

**IV Plan de acción para la igualdad de género de la
Universidad Autónoma de Barcelona
Cuatrienio 2019-2023
(IV PAG)**

*Aprobado por el Consejo de Gobierno
4 de julio de 2019*

Índice

1. Introducción	3
2. Proceso de elaboración del IV PAG	4
3. Marco normativo en materia de igualdad de género	5
3.1. Principios básicos	5
3.2. Ámbito laboral y educativo	8
4. Referentes europeos en materia de igualdad de género en el ámbito universitario	18
4.1. Estrategias y compromisos generales sobre igualdad de género y LGBTI	19
4.2. La igualdad de género en la ciencia y la investigación	22
4.3. La igualdad de género en las universidades.....	24
5. Descripción de la posición de las mujeres en la UAB.....	27
5.1. Personal docente e investigador.....	27
5.2. Personal de administración y servicios	31
5.3. Alumnado	35
6. Principales resultados de la evaluación del grado de implementación del III PAG, de 2013-2018.....	39
6.1. Resultados generales	40
6.2. Visibilización del sexismo y las desigualdades, sensibilización y creación de un estado de opinión	42
6.3. Igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo y el estudio.....	47
6.4. Promoción de la perspectiva de género en la enseñanza y la investigación	55
6.5. Participación y representación igualitarias en la comunidad universitaria	58
7. Ejes, objetivos y medidas	63
8. Referencias y fuentes	75

1. Introducción

El IV Plan de acción para la igualdad de género de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) responde al compromiso político de la Universidad con la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Como continuidad del III Plan de acción para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la UAB, aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión del 13 de julio de 2013, se trata de un instrumento que permite articular las políticas para la igualdad de género y LGBTI en el ámbito universitario. Se entiende que la garantía de los derechos y las libertades de las personas, así como la igualdad efectiva en las relaciones sociales, requiere un fuerte compromiso político, la transversalidad de género en las formas de actuación y la implicación de toda la comunidad.

El plan que se presenta en este documento parte del contexto definido por el marco normativo actual, la experiencia acumulada en la Universidad con el diseño y la implementación de los tres planes de acción anteriores y el conocimiento experto generado durante los últimos años. El conjunto de estos factores ha planteado tres retos a lo largo del proceso de elaboración. Un primer reto de carácter conceptual para introducir en el plan la perspectiva LGBTI y hacer visible el sexismo y la violencia de género. El segundo reto de carácter operativo para facilitar la implementación y evaluación de las medidas de acción. Finalmente, el reto de la gobernanza, con el objetivo de implicar a toda la comunidad universitaria y a la vez comprometer a la institución a lo largo de todo el proceso y, especialmente, en el momento de rendir cuentas.

El IV Plan de acción para la igualdad de género de la UAB, que aquí se presenta, está dividido en siete apartados, más un apartado de fuentes y referencias. Después de esta introducción, se detalla el proceso de elaboración del Plan, que empieza con la diagnosis y finaliza con la aprobación de las medidas de acción por el Consejo de Gobierno. A continuación, se dedica un apartado a hacer un seguimiento detallado del marco normativo y legal en materia de igualdad de género que inspira y fundamenta este plan. Del mismo modo, en el apartado siguiente se revisan los referentes europeos en materia de igualdad de género en la institución universitaria. Ambos apartados configuran el estado de la cuestión que ha orientado el diseño de las medidas de acción. El quinto apartado describe la situación de las mujeres en relación con los hombres en la Universidad y el sexto apartado presenta los resultados de la evaluación del grado de implementación del III Plan de acción para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la UAB. Estos dos apartados de diagnosis ponen de manifiesto algunas de las carencias y necesidades detectadas que se han considerado en el diseño de las acciones.

Finalmente, el séptimo y principal apartado presenta las medidas del IV Plan de acción para la igualdad de género de la UAB que emanan del contenido de todos los apartados anteriores, estructuradas en cinco ejes y acompañadas de la identificación de los órganos responsables y ejecutores, así como de los objetivos operativos que se han de lograr para cada eje. En concreto, los cinco ejes que estructuran la acción son: promoción de la cultura y políticas de

igualdad; igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo y el estudio; promoción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación; participación y representación paritaria en la comunidad universitaria, y promoción de una organización libre de sexismo y violencias de género.

2. Proceso de elaboración del IV PAG

El IV Plan de acción para la igualdad de género de la Universidad Autónoma de Barcelona (IV PAG) prevé un conjunto de medidas estructuradas en cinco ejes de actuación. Las medidas previstas se fundamentan en los resultados de la diagnosis elaborada por el Observatorio para la Igualdad en el debate del proceso participativo con la comunidad universitaria. En concreto, la elaboración del IV PAG ha incluido cuatro fases: 1) elaboración de la diagnosis; 2) propuesta de medidas; 3) proceso participativo, y 4) aprobación del IV PAG por el Consejo de Gobierno.

En el año 2018 se inicia la primera fase, centrada en la diagnosis con un doble objetivo: evaluar el grado de aplicación del III Plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres (III PAG) y describir el estado de la cuestión en la UAB. Para el primer objetivo, se han diseñado una serie de indicadores orientados a medir el grado de implementación de cada una de las medidas que configuran el III PAG. Los datos para el cálculo de los indicadores se han obtenido a partir de: fuentes secundarias, fichas de seguimiento, entrevistas y sesiones de trabajo llevadas a cabo con los órganos responsables de la ejecución de las medidas. Con el objetivo de complementar esta información se ha hecho una encuesta dirigida a todos los colectivos que forman parte de la Universidad con objeto de obtener su percepción sobre el grado de implementación del III PAG. Han respondido a la encuesta 2.622 personas, el 6,7 % de la población (en 2018 la comunidad de la UAB contaba con 39.335 personas). La mayor parte de las personas que han contestado el cuestionario son mujeres (el 66,3 %), el colectivo con más peso es el alumnado (el 70,3 %), y la media de edad se sitúa en 22 años para el alumnado y 47 años para el personal. Además de estar formada por una serie de preguntas cerradas sobre las medidas del III PAG, la encuesta contenía preguntas abiertas en relación con los bloques temáticos. Los resultados obtenidos en el cuestionario han permitido detectar carencias y nuevas necesidades, mientras que las fichas y sesiones de trabajo con los órganos ejecutores han permitido identificar factores que dificultan la aplicación de las medidas y posibles estrategias para superar estos obstáculos. En cuanto al segundo objetivo de la diagnosis, el estado de la cuestión, incluye la revisión de la normativa vigente, la actualización de las principales referencias europeas en materia de igualdad y la explotación de datos estadísticos sobre la situación de las mujeres y los hombres en la UAB.

La primera propuesta de medidas que emerge a partir de la diagnosis ha sido la base para el debate durante el proceso participativo con la comunidad universitaria. Desde el Observatorio para la Igualdad y el Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad se ha constituido una comisión formada por las diferentes áreas o entidades implicadas en la ejecución de las

medidas del Plan, las personas responsables de las políticas de igualdad en los centros y representantes del personal y el alumnado. Esta comisión ha consensuado las medidas de acción que, posteriormente, se han presentado al Consejo Asesor del Observatorio para la Igualdad, formado por profesorado experto, y a la Comisión de Alumnado y Ocupabilidad.

3. Marco normativo en materia de igualdad de género

Uno de los fundamentos de las propuestas de acción que prevé el IV PAG es el marco normativo de referencia. En este apartado se presenta la legislación vigente española, autonómica, comunitaria e internacional en materia de igualdad de género que regula el ámbito universitario. El resultado de la aproximación se ha estructurado según los cinco ejes de actuación que estructuran las medidas del IV PAG. También se ha incluido un primer apartado con los principios generales previstos en la legislación.

Concretamente, la normativa objeto de estudio ha sido la relativa a la docencia y la investigación, los recursos humanos, la promoción y carrera académica, las condiciones laborales y, finalmente, la violencia y el acoso sexual o por razón de sexo. Sin embargo, también se han tenido en cuenta las normas básicas del ordenamiento jurídico, que crean los derechos y deberes principales en relación con la igualdad y no discriminación y vinculan las instituciones públicas en la consecución de estos objetivos.¹

3.1. Principios básicos

En primer lugar, hay que partir de la Declaración universal de los derechos humanos, un documento convertido en ley internacional y de cumplimiento obligado para todos los países de la comunidad internacional, puesto que se considera una norma de derecho consuetudinario por su amplia aceptación. Además, esta declaración está reconocida en el artículo 10 del apartado 2 de la Constitución española de 1978: «Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán en conformidad con la Declaración universal de los derechos humanos». Además de situar como principios fundamentales el derecho a la dignidad, la libertad, la igualdad y la no discriminación, la Declaración también establece el derecho de todas las personas a un igual acceso a la educación (artículo 26) y el trabajo, así como a la igualdad salarial (artículo 23).

De manera específica, sobre los derechos de las mujeres se pronuncia la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979, un

¹ Para más detalles, consulten el apartado de marco normativo del informe Diagnóstico para la elaboración del IV Plan de acción para la igualdad de género de la UAB (2019).

tratado internacional adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas que define el concepto de *discriminación* y que exige en los estados que lo ratifiquen que deroguen toda legislación discriminatoria y que dispongan de una nueva para proteger a las mujeres en ámbitos como la educación y el mercado de trabajo. Finalmente, las diferentes conferencias mundiales sobre la mujer organizadas por las Naciones Unidas, especialmente la Cuarta Conferencia, celebrada en Pekín en 1995, globalizan las demandas en los gobiernos y establecen una serie de compromisos dirigidos a los estados miembros. Específicamente, en cuanto a la violencia contra las mujeres, el Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y la lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica de 2011, también conocido como Convenio de Estambul, proporciona un marco jurídico para los estados miembros con el fin de abordar la violencia hacia las mujeres y reconoce este tipo de violencia como una violación de los derechos humanos.

En el ámbito europeo, los documentos marco que ordenan jurídicamente la Unión son el Tratado de la Unión Europea, que a sus disposiciones comunes menciona la igualdad entre hombres y mujeres (artículos 2 y 3) y el principio de no discriminación (artículo 3) como valores compartidos por todos los estados miembros; y la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, que con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa adopta carácter jurídico vinculando a toda la Unión. La Carta prohíbe toda discriminación que se ejerza por motivos de sexo u orientación sexual, entre otros (artículo 21), además de garantizar el principio de igualdad entre hombres y mujeres (artículo 23) y la protección de la maternidad (artículo 33). La Carta también reconoce y avala el concepto de acción positiva y lo considera compatible con el principio de igualdad (artículo 23). Así mismo, el Programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía, establecido por el Reglamento (UE) núm. 1381/2013 para el periodo 2014-2020, busca promover, entre otras cosas, la aplicación efectiva del derecho a la no discriminación, la igualdad entre hombres y mujeres, y la prevención y eliminación de la violencia contra menores, jóvenes y mujeres. Para acabar, la Recomendación de la Comisión Europea CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo proporciona una definición actualizada del sexismo que alcanza el ámbito público y privado, la vida real y la vida en línea, incorporando el ciberespacio (internet y las redes sociales) como espacio de actuación contra el sexismo.

En el ámbito estatal, necesariamente partimos de la norma suprema del ordenamiento jurídico del Estado español, la Constitución española de 1978, que consagra en el artículo 14 el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal, un derecho fundamental que constituye la principal garantía de igualdad y no discriminación en el Estado español, puesto que puede ser tutelado directamente por la justicia ordinaria o por el Tribunal Constitucional. También se establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico (artículo 1) y el deber de todos los poderes públicos de garantizar que la igualdad sea real y efectiva (artículo 9).

En la misma línea, el Estatuto de autonomía de Cataluña de 2006, norma institucional básica de Cataluña, establece el deber de los poderes públicos de promover la igualdad y erradicar el racismo, el antisemitismo, la xenofobia, la homofobia y cualquier otra expresión que atente contra la igualdad y la dignidad de las personas (artículo 40). Regula también el deber de los poderes públicos de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo y retribución;

el deber de garantizar la no discriminación en el embarazo o maternidad; la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas para garantizar la igualdad real y efectiva; la protección integral contra todo tipo de violencias contra las mujeres y el sexismo; la revalorización de los trabajos de cuidados, domésticos y familiares; y el deber de garantizar dentro de sus competencias el derecho al propio cuerpo y a la salud reproductiva y sexual (artículo 41).

En materia específica de igualdad de género, la ley principal en el Estado español es la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), modificada por el Real decreto-ley 6/2019 (RDL).² De manera genérica, introduce la idea de igualdad real y efectiva, así como la transversalidad de la perspectiva de género y el principio de igualdad en todas las políticas públicas. En cuanto a los planes de igualdad de las empresas, define en el artículo 46 (modificado por el RDL 6/2019, art. 1.2) los aspectos que, como mínimo, deben incluir las diagnosis de los planes de igualdad: *a)* proceso de selección y contratación, *b)* clasificación profesional, *c)* formación, *d)* promoción profesional, *e)* condiciones de trabajo, incluyendo la auditoría salarial entre mujeres y hombres, *f)* ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, *g)* infrarepresentación femenina, *h)* retribuciones e *i)* prevención del acoso sexual y por razón de sexo. El mismo artículo, a raíz de la modificación del RDL 6/2019, fija que el diagnóstico se tendrá que elaborar en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y establece también la obligación de inscribir los planes de igualdad en el nuevo Registro de Planes de Igualdad. En la misma línea, la modificación llevada a cabo por el RDL 6/2019 (art. 6) del artículo 7 de la Ley sobre infracciones y sanciones de la orden social establece que el incumplimiento en relación con las obligaciones sobre planes de igualdad de la Ley orgánica 3/2007 será considerado una infracción grave. Otras de las principales aportaciones que hace son la diferenciación de la discriminación directa e indirecta; el derecho laboral a la protección ante el acoso sexual y por razón de sexo; la inversión de la carga de la prueba en los procesos judiciales, exceptuando los penales (artículo 13) y la obligación de los poderes públicos de elaborar acciones positivas temporales y proporcionales (artículo 11).

Así mismo, en el ámbito catalán tenemos la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que es una norma específica y complementaria de la LOI y vincula todas las administraciones, instituciones y poderes públicos, de acuerdo con las competencias de autogobierno de Cataluña. Esta ley reserva un apartado específico en las universidades y la investigación en el que se prevén muchas medidas que nos son aplicables y, además, la

² Para la interpretación de las modificaciones legislativas que ha implicado el Real decreto ley 6/2019, se han usado como referentes el documento *Análisis sobre las novedades e implicaciones para las administraciones locales del Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, de ANEXPAL (Asociación Nacional de Responsables, Expertas y Expertos en Gestión de Personas en la Administración Local), <https://anexpal.com/2019/03/10/analisis-sobre-las-novedades-e-implicaciones-para-las-administraciones-locales-del-real-decreto-ley-6-2019/>, el artículo *Una primera aproximación al Real decreto-ley de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, de la página CEF-Laboral Social, <https://www.laboral-social.com/novedades-real-decreto-ley-6-2019-medidas-urgentes-igualdad-modificaciones-leyes-estatuto-trabajadores-seguridad-social-autonomos-funcionarios-cuidadores-dependientes.html>, así como la conferencia de la Dra. Carolina Gala en el marco de la Jornada «Contenidos esenciales y retos derivados del RDL 6/2019» del 8 de mayo de 2018 en la Facultad de Derecho de la UAB, organizada por el Centro de Estudios y de Investigación Mujeres y Derechos de la UAB y el Observatorio para la Igualdad.

universidad como entidad pública también queda vinculada por otras disposiciones. Concretamente, en el artículo 8 se menciona la obligación de aplicar la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus políticas, así como de ejecutar planes y programas transversales de políticas de igualdad de género, impulsar estudios y estadísticas en materia de igualdad de género, formar al personal de las entidades y ejercer cualquier función necesaria para implantar la perspectiva de género.

3.2. Ámbito laboral y educativo

La revisión de la legislación y el marco normativo específico del ámbito laboral y educativo se ha hecho según los cinco ejes de actuación que estructuran las medidas de acción del IV PAG.

Promoción de la cultura y las políticas de igualdad de género

En este ámbito, la normativa fija la obligación de las universidades de hacer un uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje, así como de eliminar los estereotipos sexistas del material docente. En relación con la política universitaria, la institución ha de elaborar y aplicar un plan de acción y, en el marco de la contratación pública, se han de valorar a las empresas que promuevan la igualdad de género.

Cuadro 1. Contenido de la normativa en materia de promoción de la cultura y las políticas de igualdad de género1

Normativa	Contenido
L 17/2015, de 21 de julio	Acciones para promover la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral. Son las siguientes: 1) incorporar la perspectiva de género en las ofertas de contratación pública; 2) valorar a las empresas que dispongan de planes de igualdad, el distintivo de excelencia empresarial en materia de igualdad o medidas perdurables y efectivas para conseguir la igualdad de oportunidades; y 3) incluir medidas para promover la igualdad de oportunidades, así como establecer mecanismos de evaluación y seguimiento para asegurar el cumplimiento efectivo de las medidas en la oferta de contratación (artículo 10).
EBEP– RDL 5/2015	Obliga a las universidades a elaborar y aplicar un plan de acción (disposición adicional séptima).
LOVG – Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre	Las administraciones educativas han de eliminar los estereotipos sexistas de los materiales educativos (artículo 6).
LOI – Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo	Obliga a la Administración pública a hacer un uso no sexista del lenguaje (artículo 14).
L 17/2015, de 21 de julio	Obliga a hacer un uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje (artículo 28).

Nota: se han utilizado las siglas del *Diccionario del español jurídico* de la Real Academia Española:

EBEP – Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público.

L 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 6730, de 17.10.2014.

L 14/2011 – Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 131, de 2.6.2011.

LOI – Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007

LOVG – Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 313, de 29.12.2004

Igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo y el estudio

Los aspectos más destacables que se prevén en la normativa en materia laboral y en relación con las condiciones de estudio que afectan a las universidades giran en torno a asegurar la conciliación de la vida laboral o estudiantil y familiar para hacer efectivo el derecho a la no discriminación por razón de sexo, en el embarazo o maternidad, así como el deber de los poderes públicos de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo o de estudio y retribución. Con esta finalidad, se prevén medidas que aseguren la conciliación, así como el fomento de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y en la atención a la familia; por ejemplo, se establece el derecho de adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo y se asimila la duración del permiso dirigido al progenitor diferente de la madre biológica al permiso de nacimiento para la madre, y, en cuanto al alumnado, se reconoce el derecho de poder flexibilizar sus actividades académicas y las tutorías y de escoger el grupo de docencia para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad. En relación con la provisión de vacantes para la promoción interna, también se otorgan más puntos al concurso a las personas con hijos en edad escolar y otras circunstancias familiares, siempre que el traslado aporte una mejora en conciliación familiar para estas personas.

Todo el marco normativo español y catalán que vincula las universidades en materia de recursos humanos y carrera académica prevé que se tiene que garantizar el principio de igualdad en el acceso y a lo largo de toda la carrera profesional a partir de, por ejemplo, promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración. También se prevé la promoción de la representación equilibrada en los órganos de gobierno de la institución universitaria así como en los nombramientos y en las designaciones de los cargos de responsabilidad correspondientes, y en las comisiones o tribunales de selección del personal. Además, en los procedimientos de selección y evaluación del currículum, se han de crear mecanismos para evitar el sesgo de género.

Cuadro 2. Contenido de la normativa en materia de igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo y del estudio²

Normativa	Contenido
D 92/85/CEE	Protección de las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en periodo de lactancia.
D 2006/54/CE	Derecho de las mujeres a la reintegración después de una baja por maternidad al mismo puesto de trabajo o a un puesto de trabajo equivalente y con las mismas condiciones.
	Derecho al igual acceso de las mujeres al mercado de trabajo, así como unas iguales condiciones de trabajo, incluida la remuneración.
D 2000/78/CE	Regula el ordenamiento jurídico de los estados miembros para invertir la carga de la prueba en aquellos casos en que se denuncie discriminación directa o indirecta en el ámbito de la ocupación.
	Incluye dentro del cuerpo jurídico europeo la discriminación por razón de orientación sexual en este ámbito y aplica las mismas condiciones en relación con la inversión de la carga de la prueba y de las acciones positivas que en los casos de discriminación por razón de sexo.
CE, de 27 de diciembre de 1978	Derecho a la no discriminación por razón de sexo en el puesto de trabajo, así como el derecho y el deber de trabajar, la libre elección de profesión u oficio, la promoción a través del trabajo y una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades personales y familiares (artículo 35).

(Continuación del cuadro 2)

Normativa	Contenido
EAC – LO 6/2006, de 19 de julio	Deber de los poderes públicos de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación, la formación, la formación profesional, las condiciones de trabajo y la retribución, y de garantizar la no discriminación en el embarazo o la maternidad (artículo 19).
LOI – LO 3/2007, de 22 de marzo	<p>Ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en cuanto al acceso a la ocupación pública y el desarrollo de la carrera profesional; facilitar la conciliación de la vida personal, familiar e individual; fomentar la formación en igualdad; promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de selección y valoración, ordenar medidas de protección ante el acoso sexual o por razón de sexo; eliminar cualquier discriminación retributiva por razón de sexo y evaluar la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación (artículo 51).</p> <p>Establecimiento de medidas para la conciliación laboral de las mujeres y los hombres y la promoción de la corresponsabilidad en el cuidado de los niños y el hogar (artículo 14).</p> <p>Derecho de todos los trabajadores, mujeres y hombres, a la conciliación para fomentar una distribución de las responsabilidades familiares equilibrada, y el derecho de los padres a disfrutar de un permiso de paternidad remunerado (artículo 44).</p> <p>Las administraciones públicas deben facilitar medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin que supongan un perjuicio para la promoción profesional (artículo 51).</p>
Reforma LOU – LO 4/2007, de 12 de abril	Los estatutos de las universidades deben regular la composición de las comisiones de selección para el acceso a las plazas de los cuerpos docentes universitarios procurando que haya una representación equilibrada de mujeres y hombres (artículo 13).
EBEP– RDL 5/2015	Los órganos de selección se han de ajustar al criterio de paridad entre mujeres y hombres y han de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (artículos 60, 61 y 79).
EBEP– RDL 5/2015	<p>El permiso de nacimiento para la madre biológica se extiende a los casos de acogida, guarda legal y adopción y pasa a ser intransferible.</p> <p>Se equipara el tiempo del permiso de nacimiento para el progenitor diferente de la madre biológica –nuevo término que sustituye al llamado permiso de paternidad– al permiso de nacimiento para la madre, y pasa a ser de 16 semanas.</p> <p>Se incluye también la obligación de disfrutar simultáneamente del permiso de nacimiento –o adopción, guarda legal o acogida– con el permiso del progenitor diferente de la madre biológica durante las seis primeras semanas del nacimiento, y es posible disfrutarlo de manera ininterrumpida o interrumpida en periodos de semanas hasta que los niños tengan 12 meses de edad.</p> <p>Se establece además la posibilidad de hacer cursos de formación durante estos permisos exceptuando las primeras seis semanas de descanso obligatorio.</p> <p>El permiso por lactancia del menor pasa a ser un derecho individual e intransferible que podrá ser disfrutado por ambos progenitores simultáneamente.</p> <p>Se pone de manifiesto el derecho a la inmediata reintegración al puesto de trabajo una vez finalizado el periodo del permiso.</p> <p>El permiso por cuidado de un hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave puede ser obtenido por los dos progenitores, adoptantes o tutores con finalidades de adopción o acogedores de carácter permanente. Se menciona, también, el derecho a una reducción de la jornada de trabajo con las retribuciones íntegras con cargo en los presupuestos del órgano o entidad donde se presten los servicios por cuidado del hijo o hija menor de edad.</p> <p>(Artículo 49, modificado por el RDL 6/2019, art. 3.3 a y b.)</p>
ET – RDL 2/2015, de 23 de octubre	Prevé la posibilidad de, en igualdad de condiciones de idoneidad, fijar reservas y preferencias por el sexo infrarrepresentado en las condiciones de contratación, clasificación profesional, promoción y formación (artículo 17).

(Continuación del cuadro 2)

Normativa	Contenido
ET – RDL 2/2015, de 23 de octubre	<p>La clasificación de los grupos profesionales se ha de ajustar a criterios basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones que garanticen la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres (artículo 22.3, modificado por el RDL 6/2019, arte. 2.6.3).</p> <hr/> <p>Definición del concepto de <i>trabajo de igual valor</i>: un trabajo tiene el mismo valor que otro cuando las funciones o tareas encargadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas, los factores relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en que se desarrollan son equivalentes.</p> <p>Se obliga a las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras a tener un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, y el personal tiene derecho, a través de sus representantes, a acceder a estos datos. Cuando se encuentren diferencias entre mujeres y hombres en la media de las retribuciones salariales totales superiores al 25 %, se tiene que justificar que las diferencias mencionadas responden a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el personal tiene derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor. (Art. 28, modificado por el RDL 6/2019, art. 2.7.)</p> <hr/> <p>Derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones de duración y distribución de su jornada laboral, en la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho de conciliar la vida familiar y laboral, de manera razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y las necesidades organizativas o productivas de la empresa.</p> <p>En el caso de que se tengan hijos, este derecho se prolonga hasta que cumplan 12 años, y se establece que se pactarán los términos del ejercicio de este derecho a través de la negociación colectiva, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta.</p> <p>La persona trabajadora tiene derecho a volver a su jornada o modalidad contractual anterior a la adaptación antes de finalizar el periodo previsto y ante un cambio de circunstancias. (Artículo 34, modificado por el RDL 6/2019, art. 2.8.)</p>
L 14/2011, de 1 de junio	<p>Derecho del personal investigador al respeto del principio de igualdad de género tanto en sus funciones investigadoras como en la contratación y el desarrollo de su carrera profesional (artículo 14).</p>
L 17/2015, de 21 de julio	<p>La universidad ha de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres tanto en la carrera profesional del profesorado investigador como del personal de administración y servicios, así como la promoción equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados y los niveles de toma de decisiones</p> <p>Las universidades también deben aprobar un plan de igualdad en el acceso, la promoción y las condiciones laborales del personal que incluya medidas específicas dirigidas al colectivo de estudiantes y una política de contratación del personal inclusiva que prevea la formación de los tribunales para evitar cualquier discriminación de género en los procesos de selección. (Artículo 28.)</p>
Convenio colectivo para el PDI de las universidades públicas catalanas	<p>Compromete a las universidades, en el marco de sus políticas de género, a desarrollar una serie de medidas para favorecer la igualdad de género en la institución priorizando el acceso de las mujeres a todos aquellos ámbitos y órganos en que su presencia sea deficitaria, y a impulsar políticas activas de selección de mujeres como personal docente, investigador laboral y de apoyo (disposición adicional primera).</p> <hr/> <p>Establece que la igualdad de género en las comisiones de selección es una prioridad (artículo 17).</p>

(Continuación del cuadro 2)

Normativa	Contenido
Convenio colectivo para el PDI de las universidades públicas catalanas	Establece que se conceden permisos retribuidos y no recuperables, así como la duración de los permisos, por el nacimiento de un hijo o hija, por la adopción o acogida permanente o preadoptiva de una persona menor, por enfermedad grave u hospitalización de un familiar —de primero o segundo grado—, por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses —adaptable al padre o a la madre— o por incapacidad física, psíquica o sensorial de un familiar (artículo 37).
	Las excedencias se conceden para cuidar de un hijo o hija por naturaleza, adopción o acogida permanente o preadoptiva —incluyendo parejas no heterosexuales— o para atender a un familiar. Por otro lado, también se recoge que esta excedencia se pierde cuando la persona beneficiaria lleve a cabo cualquier actividad retribuida (artículo 40).
	Derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del lugar en el caso de maternidad (artículo 41).
VI Convenio colectivo del PAS laboral de las universidades catalanas	Establece que, en la provisión de vacantes para la promoción interna, se otorgan más puntos al concurso a las personas con hijos en edad escolar u otras circunstancias familiares siempre que el traslado aporte una mejora en la conciliación familiar (artículo 19).
	La trabajadora que durante el periodo de vacaciones esté de permiso por maternidad disfrutará de los días de vacaciones que le correspondan una vez finalizado este permiso (artículo 45).
RD 1791/2010, de 30 de diciembre	Los estudiantes universitarios —para que puedan conciliar los estudios y la vida laboral y familiar— tienen derecho a poder flexibilizar sus actividades académicas, a escoger el grupo de docencia tanto de grado como de máster, a recibir una tutoría de titulación que se encargue de configurar un itinerario curricular de acuerdo con sus necesidades para favorecer la corresponsabilidad y que estas tutorías sean flexibles según sus necesidades (artículos 7, 8, 9, 20 y 21).
	Los centros universitarios tienen la obligación de informar con anterioridad al inicio del periodo de matrícula sobre la planificación de la titulación, incluyendo el volumen de dedicación que el estudiante tiene que destinar a las materias y la distribución horaria de estas, así como la posibilidad de crear tribunales que valoren la trayectoria académica y la laboral que ha llevado a cabo el estudiante en casos de compensación de las materias (artículo 23).
	Los calendarios con las fechas, las horas y el lugar de las pruebas tienen que ser efectivos para todos los estudiantes —a tiempo completo o parcial— y, en caso de que algún estudiante no pueda asistir por motivos laborales o de conciliación de la vida personal y familiar, tiene derecho a hacer la prueba en un día y hora diferentes (artículo 25).

