciències experimentals | 63,0        | 64,2        | 66,1        | 68,6        | 59,6        | 62,5        | 64,1        | 63,7        | 59,2        | 60,7        |
| Tecnologies            | 17,8        | 19,6        | 14,7        | 24,8        | 17,1        | 14,6        | 18,5        | 18,3        | 17,9        | 13,6        |
| Ciències de la salut   | 74,6        | 77,7        | 79,5        | 75,9        | 77,0        | 78,6        | 82,2        | 82,3        | 80,0        | 76,8        |
| Ciències socials       | 69,9        | 69          | 69,4        | 71,3        | 73,9        | 68,7        | 69,6        | 71,2        | 67,3        | 59,0        |
| <b>Total</b>           | <b>67,4</b> | <b>67,2</b> | <b>67,3</b> | <b>69,1</b> | <b>68,3</b> | <b>65,9</b> | <b>67,3</b> | <b>67,8</b> | <b>64,8</b> | <b>60,2</b> |

Respecte del rendiment acadèmic, en conjunt ha augmentat la proporció d'assignatures que els homes i les dones aproven en relació amb les matriculades, però es confirma que en general les dones tenen un rendiment acadèmic superior al dels homes. En els estudis de doctorat, s'observa un increment de la proporció de dones entre els doctors, i se situen en els darrers anys com el col·lectiu majoritari. Ara bé, la seva presència és una mica inferior a la que es correspondria proporcionalment al nombre de titulades.

**Taula 6. Qualificacions obtinguda en assignatures de primer o segon cicles segons el sexe i l'àmbit de coneixement (tant per cent), curs 2011-2012**

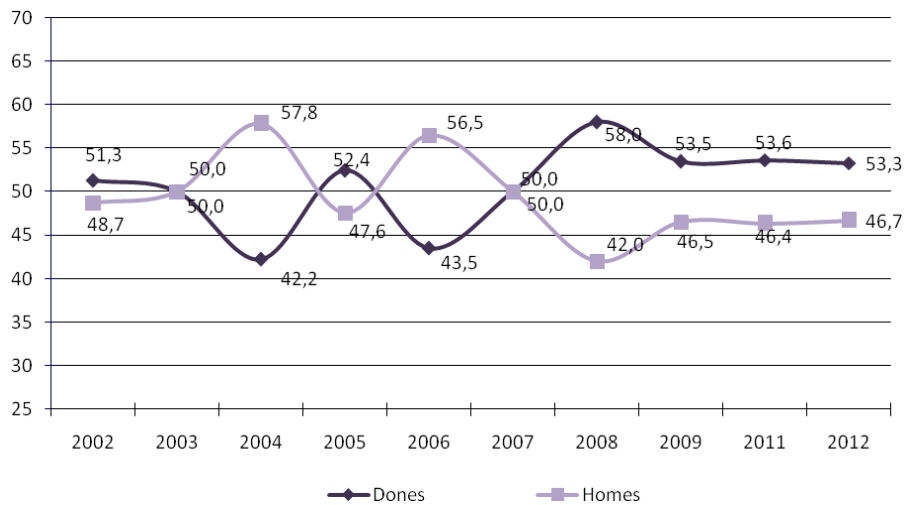
| Qualificació      | Ciències humanes |       |       | Ciències experimentals |       |       |
|-------------------|------------------|-------|-------|------------------------|-------|-------|
|                   | Dones            | Homes | Total | Dones                  | Homes | Total |
| No presentat      | 11,6             | 15,3  | 12,8  | 6,2                    | 10,9  | 8,4   |
| Suspens           | 8,7              | 7,7   | 8,4   | 7,7                    | 9,3   | 8,4   |
| Aprovat           | 34,4             | 32,5  | 33,8  | 37,2                   | 37,0  | 37,1  |
| Notable           | 33,6             | 31,5  | 32,9  | 36,2                   | 31,4  | 33,9  |
| Excel·lent        | 9,1              | 9,5   | 9,2   | 10,1                   | 8,3   | 9,2   |
| Matrícula d'honor | 2,6              | 3,4   | 2,9   | 2,6                    | 3,1   | 2,9   |

| Qualificació      | Tecnologies |       |       | Ciències de la salut |       |       |
|-------------------|-------------|-------|-------|----------------------|-------|-------|
|                   | Dones       | Homes | Total | Dones                | Homes | Total |
| No presentat      | 10,6        | 14,6  | 13,9  | 4,8                  | 6,4   | 5,2   |
| Suspens           | 14,9        | 15,6  | 15,5  | 5,8                  | 6,4   | 5,9   |
| Aprobat           | 36,6        | 35,7  | 35,8  | 33,9                 | 34,1  | 34,0  |
| Notable           | 30,0        | 27,7  | 28,1  | 42,1                 | 40,5  | 41,7  |
| Excel·lent        | 6,2         | 5,0   | 5,2   | 10,9                 | 9,6   | 10,6  |
| Matrícula d'honor | 1,7         | 1,4   | 1,4   | 2,5                  | 3,1   | 2,7   |

| Qualificació      | Ciències socials |       |       | Total de la UAB |       |       |
|-------------------|------------------|-------|-------|-----------------|-------|-------|
|                   | Dones            | Homes | Total | Dones           | Homes | Total |
| No presentat      | 7,0              | 11,7  | 8,9   | 7,2             | 11,9  | 9,1   |
| Suspens           | 7,1              | 10,2  | 8,3   | 7,3             | 10,2  | 8,4   |
| Aprobat           | 35,8             | 40,0  | 37,5  | 35,3            | 37,0  | 36,0  |
| Notable           | 40,2             | 30,2  | 36,2  | 38,7            | 31,4  | 35,8  |
| Excel·lent        | 8,2              | 6,1   | 7,3   | 9,2             | 7,2   | 8,4   |
| Matrícula d'honor | 1,7              | 1,8   | 1,8   | 2,2             | 2,3   | 2,3   |

Nota: les dones superen el 85,5 per cent de les assignatures de què es matriculen, mentre que els homes en superen el 78 per cent.

**Gràfic 3. Evolució de la proporció d'homes i dones doctors (tant per cent)**



Nota: les dades del 2002 al 2004 han estat facilitades per l'Escola de Postgrau.

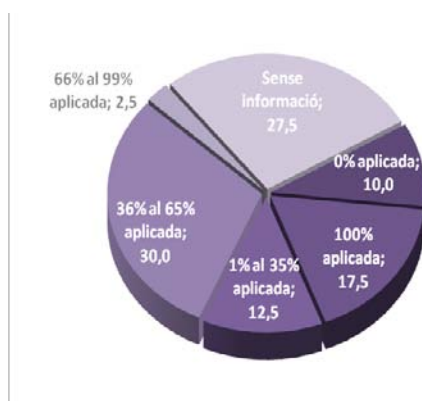
### Resultats de l'avaluació del Segon pla d'acció

La metodologia per a la recollida de la informació i l'anàlisi dels resultats de l'avaluació ha servit per a determinar el grau d'aplicació del Segon pla d'acció per a la igualtat de la UAB i ha tingut en compte la naturalesa de les mesures que formen part del pla. D'aquesta manera, s'ha fet una estimació del grau d'aplicació de les mesures, que s'ha expressat en tant per cent. Aquest càlcul s'ha obtingut de diferents maneres, mitjançant indicadors complexos (en els quals intervenen dues variables) i indicadors senzills, depenent del tipus d'acció. Per a arribar al càlcul dels indicadors

anteriorment, s'han utilitzat dos mitjans d'obtenció de dades: 1) documents i publicacions oficials de la UAB i 2) fitxes d'avaluació, elaborades pels mateixos agents implicats en l'aplicació de la mesura.

Durant aquest procés s'ha elaborat un informe que deixa veure de manera molt esquemàtica els resultats obtinguts de l'avaluació, i que ens ha de permetre determinar quines accions han de continuar vigents en el proper pla i quines es poden donar ja per aplicades, així com també mesurar l'impacte que les accions han generat. A partir de l'avaluació i en termes generals, podem afirmar que: a) el 17,5 per cent de les mesures (menys d'una quarta part) s'han implementat completament; b) la major part de les accions s'han dut a terme de manera parcial (el 45,0 per cent); c) el 10 per cent no s'han implementat, i d) pel que fa a la resta, el 27,5 per cent dels casos, no s'ha pogut avaluar el grau d'aplicació de la mesura per manca d'informació.

**Gràfic 4. Aplicació de les mesures segons l'interval del grau d'acompliment**



En relació amb les accions que s'han aplicat, la major part (el 42,9 per cent) pertanyen a l'eix 1, de visibilització i creació d'un estat d'opinió, i en menor mesura a l'eix 4, de promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca. Alhora, les accions que no s'han aplicat corresponen també a l'eix 4. Cal destacar que, de l'eix 5, de representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions, s'han aplicat totes les mesures, però de manera parcial (vegeu l'informe «Avaluació de la implementació del Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB»).

A continuació, es presenta una selecció dels resultats de l'avaluació de la implementació de les mesures, a tall d'exemple, que s'han agrupat en quatre grans àmbits: difusió i visibilització, presència i representació de les dones, producció i transmissió de coneixement amb perspectiva de gènere, i normativa.

#### Difusió i visibilització

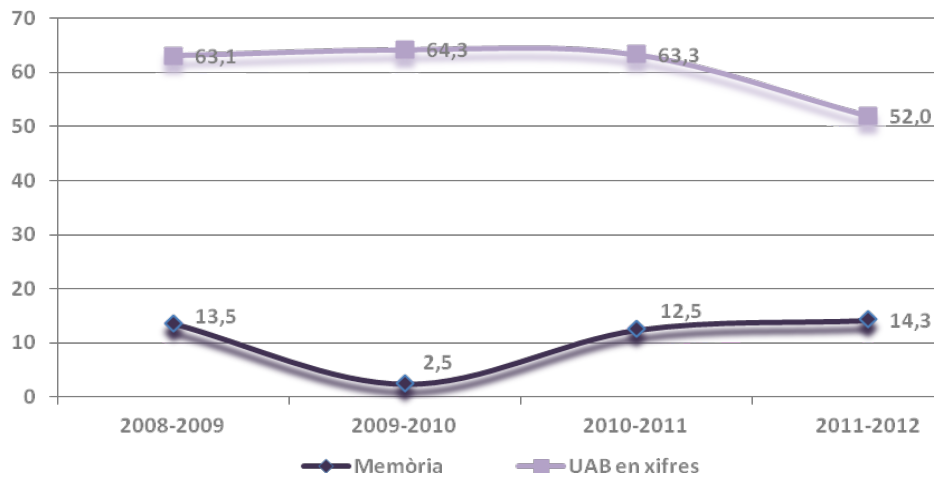
|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>MESURA 1.1</b>            | <b>ELABORAR TOTES LES ESTADÍSTIQUES CORRESPONENTS A L'ALUMNAT, AL PERSONAL ACADÈMIC I AL PAS DESAGREGADES PER SEXE</b>  |
| <b>ÒRGAN EXECUTOR</b>        | OGID (Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació)  |
| <b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ*</b> | La UAB en xifres: 10,7 %<br>Memòria de la UAB: 60,7 %   |
| <b>COMENTARI</b>             | En general es mostra una tendència a no presentar les dades desagregades en els casos de:<br>— dades generals o de síntesi,<br>— dades que es presenten en format gràfic (exceptuant la <i>Memòria de</i> |

2008-2009),

- dades que mostren evolucions en el temps, i
- dades referents a beques.

\* Càlcul: (dades desagregades per sexe / dades susceptibles d'incorporar la variable sexe) × 100.

