

**IV Pla d'Acció per a la Igualtat de Gènere de la  
Universitat Autònoma de Barcelona  
Quadrienni 2019-2023  
(IV PAG)**

*(Document pendent de revisió lingüística. 25 de juny de 2019)*



Universitat Autònoma  
de Barcelona

## Index

|   |    |
|---|----|
| 1. Introducció .....  | 3  |
| 2. Procés d'elaboració de IV PAG .....  | 5  |
| 3. Marc normatiu en matèria d'igualtat de gènere .....  | 6  |
| 3.1. Principis bàsics .....   | 6  |
| 3.2. Àmbit laboral i educatiu .....   | 8  |
| 4. Referents europeus en matèria d'igualtat de gènere en l'àmbit universitari .....                     | 19 |
| 4.1. Estratègies i compromisos generals sobre igualtat de gènere i LGBTI .....                          | 19 |
| 4.2. La igualtat de gènere en la ciència i la recerca .....   | 22 |
| 4.3. La igualtat de gènere a les universitats .....   | 24 |
| 5. Descripció de la posició de les dones a la UAB .....   | 27 |
| 5.1. Personal docent i investigador .....   | 27 |
| 5.2. Personal d'administració i serveis .....   | 31 |
| 5.3. Alumnat .....  | 34 |
| 6. Principals resultats de l'avaluació del grau d'implementació del III PAG, de 2013-2018 .....         | 39 |
| 6.1. Resultats generals .....   | 39 |
| 6.2. Visibilització del sexisme i les desigualtats, sensibilització i creació d'un estat d'opinió ..... | 41 |
| 6.3. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i l'estudi .....       | 46 |
| 6.4. Promoció de la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca .....                           | 53 |
| 6.5. Participació i representació igualitàries en la comunitat universitària .....                      | 56 |
| 7. Eixos, objectius i mesures .....   | 60 |
| 8. Referències i fonts .....  | 73 |

## 1. Introducció

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

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

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

Finalment, el setè i principal apartat presenta les mesures del IV Pla d'Acció per a la Igualtat de Gènere a la UAB que emanen del contingut de tots els apartats anteriors, estructurades en cinc eixos i acompanyades de la identificació dels òrgans responsables i executors, així com dels objectius operatius a assolir per cada eix. En concret, els cinc eixos que structuren l'acció són: promoció de la cultura i polítiques d'igualtat; igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i l'estudi; promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca; participació i representació paritària en la comunitat universitària, promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere.



## 2. Procés d'elaboració de IV PAG

El IV Pla d'Acció per a la Igualtat de Gènere (IV PAG) de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) preveu un conjunt de mesures estructurades segons cinc eixos d'actuació. Les mesures previstes es fonamenten en els resultats de la diagnosi elaborada per l'Observatori per a la Igualtat i en el debat del procés participatiu amb la comunitat universitària. En concret, la realització del IV PAG ha inclòs quatre fases: 1) Elaboració de la diagnosi; 2) Proposta de mesures; 3) Procés participatiu; 4) Aprovació del IV PAG pel Consell de Govern.

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

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

### 3. Marc normatiu en matèria d'igualtat de gènere

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

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

#### 3.1. Principis bàsics

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

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

---

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

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

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

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

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

En matèria específica d'igualtat de gènere, la llei principal a l'Estat Espanyol és la *Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes* (LOI), modificada pel *Real Decreto Ley*

6/2019 (RDLL)<sup>2</sup>. De manera genèrica, introdueix la idea d'igualtat real i efectiva, així com la transversalitat de la perspectiva de gènere i el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques. Pel que fa als plans d'igualtat de les empreses, defineix en l'article 46 (modificat pel RDLL 6/2019, Art. 1.2) els aspectes que com a mínim han de contemplar les diagnosis dels Plans d'igualtat: a) Procés de selecció i contractació, b) Classificació professional, c) Formació, d) Promoció professional, e) Condicions de treball, incloent-hi l'auditoria salarial entre dones i homes, f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, g) Infrarrepresentació femenina, h) Retribucions i i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. El mateix article, arran de la modificació del RDLL 6/2019, fixa que el diagnòstic s'haurà d'elaborar en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, i estableix també l'obligatorietat d'inscriure els plans d'igualtat al nou Registre de Plans d'Igualtat. En la mateixa línia, la modificació duta a terme pel RDLL 6/2019 (Art. 6) de l'article 7 de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social estableix que l'incompliment en relació a les obligacions sobre plans d'igualtat de la Llei LO 3/2007 seran considerats infraccions greus. Altres de les principals aportacions que fa són la diferenciació de la discriminació directa i indirecta; el dret laboral a la protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe; la inversió de la càrrega de prova en els processos judicials tret dels penals (article 13) i l'obligació dels poders públics d'elaborar accions positives temporals i proporcionals (article 11).

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

### 3.2. Àmbit laboral i educatiu

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

---

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



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

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

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

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

Nota: S'han utilitzat les sigles del *Diccionario del español jurídico de la Real Academia Espanyola*

EBEP – Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic

L 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Diari Oficial de la Generalitat, núm. 6730, 17/10/2014

L 14/2011 – Llei 14/2011, de l'1 de Juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació. Boletín Oficial del Estado, suplement en llengua catalana al núm. 131. 2/6/2011

LOI – Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23/03/2007

LOVG – Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Boletín Oficial del Estado, núm. 313, de 29/12/2004

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

Els aspectes més destacables que es preveuen en la normativa en matèria laboral i en relació a les condicions d'estudi que afecten les universitats, giren en torn a assegurar la conciliació de la vida laboral o estudiantil i familiar per tal de fer efectiu el dret a la no discriminació per raó de sexe, en l'embaràs o maternitat així com el deure dels poders públics de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional, condicions de treball o d'estudi i retribució. Amb aquesta finalitat, es preveuen mesures que assegurin la conciliació així com el foment de la corresponsabilitat en les tasques domèstiques i en l'atenció a la família; per exemple, s'estableix el dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball o s'assimila la durada del permís adreçat als pares o els progenitors diferents de la mare biològica al permís de la mare, i pel que fa a l'alumnat, es reconeix el dret a una flexibilització de les seves activitats acadèmiques i de les tutories així com a escollir el grup de docència per tal d'afavorir la conciliació i la seva corresponsabilitat. En relació a la provisió de vacants per a la promoció interna, també s'atorga més punts al concurs a les persones amb fills

en edat escolar i altres circumstàncies familiars, sempre que el trasllat aportï una millora en conciliació familiar del treballador.

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

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

| Normativa                              | Contingut   |
|--|---|
| D 92/85/CEE                            | Protecció de les treballadores embarassades, que han donat a llum o en període de lactància.  |
| D 2006/54/CE                           | Dret de les dones a la reintegració després d'una baixa per maternitat al mateix lloc de treball o en un lloc de treball equivalent i amb les mateixes condicions.  |
|  | Dret a l'igual accés de les dones al mercat de treball, així com a unes iguals condicions de treball, inclosa la remuneració.   |
|  | Regula l'ordenament jurídic dels estats membres per tal d'invertir la càrrega de la prova en aquells casos en què es denunciï discriminació directa o indirecta en l'àmbit de l'ocupació.   |
| D 2000/78/CE                           | Inclou dins el cos jurídic europeu la discriminació per raó d'orientació sexual en aquest àmbit i aplica les mateixes condicions en relació a la inversió de la càrrega de la prova i de les accions positives que en els casos de discriminació per raó de sexe.   |
| CE, de 27 de desembre de 1978          | Dret a la no discriminació per raó de sexe al lloc de treball, així com el dret i deure de treballar, la lliure elecció de professió o ofici, la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les necessitats personals i familiars (article 35).   |
| EAC – LO 6/2006, de 19 de juliol       | Deure dels poders públics de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, formació, formació professional, condicions de treball i retribució, així com garantir la no discriminació en l'embaràs o la maternitat (article 19).   |
| LOI – LO 3/2007, de 22 de març         | Oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes pel que fa a l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional; facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i individual; fomentar la formació en igualtat; promoure la presència equilibrada de dones i homes en òrgans de selecció i valoració, ordenar mesures de protecció davant l'assetjament sexual o per raó de sexe; eliminar qualsevol discriminació retributiva per raó de sexe i avaluar l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació (article 51) |
|  | Establiment de mesures per a la conciliació laboral de les dones i els homes i la promoció de la corresponsabilitat d'ambdós amb les responsabilitats derivades de la cura als infants i de la llar (article 14).   |
|  | Dret de tots els treballadors, dones i homes, a la conciliació per tal de fomentar una distribució de les responsabilitats familiars equilibrada, i el dret dels pares a gaudir d'un permís per paternitat remunerat (article 44).  |
| Reforma LOU – LO 4/2007, de 12 d'abril | Les administracions públiques han de facilitar mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral sense que aquestes suposin un perjudici per a la promoció professional (article 51).  |
| Reforma LOU – LO 4/2007, de 12 d'abril | Els estatuts de les universitats han de regular la composició de les comissions de selecció per a l'accés a les places dels cossos docents universitaris procurant que hi hagi una representació equilibrada de dones i homes (article 13).   |
| EBEP– RDL 5/2015                       | Els òrgans de selecció s'han d'ajustar al criteri de paritat entre dones i homes, i vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes (articles 60, 61 i 79).   |

(Continuació Quadre 2)

| Normativa                        | Contingut   |
|----------------------------------|---|
| EBEP– RDL 5/2015                 | <p>El permís per naixement de la mare biològica s'estén als casos d'acolliment, guarda legal i adopció i passa a ser intransferible.</p> <p>S'equipara el temps de permís per naixement del progenitor diferent de la mare biològica –nova terminologia que substitueix la del permís de paternitat– al permís per naixement de la mare biològica, passant a ser de 16 setmanes.</p> <p>S'inclou també l'obligació de gaudir simultàniament del permís per naixement –o adopció, guarda legal o acolliment–, amb el permís diferent de la mare biològica durant les sis primeres setmanes del naixement, essent possible gaudir de forma ininterrompuda o interrompuda en períodes de setmanes fins als 12 mesos dels infants.</p> <p>S'estableix a més la possibilitat de fer cursos de formació durant aquests permisos exceptuant les primeres sis setmanes de descans obligatori.</p> <p>El permís per lactància del menor passa a ser un dret individual i intransferible que podrà ser gaudit per tots dos progenitors simultàniament.</p> <p>Es fa palès el dret a la immediata reintegració al lloc de treball un cop finalitzat el període del permís.</p> <p>El permís per cura d'un fill o filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu pot ser obtingut pels dos progenitors, adoptants o guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent. S'esmenta, també, el dret a una reducció de la jornada de treball amb les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on es prestin els serveis de cura del fill o filla menor d'edat.</p> <p>(Article 49 modificat pel RDLL 6/2019, Art.3.3. a i b)</p>   |
| ET – RDL 2/2015, de 23 d'octubre | <p>Contempla la possibilitat de, en igualtat de condicions d'idoneïtat, fixar reserves i preferències pel sexe infrarepresentat en les condicions de contractació, de classificació professional, de promoció i de formació (article 17).</p> <p>La classificació dels grups professionals serà ajustada a criteris basats en una anàlisi correlacional entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions que garanteixin l'absència de discriminació, directa o indirecta, entre dones i homes (article 22. 3, modificat pel RDLL 6/2019, Art.2.6.3)).</p> <p>Definició del concepte de treball d'igual valor: un treball tindrà el mateix valor que un altre quan les funcions o tasques encarregades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides, els factors relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què es desenvolupen siguin equivalents</p> <p>S'obliga a les empreses de més de 50 persones treballadores a tenir aquest registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor, així com el dret del personal treballador, a través dels seus representants, a accedir a aquestes dades.</p> <p>Quan es trobin diferències entre dones i homes en la mitjana de les retribucions salarials totals superiors al 25%, s'haurà de justificar que les mencionades diferències responen a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores. En cas de nul·litat per discriminació salarial per raó de sexe, el personal treballador tindrà dret a la retribució corresponent al treball igual o d'igual valor.</p> <p>(28 de la mateixa llei, modificat pel RDLL 6/2019, Art.2.7)</p> <p>Dret de les persones treballadores a sol·licitar adaptacions de durada i distribució de la seva jornada laboral, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del treball a distància, per tal de fer efectiu el seu dret de conciliar la seva vida familiar i laboral, de forma raonable i proporcionada en relació a les necessitats de la persona treballadora i les necessitats organitzatives o productives de l'empresa.</p> <p>En el cas que es tinguin fills o filles aquest dret es perllonga fins que aquests compleixin 12 anys, establint que serà a través de la negociació col·lectiva on es pactaran els termes de l'exercici d'aquest dret, garantint l'absència de discriminació directa o indirecta.</p> <p>La persona treballadora tindrà dret al retorn a la seva jornada o modalitat contractual anterior a l'adaptació abans de finalitzar el període previst i davant del canvi de circumstàncies.</p> <p>(article 34 modificat pel RDLL 6/2019, Art. 2.8)</p> |

(Continuació Quadre 2)

| Normativa   | Contingut   |
|---|---|
| L 14/2011, de l'1 de juny   | Dret del personal investigador al respecte al principi d'igualtat de gènere tan pel que fa a les seves funcions investigadores com en la contractació i el desenvolupament de la seva carrera professional (article 14).  |
| L 17/2015, de 21 de juliol  | La universitat ha de garantir la igualtat efectiva entre dones tant en la carrera professional del professorat investigador com del personal d'administració i serveis, així com la promoció equilibrada de dones i homes als òrgans col·legiats i els nivells de presa de decisions<br>Les universitats també hauran d'aprovar un pla d'igualtat en l'accés, la promoció i les condicions laborals del personal treballador que inclogui mesures específiques adreçades al col·lectiu d'estudiants i una política de contractació del personal inclusiva que contempli la formació dels tribunals per a evitar tota discriminació de gènere en els processos de selecció.<br>(article 28). |
| Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes | Compromet a les universitats, en el marc de les seves polítiques de gènere, a desenvolupar un seguit de mesures per afavorir la igualtat de gènere a la institució prioritzant l'accés de les dones a tots aquells àmbits i òrgans on la seva presència sigui deficitària, a impulsar polítiques actives de selecció de dones com a personal docent, investigador laboral i de suport (Disposició addicional primera).  |
|   | Assenta que la igualtat de gènere en les comissions de selecció serà una prioritat (article 17).  |
|   | Estableix que es concedeixen permisos retribuïts i no recuperables així com la durada dels mateixos pel naixement d'un fill o filla, l'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un menor, per malaltia greu o hospitalització familiar –de primer a segon grau–, per lactància d'un fill o filla menor de dotze mesos –adaptable al pare o la mare– o per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar (article 37).   |
|   | Les excedències seran concedides per tenir cura d'un fill o filla per naturalesa, adopció o acolliment permanent o preadoptiu –incloent a parelles no heterosexuales– o per atendre un familiar. Tanmateix, també es recull que aquesta excedència es perdrà tan bon punt la persona beneficiària dugui a terme qualsevol activitat retribuïda (Article 40).  |
|   | Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc en el cas de maternitat (article 41).   |
| VI Conveni Col·lectiu del PAS laboral de les universitats catalanes   | Estableix que en la provisió de vacants per a la promoció interna, s'atorga més punts al concurs a les persones amb fills i filles en edat escolar o altres circumstàncies familiars sempre que el trasllat porti una millora en la conciliació familiar (article 19).  |
|   | En el cas que una treballadora es trobés que li coincideixen els dies assignats de vacances amb els dies de permisos de maternitat, seran els dies de vacances els que podran ser realitzats una vegada finalitzat el permís de maternitat (article 45).  |
| RD 1791/2010, de 30 de desembre                                       | Els estudiants universitaris –per tal de facilitar la seva conciliació entre els estudis i la vida laboral i familiar– tenen dret a una flexibilització de les seves activitats acadèmiques, a elegir el grup de docència tan pels estudiants de grau com pels estudiants de màster, a rebre una tutoria de titulació que s'encarregui de configurar un itinerari curricular d'acord amb les necessitats de l'alumnat per tal d'afavorir la seva corresponsabilitat i que aquestes tutories siguin flexibles segons les necessitats de l'alumnat (Articles 7, 8, 9, 20 i 21).   |
|   | Els centres universitaris tenen l'obligació d'informar amb posterioritat a l'inici del curs acadèmic de la planificació de la titulació, incloent-hi el gruix de dedicació que l'estudiant haurà de destinar i la distribució horària de les matèries, així com la possibilitat de crear tribunals que enjudiciïn la trajectòria acadèmica i la laboral que ha dut a terme l'estudiant en casos de compensació de les matèries (Article 23).  |
|   | Els calendaris de llocs, dates i hores de les proves han de ser efectius per a tots els estudiants –a temps complet o parcial– i que en cas que algun estudiant no pugui assistir-hi per motius laborals o de conciliació de la vida personal i familiar, té el dret a realitzar la prova en un dia i hora diferent (Article 25).   |

Nota: S'han utilitzat les sigles del *Diccionario del español jurídico de la Real Academia Espanyola*

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

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

públiques catalanes. 2009 i posteriors modificacions de 2010 i 2017. Diari Oficial de la Generalitat, núm. 4821, 14/02/2007.

VI Conveni Col·lectiu del PAS laboral de les universitats catalanes – Resolució EMO/3093/2015, de 23 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Virgili (codi de conveni núm. 79002770012008). Diari Oficial de la Generalitat, núm. 7039, 18/01/2016

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

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

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

EBEP – Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic

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

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

L 14/2011 – Llei 14/2011, de l'1 de Juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació. Boletín Oficial del Estado, suplement en llengua catalana al núm. 131. 2/6/2011

L 17/2015 – Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes. Diari Oficial de la Generalitat, núm. 6919, 23/07/2015

LOI – Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23/03/2007

RD 1791/2010 – Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari. Boletín Oficial del Estado, suplement en llengua catalana al núm. 318. 31/12/2010.