Nota: se han utilizado las siglas del *Diccionario del español jurídico* de la Real Academia Española:

CE – Constitución española, 1978. Agencia Estatal del *Boletín Oficial del Estado*. Madrid.

Convenio colectivo para el PDI de las universidades públicas catalanas – TRE/309/2006, de 21 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas. 2009 y posteriores modificaciones de 2010 y 2017. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 4821, de 14.2.2007.

VI Convenio colectivo del PAS laboral de las universidades catalanas – Resolución EMO/3093/2015, de 23 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo del personal de administración y servicios laboral de la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Girona, la Universidad de Lleida y la Universidad Rovira i Virgili (código de convenio núm. 79002770012008). *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 7039, de 18.1.2016.

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

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

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

EBEP – Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público.

EAC – Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, 2006. Parlamento de Cataluña, 2016 [quinta edición electrónica].

ET – Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

L 14/2011 – Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 131, de 2.6.2011.

L 17/2015 – Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 6919, de 23.7.2015.

LOI – Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007.

RD 1791/2010 – Real decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del estudiante universitario. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 318, de 31.12.2010.

Reforma LOU – Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007.

Promoción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación

En relación con este ámbito, se destaca la obligación de introducir la perspectiva de género de manera transversal en todos los ámbitos de conocimiento de la actividad académica e investigadora. Así pues, en la docencia hay que incluir la perspectiva de género en el currículum de los grados y posgrados y en los planes de estudios, creando módulos formativos específicos en materia de perspectiva de género en todas las disciplinas académicas como propuesta curricular obligatoria y posgrados específicos. En este sentido, la universidad está obligada a acompañar las solicitudes de acreditación de grados y posgrados con un informe sobre la incorporación de la perspectiva de género en el plan de estudios. Por otro lado, se establece también la eliminación de contenidos sexistas y estereotipados de los materiales docentes, la formación del profesorado en perspectiva de género y coeducación, y la incorporación de la perspectiva de la diversidad sexual y afectiva, identidad de género y diversidad familiar en el principio de la coeducación.

En la investigación, se establece también la obligación de incluir la perspectiva de género como categoría transversal, promover que los grupos de investigación tengan una presencia equilibrada de mujeres y hombres y potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras. Además, en relación con las convocatorias de ayudas para proyectos de investigación de carácter colectivo, se reconoce como aspecto positivo que el grupo esté integrado por un 40 % de mujeres, como mínimo, o bien que esté dirigido por una mujer, aparte de incorporar la perspectiva de género.

Cuadro 3. Contenido de la normativa en materia de promoción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación³

Normativa	Contenido
LOVG – LO 1/2004, de 28 de diciembre	Integrar dentro del mismo sistema educativo los principios de respeto de los derechos y libertades fundamentales, la igualdad entre mujeres y hombres, el ejercicio de la tolerancia y la libertad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre géneros y la formación y la prevención de conflictos, así como su resolución pacífica. Las universidades deben incluir formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de manera transversal (artículo 4).

(Continuación del cuadro 3)

Normativa	Contenido
LOI – LO 3/2007, de 22 de marzo	Obligación del sistema educativo de incluir entre sus fines la educación en igualdad de derechos y oportunidades, así como integrar dentro de los principios de calidad la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre los sexos (artículo 23).
	Las instituciones educativas han de incorporar en sus objetivos y actuaciones educativas el principio de igualdad de trato y han de evitar cualquier tipo de desigualdad resultante de comportamientos sexistas o fruto de estereotipos de género. Con este objetivo, las instituciones educativas deben desarrollar una serie de medidas, entre las que destacamos atender al principio de igualdad entre los sexos en los currículums, eliminar y rechazar comportamientos y contenidos sexistas y estereotipados en los materiales docentes, incluir en la formación inicial y permanente del profesorado el principio de igualdad o hacer acciones educativas para reconocer y enseñar la contribución de las mujeres en la historia (artículo 24).
	Las universidades están obligadas a fomentar la enseñanza y la investigación en torno al significado y el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. Para cumplir este mandato, las universidades deben promover la inclusión de docencia en materia de igualdad entre los sexos en los planes de estudios, la creación de posgrados específicos y el desarrollo de investigaciones especializadas en la materia. (Artículo 25)
Reforma LOU – LO 4/2007, de 12 de abril	La universidad debe garantizar el fomento y la consecución de la igualdad como uno de los objetivos de la investigación, el desarrollo científico y la innovación tecnológica (artículo 41).
	La universidad también debe promover que en los grupos de investigación haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
L 14/2011, de 1 de junio	En la actividad de investigación se deben promover los estudios de género y sobre las mujeres y establecer medidas para estimular y reconocer la presencia de mujeres en los equipos de investigación (disposición adicional decimotercera).
L 11/2014, de 10 de octubre	El principio de coeducación se debe incluir en los planes de acción tutorial, así como en los planes y reglamentos de convivencia. En cuanto a los contenidos de los materiales educativos, deben tener en consideración la diversidad de género para evitar cualquier tipo de discriminación.
L 17/2015, de 21 de julio	Obliga a introducir en la actividad académica e investigadora la perspectiva de género de manera transversal en todos los ámbitos de conocimiento. Esta se debe incluir en el currículum de los grados y posgrados de todas las disciplinas académicas, por lo cual es obligatorio acompañar las solicitudes de acreditación de grados y posgrados con un informe sobre la incorporación de la perspectiva de género en el plan de estudios. Obliga a formar en coeducación al personal docente e investigador. Las universidades están obligadas a potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras, formar a su personal y ofrecer módulos o cursos específicos en perspectiva de género en las diferentes disciplinas. Las universidades, en las convocatorias de ayudas a proyectos de investigación u otras ayudas para la investigación de carácter colectivo, han de establecer entre los criterios de valoración que el grupo esté integrado por un mínimo del 40 % de mujeres o bien que esté dirigido por una mujer, y que incorpore la perspectiva de género. También deben crear módulos o cursos específicos en materia de perspectiva de género como propuesta curricular obligatoria en las facultades y estudios reconocidos. (Artículo 28)

Nota: se han utilizado las siglas del *Diccionario del español jurídico* de la Real Academia Española:

L 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 6730, de 17.10.2014.

L 14/2011 – Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 131, de 2.6.2011.

L 17/2015 – Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 6919, de 23.7.2015.

LOI – Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007.

LOVG – Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 313, de 29.12.2004.

Reforma LOU – Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007.

Participación y representación paritaria en la comunidad universitaria

La promoción de la representación equilibrada de mujeres y hombres aparece también como una obligación de las universidades en relación con los órganos de gobierno y representación, así como en los cargos de responsabilidad.

Cuadro 4. Contenido de la normativa en materia de participación y representación paritaria en la comunidad universitaria⁴

Normativa	Contenido
LOI – LO 3/2007, de 22 de marzo	Obliga a las instituciones educativas a promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y gobierno de sus centros docentes (artículo 24). El principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y las designaciones de los cargos de responsabilidad de los poderes públicos (artículo 16).
Reforma LOU – LO 4/2007, de 12 de abril	Las normas electorales reguladas en los estatutos de las universidades han de propiciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados (consejos social, consejo de gobierno, claustro, juntas de escuelas y facultad, y consejos de departamento) (artículo 13).
Convenio colectivo para el PDI de las universidades públicas catalanas	Insta a los sindicatos a llevar a cabo toda una serie de medidas para favorecer la paridad de género en los órganos de representación colectiva (disposición adicional primera).

Nota: se han utilizado las siglas del *Diccionario del español jurídico* de la Real Academia Española:

Convenio colectivo para el PDI de las universidades públicas catalanas – TRE/309/2006, de 21 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas. 2009 y posteriores modificaciones de 2010 y 2017. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 4821, de 14.2.2007.

LOI – Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007.

Reforma LOU – Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007.

Promoción de una organización libre de sexismo y violencias de género

En esta temática se prevén muchas medidas que vinculan las universidades y que parten del deber de los poderes públicos consagrado al ordenamiento jurídico español y catalán de garantizar la protección integral contra el sexismo, la discriminación y todo tipo de violencias contra las mujeres. Se destaca la obligación de tener un protocolo contra los acosos sexuales y por razón de sexo que puedan afectar a las personas trabajadoras, el cual tiene que incluir mecanismos de detección y medidas preventivas y sancionadoras contra las conductas abusivas. Además, las universidades también deben hacer una tarea de sensibilización, disponer de códigos de buenas prácticas y hacer formación, tanto inicial como permanente, al profesorado para prevenir y detectar las situaciones de violencia de género.

En cuanto a las víctimas de violencia machista, se prevé que las universidades dispongan de programas específicos de ayuda y adaptación docente para el alumnado, y para el personal se prevén permisos adicionales como la reducción de jornada laboral con disminución proporcional de salario, o la reordenación del tiempo de trabajo con la adaptación del horario y la aplicación de un horario flexible.

Cuadro 5. Contenido de la normativa en materia de promoción de una organización libre de sexismo y violencias de género

Normativa	Contenido
EAC	Obligación de los poderes públicos —a través de la ejecución de políticas públicas— de garantizar la protección integral contra todo tipo de violencias contra las mujeres y contra los actos sexistas y discriminatorios (artículo 41).
LOI – LO 3/2007, de 22 de marzo	Insta a aplicar medidas para eliminar cualquier discriminación retributiva —directa o indirecta— por razón de sexo y a establecer acciones efectivas de protección ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 51). Obligación de las administraciones públicas de establecer un protocolo de actuación fruto de la negociación con la representación legal de las personas trabajadoras (artículo 62).
Reforma LOU – LO 4/2007, de 12 de abril	Marca el deber de las administraciones públicas de proporcionar, de manera coordinada con las universidades respectivas, programas específicos para que las mujeres que hayan sufrido violencia de género reciban ayuda personalizada y apoyo y se les adapte el plan docente (disposición adicional cuarta).
L 5/2008, del 24 de abril	Los protocolos han de incluir un conjunto de medidas y mecanismos de apoyo, coordinación y cooperación entre las instituciones públicas y otros agentes implicados, garantizar una atención coordinada de los diferentes departamentos de la Generalitat de Catalunya, entes locales y agentes sociales, y una transmisión de información continuada y fluida entre estos, evitar la revictimización de las mujeres afectadas a través de metodologías de intervención correctas, diseñar circuitos de atención adecuados y establecer un modelo único y consensuado de recogida de datos (artículo 85). Las administraciones educativas han de dotar a los planes de formación inicial y permanente del coste docente de una formación específica en materia de igualdad para, entre otras cosas, adquirir conocimientos y técnicas en la detección precoz de la violencia en el ámbito familiar y fomentar actitudes favorables en el ejercicio de derechos y obligaciones iguales por parte de mujeres y hombres (artículo 7).
RD 1791/2010, de 30 de diciembre	El derecho del alumnado a recibir una atención y una formación que garanticen a las víctimas de violencia de género el ejercicio de sus derechos (artículo 7). Se reconoce el derecho de las víctimas de violencia de género a escoger grupo de docencia (artículo 8).
L 17/2015, de 21 de julio	Obligación de las instituciones y la administración de la Generalitat de Catalunya y los organismos públicos vinculados o que dependen de ella, de aprobar un protocolo de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 18).
L 11/2014, de 10 de octubre	Obliga a las universidades a elaborar un protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género (artículo 14). Los profesionales de la educación deben recibir formación sobre igualdad efectiva de las personas LGBTI, y tienen el deber de intervenir ante una situación de riesgo o sospecha de discriminación o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y de comunicarlo a los cuerpos de seguridad según el protocolo específico de actuación (artículos 10 y 11). Establecimiento a través de un reglamento de las condiciones para que las personas transgénero e intersexuales sean tratadas y llamadas con el nombre sentido sin que haga falta ningún diagnóstico de disforia de género, ni ningún tratamiento médico (artículo 23).

(Continuación del cuadro 5)

Normativa	Contenido
EBEP – RDL 5/2015 / ET – RDL 2/2015, de 23 de octubre	<p>En la relación laboral, el derecho de las personas a la intimidad y la dignidad, el cual incluye, entre otras cosas, la protección ante el acoso sexual y por razón de orientación sexual.</p> <p>El derecho de la persona trabajadora a no ser discriminada —directamente o indirectamente— por estas razones. (Artículo 14 del TREBEP y artículo 4 del ET.)</p> <p>En la formación y la promoción se debe garantizar la ausencia de cualquier discriminación, directa o indirecta, entre trabajadores de diferente sexo (artículo 23).</p>
ET – RDL 2/2015, de 23 de octubre	<p>Anula e invalida cualquier acción, reglamento, decisión, negociación u orden que implique una situación de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y orientación o condición sexual (artículo 17).</p> <p>Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, en el caso de las personas trabajadoras a tiempo parcial (artículo 12, modificado por el RDL 6/2019).</p> <p>Nulidad del despido en periodo de prueba de trabajadoras embarazadas o que estén ejerciendo la maternidad (artículo 14, modificado por el RDL 6/2019).</p>
EBEP– RDL 5/2015	<p>El deber y el principio ético de los empleados públicos de respetar la igualdad entre mujeres y hombres y evitar cualquier actuación que pueda producir una discriminación por razón de género, sexo u orientación sexual (artículo 52 y 53).</p> <p>Relativo al régimen disciplinario, define como falta muy grave toda actuación que suponga una discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, así como el acoso sexual por razón de sexo u orientación sexual (artículo 95).</p> <p>En cuanto al permiso por razón de violencia de género, se establece que cualquier falta de asistencia —parcial o total— es considerada como justificada en cuanto al tiempo y condiciones que los servicios sociales de atención o de salud justifiquen. Prevé el derecho de las víctimas de violencia de género a la reducción de jornada o a una adaptación de horario, aunque los términos de estas modificaciones son establecidos por la Administración pública que tenga la competencia (artículo 49).</p> <p>Prevé una disposición para las víctimas de violencia de género que determina que, en caso de que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde prestaban sus servicios, tienen derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su categoría profesional sin necesidad de que sea un lugar vacante de necesaria cobertura (artículo 82).</p>
Convenio colectivo para el PDI de las universidades públicas catalanas	<p>Tipifica como falta muy grave toda actuación que signifique discriminación por razón de sexo, así como el acoso probado, sexual, moral o psicológico, dentro del ámbito de la universidad (artículo 55).</p> <p>Las universidades deben disponer de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso que debe incluir mecanismos para la detección, así como medidas preventivas y sancionadoras de este tipo de conductas y situaciones.</p> <p>Considera el acoso como una situación que puede perjudicar la salud de las personas trabajadoras y lo define, por lo tanto, como objeto de prevención.</p> <p>Obliga a las universidades a desarrollar acciones de análisis, de detección y formativas, así como programas para evitar el acoso y promover un clima y espacios laborales libres de acoso (disposición adicional segunda).</p>
VI Convenio colectivo del PAS laboral de las universidades catalanas	<p>Compromiso de los comités de empresa y las gerencias de impulsar las medidas previstas en la Ley de igualdad catalana y en las otras normativas aplicables con el objetivo de eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de género.</p> <p>Los comités de empresa y las gerencias deben tomar las medidas oportunas para prevenir, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual, tal como marca la legislación vigente. (Disposición adicional primera y segunda.)</p> <p>Permisos adicionales para las víctimas de violencia de género, tales como la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional de salario o la reordenación del tiempo de trabajo con la adaptación del horario y la aplicación de un horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo (artículo 46).</p> <p>En caso de que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, prevé que esta pueda pedir la suspensión del contrato con una duración máxima de seis a dieciocho meses (artículo 48).</p>

Nota: se han utilizado las siglas del *Diccionario del español jurídico* de la Real Academia Española:

Convenio colectivo para el PDI de las universidades públicas catalanas – TRE/309/2006, de 21 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas. 2009 y posteriores modificaciones de 2010 y 2017. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 4821, de 14.2.2007.

VI Convenio colectivo del PAS laboral de las universidades catalanas – Resolución EMO/3093/2015, de 23 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo del personal de administración y servicios laboral de la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Girona, la Universidad de Lleida y la Universidad Rovira i Virgili (código de convenio núm. 79002770012008). *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 7039, de 18.1.2016.

EBEP – Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público.

EAC – Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, 2006. Parlamento de Cataluña, 2016 [quinta edición electrónica].

ET – Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

L 5/2008 – Ley 5/2008, del 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 5123, de 2.5.2008.

L 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 6730, de 17.10.2014.

L 17/2015 – Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 6919, 23.7.2015.

LOI – Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007.

RD 1791/2010 – Real decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del estudiante universitario. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 318, de 31.12.2010.

Reforma LOU – Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007.

4. Referentes europeos en materia de igualdad de género en el ámbito universitario

Este apartado presenta, en primer lugar, las estrategias y los compromisos internacionales, nacionales y autonómicos en materia de igualdad de género y derechos del colectivo LGBTI en la ciencia y la investigación. En segundo lugar, se exponen los principales referentes europeos para el diseño de políticas de igualdad. En concreto, se identifican los objetivos, las líneas de actuación y las buenas prácticas sobre igualdad de género y políticas LGBTI en las universidades y centros de investigación europeos. Este conjunto de referencias ha orientado el diseño de las medidas del IV PAG de la UAB, de manera que la revisión también ha seguido los mismos ejes de acción: cultura y políticas de igualdad en las universidades; condiciones de trabajo y equilibrio entre vida profesional y personal; perspectiva de género en la enseñanza y la investigación; participación y representación igualitarias en la comunidad universitaria, y prevención y atención de las discriminaciones y la violencia de género.

4.1. Estrategias y compromisos generales sobre igualdad de género y LGBTI

La igualdad de género, desarrollada a través de varios ámbitos, es un objetivo clave en las principales estrategias y compromisos internacionales y europeos. La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible,³ aprobada el 25 de septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, dedica un objetivo concreto a la igualdad de género (objetivo 5). Este objetivo, «Conseguir la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas», se concreta con nueve metas, de las cuales destacamos poner fin a la discriminación y la violencia contra mujeres y niñas, y asegurar la plena participación de las mujeres y la igualdad de liderazgo en todos los aspectos de la vida.

La igualdad de género también se incluye de manera transversal en el resto de hitos de la Agenda 2030. Así mismo, destaca el ámbito educativo, que en el objetivo 4, «Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos», considera la igualdad de género en varios objetivos: el acceso igualitario en la formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria; la eliminación de las disparidades de género, y la garantía de que el alumnado adquiera conocimientos teóricos y prácticos para promover el desarrollo sostenible y la igualdad de género. En este mismo objetivo, también se hace mención de los derechos de las personas a tener un entorno de aprendizaje seguro, no violento, inclusivo y eficaz para todo el mundo, objetivo interpretado por la misma UNESCO en informe del ILGA, *State-Sponsored Homophobia* (2019:58), como el derecho de las personas LGBTI a tener un entorno seguro y no violento.

A escala europea, el primer documento que establece los compromisos del Consejo de la Unión Europea con la igualdad de género es el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), en el que aparecen como objetivos principales: reducir las desigualdades en el trabajo y la protección social, promover un equilibrio mejor de la vida laboral y privada para las mujeres y los hombres a lo largo de la vida, aumentar la participación de las mujeres en la vida laboral y combatir todas las formas de violencia contra la mujer.

La Comisión Europea publica en 2016 el Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019, el cual se centra en cinco ámbitos prioritarios: el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral; la reducción de la brecha salarial, en el que destacamos el respeto en la educación y el trabajo; la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones; la lucha contra la violencia de género y la protección y apoyo a las víctimas; la promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres de todo el mundo. Cada uno de estos ámbitos incluye varias medidas, entre las que destacan: promover el cambio institucional en las organizaciones de investigación para eliminar las posibles barreras para la igualdad de género, diagnosticar y adoptar medidas para eliminar la sobrerrepresentación masculina en las organizaciones de investigación, llevar a cabo acciones para erradicar todas las formas de violencia sexista y actividades con motivo del Día Internacional por la Eliminación de la Violencia de Género. Por último, destaca también el

³ Se puede consultar en castellano en la página de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

compromiso en la implementación de los planes de igualdad. En el mismo compromiso estratégico, en el anexo 3, «Integrating a gender equality perspective into all human resource practices and policies in the European Commission», se establecen en relación con la diversidad y la igualdad de género tres prioridades que han de ser consideradas en la gestión de los recursos humanos: un ambiente de trabajo inclusivo y orientado a los resultados que beneficie a todo el personal; el 40 % de representación femenina en la gestión a un nivel mediano y superior, así como el logro de la excelencia reteniendo y atrayendo al personal con discapacidad (Comisión Europea, 2016:37).

También es clave la Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa, donde los objetivos y estrategias establecidos giran en torno a la prevención y la lucha contra los estereotipos de género, el sexismo y las violencias hacia las mujeres, la consecución de la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, la protección de los derechos de las mujeres y las niñas inmigrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, y la consecución de la transversalidad de género en todas las políticas y medidas (Consejo de Europa, 2018:9). Además, la Estrategia hace mención especial de diferentes aspectos: la atención a las causas interseccionales de discriminación, en las que incluye también la orientación sexual y la identidad de género como eje de discriminación; tener en cuenta las diferentes fases vitales de la vida; y la implicación de los hombres en la igualdad de género.

En los últimos años, la Unión Europea también ha fijado compromisos y estrategias específicas en materia LGBTIQ. Así, las *Guidelines to promote and protect the enjoyment of all human rights by lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex (LGBTI) persons* (2013), del Consejo de la Unión Europea, fijan como una de las áreas prioritarias de acción la promoción de la igualdad y de la no discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género en las políticas y prácticas del ámbito laboral y la esfera pública, en especial en los ámbitos de la salud y la educación (punto 19).

La *List of actions to advance LGBTIQ Equality* de 2015 establece una lista de acciones de la Comisión Europea para promover la igualdad de las personas LGBTI, como la promoción del conocimiento en temáticas LGBTI y de datos sobre la situación de este colectivo, o el apoyo a los estados miembros para el intercambio de buenas prácticas relativas a acciones para la no discriminación y la promoción de entornos escolares sin acoso homofóbico y transfóbico, siguiendo los principios de la Declaración de Ministras de París.

The fundamental rights situation of intersex people (2015), de la Agencia de Derechos Fundamentales y el Consejo de Europa, hace la indicación de revisar el uso del lenguaje en términos de género en los documentos de identidad para proteger los derechos de las personas intersexuales, en especial en la infancia, planteando la posibilidad de incluir formas o expresiones neutrales u otros sistemas que protejan a estas personas.

El documento *Council Conclusions on LGBTI Equality* (2016), del Consejo de la Unión Europea, hace propuestas relativas a los derechos LGBTIQ en educación, como en el punto 10, en el que se hace un llamamiento a la Comisión Europea para fortalecer las acciones de sensibilización en los sectores del trabajo, la educación, la salud y el deporte, en el conocimiento de los derechos LGBTI y en la mejora de los bajos niveles de información sobre los incidentes de discriminación.

El Estado español adopta los compromisos y estrategias previamente mencionados a través de dos documentos principales. El primero es el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*⁴ (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad), aprobado en 2014, que centra su compromiso con la igualdad de género en cinco objetivos, los tres primeros de carácter prioritario: reducir las desigualdades en la ocupación, en especial las diferencias retributivas; erradicar la violencia contra las mujeres; mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos políticos, económicos y sociales; impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo; integrar el principio de la igualdad de trato y de oportunidad en todas las políticas del Gobierno español.

El segundo documento es el *Pacto de Estado contra la violencia de género* (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2017), que establece diez ejes de actuación en el abordaje del tratamiento de las violencias sexuales, y que se pueden considerar líneas clave en las políticas de prevención y atención a las víctimas de violencias machistas y sexuales. Destacan la promoción de la formación a todos los profesionales que intervienen en la prevención, protección y ayuda psicosocial a las víctimas, incluyendo el personal docente, y el impulso para asegurar un seguimiento estadístico de todos los tipos de violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta otros factores como la edad o la discapacidad. Además, propone medidas que, si se desarrollan, pueden derivar en la participación de las universidades, a pesar de que no sean ni agentes implicados ni administración competente. Estas medidas son las siguientes:

- ✓ Elaboración de estudios, con unidades de igualdad de las universidades, sobre el impacto del acoso, las agresiones y los abusos sexuales en el ámbito universitario valorando la oportunidad de hacer campañas de prevención en los campus universitarios.
- ✓ Incorporar competencias relacionadas con la igualdad de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, la prevención de la violencia de género y la resolución pacífica de conflictos en los requisitos de la verificación de los títulos de Maestro y de los títulos que habiliten para ejercer como profesor o profesora de educación secundaria y bachillerato, formación profesional y enseñanza de idiomas.
- ✓ Acciones formativas en las empresas y administraciones públicas introduciendo módulos transversales sobre violencia sexual y sus tipologías.
- ✓ Diseño de protocolos de intervención y detección precoz en casos de violencias sexuales en la educación infantil, primaria y secundaria y en el ámbito universitario.

En relación con Cataluña, el documento de referencia es *Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat* del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013), donde se recomienda construir una comisión de igualdad para el proceso de coordinación y seguimiento del plan. También se propone cuál debería ser el contenido de los planes de igualdad en cuanto al ámbito de condiciones de trabajo: igualdad en materia retributiva, el encuadramiento profesional o la valoración de puestos de trabajo; participación igualitaria en los puestos de trabajo; organización del tiempo de trabajo; promoción profesional; condiciones laborales; acoso sexual y por razón de género; y acceso a la ocupación (pág. 20-29).

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

4.2. La igualdad de género en la ciencia y la investigación

En la comunicación de la Comisión Europea sobre el Espacio Europeo de Investigación (ERA) del año 2012, la igualdad y la perspectiva de género aparecen como una de las cinco prioridades de la ERA. De manera específica, la Comisión Europea invita a los estados miembros integrantes de la ERA a crear un entorno legal y político que proporcione incentivos para lograr los tres objetivos fundamentales de la Comisión en este tema: la eliminación de barreras legales y de otros tipos en la selección, retención y progresión en la carrera de las mujeres investigadoras; el abordaje de los desequilibrios de género en la toma de decisiones y el fortalecimiento de la perspectiva de género en los programas de investigación. Se invita también a los estados miembros a adquirir el compromiso con las agencias financiadoras y de investigación y se invita a las universidades a fomentar el cambio cultural e institucional en cuanto a la igualdad de género a través de cartas, convenios o premios, así como a asegurar que al menos el 40 % del sexo infrarrepresentado participe en comités implicados tanto en la selección y promoción laboral como en la evaluación de programas de investigación. Finalmente, se invita a las organizaciones de investigación a implementar el cambio institucional en relación con la gestión de recursos humanos, la financiación de la investigación, la toma de decisiones y los programas de investigación, a través de los planes de igualdad, que deben tener como objetivos específicos: la valoración del impacto o auditorías de procedimientos y prácticas para identificar los sesgos de género; la aplicación de estrategias innovadoras para corregir estos sesgos; el establecimiento de objetivos y la supervisión mediante indicadores.

El Consejo de la Unión Europea, en el documento *Advancing gender equality in the European Research Area. Council conclusions on advancing gender equality in the European Research Area* (2015)⁵, reitera la necesidad del cambio institucional en los planes nacionales de la ERA o en las estrategias de los estados miembros y de las instituciones de investigación, e invita al cambio cultural e institucional mediante incentivos que promuevan estrategias transversales de género y planes de igualdad las instituciones de investigación que incluyan la perspectiva de género en los contenidos de la investigación. Así mismo, invita a los estados e instituciones a luchar para lograr más equilibrio de género entre el profesorado; a considerar la transparencia en la selección, la carrera profesional y los procedimientos de concesión de becas y premios; a adoptar medidas para asegurar que la financiación de la investigación no esté afectada por sesgos de género y, para acabar, invita a las instituciones de investigación y a las universidades a crear entornos laborales flexibles y amigables con las familias incluyendo el apoyo en la corresponsabilidad en el cuidado y la revisión de la evaluación del rendimiento del personal investigador para eliminar los sesgos de género.