**Gràfic 5. Percentatge de dades desagregades publicades a la Memòria i a La UAB en xifres, 2008-2012**

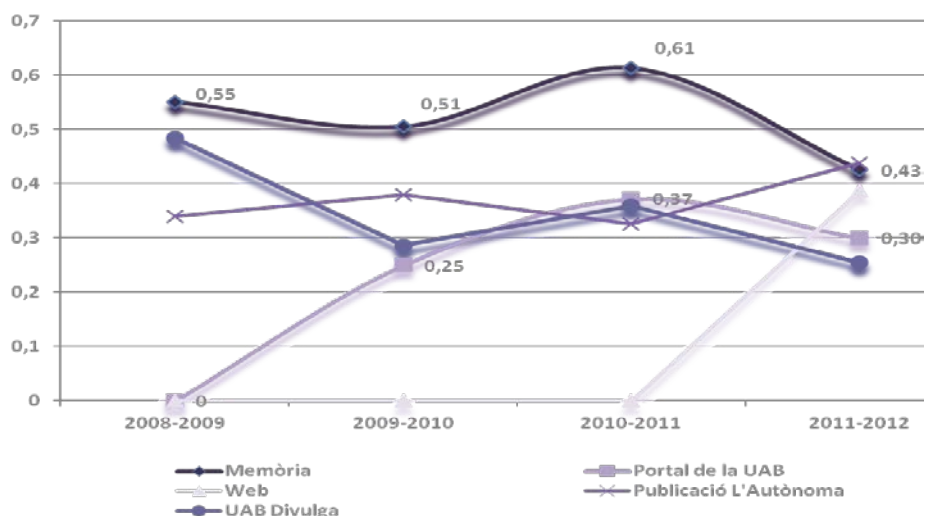


Nota: el percentatge s'ha calculat de la manera següent: (dades desagregades per sexe / dades susceptibles d'incorporar la variable sexe) × 100.

| MESURA 1.4            | CONSIDERAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN TOTES LES PUBLICACIONS DE LA UNIVERSITAT, FENT UN ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE   |
|-----------------------|---|
| ÒRGAN EXECUTOR        | Àrea de Comunicació i Promoció  |
| GRAU D'IMPLEMENTACIÓ* | 40,9 %  |
| COMENTARI             | <p>No s'observa un canvi clar en l'ús del llenguatge i els resultats varien depenent del mitjà de difusió. Tot i així, l'índex es troba per sota del 50 % exceptuant el cas de la <i>Memòria de la UAB</i>, que el supera lleugerament (curs 2010-2011). Podem destacar que:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>— Les formes en masculí genèric més freqüents són: els estudiants, investigadors, professors, becaris, doctorats, candidats, emprenedors, coordinadors, directors, guanyadors.</li><li>— Les expressions genèriques més utilitzades són: comunitat universitària, persones, PDI, PAS, personal acadèmic, alumnat, professorat, personalitats, professionals, membres.</li><li>— Al portal del web, s'observen diferències depenent del departament que redacta la notícia.</li><li>— En la secció del personal d'administració i serveis del web de la UAB, en l'apartat d'òrgans de govern la major part dels càrrecs apareixen en masculí.</li></ul> |

\* Càlcul: (expressions genèriques o dobles formes utilitzades / formes en masculí genèric per a les quals disposem d'una expressió genèrica o d'una doble forma) × 100.

Gràfic 6. Índex sobre l'ús no sexista del llenguatge a les publicacions de la UAB, 2008-2012



Nota: l'índex es calcula de la manera següent: (expressions genèriques o dobles formes utilitzades / formes en masculí genèric per a les quals disposem d'una expressió genèrica o d'una doble forma). L'índex va de 0 a 1; com més proper a 1 més sensibilitat per fer un ús no sexista del llenguatge.

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>MESURA 2.2</b>            | <b>PRESENTAR DESAGREGADES PER SEXE LES DADES DE LES PERSONES ASPIRANTS I GUANYADORES DE LES PLACES CONVOCADAS PER LA UNIVERSITAT, I DE COMPOSICIÓ DE LES COMISSIONS</b>  |
| <b>ÒRGAN EXECUTOR</b>        | Observatori per a la Igualtat, Àrea de Gestió i Administració de Recursos Humans   |
| <b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ*</b> | 50,0 %   |
| <b>COMENTARI</b>             | Cal tenir en compte que, a partir del 2011, no s'ha obert cap convocatòria de plaça i que les dades del darrer curs encara no han estat processades, ja que es comptabilitzen per any i no per curs. El procés és dut a terme per l'Observatori per a la Igualtat i cal fer una sol·licitud específica a l'OGID per obtenir les dades, ja que no es publiquen de manera regular com a dades de la UAB. |

\* Càlcul: (anys amb processos publicats / anys considerats) × 100.

### Presència i representació

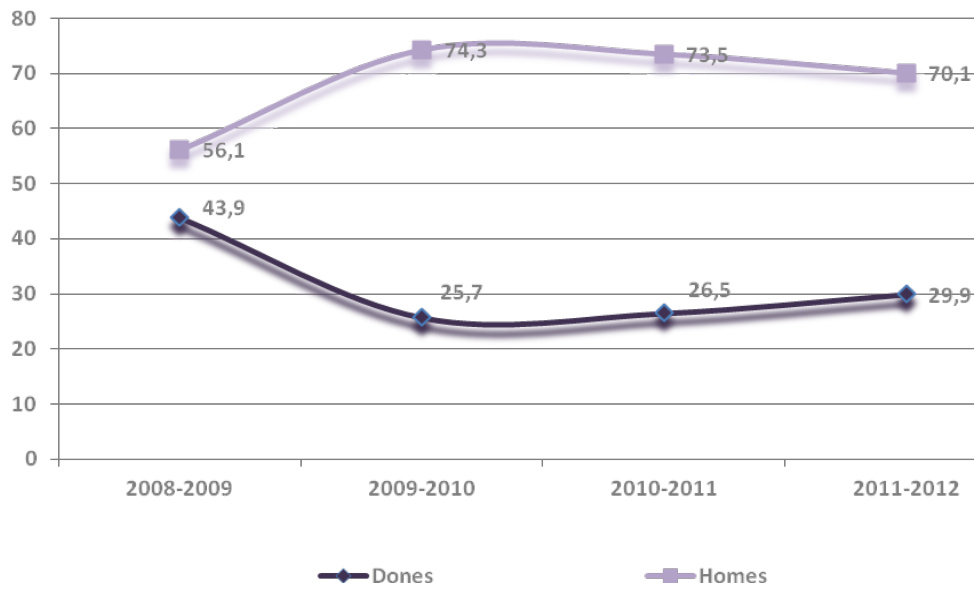
|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>MESURA 2.9</b>            | <b>INCREMENTAR EL NOMBRE DE DONES ENTRE ELS EXPERTS, CONFERENCIANTS I CONVIDATS ALS ACTES INSTITUCIONALS DE LA UAB, LES FACULTATS I ESCOLES I ELS DEPARTAMENTS, AIXÍ COM EN ELS DOCTORATS <i>HONORIS CAUSA</i>, FINS A ARRIBAR A L'EQUILIBRI</b> |
| <b>ÒRGAN EXECUTOR</b>        | Equip de Govern (Comissió Sectorial de Planificació Estratègica)   |
| <b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ*</b> | 31,5 % d'expertes conferenciants i altres convidades als actes institucionals<br>8,9 % de doctores <i>honoris causa</i>  |
| <b>COMENTARI</b>             | Del total de doctors <i>honoris causa</i> de la UAB (des del 1976 fins a l'actualitat), només el 8,9 per cent són dones. Si considerem diferents períodes segons   |

l'existència o no de plans d'acció, s'observa que, amb l'aplicació del Primer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes, la proporció de doctores *honoris causa* se situa al 66,7 per cent. Cal tenir en compte que aquesta dada correspon als *honoris causa* investits durant dos anys, un total de 3, dels quals 2 són dones.

Pel que fa als centres i els departaments, la informació de la qual es disposa és insuficient. Es manifesta l'esforç dut a terme per a mantenir l'equilibri, tot i les dificultats davant la infrarepresentació de dones en algunes disciplines.

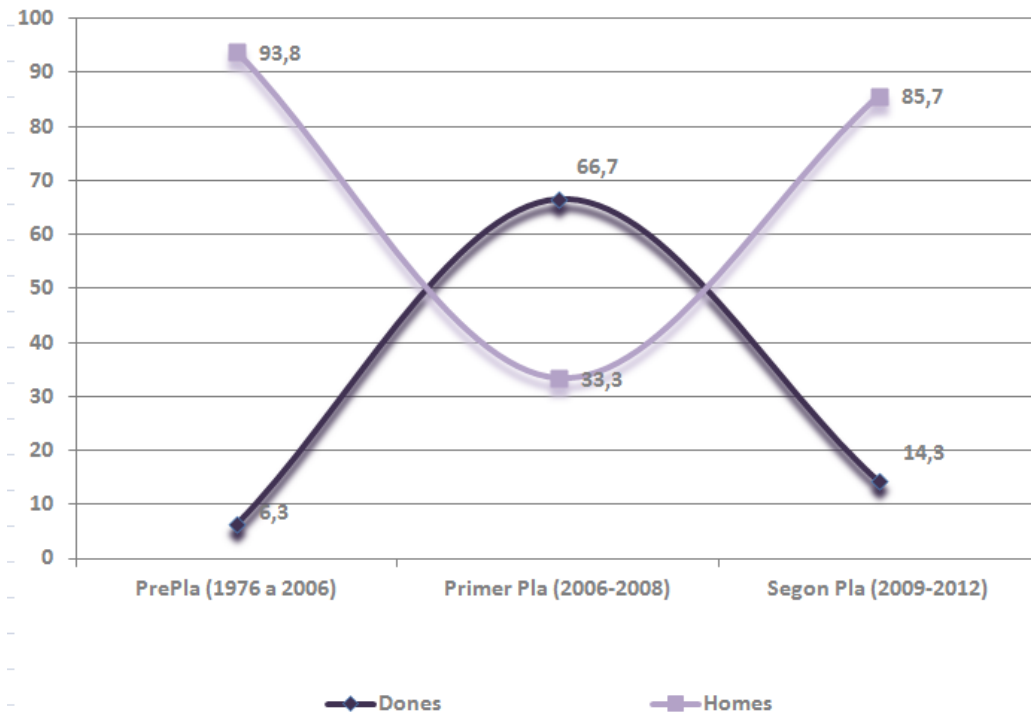
(\*) Càlcul: (dones expertes / total de persones expertes) × 100; (dones convidades a la UAB / total de persones convidades) × 100; (doctorades *Honoris Causa* dones/ doctorats *Honoris Causa* total) × 100.

**Gràfic 7. Persones expertes conferenciant i altres persones convidades a actes institucionals de la UAB desagregades per sexe**



Nota: els percentatges s'han calculat de la manera següent: (dones expertes+dones convidades/ total persones expertes i convidades) × 100

Gràfic 8. *Honoris causa* de la UAB per sexe



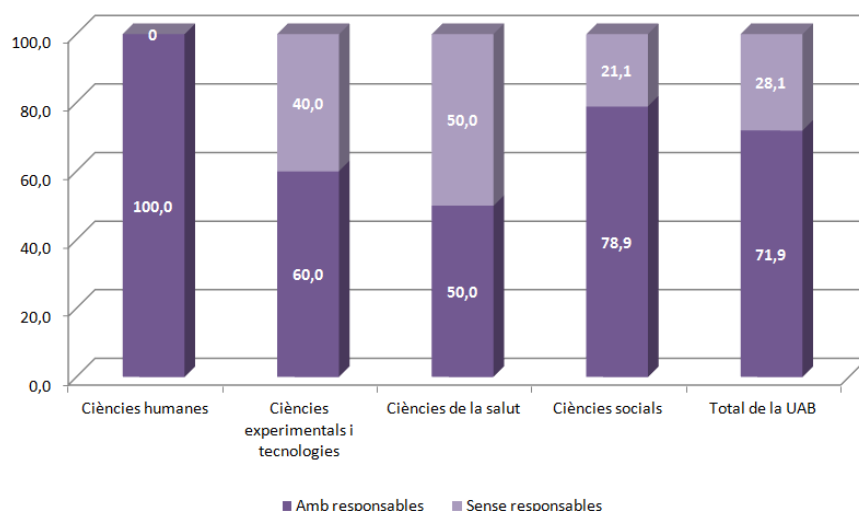
Nota: els percentatges s'han calculat de la manera següent: (doctores *honoris causa* a la UAB / total de doctores *honoris causa* a la UAB) × 100.

