

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

Quadrienni 2013-2017

**Proposta de document per
a l'acord del Consell de Govern**

17 Juliol de 2013

Índex

PREÀMBUL	3
PRINCIPIS DEL TERCER PLA D'ACCIÓ.....	3
UNIVERSITAT INCLUSIVA I EXCEL·LÈNCIA INCLUSIVA.....	3
IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES.....	3
INTERSECCIONALITAT DEL GÈNERE.....	4
RECERCA I DOCÈNCIA INCLUSIVES.....	4
PARTICIPACIÓ, GÈNERE I IGUALTAT	5
DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE LES DONES A LA UAB	5
PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR.....	6
PERSONAL DE L'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS.....	7
ALUMNAT	9
RESULTATS DE L'AVALUACIÓ DEL SEGON PLA D'ACCIÓ.....	11
DIFUSIÓ I VISIBILITZACIÓ	12
PRESÈNCIA I REPRESENTACIÓ	14
PRODUCCIÓ I TRANSMISSIÓ DE CONEIXEMENT.....	17
NORMATIVA.....	18
PROCÉS PARTICIPATIU PER L'ELABORACIÓ DEL TERCER PLA D'ACCIÓ	19
VALORACIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE LA UAB	19
DESCRIPCIÓ DE LA MOSTRA I METODOLOGIA.....	20
POLÍTIQUES D'IGUALTAT A LA UAB.....	21
EIX 1. Visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió.....	23
EIX 2. Accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional.....	24
EIX 3. Organització de les condicions del treball amb perspectiva de gènere	25
EIX 4. Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca	26
EIX 5. Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions.....	27
CONCLUSIONS.....	27
REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES	28
PROPOSTA DE MESURES PER AL TERCER PLA D'ACCIÓ PER A LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA (2013-2017)	29

Preàmbul

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

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

Principis del tercer pla d'acció

Universitat inclusiva i excel·lència inclusiva

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

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

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

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

l'actualitat. Per tant, amb les mesures del Tercer Pla d'acció, es reforça i s'amplia l'aplicació d'aquest principi d'igualtat, per tal d'assolir la igualtat entre dones i homes en l'accés, la permanència, la promoció i/o mobilitat del col·lectiu de treballadors i treballadores (PDI i PAS) i també d'estudiants.

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

Interseccionalitat del gènere

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

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

Recerca i docència inclusives

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

científica que sigui “sensible al gènere i a la diversitat en tots els seus esforços: individual i social, estructural, institucional i política. Es necessita transparència, responsabilitat i monitoratge en la presa de decisions, l’avaluació, el reclutament, l’atribució i el finançament” (2013: 41).

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

Participació, gènere i igualtat

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

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

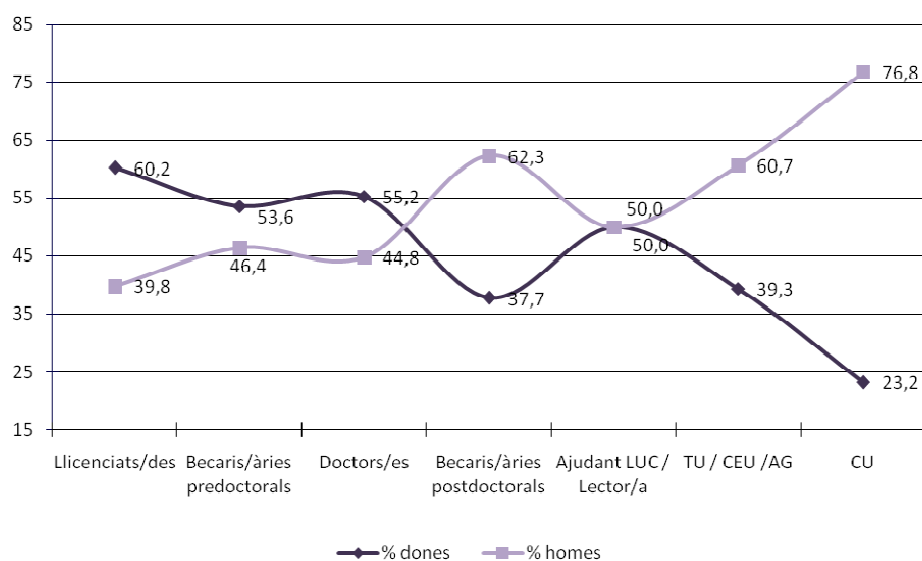
Diagnòstic de la situació de les dones a la UAB

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

Personal docent i investigador

Les dades que es presenten a continuació mostren que, a la nostra universitat, el personal acadèmic és el col·lectiu on la desigualtat entre dones i homes és més evident. El gràfic en forma de tisora, que permet visualitzar la segregació vertical, mostra clarament que la universitat produeix un efecte d'embut per a les dones: el pes relatiu de les dones en les diferents posicions s'inverteix respecte del pes corresponent als seus companys a mesura que puja la categoria acadèmica sense que el pas del temps inverteixi aquesta tendència: si bé el pes de les dones al col·lectiu de doctors/es ha augmentat en 7 anys en 9 punts percentuals aproximadament, la proporció en les titularitats i les càtedres ho ha fet només en 1 punt. La categoria en què ha pujat més el pes relatiu de les professores és en la de professora associada i lector/a.

Gràfic 1. Distribucions de posicions en la carrera acadèmica. 2012 (tant per cent)



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

En relació amb els càrrecs unipersonals, persisteix un marcat desequilibri per sexe, tot i que en els vicerectorats i vicedegans s'evidencien els resultats positius de l'aplicació de la normativa en matèria d'equilibri en la composició de l'Equip de Govern de la Universitat i de les facultats i escoles. La participació en els òrgans de govern mostra una tendència a l'equilibri en les dades del 2013, com en el cas del claustre, on les dones hi són presents en un 40,9 per cent i també al consell de govern, amb un 39,3. A l'Equip de Govern destaca la presència de les dones amb un 45,5 per cent i, si es té en compte la conformació dels vicerectorats, de la secretaria general i dels comissionats, la composició és paritària (50 per cent), lluny del consell social on hi són representades només amb un 25,0 per cent (veure l'informe Diagnòstic de la situació de les dones a la UAB).

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

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

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

Taula 2: Evolució de la relació titularitat d'universitat / càtedra d'universitat

Any	Dones			Homes		
	(a) CU	(b) TU	Ràtio (b)/(a)	(a) CU	(b) TU	Ràtio (b)/(a)
1996	56	230	4,1	250	500	2,0
1997	57	250	4,4	261	521	2,0
1998	62	275	4,4	266	535	2,0
1999	69	285	4,1	276	543	2,0
2000	71	303	4,3	276	551	2,0
2001	71	311	4,4	271	561	2,1
2002	74	317	4,3	275	565	2,1
2003	74	366	5,0	272	617	2,3
2004	75	353	4,7	256	606	2,4
2005	74	347	4,7	263	573	2,2
2006	74	338	4,6	265	550	2,1
2007	78	329	4,2	283	509	1,8

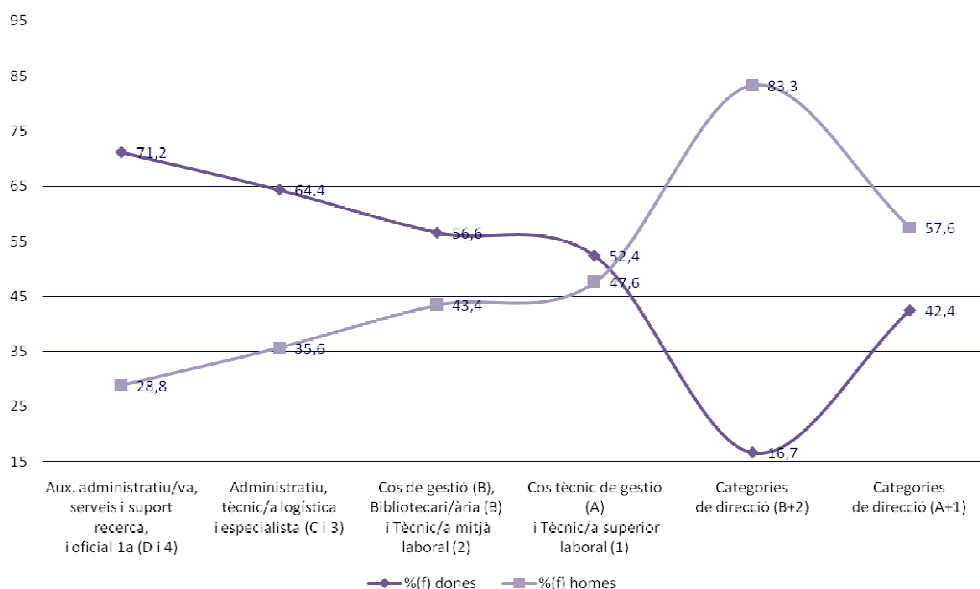
2008	81	358	4,4	289	594	2,1
2010	86	396	4,6	297	616	2,1
2011	82	409	5,0	291	629	2,2
2012	93	391	4,2	308	597	1,9

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

Personal de l'administració i serveis

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

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



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

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

Taula 4: Evolució de la relació entre categories.