Reforma LOU – Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23/03/2007

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

En relació a aquest àmbit, es destaca l'obligatorietat d'introduir la perspectiva de gènere de manera transversal a tots els àmbits de coneixement en l'activitat acadèmica i investigadora. Així doncs, en la docència cal incloure la perspectiva de gènere en el currículum dels graus i postgraus, en els plans d'estudi, creant mòduls formatius específics en matèria de perspectiva de gènere en totes les disciplines acadèmiques com a proposta curricular obligatòria i postgraus específics. En aquest sentit, la universitat està obligada a acompanyar les sol·licituds d'acreditació de graus i postgraus amb un informe sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el seu pla d'estudis. D'altra banda, s'estableix també l'eliminació de continguts sexistes i estereotipats dels materials docents, formar el professorat en perspectiva de gènere i coeducació, i incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i afectiva, identitat de gènere i diversitat familiar en el principi de la coeducació.

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

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

| Normativa                              | Contingut   |
|--|---|
| LOVG – LO 1/2004, de 28 de desembre    | Integrar dins del mateix sistema educatiu els principis de respecte als drets i llibertats fonamentals, a la igualtat entre dones i homes, a l'exercici de la tolerància i la llibertat, a l'eliminació dels obstacles que dificulten la plena igualtat entre gèneres i la formació i la prevenció de conflictes, així com la seva resolució pacífica.<br>Les universitats hauran d'incloure la formació, docència i recerca en la igualtat de gènere i la no discriminació de manera transversal. (article 4).   |
| LOI – LO 3/2007, de 22 de març         | Obligatorietat del sistema educatiu d'incloure entre els seus fins l'educació en la igualtat de drets i oportunitats així com d'integrar dins dels principis de qualitat l'eliminació dels obstacles que dificulten la igualtat efectiva entre els sexes (article 23).<br>Les institucions educatives han d'incorporar en els seus objectius i actuacions educatives el principi d'igualtat de tracte i ha d'evitar qualsevol mena de desigualtat resultant de comportaments sexistes o fruit dels estereotips de gènere. Amb aquesta finalitat, les institucions educatives han de desenvolupar un seguit de mesures entre les quals destaquem atendre en els currículums al principi d'igualtat entre els sexes, eliminar i rebutjar comportaments i continguts sexistes i estereotipats en els materials docents, incloure en la formació inicial i permanent del professorat el principi d'igualtat o realitzar accions educatives per reconèixer i ensenyar la contribució de les dones en la història (article 24).<br>Les universitats estan obligades a fomentar l'ensenyament i la recerca entorn el significat i l'abast d'igualtat entre dones i homes.<br>Per tal d'acomplir aquest mandat, aquestes hauran de promoure la inclusió de docència en matèria d'igualtat entre els sexes en els plans d'estudi, la creació de postgraus específics i la realització de recerques especialitzades en la matèria. (article 25) |
| Reforma LOU – LO 4/2007, de 12 d'abril | La universitat ha de garantir el foment i la consecució de la igualtat com un dels objectius de la recerca, el desenvolupament científic i la innovació tecnològica (article 41).<br>La universitat també ha de promoure que els grups de recerca tinguin una presència equilibrada de dones i homes  |
| L 14/2011, de l'1 de juny              | En l'activitat de recerca s'ha de promoure els estudis de gènere i de les dones i establir mesures per a estimular i reconèixer la presència de dones en els equips de recerca. (disposició addicional tretzena)  |
| L 11/2014, de 10 d'octubre             | El principi de coeducació s'ha d'incloure en els plans d'acció tutorial així com en els plans i reglaments de convivència. (Art. 8.3)<br>Pel que fa als continguts dels materials educatius, han de tenir en consideració la diversitat de gènere per evitar qualsevol mena de discriminació. (Article 8.4)   |
| L 17/2015, de 21 de juliol             | Obliga a introduir en l'activitat acadèmica i investigadora la perspectiva de gènere de manera transversal a tots els àmbits de coneixement. Aquesta s'haurà d'incloure en el currículum dels graus i postgraus de totes les disciplines acadèmiques, obligant a acompanyar les sol·licituds d'acreditació de graus i postgraus amb un informe sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el seu pla d'estudis.<br>Obliga a formar en coeducació al personal docent i investigador.<br>Les universitats es veuran obligades a potenciar el treball de les dones investigadores, a formar al seu personal i a oferir mòduls o cursos específics en perspectiva de gènere en les diferents disciplines.<br>Les universitats en les convocatòries d'ajuts a projectes de recerca o altres ajuts a la recerca de caràcter col·lectiu hauran d'establir entre els seus criteris de valoració que el grup estigui integrat per un mínim del 40% de dones o bé que estigui dirigit per una dona, que incorpori la perspectiva de gènere, i la creació de mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere com a proposta curricular obligatòria en les facultats i estudis reconeguts. (Article 28)  |

Nota: S'han utilitzat les sigles del *Diccionario del español jurídico de la Real Academia Espanyola*

L 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Diari Oficial de la Generalitat, núm. 6730, 17/10/2014



L 14/2011 – Llei 14/2011, de l'1 de Juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació. Boletín Oficial del Estado, suplement en llengua catalana al núm. 131. 2/6/2011

L 17/2015 – Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes. Diari Oficial de la Generalitat, núm. 6919, 23/07/2015

LOI – Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23/03/2007

LOVG – Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Boletín Oficial del Estado, núm. 313, de 29/12/2004

Reforma LOU – Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23/03/2007

### Participació i representació paritària en la comunitat universitària

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

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

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

Nota: S'han utilitzat les sigles del *Diccionario del español jurídico de la Real Academia Espanyola*

Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes – TRE/309/2006, de 21 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes. 2009 i posteriors modificacions de 2010 i 2017. Diari Oficial de la Generalitat, núm. 4821, 14/02/2007.

LOI – Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23/03/2007

Reforma LOU – Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23/03/2007

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

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

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

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

| Normativa   | Contingut   |
|---|---|
| EAC   | Obligatorietat dels poders públics –a través de l'execució de polítiques públiques– de garantir la protecció integral contra tot tipus de violències contra les dones i els actes sexistes i discriminatoris (Article 41).  |
| LOI – LO 3/2007, de 22 de març                      | Insta a aplicar mesures per eliminar qualsevol discriminació retributiva –directa o indirecte– per raó de sexe i a establir accions efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (article 51).<br>Obligació de les administracions públiques d'establir un protocol d'actuació fruit de la negociació amb la representació legal de les treballadores i treballadors (article 62).  |
| Reforma LOU – LO 4/2007, de 12 d'abril              | Marca el deure de les Administracions públiques de forma coordinada amb les Universitats respectives de proporcionar programes específics per tal que les dones que hagin patit violència de gènere rebin una ajuda personalitzada, suport i que se'ls adapti el pla docent (disposició addicional quarta).   |
| L 5/2008, del 24 d'abril                            | Els protocols han d'incloure un conjunt de mesures i mecanismes de suport, coordinació i cooperació entre les institucions públiques i altres agents implicats, així com la capacitat de garantir una atenció coordinada amb els diferents departaments de la Generalitat de Catalunya, els ens locals i agents socials, la transmissió continuada i fluida entre aquests, evitar la revictimització de les dones afectades a través de les metodologies d'intervenció correctes, el disseny de circuits d'atenció adequats i que hi hagi un model únic i consensuat de recollida de dades (article 85).<br>Les administracions educatives han de dotar als plans de formació inicial i permanent del cost docent d'una formació específica en matèria d'igualtat per, entre d'altres coses, adquirir coneixements i tècniques en la detecció precoç de la violència en l'àmbit familiar i en fomentar actituds favorables a l'exercici de drets i obligacions iguals per part de dones i homes (article 7).  |
| RD 1791/2010, de 30 de desembre                     | El dret de l'alumnat a rebre una atenció i una formació que garanteixin a les persones víctimes de violència de gènere l'exercici dels seus drets (Article 7).<br>Es reconeix el dret a les persones víctimes de violència de gènere, a escollir grup de docència (Article 8).  |
| L 17/2015, de 21 de juliol                          | Obligació de les institucions i l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els organismes públics vinculats o que en depenen, d'aprovar un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (article 18)   |
| L 11/2014, de 10 d'octubre                          | Obligació de les universitats de Catalunya, tot respectant la llibertat de càtedra i l'autonomia universitària, han de promoure conjuntament mesures de protecció, de suport i de recerca, per a la visibilitat de les persones LGBTI i el desenvolupament de mesures per a la no-discriminació i sensibilització en l'entorn universitari.<br>Obliga a les universitats a elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (Article 13).<br>Vincula els i les professionals de l'educació en la formació, prevenció i deure d'intervenció davant una situació de risc o sospita de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, així com la comunicació als cossos de seguretat segons el protocol específic d'actuació (articles 10 i 11).<br>Establiment a través d'un reglament de les condicions perquè les persones transgènere i intersexuals siguin tractades i anomenades amb el nom sentit sense que calgui cap diagnòstic de disfòria de gènere, ni cap tractament mèdic (article 23). |
| EBEP– RDL 5/2015 / ET – RDL 2/2015, de 23 d'octubre | En la relació laboral el dret de les persones pel que fa a la seva intimitat i dignitat el qual inclou, entre d'altres, la protecció davant l'assetjament sexual i per raó d'orientació sexual.<br>El dret del treballador i la treballadora a no ser discriminat –directament o indirectament– per les mateixes raons (article 14 de l'TREBEP i 4 ET).<br>Dret a la no discriminació en la formació i la promoció on s'ha de garantir l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta (Article 23).   |



(Continuació Quadre 5)

|   |  |
|---|--|
| ET – RDL 2/2015, de 23 d'octubre                                      | Anul·la i invalida qualsevol acció, reglament, decisió, negociació o ordre que comporti una situació de discriminació directa o indirecta per raó de sexe i orientació o condició sexual (article 17).   |
|   | Garantir l'absència de discriminació, directa o indirecta en el cas de les persones treballadores a temps parcial (article 12 modificat pel RDLL 6/2019)   |
|   | Nul·litat de l'acomiadament en període de prova de treballadores embarassades o que estiguin exercint la maternitat (article 14 modificat pel RDLL 6/2019).  |
| EBEP– RDL 5/2015  | El deure i el principi ètic dels empleats públics al respecte a la igualtat entre dones i homes i a l'evitació de qualsevol actuació que pugui produir una discriminació per raó de gènere, sexe o orientació sexual (article 52 i 53).  |
|   | Relatiu al règim disciplinari, defineix com una falta molt greu tota actuació que suposi una discriminació per raó de sexe, gènere, orientació sexual, així com l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual (article 95).  |
|   | Pel que fa al permís per raó de violència de gènere, s'estableix que qualsevol falta d'assistència –parcial o total– són considerades com a justificades pel que fa al temps i condicions que els serveis socials d'atenció o de salut justifiquin.<br>Contempla el dret de les víctimes de violència de gènere a la reducció de jornada o a una adaptació d'horari, encara que els termes d'aquestes modificacions són establerts per l'Administració pública que estigui en competència.<br>(article 49)   |
|   | Preveu una disposició per a les víctimes de violència de gènere que determina que, en cas que es vegin obligades a abandonar el seu lloc de treball a la localitat on prestaven els seus serveis, tenen dret al trasllat a un altre lloc de treball propi de la seva categoria professional sense necessitat que sigui un lloc vacant de necessària cobertura (article 82).  |
| Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes | Tipifica com a falta molt greu tota actuació que signifiqui discriminació per raó de sexe, així com l'assetjament provat, sexual, moral o psicològic dins l'àmbit de la universitat (article 55).  |
|   | Les universitats han de disposar d'un protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament el qual ha d'incloure mecanismes per a la detecció, així com mesures preventives i sancionadors vers aquest tipus de conductes i situacions.<br>Considera l'assetjament com una situació que pot perjudicar la salut dels i les treballadores sent definit, per tant, com a objecte de prevenció.<br>Obliga a les universitats a desenvolupar accions d'anàlisi, de detecció i formatives així com programes per a evitar-lo i promoure un clima i espais laborals lliures d'assetjament.<br>(disposició addicional segona) |
|   | Compromís dels comitès d'empresa i les gerències a impulsar les mesures previstes a la Llei d'igualtat catalana i a les altres normatives d'aplicació amb l'objectiu d'eliminar qualsevol mena de discriminació per raó de gènere.<br>Els comitès d'empresa i les gerències, prendran les mesures oportunes per prevenir, evitar i sancionar les conductes d'assetjament sexual tal com marca la legislació vigent.<br>(disposició addicional primera i segona)  |
| VI conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats catalanes   | Permisos addicionals per a les persones víctimes de violència de gènere tals com la reducció de jornada de treball amb disminució proporcional de salari o la reordenació del temps de treball amb l'adaptació de l'horari i l'aplicació d'un horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps (Article 46).  |
|   | En el cas que la persona víctima de violència de gènere es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball, preveu que aquesta pugui demanar la suspensió del contracte amb una durada màxima de sis a divuit mesos (article 48).   |
|   |  |

Nota: S'han utilitzat les sigles del *Diccionario del español jurídico de la Real Academia Espanyola*

Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes – TRE/309/2006, de 21 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes. 2009 i posteriors modificacions de 2010 i 2017. Diari Oficial de la Generalitat, núm. 4821, 14/02/2007.

VI Conveni Col·lectiu del PAS laboral de les universitats catalanes – Resolució EMO/3093/2015, de 23 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Virgili (codi de conveni núm. 79002770012008). Diari Oficial de la Generalitat, núm. 7039, 18/01/2016

EBEP – Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic

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

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

L 5/2008 – Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Diari oficial de la Generalitat, núm. 5123, 02/05/2008

L 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Diari Oficial de la Generalitat, núm. 6730, 17/10/2014

L 17/2015 – Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes. Diari Oficial de la Generalitat, núm. 6919, 23/07/2015

LOI – Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23/03/2007

RD 1791/2010 – Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari. Boletín Oficial del Estado, suplement en llengua catalana al núm. 318. 31/12/2010.

Reforma LOU – Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23/03/2007

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

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

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

La igualtat de gènere, desenvolupada a través de diversos àmbits, és un objectiu clau en les principals estratègies i compromisos internacionals i europeus. L'*Agenda 2030 de Desenvolupament Sostenible*<sup>3</sup>, aprovada el 25 de setembre de 2015 per l'Assemblea General de les Nacions Unides, dedica un objectiu concret a la igualtat de gènere (Objectiu 5). Aquest objectiu, *Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas*, es concreta amb 9 metes entre les quals destaquem posar fi a la discriminació i la violència contra dones i nenes, i assegurar la plena participació de les dones i la igualtat de lideratge en tots els aspectes de la vida.

La igualtat de gènere també s'inclou de forma transversal en la resta de fites de l'Agenda 2030. Així mateix, destaca l'àmbit educatiu, que en el seu objectiu 4 *Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos*, considera la igualtat de gènere en diverses fites: l'accés igualitari a la formació tècnica, professional i superior de qualitat, inclòs l'ensenyament universitari; l'eliminació de les disparitats de gènere; i la garantia que l'alumnat adquireixi coneixements teòrics i pràctics per promoure el desenvolupament sostenible i la igualtat de gènere. En aquest mateix objectiu, també es fa menció dels drets de les persones a tenir un entorn d'aprenentatge segur, no violent, inclusiu i eficaç per a tothom, fita interpretada per la mateixa UNESCO a l'informe de l'ILGA, *State-Sponsored Homophobia (2019:58)*, com el dret a les persones LGBTI a tenir un entorn segur i no violent.

---

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

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

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

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

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

La *List of actions to advance LGBTIQ Equality* del 2015 estableix un llistat d'accions de la Comissió Europea per promoure la igualtat de les persones LGBTI com la promoció del coneixement en temàtiques LGTBI i de dades sobre la situació d'aquest col·lectiu o el suport als estats membres per l'intercanvi de bones pràctiques relatives a accions per la no discriminació i la promoció

d'entorns escolars sense assetjament homofòbic i transfòbic, seguint els principis de la Declaració de Ministres de París.

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

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

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

El segon document és el *Pacto de Estado contra la violencia de género* (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2017) que estableix 10 eixos d'actuació en l'abordatge del tractament de les violències sexuals, i que es poden considerar línies clau en les polítiques de prevenció i atenció a les víctimes de violències masclistes i sexuals. Destaquen la promoció de la formació a tots els professionals que intervenen en la prevenció, protecció i ajuda psicosocial a les víctimes, incloent-hi el personal docent, i l'impuls per assegurar un seguiment estadístic de tots els tipus de violència contra les dones, tenint en compte altres factors com l'edat o la discapacitat. A més, proposa mesures que, si es desenvolupen, poden derivar en la participació de les universitats, malgrat que no són ni agents implicats ni administració competent. Aquestes mesures són les següents:

- ✓ *Realització d'estudis*, amb Unitats d'igualtat de les universitats, sobre l'impacte de l'assetjament, les agressions i els abusos sexuals en l'àmbit universitari tot valorant l'oportunitat de fer campanyes de prevenció als campus universitaris.
- ✓ *Competències* relacionades amb la igualtat de drets i obligacions entre homes i dones, la prevenció de la violència de gènere i la resolució pacífica de conflictes, als requisits de la verificació dels títols de Mestre i dels títols que habilitin per exercir com a professor o professora d'Educació Secundària i Batxillerat, Formació Professional i Ensenyament d'Idiomes.
- ✓ *Accions formatives* de les Empreses i Administracions públiques introduint mòduls transversals sobre violència sexual i les seves tipologies.