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>MESURA 2.12</b>           | <b>NOMENAR UNA PERSONA RESPONSABLE DEL SEGUIMENT DE LES POLÍTQUES D'IGUALTAT, EN ELS EQUIPS DE GOVERN DE CENTRES O DEPARTAMENTS</b>   |
| <b>ÒRGAN EXECUTOR</b>        | Facultats, escoles i departaments   |
| <b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ*</b> | 100 % de facultats i escoles<br>71,9 % de departaments  |
| <b>COMENTARI</b>             | Cal destacar que tots els departaments de l'àmbit de les ciències humanes i més del 75 per cent dels de l'àmbit de les ciències socials han nomenat una persona responsable de les polítiques d'igualtat. Els àmbits en què hi ha més departaments sense responsable d'igualtat són les ciències de la salut, les ciències experimentals i les tecnologies. |

\* Càlcul: (equips de direcció de facultats i escoles, i departaments, que tenen responsable d'igualtat / facultats, escoles i departaments) × 100.



**Gràfic 9. Departaments amb responsables d'igualtat agrupats segons l'àmbit de coneixement al qual pertanyen (tant per cent)**



Nota: els percentatges s'han calculat de la manera següent: (equips de direcció de facultats i escoles, i departaments, d'un àmbit de coneixement amb responsable d'igualtat / facultats, escoles i departaments d'un àmbit de coneixement) × 100; (equips de direcció de facultats i escoles, i departaments, d'un àmbit de coneixement sense responsable d'igualtat / facultats, escoles i departaments d'un àmbit de coneixement) × 100.

### Producció i transmissió de coneixement

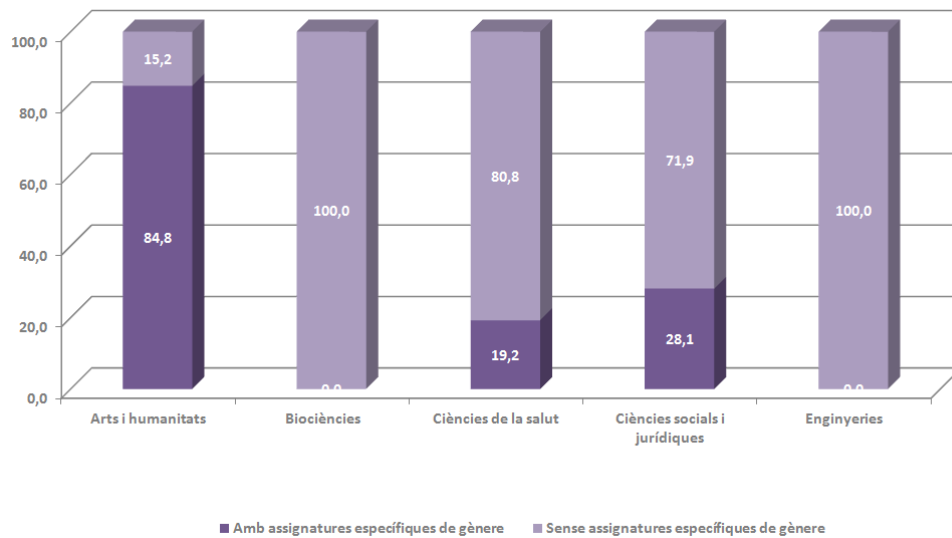
|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>MESURA 5.1</b>           | <b>FER UN ESTUDI EXPLORATORI PER TAL DE DETECTAR ELS OBSTACLES SUBJECTIUS I OBJECTIUS QUE FRENEN LA INCORPORACIÓ DE LES DONES ALS ÒRGANS DE PRESA DE DECISIONS, AMB LA FINALITAT DE PROPOSAR MESURES ENCAMINADES A SUPERAR-LOS</b>   |
| <b>ÒRGAN EXECUTOR</b>       | Observatori per a la Igualtat  |
| <b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b> | 50 %   |
| <b>COMENTARI</b>            | Com a aplicació de la mesura s'ha dut a terme l'estudi diagnòstic següent: «Factors que incideixen en l'accés de les dones als càrrecs de gestió a la Universitat Autònoma de Barcelona». Cal mencionar que aquest estudi és molt descriptiu, només s'hi utilitzen tècniques de recollida i anàlisi de dades qualitatives, i és concebut com la primera part d'una recerca més àmplia. Queda pendent l'elaboració d'una investigació que aprofundeixi en els factors que condicionen l'accés de les dones als òrgans de presa de decisions i que també segueixi una metodologia qualitativa. |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>MESURA 4.4</b>            | <b>INTRODUIR EN L'ENSENYAMENT EL SIGNIFICAT I L'ABAST DE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES. EN LES TITULACIONS QUE ESCAIGUI, OFERIR ITINERARIS DE GÈNERE</b>   |
| <b>ÒRGAN EXECUTOR</b>        | Facultats i escoles  |
| <b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ*</b> | 39 %   |
| <b>COMENTARI</b>             | Segons els plans d'estudis actuals, observem que en quasi tots els graus que pertanyen a l'àmbit de les humanitats s'introdueixen assignatures de gènere o vinculades a les dones. En canvi, en l'àmbit de les enginyeries i les |

biociències no hi ha cap assignatura d'aquest tipus, i en les ciències socials i les de la salut el percentatge resulta força baix. D'altra banda, la majoria de les assignatures que s'ofereixen en matèria de gènere són optatives. Cal mencionar, però, la posada en marxa del mínor d'Estudis de Gènere, que s'ha ofert com a novetat del curs 2012-2013 i que té dos itineraris per escollir.

\* Càlcul: (graus amb assignatures de gènere / graus) × 100.

**Gràfic 10. Graus amb assignatures de gènere i sense assignatures de gènere per àmbit de coneixement, 2013 (tant per cent)**



Nota: els percentatges s'han calculat de la manera següent: (graus amb assignatures de gènere d'un àmbit / graus d'un àmbit) × 100; (graus sense assignatures de gènere d'un àmbit / graus d'un àmbit) × 100.

### Normativa

Per a totes les mesures vinculades amb aspectes normatius, es va demanar informació als òrgans responsables d'executar-les, però malauradament no s'ha rebut cap resposta.

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>MESURA 2.1</b>           | <b>GARANTIR QUE LA NORMATIVA DE LA UAB RELATIVA ALS CRITERIS DE CONTRACTACIÓ, D'AVALUACIÓ DE CURRÍCULUMS I DE PROJECTES DE RECERCA NO CONTINGUI ELEMENTS DE DISCRIMINACIÓ INDIRECTA</b> |
| <b>ÒRGAN EXECUTOR</b>       | Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans   |
| <b>GRAU D'IMPLEMENTACIÓ</b> | Sense informació  |
| <b>COMENTARI</b>            | —   |

## Procés participatiu per a l'elaboració del Tercer pla d'acció

En el marc de l'elaboració del Tercer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona (quadrienni 2013-2017), s'han dissenyat un conjunt d'instruments per a fer participi la comunitat universitària del procés de definició del nou pla d'acció. En el moment actual, després de la implementació de dos plans d'acció per a la igualtat entre dones i homes, s'ha considerat una prioritat avaluar l'execució de les diferents mesures i el seu impacte, així com també fer participi tota la comunitat dels canvis que s'haurien d'introduir en el proper pla, de manera que també se'n pugui garantir el compliment.

Gràfic 11. Fases que condueixen a l'elaboració i l'aprovació del Tercer pla d'acció



El procés participatiu que ha portat a l'elaboració del Tercer pla s'ha desenvolupat en dues fases. Durant la primera fase, es va posar en marxa l'enquesta de valoració de les polítiques d'igualtat de la UAB destinada al professorat, el personal d'administració i serveis i l'alumnat. Durant aquesta primera fase, s'han recollit 534 respostes procedents dels tres col·lectius que componen la Universitat. La segona fase ha consistit en un seguit de trobades amb els tres col·lectius (professorat, PAS i estudiants), que han adoptat diversos formats: grups de discussió i sessions de treball.

### Valoració de les polítiques d'igualtat de la UAB

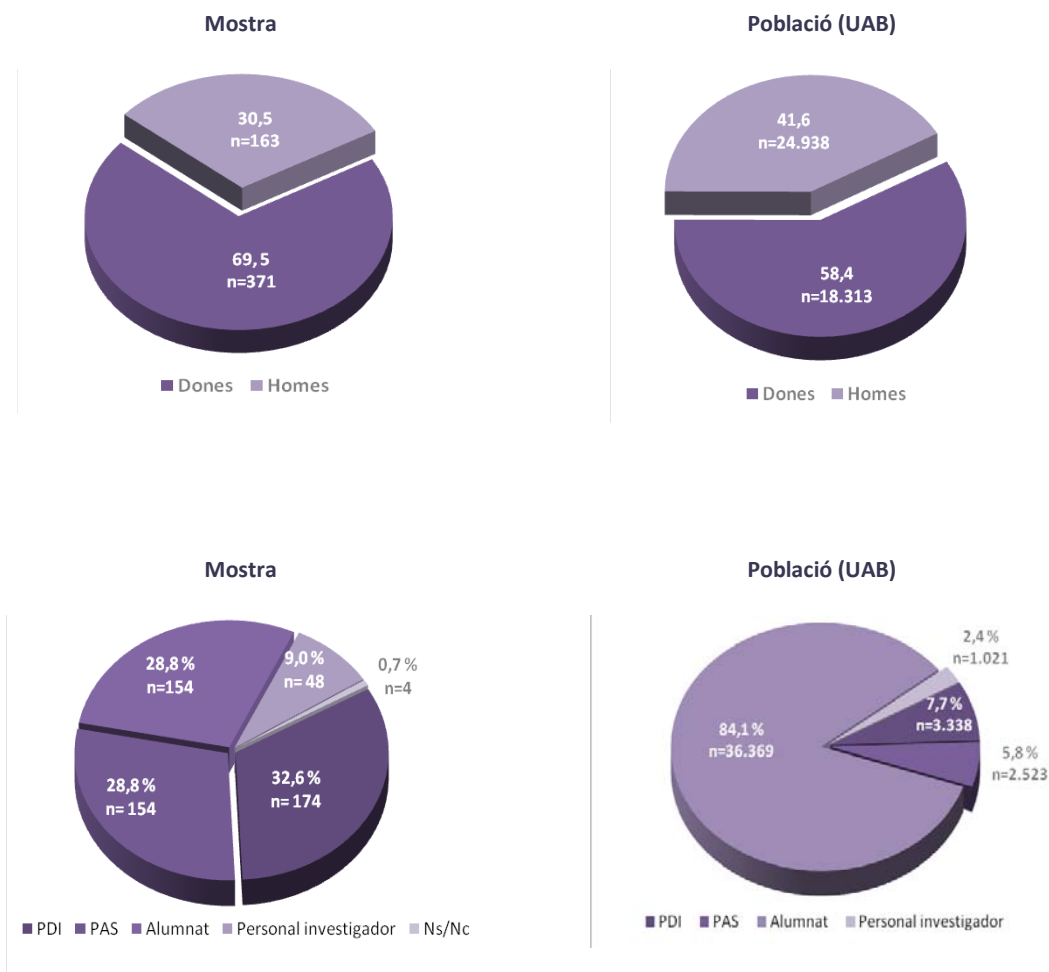
En aquest apartat presentem les dades recollides a partir de l'enquesta sobre la valoració de les polítiques d'igualtat que s'han dut a terme fins ara a la UAB, i hi incorporem també les propostes sorgides dels grups i les sessions de treball dutes a terme. La finalitat principal de l'enquesta és disposar de la valoració del Segon pla d'acció vigent fins ara i recollir les preocupacions en matèria d'igualtat entre dones i homes per als tres col·lectius (PDI, PAS i alumnat). D'altra banda, l'objectiu de les trobades és recollir propostes de mesures i la valoració de les accions plantejades per l'Observatori.