Personal funcionari

Any	Dones			Homes		
	A+B (a)	C+D+E (b)	(b)/(a)	A+B (a)	C+D+E (b)	(b)/(a)
2002	110	473	4,3	40	167	4,2
2003	110	483	4,4	42	155	3,7
2004	121	509	4,2	46	162	3,5
2005	123	513	4,2	49	159	3,2
2006	129	535	4,1	51	167	3,3
2007	128	542	4,2	48	164	3,4
2008	146	518	3,5	51	159	3,1
2009	169	595	3,5	60	170	2,8
2010	171	592	3,5	63	184	2,9
2011	182	585	3,2	67	174	2,6
2012	183	578	3,2	69	164	2,4

Personal laboral

Any	Dones			Homes		
	1+2 (a)	3+4 (b)	(b)/(a)	1+2 (a)	3+4 (b)	(b)/(a)
2002	139	136	1,0	163	222	1,4
2003	199	212	1,1	230	273	1,2
2004	221	253	1,1	237	276	1,2
2005	226	283	1,3	252	283	1,1

2006	252	324	1,3	285	309	1,1
2007	275	366	1,3	314	327	1,0
2008	279	414	1,5	314	413	1,3
2009	314	413	1,3	338	359	1,1
2010	319	420	1,3	347	355	1,0
2011	342	448	1,3	368	360	1,0
2012	345	455	1,3	381	348	0,9

Alumnat

Es manté una sobrerrepresentació de dones en l'alumnat matriculat i en els diferents àmbits de coneixement, excepte en l'àmbit de les tecnologies. Pel que fa a aquesta distribució de l'alumnat per àmbits de coneixement, segons dades del 2012, ens trobem amb la següent proporció: Ciències de la salut 69,1 per cent de dones (4.657 alumnes en total); Ciències Experimentals 50,3 per cent (8.676); Ciències Humanes 65,6 per cent (7.126); Ciències Socials 62,1 per cent (15.515); Ciències Tecnològiques 14,9 per cent (1.395); i sense assignar 44,4 per cent (54). Aquesta sobrerrepresentació de dones entre l'estudiantat matriculat, també es fa palesa entre la proporció d'estudiantat titulat per àrees de coneixement.

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

Àmbit	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ciències Humanes	74,4	74,9	77	77,3	69,8	73,3	73,1	72,8	68,4	68,6
Ciències Experimentals	63,0	64,2	66,1	68,6	59,6	62,5	64,1	63,7	59,2	60,7
Ciències Tecnològiques	17,8	19,6	14,7	24,8	17,1	14,6	18,5	18,3	17,9	13,6
Ciències de la Salut	74,6	77,7	79,5	75,9	77,0	78,6	82,2	82,3	80,0	76,8
Ciències Socials	69,9	69	69,4	71,3	73,9	68,7	69,6	71,2	67,3	59,0
Total	67,4	67,2	67,3	69,1	68,3	65,9	67,3	67,8	64,8	60,2

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

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

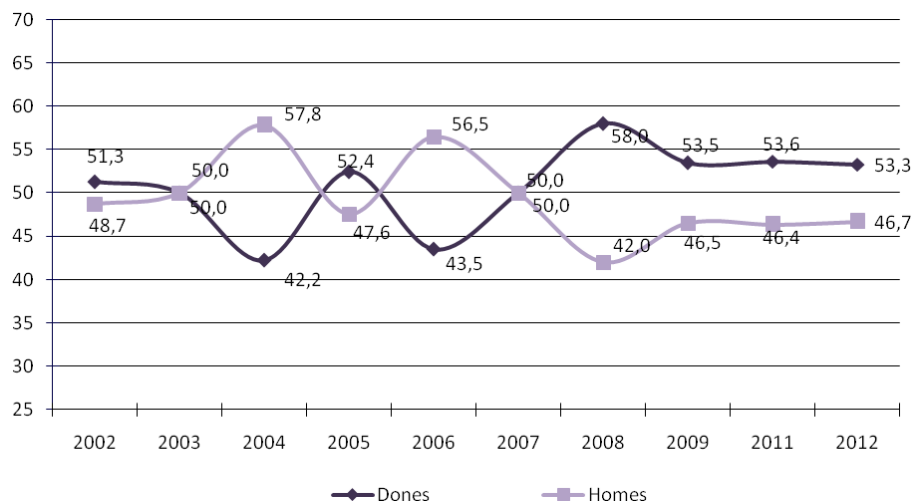
Qualificació	Ciències humanes			Ciències experimentals		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
No presentat	11,6	15,3	12,8	6,2	10,9	8,4
Suspens	8,7	7,7	8,4	7,7	9,3	8,4
Aprovat	34,4	32,5	33,8	37,2	37,0	37,1
Notable	33,6	31,5	32,9	36,2	31,4	33,9
Excel·lent	9,1	9,5	9,2	10,1	8,3	9,2
Matrícula d'honor	2,6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

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

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

Nota: Les dones superen el 85,5 per cent de les assignatures que es matriculens mentre que la proporció dels homes és del 78 per cent.

Gràfic 3. Evolució dels i les doctores per sexe (tant per cent)



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

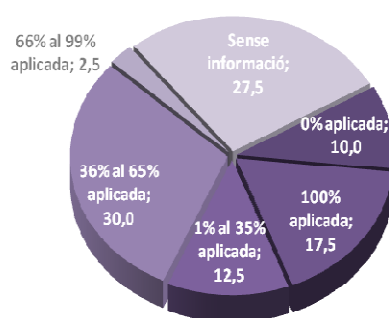
Resultats de l'avaluació del Segon pla d'acció

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

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

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

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



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

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

Difusió i visibilització

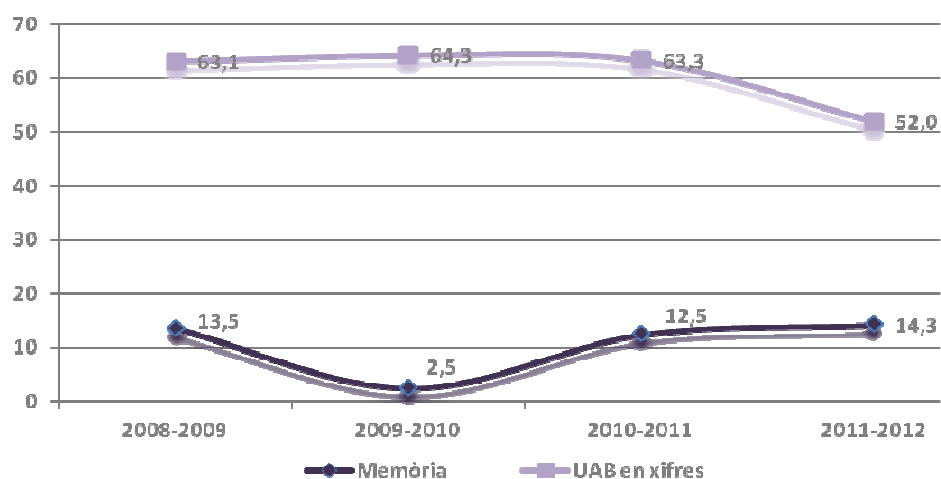
MESURA 1.1	ELABORAR TOTES LES ESTADÍSTIQUES CORRESPONENTS A L'ALUMNAT, AL PERSONAL ACADÈMIC I AL PAS DESAGREGADES PER SEXE
ÒRGAN EXECUTOR:	OGID. Oficina de Gestió de la Informació i Documentació
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ(*)	UAB en xifres: 10,7% Memòria de la UAB: 60,7 %
COMENTARI	En general es mostra una tendència a no presentar les dades desagregades en: - Dades generals o de síntesi - Dades que es presenten en format gràfic (exceptuant la memòria 2008-