En el *Spanish Roadmap for the European Research Area* (2016-2020) se establecen las medidas concretas que se tendrían que seguir en España para conseguir priorizar la igualdad de género en la investigación. Se explicita y se recuerda el compromiso español a través de la disposición 13ª de la Ley española de ciencia e innovación (2011) y de la incorporación de la perspectiva de género en los principios de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020. En la misma hoja de ruta, en el punto 4.5 se reconoce la necesidad de: a) la

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

intervención en los ámbitos del liderazgo femenino en los centros de investigación; b) la promoción de las vocaciones científicas entre las jóvenes; c) la ampliación de los criterios de financiación de la investigación garantizando el equilibrio de género en los comités evaluadores y de selección; d) la mejora del control, el impacto y la evaluación de las estructuras de promoción de la igualdad de género en las universidades; e) el fortalecimiento de la promoción de la integración del análisis de género en la investigación (IAGI), y para acabar, f) el seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad de género en la investigación (Comisión Europea, 2016.^a:16-17).

Las líneas y objetivos del Espacio Europeo de Investigación en materia de igualdad de género mencionados previamente se incorporan en el programa de investigación de la Comisión Europea Horizonte 2020 a través de tres objetivos: el equilibrio de género en los equipos de investigación, en los lugares de toma de decisión y en la integración del análisis de sexo/género en la investigación (Comisión Europea, 2016b:1).

En el ámbito estatal, la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020 (Ministerio de Economía y Competitividad, 2013) establece como quinto principio básico *la incorporación de la perspectiva de género* en las políticas públicas de R+D+I para corregir la desigual participación de las mujeres, así como la inclusión de esta perspectiva en los contenidos de la investigación y la innovación. También ha incluido la igualdad y la perspectiva de género en el *Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación* (2017-20) (Ministerio de Economía y Competitividad, 2017), siguiendo la prioridad sobre igualdad de género del Espacio Europeo de Investigación (ERA).

En cuanto a las estrategias desarrolladas en el ámbito de las universidades españolas sobre igualdad de género, la Cumbre de Rectoras de las Universidades Públicas Españolas del 26 de noviembre de 2018 acordó en la Declaración de Castellón el establecimiento de prioridades comunes, entre las cuales destacan la consolidación de la perspectiva de género en los planes de estudios, la reducción de la brecha de género en las STEM y en los estudios de salud y educación; la generalización de la formación en igualdad y género en toda la comunidad universitaria; la introducción de medidas de acción positiva para favorecer la presencia de mujeres investigadoras y como responsables principales de proyectos; la visibilización de las mujeres investigadoras y científicas y sus aportaciones; el fomento de una cultura de corresponsabilidad, con acciones positivas dirigidas al PAS y al PDI (especialmente en la elaboración de los horarios lectivos); la inclusión en las normativas de los periodos de inactividad que afectan a las mujeres investigadoras por el cuidado de familiares; el diseño de presupuestos con perspectiva de género; el logro de cuotas de equilibrio y paridad en todas las composiciones organizativas de la universidad; el uso no sexista del lenguaje y la instauración de una política universitaria de tolerancia cero hacia las violencias machistas.

En Cataluña, destaca el *Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria* (AQU Cataluña, 2018), documento de referencia y guía para las universidades catalanas en la inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudios de grado y posgrado.

En cuanto a la UAB, también se ha comprometido con la Comisión Europea en la promoción de la igualdad de género a raíz de su participación como socio preferente en el proyecto *FP7 EGERA-Effective Gender Equality in Research and the Academia* (2014-2017) y,

específicamente, a través de la firma institucional de dos documentos de compromiso, el *EGERA charter gender-sensitive communication in and by academic institutions* (EGERA, 2015) y la *EGERA charter for gender-sensitive governance in research & higher education institutions* (EGERA, 2017).

4.3. La igualdad de género en las universidades

Este apartado presenta las principales recomendaciones en el ámbito europeo que han orientado el diseño de las medidas del IV PAG de la UAB.⁶ La revisión se ha estructurado siguiendo los ejes de acción del mismo IV PAG señalando, dentro de cada ámbito, la fuente de procedencia.

Cuadro 6. Recomendaciones según los ejes o ámbitos considerados⁶

EJE 1. Promoción de la cultura y las políticas de igualdad de género	
GENDER-NET, 2015 EIGE, 2016 PLOTINA, 2016	Apoyo de los altos cargos de la organización plasmado en la creación de una comisión o comité sobre igualdad de género.
	Compromiso de toda la institución en el cambio cultural, con incentivos y medidas obligatorias, recursos y financiación adecuada.
GENDER-NET, 2015 EIGE, 2016 PLOTINA, 2016	Sistemas de monitorización y rendición de cuentas.
	Formación para toda la comunidad sobre igualdad de género en docencia e investigación, comunicación no sexista, prevención del acoso sexual y legislación sobre igualdad.
	Herramientas para la formación y la autodiagnosís.
<i>Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014 (2018)</i>	Buena comunicación y difusión interna de las políticas de igualdad.
	Apuesta por el impulso de las políticas LGBTI y el fomento de una cultura institucional que apoye este cambio.
	Diagnóstico de las desigualdades por orientación sexual e identidad de género.
	Formación para PDI, PAS y representantes del alumnado.
	Celebración de fechas clave en la lucha contra la discriminación LGBTIfóbica.
	Uso no binario del lenguaje y una imagen pública de la institución sin estereotipos de género y de normatividad sexual.
	Garantías de acceso inclusivo para las personas LGBTI en las residencias universitarias, ligas deportivas y aseos y vestuarios.
Campañas de difusión de los derechos de las personas LGBTI, de los recursos de apoyo y de los canales de denuncia.	

⁶ Mayoritariamente, las referencias provienen de proyectos y organismos financiados por la Comisión Europea. Se incluye, atendida la falta de referentes en las políticas LGBTI de las universidades europeas, la revisión de la *Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014 (2018)* de la Generalitat de Cataluña.

(Continuación del cuadro 6)

EJE 2. Igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo y el estudio	
Equality Challenge Unit, 2013 FESTA, 2015 FESTA, 2016a GARCIA, 2015 GENDER-NET, 2015 EIGE, 2016 PLOTINA, 2016 LERU, 2018	Programas específicos para la carrera académica de las mujeres, tanto de mentoría como de apoyo en los procesos de selección.
	Transparencia en los procesos de selección y control de los sesgos de género considerando la preselección anónima, la difusión dirigida a las candidatas y la revisión del lenguaje de las convocatorias y las justificaciones de las selecciones.
	Formación sobre sesgos de género en los comités de selección.
	Vigilancia de la precariedad contractual y los contratos a tiempo parcial por sexo.
	Atención especial al periodo de doctorado y postdoctorado, con programas específicos para mujeres; control de la oferta de doctorados en relación con las plazas disponibles; formación para el alumnado y el personal director de tesis; replanteamiento del criterio de experiencia internacional y sistemas de apoyo al retorno después de permisos.
GENDER-NET, 2015 GARCIA, 2015b EIGE, 2016 FESTA, 2016	Diagnóstico y abordaje de la brecha salarial de género ⁷ reproducida a través de las diferencias en las modalidades de contrato y en las condiciones de trabajo.
	Medidas adecuadas de conciliación, apoyo parental y dispositivos de atención en la infancia, como guarderías, áreas de lactancia y programas específicos de bienvenida a la infancia en el lugar de trabajo de los progenitores.
	Atención del personal con familiares de edad avanzada con necesidades de cuidados.
	Buena difusión de las medidas de conciliación.
	Medidas de apoyo en la carrera profesional del personal con responsabilidades parentales, como ayudas económicas y dispensas de docencia y gestión.
GARCIA (2015b)	Políticas de ética a escala laboral orientadas al control de los horarios de las reuniones.
	Sistemas de seguimiento y retorno a la universidad de las investigadoras que se han ido de la universidad en la etapa doctoral y postdoctoral.
EJE 3. Promoción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación	
GARCIA, 2015 GENDER-NET, 2015 LERU, 2015 Comisión Europea, 2016d	Formación en perspectiva de género en la investigación para estimular nuevas investigaciones interdisciplinarias, en especial en los estudios de medicina.
	Promoción de iniciativas interdisciplinarias sobre género y en especial la creación de grupos con especialistas de género en las disciplinas STEM.
	Creación de una sección de género en cualquier difusión que se lleve a cabo del programa Horizonte 2020.
GARCIA, 2015 GENDER-NET, 2015 LERU, 2015 Comisión Europea, 2016d	Integración de los resultados de la investigación con perspectiva de género en el currículum docente, especialmente en los campos tecnológicos y científicos.
	Reconocimiento de las experiencias innovadoras sobre perspectiva de género en la docencia y de los trabajos del alumnado que incluyan la perspectiva de género.
	Creación de grupos específicos a escala de facultad o escuela para trabajar la transversalidad de género en el plan de estudios.
<i>Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014</i>	Visibilización de la investigación sobre temáticas LGBTI en las universidades, con la creación de un repositorio de los trabajos en la temática y la creación de un mapa de grupos y líneas de investigación existentes en las universidades.
	Creación de una red permanente de apoyo, formación y recursos en materia LGBTI.
	Utilización de un lenguaje respetuoso con las diferentes expresiones de las identidades de género y opciones sexuales en todas las fases de la investigación.
	Explicitación de la perspectiva LGBTI en las memorias oficiales, guías docentes y programas
	Formación específica para las personas tutoras de grupos en la temática LGBTI y formación específica en metodologías docentes sensibles a la diversidad LGBTI.

⁷ Según la revisión llevada a cabo por el proyecto GENDER-NET (2015), el control y la medida de la igualdad en la remuneración se considera en un 49 % de las instituciones académicas y de investigación revisadas en el marco del proyecto, por ejemplo, el estudio sobre la brecha de género e igualdad en la remuneración de la Universidad de Ginebra, llevado a cabo en 2014, y la revisión de salarios llevada a cabo por la Universidad de París-Est Créteil Vall del Marne (GENDER-NET, 2015:49).

(Continuación del cuadro 6)

EJE 4. Participación y representación paritaria en la comunidad universitaria	
EIGE, 2016 FESTA, 2015a FESTA, 2016	Establecimiento de objetivos cuantitativos para controlar el equilibrio de género en las posiciones de liderazgo y de toma de decisiones científicas y administrativas, así como en los comités de selección y paneles de evaluación.
	Elaboración de protocolos para asegurar la participación de las mujeres en los comités de selección.
	Establecimiento de la paridad como criterio en las elecciones de los equipos de gobierno de la universidad y de los centros docentes.
	Difusión de las buenas prácticas y los modelos de referencia femeninos.
	Programas específicos para incrementar la representación de las mujeres en la universidad y programas de liderazgo siguiendo el ejemplo de los programas puestos en marcha en las universidades europeas.
	Fortalecimiento de los procesos formales de organización, con circulación transparente de convocatorias y actas, documentos claros de descripción de tareas y funciones de los órganos e información regular sobre los cambios y objetivos.
	Organización de los actos institucionales y sociales en horarios en los que todo el mundo pueda asistir y en varias lenguas para facilitar la asistencia de personas procedentes de programas internacionales.
EJE 5. Promoción de una organización libre de sexismo y violencia de género	
EIGE, 2016	Información actualizada sobre el acoso sexual y de género.
	Atención y apoyo a las víctimas y los testigos.
Recomendaciones para prevenir y abordar el acoso sexual en la academia (EGERA, 2015)	Reconocimiento público de la dimensión estructural del acoso sexual.
	Explicación clara para la comunidad universitaria de las definiciones en torno al acoso sexual.
	Buen nivel de independencia del personal implicado en la atención de los casos de acoso sexual.
	Estudios sobre la percepción del acoso sexual en la comunidad.
	Medidas adecuadas para garantizar la confidencialidad y la protección de todos los actores implicados.
	Inclusión de la información sobre la política de acoso sexual en los programas de orientación al alumnado.
<i>Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014</i>	Formación y sensibilización de toda la comunidad e información específica para los nuevos empleados y estudiantes sobre el acoso sexual y las conductas relacionadas.
	Inclusión de la orientación sexual, la identidad y la expresión de género en la política de antidiscriminación de la universidad.
	Definición de una nueva formulación de la pregunta relativa a la identidad de género en todos los documentos del ámbito universitario que no estén vinculados al DNI.
	Formación para la detección, prevención y actuación ante la LGBTIfobia, tanto para alumnado como para PAS y PDI.
	Inclusión de la diversidad de opciones afectivosexuales en los formularios de matrícula.
	Difusión de los mecanismos de denuncia existentes fuera de la universidad.
	Elaboración de estudios detallados sobre la problemática de la LGBTIfobia en la universidad.

5. Descripción de la posición de las mujeres en la UAB

Este apartado describe la situación de las mujeres en la UAB en relación con los hombres y según los tres colectivos que integran la Universidad. Los datos⁸ que se presentan muestran la continuidad de una tendencia que apunta al equilibrio creciente entre los dos sexos, aunque a un ritmo muy lento. En este sentido, se puede constatar que la situación desigual de las mujeres no es un problema susceptible a ser resuelto a corto plazo y que, por lo tanto, se requiere la aplicación de políticas de igualdad para corregir y transformar esta realidad.

El apartado se estructura según los tres colectivos que configuran la comunidad universitaria: personal docente e investigador, personal de administración y servicios, y alumnado. Para cada uno de estos grupos se presenta la actualización y evolución de los indicadores utilizados para medir la situación de las mujeres en la UAB en los diferentes espacios o ámbitos.

5.1. Personal docente e investigador

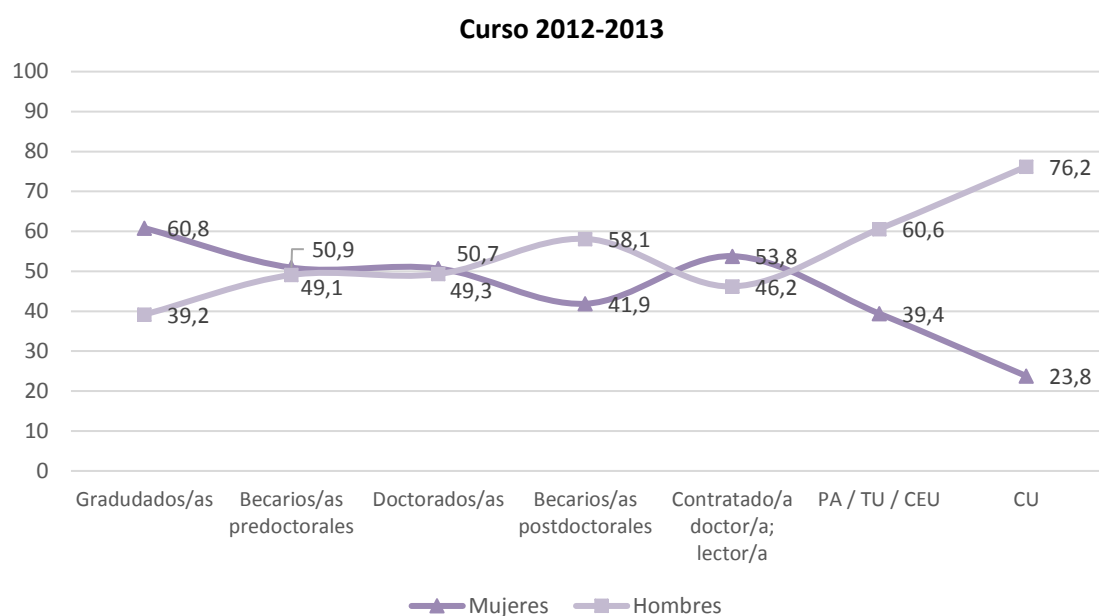
Los datos relativos al personal docente e investigador (PDI) evidencian la persistencia de las desigualdades de género y la segregación ocupacional dentro de la Universidad. De entrada, se observa la continuidad del efecto tijera en la trayectoria académica según el sexo: el peso relativo de las mujeres en las diferentes posiciones se invierte respecto al peso correspondiente de sus compañeros a medida que sube la categoría académica. En los últimos cinco años, el peso de las mujeres ha aumentado en 6 puntos porcentuales en el colectivo con doctorado, y 5 puntos en las posiciones de contratado doctor y de lector, pero en las titularidades y las cátedras no ha tenido prácticamente ningún incremento. También destaca el aumento de la ratio TU/CU (número de titularidades necesarias para cada cátedra) para ambos sexos y se han mantenido, por lo tanto, las diferencias entre mujeres y hombres. Así pues, en la actualidad las mujeres necesitan 5 titularidades para cada cátedra ocupada mientras que los hombres necesitan 3. Las categorías en las que ha subido más el peso relativo de las profesoras son la de asociada y la de lectora. En cuanto a los ámbitos de conocimiento, se mantiene una distribución desigual entre mujeres y hombres, aunque hay que mencionar el aumento importante de la presencia de las mujeres en las ciencias de la salud.

En relación con los cargos unipersonales, persiste un cierto desequilibrio por sexo, aunque en la composición del Equipo de Gobierno se evidencian los resultados positivos de la aplicación de la normativa en materia de equilibrio. En el curso 2017-2018, el 50 % de los miembros del

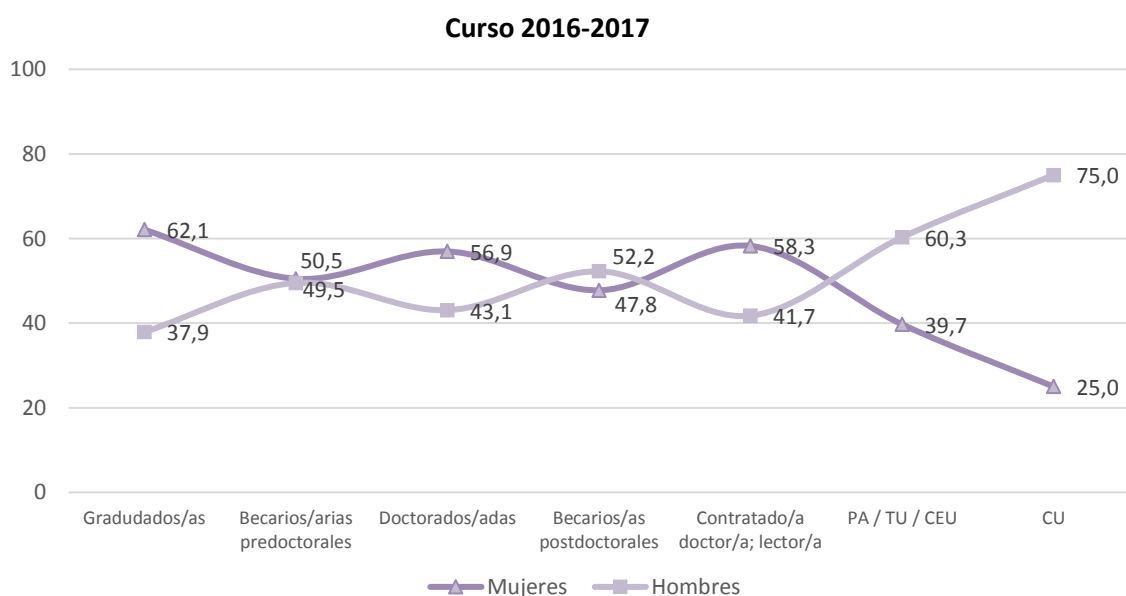
⁸ Los datos han sido elaborados por el Observatorio para la Igualdad de la UAB a partir de la información facilitada por la Oficina de Gestión de la Información (OGID) de la UAB.

Equipo de Gobierno son mujeres, pero estas están sobrerrepresentadas en las posiciones de delegada, adjunta y comisionada, en el que se sitúan 13 puntos porcentuales por encima de su peso total, e infrarrepresentadas en los vicerrectorados, en el que representan solo el 27,3 %. La tendencia es muy similar en cuanto a los equipos de gobierno de los centros docentes y de los departamentos: la presencia de las mujeres disminuye a la vez que aumenta la responsabilidad del cargo. Así pues, el 30 % de los decanatos o direcciones de escuela están ocupados por mujeres, 14 puntos por debajo de su peso general, proporción parecida a las direcciones de los departamentos, en las que representan el 35 %. En cambio, el peso de las mujeres en las coordinaciones es algo más elevado y se sitúa en el 46 %.

Gráfico 1. Distribución de posiciones en la carrera académica por sexo (%)¹



Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.
PA: personal agregado.



Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.
PA: personal agregado.

Tabla 1. Proporción de profesoras por categoría y año (%)¹

Categoría	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Profesoras funcionarias						
Catedráticas de universidad	24,0	24,8	24,1	24,8	25,3	27,1
Catedráticas de escuelas universitarias	42,9	42,9	50,0	50,0	50,0	50,0
Titulares de universidad	39,1	38,6	38,7	38,2	38,1	38,8
Titulares de escuela universitaria	48,8	48,6	51,5	51,5	46,4	45,5
Profesoras no funcionarias						
Catedráticas contratadas doctoras	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5
Agregadas	41,0	44,3	43,3	44,3	43,0	41,3
Profesoras lectoras	52,1	53,3	58,0	58,3	50,0	58,8
Asociadas médicas laborales	38,7	35,5	38,9	39,1	39,8	41,5
Profesoras laborales extranjeras	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Profesoras colaboradoras permanentes	91,7	90,9	90,9	90,9	90,9	88,9
Profesoras visitantes	50,0	50,0	60,0	48,6	53,3	40,7
Profesoras eméritas	42,0	40,1	40,2	37,8	36,2	32,6
Profesoras asociadas del ámbito de la salud (*)	0,0	67,5	64,8	65,5	60,9	65,0
Profesoras asociadas laborales	42,8	43,4	45,5	44,8	45,0	46,4
Profesoras investigadoras postdoctorales	54,8	54,9	58,3	61,1	60,5	56,8
Total de profesoras	40,0	40,3	41,6	41,5	41,4	42,4

Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

(*) Dentro del profesorado asociado del ámbito de la salud se incluye el profesorado asociado de fisioterapia, psicología, enfermería, logopedia y veterinaria.

Tabla 2. Evolución de la relación entre categorías por sexo²

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

(Continuación de la tabla 2)

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

Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

Tabla 3. Méritos de investigación reconocidos del profesorado. Curso 2016-20173

Méritos(*)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total
Ninguno	45,8	54,2	118
1	47,4	52,6	152
De 2 a 3	36,8	63,2	508
De 4 a 5	31,1	68,9	434
6 o más	25,4	74,6	142
Total	35,7	64,3	1.354

Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

(*) Se ha considerado solo el profesorado que puede pedir méritos de investigación.

Tabla 4. Distribución de profesorado por sexo y ámbito de conocimiento. Curso 2016-20174

Ámbito de conocimiento	Curso 2012-2013			Curso 2016-2017		
	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total
Ciencias de la salud	36,2	63,8	1.027	43,5	56,5	1.263
Ciencias experimentales y tecnológicas	33,8	66,2	751	34,7	65,3	807
Ciencias humanas	46,4	53,6	496	45,9	54,1	612
Ciencias sociales	45,1	54,9	1.078	44,9	55,1	991
Total	40,0	60,0	3.352	42,4	57,6	3.673

Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

Tabla 5. Distribución de profesorado por sexo y centro docente. Curso 2016-20175

Centro docente	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total
Facultad de Filosofía y Letras	41,0	59,0	481
Facultad de Medicina	38,3	61,7	906
Facultad de Ciencias	23,7	76,3	262
Facultad de Ciencias de la Comunicación	40,1	59,9	182
Facultad de Derecho	43,5	56,5	161

(Continuación de la tabla 5)

Centro docente	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total
Facultad de Veterinaria	43,6	56,4	133
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología	38,1	61,9	139
Facultad de Psicología	64,7	35,3	224
Facultad de Traducción e Interpretación	64,1	35,9	131
Facultad de Ciencias de la Educación	66,9	33,1	266
Facultad de Biociencias	50,4	49,6	337
Facultad de Economía y Empresa	29,2	70,8	243
Escuela de Ingeniería	23,1	76,9	208
Total	42,4	57,6	3.673

Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

Tabla 6. Distribución de los cargos de gestión por sexo y curso académico⁶

	Curso 2012-2013			Curso 2017-2018		
	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (n)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (n)
Equipo de Gobierno de la UAB						
Rector o rectora	0,0	100,0	1	100,0	0,0	1
Secretario o secretaria general	100,0	0,0	1	100,0	0,0	1
Vicerrectores	40,0	60,0	10	27,3	72,7	11
Adjuntos, delegados y comisionados	50,0	50,0	4	63,6	36,4	11
Total del EG de la UAB	43,8	56,3	16	50,0	50,0	24
Equipo de gobierno de los centros docentes y departamentos						
Decanos y directores de escuela	38,5	61,5	13	30,8	69,2	13
Secretarios de centro	38,5	61,5	13	38,5	61,5	13
Vicedecanos y subdirectores	45,1	54,9	51	41,3	58,7	46
Directores de departamento	27,6	72,4	58	35,1	64,9	57
Secretarios de departamento	35,7	64,3	56	42,9	57,1	56
Coordinadores	42,9	57,1	326	46,0	54,0	559
Otros	37,5	62,5	32	37,7	62,3	53
Total del EG de centros docentes y departamentos	40,3	59,7	549	43,8	56,2	797
TOTAL	40,4	59,6	565	44,0	56,0	821

Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

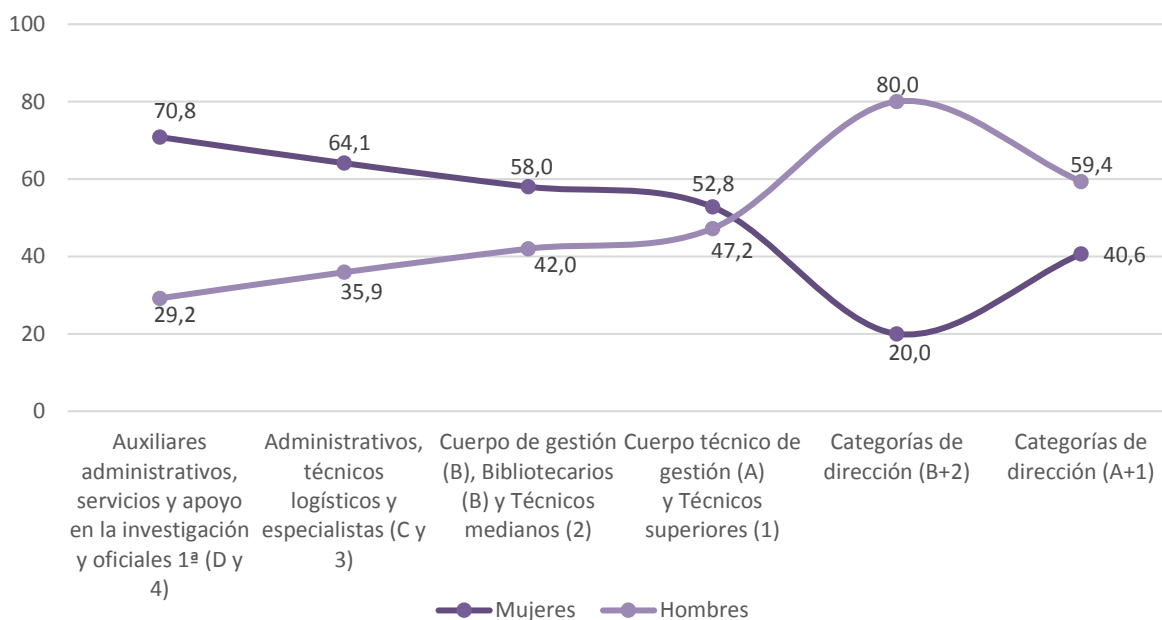
5.2. Personal de administración y servicios

Los datos relativos al personal de administración y servicios (PAS) también evidencian la persistencia de las desigualdades de género y la segregación ocupacional a pesar de la presencia más grande de mujeres. Se observa que, a diferencia del PDI, la presencia total de mujeres es relativamente elevada entre el PAS, especialmente entre el personal funcionario, en el que superan el 50 %. Aun así, en las categorías laborales más altas las mujeres tienen una presencia menor a la proporción general para cada régimen jurídico, en particular en el grupo

A1 y en el grupo 1, sin que la situación mejore con el paso del tiempo. Es más, desde el curso 2012-2013 hasta el 2017-2018, la proporción de mujeres en el grupo A1 ha experimentado una bajada de 6 puntos mientras que en los grupos C1 y C2 su peso se sitúa levemente por encima de la proporción total, 2 puntos porcentuales. En el caso del personal laboral, la presencia total de mujeres es relativamente menor en relación con el personal funcionario. Por este colectivo, hay que señalar que las proporciones de mujeres en las categorías más bajas, grupos 3 y especialmente el 4, son más elevadas que en la proporción general, alrededor de 3 y 10 puntos respectivamente. En relación con la ratio C1+C2/A1+A2 o 3+4/1+2 (número de categorías de las escalas o grupos C1 y C2 o 3 y 4 necesarias para una categoría de los grupos A1 o A2 o 1 y 2), se observa una disminución para ambos sexos, pero algo más importante en el caso de los hombres. Finalmente, también se observa que se mantiene, e incluso se acentúa ligeramente, la tendencia del curso 2012-2013 en la distribución de las posiciones en la carrera laboral del PAS: la presencia de las mujeres disminuye a medida que aumenta la categoría laboral. Así, la presencia de las mujeres en las categorías de dirección (grupo 1 y A) disminuye en 2 puntos porcentuales.