Abans d'exposar els resultats de l'enquesta, presentem una breu descripció de la mostra en relació amb determinades característiques de les persones enquestades, com ara el sexe, el col·lectiu al qual pertanyen i el centre de treball o d'estudi, amb la finalitat de situar la representativitat de la mostra en relació amb la població. Pel que fa a les sessions i els grups de treball, presentem un quadre resum de les trobades dutes a terme.

## Descripció de la mostra i metodologia

La grandària de la mostra és de 534 casos, que representen l'1,2 per cent de la comunitat de la UAB, composta per 43.251 persones. Com podem veure en els gràfics i la taula següents, la major part de les persones que han contestat el qüestionari són dones (el 69,5 %) i el col·lectiu amb més pes és el PDI (el 32,6 %). En resum, si considerem les dades de la població, observem que hi ha una sobrerrepresentació del grup de dones, així com del professorat i del personal d'administració i serveis.

Gràfic 12. Distribució de la mostra i la població segons el sexe i segons el col·lectiu



## PROCÉS PARTICIPATIU PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA: TROBADES AMB COL·LECTIUS

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Grups de discussió</b> | Professorat<br>Personal d'administració i serveis (PAS)<br>Representants dels col·lectius d'estudiants següents:<br>Assemblea de Joves Investigadors i Investigadores<br>Associació Prodisminuïts de la UAB (ADUAB)<br>Associació Universitària LGTB SinVergüenza (SINVER)<br>Club Alpí Universitari (CAU)<br>Col·lectiu d'Estudiants Àrabs (CEA)<br>Corrent Roig<br>Humans versus Zombies (HvZ)<br>Grup d'Estudiants de l'Àsia Oriental<br>L'Hortet de l'Autònoma   |
| <b>Grups de treball</b>   | Professorat del mínor d'Estudis de Gènere<br>Professorat del màster d'Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania (Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere, iiEDG)<br>Representants de polítiques d'igualtat dels centres<br>Col·lectiu de becaris i becàries dels Consell d'Estudiants de la UAB<br>Representants de l'Àmbit de Participació:<br>Fundació Autònoma Solidària (FAS)<br>Cultura en Viu<br>Coordinació Tècnica de l'Àmbit de Participació<br>Sessions dins de les activitats formatives de l'Observatori (PAS, professorat i alumnat)<br>Àrea de Gestió de la Recerca<br>Representants sindicals<br>Equip de Govern |

La dinàmica que s'ha seguit en els grups de discussió i de treball ha estat presentar els resultats més significatius de l'avaluació i l'enquesta per cadascun dels eixos del Segon pla d'acció i s'ha obert un espai de reflexió, informació, debat i anàlisi que ha conduït a la formulació de propostes. La principal diferència entre els grups de discussió i els grups de treball ha estat que els primers s'han desenvolupat de manera més àgil i que els segons han estat orientats a treballar en una direcció concreta, per abordar temes específics (per exemple, recerca, participació, etc.) o incorporar la mirada d'un grup concret (per exemple, representants dels consells d'estudiants, de polítiques d'igualtat, etc.).

### Polítiques d'igualtat a la UAB

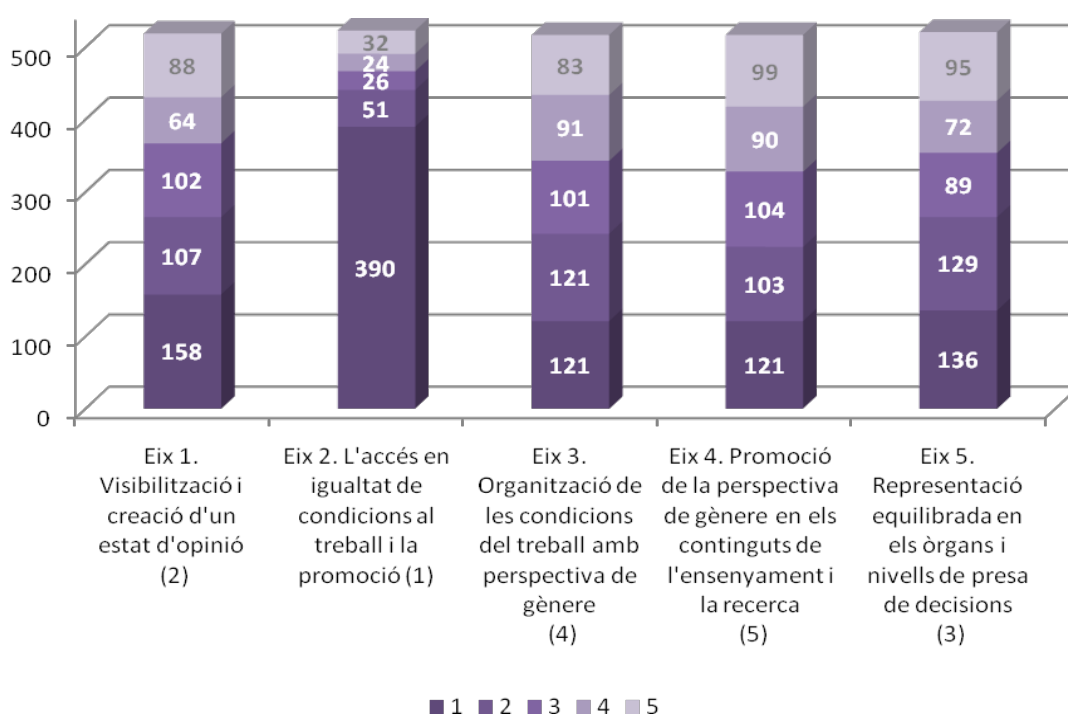
La comunitat de la nostra universitat considera majoritàriament que les polítiques d'igualtat de gènere són importants, en primer lloc a la societat (el 62,5 per cent creu que són molt importants) i després a la UAB i als centres o facultats (el 49,4 per cent i el 49,1 per cent, respectivament, afirmen que són molt importants).

En relació amb les polítiques d'igualtat aplicades a la UAB i atenent només a les més generals, en conjunt, les persones que han contestat l'enquesta manifesten conèixer l'Observatori (51,9 per cent), tot i que aquest coneixement no és gaire profund (la meitat d'aquestes persones manifesten conèixer-lo poc). En canvi, el Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes és força desconegut. Aquí s'observen diferències segons els col·lectius: la proporció del professorat que coneix el Pla d'acció i l'Observatori està per sobre de la proporció general (de 10,7 punts percentuals i de 13,9

respectivament), mentre que en la resta de grups es troba per sota. El professorat i el personal d'administració i serveis són els grups amb un grau de coneixement més elevat mentre que la major part de l'alumnat desconeix tant l'Observatori com el Pla: el 77,3 per cent no havien sentit a parlar del Pla d'acció i el 57,1 no sabia que existia l'Observatori (vegeu l'informe «Valoració de les polítiques d'igualtat a la UAB»).

D'altra banda, es va demanar també de valorar la importància que caldria donar als àmbits d'actuació o als grans objectius que estructuraven el Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB. En aquest cas, en el qüestionari s'havien d'ordenar els cinc eixos o objectius, de l'1 al 5 segons la importància que se'ls concedís (1 era la màxima i 5 la mínima). L'ordenació general que sorgeix dels resultats de les enquestes i que estableix una prioritització és la següent:

**Gràfic 13. Priorització dels eixos o àmbits d'actuació que estructuraven el Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB (nombres absoluts)**



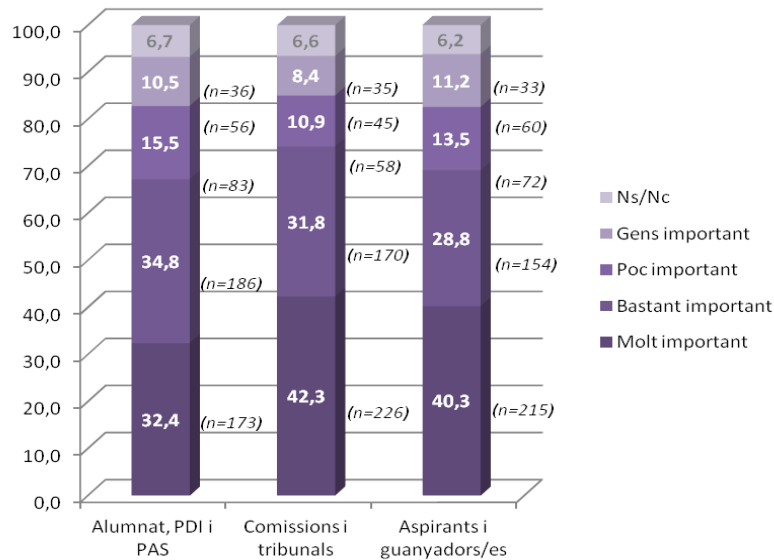
En les respostes es va poder constatar que el professorat i l'alumnat coincideixen en l'ordre: prioritzen l'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció (eix 2) i la preocupació per la visibilització del sexisme i la sensibilització (eix 1), així com la representació equilibrada a la Universitat (eix 5). El PAS i el personal investigador presenten una ordenació dels eixos diferent de la general. El PAS prioritza especialment aquells àmbits vinculats amb la promoció i les condicions de treball (eix 2 i 3) o que poden influir en aquests aspectes (eix 5), i situen en les últimes posicions la visibilització i la promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca.

Finalment, respecte a les mesures o les accions concretes, a continuació es presenta una síntesi de la valoració i les propostes sorgides d'aquest procés participatiu, estructurades per eixos.

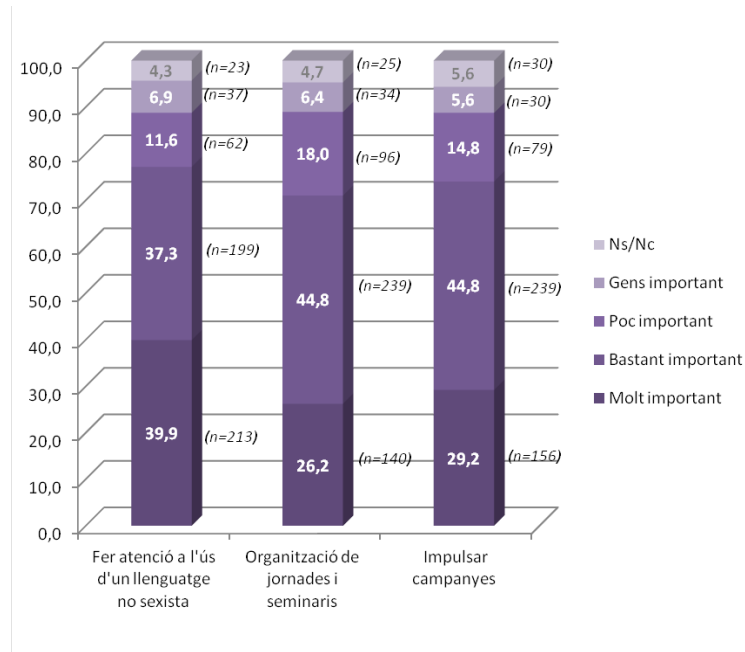
*EIX 1. Visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió*

Aquest eix engloba aquelles mesures encaminades a fer visible la situació de les dones a la comunitat universitària. Encara avui predomina la idea que el sexisme s'ha superat, i la dada que es pren com a justificació d'aquesta creença és la proporció de noies entre l'alumnat, malgrat que les dades de la diagnosi apunten en una direcció molt diferent. Tanmateix, el conjunt de la comunitat universitària considera important aquest tipus de mesura, especialment el professorat, que destaca les mesures per fer visibles les dades desagregades per sexe de la composició de les comissions i els tribunals, i de les persones que es presenten i guanyen una plaça.