2009)

- Dades que mostren evolucions en el temps
- Dades referents a beques

(*) Càlcul: $[(\text{dades desagregades per sexe} / \text{dades susceptibles d'incorporar la variable sexe}) * 100]$

Gràfic 5. Percentatge de dades desagregades publicades a la memòria i a la UAB en xifres. 2008-2012

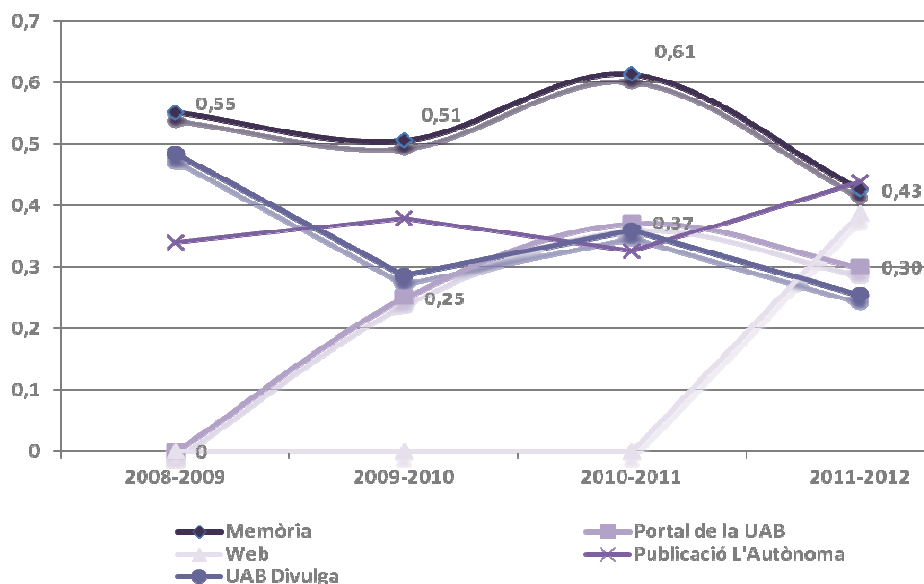


Nota: Càlcul: $[(\text{dades desagregades per sexe} / \text{dades susceptibles d'incorporar la variable sexe}) * 100]$

MESURA 1.4	CONSIDERAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A TOTES LES PUBLICACIONS DE LA UNIVERSITAT, AMB L'ATENCIÓ A L'ÚS D'UN LLENGUATGE NO SEXISTA
ÒRGAN EXECUTOR:	Àrea de comunicació i promoció
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ (*)	40,9 %
COMENTARI	No s'observa una tendència clara en l'ús del llenguatge i els resultats varien depenent del mitjà de difusió. Tot i així, l'índex es troba per sota del 50% exceptuant el cas de la memòria de la UAB que el supera lleugerament (curs 2010-2011). Podem destacar que: - Les expressions de mal ús més freqüents són: els estudiants, investigadors, professors, becaris, doctorats, candidats, emprenedors, coordinadors, directors, guanyadors. - Els genèrics més utilitzats són: comunitat universitària, persones, PDI, PAS, personal acadèmic, alumnat, professorat, personalitats, professionals, membres. - Al portal del web, s'observen diferències depenent del departament que redacta la notícia. - En la secció del Personal de l'administració i servei del web de la UAB, mencionar que en l'apartat d'òrgans de govern tots els càrrecs apareixen en masculí

(*) Càlcul: $[(\text{formes o expressions gènériques o ambdós gèneres} / \text{formes o expressions que disposem d'un gèneric o dels dos gèneres, masculí i femení}) * 100]$

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



Nota: Càlcul de l'índex: (formes o expressions gènériques o ambdós gèneres / formes o expressions que disposen d'un genèric o dels dos gèneres, masculí i femení). L'índex va de 0 a 1; com més proper a 1 més bon ús del llenguatge de manera no sexista

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

(*) Càlcul: [(anys amb processos publicats / anys considerats)*100]

Presència i representació

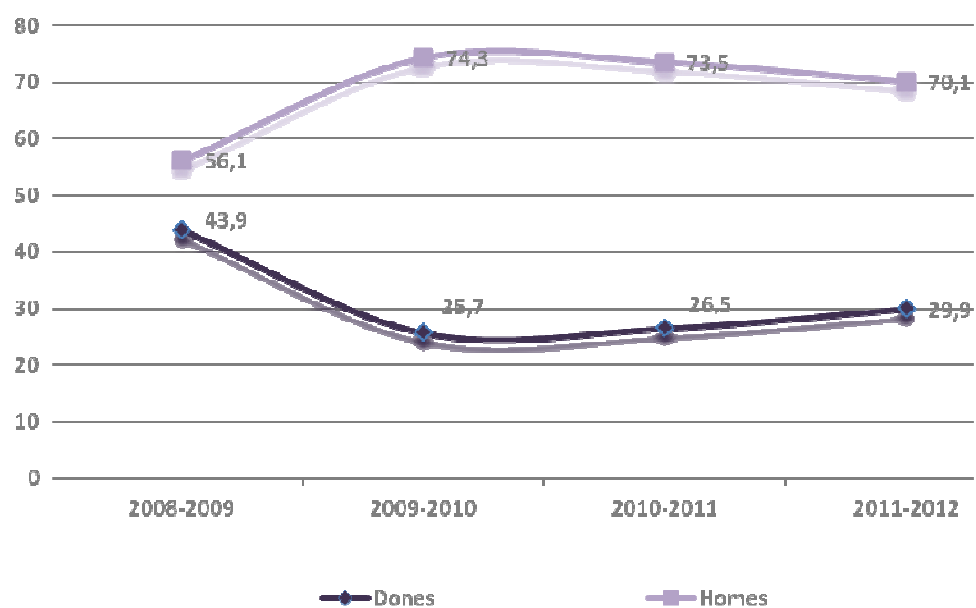
MESURA 2.9	INCREMENTAR EL NOMBRE DE DONES ENTRE ELS EXPERTS, CONFERENCIANTS I CONVIDATS ALS ACTES INSTITUCIONALS DE LA UAB, ELS CENTRES I ELS DEPARTAMENTS, AIXÍ COM EN ELS DOCTORATS HONORIS CAUSA, FINS A ARRIBAR A L'EQUILIBRI
ÒRGAN EXECUTOR:	Equip de Govern (Comissió Sectorial de Planificació Estratègica)
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ(*)	31,5% Experts, conferenciants i convidats als actes institucionals 8,9% Honoris Causa
COMENTARI	En relació amb la totalitat dels Honoris Causa de la UAB (des del 1976 fins a

l'actualitat), només el 8,9 per cent són dones. Al considerar diferents períodes segons existència o no de plans d'acció, s'observa que en l'aplicació del primer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes, la proporció d'Honoris causa dones se situa en el 66,7 per cent. Cal tenir en compte que aquesta dada correspon als honoris investits durant 2 anys, un total de 3 dels quals 2 són dones.

Pel que fa als centres i departaments respecte a aquesta mesura, la informació de la que es disposa és insuficient. Es manifesta l'esforç realitzat per tal de mantenir l'equilibri, tot i les dificultats davant la infrarepresentació de dones en algunes disciplines .