---

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

- ✓ *Disseny de protocols d'intervenció i detecció precoç en violències sexuals a Educació Infantil, Primària i Secundària i a l'àmbit universitari.*

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

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

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

El Consell de la Unió Europea, en el document *Advancing gender equality in the European Research Area. Council conclusions on advancing gender equality in the European Research Area*<sup>5</sup> (2015), reitera la necessitat del canvi institucional en els plans nacionals de l'ERA o en les estratègies dels Estats membres i de les institucions de recerca, i convida al canvi cultural i institucional mitjançant incentius que promoguin estratègies transversals de gènere i plans d'igualtat a les institucions de recerca que incloguin la perspectiva de gènere en els continguts de la recerca. Així mateix, convida als Estats i les institucions a lluitar per assolir un major equilibri de gènere entre el professorat; a considerar la transparència en la selecció, en la carrera professional i en els procediments de concessió de beques i premis, a adoptar mesures per assegurar que el finançament de la recerca no està afectat per biaixos de gènere, i per últim convida a les institucions de recerca i a les universitats a crear entorns laborals flexibles i

---

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

amigables amb les famílies incloent el suport per la corresponsabilitat en la cura i a la revisió de l'avaluació del rendiment del personal investigador per tal d'eliminar els baixos de gènere.

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

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

En l'àmbit estatal, l'*Estrategia Española de Ciencia y Tecnología 2013-2020* (Ministerio de Economía y Competitividad, 2013) estableix com a cinquè principi bàsic *la incorporación de la perspectiva de género* en les polítiques públiques d'I+D+i per corregir la desigual participació de les dones així com la inclusió d'aquesta perspectiva als continguts de la recerca i de la innovació. També ha inclòs la igualtat i la perspectiva de gènere al *Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación (2017-20)* (Ministerio de Economía y Competitividad, 2017), seguint la prioritat sobre igualtat de gènere de l'*European Research Area* (ERA).

Pel que fa a les estratègies desenvolupades en l'àmbit de les universitats espanyoles sobre igualtat de gènere, la *Cimera de Rectores de les Universitats Públiques Espanyoles* del 26 de novembre de 2018 va acordar en la *Declaració de Castelló* l'establiment de prioritats comunes entre les quals es destaquen la consolidació de la perspectiva de gènere als plans d'estudi, la reducció de la bretxa de gènere a les STEM i als estudis de Salut i Educació; la generalització de la formació en igualtat i gènere a tota la comunitat universitària; la introducció de mesures d'acció positiva per afavorir la presència de dones investigadores i com a responsables principals de projectes; la visibilització de les dones investigadores i científiques i les seves aportacions; el foment d'una cultura de corresponsabilitat, amb accions positives adreçades al PAS i al PDI (especialment en l'elaboració dels horaris lectius); la inclusió en les normatives dels períodes d'inactivitat que afecten les dones investigadores per la cura de familiars; el disseny de pressupostos amb perspectiva de gènere; l'assoliment de quotes d'equilibri i paritat en totes les composicions organitzatives de la universitat; l'ús de llenguatge no sexista i la instauració d'una política universitària de tolerància zero cap a les violències masclistes.

A Catalunya, destaca el *Marc General per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària* (AQU Catalunya, 2018), document de referència i guia per a les

universitats catalanes en la inclusió de la perspectiva de gènere en els plans d'estudi de grau i postgrau.

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

### 4.3. La igualtat de gènere a les universitats

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

**Quadre 6. Recomanacions segons els eixos o àmbits considerats**

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

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



(Continuació Quadre 6)

| EIX 1. Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere   |   |
|---|---|
| Equality Challenge Unit, 2013   | Programes específics per a la carrera acadèmica de les dones, tant de de mentoratge com de suport en els processos de selecció.   |
| FESTA, 2015   | Transparència en els processos de selecció i el control dels biaixos de gènere considerant la preselecció anònima, la difusió adreçada a les dones candidates i la revisió del llenguatge de les convocatòries i de les justificacions de les seleccions.   |
| FESTA, 2016a  | Formació sobre biaixos de gènere als comitès de selecció.   |
| GARCIA, 2015  | Vigilància de la precarietat contractual i els contractes a temps parcial per sexe.   |
| GENDER-NET, 2015  | Atenció especial al període de doctorat i post-doctorat, amb programes específics per a dones, el control de l'oferta de doctorats en relació a les places disponibles, la formació a alumnat i a personal director de tesi, el replantejament del criteri d'experiència internacional, i sistemes de suport al retorn després de permisos. |
| EIGE, 2016  | Diagnòstic i abordatge de la bretxa salarial de gènere <sup>7</sup> reproduïda a través de les diferències en les modalitats de contracte i en les condicions de treball.   |
| PLOTINA, 2016   | Adequades mesures de conciliació, suport parental i dispositius d'atenció a la infància, com escoles bressol, àrees de lactància i programes específics de benvinguda a la infància al lloc de treball dels progenitors.  |
| LERU, 2018  | Atendre les necessitats de cura del personal treballador amb familiars d'edat avançada.   |
| GENDER-NET, 2015  | Bona difusió de les mesures de conciliació.   |
| GARCIA, 2015b   | Mesures de suport a la carrera professional del personal amb responsabilitats parentals, com ajuts econòmics i dispenses de docència i de gestió.   |
| EIGE, 2016  | Polítiques d'ètica a escala laboral orientades al control dels horaris de reunions.   |
| FESTA, 2016   | Sistemes de seguiment i de retorn a la universitat a les investigadores que han marxat de la universitat en l'etapa doctoral i post-doctoral.   |
| GARCIA (2015b)  | Formació en perspectiva de gènere en la recerca per estimular noves recerques interdisciplinàries, en especial als estudis de medicina.   |
| GARCIA, 2015  | Promoció d'iniciatives interdisciplinàries sobre gènere i en especial la creació de grups amb especialistes de gènere en les disciplines STEM.  |
| GENDER-NET, 2015  | Creació d'una secció de gènere en qualsevol difusió que es porti a terme del programa Horizon 2020.   |
| LERU, 2015  | Integració dels resultats de la recerca amb perspectiva de gènere en el currículum docent, especialment en els camps tecnològics i científics.  |
| European Commission, 2016d  | Reconeixement de les experiències innovadores sobre perspectiva de gènere en la docència i dels treballs de l'alumnat que incloguin la perspectiva de gènere.   |
| GARCIA, 2015  | Creació de grups específics a escala de Facultat i/o Escola per treballar la transversalitat de gènere al pla d'estudis.  |
| GENDER-NET, 2015  | Visibilització de la recerca sobre temàtiques LGBTI a les universitats, amb la creació d'un repositori dels treballs en la temàtica i la creació d'un mapa de grups i línies de recerca existents a les universitats.   |
| LERU, 2015  | La creació d'una xarxa permanent de suport, formació i recursos en matèria LGTBI.   |
| European Commission, 2016d  | La utilització d'un llenguatge respectuós amb les diferents expressions de les identitats de gènere i opcions sexuals en totes les fases de la recerca.   |
| Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les Universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014 | L'explicitació de la perspectiva LGBTI a les memòries oficials, guies docents i programes   |
|   | Formació específica als tutors i tutores de grups en la temàtica LGBTI i formació específica en metodologies docents sensibles a la diversitat LGBTI.   |

<sup>7</sup> Segons la revisió duta a terme pel projecte GENDER-NET (2015) el control i la mesura de la igualtat en la remuneració és considerada en un 49% de les institucions acadèmiques i de recerca revisades en el marc del projecte, com per exemple l'estudi sobre bretxa de gènere i igual remuneració de la Universitat de Ginebra, portat a terme l'any 2014 i la revisió de salaris duta a terme per la Universitat Paris-Est Creteil Val de Marne (GENDER-NET, 2015:49).

(Continuació Quadre 6)

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

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

Aquest apartat descriu la situació de les dones a la UAB en relació als homes i segons els tres col·lectius que integren la Universitat. Les dades<sup>8</sup> que es presenten mostren la continuïtat d'una tendència que apunta a l'equilibri creixent entre els dos sexes, tot i que a un ritme molt lent. En aquest sentit, es pot constatar que la situació desigual de les dones no és un problema susceptible de ser resolt a curt termini i que, per tant, requereix l'aplicació de polítiques d'igualtat per corregir i transformar aquesta realitat.

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

### 5.1. Personal docent i investigador

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

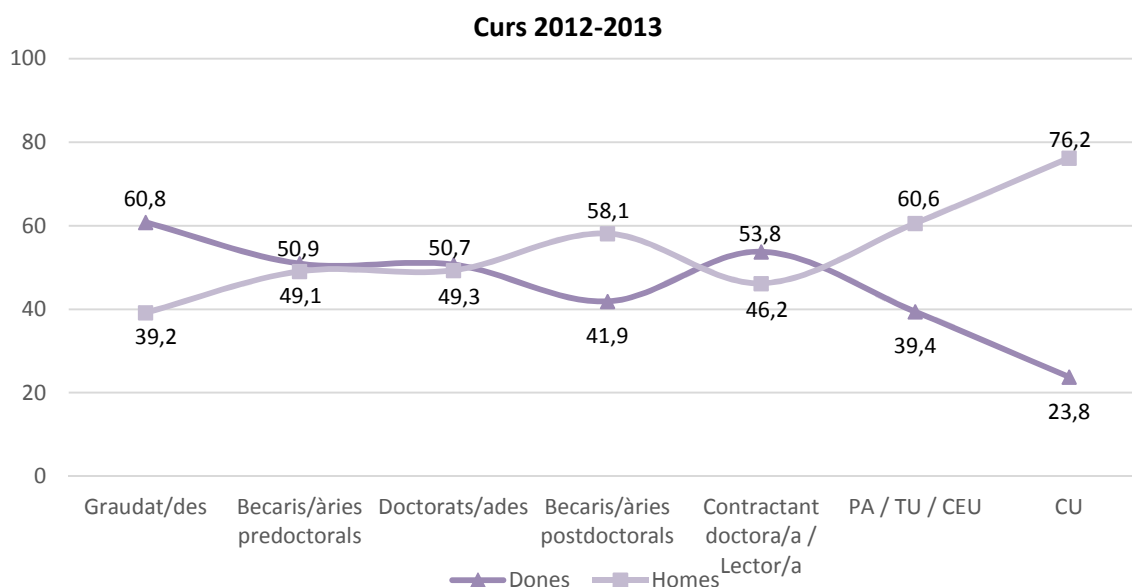
En relació als càrrecs unipersonals, persisteix cert desequilibri per sexe, tot i que en la composició de l'Equip de Govern s'evidencien els resultats positius de l'aplicació de la normativa en matèria d'equilibri. Al curs 2017-2018, el 50% dels membres de l'Equip de Govern són dones però aquestes estan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

---

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

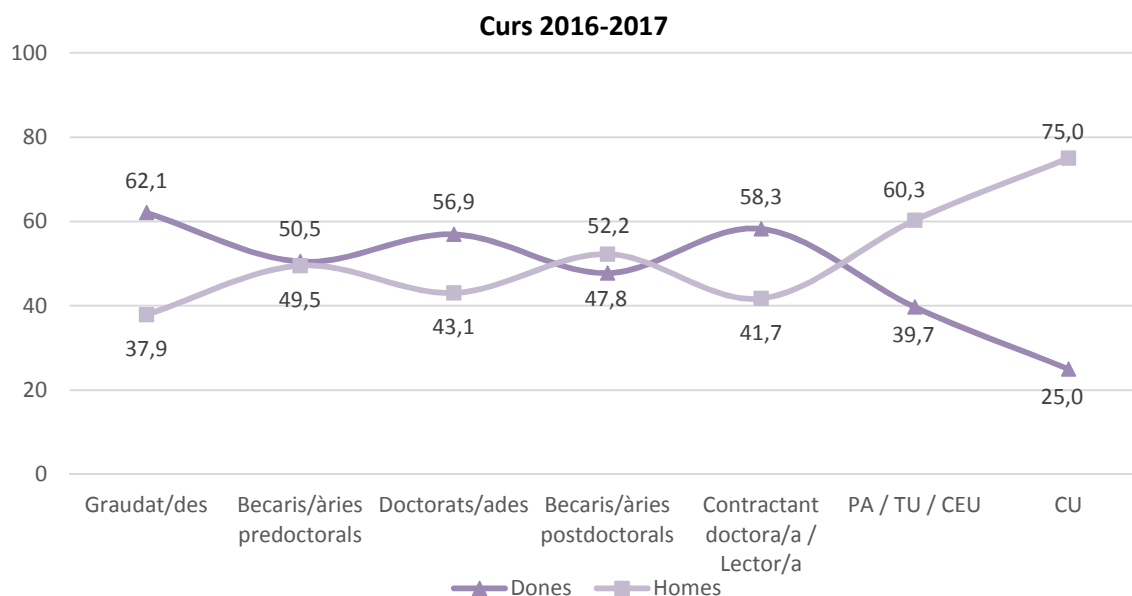
on se situen en 13 punts percentuals per damunt del seu pes total, i infrarepresentades en els vicerectorats on representen només el 27,3%. La tendència és molt similar pel que fa als equips de govern dels centres docents i dels departaments, la presència de les dones disminueix alhora augmenta la responsabilitat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

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



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

PA: Personal Agregat.



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

PA: Personal Agregat.

**Taula 1. Proporció de professores per categoria i any**

| <b>Categoria</b>                                | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> | <b>2015</b> | <b>2016</b> | <b>2017</b> |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Professorat funcionari</b>                   |             |             |             |             |             |             |
| Catedràtica d'universitat                       | 24,0        | 24,8        | 24,1        | 24,8        | 25,3        | 27,1        |
| Catedràtica d'escoles universitàries            | 42,9        | 42,9        | 50,0        | 50,0        | 50,0        | 50,0        |
| Titular d'universitat                           | 39,1        | 38,6        | 38,7        | 38,2        | 38,1        | 38,8        |
| Titular d'escola universitària                  | 48,8        | 48,6        | 51,5        | 51,5        | 46,4        | 45,5        |
| <b>Professorat no funcionari</b>                |             |             |             |             |             |             |
| Catedràtica contracta doctora                   | 12,5        | 12,5        | 12,5        | 12,5        | 12,5        | 12,5        |
| Agregada  | 41,0        | 44,3        | 43,3        | 44,3        | 43,0        | 41,3        |
| Professora lectora                              | 52,1        | 53,3        | 58,0        | 58,3        | 50,0        | 58,8        |
| Associada mèdic laboral                         | 38,7        | 35,5        | 38,9        | 39,1        | 39,8        | 41,5        |
| Professora laboral estrangera                   | 0,0         | 0,0         | 0,0         | 0,0         | 0,0         | 0,0         |
| Professora col·laboradora permanent             | 91,7        | 90,9        | 90,9        | 90,9        | 90,9        | 88,9        |
| Professora visitant                             | 50,0        | 50,0        | 60,0        | 48,6        | 53,3        | 40,7        |
| Professora emèrita                              | 42,0        | 40,1        | 40,2        | 37,8        | 36,2        | 32,6        |
| Professora associada de l'àmbit de la salut (*) | 0,0         | 67,5        | 64,8        | 65,5        | 60,9        | 65,0        |
| Professora associada laboral                    | 42,8        | 43,4        | 45,5        | 44,8        | 45,0        | 46,4        |
| Professora investigadora postdoctoral           | 54,8        | 54,9        | 58,3        | 61,1        | 60,5        | 56,8        |
| <b>Total professorat</b>                        | <b>40,0</b> | <b>40,3</b> | <b>41,6</b> | <b>41,5</b> | <b>41,4</b> | <b>42,4</b> |

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

(\*) Dins de Professorat associat de l'àmbit de la salut està inclòs el professorat associat de fisioteràpia, de psicologia, d'infermeria, de logopèdia i veterinari

**Taula 2. Evolució de la relació entre categories per sexe**

| <b>Any</b> | <b>Dones</b>  |                    |                      | <b>Homes</b>       |                    |                      |
|------------|---------------|--------------------|----------------------|--------------------|--------------------|----------------------|
|            | <b>(a) CU</b> | <b>(b) TU i AG</b> | <b>Ràtio (b)/(a)</b> | <b>(a) CU i CC</b> | <b>(b) TU i AG</b> | <b>Ràtio (b)/(a)</b> |
| 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                  |
| 2013       | 92            | 430                | 4,7                  | 283                | 648                | 2,3                  |

(Continuació Taula 2)

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

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

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

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

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

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

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

| Àmbit de coneixement                   | Curs 2012-2013 |             |              | Curs 2016-2017 |             |              |
|--|----------------|-------------|--------------|----------------|-------------|--------------|
|  | Dones          | Homes       | Total        | Dones          | Homes       | Total        |
| Ciències de la Salut                   | 36,2           | 63,8        | 1.027        | 43,5           | 56,5        | 1.263        |
| Ciències Experimentals i Tecnològiques | 33,8           | 66,2        | 751          | 34,7           | 65,3        | 807          |
| Ciències Humanes                       | 46,4           | 53,6        | 496          | 45,9           | 54,1        | 612          |
| Ciències Socials                       | 45,1           | 54,9        | 1.078        | 44,9           | 55,1        | 991          |
| <b>Total</b>                           | <b>40,0</b>    | <b>60,0</b> | <b>3.352</b> | <b>42,4</b>    | <b>57,6</b> | <b>3.673</b> |