**Gràfic 14. Fer públiques les dades desagregades per sexe (tant per cent i nombres absoluts)**



**Gràfic 15. Accions de visibilització i sensibilització**



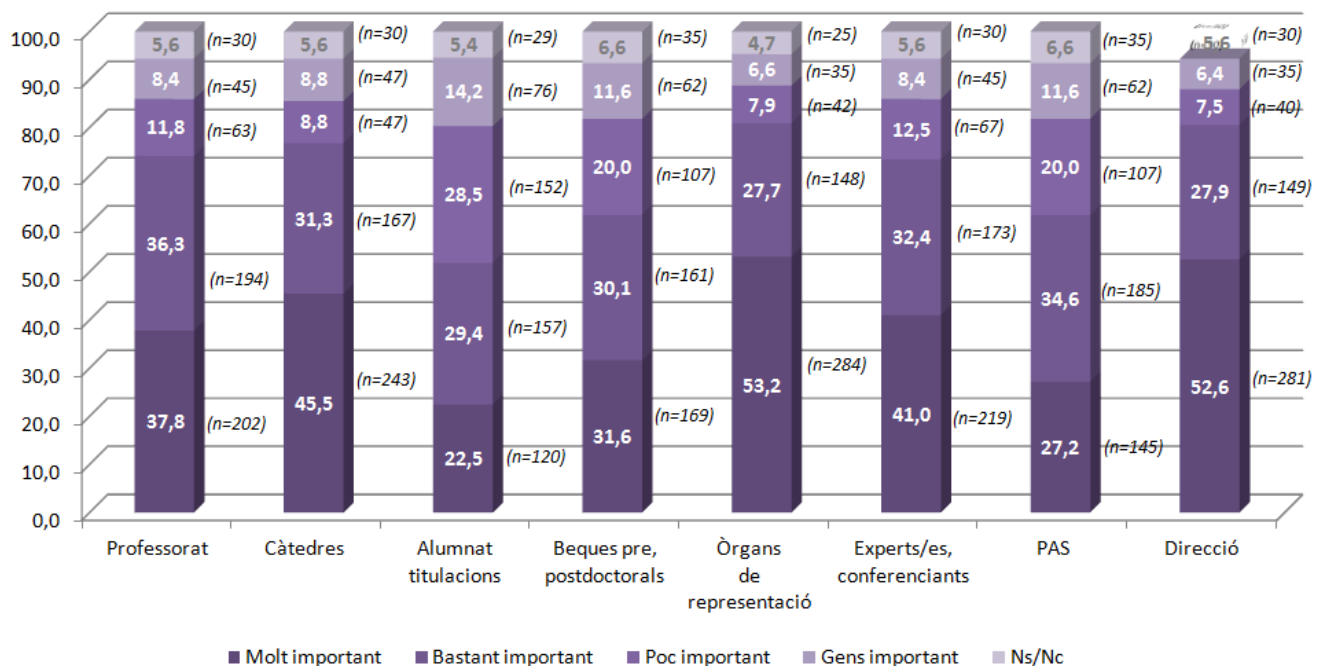
En el marc dels grups i les sessions de treball que s'han portat a terme, la major part de les propostes que han sorgit estan relacionades amb la creació de nous indicadors i la recollida de

noves dades. Així, es fan propostes també per a ampliar l'abast de la recollida de dades, de la mateixa manera que també es considera molt rellevant fer una bona difusió d'aquestes dades. En aquest sentit, se suggereix elaborar un pla de difusió i comunicació. Cal destacar també, pel que fa al col·lectiu d'estudiants, la reivindicació d'activitats per a combatre el sexisme a través del llenguatge en la vida universitària i la importància que atorguen a les campanyes (vegeu l'informe «Valoració de les polítiques d'igualtat a la UAB»).

*EIX 2. Accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional*

En la valoració del personal treballador i de l'alumnat de la UAB sobre les mesures d'aquest eix, observem que es considera especialment important garantir i estimular l'equilibri en la composició dels òrgans de govern i de representació, en les posicions de direcció i en les càtedres d'universitat. En canvi, es percep com a menys important cercar aquest equilibri en l'alumnat de grau, el personal d'administració i serveis, i les beques predoctorals i postdoctorals. Aquesta valoració possiblement és deguda al fet que tant l'alumnat com el PAS són col·lectius amb una presència femenina majoritària, les dones hi representen al voltant del 60 per cent. Aquest fet amaga la segregació per disciplines que es produeix entre l'alumnat (encara podem distingir entre titulacions fortament feminitzades i titulacions molt masculinitzades) i la segregació vertical que s'observa en el cas del PAS (les categories més altes estan ocupades majoritàriament per homes). Els diferents col·lectius coincideixen amb la tendència general, tot i que cal mencionar que la proporció del professorat que considera molt importants les mesures esmentades és més alta i que, per aquest grup, estimular l'equilibri entre el PDI també es considera força important.

**Gràfic 16. Estimular i afavorir la presència del sexe infrarepresentat fins a arribar a l'equilibri (tant per cent i nombres absoluts)**



En les sessions de treball i discussió dutes a terme, es constata la importància d'aquestes mesures, però també la necessitat de definir què s'entén per equilibri i quin és el tipus d'accions que poden portar a aquest equilibri sense que s'interpretin com una imposició de quotes. També es focalitza en la necessitat de fer estudis en diferents contextos, que permetin comprendre en profunditat els obstacles i les resistències en l'accés als cossos de professorat i personal d'administració i serveis,

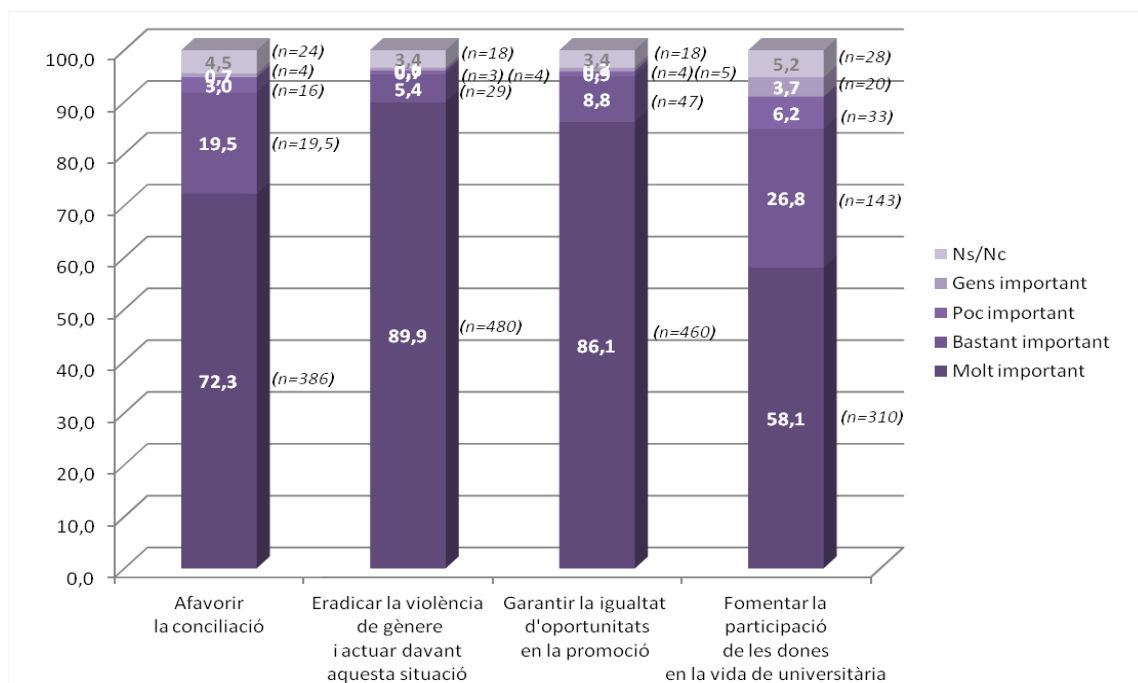


en els processos de selecció i promoció (vegeu l'informe «Valoració de les polítiques d'igualtat a la UAB»).

### EIX 3. Organització de les condicions del treball amb perspectiva de gènere

Els diferents estudis duts a terme per l'Observatori, des de la seva creació fins a l'actualitat, posen de manifest que les dones del PDI i del PAS de la nostra universitat assumeixen en major mesura que els homes les responsabilitats familiars, de manera que es reproduïx la divisió sexual del treball. Aquest fet comporta que les dones acabin prioritzant la família per sobre de la feina i els homes a la inversa, la seva carrera professional per sobre de la família. Organitzar les condicions de treball amb perspectiva de gènere implica incloure la vida personal, considerar que a més de les responsabilitats laborals el personal treballador té també responsabilitats familiars, independentment del seu sexe. Les mesures d'aquest eix també fan referència a altres aspectes que cal tenir presents en l'organització laboral, com ara la violència de gènere.

**Gràfic 17. Organització de les condicions de treball i d'estudi amb perspectiva de gènere (tant per cent i nombres absoluts)**



En relació amb les mesures que formen part d'aquest eix, cal destacar, en primer lloc, la importància que la comunitat universitària els ha atorgat, ja que, com s'observa en el gràfic anterior, el percentatge de persones enquestades que consideren molt importants aquestes accions és, en la majoria dels casos, superior al 70 per cent. Destaca sobretot la importància que rep l'eradicació de la violència de gènere i les accions davant d'aquestes situacions, així com també la necessitat de garantir la igualtat d'oportunitats en la promoció (el 89,9 per cent i el 86,1 per cent, respectivament, consideren molt importants aquestes mesures). Aquesta valoració es reproduïx en els diferents grups: PAS, PDI, alumnat i personal investigador en formació (vegeu l'informe «Valoració de les polítiques d'igualtat a la UAB»).