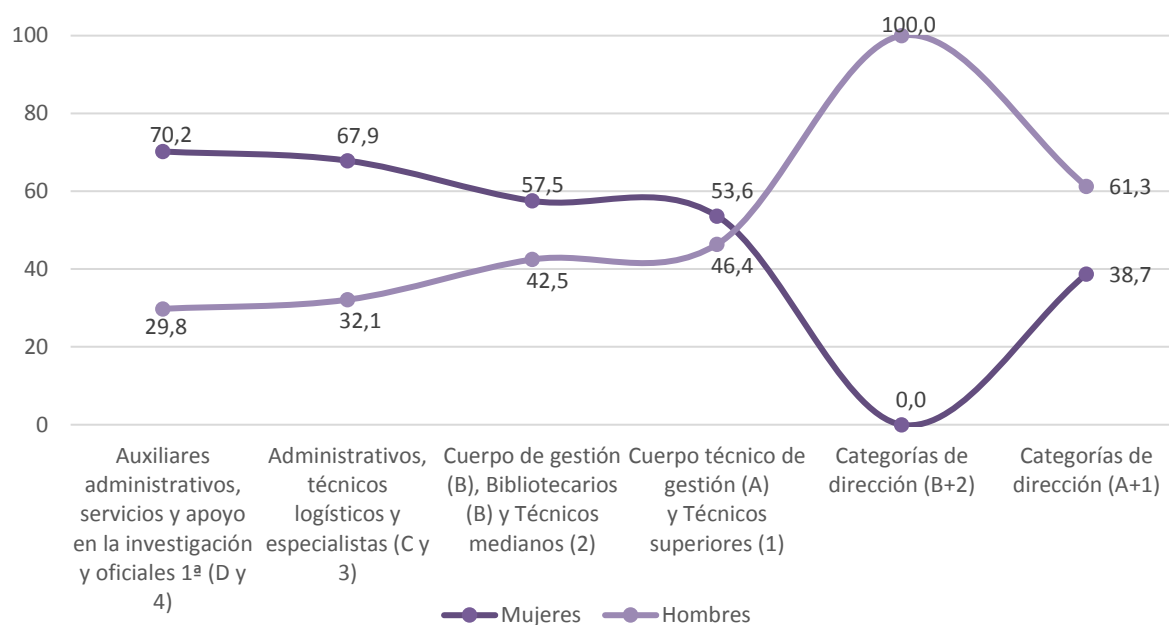
Gráfico 2. Distribución de posiciones en la carrera laboral por sexo (%).2

Curso 2012-2013



Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

Curso 2017-2018



Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

Tabla 7. Distribución del grupo por sexo. Curso 2016-2017

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

Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

Tabla 8. Proporción de mujeres del personal de administración y servicios por grupo y año (%)⁸

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

Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

Tabla 9. Evolución de la ratio entre grupos por sexo. Personal funcionario⁹

Año	Mujeres			Hombres		
	A1 + A2 (a)	C1 + C2 (b)	Ratio (b)/(a)	A1 + A2 (a)	C1 + C2 (b)	Ratio (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	582	3,2	67	174	2,6
2012	181	574	3,2	69	163	2,4
2013	180	574	3,2	69	159	2,3
2014	190	573	3,0	71	163	2,3
2015	195	565	2,9	72	158	2,2
2016	204	574	2,8	80	159	2,0
2017	194	561	2,9	79	154	1,9

Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

Tabla 10. Evolución de la ratio entre grupos o escalas por sexo. Personal laboral10

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

Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

5.3. Alumnado

Los datos relativos al alumnado muestran la persistencia de la segregación de género en los estudios universitarios y la reproducción de determinados estereotipos a pesar de que las alumnas estén más presentes. De entrada, se observa que se mantiene la presencia más grande de mujeres entre el alumnado matriculado, en el que representan alrededor del 60 %. También se continúa observando la sobrerrepresentación de las mujeres en determinados campos de conocimiento, como la educación (86 %) y la salud (alrededor del 75 %), y la infrarrepresentación femenina en otros, como las ingenierías (16 %) o las ciencias (38 %).

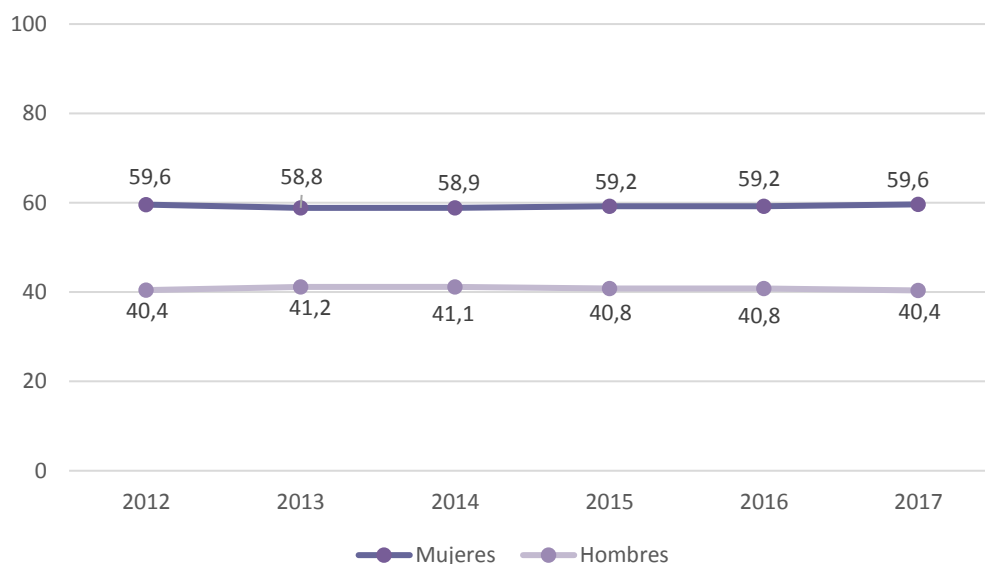
En relación con el alumnado titulado, hay que señalar la disminución que ha experimentado la proporción de mujeres en el ámbito de la salud en los últimos años: las mujeres pasan de representar el 80 % del alumnado titulado el curso 2013-2014, al 73,4 %.

Respecto al rendimiento académico, se confirma que, en general, las mujeres tienen un rendimiento académico superior al de los hombres. Las estudiantes de grado superan el 88 % de las asignaturas matriculadas, mientras que para sus compañeros la proporción es del 81 %. También se observa en la distribución de las calificaciones de las mujeres que las proporciones de notables y excelentes son más elevadas que los porcentajes generales y respecto a sus compañeros.

En cuanto al alumnado de máster, la proporción es muy similar a la de grado: el 60 % son mujeres. En los estudios de doctorado, se observa un incremento de la presencia femenina entre las personas que obtienen el título, y se sitúan, en los últimos años, como el colectivo

mayoritario. Ahora bien, su participación es un poco inferior a la que se correspondería en relación con el número de tituladas.

Gráfico 3. Distribución de alumnado de grado según el sexo y el año (%)



Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

Tabla 11. Distribución del alumnado de grado por centro docente, sexo y curso académico¹¹

Centro docente	Curso 2012-2013			Curso 2016-2017		
	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (n)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (n)
Escuela de Ingeniería	16,7	83,3	2.396	16,1	83,9	2.151
Facultad de Economía y Empresa	47,0	53,0	3.392	42,9	57,1	2.867
Facultad de Biociencias	65,9	34,1	2.125	66,5	33,5	1.873
Facultad de Ciencias	39,1	60,9	2.382	38,3	61,7	2.264
Facultad de Ciencias de la Educación	86,9	13,1	2.499	85,9	14,1	2.285
Facultad de Ciencias de la Comunicación	66,3	33,7	2.104	67,0	33,0	1.816
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología	47,3	52,7	1.033	47,8	52,2	1.031
Facultad de Derecho	61,4	38,6	2.082	65,8	34,2	1.910
Facultad de Filosofía y Letras	61,2	38,8	3.903	60,1	39,9	3.044
Facultad de Medicina	70,3	29,7	2.515	70,5	29,5	2.546
Facultad de Psicología	80,9	19,1	1.870	82,9	17,1	1.773
Facultad de Traducción e Interpretación	74,3	25,7	1.267	77,1	22,9	1.216
Facultad de Veterinaria	75,4	24,6	938	73,6	26,4	906
Total	59,6	40,4	28.506	59,6	40,4	25.682

Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

**Tabla 12. Distribución del alumnado de grado por ámbito de conocimiento y sexo
Curso 2017-201812**

Ámbitos de conocimiento	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (n)
Artes y humanidades	66,62	33,38	3.739
Ciencias sociales y jurídicas	61,69	38,31	10.376
Ciencias de la salud	75,15	24,85	5.444
Tecnologías	16,11	83,89	2.141
Ciencias experimentales	49,92	50,08	3.982
Total	59,64	40,36	25.682

Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

Tabla 13. Evolución de la proporción de mujeres tituladas sobre el total de personas graduadas por ámbito de conocimiento (%)13

Ámbito de conocimiento	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Artes y humanidades	67,1	65,9	67,9	66,8	67,6
Ciencias sociales y jurídicas	67,6	65,2	63,2	66,6	65,0
Ciencias de la salud	80,9	77,3	74,7	73,8	73,4
Ciencias experimentales y tecnológicas	46,1	42,6	45,1	44,1	43,7
Total	65,0	62,5	62,0	63,0	62,1

Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

Tabla 14. Proporción de asignaturas superadas respecto a las matriculadas del alumnado de grado. Curso 2017-201814

Ámbito de conocimiento	Mujeres	Hombres	Total
Artes y humanidades	84,1	80,1	82,7
Ciencias de la salud	90,9	89,1	90,4
Ciencias experimentales	89,3	85,3	87,4
Ciencias sociales y jurídicas	89,0	81,4	86,1
Tecnologías	74,9	71,4	71,9
Total	88,5	81,4	85,6

Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

Tabla 15. Distribución de las calificaciones obtenidas en asignaturas de grado según el sexo y el ámbito de conocimiento (%). Curso 2017-201815

Calificación	Ciencias humanas			Ciencias experimentales		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
No presentado	8,2	12,6	9,7	3,8	3,8	4,7
Suspense	7,7	7,4	7,6	6,9	6,9	7,9
Aprobado	33,3	32,9	33,2	34,8	34,8	35,1
Notable	38,1	35,1	37,1	42,9	42,9	40,
Sobresaliente	9,3	8,6	9,0	8,4	8,4	8,7
Matrícula de honor	3,4	3,4	3,4	3,2	3,2	3,6

Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

Calificación	Tecnologías			Ciencias de la salud		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
No presentado	6,1	9,7	9,1	3,5	5,0	3,9
Suspense	19,0	18,9	19,0	5,6	5,8	5,7
Aprobado	43,3	41,0	41,4	29,2	28,6	29,1
Notable	26,8	25,2	25,4	46,7	44,6	46,1
Sobresaliente	3,0	3,3	3,2	11,8	12,5	12,0
Matrícula de honor	1,8	1,9	1,9	3,2	3,5	3,2

Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

Calificación	Ciencias sociales			Total de la UAB		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
No presentado	4,1	7,4	5,4	4,6	7,8	5,9
Suspense	6,9	11,1	8,5	6,9	10,9	8,5
Aprobado	35,4	43,1	38,4	33,4	38,0	35,3
Notable	44,1	31,7	39,3	43,3	33,8	39,5
Sobresaliente	7,3	4,5	6,2	8,9	6,7	8,0
Matrícula de honor	2,2	2,2	2,2	2,8	2,8	2,8

Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

**Tabla 16. Distribución del alumnado de máster por sexo y ámbito de conocimiento (%)
Curso 2017-201816**

Facultad	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (n)
Artes y humanidades	66,2	33,8	518
Ciencias sociales y jurídicas	62,8	37,2	1.386
Ciencias de la salud	72,1	27,9	513
Tecnológicas	29,4	70,6	231
Ciencias experimentales	44,7	55,3	387
Total	60,2	39,8	3.035

Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

Nota: se han excluido los casos sin información, 32.

**Tabla 17. Distribución del alumnado de máster titulado por sexo y centro docente (%)
Curso 2017-201817**

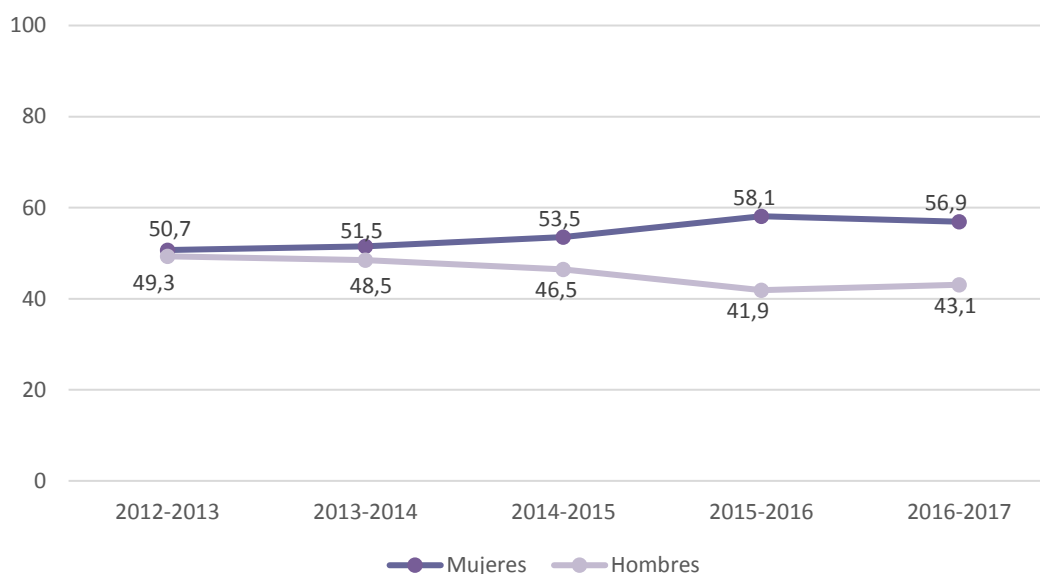
Facultad	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (n)
Escuela de Ingeniería	31,3	68,7	99
Facultad de Economía y Empresa	51,2	48,8	129
Facultad de Biociencias	63,2	36,8	253
Facultad de Ciencias	44,2	55,8	165
Facultad de Ciencias de la Educación	66,4	33,6	366
Facultad de Ciencias de la Comunicación	69,2	30,8	107
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología	54,6	45,4	130

(Continuación de la tabla 17)

Facultad	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (n)
Facultad de Derecho	58,2	41,8	170
Facultad de Filosofía y Letras	64,9	35,1	308
Facultad de Medicina	74,6	25,4	63
Facultad de Psicología	77,6	22,4	170
Facultad de Traducción e Interpretación	77,7	22,3	130
Facultad de Veterinaria	78,1	21,9	32
Total	62,3	37,7	2.122

Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

Gráfico 4. Evolución de la distribución por sexo de las tesis leídas (%)



Fuente: elaboración del Observatorio para la Igualdad a partir de los datos facilitados por la OGID de la UAB.

6. Principales resultados de la evaluación del grado de implementación del III PAG, de 2013-2018

Este apartado presenta los principales resultados obtenidos de la evaluación del grado de implementación de las medidas de actuación del III PAG, que, a su vez, han orientado el diseño de la propuesta de medidas del IV PAG. En concreto, la evaluación toma como objeto de análisis las 48 acciones que incluye el III PAG distribuidas en cuatro ejes de actuación (12 acciones en cada ámbito). El conjunto de medidas incluye: acciones para dar a conocer la situación de las mujeres en el seno de la UAB; acciones para garantizar la igualdad de

condiciones en el estudio, el trabajo y la promoción profesional; acciones para promover la perspectiva de género en la docencia, la investigación y la participación; y medidas para fomentar la presencia de las mujeres en los órganos de toma de decisiones y representación, así como en las actividades de dinamización comunitaria.

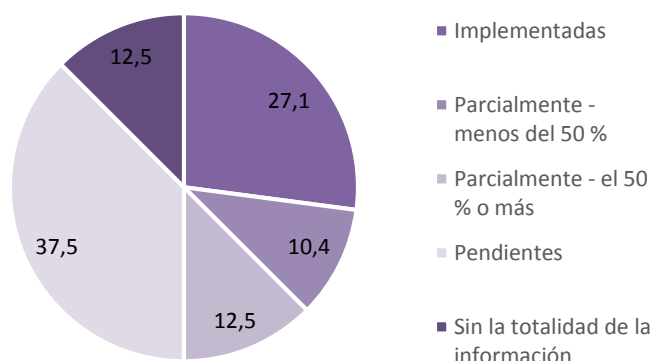
La evaluación se ha hecho a través de una aproximación metodológica que incluye dos estrategias para recoger los datos relativos al periodo de implementación del III PAG: por un lado, el sistema de indicadores diseñado para medir el grado de aplicación de las acciones; y por otro, la valoración que hace la comunidad universitaria. Los datos para el cálculo de los indicadores se han obtenido a partir de varias fuentes de información (análisis del contenido de documentos, publicaciones y páginas web) y a través de las fichas elaboradas por los mismos agentes implicados en la aplicación del Plan. En cuanto a la valoración, se ha hecho una encuesta dirigida al personal y alumnado con el objetivo de medir el grado de aplicación de una parte importante de las medidas desde el punto de vista de la percepción y la vivencia de las personas que forman parte de la Universidad. En este sentido, se han considerado, especialmente, las medidas vinculadas con la promoción de la igualdad de condiciones, el trato igualitario y la no discriminación en el ámbito laboral y el estudio (acceso y promoción laboral, conciliación, sexismo, discriminación y otras violencias de género, etc.), y la introducción de la perspectiva de género en la docencia, tanto en el contenido como en las prácticas y la investigación. Así mismo, se ha querido medir el grado de conocimiento sobre las políticas y los recursos de la UAB en materia de igualdad de género.

A continuación, se presentan los principales resultados de esta evaluación, que combina el análisis del grado de aplicación de las medidas con la explotación de los datos recogidos a través de la encuesta a fin de fundamentar empíricamente el conjunto de medidas propuestas por el IV PAG.

6.1. Resultados generales

En términos generales, tal como muestra el gráfico siguiente, se puede afirmar que el 27,1 % de las medidas incluidas en el III PAG se han implementado totalmente, el 22,9 % se han aplicado de manera parcial y el 37,5 % han quedado pendientes. Hay que mencionar que para el 12,5 % de las acciones no se dispone de toda la información necesaria para poder estimar el grado de implementación.

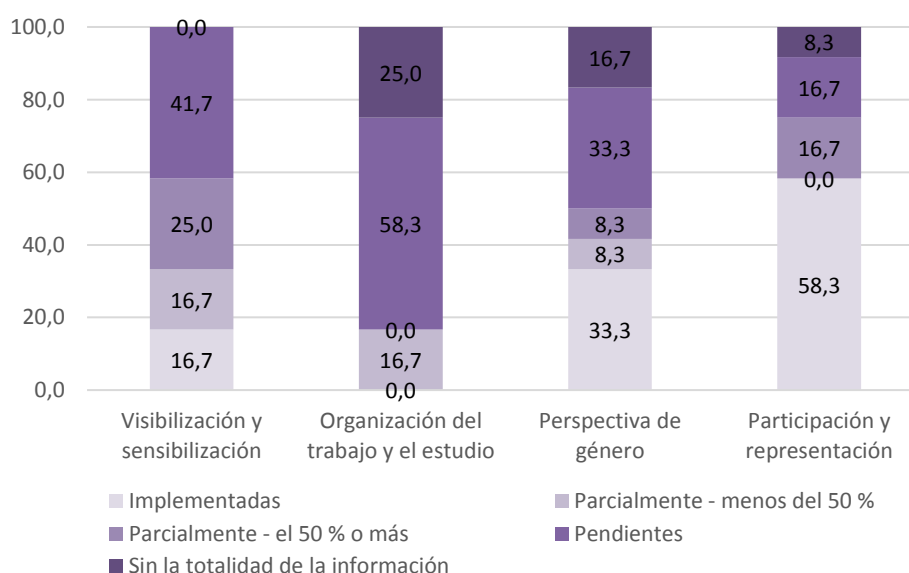
Gráfico 5. Grado de implementación de las medidas del III PAG de la UAB



Fuente: Observatorio para la Igualdad. 2018.

Si se consideran los datos por ámbitos o ejes de actuación, el gráfico siguiente muestra que el eje de «Participación y representación igualitaria en la comunidad universitaria» es el que presenta el número más grande de medidas implementadas en total, un 58,3 %. El eje de «Promoción de la perspectiva de género en la enseñanza y la investigación» es el siguiente ámbito con el número de acciones implementadas más alto, un 33,3 %. Ahora bien, hay que señalar que para este eje el número de medidas pendientes se sitúa también en el 33,3 %. En relación con el eje de «Visibilización del sexismo y las desigualdades, sensibilización y creación de un estado de opinión», si bien la proporción de medidas implementadas y parcialmente aplicadas supone el 25 % y el 33,4 % respectivamente, el número de acciones pendientes también es elevado, el 41,7 %. Finalmente, el eje de «Igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo y el estudio» se caracteriza por presentar un número bastante elevado de medidas pendientes de aplicación, un 58,3 %.

Gráfico 6. Grado de implementación de las medidas del Tercer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la UAB según ámbito o eje de actuación



Fuente: Observatorio para la Igualdad. 2018.

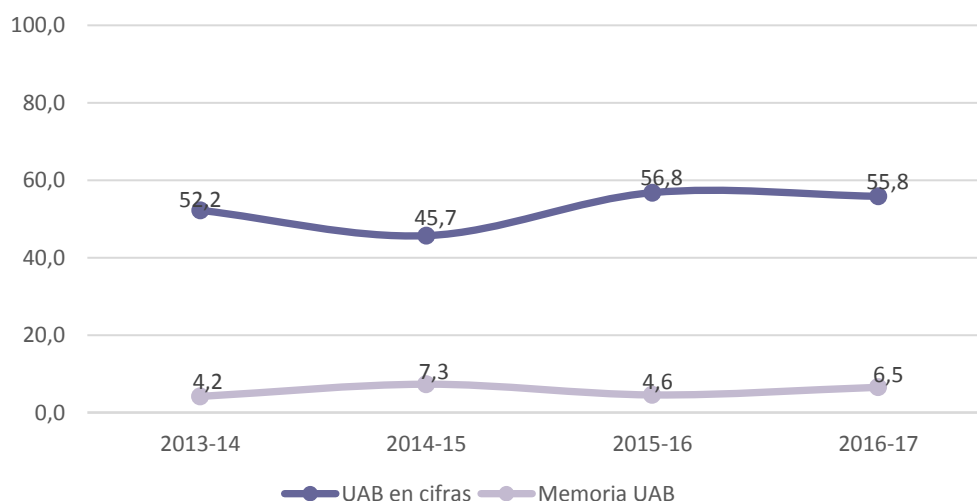
En relación con el detalle de la evaluación, a continuación se presentan brevemente los principales resultados organizados según los ámbitos de actuación.

6.2. Visibilización del sexismo y las desigualdades, sensibilización y creación de un estado de opinión

Las medidas que forman parte de este eje están principalmente orientadas a hacer visible la situación de las mujeres en la UAB. También se incluyen acciones de difusión de las políticas en materia de igualdad de género, así como acciones de sensibilización, como campañas o formaciones.

En relación con las medidas de visibilización, en primer lugar hay que destacar la necesidad de mantener e incluir acciones dirigidas a desagregar por sexo las estadísticas que se publican en la UAB, la composición de los tribunales y los resultados de las convocatorias, la composición de los órganos de representación y de la participación en las actividades de dinamización. Concretamente, en el gráfico siguiente se observa que, para el periodo 2013-2018, el número de datos por sexo que se presentan en la sección «UAB en cifras» es muy baja, solo representan el 5,6 % respecto al total de datos que podrían ser cruzados por sexo. En relación con la *Memoria de la UAB*, esta proporción total es bastante más elevada y supone el 52,6 %. Así mismo, si se considera la evolución por curso académico de la proporción de datos presentados por sexo que aparecen en la *Memoria de la UAB* y la sección «UAB en cifras», no se observa una clara tendencia al incremento.

Gráfico 7. Porcentaje de datos desagregados por sexo en relación con los datos susceptibles de ser desagregados publicados en la *Memoria de la UAB* y en la sección «UAB en cifras» (%). 2013-2017

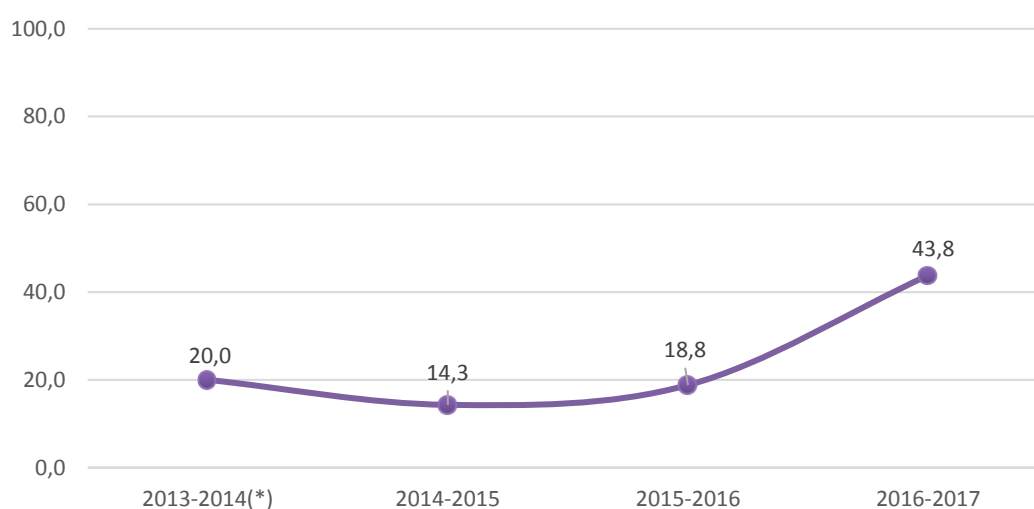


Fuente: elaboración propia a partir de la información disponible en la sección «Conoce la UAB», <http://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>

Nota: no se ha incluido el curso 2017-2018 porque en el periodo de recogida de la información todavía no se había publicado la memoria de actividades del curso, ni estaban disponibles las cifras correspondientes.

En cuanto a presentar datos desagregados por sexo de la composición de los tribunales y de los resultados de las convocatorias, hay que mencionar que, durante los años de aplicación del III PAG, no se han elaborado ni publicado este tipo de datos. Del mismo modo, tampoco se han publicado los datos relativos a la participación de mujeres y hombres en los órganos de toma de decisiones y representación, ni en la participación universitaria. Únicamente se ha ejecutado esta medida en relación con el alumnado, tanto en la figura del delegado o delegada, como en el censo de los colectivos inscritos en el Directori. En este sentido, el gráfico siguiente muestra cómo el número de estadísticas desagregadas por sexo publicadas ha ido aumentando cada curso académico hasta situarse en un 43,8 %.