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

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

| Centre docent                                | Dones | Homes | Total |
|--|-------|-------|-------|
| Facultat de Filosofia i Lletres              | 41,0  | 59,0  | 481   |
| Facultat de Medicina                         | 38,3  | 61,7  | 906   |
| Facultat de Ciències                         | 23,7  | 76,3  | 262   |
| Facultat de Ciències de la Comunicació       | 40,1  | 59,9  | 182   |
| Facultat de Dret                             | 43,5  | 56,5  | 161   |
| Facultat de Veterinària                      | 43,6  | 56,4  | 133   |
| Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia | 38,1  | 61,9  | 139   |
| Facultat de Psicologia                       | 64,7  | 35,3  | 224   |

(Continuació Taula 5)

| Centre docent                         | Dones       | Homes       | Total        |
|---------------------------------------|-------------|-------------|--------------|
| Facultat de Traducció i Interpretació | 64,1        | 35,9        | 131          |
| Facultat de Ciències de l'Educació    | 66,9        | 33,1        | 266          |
| Facultat de Biociències               | 50,4        | 49,6        | 337          |
| Facultat d'Economia i Empresa         | 29,2        | 70,8        | 243          |
| Escola d'Enginyeria                   | 23,1        | 76,9        | 208          |
| <b>Total</b>                          | <b>42,4</b> | <b>57,6</b> | <b>3.673</b> |

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

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

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

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

## 5.2. Personal d'administració i serveis

Les dades relatives al personal d'administració i serveis (PAS) també evidencien la persistència de les desigualtats de gènere i la segregació ocupacional malgrat la presència més gran de dones. S'observa que, a diferència del PDI, la presència total de dones és relativament elevada entre el PAS, especialment entre el personal funcionari on superen el 50%. Així i tot, en les categories laborals més altes les dones tenen una presència menor a la proporció general per a cada règim jurídic, en particular en el grup A1 i en el grup 1, sense que la situació millori amb el pas del temps. És més, des del curs 2012-2013 fins al 2017-2018, la proporció de dones en el grup A1 ha experimentat una davallada de 6 punts mentre que en els grups C1 i C2 el seu pes se situa lleument per sobre de la proporció total, de 2 punts percentuals. En el cas del personal laboral, la presència total de dones és relativament menor en relació al personal funcionari. Per aquest col·lectiu, cal assenyalar que les proporcions de dones en les categories més baixes, grups 3 i





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

| Grup                       | Dones       | Homes       | Total        |
|----------------------------|-------------|-------------|--------------|
| <b>Personal funcionari</b> |             |             |              |
| 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 funcionari</i>    | 76,4        | 23,6        | 988          |
| <b>Personal laboral</b>    |             |             |              |
| 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 laboral</i>       | 52,6        | 47,4        | 1.026        |
| <b>TOTAL</b>               | <b>63,1</b> | <b>36,9</b> | <b>2.014</b> |

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

**Taula 8. Proporció de dones del personal de l'administració i serveis per grup i any**

| Grup                       | 2012        | 2013        | 2014        | 2015        | 2016        | 2017        |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Personal funcionari</b> |             |             |             |             |             |             |
| 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 funcionari</i>    | 76,5        | 76,9        | 76,5        | 76,8        | 76,5        | 76,4        |
| <b>Personal laboral</b>    |             |             |             |             |             |             |
| 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 laboral</i>       | 51,9        | 51,4        | 51,9        | 51,2        | 52,9        | 52,6        |
| <b>TOTAL</b>               | <b>62,0</b> | <b>61,9</b> | <b>62,6</b> | <b>62,2</b> | <b>63,5</b> | <b>63,1</b> |

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

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

| Any  | Dones       |             |               | Homes       |             |               |
|------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|---------------|
|      | A1 + A2 (a) | C1 + C2 (b) | Ràtio (b)/(a) | A1 + A2 (a) | C1 + C2 (b) | Ràtio (b)/(a) |
| 2002 | 110         | 473         | 4,3           | 40          | 167         | 4,2           |
| 2003 | 110         | 483         | 4,4           | 42          | 155         | 3,7           |
| 2004 | 121         | 509         | 4,2           | 46          | 162         | 3,5           |
| 2005 | 123         | 513         | 4,2           | 49          | 159         | 3,2           |
| 2006 | 129         | 535         | 4,1           | 51          | 167         | 3,3           |
| 2007 | 128         | 542         | 4,2           | 48          | 164         | 3,4           |
| 2008 | 146         | 518         | 3,5           | 51          | 159         | 3,1           |
| 2009 | 169         | 595         | 3,5           | 60          | 170         | 2,8           |

(Continuació Taula 9)

| Any  | Dones       |             |               | Homes       |             |               |
|------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|---------------|
|      | A1 + A2 (a) | C1 + C2 (b) | Ràtio (b)/(a) | A1 + A2 (a) | C1 + C2 (b) | Ràtio (b)/(a) |
| 2010 | 171         | 592         | 3,5           | 63          | 184         | 2,9           |
| 2011 | 182         | 582         | 3,2           | 67          | 174         | 2,6           |
| 2012 | 181         | 574         | 3,2           | 69          | 163         | 2,4           |
| 2013 | 180         | 574         | 3,2           | 69          | 159         | 2,3           |
| 2014 | 190         | 573         | 3,0           | 71          | 163         | 2,3           |
| 2015 | 195         | 565         | 2,9           | 72          | 158         | 2,2           |
| 2016 | 204         | 574         | 2,8           | 80          | 159         | 2,0           |
| 2017 | 194         | 561         | 2,9           | 79          | 154         | 1,9           |

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

**Taula 10. Evolució de la ràtio entre grup o escala per sexe. Personal laboral**

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

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

### 5.3. Alumnat

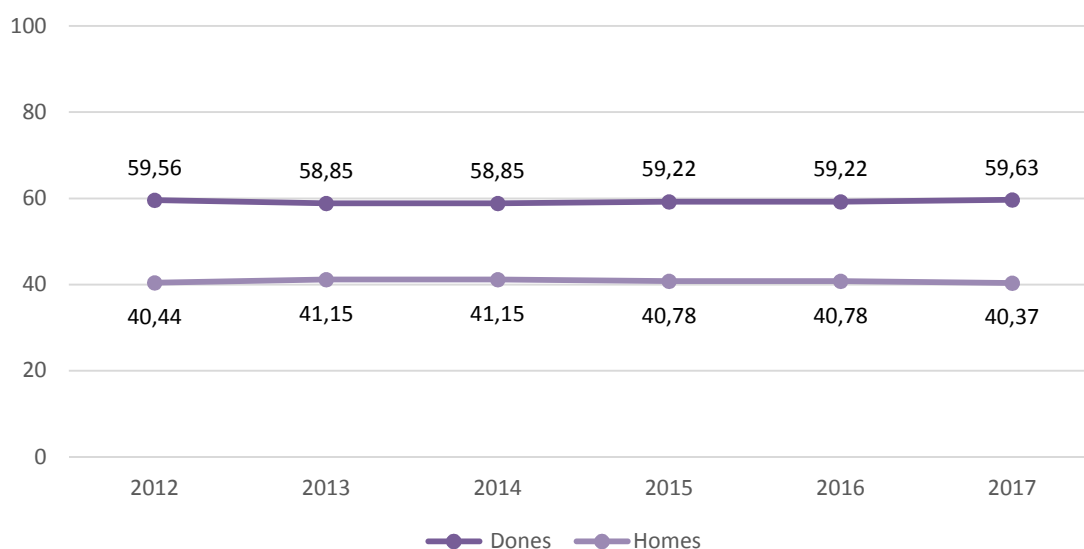
Les dades relatives a l'alumnat mostren la persistència de la segregació de gènere en els estudis universitaris i la reproducció de determinats estereotips malgrat que elles hi són més presents. D'entrada, s'observa que es manté la presència més gran de dones entre l'alumnat matriculat, on suposen al voltant del 60%. També es continua observant la sobrerrepresentació de les dones en determinats camps de coneixement, com per exemple Educació (86%) i Salut (al voltant del 75%), i la infrarrepresentació femenina en d'altres, com Enginyeries (16%) o Ciències (38%).

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

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

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

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



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

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

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

(Continuació Taula 11)

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

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

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

| Àmbits de Coneixement         | Dones        | Homes        | Total (n)     |
|-------------------------------|--------------|--------------|---------------|
| Arts i Humanitats             | 66,62        | 33,38        | 3.739         |
| Ciències Socials i Jurídiques | 61,69        | 38,31        | 10.376        |
| Ciències de la Salut          | 75,15        | 24,85        | 5.444         |
| Tecnologies                   | 16,11        | 83,89        | 2.141         |
| Ciències Experimentals        | 49,92        | 50,08        | 3.982         |
| <b>Total</b>                  | <b>59,64</b> | <b>40,36</b> | <b>25.682</b> |

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

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

| Àmbit de Coneixement                   | 2012-2013   | 2013-2014   | 2014-2015   | 2015-2016   | 2016-2017   |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Arts i Humanitats                      | 67,1        | 65,9        | 67,9        | 66,8        | 67,6        |
| Ciències Socials i Jurídiques          | 67,6        | 65,2        | 63,2        | 66,6        | 65,0        |
| Ciències de la Salut                   | 80,9        | 77,3        | 74,7        | 73,8        | 73,4        |
| Ciències Experimentals i Tecnològiques | 46,1        | 42,6        | 45,1        | 44,1        | 43,7        |
| <b>Total</b>                           | <b>65,0</b> | <b>62,5</b> | <b>62,0</b> | <b>63,0</b> | <b>62,1</b> |

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

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

| Àmbit de Coneixement          | Dones       | Homes       | Total       |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Arts i Humanitats             | 84,1        | 80,1        | 82,7        |
| Ciències de la Salut          | 90,9        | 89,1        | 90,4        |
| Ciències Experimentals        | 89,3        | 85,3        | 87,4        |
| Ciències Socials i Jurídiques | 89,0        | 81,4        | 86,1        |
| Tecnologies                   | 74,9        | 71,4        | 71,9        |
| <b>Total</b>                  | <b>88,5</b> | <b>81,4</b> | <b>85,6</b> |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

| Facultat                      | Dones       | Homes       | Total (n)    |
|-------------------------------|-------------|-------------|--------------|
| Arts i Humanitats             | 66,2        | 33,8        | 518          |
| Ciències Socials i Jurídiques | 62,8        | 37,2        | 1.386        |
| Ciències de la Salut          | 72,1        | 27,9        | 513          |
| Tecnològiques                 | 29,4        | 70,6        | 231          |
| Ciències Experimentals        | 44,7        | 55,3        | 387          |
| <b>Total</b>                  | <b>60,2</b> | <b>39,8</b> | <b>3.035</b> |

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

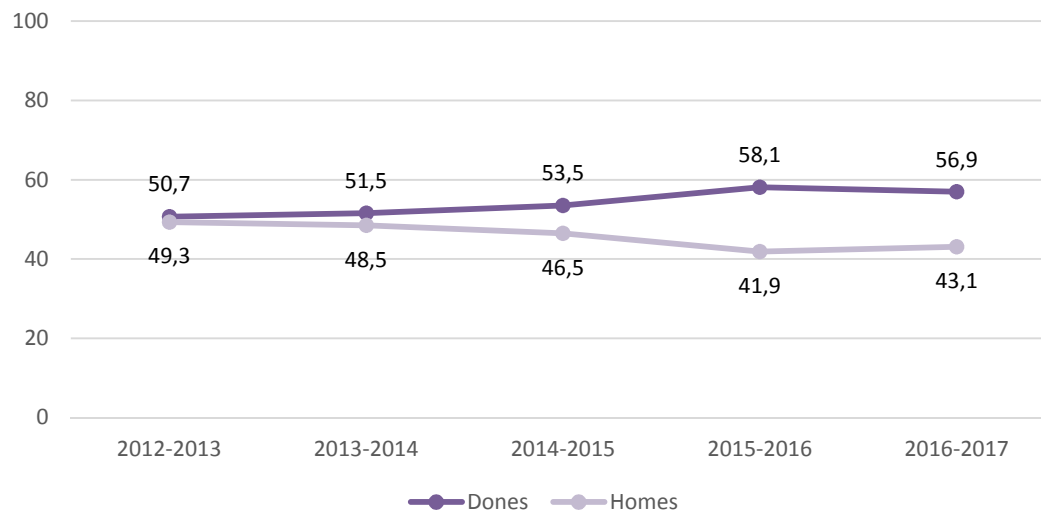
Nota: S'han exclòs els casos sense informació, 32.

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

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

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

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



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

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

Aquest apartat presenta els principals resultats obtinguts de l'avaluació del grau d'implementació de les mesures d'actuació del III PAG que, al seu torn, han orientat el disseny de la proposta de mesures pel IV PAG. En concret, l'avaluació pren com a objecte d'anàlisi les 48 accions que inclou el III PAG distribuïdes en 4 eixos d'actuació, 12 en cada àmbit. El conjunt de les mesures inclou: accions per donar a conèixer la situació de les dones en el si de la UAB; accions per garantir la igualtat de condicions en l'estudi, el treball i la promoció professional; accions per promoure la perspectiva de gènere en la docència, la recerca i la participació; i mesures per fomentar la presència de les dones en els òrgans de presa de decisions i representació, així com en les activitats de dinamització comunitària.

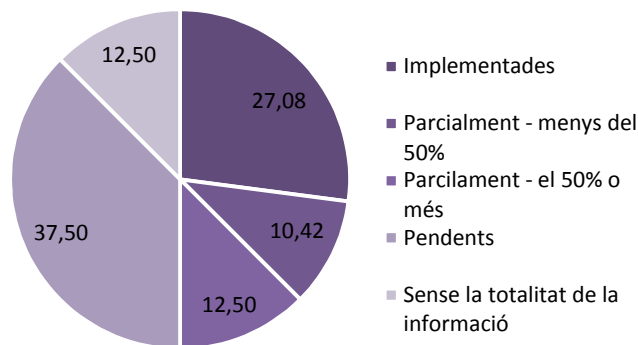
L'avaluació s'ha realitzat a través d'una aproximació metodològica que contempla dues estratègies per recollir les dades relatives al període d'implementació del III PAG: d'una banda, el sistema d'indicadors dissenyat per mesurar el grau d'aplicació de les accions; d'altra banda, la valoració que en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

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

### **6.1. Resultats generals**

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

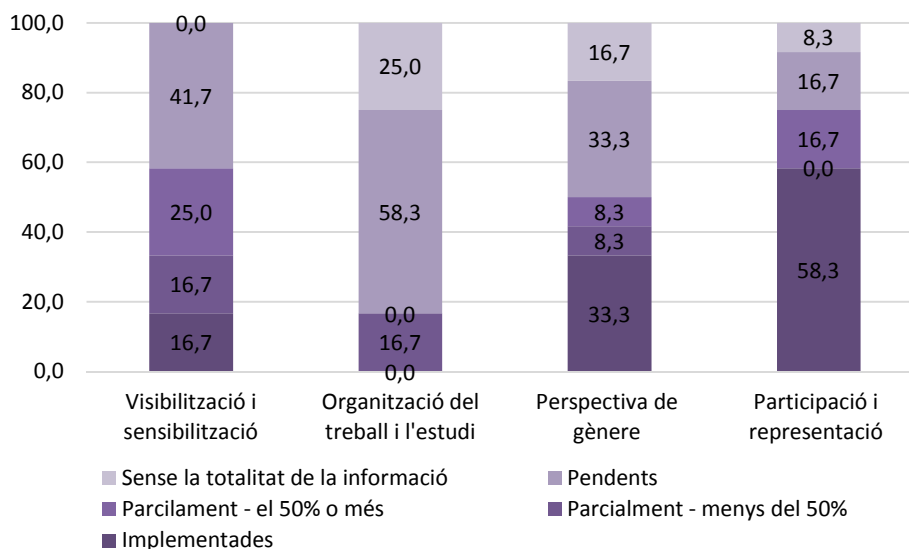
**Gràfic 5. Grau d'implementació de les mesures del III PAG per a la igualtat entre dones i homes de la UAB**



Font: Observatori per a la Igualtat. 2018

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

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



Font:

Observatori per a la Igualtat. 2018



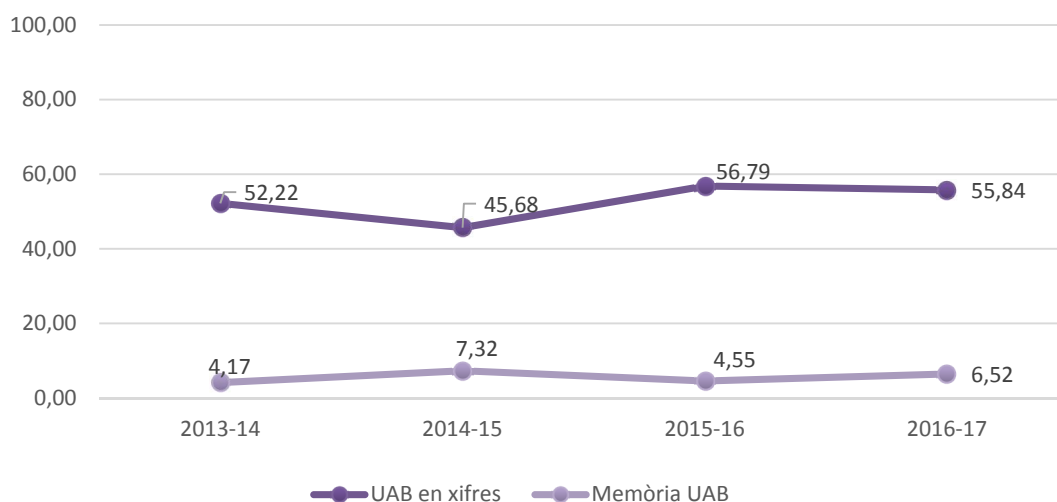
En relació amb el detall de l'avaluació, a continuació es presenten breument els principals resultats organitzats segons els àmbits d'actuació.