De la mateixa manera, les propostes, els suggeriments i els comentaris dels grups i les sessions de treball han girat especialment entorn de la violència de gènere i posen de manifest la necessitat de disposar d'un protocol d'actuació davant de les situacions d'assetjament sexual, que sigui clar i de fàcil accés; de fer un estudi sobre la violència de gènere al campus, i de fer campanyes per eradicar-

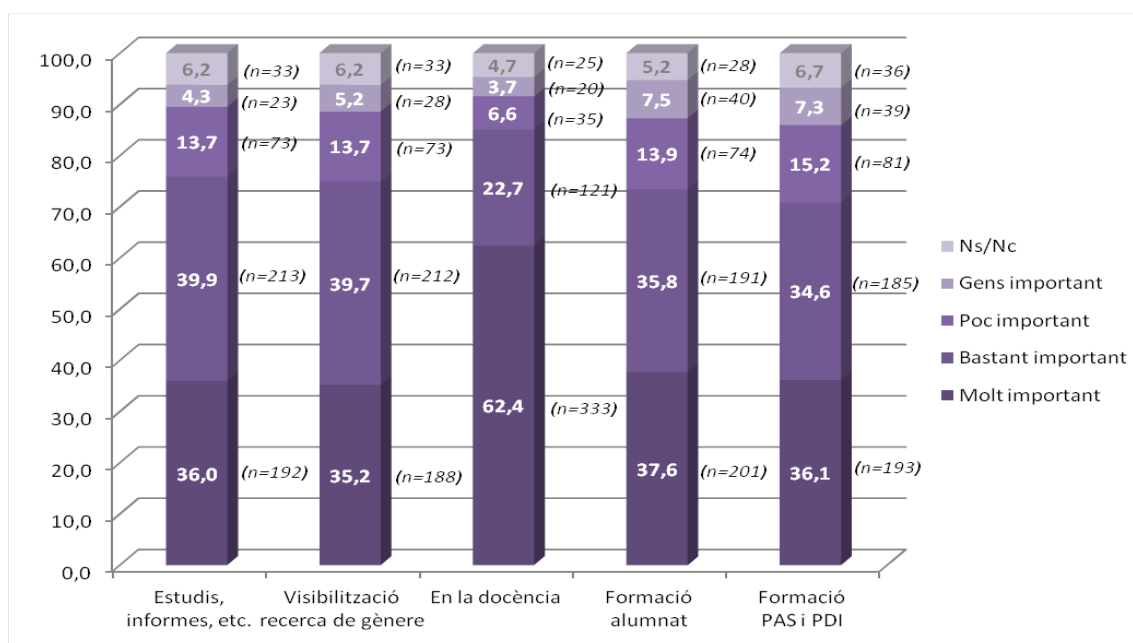
la. També es va abordar la conciliació emfatitzant l'ús del concepte *coresponsabilitat* en lloc de *conciliació*, i es va plantejar la dificultat de dissenyar polítiques per fomentar la conciliació dels homes. Finalment, la «discriminació positiva» torna a aparèixer com a mecanisme per a promoure els col·lectius minoritzats, a través d'afavorir, en igualtat de mèrits, el grup infrarepresentat (vegeu l'informe «Valoració de les polítiques d'igualtat a la UAB»).

#### EIX 4. Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca

Els resultats obtinguts de l'estudi «La introducció de la perspectiva de gènere en la docència universitària» i de l'avaluació del grau d'implementació del Pla evidencien la baixa presència de les científiques en les referències bibliogràfiques o en els actes que es duen a terme a la UAB, i el baix nombre d'assignatures de gènere que s'ofereixen en els graus, la major part de les quals són optatives. Aquest àmbit fa referència precisament a aquelles accions orientades a fomentar la introducció de la perspectiva de gènere en la docència universitària i en la recerca, i a visibilitzar i difondre la producció científica de les dones i les investigacions de gènere que es duen a terme. Promocionar la perspectiva de gènere en aquests àmbits implica considerar les dones com subjectes i objectes del coneixement científic.

La comunitat universitària que ha participat en la fase de valoració de les polítiques de gènere de la UAB atribueix molta importància a les accions encaminades a introduir la perspectiva de gènere en la docència. Cal destacar que les proporcions de l'alumnat que han valorat aquestes mesures com molt importants estan, en tots els casos, per sobre dels valors generals i de la resta de grups, sobretot en relació amb la docència i les mesures de visibilització de la recerca (d'uns 10 i 9 punts percentuals respectivament sobre el total) (vegeu l'informe «Valoració de les polítiques d'igualtat a la UAB»).

**Gràfic 18. Perspectiva de gènere en la recerca i la formació (nombres absoluts i tant per cent)**



També els grups i les sessions de treball s'han centrat en la definició de mesures per a introduir la perspectiva de gènere en la docència, tot i que a més s'han plantejat accions d'aquest tipus en l'àmbit de la recerca i altres mesures vinculades amb la difusió i la visibilització de la recerca amb perspectiva de gènere. Els canvis derivats de les adaptacions al nou espai europeu d'educació

superior justifiquen la necessitat de noves mesures que impulsin la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència en el context d'una universitat inclusiva. Pel que fa a l'àmbit de la recerca, les investigadores que han participat en els grups de treball i discussió constaten la pervivència d'una invisibilització de la seva producció científica i una manca de suport a la seva activitat investigadora (vegeu l'informe «Valoració de les polítiques d'igualtat a la UAB»).

#### *EIX 5. Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions*

La gestió i la direcció de la institució universitària són encara avui un àmbit força masculinitzat. Així ens ho indiquen les dades del diagnòstic dels estudis que s'han fet en relació amb aquesta temàtica. Les accions que inclou aquest eix anaven encaminades a canviar aquesta situació a través d'afavorir la presència de les dones en els òrgans i les posicions de poder. Com veiem en el gràfic 16, estimular la presència de les dones fins a arribar a l'equilibri és una mesura considerada per la majoria com molt important, en relació amb els òrgans de representació.

### **Conclusions**

Entre els àmbits d'actuació o eixos que estructuraven el Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB, s'ha considerat prioritari l'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció (eix 2), seguit de la visibilització i la creació d'un estat d'opinió (eix 1) i la representació equilibrada en els òrgans i els nivells de presa de decisions (eix 5). Al llarg del procés participatiu, des de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB es va plantejar la necessitat d'unificar l'eix 2, centrat en la igualtat de condicions en el treball i la promoció, amb l'eix 3, centrat en l'organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere, per donar impuls, així, a una de les reivindicacions del col·lectiu del PAS, que considera prioritaris aquests eixos.

D'altra banda, atès que l'eix 5 englobava només tres mesures, es va proposar també redefinir-lo i ampliar-lo, amb la incorporació de noves mesures relacionades amb la participació en la vida, l'estudi i el treball al campus, i la relació que s'estableix entre aquests aspectes estretament vinculats. Aquest nou eix engloba mesures que van des de la participació dels diferents col·lectius en la gestió de la Universitat a través dels òrgans de representació fins a accions relacionades amb la violència de gènere.

#### **POLÍTIQUES ORDENADES SEGONS LA PROPORCIÓ DE PERSONES QUE LES HAN CONSIDERAT MOLT IMPORTANTS (DE MÉS PROPORCIÓ DE PERSONES A MENYS)**

|  |
|--|
| (1) Eradicar la violència de gènere i actuar davant d'aquesta situació (89,9 %)  |
| (2) Garantir la igualtat d'oportunitats en la promoció (86,1 %)  |
| (3) Afavorir la conciliació (72,3 %)   |
| (4) Introduir la perspectiva de gènere en la docència (62,4 %)   |
| (5) Fomentar la participació de les dones en la vida universitària (58,1 %)  |
| (6) Estimular o afavorir la presència del sexe infrarepresentat fins a arribar a l'equilibri en els òrgans de representació (53,2 %)       |
| (7) Estimular o afavorir la presència del sexe infrarepresentat fins a arribar a l'equilibri en la direcció (52,6 %)                       |
| (8) Estimular o afavorir la presència del sexe infrarepresentat fins a arribar a l'equilibri en les càtedres d'universitat (45,5 %)        |
| (9) Fer públiques les dades desagregades per sexe de les comissions i els tribunals (42,3 %)   |
| (10) Fer públiques les dades desagregades per sexe de les persones que es presenten a una plaça i de les que finalment la guanyen (40,3 %) |

En els grups i les sessions de treball, fer front a la violència de gènere, garantir la igualtat d'oportunitats en la promoció i l'accés, i la conciliació també són els temes que més s'han emfatitzat. Sorgeixen d'aquestes sessions tant mesures de tipus més normatiu com la necessitat de fer estudis per conèixer aquests fenòmens i poder intervenir-hi d'una manera més eficient (vegeu l'informe «Valoració de les polítiques d'igualtat a la UAB»). De la mateixa manera que en l'enquesta, la necessitat d'arribar a l'equilibri en determinats àmbits o posicions també apareix com un aspecte força important. En aquest sentit, es veu del tot imprescindible mantenir aquelles mesures que tenen com a finalitat estimular o afavorir la presència del sexe infrarepresentat.

En síntesi, el Tercer pla d'acció s'organitza a partir de quatre eixos i manté una continuïtat respecte de les mesures que ja figuraven en el Segon pla d'acció. Tanmateix, s'han reforçat aquelles mesures que s'havien considerat insuficients, en la seva definició i/o aplicació, i s'han incorporat noves mesures que sobretot afecten l'àmbit de la docència i la recerca, i la participació en la vida universitària. A continuació, presentem la proposta d'eixos i mesures que configuren el Tercer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes (2013-2017), que inclou la reestructuració dels eixos i les mesures sorgides de les propostes del procés participatiu.

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

### EIX 1. VISIBILITZACIÓ DEL SEXISME I LES DESIGUALTATS, SENSIBILITZACIÓ I CREACIÓ D'UN ESTAT D'OPINIÓ

#### 1.1. Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe

|                   |  |
|-------------------|--|
| Òrgan responsable | Secretaria General i Gerència  |
| Execució          | Oficina de Gestió de la Informació i la Documentació (OGID) i tots els òrgans de la UAB en general |
| Instrument        | Recollida de la informació necessària per a desagregar les dades per sexe                          |
| Calendari         | Permanent  |

#### 1.2. Incorporar la interseccionalitat del gènere en l'anàlisi de la Universitat (interacció del sistema sexe-gènere amb els factors «edat», «raça/ètnia», «discapacitat», «classe social» i «orientació sexual») per a impulsar polítiques encaminades a eliminar les desigualtats

|                   |   |
|-------------------|---|
| Òrgan responsable | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació                        |
| Execució          | Observatori per a la Igualtat                                 |
| Instrument        | Estudis, jornades de reflexió, campanyes i mitjans de difusió |
| Calendari         | Permanent   |

#### 1.3. Presentar desagregades per sexe les dades de les facultats, els departaments, les àrees, els serveis i els instituts sobre accés, permanència i mobilitat de professorat, PAS i alumnat, i ampliar-ho a totes les institucions, entitats i fundacions de l'Esfera UAB

|                   |  |
|-------------------|--|
| Òrgan responsable | Secretaria General, Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació, Vicerectorat de Professorat i Programació Acadèmica, Vicerectorat de Qualitat, Docència i Ocupabilitat, Vicerectorat de Relacions Institucionals i Territori, i Gerència |
| Execució          | OGID i Observatori per a la Igualtat   |
| Instrument        | Mitjans de difusió de l'Observatori per a la Igualtat i de la UAB  |
| Calendari         | Permanent  |

#### 1.4. Fer públiques estadístiques desagregades per sexe dels membres de les comissions i dels tribunals que avaluen els expedients de les persones que es presenten a qualsevol convocatòria de la UAB, i dels resultats de les convocatòries

|                   |   |
|-------------------|---|
| Òrgan responsable | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació                |
| Execució          | Observatori per a la Igualtat                         |
| Instrument        | Mitjans de difusió de l'Observatori per a la Igualtat |
| Calendari         | Permanent   |