Gráfico 8. Porcentaje de datos desagregados por sexo referentes a los delegados y a los colectivos de la UAB. 2013-2017



Fuente: datos referentes al Directorio de Colectivos de la UAB y al Censo de delegados y delegadas de grupo académico de la UAB. <http://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/eldirectori/eldirectori-en-xifres/curs-13/14-1345681515290.html>, <http://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/elcens/elcens-en-xifres/curs-14/15-1345704368076.html>

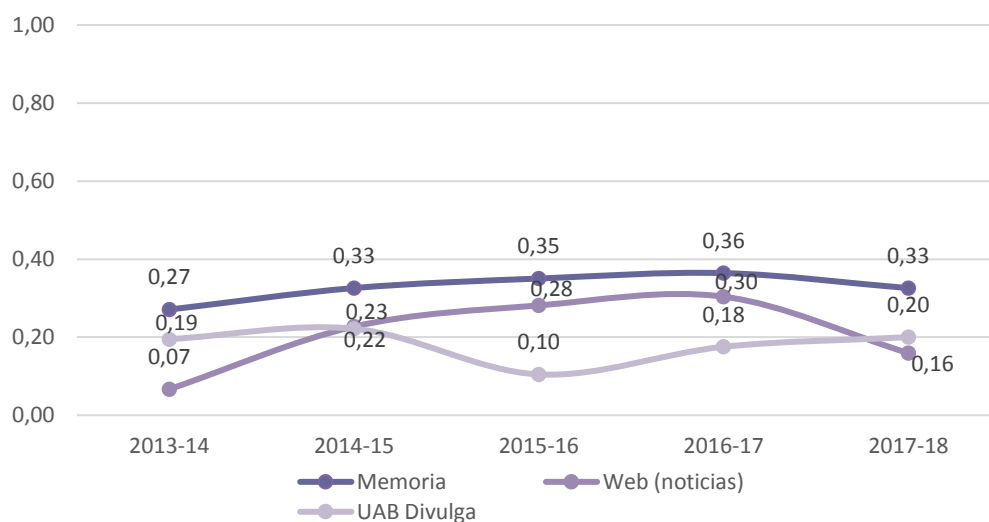
Nota: no se ha incluido el curso 2017-2018 porque en el periodo de recogida de la información todavía no se habían publicado los datos para este curso.

(*) Para el curso 2013-2014 solo hay datos referentes a los colectivos.

Un segundo aspecto que hay que destacar es la necesidad de continuar promoviendo el uso no sexista del lenguaje en la comunicación institucional y académica. El análisis de contenido de las memorias de la UAB y de una muestra⁹ de noticias de la página de inicio de la UAB y de *UABDivulga* evidencia que no hay una tendencia clara en el uso del lenguaje y los resultados varían según el medio de difusión. Aun así, como se observa en el gráfico siguiente, el índice de uso no sexista del lenguaje (razón entre el número de formas o expresiones genéricas e inclusivas y el número de formas o expresiones en masculino genérico) se encuentra bastante por debajo del 50 %, va del 18 al 32 %.

⁹ Se trata de una muestra el tamaño a partir del cual se ha calculado para que sea representativa en relación con la totalidad de noticias publicadas desde el curso 2013-2014 hasta el curso 2017-2018; la selección de las noticias que configuran la muestra se ha hecho de manera aleatoria.

Gráfico 9. Índice de uso no sexista del lenguaje en las publicaciones de la UAB. 2013-2018

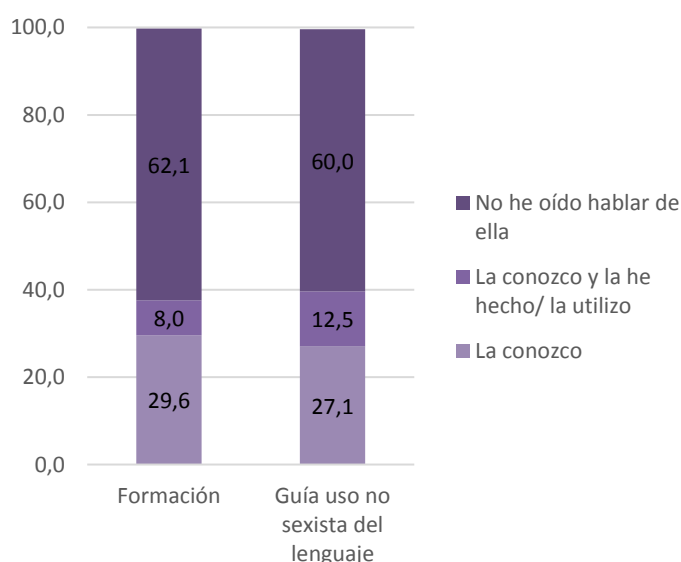


Nota: el índice va de 0 a 1; cuanto más cercano a 1, más buen uso del lenguaje de manera no sexista.

Fuente: elaboración propia a partir del análisis de contenido de las noticias de la página de inicio de la UAB, la *UABDivulga* y las memorias de los cursos académicos. Periodo 2013-2018. <http://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>; <http://www.uab.cat/>; <http://www.uab.cat/web/uabdivulga-1345468981732.html>

Por otro lado, se evidencia que hay que hacer más difusión y promover la utilización de los recursos que la UAB pone a disposición de la comunidad para hacer un uso del lenguaje más inclusivo, concretamente de la guía y la formación que se ofrecen en la UAB respecto a esta materia. En el gráfico siguiente se observa que solo el 12,5 % de las personas que han respondido la encuesta afirman que conocen y utilizan la *Guía para un uso no sexista del lenguaje* y solo el 8 % afirman haber hecho la formación sobre «Comunicación con perspectiva de género y uso no sexista del lenguaje».

Gráfico 10. Grado de conocimiento de las herramientas y recursos que ofrece la UAB para hacer un uso no sexista del lenguaje (%). 2018



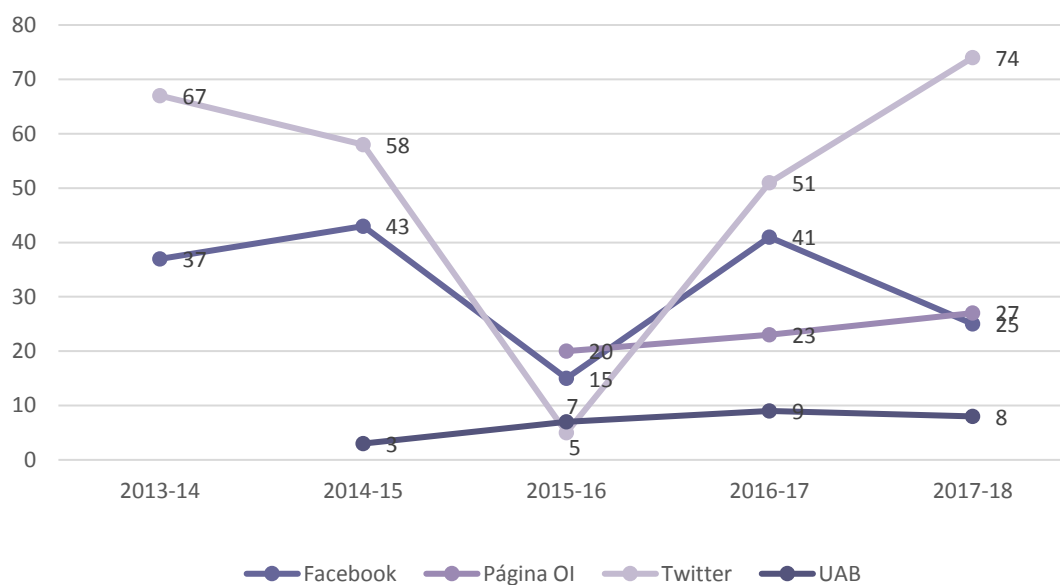
Nota: se han excluido del análisis los casos sin información.

Fuente: Observatorio para la Igualdad. 2018.

En relación con este último aspecto, y a partir de los resultados de la encuesta, surge la necesidad de revisar la actual guía desde una perspectiva de género no binaria. En concreto, se considera que la guía actual propone soluciones y alternativas dentro de un marco de género que «invisibiliza las identidades no binarias» (fuente: 2018, comentarios de la encuesta del alumnado).

Finalmente, este eje también prevé medidas encaminadas a hacer difusión de las acciones y políticas en materia de igualdad aprobadas y llevadas a cabo en la UAB, incluidas las campañas de sensibilización. La principal unidad encargada de difundir y visibilizar las acciones, recursos y políticas en materia de género es el Observatorio para la Igualdad de la UAB, sobre todo en relación con todas las actuaciones que responden a la aplicación de los planes de acción para la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, durante el periodo de implementación del III PAG, el Observatorio ha difundido las acciones vinculadas haciendo uso de Twitter y Facebook como principal medio. Se observa también cómo el número de noticias publicadas en las páginas de la UAB y el Observatorio ha experimentado un ligero incremento en los últimos cursos (vean el gráfico 11).

Gráfico 11. Número de publicaciones para difundir las acciones del Observatorio para la Igualdad por medio de comunicación y por curso académico. 2013-2018



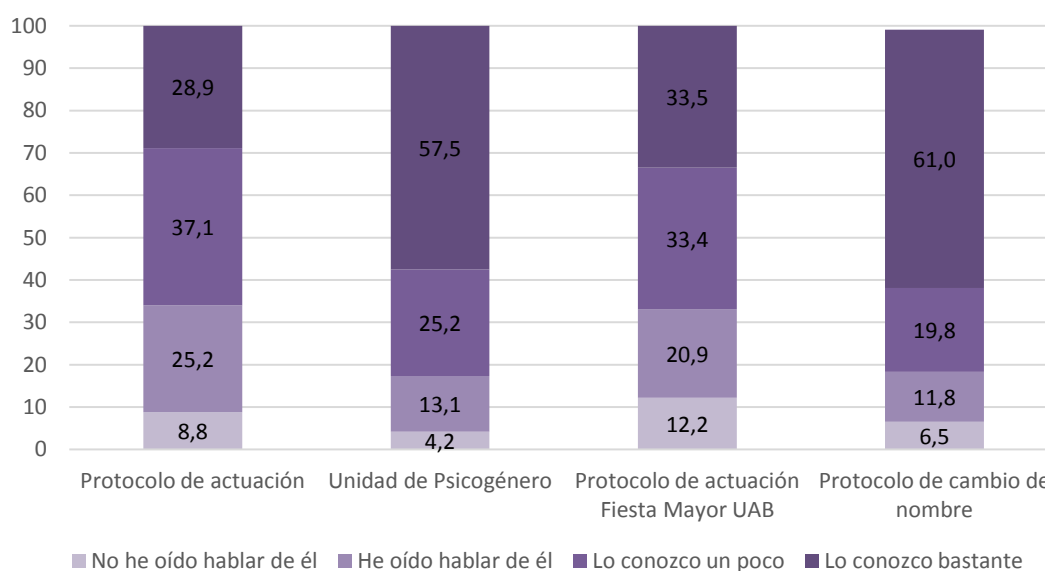
Fuente: de 2013-2014 a 2017-2018, Observatorio para la Igualdad. Elaboración propia a partir del análisis del contenido de las noticias de la página de inicio de la UAB, de las noticias de la página web y del Twitter y Facebook del Observatorio: <http://www.uab.cat/>; <http://www.uab.cat/observatori-igualtat/>; @Observatorio_UAB; @ObservatoriIgualtatUAB.

Nota: el buscador de noticias de la UAB comprende noticias a partir del curso 2014-2015. Del mismo modo, para las noticias publicadas en la página del Observatorio para la Igualdad, solo se ha tenido acceso a partir del curso académico 2015-2016.

Se puede afirmar que estas acciones de difusión han tenido un buen impacto, especialmente en relación con los recursos que se han elaborado y aprobado en los últimos años en materia de discriminación y violencias de género: la proporción de las personas que han respondido a la encuesta que afirman conocer en algún grado estos recursos, va del 87,8 al 95,8 % (vean el gráfico 12). En concreto, los recursos más conocidos son la Unidad de Psicogénero para la

acogida de las víctimas de violencias de género y el Protocolo de cambio del nombre legal al nombre sentido, dirigido al colectivo trans. El Observatorio para la Igualdad ha publicado material informativo sobre el servicio de acogida y el Protocolo de cambio del nombre legal al nombre sentido, y también ha hecho difusión periódica a través de las redes sociales. Además, en los últimos cursos se ha incluido, en el Notebloc de la UAB que se entrega al alumnado al hacer la matrícula, información sobre la Unidad de Psicogénero y el Protocolo de actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y la violencia machista.

Gráfico 12. Grado de conocimiento de las principales políticas de la UAB en materia de igualdad (%). 2018



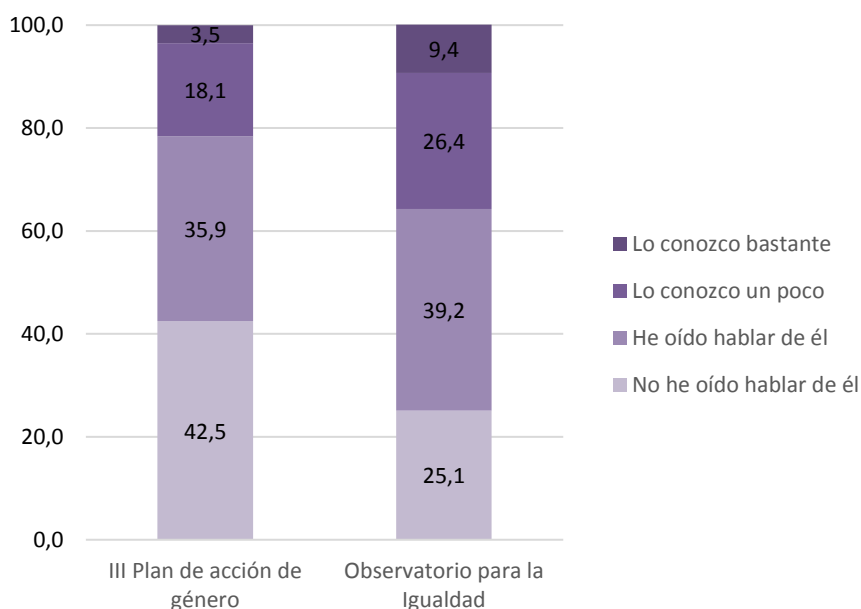
Nota: se han excluido del análisis los casos sin información.

Fuente: Observatorio para la Igualdad. 2018.

En cuanto al Observatorio para la Igualdad y el III PAG, aunque las proporciones no sean tan altas como las mencionadas anteriormente, se observa un aumento significativo en relación con la evaluación anterior.¹⁰ El gráfico siguiente muestra que el 75 % de las personas encuestadas afirma tener algún grado de conocimiento del Observatorio y el 57,5 % sobre el III PAG. Sin embargo, este grado de conocimiento no es muy elevado.

¹⁰ Para más información, consulten el III PAG en: <https://www.uab.cat/doc/III-PAG>

Gráfico 13. Grado de conocimiento de las políticas de la UAB en materia de igualdad (%). 2018



Nota: se han excluido del análisis los casos sin información.

Fuente: Observatorio para la Igualdad. 2018.

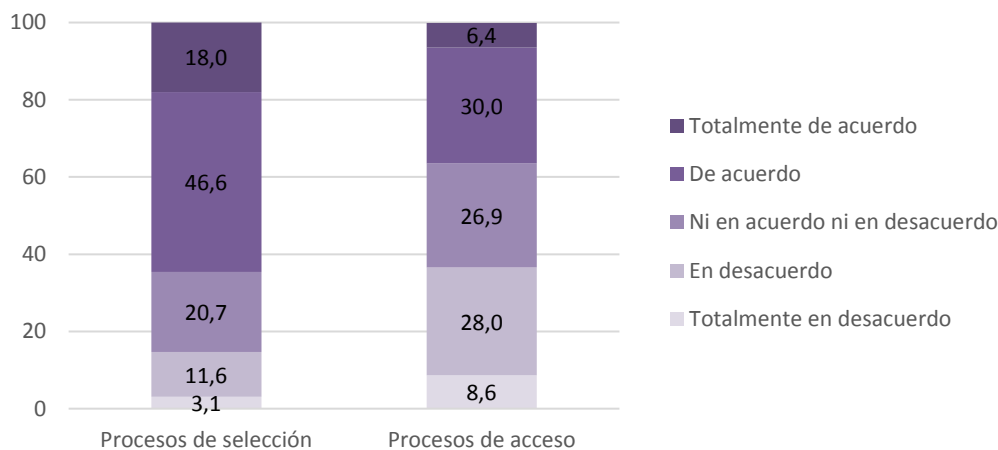
En relación con los comentarios recogidos a través de la encuesta, son recurrentes las demandas de más acciones de visibilización y sensibilización sobre temáticas de diversidad afectivosexual y de género. En este sentido, se menciona la necesidad de ofrecer al profesorado formación dirigida a la sensibilización en relación con las personas transexuales y transgénero. En el campo formativo, emergen propuestas como la obligatoriedad de ofrecer formación en materia de igualdad para el personal de la UAB (fuente: 2018, comentarios de la encuesta del alumnado, PDI y PAS).

6.3. Igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo y el estudio

El eje «Igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo y el estudio» del III PAG incluye medidas orientadas según tres objetivos: garantizar la igualdad en los criterios y procesos de acceso y promoción; promover una organización de las condiciones laborales y de estudio que dé espacio a la vida personal y al bienestar físico y emocional; superar la infrarrepresentación femenina respecto a la presencia potencial de las mujeres.

Vinculado con las medidas dirigidas en el primer objetivo sobre la igualdad en el acceso y la promoción, el gráfico siguiente muestra que el 64,6 % del PAS está de acuerdo o muy de acuerdo en que los procesos de selección son justos e igualitarios. En cambio, en relación con los procesos de acceso, las proporciones de los que están en desacuerdo y acuerdo son muy similares, alrededor del 36 % en los dos casos. Hay que mencionar que entre el 20 y el 30 % no se ha posicionado ni de acuerdo ni en desacuerdo.

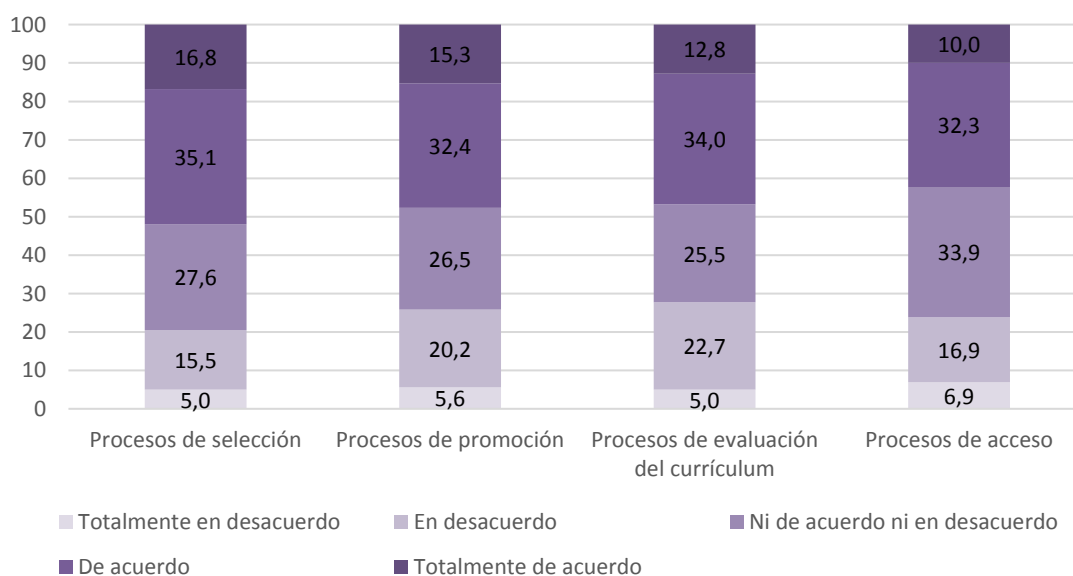
Gráfico 14. La igualdad de oportunidades es justa y está garantizada en los procesos de acceso y selección de personal (PAS) (%). 2018



Nota: se han excluido del análisis los casos sin información.
Fuente: Observatorio para la Igualdad. 2018.

En cuanto al PDI, la mayor parte afirma que los criterios y procesos de acceso, promoción, evaluación de currículum y selección son justos y garantizan la igualdad de oportunidades: entre el 42 % (en el acceso) y el 52 % (en la selección). Del mismo modo que el PAS, en todos los casos alrededor del 30 % manifiestan que no tienen una opinión clara. Así pues, aunque cerca de la mitad del personal encuestado considera que los criterios establecidos en los procesos de selección y evaluación de currículum son justos y garantizan la igualdad de oportunidades, los resultados también evidencian que hay que continuar manteniendo medidas encaminadas a garantizar que la normativa y los procesos de la UAB no contengan elementos de discriminación ni generen desigualdades.

Gráfico 15. La igualdad de oportunidades es justa y está garantizada en los procesos de acceso y selección de personal (PDI) (%). 2018

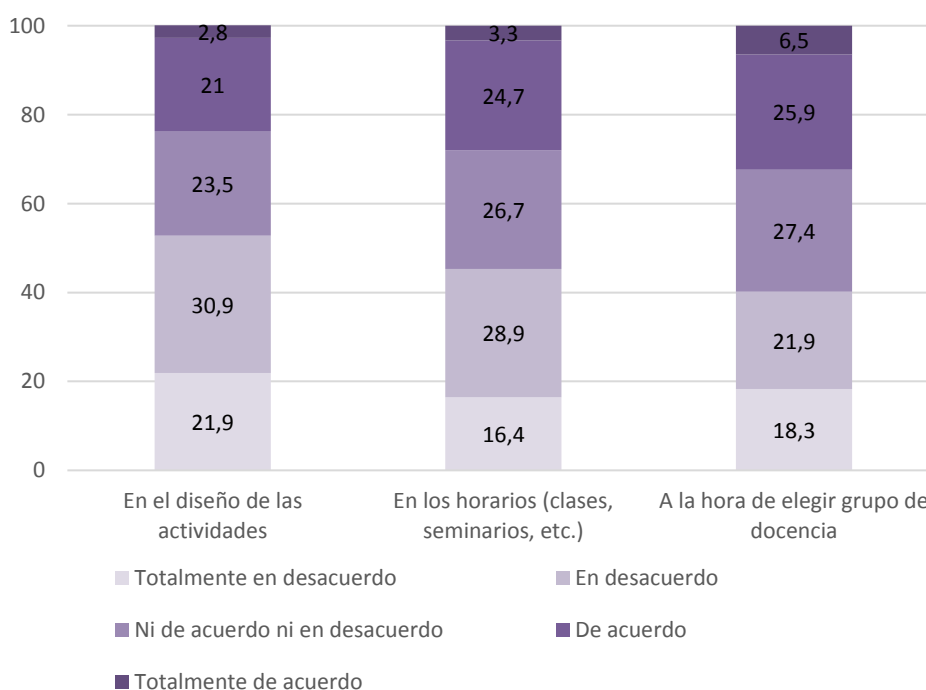


Nota: se han excluido del análisis los casos sin información.
Fuente: Observatorio para la Igualdad. 2018.

En la encuesta al profesorado aparecen quejas sobre el ambiente poco democrático y endogámico de la institución. Se denuncian las relaciones y el ejercicio del poder sin ningún control y la concentración de los hombres en determinadas categorías o grupos. Se percibe que este funcionamiento genera desigualdades en el acceso y la promoción, así como la carencia de transparencia y el desigual acceso a la información (fuente: 2018, comentarios de la encuesta al profesorado).

En relación con las acciones orientadas al segundo objetivo de promover una organización de las condiciones laborales y de estudio amigable con la vida personal y familiar, emerge la necesidad de ampliar las medidas dirigidas a conciliar la vida laboral o estudiantil con la vida personal. Esta necesidad aparece especialmente entre el alumnado: en cuanto a los estudiantes que trabajan o tienen responsabilidades familiares (el 61 % de los encuestados, de los cuales el 26 % son estudiantes que afirman tener responsabilidad familiar),¹¹ la mayor parte (entre el 40 y el 53 %) consideran que la organización del estudio no se ajusta a las necesidades de conciliación (ya sean laborales o familiares), especialmente en el diseño de las actividades académicas.

Gráfico 16. Organización de las actividades académicas y los estudios atendiendo a la conciliación (alumnado) (%). 2018



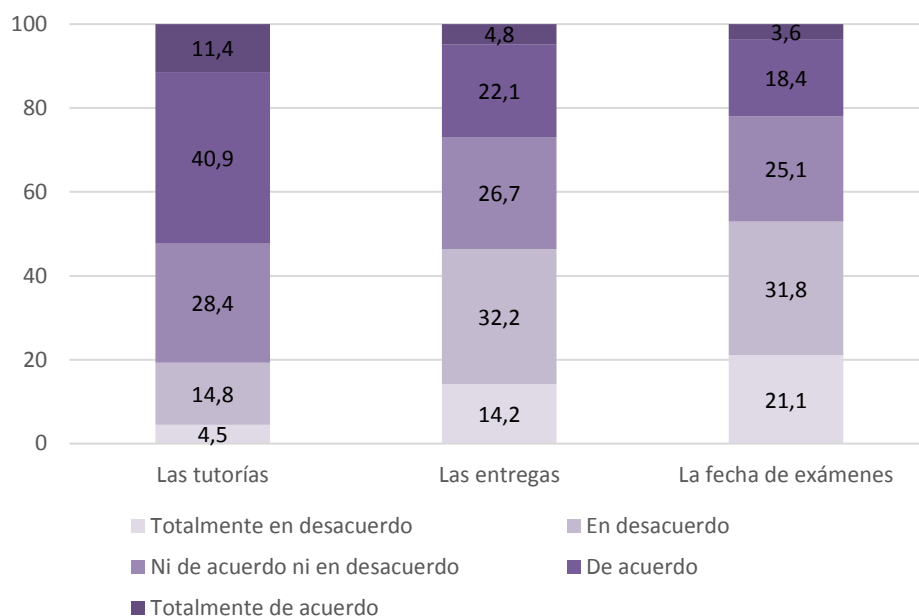
Nota: se han excluido del análisis los casos sin información. Para la variable «A la hora de escoger grupo de docencia», además, se han excluido los no pertinentes, concretamente el alumnado de máster y doctorado. Fuente: Observatorio para la Igualdad. 2018.

La percepción no cambia mucho en cuanto a la flexibilidad del profesorado ante las necesidades de conciliación del alumnado: el 53 % cree que no hay flexibilidad en las fechas de

¹¹ Para más detalles de la información, vean el informe *Diagnóstico para la elaboración del IV Plan de acción para la igualdad de género de la UAB (2019)*.

exámenes y el 46 % en las entregas. En cambio, la tendencia se invierte para las tutorías, en las que el 52 % considera que el profesorado sí que es flexible.

Gráfico 17. La flexibilidad del profesorado en las tutorías, las entregas y las fechas de los exámenes permite la conciliación. Muestra de alumnado, 2018



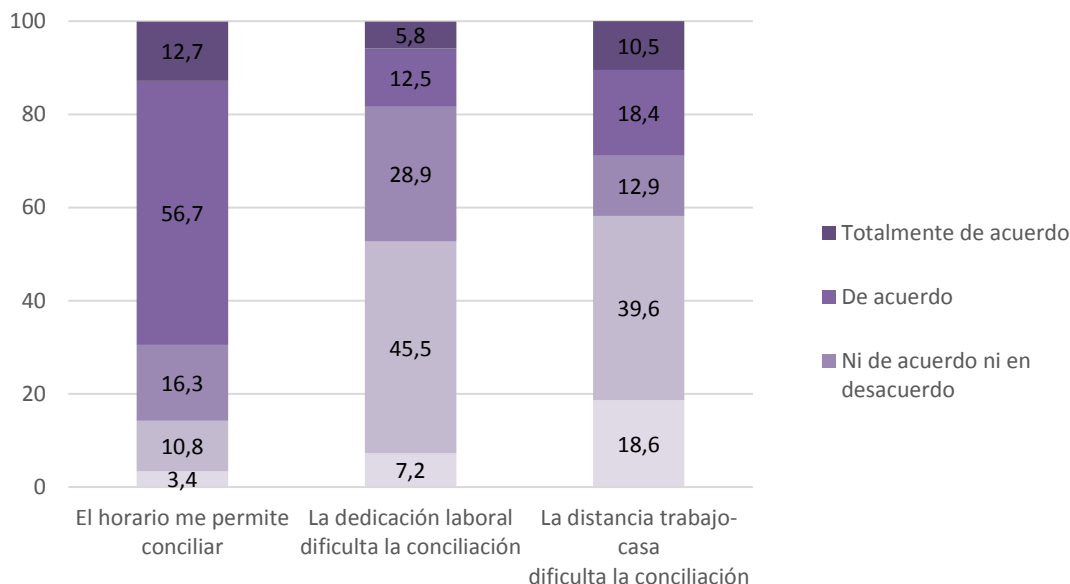
Nota: se han excluido del análisis los casos sin información. Para la variable «A la hora de escoger grupo de docencia», se han excluido también los no pertinentes, concretamente el alumnado de máster y de doctorado.

Fuente: Observatorio para la Igualdad. 2018.

Los comentarios de la encuesta al alumnado también ponen de manifiesto las dificultades de conciliar el estudio con el trabajo y la familia, y especialmente la falta de sensibilización y la hostilidad del profesorado ante estas situaciones. El énfasis de las quejas recae en el volumen de trabajo, la obligatoriedad de la asistencia, la falta de flexibilidad y apoyo del profesorado y la no regulación de estas situaciones. También se menciona el hecho de no tener acceso a tutorías para cuestiones que vayan más allá de los problemas académicos (fuente: 2018, comentarios de la encuesta al alumnado).