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

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

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

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



Font: Elaboració pròpia a partir de la informació disponible a la secció Coneix la UAB,

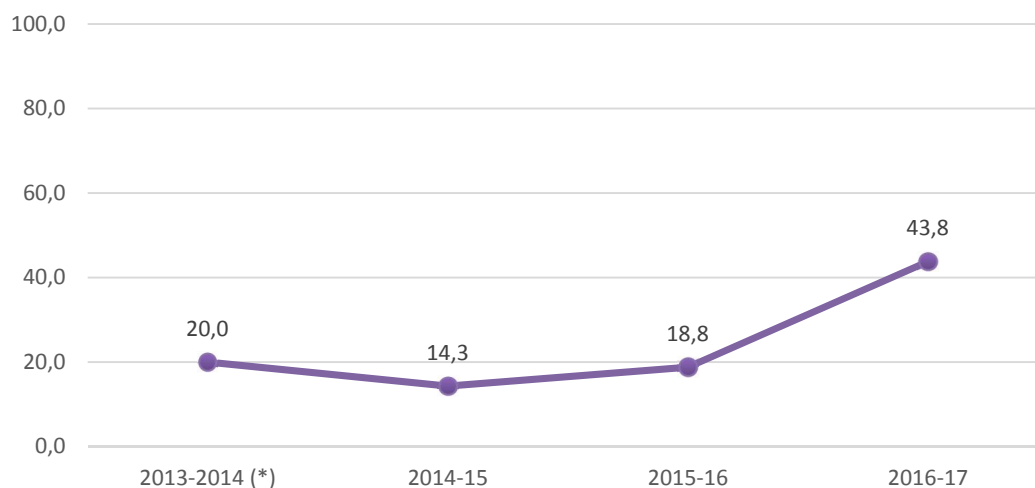
<http://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>

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

Pel que fa a presentar dades desagregades per sexe de la composició dels tribunals i dels resultats de les convocatòries, mencionar que durant els anys d'aplicació del III PAG, no s'han

elaborat ni publicat aquest tipus de dades. De la mateixa manera, tampoc s'han publicat les dades relatives a la participació de dones i homes en els òrgans de presa de decisions i de representació, ni en la participació universitària. Únicament s'ha executat aquesta mesura en relació a l'alumnat tant pel que fa a la figura del delegat i delegada, com el cens dels col·lectius inscrits a *elDirectori*. En aquest sentit, el gràfic següent mostra com el nombre d'estadístics desagregats per sexe publicats ha anat augmenten cada curs acadèmic fins a situar-se en un 43,8%.

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



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

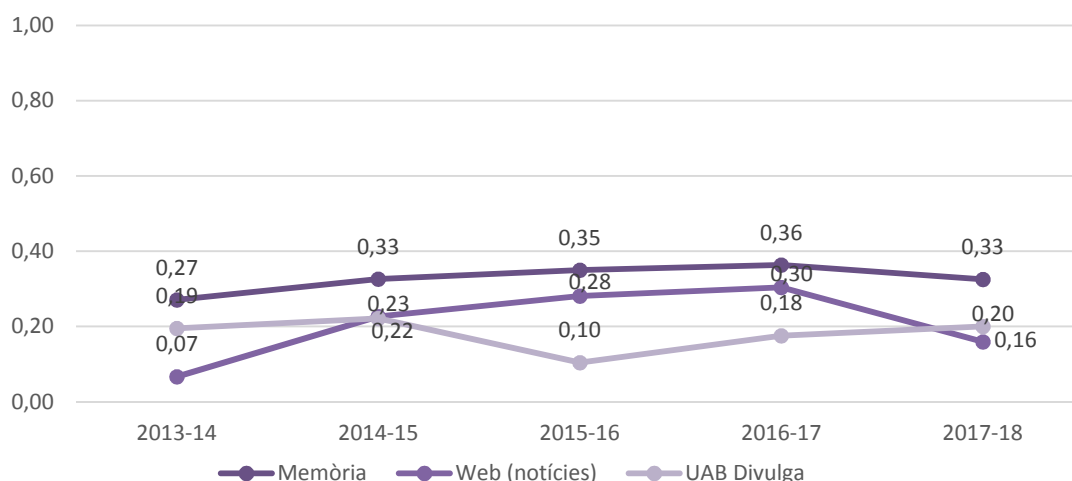
Nota: No s'ha inclòs el curs 2017-2018 perquè en el període de recollida de la informació encara no estaven publicades les dades per aquest curs

(\*) Per el curs 2013-2014 només hi ha dades referents als Col·lectius

Un segon aspecte a destacar és la necessitat de continuar promovent l'ús del llenguatge no sexista en la comunicació institucional i acadèmica. L'anàlisi de contingut de les memòries de la UAB i d'una mostra<sup>9</sup> de notícies del *Home* i UABDivulga evidencia que no hi ha una tendència clara en l'ús del llenguatge, els resultats varien segons el mitjà de difusió. Tanmateix, com s'observa en el gràfic següent, l'índex d'ús no sexista del llenguatge (raó entre el nombre de formes o expressions genèriques i el nombre de formes o expressions que disposen d'un genèric) es troba bastant per sota del 50%, va del 18% al 32%.

<sup>9</sup> Es tracta d'una mostra la grandària de la qual s'ha calculat perquè sigui representativa en relació a la totalitat de les notícies publicades durant el curs 2013-2014 fins al curs 2017-2018; la selecció de les notícies que conformen la mostra s'ha fet de manera aleatòria.

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

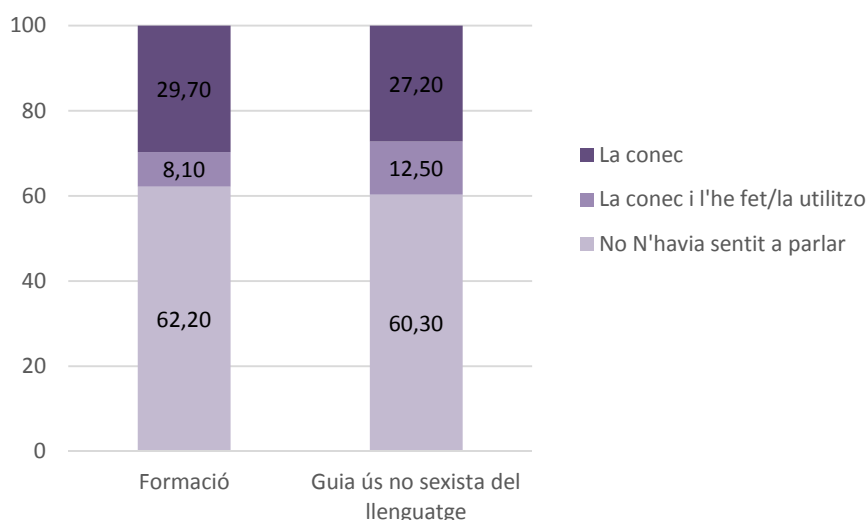


Nota: L'índex va de 0 a 1; com més proper a 1 més bon ús del llenguatge de manera no sexista

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

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

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



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

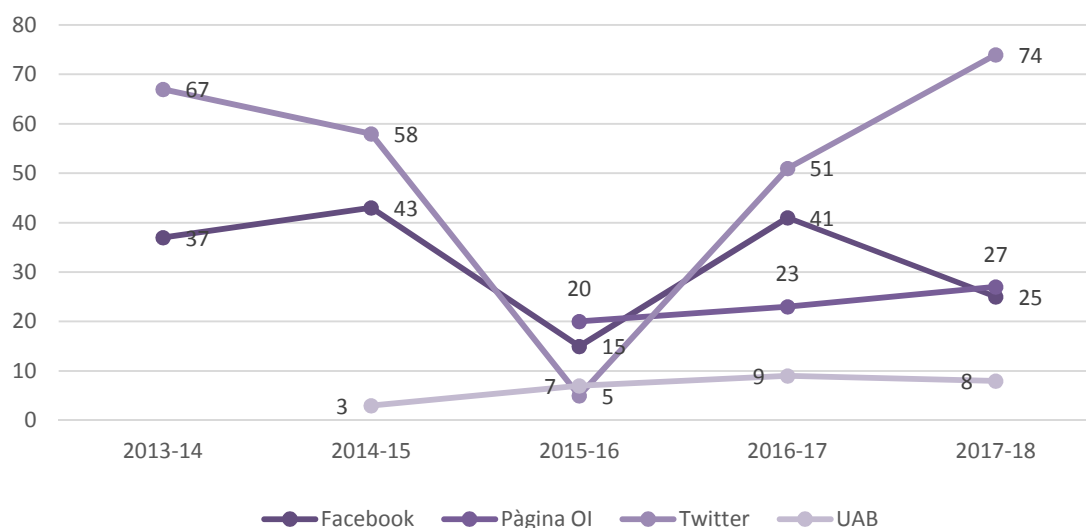
Font: Observatori per a la Igualtat. 2018

En relació amb aquest darrer aspecte i a partir dels resultats de l'enquesta, apareix la necessitat de revisar l'actual guia des d'una perspectiva de gènere no binària. En concret, es considera que

l'actual Guia proposa solucions i alternatives dins d'un marc de gènere que "invisibilitza les identitats no binàries" (Font: 2018. Comentaris enquesta alumnat)

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

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

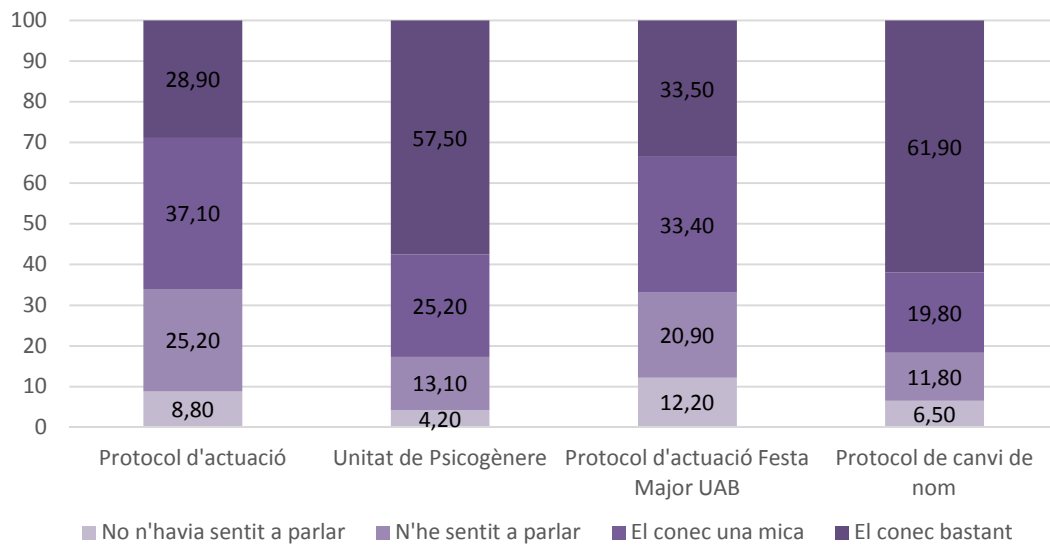


Font: 2013-14 a 2017-18. Observatori per a la Igualtat. Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi de contingut de les Notícies de l'Home, de les Notícies del web i del Twitter i Facebook de l'Observatori: <http://www.uab.cat/>; <http://www.uab.cat/observatori-igualtat/>; @Observatori\_UAB; @ObservatoriIgualtatUAB)

Nota: El cercador de notícies de la UAB comprèn notícies a partir del curs 2014-2015. De la mateixa manera, per a les notícies publicades al web de l'Observatori per a la Igualtat, només s'ha tingut accés a partir del curs acadèmic 2015-16.

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

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

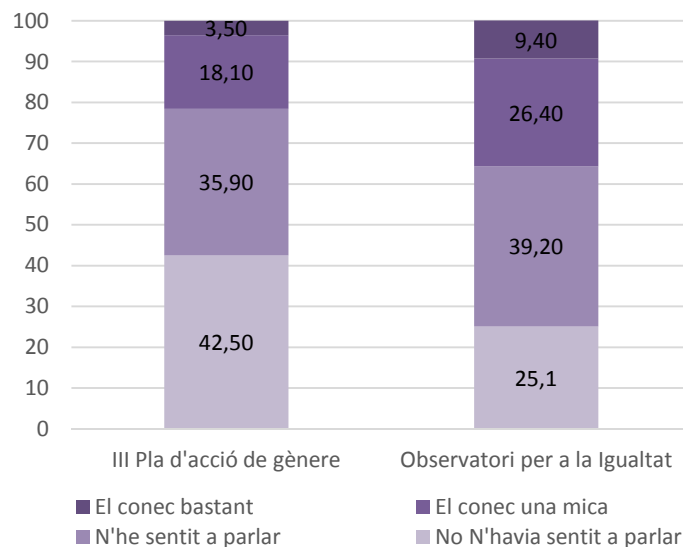


Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació

Font: Observatori per a la Igualtat. 2018

Pel que fa a l'Observatori per a la Igualtat i el III PAG, tot i que les proporcions no són tan altes com les mencionades anteriorment, s'observa un augment significatiu en relació a l'avaluació anterior<sup>10</sup>. El gràfic següent mostra que el 74,7% de les persones enquestades afirma tenir algun grau de coneixement respecte a l'Observatori i el 57,3% sobre el III PAG. Tanmateix, aquest grau de coneixement no és molt elevat.

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



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

Font: Observatori per a la Igualtat. 2018

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

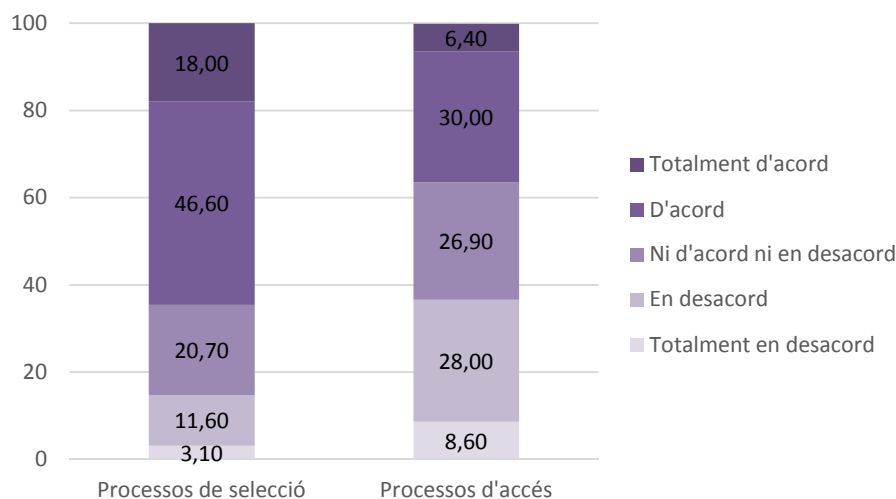
En relació als comentaris recollits a través de l'enquesta, són recurrents les demandes de més accions de visibilització i sensibilització sobre temàtiques de diversitat afectiva-sexual i de gènere. En aquest sentit, es menciona la necessitat d'oferir formació al professorat adreçada a la sensibilització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

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

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

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

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

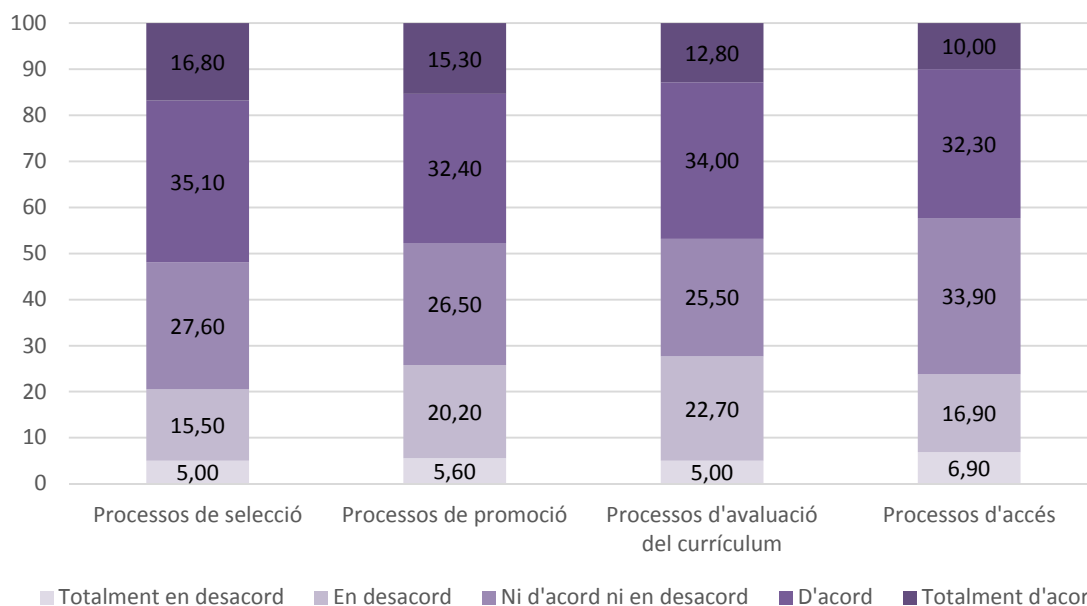


Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació  
 Font: Observatori per a la Igualtat. 2018

Pel que fa al PDI, la major part afirma que els criteris i processos d'accés, promoció, avaluació de currículum i selecció són justos i garanteixen la igualtat d'oportunitats: entre el 42% (en l'accés) i el 52% (en la selecció). De la mateixa manera que el PAS, en tots els casos al voltant del 30% es posiciona sense una opinió clara al respecte.