#### 1.5. Elaborar un informe sobre els resultats dels processos de selecció de PAS i PDI permanent i temporal, per tal d'identificar els biaixos de gènere. Evitar que es produeixin biaixos en els processos de selecció, demanant que es justifiqui el tractament de la igualtat

|                   |  |
|-------------------|--|
| Òrgan responsable | Secretaria General, Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació, Vicerectorat de Professorat i Programació Acadèmica, Vicerectorat de Qualitat, Docència i Ocupabilitat, Vicerectorat de Relacions Institucionals i Territori, i Gerència |
| Execució          | Observatori per a la Igualtat, Àrea de Personal Acadèmic, Investigador en Formació i de Suport a la Recerca, departaments, Àrea de Personal d'Administració i Serveis  |
| Instrument        | Document de treball  |

|  |  |
|--|--|
|  | Ús d'un formulari per justificar la garantia de la igualtat de gènere en els processos de convocatòria i adjudicació d'una plaça   |
| Calendari  | Permanent  |
| <b>1.6. Fer públiques estadístiques desagregades per sexe de la composició dels òrgans de representació i de la participació en la comunitat universitària</b>   |  |
| Òrgan responsable  | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació   |
| Execució   | Observatori per a la Igualtat i Àmbit de Participació  |
| Instrument   | Mitjans de difusió de l'Observatori per a la Igualtat  |
| Calendari  | Permanent  |
| <b>1.7. Promoure i fer un ús no sexista del llenguatge a la Universitat en l'àmbit institucional, academicocientífic i de la vida quotidiana, en qualsevol forma i mitjà de comunicació (publicacions i documentació, relacions interpersonals i de grup)</b>                  |  |
| Òrgan responsable  | Secretaria General i tota la comunitat de la UAB   |
| Execució   | Àrea de Comunicació i Promoció, àrees, oficines i serveis, centres, facultats, escoles i departaments, instituts i centres de recerca  |
| Instrument   | <i>Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB</i> i campanya per un ús no sexista del llenguatge en la vida quotidiana   |
| Calendari  | Permanent  |
| <b>1.8. Fer visible en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere</b>  |  |
| Òrgan responsable  | Vicerectorat d'Economia i Organització   |
| Execució   | Vicegerència d'Economia  |
| Instrument   | Pressupostos anuals  |
| Calendari  | Permanent  |
| <b>1.9. Garantir que es difonguin les actuacions del Pla d'acció per a la igualtat i establir mecanismes d'avaluació periòdica per a valorar-ne el grau d'aplicació</b>  |  |
| Òrgan responsable  | Equip de Govern  |
| Execució   | Àrea de Comunicació i de Promoció  |
| Instrument   | Publicació <i>L'Autònoma</i> , portal <i>L'Autònoma Divulga</i> , intranet, web dels centres, dels instituts i de l'Observatori, pantalles informatives dels centres docents, butlletí informatiu de l'Observatori, correu electrònic, sessions informatives a l'alumnat nou i guies de l'estudiant<br><br>Reunió de l'Equip de Govern amb els deganats i les direccions d'escoles, departaments, instituts i centres de recerca |
| Calendari  | 2013-2017  |
| <b>1.10. Elaborar estudis en profunditat sobre la situació de les dones i les minories a la Universitat utilitzant mètodes complementaris de recerca</b>   |  |
| Òrgan responsable  | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació   |
| Execució   | Observatori per a la Igualtat  |
| Instrument   | Informe  |
| Calendari  | 2013-2017  |
| <b>1.11. Dissenyar un pla de difusió dels objectius, els indicadors i les dades per visibilitzar les desigualtats per raó de sexe i les altres formes de desigualtat, cercant dinamisme en la difusió a través del web de l'Observatori, les xarxes socials i nous mitjans</b> |  |
| Òrgan responsable  | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació   |

|  |   |
|--|---|
| Execució   | Observatori per a la Igualtat   |
| Instrument   | Web de l'Observatori per a la Igualtat, xarxes socials, butlletí informatiu i correu electrònic i altres mitjans de difusió |
| Calendari  | 2013  |
| <b>1.12. Organitzar un acte institucional amb motiu del Dia de les Dones Treballadores, que inclogui un acte de reconeixement a la persona, el departament o el centre de l'àmbit de la UAB que s'hagi distingit per la defensa dels drets de les dones. Donar suport a tots els actes amb motiu d'aquesta diada</b> |   |
| Òrgan responsable  | Vicerektorat d'Estudiants i Cooperació  |
| Execució   | Observatori per a la Igualtat   |
| Instrument   | Acte i mitjans de difusió de l'Observatori per a la Igualtat  |
| Calendari  | Anual   |

## EIX 2. IGUALTAT DE CONDICIONS EN L'ACCÉS, LA PROMOCIÓ I L'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I L'ESTUDI

|  |   |
|--|---|
| <b>2.1. Analitzar i difondre els obstacles i les desigualtats que es detectin en l'accés, la permanència i la promoció de les dones i les minories a la Universitat, en els contextos de treball i estudi</b>  |   |
| Òrgan responsable  | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació  |
| Execució   | Observatori per a la Igualtat   |
| Instrument   | Informe i web de l'Observatori per a la Igualtat o jornades de reflexió   |
| Calendari  | 2016  |
| <b>2.2. Garantir que la normativa general de la UAB, i específicament la normativa relativa als criteris de contractació i d'avaluació de currículums, no contingui elements de discriminació indirecta</b>  |   |
| Òrgan responsable  | Vicerectorat de Professorat i Programació Acadèmica, i Gerència   |
| Execució   | Àrea de Personal Acadèmic, Investigador en Formació i de Suport a la Recerca i Àrea de Personal d'Administració i Serveis   |
| Instrument   | Normativa   |
| Calendari  | Permanent   |
| <b>2.3. En igualtat de mèrits, incentivar l'elecció de candidatures que representin el sexe infrarepresentat i els grups minoritaris, en la resolució de beques, contractacions, concursos, canvis de categoria i càrrecs</b>  |   |
| Òrgan responsable  | Vicerectorat de Professorat i Programació Acadèmica, Vicerectorat d'Economia i Organització, Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació, Vicerectorat d'Investigació, Gerència i direccions dels departaments |
| Execució   | Àrea de Personal Acadèmic, Investigador en Formació i de Suport a la Recerca, Àrea de Personal d'Administració i Serveis i departaments   |
| Instrument   | Normativa i difusió   |
| Calendari  | Permanent fins a arribar a l'equilibri  |
| <b>2.4. Impulsar mesures per a incentivar que les dones es presentin a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits de recerca i estimular una presència creixent de dones expertes en la direcció de grups i projectes de recerca fins a arribar a l'equilibri</b>           |   |
| Òrgan responsable  | Vicerectorat d'Investigació (Comissió d'Investigació), direccions dels departaments, instituts i centres de recerca   |
| Execució   | Àrea de Gestió de la Recerca i Oficina de Projectes Internacionals de Recerca   |
| Instrument   | Acords  |
| Calendari  | Permanent   |
| <b>2.5. Incrementar el nombre de dones entre les persones expertes conferenciantes i altres persones convidades als actes institucionals de la UAB, les facultats i escoles i els departaments, així com en els doctorats <i>honoris causa</i>, fins a arribar a l'equilibri</b> |   |
| Òrgan responsable  | Equip de Govern   |
| Execució   | Equip de Govern   |
| Instrument   | Acords  |
| Calendari  | Permanent fins a arribar a l'equilibri  |



|  |   |
|--|---|
| <b>2.6. Elaborar un diagnòstic sobre la distribució de les dones del personal d'administració i serveis, centrat en les dificultats en l'accés i la promoció. Impulsar mesures per evitar els biaixos derivats de l'especialització i l'estratificació</b>                                   |   |
| Òrgan responsable  | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació  |
| Execució   | Observatori per a la Igualtat   |
| Instrument   | Informe   |
| Calendari  | 2014  |
| <b>2.7. Elaborar un informe sobre la construcció del coneixement, les subjectivitats i el poder a l'educació superior des d'una perspectiva interseccional. Fer propostes per a evitar els biaixos de gènere i qualsevol forma de desigualtat</b>  |   |
| Òrgan responsable  | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació  |
| Execució   | Observatori per a la Igualtat   |
| Instrument   | Estudi monogràfic   |
| Calendari  | Anual   |
| <b>2.8. Impulsar les facultats, les escoles, els departaments, els instituts i els centres de recerca a informar sobre l'aplicació d'estratègies d'equilibri entre els sexes en els acords interns de planificació</b>   |   |
| Òrgan responsable  | Equip de Govern   |
| Execució   | Centres, departaments, instituts i centres de recerca   |
| Instrument   | Acords  |
| Calendari  | Anual   |
| <b>2.9. Construir un model de conciliació que garanteixi la igualtat entre homes i dones en la cura i la coresponsabilitat. Promoure que la Universitat sigui un referent pel que fa a drets de conciliació i obligacions en la cura</b>   |   |
| Òrgan responsable  | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació, i Gerència  |
| Execució   | Observatori per a la Igualtat, Àrea de Personal d'Administració i Serveis, i Àrea de Personal Acadèmic, Investigador en Formació i de Suport a la Recerca |
| Instrument   | Formació, normativa i difusió   |
| Calendari  | Permanent   |
| <b>2.10. Incorporar a la normativa de concursos d'accés a places docents el criteri de no comptabilitzar els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents, i promoure l'accés de les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període de permís</b> |   |
| Òrgan responsable  | Vicerectorat de Professorat i Programació Acadèmica, Vicerectorat d'Economia i Organització, i Gerència   |
| Execució   | Consell de Govern   |
| Instrument   | Normativa   |
| Calendari  | Permanent   |
| <b>2.11. Vetllar perquè les formes organitzatives del treball i l'estudi estiguin basades en la igualtat i impulsar un canvi en la cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere</b>   |   |
| Òrgan responsable  | Vicerectorat d'Investigació i Vicerectorat de Professorat i Programació Acadèmica   |
| Execució   | Centres, departaments, instituts i centres de recerca   |
| Instrument   | Formació  |
| Calendari  | Permanent   |

**2.12. Vetllar per les polítiques d'igualtat que operen en els instituts de recerca, les entitats i les fundacions de l'Esfera UAB. Prioritzar, en l'adjudicació del contracte, aquelles ofertes d'empreses licitadores que en situació d'empat disposin d'un pla d'igualtat entre homes i dones**

|                   |   |
|-------------------|---|
| Òrgan responsable | Vicerectorat d'Investigació, Vicerectorat de Relacions Institucionals i Territori, i Gerència |
| Execució          | Vicerectorat d'Investigació, Vicerectorat de Relacions Institucionals i Territori, i Gerència |
| Instrument        | Plec de condicions de concursos   |
| Calendari         | Permanent   |

### EIX 3. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ENSENYAMENT I LA RECERCA

**3.1. Incloure la igualtat d'homes i dones en els estàndards de la recerca d'excel·lència, en la producció de coneixement científic i en els processos de recerca i transferència. Incorporar-la en els projectes i les tesis doctorals que es presentin des d'un model d'universitat inclusiva**

|                   |   |
|-------------------|---|
| Òrgan responsable | Vicerectorat d'Investigació                 |
| Execució          | Àrea de Gestió de la Recerca i departaments |
| Instrument        | Acords                                      |
| Calendari         | Permanent                                   |

**3.2. Crear xarxa per facilitar l'apoderament dels grups amb orientació de gènere i les dones a la ciència, per fer-los visibles i crear sinergies que impulsin la recerca i la transferència**

|                   |  |
|-------------------|--|
| Òrgan responsable | Vicerectorat d'Investigació i Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació |
| Execució          | Àrea de Gestió de la Recerca i Observatori per a la Igualtat         |
| Instrument        | Web  |
| Calendari         | Permanent  |

**3.3. Difondre els resultats de les recerques amb perspectiva de gènere i impulsar la creació d'un banc de bones pràctiques**

|                   |  |
|-------------------|--|
| Òrgan responsable | Vicerectorat d'Investigació i Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació |
| Execució          | Àrea de Gestió de la Recerca i Observatori per a la Igualtat         |
| Instrument        | Web  |
| Calendari         | Permanent  |

**3.4. Elaborar una guia sobre com incorporar la perspectiva de gènere en la producció científica**

|                   |   |
|-------------------|---|
| Òrgan responsable | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació  |
| Execució          | Observatori per a la Igualtat, Àrea de Gestió de la Recerca i Servei de Llengües                                      |
| Instrument        | Materials per a incorporar la perspectiva de gènere en la recerca (projectes, treballs d'investigació i publicacions) |
| Calendari         | 2014-2017   |

**3.5. Proporcionar formació sobre la perspectiva de gènere en el doctorat i en els grups de recerca, a l'alumnat, als equips directius i al personal tècnic i investigador**

|                   |   |
|-------------------|---|
| Òrgan responsable | Vicerectorat d'Investigació   |
| Execució          | Oficina de Gestió de la Recerca, Escola de Postgrau i Observatori per a la Igualtat |
| Instrument        | Cursos i tallers de formació  |
| Calendari         | Permanent   |