En cuanto al PAS, la percepción es bastante positiva respecto a la carga laboral y la organización del tiempo de trabajo: el 69,4 % del PAS encuestado afirma que su horario permite la conciliación y el 53 % que su dedicación laboral no dificulta desarrollar sus responsabilidades familiares. Así mismo, hay que destacar que en relación con el último aspecto, la dedicación laboral, cerca del 29 % no se posiciona ni de acuerdo ni en desacuerdo. Además, la mayor parte del PAS cree que la distancia entre el trabajo y la casa no supone un problema para la conciliación, el 58,2 %, aunque esta variable es la que presenta más casos de desacuerdo, el 29 %.

Gráfico 18. Implicaciones y obstáculos para conciliar (PAS) (%). 2018

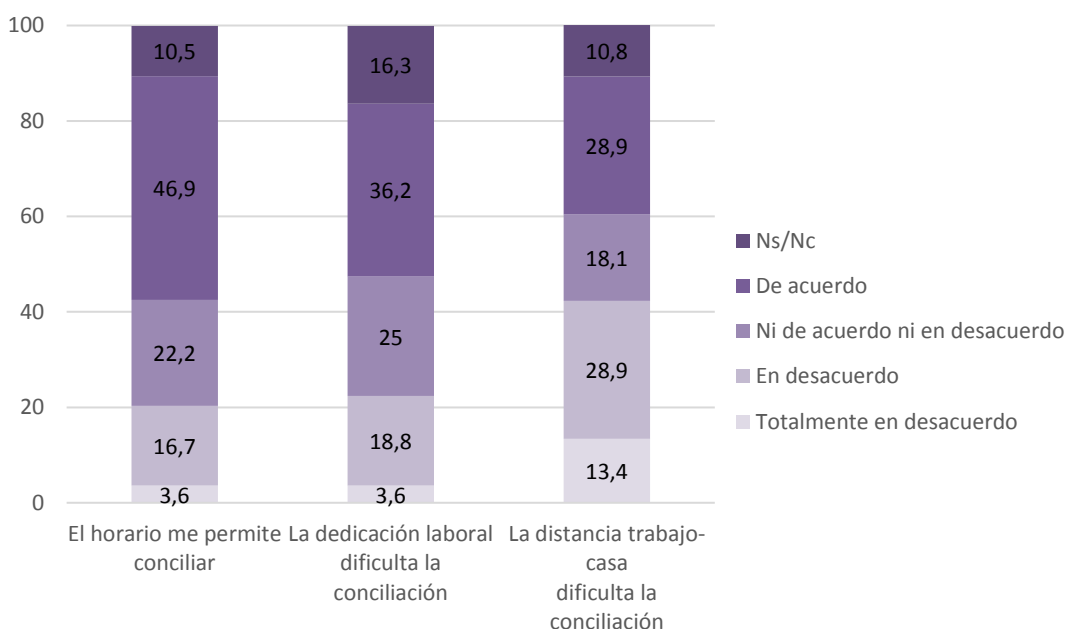


Nota: se han excluido del análisis los casos sin información y las respuestas no pertinentes («No tengo necesidad de conciliación»).

Fuente: Observatorio para la Igualdad. 2018.

En cuanto al PDI, se observa una coincidencia con el PAS sobre el horario laboral: el 57,4 % de las personas encuestadas cree que permite la conciliación. En cambio, la posición es la contraria en cuanto a la dedicación laboral: el 52,5 % expone que les dificulta la conciliación. Respecto a la distancia del trabajo a casa, las valoraciones están repartidas sin una tendencia mayoritaria significativa; así el 39,7 % está de acuerdo en que es un aspecto que dificulta la conciliación, mientras que el 42,3 % no lo está.

Gráfico 19. Dificultad para conciliar (PDI) (%). 2018



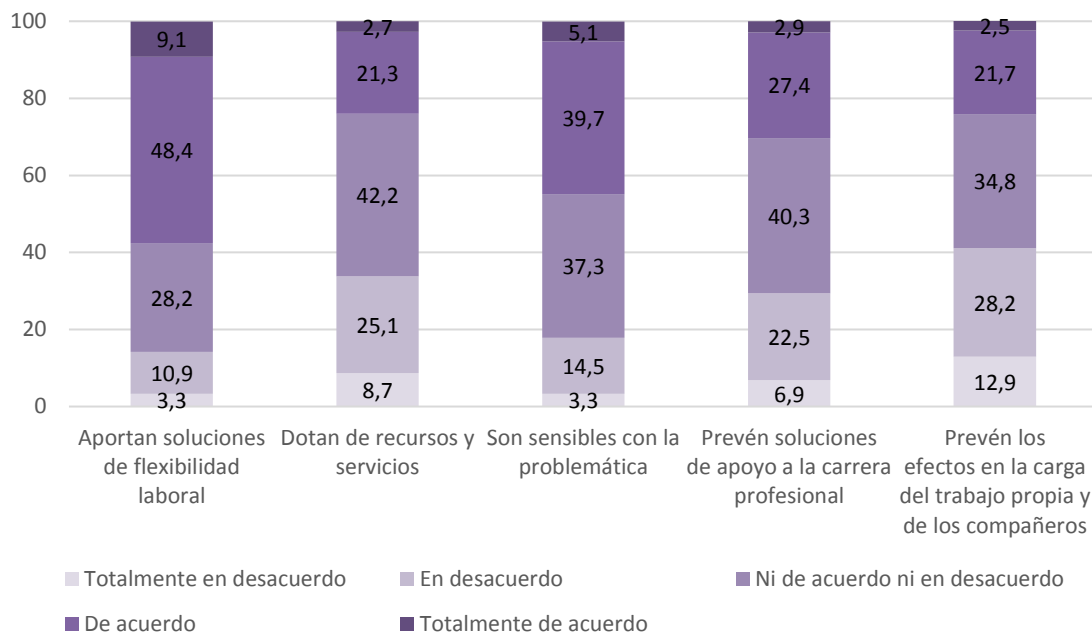
Nota: se han excluido del análisis los casos sin información y las respuestas no pertinentes («No tengo necesidad de

conciliación»).

Fuente: Observatorio para la Igualdad. 2018.

Ahora bien, al preguntar sobre las políticas de conciliación de la UAB, emergen ciertas carencias. La más relevante es que el 41,1 % del PAS encuestado afirma que las medidas en materia de conciliación de la Universidad no prevén los efectos de los permisos, reducciones y excedencias en la carga del trabajo propio y del resto de compañeros de la unidad. En menor medida, el 33,8 % tampoco considera que las políticas doten de recursos y servicios. En todo caso, se han de mencionar las altas proporciones sin opinión, que prácticamente en todos los casos se sitúan alrededor del 40 %.

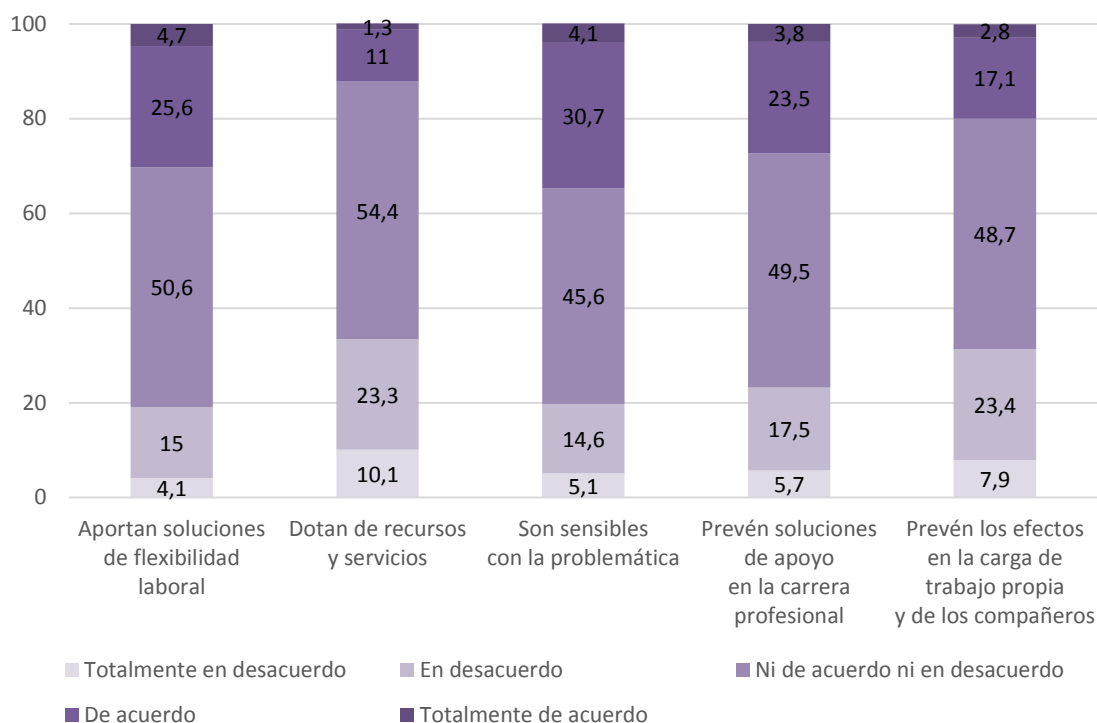
Gráfico 20. Percepción en torno a las políticas de la Universidad en materia de conciliación (PAS) (%). 2018



Nota: se han excluido del análisis los casos sin información.

Fuente: Observatorio para la Igualdad. 2018.

Gráfico 21. Percepción en torno a las medidas de la Universidad en materia de conciliación (PDI) (%). 2018



Nota: se han excluido del análisis los casos sin información.

Fuente: Observatorio para la Igualdad. 2018.

A pesar de que las proporciones sean más bajas, la valoración del PDI en relación con las políticas de la UAB en materia de conciliación es la misma que la del PAS con una diferencia: los porcentajes del profesorado que no se posiciona ni de acuerdo ni en desacuerdo son mucho más elevados y las cifras oscilan entre el 46 y el 54 %.

Los comentarios del personal encuestado giran, principalmente, en torno a las dificultades para conciliar a causa de las exigencias de la carrera académica y los efectos o implicaciones derivadas de la conciliación, tanto en la persona como en la carrera profesional. De manera específica, el profesorado menciona que las responsabilidades familiares generan desigualdades de oportunidades en la promoción. Las mujeres con responsabilidades familiares disminuyen su productividad en el ámbito de investigación, lo cual las sitúa en desventaja ante los hombres y, además, esta sobrecarga que sufren se manifiesta en más dolencias y estrés. Aparecen también quejas en relación con el impacto negativo de la precarización de la plantilla del PDI en la conciliación. En este sentido, se expresa que, en los últimos años, las jubilaciones han sido cubiertas con profesorado asociado, lo cual ha comportado la disminución considerable del cuerpo docente.¹² Al mismo tiempo, esta disminución ha generado que el colectivo de profesorado que puede ocupar cargos de gestión sea muy reducido, hecho que dificulta la conciliación de las personas que asumen la responsabilidad de los cargos. Para acabar, aparecen comentarios respecto al desconocimiento

¹² Hay que mencionar que la percepción del profesorado emerge en un contexto en que la tasa de reposición en las administraciones públicas es nula y deja a las universidades sin margen de maniobra para hacer política de promoción.

de los derechos y las políticas de la UAB en materia de conciliación y la falta de una política clara de la UAB. (Fuente: 2018, comentarios de la encuesta al PDI.)

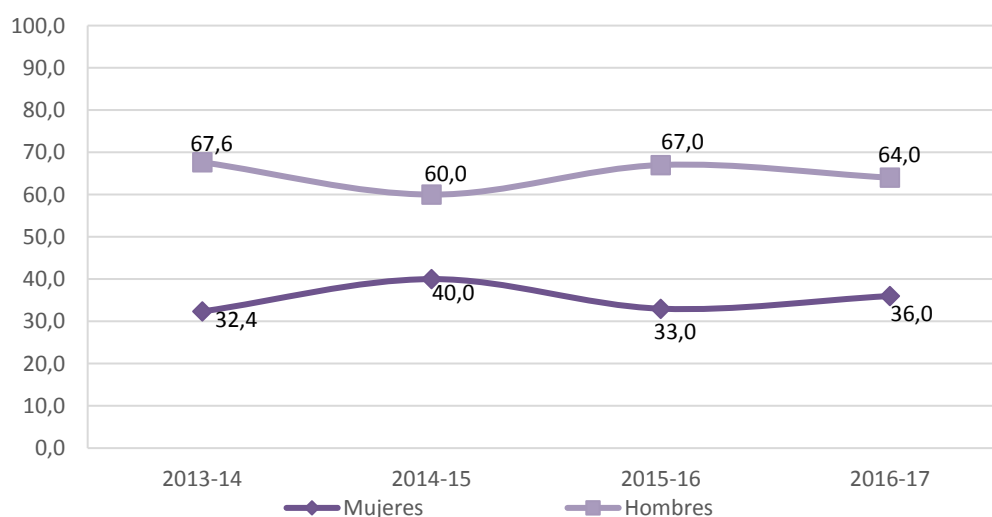
En cuanto a los comentarios del PAS, se afirma que el personal que ha disfrutado o disfruta de baja, reducción de jornada, o permisos por maternidad o por el cuidado de personas dependientes a su cargo, está en situación de desventaja ante la promoción laboral. Además, se denuncia la falta de cobertura de estos permisos y reducciones, que implica hacer el mismo trabajo en menos tiempo o bien sobrecargar al resto de compañeros. También se menciona que las facilidades para conciliar, o incluso para disfrutar de los derechos de conciliación, dependen mucho de los jefes inmediatos y de las necesidades del servicio y los turnos horarios. Se considera que, en general, está penalizado o mal visto disfrutar de los derechos de conciliación. (Fuente: 2018, comentarios de la encuesta al PAS.)

Finalmente, cabe mencionar que los tres colectivos (alumnado, PDI y PAS) reclaman servicios para apoyar a las personas con responsabilidades familiares (guarderías, casales, etc.) (fuente: 2018, comentarios de la encuesta al alumnado, al PDI y al PAS).

En cuanto al último objetivo de las medidas de este eje, «Superación de la infrarrepresentación femenina», destaca la falta de un cambio significativo en relación con la presencia de las mujeres entre las personas expertas invitadas por la UAB y los honoris causa nombrados.

En cuanto a la presencia de expertas conferenciantes e invitadas a los actos institucionales de la UAB, se observa que se continúa manteniendo la misma tendencia que en la última evaluación: en general, las mujeres se sitúan por debajo del 40 %. Cabe destacar, sin embargo, que ha habido un incremento porcentual de 6 puntos: pasa del 31,5 % en el periodo 2008-2012¹³ al 37,4 % en el periodo 2013-2017.

Gráfico 22. Personas expertas conferenciantes e invitadas a los actos institucionales de la UAB por sexo y curso académico (%). 2013-2018



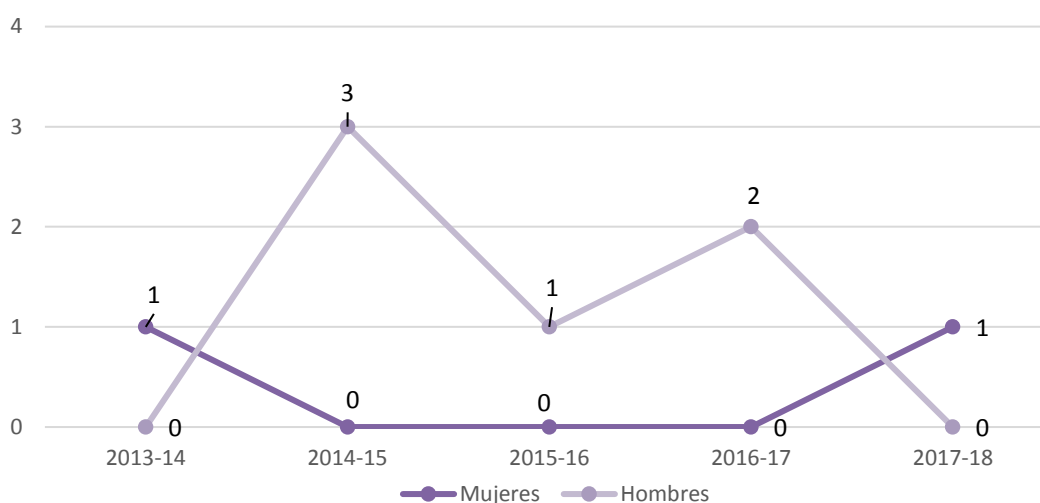
Fuente: elaboración propia a partir del análisis de contenido de las memorias de curso de la UAB (desde el curso 2013-2014 hasta el 2016-2017), <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>.

¹³ Evaluación de la implementación del Segundo plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la UAB. Observatorio para la Igualdad.

Nota: la *Memoria del curso académico 2017-2018* todavía no estaba disponible en el momento de hacer el trabajo de campo y el análisis.

En relación con los doctorados honoris causa por la UAB desde 1976 hasta el curso 2017-2018, solo el 11 % se han otorgado a mujeres (11 mujeres y 89 hombres). Si se consideran los diferentes cursos que comprende el periodo de ejecución del III PAG, se observa que de los ocho doctorados *honoris causa* nombrados, solo dos son para mujeres (representan el 25 %). Cabe destacar que no se ha producido ningún incremento en relación con los periodos considerados en la evaluación del Segundo plan de acción. Sin embargo, hay que destacar que en el curso 2018-2019 y en el marco del 50º cumpleaños de la UAB, de los cinco honoris causa, tres se han otorgado a mujeres.

Gráfico 23. Número de personas que han recibido el honoris causa por sexo y curso académico. 2013-2018



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de los doctorados honoris causa publicados en la página web de la UAB (desde 1976 hasta 2018). <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/doctors-honoris-causa-1345662525769.html>.

Esta situación pone de manifiesto la necesidad de mantener o formular nuevas acciones encaminadas a incrementar la presencia de las mujeres expertas entre las personas conferenciantes, así como en los doctorados *honoris causa* de la UAB.

6.4. Promoción de la perspectiva de género en la enseñanza y la investigación

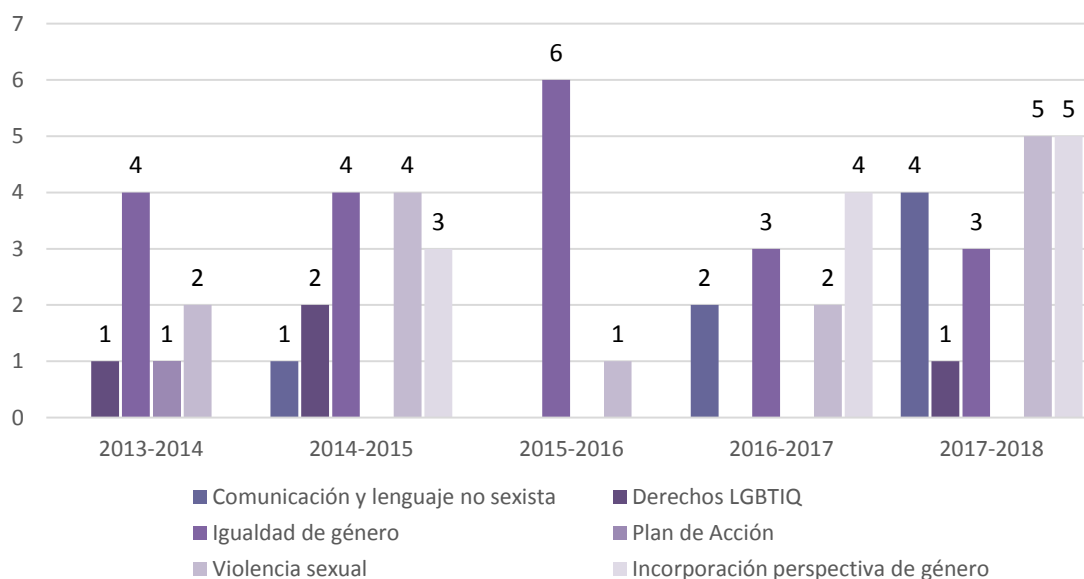
Las medidas que se agrupan en este eje tienen como principal finalidad potenciar la presencia de las mujeres como objeto y sujeto de conocimiento, así como visibilizar las aportaciones de las mujeres en el ámbito científico.

De estas medidas, se observa que se han aplicado especialmente aquellas vinculadas con la creación de herramientas, instrumentos o recursos para introducir la perspectiva de género en la docencia y la investigación, en las que el Observatorio para la Igualdad ha tenido un papel relevante. En este sentido, el Observatorio ha diseñado, impulsado y coordinado formación sobre perspectiva de género para el alumnado de doctorado, el profesorado y el personal

técnico de apoyo a la investigación. Así pues, durante el periodo de ejecución del III PAG, se han realizado un total de diez cursos y dos talleres. También se ha diseñado y difundido material útil para incorporar la perspectiva de género en la investigación y la docencia, como la *Guía per a la introducció de la perspectiva de gènere en la docència*.¹⁴

Políticamente, se han impulsado también varias acciones encaminadas a promover y facilitar la introducción de la perspectiva de género en la docencia. Este impulso aparece por la voluntad política de cumplir el mandato legal, concretamente el artículo 28.1 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. En primer lugar, dentro de la convocatoria de ayudas para proyectos de innovación y mejora de la calidad docente de 2018, se ha incorporado la perspectiva de género en la docencia como una línea de mejora dentro de la modalidad B, «Proyectos de mejora de la calidad docente». En segundo lugar, se ha diseñado y aprobado una competencia general de la UAB en perspectiva de género en la docencia y hay el compromiso de elaborar guías de buenas prácticas por ámbito de conocimiento. Para acabar, en el curso académico 2018-2019 la UAB ha puesto en marcha por primera vez el título propio del grado en Estudios de Género. Además, desde el Observatorio para la Igualdad se han impartido cursos con perspectiva de género dirigidos a los tres colectivos (alumnado, PAS y PDI) sobre temáticas diversas, como se observa en el gráfico siguiente.

Gráfico 24. Número de cursos ofrecidos por la UAB en materia de igualdad según temática y curso académico. 2013-2018



Nota: la incorporación de la perspectiva de género hace referencia a la incorporación de la perspectiva de género en el contenido de la docencia y en la práctica investigadora.

Fuente: elaboración propia. 2018.

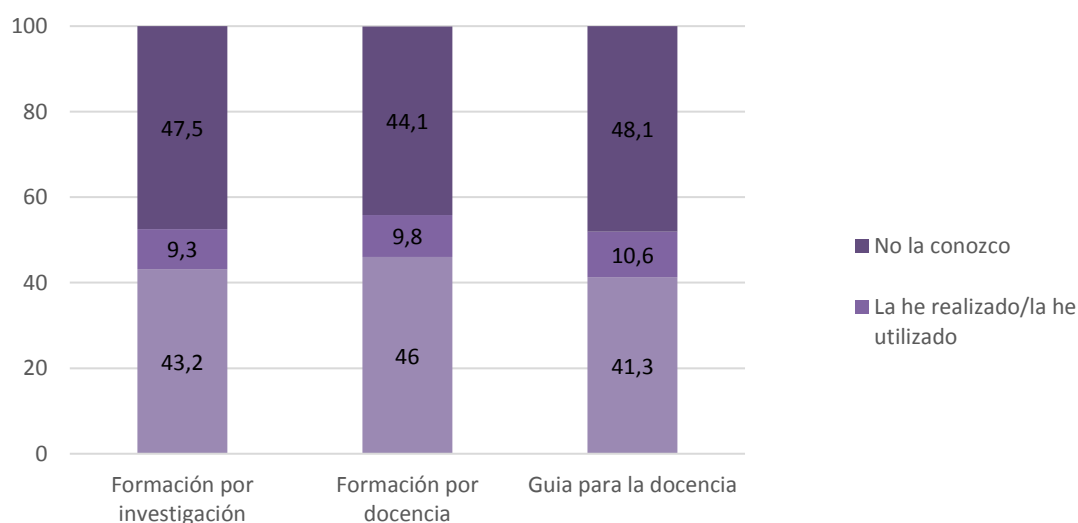
Dentro de este eje, hay que ubicar también aquellas acciones destinadas a visibilizar la investigación y la docencia con perspectiva de género. Destaca la creación por el Observatorio para la Igualdad de los premios a los mejores TFG con perspectiva de género de la UAB. La convocatoria parte del convenio de la Facultad de Derecho de la UAB con la ICD para crear un premio al mejor TFG de cada una de las titulaciones el curso 2014-2015. A partir del curso

¹⁴ Documento elaborado en 2017 por el Observatorio en el marco de su participación en el proyecto europeo EGERA.

2015-2016, el Observatorio pone en marcha esta iniciativa pero haciéndola extensible en todas las facultades de la UAB. Hasta la actualidad, se han hecho tres ediciones y se han otorgado un total de 67 premios. Cabe mencionar que se ha producido un aumento considerable de la participación: en el curso 2016-2017 se presentaron 50 trabajos de final de grado mientras que en el curso 2017-2018 la participación prácticamente se dobló, con 93 trabajos presentados.

Finalmente, los resultados de la encuesta indican la necesidad de difundir y dar a conocer el significado y el alcance de la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación, y los recursos ofrecidos por la UAB en relación con esta cuestión. Como se observa en el gráfico, a pesar de que una parte importante del profesorado encuestado conoce los recursos para la docencia con perspectiva de género, y alrededor del 10 % hace uso de ellos, la mayoría del PDI los desconoce.

Gráfico 25. Grado de conocimiento de la formación y los recursos que ofrece la UAB para introducir la perspectiva de género (PDI) (%). 2018



Nota: se han excluido del análisis los casos sin información.
Fuente: Observatorio para la Igualdad. 2018.

Las respuestas a las preguntas abiertas de la encuesta ponen de manifiesto varias necesidades en este campo. De manera explícita, se pide incluir la dimensión relativa a las interacciones en el aula entre profesorado-alumnado en la formación actual. También se observa que el profesorado del ámbito de la salud y las ingenierías pone en cuestión que sea posible introducir la perspectiva de género en la actividad docente e investigadora, por la misma naturaleza de las disciplinas. Por otro lado, se asimila esta práctica con la presencia de mujeres como docentes o con la introducción de bibliografía hecha por mujeres. Finalmente, emerge la creencia de que no hay necesidad de introducir la perspectiva de género por varios motivos: por la feminización de ciertas disciplinas, por la supuesta «neutralidad» de la ciencia, porque no se ve pertinente en ciertos estudios y porque se ve como una práctica demasiado «forzada». (Fuente: 2018, comentarios de la encuesta al PDI.)

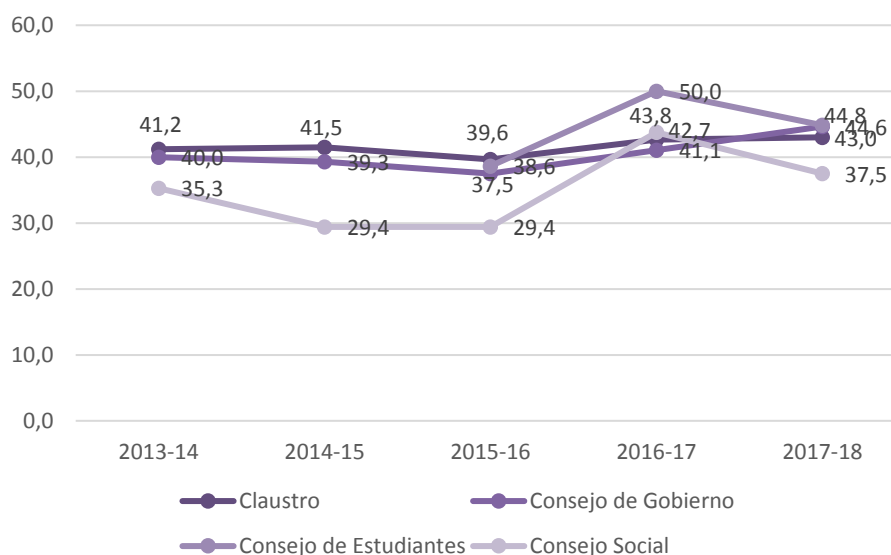
Se hace patente, pues, la necesidad de formación específica en los campos de la salud y las ingenierías, de difundir el significado y los diferentes niveles de inclusión de la perspectiva de género, así como visibilizar la relevancia de incorporarla en la docencia y la investigación.