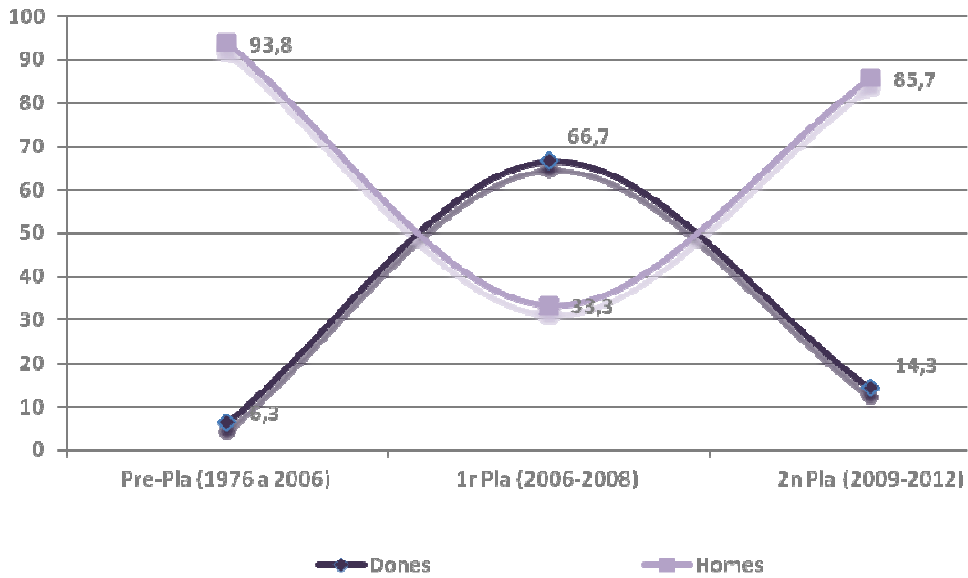
(*) Càlcul: $[(\text{dones expertes} / \text{total experts/es}) * 100]$; $[(\text{dones convidades a la UAB} / \text{total persones convidades}) * 100]$

Gràfic 7. Persones expertes i conferenciantes convidades a actes institucionals de la UAB desagregades per sexe



Nota: Càlcul: $[(\text{dones expertes} / \text{total experts/es}) * 100]$

Gràfic 8. Honoris Causa de la UAB per sexe

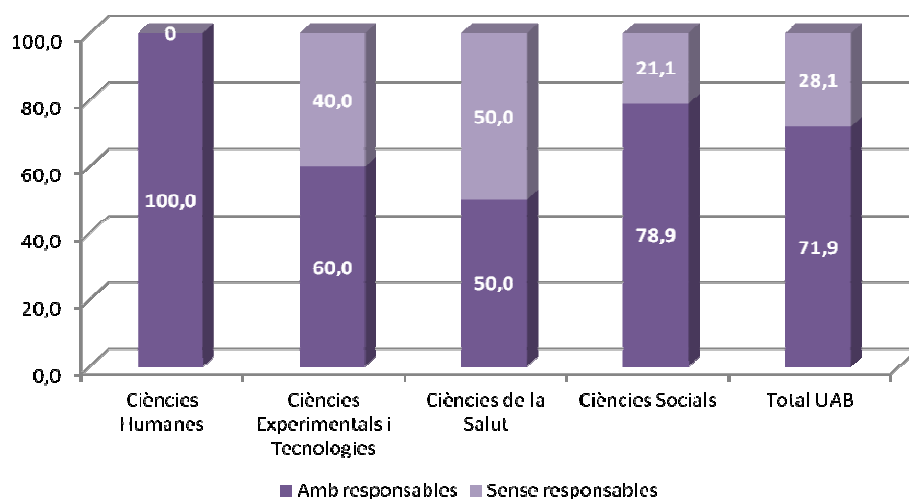


Nota: Càlcul $[(\text{dones convidades a la UAB} / \text{total persones convidades}) * 100]$

MESURA 2.12	ANOMENAR UNA PERSONA RESPONSABLE DEL SEGUIMENT DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT, EN ELS EQUIPS DE GOVERN DE CENTRES O DEPARTAMENTS
ÒRGAN EXECUTOR:	Facultats, escoles i departaments
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ(*)	100 % facultats i escoles 71,9 % departaments
COMENTARI	Destacar que tots els departaments de l'àmbit de les Ciències Humanes i més del 75 per cents dels de Ciències Socials han nomenat una persona responsable de les polítiques d'igualtat. Els àmbits on queden més departaments per nomenar un/a representant són Ciències de la Salut i Ciències experimentals i tecnologies

(*) Càlcul: $((\text{equips de direcció de facultats i escoles, i departaments amb responsable} / \text{facultats i escoles, i departaments}) * 100)$

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



Nota: Càlcul ((equips de direcció de facultats i escoles, i departaments amb responsable d'un àmbit de coneixement /facultats i escoles, i departaments d'un àmbit de coneixement)*100); ((equips de direcció de facultats i escoles, i departaments sense responsable d'un àmbit de coneixement /facultats i escoles, i departaments d'un àmbit de coneixement)*100);

Producció i transmissió de coneixement

MESURA 5.1	FER UN ESTUDI EXPLORATORI PER TAL DE DETECTAR ELS OBSTACLES SUBJECTIUS I OBJECTIUS QUE FRENEN LA INCORPORACIÓ DE LES DONES ALS ÒRGANS DE PRESA DE DECISIONS, AMB LA FINALITAT DE PROPOSAR MESURES ENCAMINADES A SUPERAR-LOS
ÒRGAN EXECUTOR:	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	50%
COMENTARI	Com aplicació de la mesura s'han realitzat els següent estudis diagnòstics: "Factors que incideixen en l'accés de les dones als càrrecs de gestió a la Universitat Autònoma de Barcelona" (accés a l'informe) Cal mencionar, que aquest estudi és molt descriptiu, només s'utilitzen tècniques de recollida i anàlisi de dades qualitatives, i es percep com la primera part d'una recerca més ampla quedant pendent l'elaboració d'una investigació que aprofundeixi en els factors que condicionen l'accés de les dones als òrgans de presa de decisions i que segueixi una metodologia qualitativa.

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

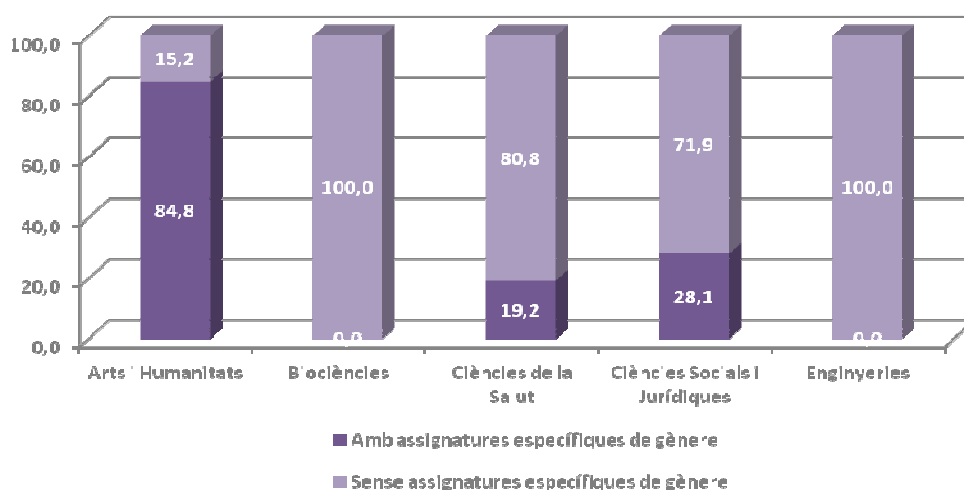
no hi ha cap assignatura d'aquest tipus; el percentatge en les ciències socials i les de la salut resulta força baix.

D'altra banda, les assignatures que s'ofereixen en matèria de gènere són en la seva majoria optatives.

Cal mencionar però la posada en marxa del Mínor d'Estudis de Gènere, que s'ha ofert com a novetat del curs 2012-2013 i que compta amb dos itineraris a escollir per l'estudiant.

(*) Càlcul: $[(\text{graus amb assignatures de gènere} / \text{graus}) * 100]$

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



Nota: Càlcul $[(\text{graus amb assignatures de gènere d'un àmbit} / \text{graus d'un àmbit}) * 100]$; $[(\text{graus sense assignatures de gènere d'un àmbit} / \text{graus d'un àmbit}) * 100]$

Normativa

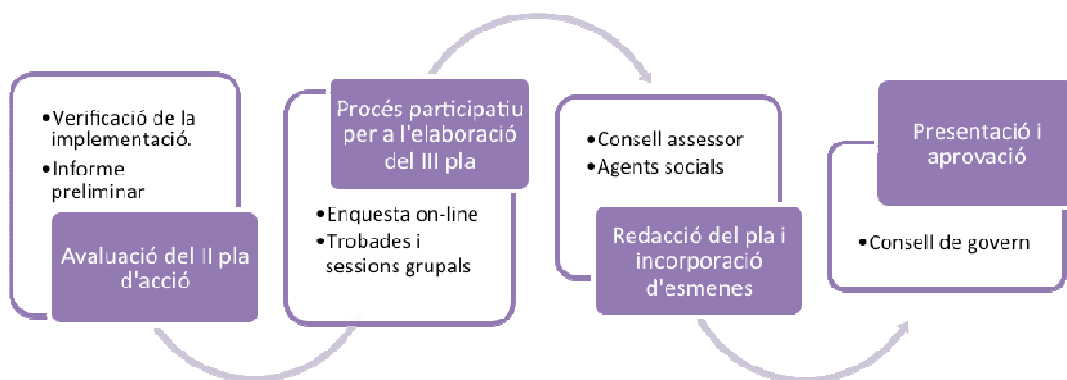
Per a totes aquelles mesures vinculades amb aspectes normatius, es va demanar la informació de la seva aplicació als òrgans responsables de la seva execució, però malauradament, no s'ha rebut cap resposta.