**3.6. Incentivar els estudis de gènere i la presència de dones en les beques predoctorals i postdoctorals i en les convocatòries per a obtenir finançament per projectes**

|                   |   |
|-------------------|---|
| Òrgan responsable | Vicerectorat de Professorat i Programació Acadèmica, Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació i Vicerectorat d'Investigació |
| Execució          | Centres, departaments i Àrea de Gestió de la Recerca  |
| Instrument        | Campanyes   |
| Calendari         | Permanent   |

**3.7. Monitorar i avaluar la implementació de les competències relacionades amb el gènere i la igualtat en els estudis de grau i postgrau**

|   |  |
|---|--|
| Òrgan responsable   | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació   |
| Execució  | Observatori per a la Igualtat  |
| Instrument  | Eines de monitoratge i avaluació   |
| Calendari   | Permanent  |
| <b>3.8. Explicitar la perspectiva de gènere en l'elaboració de les guies docents i els programes de les assignatures des d'un model d'universitat inclusiva. Afavorir la publicació de materials per a la docència que tinguin en compte la perspectiva de gènere</b>   |  |
| Òrgan responsable   | Deganats i direccions d'escoles i de departaments i Vicerectorat de Qualitat, Docència i Ocupabilitat  |
| Execució  | Centres, facultats i escoles, coordinacions d'estudis i departaments   |
| Instrument  | Plans d'estudis, guies docents, programes de les assignatures i materials docents  |
| Calendari   | Permanent  |
| <b>3.9. Garantir el dret de l'alumnat de totes les facultats i centres a cursar estudis de gènere. Donar suport a les assignatures de gènere en el marc del mínor d'Estudis de Gènere i del màster interuniversitari d'Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania</b>        |  |
| Òrgan responsable   | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació   |
| Execució  | Vicerectorat de Professorat i Programació Acadèmica, Vicerectorat de Qualitat, Docència i Ocupabilitat, Observatori per a la Igualtat, facultats i escoles         |
| Instrument  | Reunions i recursos de l'Observatori per a la Igualtat i les facultats i escoles   |
| Calendari   | Permanent  |
| <b>3.10. Desenvolupar el programa d'accions formatives de l'Observatori per a la Igualtat en matèria de gènere i igualtat adreçat a professorat, personal d'administració i serveis, i alumnat</b>  |  |
| Òrgan responsable   | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació   |
| Execució  | Observatori per a la Igualtat, Àrea de formació del PAS, Oficina de Qualitat de la Docència i Àmbit de Participació  |
| Instrument  | Tallers i cursos formatius   |
| Calendari   | Permanent  |
| <b>3.11. Proporcionar formació a les persones que accedeixen a la universitat per primera vegada, al personal treballador i a l'alumnat, sobre la situació de les dones, la prevenció de la violència de gènere i el Pla d'acció per a la igualtat a la Universitat</b> |  |
| Òrgan responsable   | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació i Vicerectorat d'Economia i Organització  |
| Execució  | Centres, Àrea de Personal d'Administració i Serveis, Àrea de Personal Acadèmic, Investigador en Formació i de Suport a la Recerca, i Observatori per a la Igualtat |
| Instrument  | Formació i difusió   |
| Calendari   | Permanent  |
| <b>3.12. Portar a terme una prova pilot de mentoria amb joves investigadores i tècniques de suport a la recerca</b>   |  |
| Òrgan responsable   | Vicerectorat d'Investigació i Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació   |
| Execució  | Centres, departaments, instituts i centres de recerca  |
| Instrument  | Banc de dones expertes de la UAB (mentoria)  |
| Calendari   | Permanent  |

## EIX 4. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ IGUALITÀRIES EN LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA

### 4.1. Fer un estudi sobre els condicionants de gènere en la participació de l'alumnat, el professorat i el PAS en els òrgans de representació i en la vida universitària

|                   |   |
|-------------------|---|
| Òrgan responsable | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació                |
| Execució          | Observatori per a la Igualtat i Àmbit de Participació |
| Instrument        | Informe   |
| Calendari         | 2016  |

### 4.2. Fomentar l'equilibri entre dones i homes en els òrgans de govern i de representació, en particular en el claustre, les juntes, els consells d'estudiants, i en les comissions permanents dels departaments i les direccions de centre

|                   |  |
|-------------------|--|
| Òrgan responsable | Secretaria General, Vicerectorat de Relacions Institucionals i Territori, i Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació |
| Execució          | Secretaria General, centres, facultats i departaments  |
| Instrument        | Normativa i acords   |
| Calendari         | Permanent  |

### 4.3. Nomenar una persona responsable del seguiment de les polítiques d'igualtat, en els centres i els departaments i en els serveis i les àrees de gestió administrativa, en representació dels col·lectius de professorat, PAS i estudiants

|                   |  |
|-------------------|--|
| Òrgan responsable | Deganats i direccions d'escoles i departaments, Gerència i Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació  |
| Execució          | Centres, facultats i departaments, àrees i serveis, agents socials, Observatori per a la Igualtat i Coordinació Tècnica de l'Àmbit de Participació |
| Instrument        | Nomenament   |
| Calendari         | Permanent  |

### 4.4. Informar sobre qualsevol forma de discriminació (sexisme, racisme, discriminació per raó de classe social, edat i discapacitat, homofòbia i transfòbia), prevenir-la i formar per eliminar-la

|                   |  |
|-------------------|--|
| Òrgan responsable | Secretaria General / Comunitat de la UAB   |
| Execució          | Facultats, escoles, departaments, àrees, serveis, instituts i centres de recerca, fundacions, empreses i Observatori per a la Igualtat |
| Instrument        | Cursos de formació, tallers i campanyes  |
| Calendari         | Permanent  |

### 4.5. Dissenyar i implementar una proposta integral d'eradicació de la violència de gènere i les relacions abusives, incrementant la coordinació institucional, i incloure-hi un protocol i un circuit de denúncia i d'atenció en els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual

|                   |   |
|-------------------|---|
| Òrgan responsable | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació, Vicerectorat de Relacions Institucionals i Territori, Vicerectorat de Professorat i Programació Acadèmica, i Gerència |
| Execució          | Observatori per a la Igualtat, Àrea de Prevenció i Assistència, Centre Joan Rivièra de Psicologia, Àrea de Comunicació i Promoció, i agents socials           |
| Instrument        | Comissió de treball i documents   |
| Calendari         | 2013-2014   |

### 4.6. Dinamitzar i promoure la participació en la vida universitària de tots els col·lectius des d'una perspectiva de gènere i afavorir les relacions igualitàries

|                   |  |
|-------------------|--|
| Òrgan responsable | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació (Àmbit de Participació) |
|-------------------|--|

|   |  |
|---|--|
| Execució  | Coordinació Tècnica de l'Àmbit de Participació i Observatori per a la Igualtat   |
| Instrument  | Activitats de dinamització i suport  |
| Calendari   | Permanent  |
| <b>4.7. Impulsar la perspectiva de gènere i la participació de les dones en la creació i la producció artístiques i en els usos culturals</b>   |  |
| Òrgan responsable   | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació (Àmbit de Participació)   |
| Execució  | Cultura en Viu i Observatori per a la Igualtat   |
| Instrument  | Activitats culturals i artístiques   |
| Calendari   | Permanent  |
| <b>4.8 Facilitar l'apoderament de l'estudiant com a agent actiu en l'organització d'activitats, fent ús de metodologies basades en la perspectiva de gènere i la igualtat</b>   |  |
| Òrgan responsable   | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació (Àmbit de Participació)   |
| Execució  | Coordinació Tècnica de l'Àmbit de Participació i Observatori per a la Igualtat   |
| Instrument  | Tallers, xerrades i altres activitats participatives   |
| Calendari   | Permanent  |
| <b>4.9 Potenciar que els col·lectius d'estudiants incorporin la igualtat i el gènere en els seus plantejaments i activitats des d'un model d'universitat inclusiva</b>  |  |
| Òrgan responsable   | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació (Àmbit de Participació)   |
| Execució  | Coordinació Tècnica de l'Àmbit de Participació, col·lectius d'estudiants del directori de la UAB, òrgans de representació d'estudiants i Observatori per a la Igualtat |
| Instrument  | Formació i figura de suport als col·lectius  |
| Calendari   | Permanent  |
| <b>4.10. Crear una nova línia en projectes de voluntariat com un espai per aprendre a participar i cooperar amb perspectiva de gènere</b>   |  |
| Òrgan responsable   | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació (Àmbit de Participació)   |
| Execució  | Fundació Autònoma Solidària (FAS) i Observatori per a la Igualtat  |
| Instrument  | Organització del voluntariat de suport a activitats i campanyes  |
| Calendari   | Permanent  |
| <b>4.11. Establir, com a criteri, la política d'igualtat i la inclusió a l'hora d'atorgar ajuts a les activitats organitzades per estudiants</b>  |  |
| Òrgan responsable   | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació (Àmbit de Participació)   |
| Execució  | Coordinació Tècnica de l'Àmbit de Participació   |
| Instrument  | Normativa  |
| Calendari   | Permanent  |
| <b>4.12. Crear un premi a la recerca amb perspectiva de gènere adreçat a equips d'estudiants de menys de 25 anys, i un reconeixement a la creació de materials de visibilització i sensibilització per a la igualtat a la universitat</b> |  |
| Òrgan responsable   | Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació   |
| Execució  | Observatori per a la Igualtat  |
| Instrument  | Premi i acte de reconeixement  |
| Calendari   | Permanent  |

## Referències bibliogràfiques

- Banks, Kira Hudson (2009). «A qualitative investigation of white students' perceptions of diversity». *Journal of Diversity in Higher Education*, 2, 149-155.
- European Commission (2007). *Tackling Multiple Discrimination: Practices, policies and laws*. Brussel·les: DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Global University Network for Innovation (2013). *Community University Engagement: 7 Key Issues*. [<http://www.guninetwork.org/guni.conference/2013-guni-conference/7-key-issues>]
- Griffin, Kimberly A., i Museus, Samuel D. (ed.) (2011). *Using mixed-methods approach to study intersectionality in Higher Education*. San Francisco: Wiley.
- Kantola, Johanna (2009). «Tackling Multiple Discrimination: Gender and Crosscutting Inequalities in Europe». A: Franken, Martha; Woodward, Alison; Cabó, Anna, i Bagilhole, Barbara (ed.). *Teaching Intersectionality. Putting Gender at the Centre*. Utrecht: ATHENA3 Advanced Thematic Network in Women's Studies in Europe, Universiteit Utrecht i Centre for Gender Studies, Stockholms Universitet.
- McCall, Leslie (2005). «The complexity of intersectionality». *Signs*, 30 (3), 1771-1800.
- Mühlenbruch, Brigitte, i Jochimsen, Maren A. (2013). «Research policy: Only wholesale reform will bring equality». *Nature*, 495 (7439), 40-42.
- Observatori per a la Igualtat de la UAB (2013). «Diagnòstic de la situació de les dones a la UAB». [<http://www.uab.cat/doc/diagnosticDones2013>]
- Observatori per a la Igualtat de la UAB (2013). «Avaluació de la implementació del Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB». [<http://www.uab.cat/doc/avaluacioPla>]
- Observatori per a la Igualtat de la UAB (2013). «Valoració de les polítiques d'igualtat a la UAB». [<http://www.uab.cat/doc/valoracioPolitiques2013>]
- Rambla, Xavier; Ferrer, Ferran; Tarabini, Aina, i Verger, Antoni (2008). «La educación inclusiva frente a las desigualdades sociales». *Perspectivas*, XXXVIII, 1, 1-16.
- Universitat Autònoma de Barcelona (2008). *Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona (quadrienni 2008-2012)*. Bellaterra: UAB.
- Verloo, Mieke (2006). «Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union». *European Journal of Women's Studies*, 13 (3), 211-228.