6.5. Participación y representación igualitarias en la comunidad universitaria

El eje «Participación y representación» incluye principalmente medidas encaminadas a estimular la participación de las mujeres en los lugares de toma de decisiones y de representación, y a promover un acceso y ejercicio del poder con perspectiva de género. Así mismo, incluye acciones orientadas a incrementar la participación de las mujeres en las actividades de dinamización comunitaria e introducir la perspectiva de género en el ámbito participativo y cultural. También prevé actuaciones para promover una participación libre de sexismo, discriminación y violencias de género.

De la evaluación destaca, en primer lugar, el ligero incremento de la presencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones y representación. Los datos muestran que, en general, la proporción de mujeres se sitúa alrededor del 40 %, y, por tanto, se da una representación equilibrada de mujeres y hombres (40/60). Si se considera el detalle, el Consejo Social es el órgano en el que la participación femenina es más baja, del 30 al 41 % según el curso académico. En cuanto al Claustro y al Consejo de Gobierno, el porcentaje de mujeres es muy similar y va del 37 al 44 % aproximadamente. La composición del Consejo de Estudiantes es la que presenta más participación de mujeres en los últimos dos cursos: el 50 % para el curso 2016-2017 y el 45 % para el 2017-2018.¹⁵

Gráfico 26. Proporción de mujeres en los órganos de gobierno y de representación por curso académico (%). 2013-2018



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Secretaría General. 2018.

El segundo aspecto que hay que señalar hace referencia a los recursos y acciones que se han desplegado en la UAB en torno a la violencia de género. En 2013 se inicia el proyecto *UAB libre de sexismo* con los objetivos o ámbitos de actuación siguientes: 1) visibilizar, sensibilizar y prevenir la violencia de género a través de estudios, campañas y talleres formativos; 2) dotar de recursos a la Universidad para atender las situaciones de violencia de género que se puedan

¹⁵ Aunque haya una proporción equilibrada (40/60), hay que señalar que las proporciones mencionadas son 10 y 15 puntos menores al peso de las mujeres en la totalidad del alumnado, en el que representan el 60%.

producir en el campus; 3) atender e informar de los recursos en los casos de violencia de género; 4) establecer mecanismos de coordinación de los agentes implicados.

En el marco de este proyecto, en marzo de 2016 se aprobó el *Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género*, documento elaborado por la Facultad de Derecho por encargo del Observatorio. Después de un periodo de aplicación del Protocolo, en 2018 la Secretaría General junto con la vicerrectora de Alumnado y Ocupabilidad inician un proceso de revisión y ampliación de este instrumento. Como resultado de este proceso, en noviembre de 2018 se aprueba el *Protocolo para prevenir y actuar contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y la violencia machista*. El nuevo protocolo amplía el ámbito de actuación y las definiciones: por un lado, incorpora medidas de prevención, actuación, apoyo y acompañamiento y, por otro lado, identifica conductas de acoso y violencia machista para garantizar una protección integral de toda la comunidad de la UAB.

Desde el curso 2012-2013, el Observatorio para la Igualdad pone a disposición de la comunidad universitaria atención psicológica gratuita para personas que han vivido o viven relaciones abusivas y violencias de género, a través de la Unidad de Psicogénero del Servicio de Psicología y Logopedia de la Facultad de Psicología.

En 2016 se da un paso más y se elaboran las *Pautas de abordaje e intervención contra las agresiones sexistas en la fiesta mayor de la UAB* con el objetivo de ofrecer al Servicio de Seguridad de la Universidad pautas para intervenir en casos de agresiones sexistas en la fiesta mayor de la UAB.¹⁶ Además, para la aplicación de las pautas se hacen actuaciones de formación dirigidas a los cuerpos de seguridad y los regidores de los escenarios. Igualmente, el Observatorio también se ha coordinado con los estands de estudiantes y colectivos para que prevengan situaciones sexistas mediante la organización de actividades que no promuevan el sexismo, el establecimiento de turnos igualitarios entre los participantes del stand y la observación ante posibles actitudes sexistas.

Hay que mencionar también que los centros docentes han aprobado en los últimos cursos un protocolo propio para abordar las situaciones de acoso que se puedan producir en el marco del programa de prácticas curriculares del alumnado en instituciones externas a la UAB.

La última acción de la UAB en el marco de este proyecto y a través del Observatorio para la Igualdad en colaboración con Dinamización Comunitaria ha sido poner a disposición de los colectivos inscritos a elDirectori de la UAB, y desde el curso 2017-2018, una guía para actuar ante las situaciones sexistas y la violencia de género que se puedan dar en el seno del colectivo. El objetivo de este documento es convertirse en un instrumento que dote de herramientas formativas y pautas concretas a los colectivos inscritos al registro del tejido asociativo de la UAB, para prevenir y actuar ante casos de sexismo y violencias de género que puedan darse en el transcurso de su actividad, sean de carácter puntual o reiterado. Cada colectivo debe adaptar y aprobar la guía, y para este proceso cuenta con el apoyo y

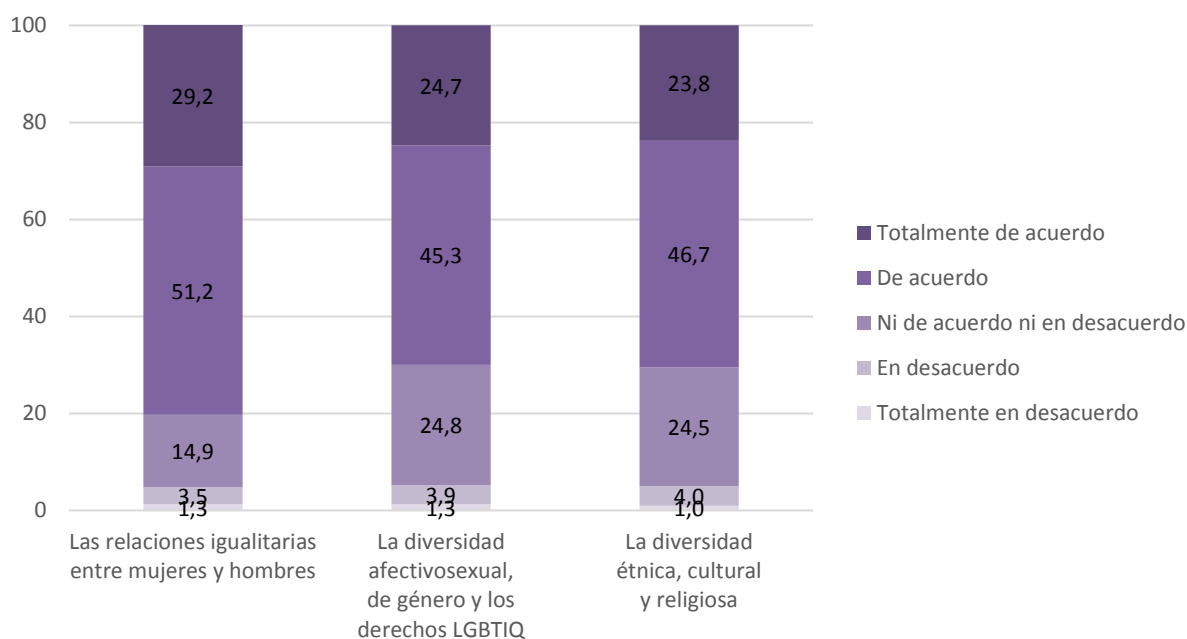
¹⁶ El documento ha sido elaborado por el Observatorio y ha contado con la colaboración de Dinamización Comunitaria, la Unidad en Psicogénero y personas y colectivos comprometidos. Toma como punto de referencia los protocolos de las fiestas mayores de los barrios de Pueblo seco y Gracia de Barcelona y de la ciudad de Sabadell.

asesoramiento del Observatorio y de Dinamización. En la actualidad hay dos colectivos que ya han hecho el proceso de adopción de la guía: Ganàpies y Centaures.

Estas acciones han ido acompañadas de diferentes campañas para prevenir y sensibilizar en relación con cualquier forma de discriminación y en especial hacia la violencia de género.

Si se consideran los principales resultados obtenidos del análisis de la percepción de la comunidad universitaria, se observa en el gráfico siguiente que la mayor parte de las personas encuestadas creen que los centros de estudio o trabajo de la UAB promueven un ambiente respetuoso y relaciones igualitarias entre mujeres y hombres (80 %), la diversidad afectivosexual y de género y los derechos LGBTIQ (70 %), y la diversidad étnica, cultural y religiosa (70 %).

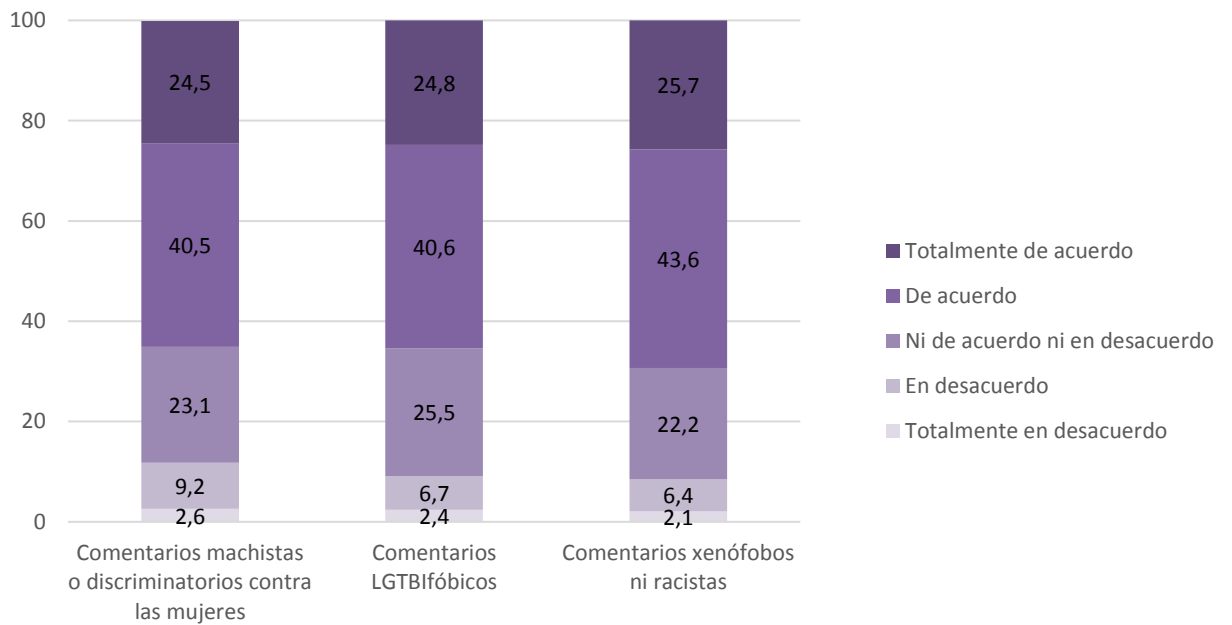
Gráfico 27. Promoción por el centro de estudio o trabajo de un ambiente respetuoso y relaciones igualitarias entre mujeres y hombres, la diversidad afectivosexual, de género y los derechos LGBTIQ, y la diversidad étnica, cultural y religiosa (%). 2018



Nota: se han excluido del análisis los casos sin información.

Fuente: Observatorio para la Igualdad. 2018.

Gráfico 28. En el aula, unidad o departamento de trabajo no se toleran comentarios machistas o discriminatorios contra las mujeres, LGBTIfóbicos, xenófobos ni racistas (%). 2018



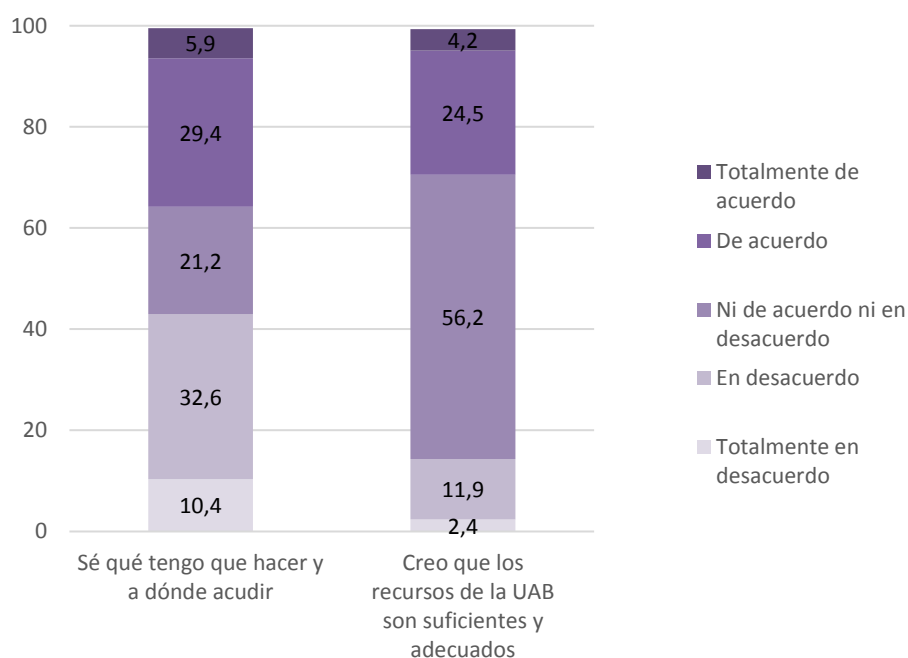
3

Nota: se han excluido del análisis los casos sin información.

Fuente: Observatorio para la Igualdad. 2018.

En relación con el grado de tolerancia ante los comentarios poco respetuosos, como se ve en el gráfico anterior, aunque la mayor parte cree que no son aceptados, estas proporciones son más bajas que las anteriores, especialmente los comentarios machistas y discriminatorios hacia las mujeres. De hecho, la mayor parte de los comentarios de la encuesta relacionados con la violencia de género denuncian la perpetuación y tolerancia de comentarios sexistas, machistas y LGBTIfóbicos tanto en los entornos laborales como en los espacios de docencia (fuente: 2018, comentarios de la encuesta al PDI, PAS y alumnado). En este sentido, aparece la necesidad de más formación y acciones encaminadas a la sensibilización.

Gráfico 29. Valoración de la información y los instrumentos de que dispone la UAB ante las situaciones de discriminación, acoso y violencia por razón de sexo o género (%). 2018



4

Nota: se han excluido del análisis los casos sin información.

Fuente: Observatorio para la Igualdad. 2018.

Finalmente, se constata el desconocimiento sobre cómo se debe actuar ante una situación de acoso, discriminación o violencia por razón de sexo o género: el 43 % de las personas que han respondido a la encuesta afirman que no saben cómo se debe actuar ante estas situaciones.

En cuanto a la afirmación de que los recursos para abordar las situaciones de discriminación, acoso y violencias por razón de sexo y género son suficientes, la mayor parte no se posiciona, y el 56,22 % no está de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, posiblemente por la falta de conocimiento de cuáles son o cuáles serían los recursos necesarios.

En relación con este aspecto, las respuestas a las preguntas abiertas de la encuesta hacen referencia a la necesidad de incluir la temática LGBTI (fuente: 2018, comentarios de la encuesta al alumnado, PDI y PAS).

7. Ejes, objetivos y medidas

Este apartado presenta los ejes, objetivos y medidas del IV PAG como respuesta al contenido normativo, teórico y empírico de los apartados anteriores, y es fruto del proceso participativo llevado a cabo con la comunidad universitaria. En concreto, el IV PAG incluye 38 medidas, y para cada una de ellas se especifican: los órganos responsables y ejecutores; los instrumentos y los objetivos operativos que se han de lograr; y el calendario de aplicación. Las 38 medidas se distribuyen en cinco ejes de actuación, que a su vez comprenden varios objetivos específicos.

Número de objetivos estratégicos, medidas y objetivos operativos según los ejes de actuación

EJES	Objetivos estratégicos	Medidas	Objetivos operativos
1. Promoción de la cultura y las políticas de igualdad	3	11	37
2. Igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo y el estudio	3	9	29
3. Promoción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación	3	8	27
4. Participación y representación paritaria en la comunidad universitaria	2	5	19
5. Promoción de una organización libre de sexismo y violencias de género	1	5	19
TOTAL	12	38	134

EJE 1. Promoción de la cultura y las políticas de igualdad de género	
Objetivo estratégico 1.1. Visibilizar el sexismo y las desigualdades por razón de género	
Medidas	
1.1.1. Elaborar estadísticas correspondientes al alumnado, al personal académico y al PAS desagregadas por sexo	
Órgano impulsor	Gabinete del Rectorado
Órgano responsable	Área de Comunicación y Promoción / Gabinete Técnico del Rectorado
Órgano ejecutor	Oficina de Gestión de la Información y la Documentación / Servicio Asistencial de Salud / Observatorio para la Igualdad
Instrumentos	Indicadores estadísticos / Web
Objetivos operativos	1. Elaborar un sistema de indicadores a partir de los datos disponibles en Datawarehouse 2. Presentar todas las estadísticas sobre el personal y alumnado desagregadas por sexo en la memoria del curso y en el apartado «UAB en cifras» 3. Publicar estadísticas desagregadas por sexo de las atenciones llevadas a cabo por el Servicio Asistencial de Salud según el tipo de patologías y el colectivo 4. Elaborar una auditoría salarial de acuerdo con lo que prevé el Decreto Ley 6/2019
Calendario	Permanente
1.1.2. Incorporar la perspectiva interseccional en el análisis del sexismo en la Universidad para impulsar políticas de igualdad	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano responsable	Observatorio para la Igualdad
Órgano ejecutor	Observatorio para la Igualdad

Instrumentos	Indicadores y metodología interseccional
Objetivos operativos	1. Incorporar otros ejes de desigualdad en el análisis de las estadísticas 2. Diseñar indicadores para una aproximación interseccional
Calendario	Permanente
1.1.3. Publicar estadísticas desagregadas por sexo en relación con la composición de los tribunales, comisiones de selección y órganos de representación y participación	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad / Vicerrectorado de Personal Académico / Vicerrectorado de Personal de Administración y Servicios
Órgano responsable	Gabinete del Rectorado
Órgano ejecutor	Observatorio para la Igualdad / Unidad de Dinamización Comunitaria
Instrumentos	Estadísticas / Web
Objetivos operativos	1. Elaborar y publicar estadísticas desagregadas por sexo de la composición de los miembros de las comisiones y tribunales de selección de las convocatorias, así como de los resultados 2. Elaborar y publicar estadísticas desagregadas por sexo de la composición de los órganos de representación 3. Elaborar y publicar estadísticas desagregadas por sexo de la participación en la comunidad universitaria
Calendario	Permanente
Objetivo estratégico 1.2. Sensibilizar sobre las desigualdades por razón de género	
Medidas	
1.2.1 Hacer un uso no sexista e inclusivo del lenguaje en cualquier forma y medio de comunicación de la Universidad	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Comunicación y Promoción
Órgano responsable	Gabinete del Rectorado
Órgano ejecutor	Área de Comunicación y Promoción / Observatorio para la Igualdad / Centros docentes y de investigación
Instrumentos	Guía / Web, correo, etc.
Objetivos operativos	1. Revisar el uso del lenguaje en la normativa y documentos institucionales 2. Revisar el uso del lenguaje en las aplicaciones informáticas de gestión 3. Revisar la <i>Guía para el uso no sexista del lenguaje en la UAB</i> desde una perspectiva LGBTIQ
Calendario	Permanente / Puntual
1.2.2. Difundir las políticas y acciones de igualdad impulsadas por la Universidad	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad / Vicerrectorado de Comunicación y Promoción
Órgano responsable	Gabinete del Rectorado
Órgano ejecutor	Observatorio para la Igualdad / Área de Comunicación y Promoción
Instrumentos	Plan de comunicación
Objetivos operativos	1. Elaborar un plan de comunicación fundamentado en las propuestas surgidas de la diagnosis 2. Implementar el plan de comunicación 3. Elaborar una guía de los derechos de las personas LGBTIQ y de los recursos que la Universidad pone a su disposición
Calendario	Puntual / Permanente
1.2.3. Hacer campañas y acciones de sensibilización en materia de igualdad de género	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano responsable	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano ejecutor	Observatorio para la Igualdad
Instrumentos	Campañas / Formación / Actos
Objetivos operativos	1. Organizar un acto institucional con motivo del Día de las Mujeres Trabajadoras que incluya un acto de reconocimiento a la persona, entidad, departamento, centro docente o centro de investigación que se haya distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres en la Universidad 2. Elaborar una agenda con todos los actos organizados en torno al 8M que se celebren en la Universidad 3. Hacer formación en materia de igualdad y LGBTIQ 4. Ofrecer formación sobre medidas de igualdad a los agentes sociales y personas responsables de las políticas de igualdad 5. Celebrar jornadas conmemorativas en materia de igualdad de género (incluye LGBTIQ) 6. Hacer campañas de sensibilización en materia de igualdad de género (incluye LGBTIQ)
Calendario	Puntual / Permanente
Objetivo estratégico 1.3. Garantizar el desarrollo del marco normativo y las políticas de igualdad en la Universidad	

Medidas	
1.3.1. Aumentar, hasta llegar al equilibrio, la presencia de mujeres entre las personas expertas invitadas a los actos	
Órgano impulsor	Gabinete del Rectorado
Órgano responsable	Gabinete del Rectorado / Centros docentes y de investigación
Órgano ejecutor	Gabinete del Rectorado / Centros docentes y de investigación
Instrumentos	Normativa / Web, correo, etc.
Objetivos operativos	1. Incrementar el número de mujeres en los actos y jornadas de docencia e investigación 2. Incrementar el número de mujeres en los actos institucionales 3. Incrementar el número de doctoras <i>honoris causa</i> por la Universidad
Calendario	Permanente
1.3.2. Introducir la perspectiva de género en los presupuestos de la Universidad	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Economía y Campus
Órgano responsable	Gerencia
Órgano ejecutor	Vicegerencia de Economía
Instrumentos	Presupuesto / Estudio / Web, correo, etc.
Objetivos operativos	1. Hacer un estudio del presupuesto de la Universidad desde la perspectiva de género 2. Incorporar la perspectiva de género en los modelos de reparto económico 3. Hacer visibles los recursos destinados a las políticas de igualdad en el presupuesto
Calendario	Puntual / Permanente
1.3.3. Hacer evaluaciones periódicas del grado de implementación de las medidas del IV Plan de acción para la igualdad de género	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano responsable	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano ejecutor	Observatorio para la Igualdad
Instrumentos	Sistema de indicadores e instrumentos / Comisión / Memorias
Objetivos operativos	1. Constituir una comisión de seguimiento del IV Plan de acción para la igualdad de género 2. Elaborar un sistema de indicadores de seguimiento e impacto de las medidas 3. Reconocer el cumplimiento de las medidas del Plan en las unidades, servicios, centros docentes y de investigación (sello o distintivo de igualdad)
Calendario	Permanente / Puntual
1.3.4. Priorizar, en caso de empate, las ofertas de empresas licitadoras que dispongan de políticas de igualdad	
Órgano impulsor	Gerencia
Órgano responsable	Vicegerencia de Economía
Órgano ejecutor	Vicegerencia de Economía
Instrumentos	Pliego de condiciones de concursos
Objetivos operativos	1. Establecer como criterio de priorización en los concursos de empresas disponer de un plan de igualdad de género 2. Establecer como criterio de priorización en los concursos de empresas disponer de un protocolo para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género
Calendario	Puntual
1.3.5. Mejorar la gobernanza de las políticas de igualdad en la Universidad	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad / Secretaría General
Órgano responsable	Gabinete del Rectorado / Gerencia / Centros docentes y de investigación
Órgano ejecutor	Gabinete del Rectorado / Gerencia / Centros docentes y de investigación / Observatorio para la Igualdad / Unidad de Dinamización Comunitaria
Instrumentos	Normativa
Objetivos operativos	1. Nombrar a una persona responsable de las políticas de igualdad en cada centro docente y de investigación, así como en cada vicegerencia 2. Impulsar el reconocimiento profesional y académico de las personas responsables de las políticas de igualdad 3. Crear la figura del delegado o delegada de igualdad del alumnado 4. Impulsar la creación de comisiones de igualdad en los centros docentes y de investigación con la participación de PAS, PDI y alumnado 5. Crear una comisión de igualdad delegada del Consejo de Gobierno
Calendario	Permanente

EJE 2. Igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo y el estudio

Objetivo estratégico 2.1. Garantizar la igualdad de condiciones en los procesos de acceso y promoción en el trabajo

Medidas

2.1.1. Garantizar que la normativa y los procesos de la Universidad relativos a la evaluación del curriculum vitae y la contratación no contengan elementos de discriminación indirecta

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Personal Académico / Vicerrectorado de Personal de Administración y Servicios
Órgano responsable	Vicegerencia de Personas, Organización y Servicios
Órgano ejecutor	Área de Personal Académico y Nóminas / Área de Personal de Administración y Servicios
Instrumentos	Normativa / Formación / Informe / Guía
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar la normativa que afecta a la selección y promoción del PAS para detectar posibles elementos de discriminación indirecta 2. Revisar la normativa que afecta a la selección y promoción del PDI para detectar posibles elementos de discriminación indirecta 3. Diseñar mecanismos para garantizar la información y transparencia en los procesos de selección de PDI y PAS 4. Ofrecer formación al personal de la Universidad para evitar toda discriminación de género en los procesos de selección de personal 5. Incluir recomendaciones para evitar la discriminación de género en la <i>Guía de buenas prácticas y derechos y deberes en los procesos de selección</i>
Calendario	Permanente / Puntual

2.1.2. Incentivar la elección de candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de contratación

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Personal Académico / Vicerrectorado de Personal de Administración y Servicios
Órgano responsable	Vicegerencia de Personas, Organización y Servicios
Órgano ejecutor	Área de Personal Académico y Nóminas / Área de Personal de Administración y Servicios
Instrumentos	Normativa / Formación
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. En los procesos de selección de becas PIF, en igualdad de méritos establecer como criterio de desempate la selección del sexo infrarrepresentado en este colectivo, respecto a la composición del departamento y la categoría laboral 2. En los procesos de selección y promoción del PDI, en igualdad de méritos establecer como criterio de desempate la selección del sexo infrarrepresentado en el departamento y en relación con la categoría 3. Incentivar las entidades convocantes porque incluyan elementos para mejorar la posición de las candidatas en los criterios de baremación de las convocatorias para la contratación de personal investigador
Calendario	Permanente

2.1.3. Incorporar en la normativa de concursos de acceso a plazas el criterio de no contabilizar los periodos de inactividad imputables en el cuidado de personas dependientes

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Personal Académico / Vicerrectorado de Personal de Administración y Servicios
Órgano responsable	Vicegerencia de Personas, Organización y Servicios
Órgano ejecutor	Área de Personal Académico y Nóminas / Área de Personal de Administración y Servicios
Instrumentos	Normativa
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer en la normativa que regula los procesos de acceso en las plazas docentes la no contabilización de los periodos de inactividad imputables en el cuidado de personas dependientes 2. Valorar la posibilidad de contabilizar como tiempo efectivo los periodos de inactividad imputables en el cuidado de personas dependientes en el concurso de méritos de las convocatorias del PAS 3. Incidir, a través de la Comisión Mujeres y Ciencia del CIC, las agencias de evaluación para que tengan en cuenta los permisos para el cuidado de personas dependientes en la evaluación de los méritos de investigación
Calendario	Permanente

Objetivo estratégico 2.2. Superar los obstáculos y las dificultades para la igualdad de oportunidades en el trabajo y el estudio