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

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



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

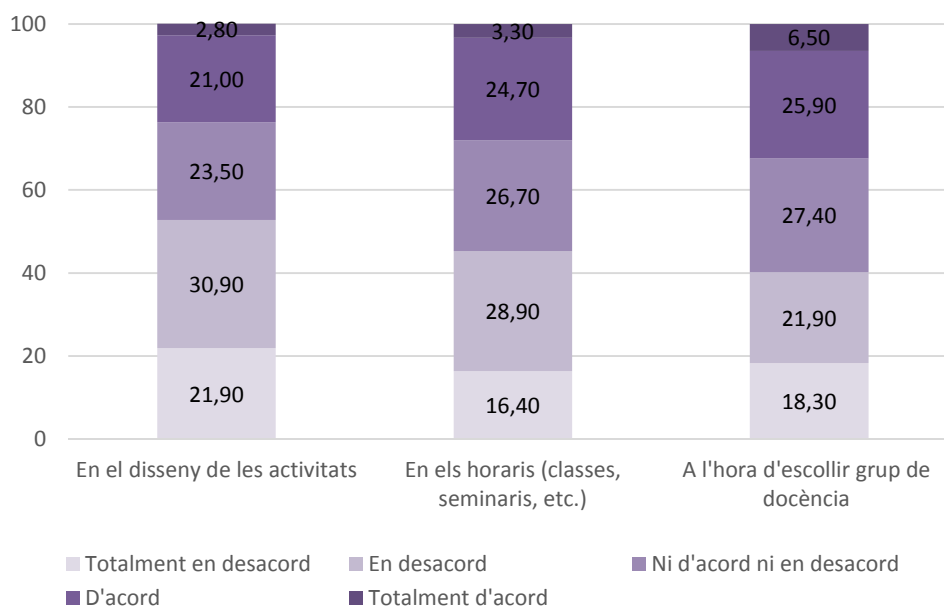
Font: Observatori per a la Igualtat. 2018

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

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

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

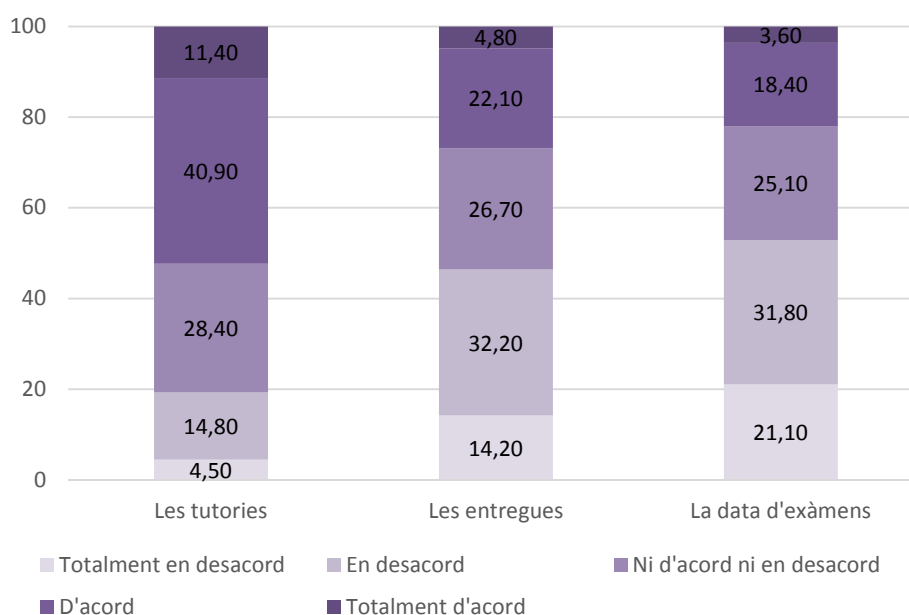
**Gràfic 16. Organització de les activitats acadèmiques i dels estudis atenent a la conciliació (Alumnat) (%). 2018**



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

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

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



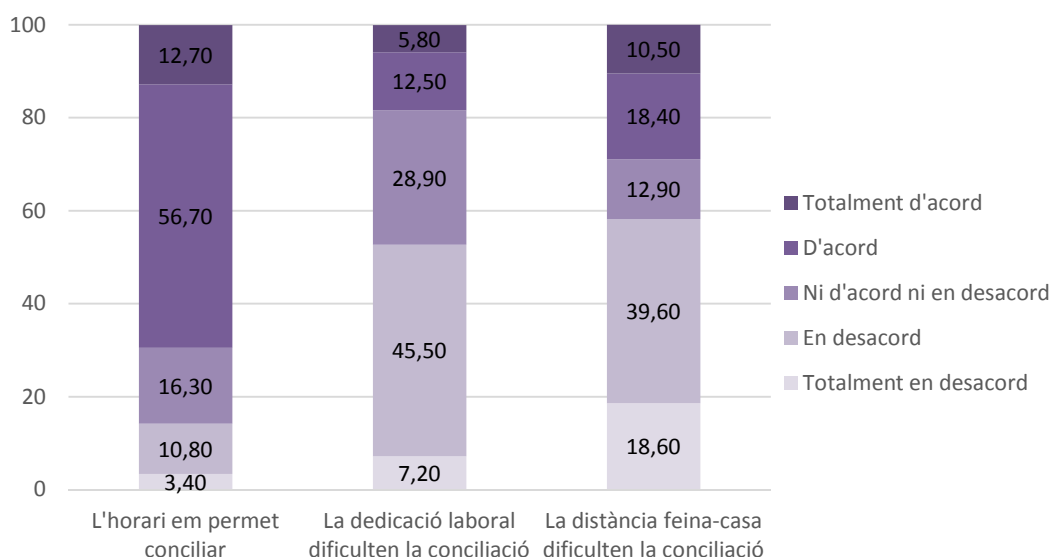
Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació. Per la variable *A l'hora d'escollir grup de docència*, a més s'han exclòs els no pertinents, que fa referència a l'alumnat de màster i de doctorat.  
 Font: Observatori per a la Igualtat. 2018



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

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

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

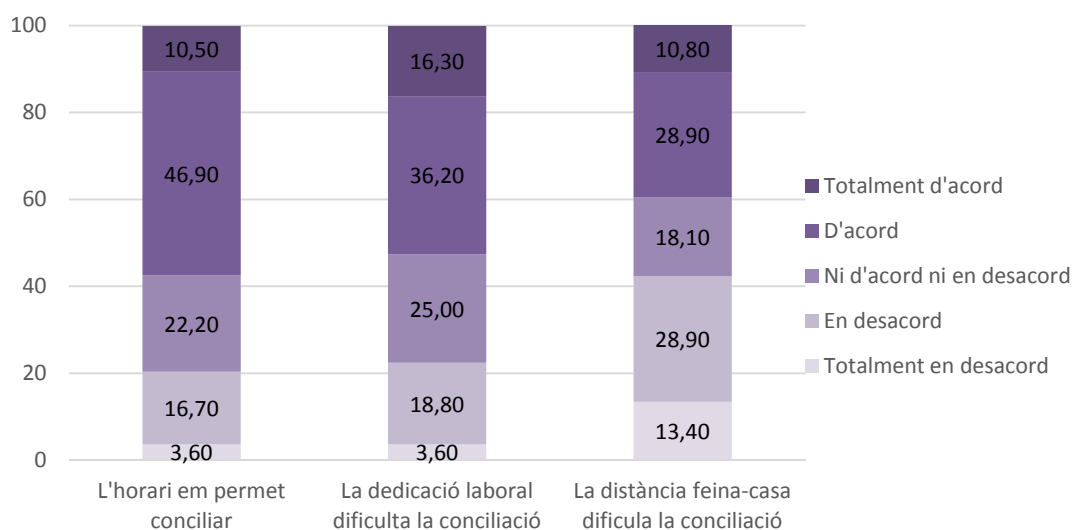


Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació i les respostes *No pertinents (no tinc necessitat de conciliació)*

Font: Observatori per a la Igualtat. 2018

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

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

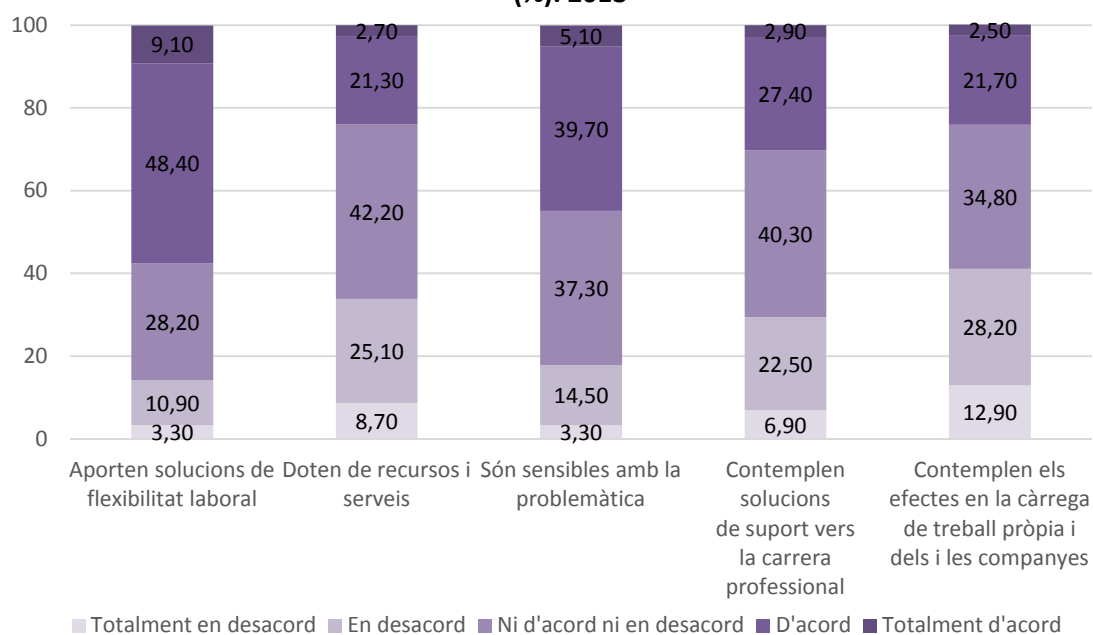


Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació i les respostes *No pertinents (no tinc necessitat de conciliació)*

Font: Observatori per a la Igualtat. 2018

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

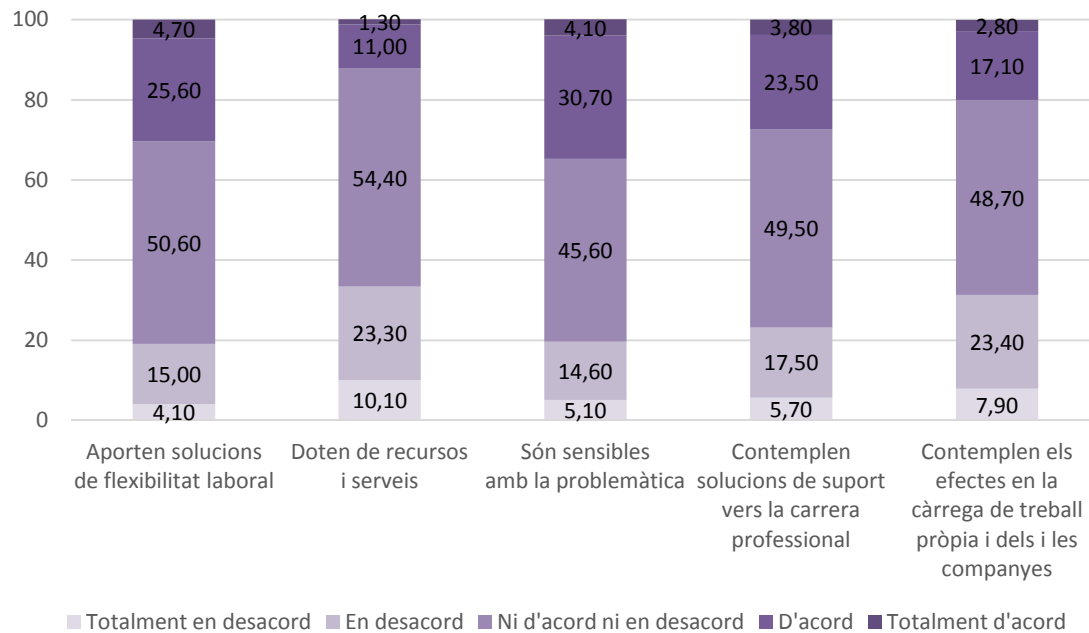
**Gràfic 20. Percepció entorn les polítiques de la universitat en matèria de conciliació (PAS) (%). 2018**



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

Font: Observatori per a la Igualtat. 2018

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



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

Tot i que en proporcions més baixes, la valoració del PDI en relació a les polítiques de la UAB en matèria de conciliació és la mateixa que la del PAS amb una diferència, els percentatges del professorat que es posiciona ni d'acord ni en contra és molt més elevat i les xifres oscil·len entre el 46% i el 54%.

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

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

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

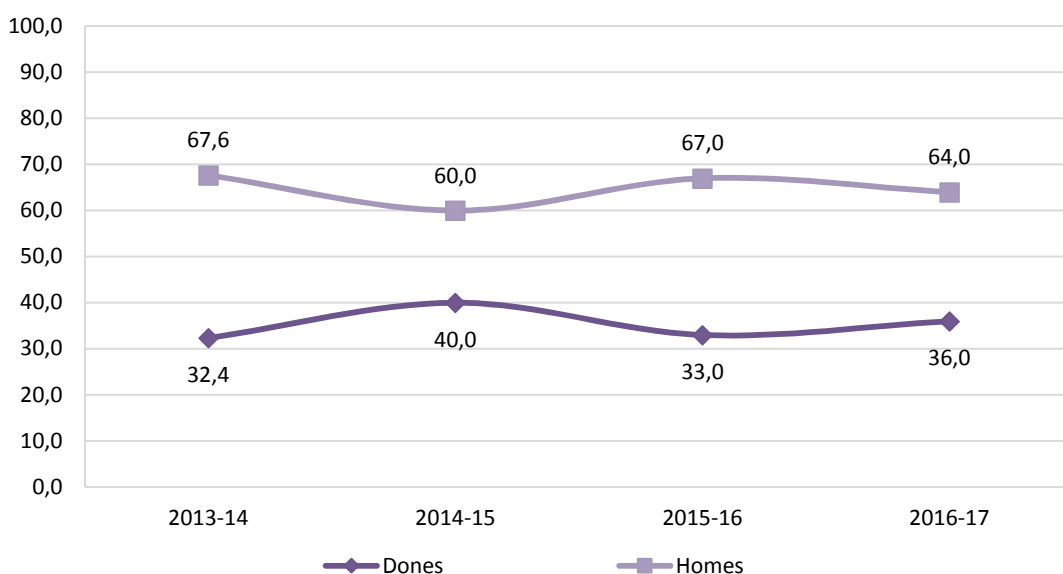
seu, està en situació de desavantatge davant la promoció laboral. A més, es denuncia la manca de cobertura d'aquests permisos i reduccions, fet que implica realitzar la mateixa feina en menys temps o bé sobrecarregar a la resta de companys i companyes. També es menciona que les facilitats per conciliar,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

Finalment, mencionar que els tres col·lectius, alumnat, PDI i PAS, reclamen serveis per donar suport a les persones amb responsabilitats familiars (escola bressol, casals, etc.) (Font: 2018. Comentaris Enquesta alumnat, PDI i PAS).

Pel que fa al darrer objectiu de les mesures d'aquest eix, superació de la infrarrepresentació femenina, destaca la manca d'un canvi significatiu en relació a la presència de les dones entre les persones expertes convidades per la UAB i els Honoris Causa nomenats.

Quant a la presència de dones expertes conferenciants i convidades als actes institucionals a la UAB, s'observa que es continua mantenint la mateixa tendència que en la darrera avaluació, en general les dones se situen per sota del 40%. Cal destacar, però, que hi ha hagut un increment percentual de 6 punts; passa del 31,5% en el període 2008-2012<sup>13</sup> al 37,4% pel període 2013-2017 .

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



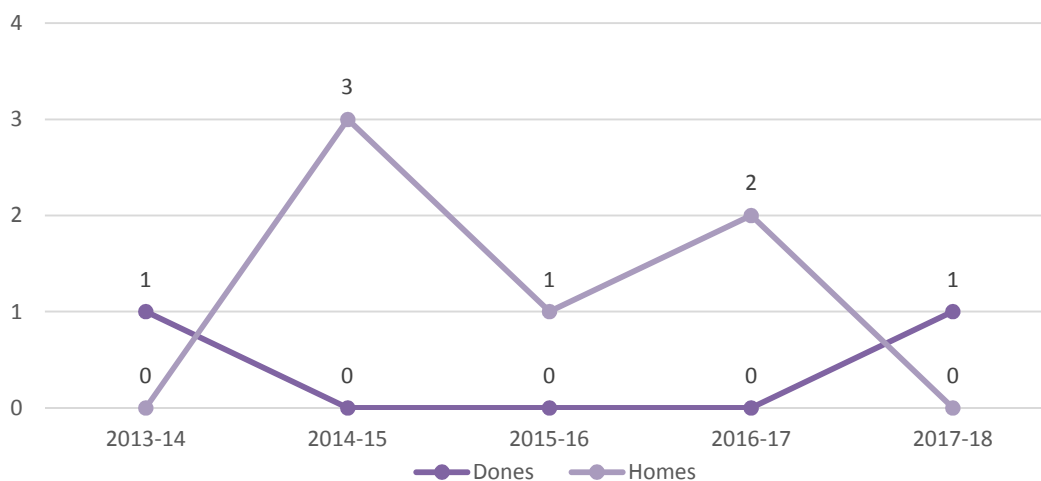
Font: Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi de contingut de les Memòries de curs de la UAB (curs 2013-2014 fins al 2016-2017) <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>

Nota: La memòria del curs acadèmic 2017-2018 encara no estava disponible en el moment de realització del treball de camp i de l'anàlisi.