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

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

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

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



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

Valoració de les polítiques d'igualtat de la UAB

En aquest apartat presentem les dades recollides a partir de l'enquesta sobre la valoració de les polítiques d'igualtat que s'han dut a terme fins ara a la UAB i incorporem també les propostes sorgides dels grups i sessions de treball realitzades. La finalitat principal de l'enquesta és disposar de la valoració del segon pla d'acció vigent fins ara i de la percepció vers les preocupacions en matèria d'igualtat entre dones i homes per part dels tres col·lectius, PDI, PAS i Alumnat. Per una altra banda, l'objectiu de les trobades és la recollida de propostes de mesures i la valoració en relació a les accions plantejades per l'Observatori.

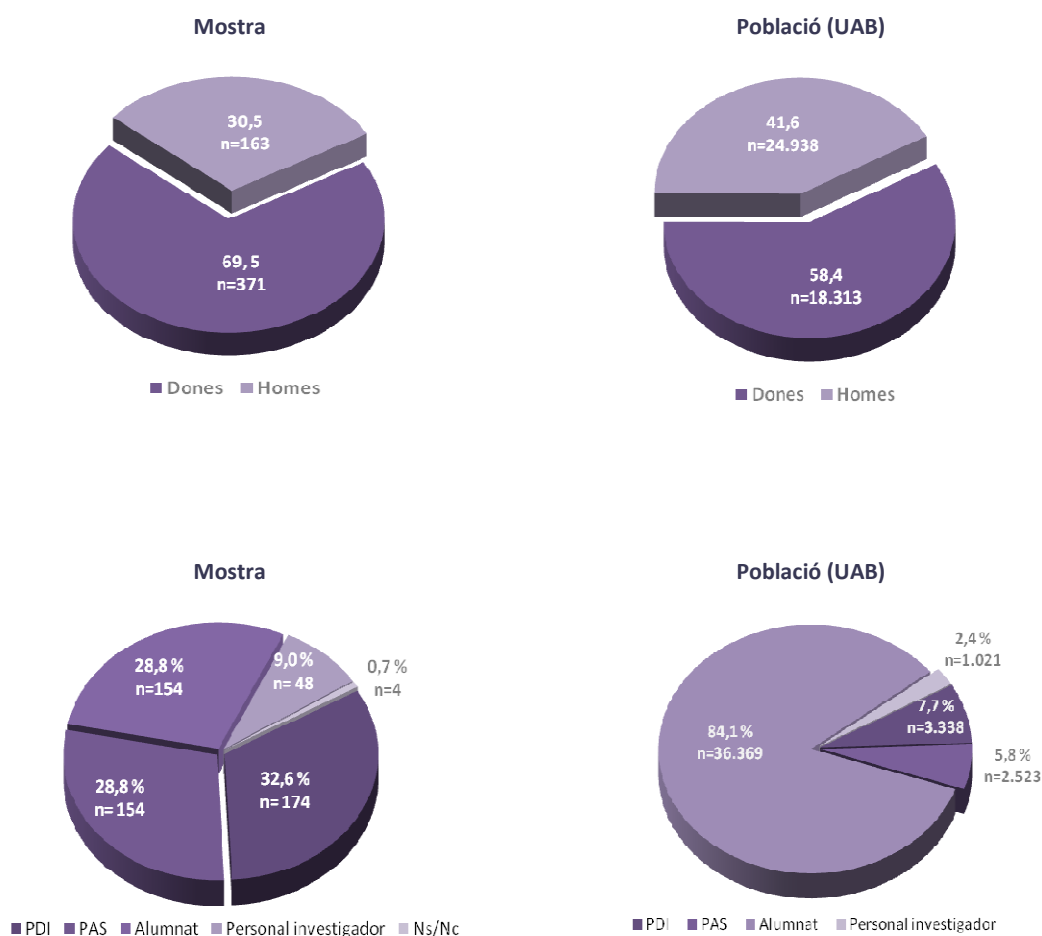
Abans d'exposar els resultats, en relació a l'enquesta presentem una breu descripció de la mostra en relació a determinades característiques com el sexe, el col·lectiu al qual pertanyen i el centre o entitat de treball o d'estudi, amb la finalitat de situar la representativitat de la mostra en relació

amb la població. Pel que fa referència a les sessions i grups de treball, presentem un quadre resum de les trobades realitzades.

Descripció de la mostra i metodologia

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

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



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

Grups de discussió	Professorat Personal d'Administració i Serveis (PAS) Representants dels següents col·lectius d'estudiants: Assemblea de joves investigadors i investigadores Associació pro-disminuïts de la UAB (ADUAB) Associació Universitària LGTB SinVergüenza (SINVER) Club Alpí Universitari (CAU) Col·lectiu d'Estudiants Àrabs (CEA) Corrent Roig Humans versus zombies (HvZ) Grup d'estudiants de l'Àsia Oriental L'Hortet de l'Autònoma
Grups de treball	Professorat del Mínor d'Estudis de Gènere Professorat del Màster en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania (Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere, iiEDG) Representants de polítiques d'igualtat dels centres Col·lectiu de becaris i becàries dels Consell d'Estudiants de la UAB Representants de l'àmbit de participació: Fundació Autònoma Solidària (FAS) Cultura en Viu Coordinació tècnica de l'àmbit Sessions dins de les activitats formatives de l'Observatori (PAS, Professorat i alumnat) Àrea de gestió de la recerca Representants sindicals Equip de govern

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

Polítiques d'igualtat a la UAB

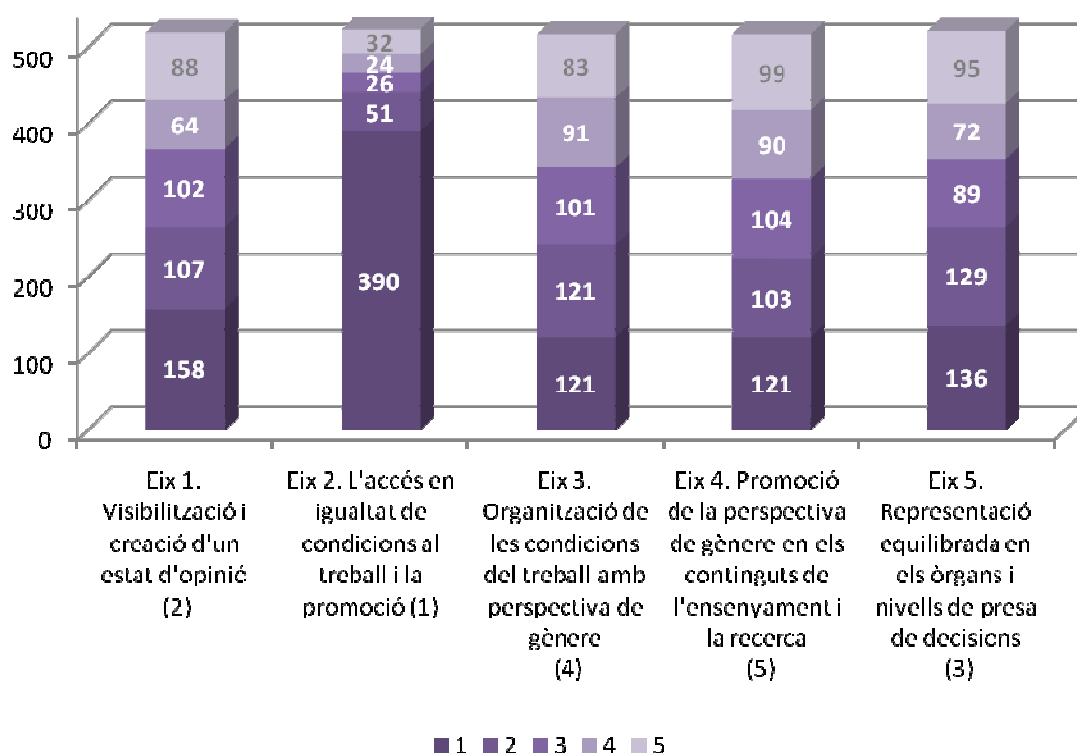
La comunitat de la nostra universitat considera en la seva majoria que les polítiques d'igualtat de gènere són importants, en primer lloc a la societat (el 62,5 per cent creu que són molt importants) i després a la UAB i als centres o facultats (el 49,4 per cent i el 49,1 per cent respectivament afirma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