Medidas

2.2.1. Analizar los obstáculos en el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres en los contextos de trabajo y estudio	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano responsable	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano ejecutor	Observatorio para la Igualdad
Instrumentos	Estudio / Web
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hacer un estudio de los obstáculos en el acceso, la permanencia y la promoción o éxito de las mujeres en los contextos de trabajo y estudio 2. Analizar la incidencia de la conciliación laboral, familiar y personal sobre los modelos de carrera profesional en la Universidad 3. Incentivar, a través de la Comisión Mujeres y Ciencia del CIC, las agencias de evaluación para que introduzcan la perspectiva de género en el modelo de carrera académica actual 4. Abrir un espacio en la página del Observatorio para poder manifestar el malestar y las quejas en relación con las discriminaciones de género que se dan en los entornos de estudio y trabajo
Calendario	Puntual
2.2.2. Promover un modelo de organización que garantice la aplicación efectiva de la normativa relativa a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Personal Académico / Vicerrectorado de Personal de Administración y Servicios / Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano responsable	Gerencia
Órgano ejecutor	Vicegerencia de Personas, Organización y Servicios / Vicegerencia de Ordenación Académica
Instrumentos	Plan / Normativa
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar un plan de conciliación para el personal de acuerdo con los agentes sociales 2. Diseñar un plan de conciliación para el alumnado de acuerdo con sus representantes 3. Incentivar a los centros docentes para que consideren las necesidades derivadas de las responsabilidades del cuidado de personas dependientes en la asignación de los horarios de docencia al PDI 4. Crear espacios físicos de apoyo al personal y al alumnado con hijos a su cargo 5. Priorizar, cuando haya recursos, cubrir las reducciones, bajas, permisos y excedencias por el cuidado de personas dependientes del personal de la UAB 6. Impulsar que la normativa académica incorpore el cuidado de personas dependientes por parte del alumnado como criterio de modificación de la matrícula
Calendario	Puntual
2.2.3. Difundir la normativa y las políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Universidad	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Comunicación y Promoción / Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano responsable	Vicerrectorado de Comunicación y Promoción / Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano ejecutor	Área de Comunicación y Promoción / Observatorio para la Igualdad
Instrumentos	Guía / Web
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un apartado sobre conciliación en la página web principal de la Universidad 2. Diseñar un plan de difusión específico para cada colectivo
Calendario	Permanente / Puntual
Objetivo estratégico 2.3. Actuar para revertir la segregación de género en los estudios	
Medidas	
2.3.1. Analizar la segregación de género en los estudios	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano responsable	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano ejecutor	Observatorio para la Igualdad
Instrumentos	Estudio / Web
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un informe, específico para la UAB, sobre la segregación de género en los estudios y sus implicaciones 2. Publicar los resultados del informe
Calendario	Puntual
2.3.2. Diseñar acciones para abordar la segregación en los estudios y sus efectos	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano responsable	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad / Vicegerencia de Ordenación Académica
Órgano ejecutor	Centros docentes / ICE / Observatorio para la Igualdad
Instrumentos	PAT / Campañas
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar la perspectiva de género en las acciones tutoriales del Plan de acción tutorial

	(PAT)
	2. Llevar a cabo acciones para promover un contexto amigable en los entornos segregados
Calendario	Permanente / Puntual
2.3.3. Evitar reproducir estereotipos de género en la promoción de las titulaciones incluyendo referentes del sexo infrarrepresentado	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Comunicación y Promoción / Vicerrectorado de Ordenación Académica / Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano responsable	Gabinete del Rectorado / Vicegerencia de Ordenación Académica
Órgano ejecutor	Área de Comunicación y Promoción / ICE / Fundación Autónoma Solidaria
Instrumentos	Material de promoción / Jornadas / Actividades
Objetivos operativos	1. Revisar que el material de promoción de las titulaciones segregadas no contenga imágenes estereotipadas por sexo e incorpore otros referentes 2. Incorporar la perspectiva de género en el Campus Ítaca y el Programa Argón
Calendario	Puntual / Permanente

EJE 3. Promoción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación

Objetivo estratégico 3.1. Introducir la perspectiva de género en la docencia

Medidas

3.1.1. Impulsar la incorporación de la competencia general de género de la UAB en todas las memorias de grado

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Programación Académica y Calidad / Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano responsable	Decanatos y direcciones de escuelas / Vicegerente de Ordenación Académica
Órgano ejecutor	Centros docentes / Observatorio para la Igualdad / Oficina de Calidad Docente
Instrumentos	Plan / Memorias / Aplicación informática
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none">1. Programar la revisión de todas las memorias de los planes de estudios de grado2. Difundir las guías de ejemplos sobre cómo incorporar las competencias generales de la UAB3. Incluir información relativa a la incorporación de la perspectiva de género en la aplicación informática de las guías docentes4. Incorporar la perspectiva de género en el Sistema Interno de Garantía de Calidad de la UAB y de los centros docentes
Calendario	Puntual / Permanente

3.1.2. Hacer seguimiento de la incorporación de la competencia general de género de la UAB en los planes de estudios de grado

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Programación Académica y Calidad / Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano responsable	Vicegerencia de Ordenación Académica
Órgano ejecutor	Oficina de Calidad Docente / Observatorio para la Igualdad
Instrumentos	Informes / Web / Encuesta
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none">1. Hacer seguimiento del plan de revisión de los planes de estudios de grado2. Publicar el grado de incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudios a través del vaciado de la aplicación informática de las guías docentes3. Analizar la percepción del alumnado sobre el grado de incorporación de la perspectiva de género en los estudios a través de sus órganos de participación en los centros docentes4. Hacer una encuesta al alumnado para valorar aspectos sobre la igualdad en el aula y en la práctica docente
Calendario	Puntual / Permanente

3.1.3. Ofrecer recursos y formación de apoyo al profesorado para incorporar la perspectiva de género y LGBTIQ en la docencia

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad / Vicerrectorado de Programación Académica y Calidad
Órgano responsable	Vicegerencia de Ordenación Académica
Órgano ejecutor	Observatorio para la Igualdad / Unidad de Formación e Innovación / Centros docentes
Instrumentos	Convocatoria de ayudas / Red / Web / Formación / Jornada / Catálogo biblioteca
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none">1. Mantener como línea prioritaria la introducción de la perspectiva de género en la docencia en la convocatoria de ayudas para proyectos de innovación y mejora de la calidad docente de la UAB2. Crear una red interdisciplinaria para facilitar el intercambio de metodologías, prácticas y estrategias para incorporar la perspectiva de género en la docencia3. Elaborar un banco de recursos (web) de bibliografía y material docente producido por mujeres según disciplinas y ámbito de conocimiento4. Ofrecer formación al PDI sobre la incorporación de la perspectiva de género y LGBTIQ en el contenido de la docencia y las metodologías docentes
Calendario	Puntual / Permanente

Objetivo estratégico 3.2. Introducir la perspectiva de género en la investigación

Medidas

3.2.1. Ofrecer recursos y formación al PDI para incorporar la perspectiva de género en la investigación e incentivar los estudios de género

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad / Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Órgano responsable	Vicegerencia de Investigación
Órgano ejecutor	Observatorio para la Igualdad / Unidad de Formación e Innovación / Centros de investigación / Escuela de Doctorado
Instrumentos	Red / Web / Formación
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none">1. Creación de una red interdisciplinaria para facilitar el intercambio de metodologías, prácticas

	y estrategias para incorporar la perspectiva de género en la investigación
	2. Impulsar que las mujeres se incorporen en la <i>Guía de expertos y expertas de la UAB</i> para promover la paridad en los equipos y proyectos de investigación
	3. Ofrecer formación al PDI y al alumnado de doctorado sobre la incorporación de la perspectiva de género y LGBTIQ en la investigación según ámbito de conocimiento
	4. Crear una convocatoria interna de ayuda a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género en la UAB
Calendario	Puntual / Permanente
3.2.2. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en la investigación	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad / Vicerrectorado de Programación Docente/ Vicerrectorado de Investigación
Órgano responsable	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano ejecutor	Observatorio para la Igualdad / Centros docentes / Escuela de Posgrado / Escuela de Doctorado
Instrumentos	Premios
Objetivos operativos	1. Convocar anualmente los premios a los mejores TFG con perspectiva de género de la UAB 2. Crear un premio a los mejores TFM con perspectiva de género de la UAB 3. Crear un premio a la mejor tesis doctoral con perspectiva de género
Calendario	Permanente
Objetivo estratégico 3.3. Reconocer la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación	
Medidas	
3.3.1. Difundir la docencia y la investigación con perspectiva de género y LGBTIQ	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad / Vicerrectorado de Programación Académica
Órgano responsable	Vicegerencia de Ordenación Académica
Órgano ejecutor	Observatorio para la Igualdad / Unidad de Formación e Innovación
Instrumentos	Web / Jornadas
Objetivos operativos	1. Crear un banco de buenas prácticas de docencia e investigación con perspectiva de género y LGBTIQ 2. Hacer difusión del grado de Estudios de Género, el menor de Estudios de Género, el máster Interuniversitario de Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía, y el doctorado interuniversitario en Estudios de Género: Cultura, Sociedades y Políticas 3. Organizar una primera jornada para presentar iniciativas y buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género y LGBTIQ en la docencia y la investigación
Órgano impulsor	Permanente / Puntual
3.3.2. Diseñar materiales divulgativos sobre la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano responsable	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano ejecutor	Observatorio para la Igualdad
Instrumentos	Material divulgativo
Objetivos operativos	1. Diseñar una estrategia comunicativa y de difusión de la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación 2. Elaborar materiales divulgativos sobre la incorporación de la perspectiva de género y LGBTIQ en la docencia y la investigación
Calendario	Puntual
3.3.3. Potenciar el reconocimiento académico de la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Personal Académico / Vicerrectorado de Programación Académica / Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano responsable	Área de Personal Académico y Nóminas / Oficina de Calidad Docente / ICE
Órgano ejecutor	Área de Personal Académico y Nóminas / Oficina de Calidad Docente / ICE
Instrumentos	Normativa / Premio
Objetivos operativos	1. Instar a los organismos competentes que incorporen la perspectiva de género en los criterios de evaluación 2. Recomendar al profesorado que incluya las iniciativas llevadas a cabo para incorporar la perspectiva de género en la docencia e investigación en los informes para solicitar tramos de docencia e investigación 3. Incluir un premio de buenas prácticas a la incorporación de la perspectiva de género en la docencia en la convocatoria del premio a la excelencia docente
Calendario	Permanente / Puntual

EJE 4. Participación y representación paritaria en la comunidad universitaria**Objetivo estratégico 4.1. Promover la participación y la representación equilibrada y el liderazgo de las mujeres en los órganos de gobierno****Medidas****4.1.1. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación**

Órgano impulsor	Secretaría General
Órgano responsable	Gabinete del Rectorado / Gerencia
Órgano ejecutor	Oficina de Coordinación Institucional / Observatorio para la Igualdad / Unidad de Dinamización Comunitaria / Agentes sociales / Órganos de representación estudiantil
Instrumentos	Normativa
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Velar por la aplicación de la normativa de la UAB sobre la representación equilibrada de mujeres y hombres en el Equipo de Gobierno, los equipos de decanato de facultades y la dirección de escuelas 2. Ampliar la normativa de la UAB sobre la representación equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de dirección de los departamentos y los institutos de investigación 3. Promover que los órganos de representación del personal establezcan medidas y actuaciones para garantizar la paridad en el Comité de Empresa y en las Juntas de Personal de PAS y PDI 4. Promover la paridad en los roles de representación estudiantil
Calendario	Permanente / Puntual

4.1.2. Crear instrumentos para fortalecer la participación de las mujeres en los órganos de gobierno (Consejo de Gobierno, Equipo de Gobierno, decanatos y direcciones de departamento)

Órgano impulsor	Secretaría General
Órgano responsable	Gabinete del Rectorado / Gerencia / Centros docentes y de investigación / Departamentos / Observatorio para la Igualdad
Órgano ejecutor	Área de Comunicación y Promoción / Centros docentes / Vicegerencia de Personas, Organización y Servicios / Unidad de Dinamización Comunitaria
Instrumentos	Actos / Planes de comunicación / Cursos / Guía autodiagnóstico
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar la transparencia en los criterios de elección, las competencias, las tareas, el funcionamiento y los acuerdos de los órganos de gobierno y de representación (PAS, PDI y alumnado). 2. Promover la comunicación formal en la gestión y la dirección en todos los ámbitos de la Universidad (cambios, decisiones, novedades, etc.) 3. Ofrecer asesoramiento para el desarrollo de los cargos de gestión
Calendario	Permanente / Puntual

4.1.3. Fomentar el liderazgo con perspectiva de género

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano responsable	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad / Oficina de Calidad Docente
Órgano ejecutor	Observatorio para la Igualdad / Unidad de Formación / Unidad de Formación e Innovación
Instrumentos	Informe / Web / Formación
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ofrecer formación para promover el liderazgo con perspectiva de género en el ámbito de la investigación, la docencia y la gestión 2. Impulsar un programa de mentoría para incrementar el número de mujeres en las posiciones de liderazgo
Calendario	Permanente / Puntual

Objetivo estratégico 4.2. Promover la participación de las mujeres en la dinamización de la comunidad**Medidas****4.2.1. Incorporar la perspectiva de género en las actividades de dinamización del alumnado y los colectivos de la Universidad**

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano responsable	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad
Órgano ejecutor	Unidad de Dinamización Comunitaria / Observatorio para la Igualdad / Decanatos y dirección de escuela
Instrumentos	Formación
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consolidar la política de igualdad como criterio para otorgar las ayudas económicas a las actividades organizadas por el alumnado y los colectivos 2. Promover la organización, por parte del alumnado, de actividades vinculadas a la igualdad de género

	3. Consolidar acciones formativas para incorporar la perspectiva de género y LGBTI en la práctica habitual de los roles de representación estudiantil y los colectivos inscritos en el Directori
	4. Crear un espacio dentro de la Asamblea de el Directori para abordar aspectos vinculados con la incorporación de la perspectiva de género en la organización, las prácticas y el funcionamiento de los colectivos
	5. Reforzar la perspectiva de género en la organización y las actividades de la fiesta mayor de la UAB
	6. Promover la perspectiva de género en la organización de las actividades lúdicas desarrolladas en el campus
Calendario	Permanente / Puntual
4.2.2. Impulsar la perspectiva de género y la participación de las mujeres en las actividades culturales y de participación	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad/ Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Cultura
Órgano responsable	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad/ Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Cultura
Órgano ejecutor	Cultura en Viu / Unidad de Dinamización Comunitaria / Observatorio para la Igualdad
Instrumentos	Actividades
Objetivos operativos	1. Incluir producciones artísticas sobre la igualdad de género y LGBTI en la agenda cultural
	2. Programar actividades y producciones artísticas creadas por mujeres hasta llegar al equilibrio
	3. Incluir en la convocatoria del Premio Autónoma Actúa un criterio de priorización o una mención específica para los grupos paritarios o formados por mujeres
	4. Explicitar en la normativa de la Liga de Debate Universitaria de la UAB la perspectiva de género y LGBTI
Calendario	Permanente

EJE 5. Promoción de una organización libre de sexismo y violencia de género

Objetivo estratégico 5.1. Desarrollar las líneas de acción previstas en el Protocolo para prevenir y actuar contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y la violencia machista

Medidas

5.1.1. Prevenir y abordar situaciones sexistas y de violencia de género en todas las actividades que se desarrollan en la Universidad

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad / Vicerrectorado de Personal Académico / Vicerrectorado de Personal de Administración y Servicios
Órgano responsable	Gerencia
Órgano ejecutor	Vicegerencia de Personas, Organización y Servicios / Observatorio para la Igualdad / Unidad de Dinamización Comunitaria
Instrumentos	Guías / Formación / Campañas / Normativa
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar mecanismos de control y actuación ante prácticas sexistas en la docencia, investigación, gestión y administración 2. Diseñar estrategias de sensibilización para promover prácticas libres de sexismo y violencia de género en los ámbitos de la docencia, investigación, gestión y administración 3. Desarrollar acciones para prevenir y abordar las situaciones de violencia de género en la fiesta mayor de la UAB (campaña, protocolo de la FMUAB, Punto Lila...) 4. Dar apoyo a la adaptación de la <i>Guía de actuación ante el sexismo y la violencias de género</i> en los colectivos inscritos a el Directori de la Universidad 5. Elaborar una guía de actuación ante el sexismo y la violencia de género para los consejos de estudiantes de la UAB 6. Elaborar una guía para la autodiagnosic del sexismo y violencia de género para los centros docentes y de investigación 7. Elaborar una guía para abordar los casos de violencia de género en congresos académicos que se lleven a cabo en espacios de la Universidad
Calendario	Permanente / Puntual

5.1.2. Difundir los protocolos y recursos existentes en materia de violencia de género en la Universidad

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad / Vicerrectorado de Comunicación y Promoción
Órgano responsable	Observatorio para la Igualdad / Unidad de Formación / Unidad de Formación e Innovación / Centros docentes
Órgano ejecutor	Observatorio para la Igualdad / Unidad de Formación / Unidad de Formación e Innovación / Centros docentes / Unidad de Dinamización Comunitaria
Instrumentos	Folletines / Formación
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar una estrategia de comunicación 2. Hacer formación dirigida al alumnado, profesorado y personal de administración y servicios 3. Informar a los representantes de políticas de igualdad 4. Incluir información sobre los protocolos y recursos existentes en la <i>Guía del delegado o delegada de grupo académico</i>
Calendario	Puntual / Permanente

5.1.3. Garantizar el acompañamiento y el apoyo a las personas afectadas

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad / Secretaría General
Órgano responsable	Gabinete Jurídico / Observatorio para la Igualdad
Órgano ejecutor	Gabinete Jurídico / Observatorio para la Igualdad
Instrumentos	Protocolo / Registro
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Registrar las peticiones de información y las solicitudes de activación de la Comisión Técnica Asesora prevista en el protocolo 2. Hacer el acompañamiento a las personas afectadas 3. Coordinar los servicios y las unidades que intervienen en el abordaje de los casos
Calendario	Permanente

5.1.4. Visibilizar las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y la violencia machista

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad / Secretaría General
Órgano responsable	Gabinete Jurídico / Observatorio para la Igualdad
Órgano ejecutor	Gabinete Jurídico / Observatorio para la Igualdad / Unidad de Dinamización Comunitaria
Instrumentos	Informe / Web
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar y publicar anualmente una memoria sobre las actuaciones llevadas a cabo en el marco del Protocolo para prevenir y actuar contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo,

	orientación sexual, identidad de género o expresión de género y la violencia machista: peticiones de información, denuncias, actuaciones y resoluciones.
	2. Elaborar y publicar anualmente un informe de las actuaciones llevadas a cabo por el Punto Lila de la fiesta mayor de la UAB
Calendario	Permanente
Objetivo estratégico 5.2. Dar apoyo a las víctimas de violencia machista que trabajan o estudian en la Universidad	
Medidas	
5.2.1. Facilitar instrumentos y recursos para las víctimas de violencia machista	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Ocupabilidad / Secretaría General
Órgano responsable	Vicegerencia de Ordenación Académica / Vicegerencia Personas, Organizaciones y Servicios / Gabinete Jurídico
Órgano ejecutor	Observatorio para la Igualdad / Área de Asuntos Académicos
Instrumentos	Guía / Protocolo
Objetivos operativos	1. Diseñar un protocolo de actuación para abordar las necesidades específicas de las víctimas de violencia machista 2. Elaborar una guía que recoja los derechos de las víctimas de violencias machistas 3. Difundir el Convenio de colaboración para facilitar el cambio de estudios oficiales de grado a las estudiantes víctimas de violencia machista
Calendario	Permanente

8. Referencias y fuentes

Referencias

AQU, *Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya* (2018). Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria. AQU Catalunya.

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

Cumbre de Rectoras de las Universidades Públicas Españolas (2018). Declaración de Castellón. Universidad Jaime I. Castellón. Descargable en: <https://www.uab.cat/doc/declacastellodoc>

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

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

Comisión Europea (2015). *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019. Publications Office of the European Union*. Bélgica. Bruselas. https://eige.europa.eu/docs/3046_160111_strategic_engagement_en.pdf

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

Comisión Europea (2016). *Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea*. Bélgica. Bruselas. https://eige.europa.eu/docs/3046_160111_strategic_engagement_en.pdf

Comisión Europea (2016^a). *The Spanish roadmap for the European research area development 2016-2020*. ERA progress Report.

https://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_progress_report2016/nationalroadmaps/era_national-roadmap-2016_es.pdf

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

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

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

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

Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013). *Recomendaciones para la negociación colectiva de los planes de igualdad*. https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/noticies/recomanacions_pi/recomanacions_plans_igualtat_2013_cast_document_definitiu.pdf

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

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

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

Consejo de la Unión Europea (2015). *Advancing gender equality in the European Research Area. Council Conclusions on advancing gender equality in the European Research Area. Council Conclusions adopted on 01/12/2015*. Bruselas. 14846/15.

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

Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias (2018). *Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014*. Generalitat de Catalunya. Dirección General de Igualdad. Barcelona. www.treballiaferssocials.gencat.cat

Duarte Campderrós, L. (dir.); Cascales Tortajada, M.; Cervantes Nogales, Berta; Ponferrada Arteaga, M. (2019). *Diagnosis para la elaboración del IV Plan de acción para la igualdad de género de la UAB. Evaluación del grado de implementación del Tercer plan, revisión de la normativa vigente y propuesta de medidas*. Observatorio para la Igualdad.

Duarte Campderrós, L.; Castellsagué Bonada, A.; Rifà Valls, M. (2013). *Evaluación de la implementación del Segundo plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la UAB. Elaboración del Tercer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la UAB*. Universidad Autónoma de Barcelona y Observatorio para la Igualdad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/GENDER NET D311 Manuals with guidelines.pdf](http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/GENDER_NET_D311_Manuals_with_guidelines.pdf)

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

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

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

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

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

Ministerio de Economía y Competitividad (2013). *Estrategia Española de Ciencia y Tecnología 2013-2020*. Ministerio de Economía y Competitividad, Gobierno de España. http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/Estrategia_espanola_ciencia_tecnologia_Innovacion.pdf

Ministerio de Economía y Competitividad (2017). *Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación*. Gobierno de España. Madrid. <http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Prensa/FICHEROS/2018/PlanEstatalIDI.pdf>

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad (2017). *Pacto de Estado contra la violencia de género. Documento refundido de medidas del pacto de estado en materia de violencia de género. Congreso + Senado*.

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

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

Parlamento Europeo (2018). *La igualdad entre hombres y mujeres*. Fichas temáticas sobre la Unión Europea. <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>

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

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

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

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

Normativa

Normas internacionales

Declaración universal de los derechos humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. Disponible: https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/cln.pdf

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Disponible:

https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995. Naciones Unidas. Nueva York, 1996. Disponible:

<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

Normas comunitarias

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

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2000. DO C 202 de 7.6.2016, p. 389-405. Disponible: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Consejo de Europa. Estambul, 2011. *Council of Europe Series*, núm. 210. Disponible: <https://rm.coe.int/1680462543>

Reglamento (UE) nº 1381/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establece el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» para el período de 2014 a 2020. DO L 354 de 28.12.2013, p. 62/72. Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32013R1381>

Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. *Diario Oficial* L 348 de 28.11.1992. Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:L:1992:348:TOC>

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. DO L 180 de 19.7.2000, p. 22/26. Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0043>

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación. DO L 303 de 2.12.2000, p. 16/22. Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN>

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). DO L 204 de 26.7.2006, p. 23/36. Disponible: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>

Recomendación CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo, 2019. Disponible: http://www.inmujer.gob.es/disenio/docs/Carrusel/2018/20190327_Recomendacion_Consejo_de_Europa_Sexismo_Logo_Consejo.pdf

Normas españolas

Constitución española, 1978. Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado. Madrid. Disponible: <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCATALAN.pdf>

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (LOU consolidada). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 307, de 24.12.2001. Disponible: https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&mode=single&documentId=666989&language=ca_ES

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 313, de 29/12/2004. Disponible: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-21760>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23.3.2007. Disponible: http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la cual se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (BOE n.º 89, de 13.4.2007). *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 15, de 16.4.2007. https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/04/16/pdfs/A02063-02082.pdf

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 131, de 2.6.2011. Disponible: https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2011/06/02/pdfs/BOE-A-2011-9617-C.pdf

Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del estudiante universitario. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, núm. 318, de 31.12.2010. Disponible: https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2010/12/31/pdfs/BOE-A-2010-20147-C.pdf

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

Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, n.º 255, de 24.10.2015. Disponible: https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430-C.pdf

Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público. *Boletín Oficial del Estado*, suplemento en lengua catalana, n.º 261, de 31.10.2015. Disponible: https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2015/10/31/pdfs/BOE-A-2015-11719-C.pdf

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

Normas catalanas

Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, 2006. Parlamento de Cataluña, 2016 [quinta edición electrónica]. Disponible: <https://www.parlament.cat/document/cataleg/48089.pdf>

Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña. *Diari Oficial de la Generalitat*, n.º 3826, de 19.2.2003. Disponible: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2003/02/19/1>

Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. *Diari Oficial de la Generalitat*, n.º 5123, de 2.5.2008. Disponible: https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa?action=fitxa&documentId=491383

Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. *Diari Oficial de la Generalitat*, n.º 6730, 17.10.2014. Disponible: <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6730/1376345.pdf>

Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 6919, de 23.7.2015. Disponible: <http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>

Resolución EMO/3093/2015, de 23 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo del personal de administración y servicios laboral de la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Girona, la Universidad de Lleida y

la Universidad Rovira i Virgili (código de convenio n.º 79002770012008). *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 7039, de 18.1.2016. Disponible:

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

TRE/309/2006, de 21 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas. 2009 y posteriores modificaciones de 2010 y 2017. *Diari Oficial de la Generalitat*, núm. 4821, de 14.2.2007. Disponible:

https://dibaaps.diba.cat/scripts/ftpisa.aspx?fnew?cido&dogc/2007/02/20070214/DOGC_20070214_013_023.pdf

Fuentes consultadas

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

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

Directorio de Colectivos de la UAB y Censo de delegados y delegadas de grupo académico de la UAB curso 2013-2014. <http://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/eldirectori/eldirectori-en-xifres/curs-13/14-1345681515290.html>.

Directorio de Colectivos de la UAB y Censo de delegados y delegadas de grupo académico de la UAB curso 2014-2015. <http://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/elcens/elcens-en-xifres/curs-14/15-1345704368076.html>

Duarte Campderrós, L. (2017). *Diagnosis para la elaboración del segundo plan de acción sobre discapacidad e inclusión de la UAB. Evaluación del grado de implementación del primer plan, revisión de la normativa vigente y propuesta de medidas para el segundo plan de acción en materia de discapacidad*. Observatorio para la Igualdad.

Duarte Campderrós, L. (2010). *Gestión y seguimiento del Plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la UAB*. UAB.

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

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

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

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

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

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

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

Honoris causa publicadas en la página web de la UAB (desde 1976 hasta 2018). <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/doctors-honoris-causa-1345662525769.html>

- Hughes, J., i Nieuwenhuis, L. (2005). *A project Manager's Guide to Evaluation*. Comisión Europea.
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1994). *The program evaluation standards: How to assess evaluations of educational programs* (2a ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kuhn, T. (1962). *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: University of Chicago Press.
- Longino, H. (1990). *Science as Social Knowledge: Values and Objectivity in Scientific Inquiry*. Princeton: Princeton University Press.
- Longino, H., i Lennon, K. (1997). «Feminist Epistemology as Local Epistemology». *Proceedings of the Aristotelian Society*, 19-54.
- Mertens, M. D. (2009). *The Handbook of social research ethics*. Los Angeles: Sage Publications.
- Morris, M. (2011). «The Good, the Bad, and the Evaluator: 25 Years of AJE Ethics». *American Journal of Evaluation*, 32 (1), 134-151.
- Morris, M., i Cohn, R. (1993). «Program evaluators and ethical challenges: A national survey». *Evaluation Review*, 17, núm. 6 , 621-642.
- Morris, M. (2008). *Evaluation Ethics for Best Practice: Cases and Commentaries*. Nueva York: Guilford Press.
- Noticias de la página de inicio de la UAB, *UABDivulga* y de las memorias de los cursos académicos. Periodo 2013-2018. <http://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>; <http://www.uab.cat/>; <http://www.uab.cat/web/uabdivulga-1345468981732.html>
- Noticias de la página de inicio de la UAB, de la página del Observatorio para la Igualdad, y del Twitter y Facebook del Observatorio: <http://www.uab.cat/>; <http://www.uab.cat/observatori-igualtat/>; @Observatorio_UAB; @ObservatoriIgualtatUAB)
- Perea Arias, O. (coord.) (2010). *Guía de evaluación de programas y proyectos sociales*. Plataforma de ONG de Acción Social.
- Quine, W. (1951). *From a Logical Point of View* (2a ed.). Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Samuels, M., i Ryan, K. (2011). «Grounding Evaluation in Culture». *American Journal of Evaluation*, 32 (2), 183-198.
- Smith, N. (2002). «An Analysis of Ethical Challenges in Evaluation». *American Journal of Evaluation*, 23 (3).
- Stufflebeam, D. (2001, Spring). *Evaluation Models. New Directions for Evaluation*.
- Stufflebeam, D. (2001). «The Metaevaluation Imperative». *American Journal of Evaluation*, 22 (2), 183-209.
- Universidad Autónoma de Barcelona (2013). Tercer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Autónoma de Barcelona. Cuatrienio 2013-2017.
- Universidad Autónoma de Barcelona (2014). *Memoria del curso académico 2013-2014*. <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>
- Universidad Autónoma de Barcelona (2015). *Memoria del curso académico 2014-2015*. <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>

Universidad Aut3noma de Barcelona (2016). *Memoria del curso acad3mico 2015-2016*.
<https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>

Universidad Aut3noma de Barcelona (2017). *Memoria del curso acad3mico 2016-2017*.
<https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>