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

En relació als Doctorats Honoris Causa atorgats per la UAB des del 1976 fins al curs 2017-2018, només l'11% són dones (11 dones i 89 homes). Al considerar els diferents cursos que comprèn el període d'execució del III PAG, s'observa que dels 8 Honoris Causa nomenats només 2 són dones (representa el 25%). Cal destacar que no s'ha produït cap increment en relació als períodes considerats en l'avaluació del segon pla d'acció. No obstant, cal destacar que en el curs 2018-2019 i en el marc del 50è aniversari de la UAB, dels 5 Honoris Causa atorgats, 3 han estat a dones.

**Gràfic 23. Nombre de persones que han rebut l'Honoris Causa per sexe i curs acadèmic. 2013-2018**



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

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

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

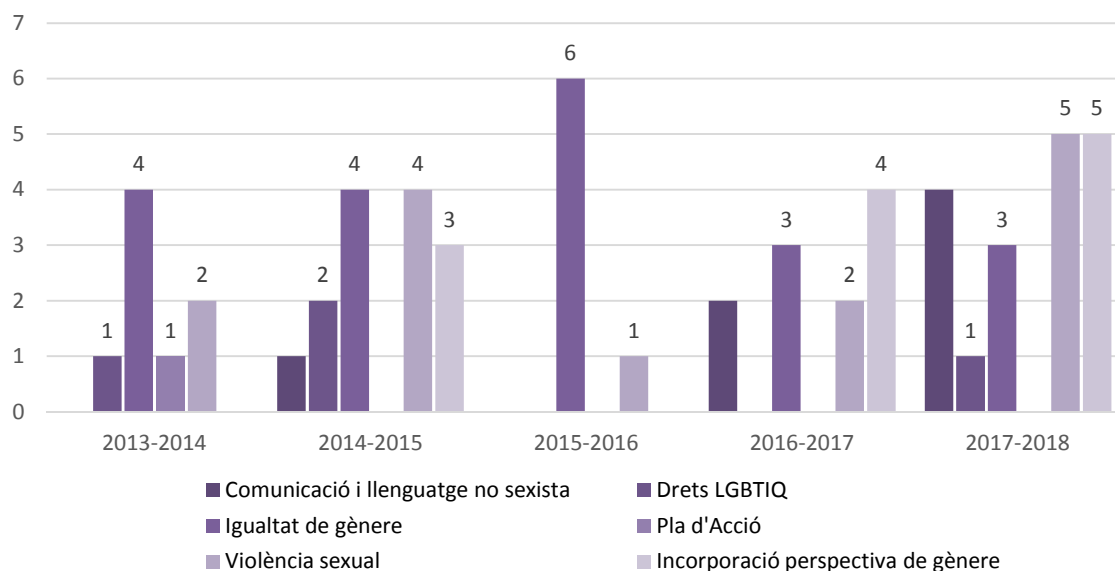
Les mesures que s'agrupen en aquest eix tenen com a principal finalitat potenciar la presència de les dones com a objecte i subjecte de coneixement, així com visibilitzar les aportacions de les dones a l'àmbit científic.

D'aquestes mesures, s'observa que s'han aplicat especialment aquelles vinculades amb la creació d'eines, instruments o recursos per introduir la perspectiva de gènere en la docència i la recerca, per l'aplicació de les quals l'Observatori per a la Igualtat ha tingut un paper rellevant. En aquest sentit, l'Observatori ha dissenyat, impulsat i coordinat formació sobre perspectiva de gènere a l'alumnat de doctorat, al professorat i al personal tècnic de suport a la recerca. Així doncs, durant el període d'execució del III PAG, s'han realitzat un total de 10 cursos i 2 tallers.

També s'ha dissenyat i difós material útil per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca i la docència, com ara la *Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la docència*<sup>14</sup>.

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

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



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

Font: Elaboració pròpia. 2018

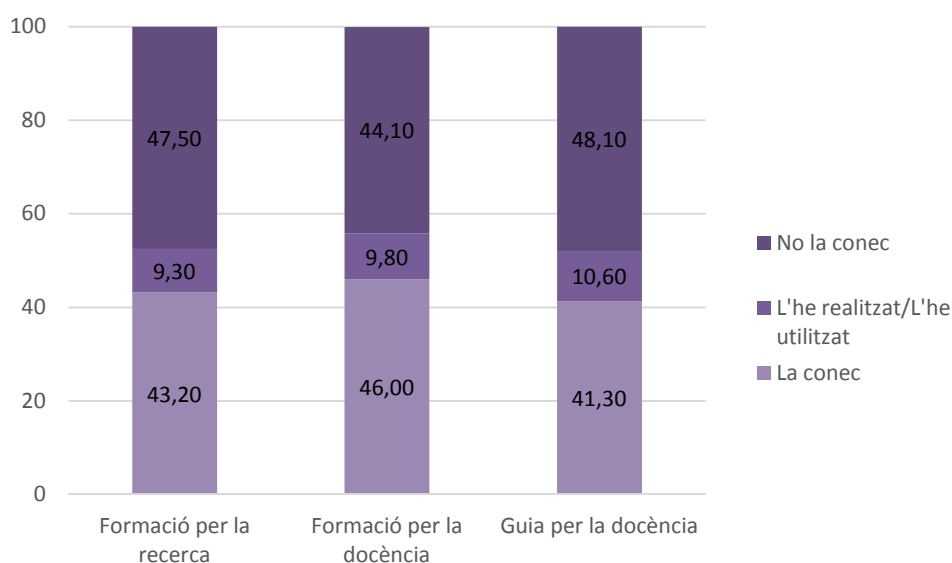
Dins aquest eix, cal ubicar també aquelles accions destinades a visibilitzar la recerca i la docència amb perspectiva de gènere. Destaca la creació per part de l'Observatori per a la Igualtat dels Premis als millors TFG amb perspectiva de gènere de la UAB. La convocatòria parteix del conveni de la Facultat de Dret de la UAB amb l'ICD per crear un premi al millor TFG de cada una de les titulacions al curs 2014-2015. A partir del curs 2015-2016, l'Observatori posa en marxa aquesta iniciativa però fent-ho extensible a totes les facultats de la UAB. Fins a l'actualitat, s'han realitzat tres edicions i s'han atorgat un total de 67 premis. Cal mencionar que s'ha produït un augment

<sup>14</sup> Document elaborat al 2017 per l'Observatori en el marc de la seva participació en el projecte europeu EGERA

considerable en la participació: el curs 2016-2017 es van presentar 50 treballs de fi de grau mentre que pel curs 2017-2018, la participació pràcticament es va doblar, va ser de 93 treballs.

Finalment, els resultats de l'enquesta indiquen la necessitat de difondre i donar a conèixer el significat i l'abast de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca, i dels recursos oferts per la UAB en relació a aquesta qüestió. Com s'observa al gràfic, malgrat que una part important del professorat enquestat coneix els recursos per a la docència amb perspectiva de gènere, i al voltant del 10% en fa ús, la majoria del PDI els desconeix.

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



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

Font: Observatori per a la Igualtat. 2018

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

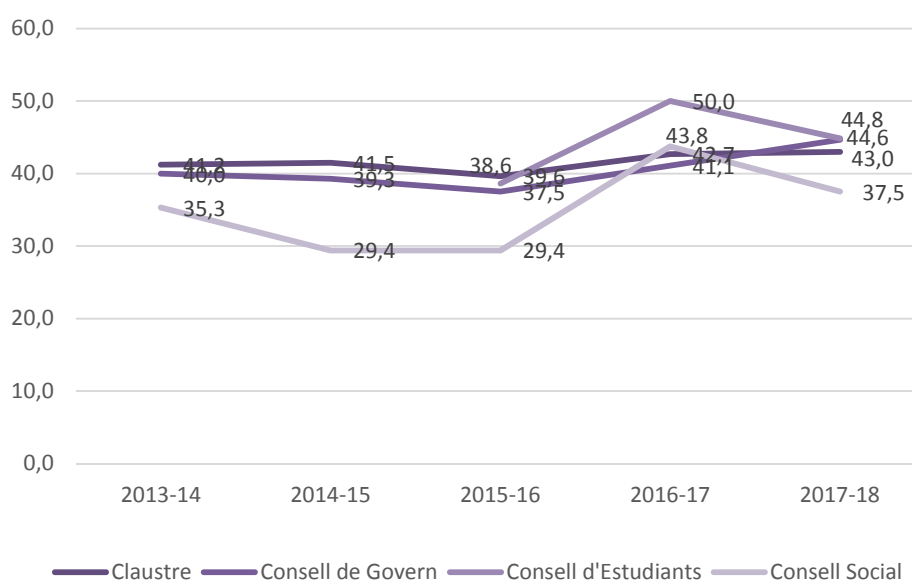
Es fa palesa, doncs, la necessitat de formació específica en els camps de la Salut i les Enginyeries, de difondre el significat i els diferents nivells d'inclusió de la perspectiva de gènere, així com de visibilitzar la rellevància d'incorporar-la en la docència i la recerca.

## 6.5. Participació i representació igualitàries en la comunitat universitària

L'eix de participació i representació contempla principalment mesures encaminades a estimular la participació de les dones als llocs de presa de decisions i de representació, i promoure un accés i exercici del poder amb perspectiva de gènere. Així mateix, inclou accions orientades a incrementar la participació de les dones en les activitats de dinamització comunitària i a introduir la perspectiva de gènere en l'àmbit participatiu i cultural. També contempla actuacions per promoure una participació lliure de sexisme, discriminació i violències de gènere.

De l'avaluació destaca, en primer lloc, el lleuger increment en la presència de les dones en els òrgans de presa de decisions i representació. Les dades mostren que en general la proporció de dones se situa al voltant del 40%, donant-se així una representació equilibrada de dones i homes (40/60). Si es considera el detall, el Consell Social és l'òrgan on la participació femenina és més baixa, del 30% al 41% segons el curs acadèmic. Pel que fa al Claustre i al Consell de Govern, el percentatge de dones és molt similar i va del 37% al 44% aproximadament. La composició del Consell d'Estudiants és la que presenta una major participació de les dones en els darrers dos cursos: el 50% pel curs 2016-2017 i 45% pel 2017-2018<sup>15</sup>.

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



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

El segon aspecte a assenyalar, fa referència als recursos i accions que s'han desplegat a la UAB al voltant de les violències de gènere. El 2013, s'inicia el projecte *UAB lliure de sexisme* amb els següents objectius o àmbits d'actuació: 1) Visibilitzar, sensibilitzar i prevenir les violències de gènere a través d'estudis, campanyes i tallers formatius; 2) Dotar de recursos a la Universitat per atendre les situacions de violència de gènere que es puguin produir al campus; 3) Atendre i

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



informar dels recursos en els casos de violència de gènere; 4) Establir mecanismes de coordinació dels agents implicats.

En el marc d'aquest projecte, el març de 2016 es va aprovar el *Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, de gènere, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere*, document elaborat per la Facultat de Dret per encàrrec i coordinació de l'Observatori. Després d'un període d'aplicació del protocol, el 2018 la Secretaria General juntament amb la Vicerectora d'Alumnat i Ocupabilitat inicien un procés de revisió i ampliació d'aquest instrument. Com a resultat d'aquest procés, el novembre de 2018 s'aprova el *Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista*. El nou Protocol amplia el seu àmbit d'actuació i les definicions: d'una banda, incorpora mesures de prevenció, actuació, suport i acompanyament; d'altra banda, identifica conductes d'assetjament i violència masclista per tal de garantir una protecció integral de tota la comunitat de la UAB.

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

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

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

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

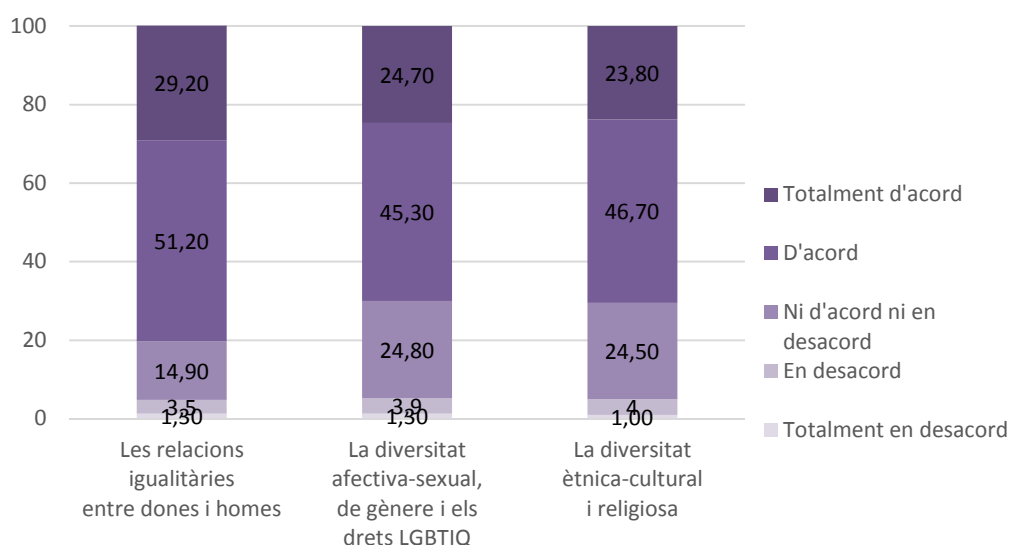
---

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

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

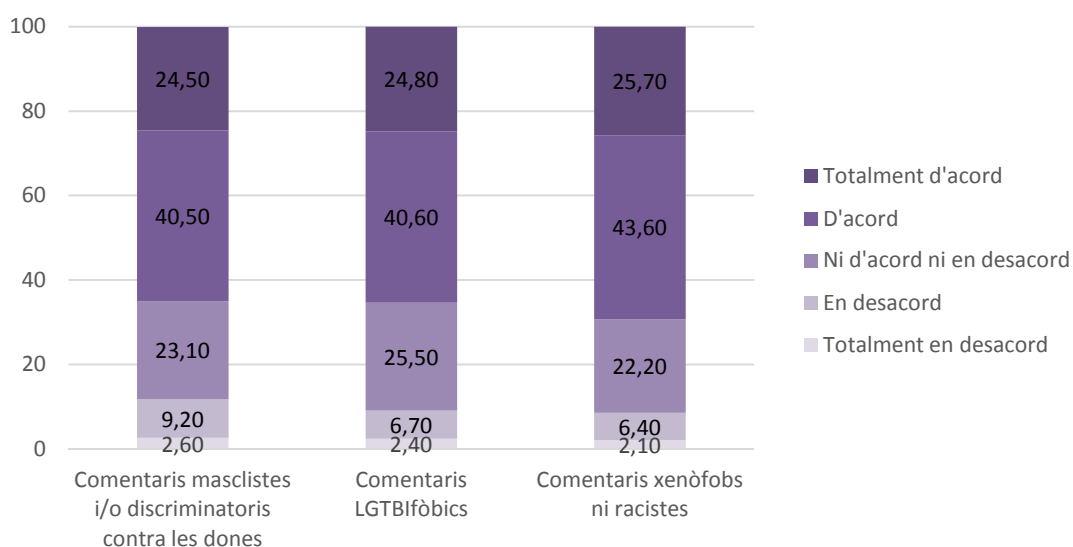
Al considerar els principals resultats obtinguts de l'anàlisi de la percepció de la comunitat universitària, s'observa en el gràfic següent que la major part de les persones enquestades creuen que els centres d'estudi o treball de la UAB promouen un ambient respectuós vers les relacions igualitàries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

**Gràfic 27. Promoció per part del centre d'estudi o treball d'un ambient respectuós vers les relacions igualitàries entre dones i homes, la diversitat afectiva-sexual, de gènere i els drets LGBTIQ i la diversitat ètnica-cultural i religiosa (%). 2018**



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

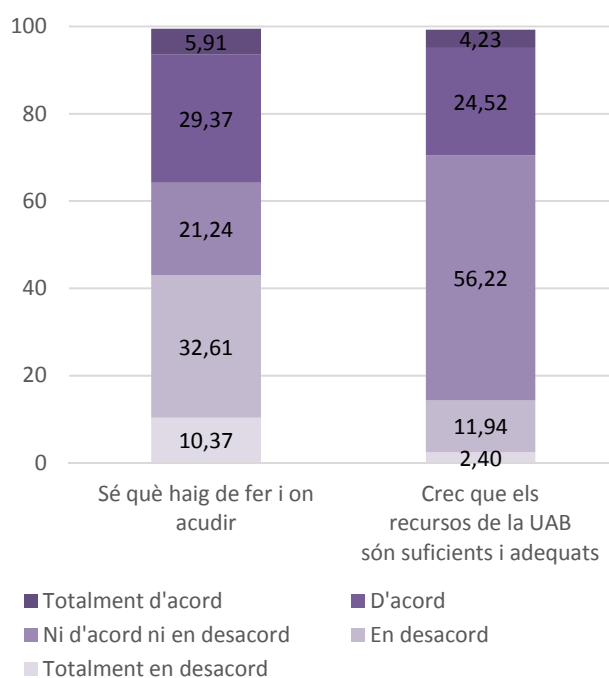
**Gràfic 28. A l'aula, unitat o departament de treball no es toleren comentaris masculistes o discriminatoris contra les dones, LGBTIfòbics, xenòfobs ni racistes (%). 2018**



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

En relació al grau de tolerància davant els comentaris poc respectuosos, com es veu en el gràfic anterior, tot i que també la major part creu que aquests no són acceptats, aquestes proporcions són més baixes que les anteriors, especialment pel que fa als comentaris masclistes i discriminatoris vers a les dones. De fet, la major part dels comentaris de l'enquesta relacionats amb les violències de gènere denuncien la perpetuació i la tolerància de comentaris sexistes, masclista i LGTBfòbics tant en els entorns laborals com en els espais de docència (Font: 2018. Comentaris enquesta PDI, PAS i alumnat). En aquest sentit, apareix com a demanda la necessitat de més formació i accions encaminades a la sensibilització.