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

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

D'altra banda, es va demanar també la valoració de la importància que es fa dels àmbits d'actuació o dels grans objectius que estructuren el II pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB. En aquest cas, en el qüestionari s'havien d'ordenar de l'1 al 5 (on 1 és la màxima prioritat i el 5 la menys prioritària) els 5 eixos o objectius segons la importància que si li atorguen. L'ordenació general que sorgeix dels resultats de les enquestes i que estableix una prioritització és la següent:

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



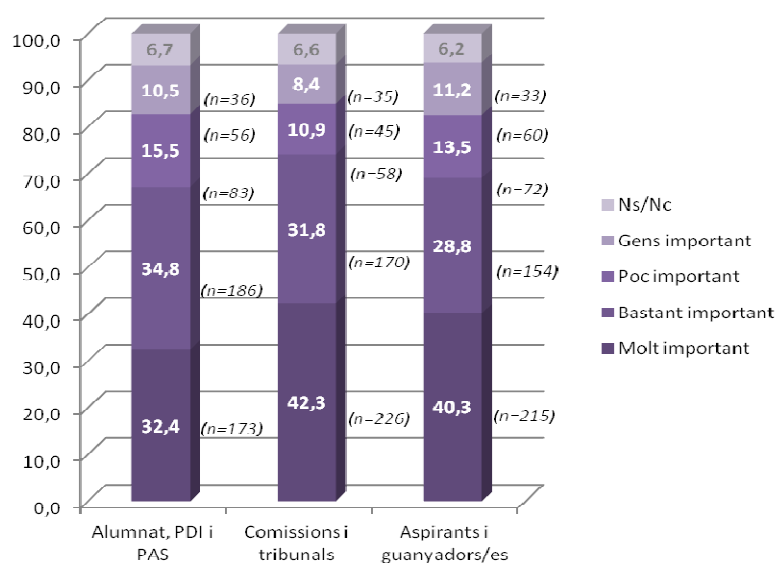
En les respostes es va poder constatar que el professorat i l'alumnat coincideixen en aquest ordre, prioritzant l'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció (eix 2) i la preocupació per la visibilització i sensibilització sobre el sexisme (eix 1), així com per una representació equilibrada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

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

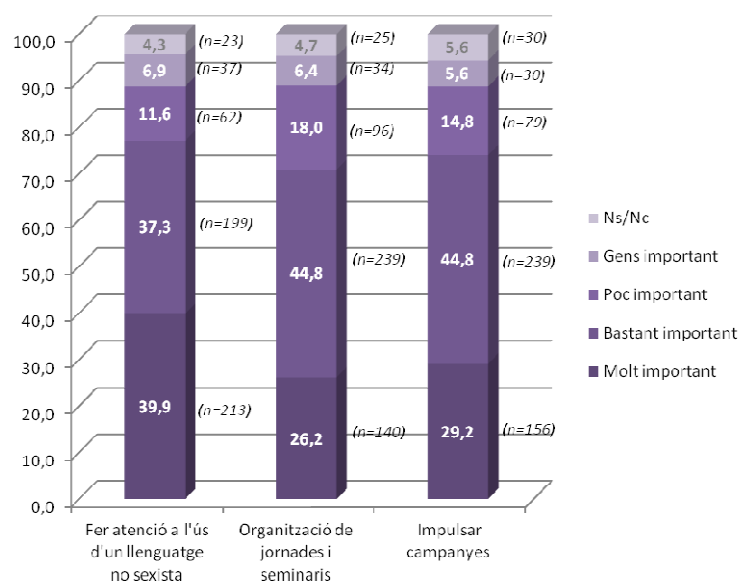
EIX 1. Visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió

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

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



Gràfic 15. Accions de visibilització i sensibilització

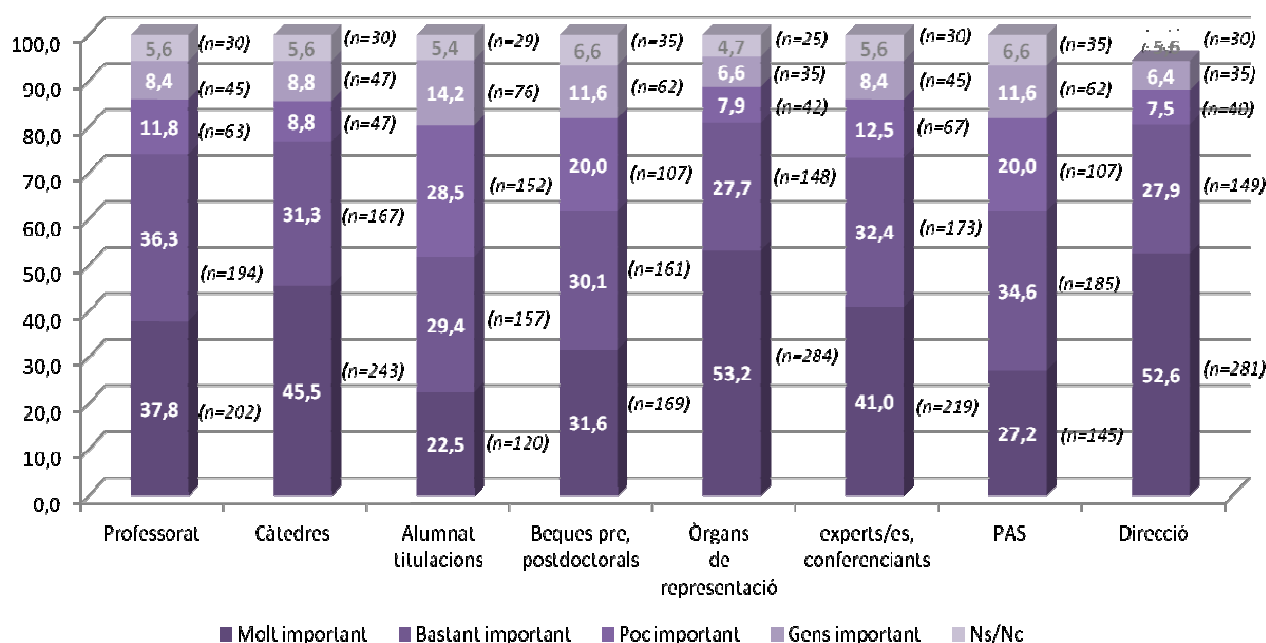


En el marc dels grups i sessions de treball que s'han portat a terme la major part de les propostes que sorgeixen estan relacionades amb la creació de nous indicadors i la recollida de noves dades. D'aquesta forma, es fan propostes també per a ampliar l'abast de la recollida de dades, de la mateixa manera, que també és considera molt rellevant fer una bona difusió d'aquestes dades. En aquest sentit, és suggereix la realització d'un pla de difusió i comunicació. Cal destacar també, pel que fa al col·lectiu d'estudiants la reivindicació d'activitats per a combatre el sexisme a través del llenguatge en la vida universitària i la importància que atorguen a les campanyes (veure informe Valoració de les polítiques d'igualtat a la UAB).

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

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

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



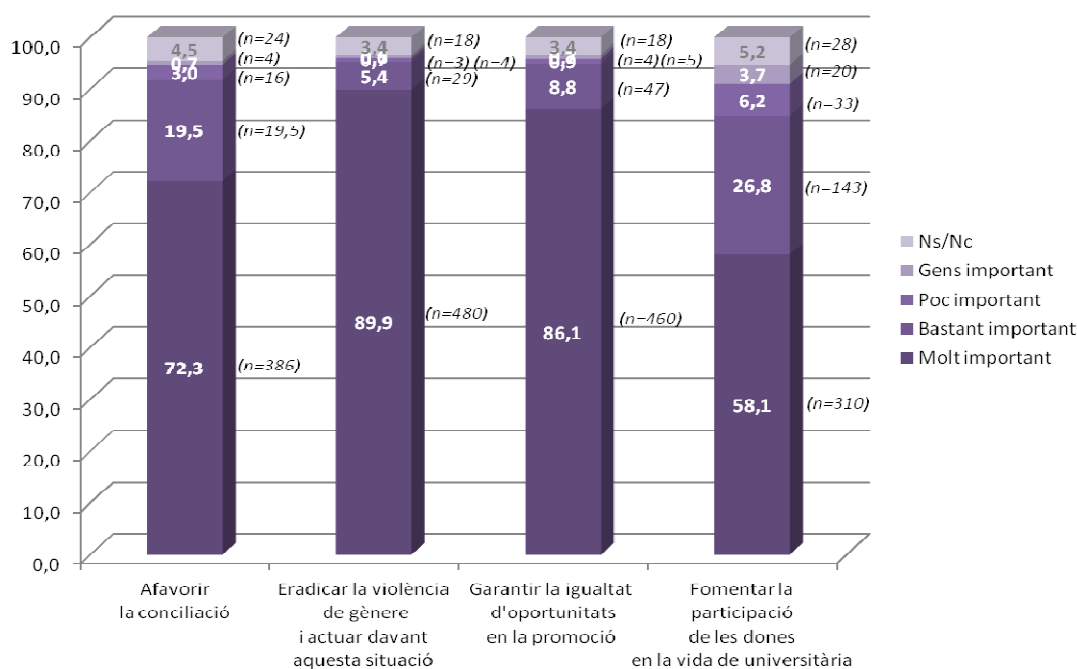
En les sessions de treball i discussió realitzades, es constata també la importància d'aquestes mesures però també la necessitat de definir què s'entén per equilibri i quin és el tipus d'accions que poden portar a aquest equilibri sense que s'interpretin com una imposició de quotes. També es focalitza en la necessitat de realitzar estudis en diferents contextos, que permetin comprendre en

profunditat els obstacles i resistències en l'accés als cossos de professorat i personal de l'administració i serveis, en els processos de selecció i promoció (veure informe Valoració de les polítiques d'igualtat a la UAB).

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

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

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



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

De la mateixa manera, les propostes, suggeriments i comentaris dels grups i sessions de treball han girat especialment entorn a la violència de gènere posant de manifest la necessitat de disposar d'un protocol d'actuació davant les situacions d'assetjament sexual, que sigui clar i de fàcil accés, de

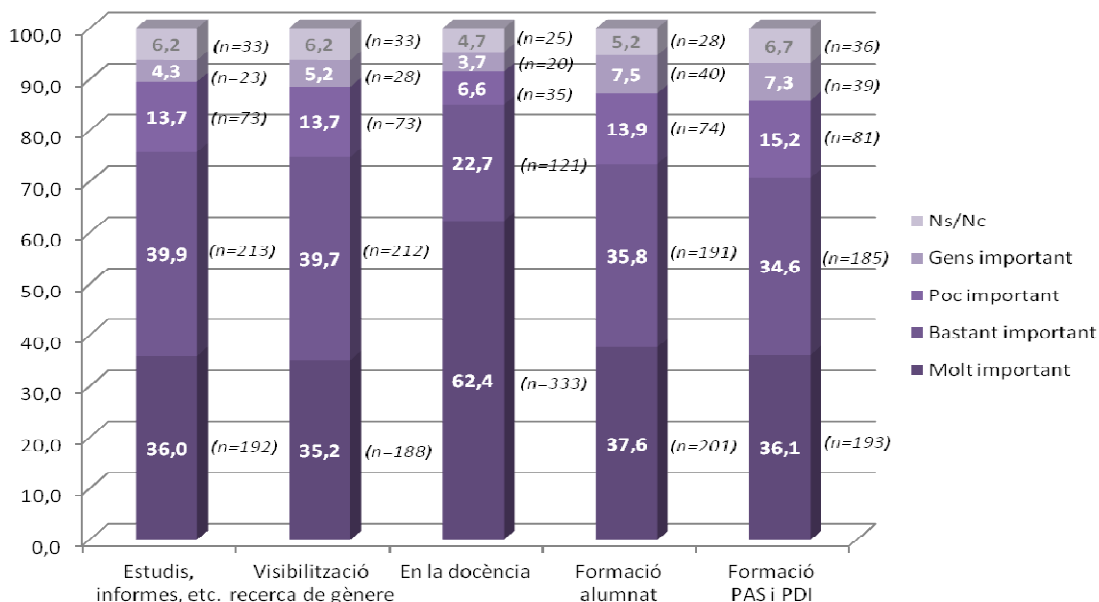
realitzar un estudi sobre la violència de gènere al campus i fer campanyes per la seva eradicació. També es va abordar la conciliació emfatitzant l'ús del concepte corresponsabilitat en lloc de conciliació i es va plantejar la dificultat de dissenyar polítiques per fomentar la conciliació dels homes. Finalment, la “discriminació positiva” torna a aparèixer com a mecanisme per afavorir la promoció dels col·lectius minoritaris, que es defineix com l'acció, en igualtat de mèrits, d'afavorir al grup infrarepresentat (veure informe Valoració de les polítiques d'igualtat a la UAB).

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

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

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

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



També als grups i sessions de treball, s'han centrat en la definició de mesures per a introduir la perspectiva de gènere en la docència tot i que també s'ha plantejat accions d'aquest tipus en l'àmbit de la recerca i altres mesures vinculades amb la difusió i visibilització de la recerca amb

perspectiva de gènere. Els canvis derivats de les adaptacions al nou Espai Europeu d'Educació Superior justifiquen la necessitat de noves mesures que impulsin la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència en el context d'una universitat inclusiva. Tanmateix, en l'àmbit de la recerca les investigadores que han participat en els grups de treball i discussió constaten la vivència d'una invisibilització de la seva producció científica i una manca de suport a la seva activitat investigadora (veure informe Valoració de les polítiques d'igualtat a la UAB).

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

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

Conclusions

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

Per una altra banda, atès que l'eix 5 englobava només tres mesures, es va proposar també la redefinició d'aquest eix i la seva ampliació, amb la incorporació de noves mesures relacionades amb la participació en la vida, l'estudi i el treball al campus, i la interrelació que s'estableix entre aquest aspectes estretament vinculats. Aquest nou eix, engloba mesures que van des de la participació dels diferents col·lectius en la gestió de la universitat a través dels òrgans de representació fins accions relacionades amb la violència de gènere.

POLÍTiques ORDENADES DE MAJOR A MENOR SEGONS LA PROPORCIÓ DE PERSONES QUE LES HAN CONSIDERAT COM A MOLT IMPORTANTS

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

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

En síntesi, el Tercer Pla d'acció s'organitza a partir de 4 eixos i manté una continuïtat respecte de les mesures que ja estaven en el Segon Pla d'acció. Tanmateix, s'han reforçat aquelles mesures que s'havien considerat insuficients, en la seva definició i/o aplicació. I s'han incorporat noves mesures que sobretot afecten a l'àmbit de la docència i la recerca, així com a la participació en la vida universitària. A continuació presentem la proposta d'eixos i mesures que configuren el tercer pla d'igualtat entre dones i homes (2013-2016), que inclou la reestructuració dels eixos i les mesures sorgides de les propostes del procés participatiu.

Referències bibliogràfiques

Banks, Kira Hudson. (2009). A qualitative investigation of white students' perceptions of diversity. *Journal of Diversity in Higher Education*, 2, 149-155.

European Commission (2007). *Tackling Multiple Discrimination: Practices, policies and laws*. Brussel·les: DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Global University Network for Innovation (2013). *Community University Engagement: 7 Key Issues*. [<http://www.guninetwork.org/guni.conference/2013-guni-conference/7-key-issues>]

Griffin, Kimberly A. & Museus, Samuel D. (2011) (Eds.). *Using mixed-methods approach to study intersectionality in Higher Education*. San Francisco: Wiley.

Kantola, Johanna (2009). Tackling Multiple Discrimination: Gender and Crosscutting Inequalities in Europe, a Franken, Martha; Woodward, Alison; Cabó, Anna & Bagilhole, Barbara (Eds.). *Teaching Intersectionality. Putting Gender at the Centre*. Utrecht: ATHENA3 Advanced Thematic Network in Women's Studies in Europe, University of Utrecht & Centre for Gender Studies, Stockholm University.

McCall, Leslie. (2005). The complexity of intersectionality. *Signs*, 30 (3), 1771-1800.

Mühlenbruch, Brigitte & Jochimsen, Maren A. (2013). Research policy: Only wholesale reform will bring equality. *Nature*, 495 (7439), 40-42.

Rambla, Xavier; Ferrer, Ferran; Tarabini, Aina & Verger, Antoni (2008). La educación inclusiva frente a las desigualdades sociales. *Perspectivas*, XXXVIII, 1, 1-16.

Universitat Autònoma de Barcelona (2008). *Segon Pla d'Acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona (Quadrienni 2008-2012)*. Bellaterra: UAB.

Verloo, Mieke (2006). Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union. *European Journal of Women's Studies*, 13 (3), 211-228.

Proposta de mesures per al tercer Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona (2013-2017)

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

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

Òrgan responsable	Secretaria General i Gerència
Execució	Oficina de Gestió de la Informació i la Documentació (OGID) / Comunitat UAB
Instrument	Recollida de la informació necessària per a desagregar les dades per sexe
Calendari	Permanent

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

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

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

Òrgan responsable	Secretaria general, Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació; Vicerectorat de Professorat i Programació Acadèmica, Vicerectorat de Qualitat, Docència i Ocupabilitat, Vicerectorat de rectorat de relacions institucionals i territori i Gerència
Execució	OGID i Observatori per a la Igualtat
Instrument	Mitjans de difusió de l'Observatori per a la Igualtat i de la UAB
Calendari	Permanent

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

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

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

Òrgan responsable	Secretaria general, Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació; Vicerectorat de Professorat i Programació Acadèmica, Vicerectorat de Qualitat, Docència i Ocupabilitat, Vicerectorat de rectorat de relacions institucionals i territori; i Gerència
Execució	Observatori per a la Igualtat, Àrea de Personal Acadèmic, Investigador en Formació i de Suport a la Recerca, Departaments, Àrea de Personal de l'Administració i Serveis

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

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

EIX 2. IGUALTAT DE CONDICIONS EN L'ACCÉS, LA PROMOCIÓ I L'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I L'ESTUDI	
2.1. Analitzar i difondre els obstacles i desigualtats que es detectin en l'accés, la permanència i la promoció de les dones i les minories a la universitat, en els contextos de treball i estudi	
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació
Execució	Observatori per a la Igualtat
Instrument	Informe i Web de l'Observatori per a la Igualtat o jornades de reflexió
Calendari	2016
2.2. Garantir que la normativa general de la UAB, i específicament que la normativa relativa als criteris de contractació i d'avaluació de currículums vitae, no contingui elements de discriminació indirecta	
Òrgan responsable	Vicerectorat de Professorat i Programació Acadèmica i Gerència
Execució	Àrea de Personal Acadèmic, Investigador en Formació i de Suport a la Recerca i Àrea de Personal de l'Administració i Serveis
Instrument	Normativa
Calendari	Permanent
2.3. En igualtat de mèrits, incentivar l'elecció de candidats i candidates que representi el sexe infrarepresentat i els grups minoritaris, en la resolució de beques, contractacions, concursos, canvis de categoria i càrrecs	
Òrgan responsable	Vicerectorat de Professorat i Programació Acadèmica, Vicerectorat d'Economia i Organització, Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació, Vicerectorat d'Investigació, Gerència i Direccions de departaments
Execució	Àrea de Personal Acadèmic, Investigador en Formació i de Suport a la Recerca, Àrea de Personal de l'Administració i Serveis i Departaments
Instrument	Normativa i difusió
Calendari	Permanent fins arribar a l'equilibri
2.4. Impulsar mesures per a incentivar que les dones es presentin a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits de recerca i estimular una presència creixent de dones expertes en la direcció de grups i projectes de recerca fins a arribar a l'equilibri	
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Investigació (comissió d'investigació), Direccions de Departaments, Instituts i centres de recerca
Execució	Àrea de Gestió de la Recerca i Oficina de Projectes Internacionals de Recerca
Instrument	Acords
Calendari	Permanent
2.5. Incrementar el nombre de dones entre les persones expertes, conferenciantes i convidades als actes institucionals de la UAB, les facultats i escoles i els departaments, així com en els doctorats honoris causa, fins a arribar a l'equilibri	
Òrgan responsable	Equip de Govern
Execució	Equip de Govern
Instrument	Acords
Calendari	Permanent fins arribar a l'equilibri

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

Calendari	Permanent
2.12. Vetllar per les polítiques d'igualtat que operen en els instituts de recerca, entitats i fundacions de l'esfera UAB. Prioritzar, en l'adjudicació del contracte, aquelles ofertes d'empreses licitadores que en situació d'empat disposin d'un pla d'igualtat home-dona	
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Investigació, Vicerectorat de Relacions Institucionals i Territori i Gerència
Execució	Vicerectorat d'Investigació, Vicerectorat de Relacions Institucionals i Territori i Gerència
Instrument	Plec de condicions de concursos
Calendari	Permanent

EIX 3. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL CONEIXEMENT I LES METODOLOGIES DE L'ENSENYAMENT I LA RECERCA

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

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

3.2. Crear xarxa per empoderar els grups amb orientació de gènere i les dones a la ciència, per fer-los visible i crear sinèrgies que impulsin la recerca i la transferència

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

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

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

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

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

3.5. Proporcionar formació sobre la perspectiva de gènere en el doctorat i en els grups de recerca: a estudiants, direccions, personal tècnic i investigador

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

3.6. Incentivar els estudis de gènere i la presència de dones en les beques pre-doctorals i post-doctorals i en les convocatòries per a obtenir finançament per projectes

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

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

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

EIX 4. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ IGUALITÀRIES EN LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA	
4.1. Fer un estudi sobre els condicionats de gènere en la participació de l'alumnat, el professorat i el PAS en els òrgans de representació i en la vida universitària	
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació
Execució	Observatori per a la Igualtat i Àmbit de Participació
Instrument	Informe
Calendari	2016
4.2. Fomentar l'equilibri entre dones i homes en els òrgans de govern i de representació, en particular en el claustre, les juntes, els consells d'estudiants, i en les comissions permanents dels departaments i direccions de centres, fins a arribar a l'equilibri	
Òrgan responsable	Secretaria General, Vicerectorat de Relacions Institucionals i Territori i Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació
Execució	Secretaria General, Centres, Facultats i Departaments
Instrument	Normativa i acords
Calendari	Permanent
4.3. Nomenar una persona responsable del seguiment de les polítiques d'igualtat, en els centres i departaments, en els serveis i àrees de gestió administrativa, en representació dels col·lectius de professorat, PAS i estudiants	
Òrgan responsable	Deganats i direccions d'escoles i departaments, Gerència i Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació
Execució	Centres, Facultats i Departaments, Àrees i Serveis, Agents socials, Observatori per a la Igualtat i Coordinació tècnica de l'Àmbit de Participació
Instrument	Nomenament
Calendari	Permanent
4.4. Informar, prevenir i formar per eliminar qualsevol forma de discriminació: sexisme, racisme, discriminació per raó de classe social, edat i discapacitat, homofòbia i transfòbia	
Òrgan responsable	Secretaria General / Comunitat UAB
Execució	Facultats, Escoles, Departaments, Àrees, Serveis, Instituts i Centres de recerca, Fundacions, Empreses i Observatori per a la Igualtat
Instrument	Cursos de formació, tallers i campanyes
Calendari	Permanent
4.5. Dissenyar i implementar una proposta integral d'eradicació de les violències de gènere i les relacions abusives, incrementant la coordinació institucional, que inclogui un protocol i un circuit de denúncia i d'atenció en els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual	
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació, Vicerectorat de Relacions Institucionals i Territori, Vicerectorat de Professorat i Programació Acadèmica i Gerència
Execució	Observatori per a la Igualtat, Àrea de Prevenció i Assistència, Centre Joan Rivièra de Psicologia, Àrea de Comunicació i Promoció i Agents socials
Instrument	Comissió de treball i documents
Calendari	2013-2014
4.6. Dinamitzar i promoure la participació en la vida universitària de tots els col·lectius des d'una perspectiva de gènere i de les relacions igualitàries	
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Estudiants i Cooperació (Àmbit de Participació)

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