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



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

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

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

En relació a aquest aspecte, les respostes a les preguntes obertes de l'enquesta fan referència a la necessitat d'incloure la temàtica LGTBI (Font: 2018. Comentaris Enquesta alumnat, PDI i PAS).

## 7. Eixos, objectius i mesures

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

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

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

| <b>EIX 1. Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere</b>   |  |
|--|--|
| <b>Objectiu estratègic 1.1. Visibilitzar el sexisme i les desigualtats per raó de gènere</b>   |  |
| <b>Mesures</b>   |  |
| 1.1.1. Elaborar estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe.  |  |
| Òrgan impulsor   | Gabinet del Rectorat   |
| Òrgan responsable  | Àrea de comunicació i promoció / Gabinet Tècnic del Rectorat   |
| Òrgan executor   | Oficina de Gestió de la informació i de la Documentació / Servei d'Atenció a la Salut / Observatori per a la Igualtat  |
| Instruments  | Indicadors estadístics / Web   |
| Objectius operatius  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar un sistema d'indicadors a partir de les dades disponibles a la <i>data warehouse</i></li> <li>2. Presentar totes les estadístiques sobre el personal treballador i l'alumnat desagregades per sexe a la Memòria del curs i a la UAB en Xifres</li> <li>3. Publicar estadístics desagregats per sexe de les atencions realitzades pel Servei d'Atenció de Salut segons tipologia de patologies i col·lectiu</li> <li>4. Elaborar una auditoria salarial d'acord amb el que preveu el Decret Llei 6/2019</li> </ol> |
| Calendari  | Permanent  |
| 1.1.2. Incorporar la perspectiva interseccional en l'anàlisi del sexisme a la Universitat per impulsar polítiques d'igualtat                                   |  |
| Òrgan impulsor   | Vicerectora d'Alumnat i Ocupabilitat   |
| Òrgan responsable  | Observatori per a la Igualtat  |
| Òrgan executor   | Observatori per a la Igualtat  |
| Instruments  | Indicadors i metodologia interseccional  |
| Objectius operatius  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar altres eixos de desigualtat en l'anàlisi de les estadístiques</li> <li>2. Dissenyar indicadors per a una aproximació interseccional</li> </ol>  |
| Calendari  | Permanent  |
| 1.1.3. Publicar estadístiques desagregades per sexe en relació a la composició dels tribunals, comissions de selecció i òrgans de representació i participació |  |
| Òrgan impulsor   | Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat/ Vicerectorat de Personal Acadèmic/ Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis   |
| Òrgan responsable  | Gabinet del Rectorat   |
| Òrgan executor   | Observatori per a la Igualtat / Unitat de Dinamització Comunitària   |
| Instruments  | Estadístics / Web  |
| Objectius operatius  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboració i publicació d'estadístics desagregats per sexe de la composició dels membres de les comissions i tribunals de selecció de les convocatòries així com dels resultats</li> <li>2. Elaboració i publicació d'estadístics desagregats per sexe de la composició dels òrgans de representació</li> <li>3. Elaboració i publicació d'estadístics desagregats per sexe de la participació en la comunitat universitària</li> </ol>  |
| Calendari  | Permanent  |
| <b>Objectiu estratègic 1.2. Sensibilitzar sobre les desigualtats per raó de gènere</b>   |  |
| <b>Mesures</b>   |  |
| 1.2.1 Fer un ús no sexista i inclusiu del llenguatge en qualsevol forma i mitjà de comunicació de la Universitat   |  |
| Òrgan impulsor   | Vicerectorat de Comunicació i de Promoció  |
| Òrgan responsable  | Gabinet del Rectorat   |
| Òrgan executor   | Àrea de comunicació i promoció / Observatori per a la Igualtat / Centres docents i de recerca  |
| Instruments  | Guia / Web, correu, etc.   |
| Objectius operatius  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisar l'ús del llenguatge en la normativa i documents institucionals</li> <li>2. Revisar l'ús del llenguatge en les aplicacions informàtiques de gestió</li> <li>3. Revisar la <i>Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB</i> des d'una perspectiva LGBTIQ</li> </ol>   |
| Calendari  | Permanent / Puntual  |
| 1.2.2. Difondre les polítiques i accions d'igualtat impulsades per la Universitat  |  |
| Òrgan impulsor   | Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat / Vicerectorat de Comunicació i de Promoció  |
| Òrgan responsable  | Gabinet del Rectorat   |
| Òrgan executor   | Observatori per a la Igualtat / Àrea de Comunicació i promoció   |
| Instruments  | Pla de comunicació   |

|  |   |
|--|---|
| Objectius operatius  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar un pla de comunicació fonamentat en les propostes sorgides de la diagnosi</li> <li>2. Implementar el pla de comunicació</li> <li>3. Elaborar una guia dels drets de les persones LGTBIQ i dels recursos que la Universitat posa a la seva disposició</li> </ol>  |
| Calendari  | Puntual / Permanent   |
| <b>1.2.3. Fer campanyes i accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere</b>   |   |
| Òrgan impulsor   | Vicerektorat d'Alumnat i Ocupabilitat   |
| Òrgan responsable  | Vicerektorat d'Alumnat i Ocupabilitat   |
| Òrgan executor   | Observatori per a la Igualtat   |
| Instruments  | Campanyes / Formació / Actes  |
| Objectius operatius  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organitzar un acte institucional amb motiu del Dia de les Dones Treballadores que inclogui un acte de reconeixement a la persona, entitat, departament, centre docent o centre de recerca que s'hagi distingit per la defensa dels drets de les dones a la Universitat.</li> <li>2. Elaborar una agenda amb tots els actes organitzats entorn del 8M que es celebrin a la Universitat</li> <li>3. Fer formació en matèria d'igualtat i LGTBIQ</li> <li>4. Oferir formació sobre mesures d'igualtat als agents socials i a les persones responsables de les polítiques d'igualtat</li> <li>5. Celebrar jornades commemoratives en matèria d'igualtat de gènere (inclou LGTBIQ)</li> <li>6. Realitzar campanyes de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere (inclou LGTBIQ)</li> </ol> |
| Calendari  | Puntual / Permanent   |
| <b>Objectiu estratègic 1.3. Garantir el desenvolupament del marc normatiu i les polítiques d'igualtat a la Universitat</b>       |   |
| <b>Mesures</b>   |   |
| <b>1.3.1. Augmentar fins a arribar a l'equilibri, la presència de dones entre les persones expertes convidades als actes</b>     |   |
| Òrgan impulsor   | Gabinet del Rectorat  |
| Òrgan responsable  | Gabinet del Rectorat/ Centres docents i de recerca  |
| Òrgan executor   | Gabinet del Rectorat/ Centres docents i de recerca  |
| Instruments  | Normativa / Web, correu, etc.   |
| Objectius operatius  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incrementar el nombre de dones en els actes i jornades de docència i recerca</li> <li>2. Incrementar el nombre de dones en els actes institucionals</li> <li>3. Incrementar el nombre de dones Doctors Honoris Causa atorgats per la Universitat</li> </ol>   |
| Calendari  | Permanent   |
| <b>1.3.2. Introduir la perspectiva de gènere en els pressupostos de la Universitat</b>   |   |
| Òrgan impulsor   | Vicerektorat d'Economia i Campus  |
| Òrgan responsable  | Gerència  |
| Òrgan executor   | Vicegerència d'Economia   |
| Instruments  | Pressupost/ Estudi / Web, correu, etc.  |
| Objectius operatius  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fer un estudi del pressupost de la Universitat des de la perspectiva de gènere</li> <li>2. Incorporar la perspectiva de gènere en els models de repartiment econòmic</li> <li>3. Fer visibles els recursos destinats a les polítiques d'igualtat en el pressupost</li> </ol>  |
| Calendari  | Puntual / Permanent   |
| <b>1.3.3. Fer avaluacions periòdiques del grau d'implementació de les mesures del IV Pla d'Acció per a la Igualtat de Gènere</b> |   |
| Òrgan impulsor   | Vicerektorat d'Alumnat i Ocupabilitat   |
| Òrgan responsable  | Vicerektorat d'Alumnat i Ocupabilitat   |
| Òrgan executor   | Observatori per a la Igualtat   |
| Instruments  | Sistema d'indicadors i instruments / Comissió / Memòries  |
| Objectius operatius  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Constituir una Comissió de Seguiment del IV Pla d'Acció per a la Igualtat de Gènere</li> <li>2. Elaborar un sistema d'indicadors de seguiment i impacte de les mesures</li> <li>3. Reconèixer el compliment de les mesures del pla a les unitats, serveis, centres docents i de recerca (segell o distintiu d'igualtat)</li> </ol>  |
| Calendari  | Permanent / Puntual   |
| <b>1.3.4. Prioritzar, en cas d'empat, les ofertes d'empreses licitadores que disposin de polítiques d'igualtat</b>               |   |
| Òrgan impulsor   | Gerència  |
| Òrgan responsable  | Vicegerència d'Economia   |
| Òrgan executor   | Vicegerència d'Economia   |
| Instruments  | Plec de condicions de concursos   |
| Objectius operatius  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establir com a criteri de prioritització en els concursos d'empreses estar en possessió d'un pla d'igualtat de gènere</li> </ol>  |

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

| <b>EIX 2. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi</b>   |   |
|---|---|
| <b>Objectiu estratègic 2.1. Garantir la igualtat de condicions en els processos d'accés i promoció al treball</b>   |   |
| <b>Mesures</b>  |   |
| 2.1.1. Garantir que la normativa i els processos de la Universitat relatius a l'avaluació del <i>currículum vitae</i> i a la contractació no continguin elements de discriminació indirecta |   |
| Òrgan impulsor  | Vicerektorat de Personal Acadèmic / Vicerektorat de Personal d'Administració i Serveis  |
| Òrgan responsable   | Vicegerència de Persones, Organització i Serveis  |
| Òrgan executor  | Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines / Àrea de Personal d'Administració i Serveis   |
| Instruments   | Normativa / Formació / Informe / Guia   |
| Objectius operatius   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisar la normativa que afecta la selecció i promoció del PAS per detectar possibles elements de discriminació indirecta</li> <li>2. Revisar la normativa que afecta la selecció i promoció del PDI per detectar possibles elements de discriminació indirecta</li> <li>3. Dissenyar mecanismes per garantir la informació i transparència en els processos de selecció de PDI i PAS</li> <li>4. Oferir formació al personal treballador de la Universitat per a evitar tota discriminació de gènere en els processos de selecció de personal</li> <li>5. Incloure recomanacions per evitar la discriminació de gènere en la <i>Guia de bones pràctiques i de drets i deures en els processos de selecció</i></li> </ol> |
| Calendari   | Permanent / Puntual   |
| 2.1.2. Incentivar l'elecció de candidatures del sexe infrarepresentat en els processos de contractació  |   |
| Òrgan impulsor  | Vicerektorat de Personal Acadèmic / Vicerektorat de Personal d'Administració i Serveis  |
| Òrgan responsable   | Vicegerència de Persones, Organització i Serveis  |
| Òrgan executor  | Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines / Àrea de Personal d'Administració i Serveis   |
| Instruments   | Normativa / Formació  |
| Objectius operatius   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En els processos de selecció de beques PIF, en igualtat de mèrits establir com a criteri de desempat la selecció del sexe infrarepresentat en aquest col·lectiu, respecte a la composició del departament i la categoria laboral</li> <li>2. En els processos de selecció i promoció del PDI, en igualtat de mèrits establir com a criteri de desempat la selecció del sexe infrarepresentat en el departament i en relació a la categoria</li> <li>3. Incentivar a les entitats convocants perquè incloguin elements per millorar la posició de les candidates dones en els criteris de baremació de les convocatòries per a la contractació de personal investigador</li> </ol>   |
| Calendari   | Permanent   |
| 2.1.3. Incorporar a la normativa de concursos d'accés a places el criteri de no comptabilitzar els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents                       |   |
| Òrgan impulsor  | Vicerektorat de Personal Acadèmic/Vicerektorat de Personal d'Administració i Serveis  |
| Òrgan responsable   | Vicegerència de Persones, Organització i Serveis  |
| Òrgan executor  | Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines/ Àrea de Personal d'Administració i Serveis  |
| Instruments   | Normativa   |
| Objectius operatius   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establir en la normativa que regula els processos d'accés a les places docents la no comptabilització dels períodes d'inactivitat imputables a la cura de les persones dependents</li> <li>2. Valorar la possibilitat de comptabilitzar com a temps efectiu els períodes d'inactivitat imputables a la cura de les persones dependents en el concurs de mèrits de les convocatòries del PAS</li> <li>3. Incidir, a través de la Comissió Dones i Ciència del CIC, a les agències d'avaluació per tal que tinguin en compte els permisos per la cura de persones dependents en l'avaluació dels mèrits de recerca.</li> </ol>  |
| Calendari   | Permanent   |
| <b>Objectiu estratègic 2.2. Superar els obstacles i les dificultats per a la igualtat d'oportunitats en el treball i l'estudi</b>   |   |
| <b>Mesures</b>  |   |
| 2.2.1 Analitzar els obstacles en l'accés, la permanència i la promoció de les dones en els contextos de treball i estudi  |   |
| Òrgan impulsor  | Vicerektorat d'Alumnat i Ocupabilitat   |
| Òrgan responsable   | Vicerektorat d'Alumnat i Ocupabilitat   |
| Òrgan executor  | Observatori per a la Igualtat   |
| Instruments   | Estudi / Web  |



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

|                     |  |
|---------------------|--|
| Òrgan executor      | Àrea de Comunicació i Promoció/ ICE/ Fundació Autònoma Solidària   |
| Instruments         | Material de promoció /Jornades/ Activitats   |
| Objectius operatius | 1. Revisar que el material de promoció de les titulacions segregades no continguin imatges estereotipades per sexe i incorporin altres referents<br>2. Incorporar la perspectiva de gènere en el Campus Ítaca i el Programa Argó |
| Calendari           | Puntual/Permanent  |

| <b>EIX 3. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca</b>   |  |
|--|--|
| <b>Objectiu estratègic 3.1. Introduir la perspectiva de gènere en la docència</b>  |  |
| <b>Mesures</b>   |  |
| <b>3.1.1. Impulsar la incorporació de la competència general UAB de gènere en totes les memòries de grau</b>                             |  |
| Òrgan impulsor   | Vicerektorat de Programació Acadèmica i de Qualitat / Vicerektorat d'Alumnat i Ocupabilitat  |
| Òrgan responsable  | Deganats i direccions d'escoles / Vicegerent d'Ordenació Acadèmica   |
| Òrgan executor   | Centres docents / Observatori per a la Igualtat / Oficina de Qualitat Docent   |
| Instruments  | Pla / Memòries / Aplicació informàtica   |
| Objectius operatius  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programar la revisió de totes les memòries dels plans d'estudis de grau</li> <li>2. Difondre les guies d'exemples sobre com incorporar les competències generals UAB</li> <li>3. Incloure en l'aplicació informàtica de les guies docents informació relativa a la incorporació de la perspectiva de gènere</li> <li>4. Incorporar la perspectiva de gènere en el Sistema Intern de Garantia de Qualitat de la UAB i dels centres docents</li> </ol>   |
| Calendari  | Puntual / Permanent  |
| <b>3.1.2. Fer seguiment de la incorporació de la competència general UAB de gènere en els plans d'estudi de grau</b>                     |  |
| Òrgan impulsor   | Vicerektorat de Programació Acadèmica i de Qualitat / Vicerektorat d'Alumnat i Ocupabilitat  |
| Òrgan responsable  | Vicegerència d'Ordenació Acadèmica   |
| Òrgan executor   | Oficina de Qualitat Docent / Observatori per a la Igualtat   |
| Instruments  | Informes / Web / Enquesta  |
| Objectius operatius  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fer seguiment del pla de revisió dels plans d'estudis de grau</li> <li>2. Publicar el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere als plans d'estudi a través del buidatge de l'aplicació informàtica de les guies docents</li> <li>3. Analitzar la percepció de l'alumnat sobre el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en els estudis a través dels seus òrgans de participació en els centres docents</li> <li>4. Fer una enquesta a l'alumnat per valorar aspectes sobre la igualtat a l'aula i en la pràctica docent</li> </ol>  |
| Calendari  | Puntual / Permanent  |
| <b>3.1.3. Oferir recursos i formació de suport al professorat per incorporar la perspectiva de gènere i LGTBIQ en la docència</b>        |  |
| Òrgan impulsor   | Vicerektorat d'Alumnat i Ocupabilitat / Vicerektorat de Programació Acadèmica i Qualitat   |
| Òrgan responsable  | Vicegerència d'Ordenació Acadèmica   |
| Òrgan executor   | Observatori per a la Igualtat / Unitat de Formació i Innovació / Centres docents   |
| Instruments  | Convocatòria d'ajuts / Xarxa / Web / Formació / Jornada / Catàleg biblioteca   |
| Objectius operatius  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mantenir com a línia prioritària la introducció de la perspectiva de gènere en la docència en la convocatòria d'ajuts per a projectes d'innovació i millora de la qualitat docent de la UAB</li> <li>2. Crear una xarxa interdisciplinària per facilitar l'intercanvi de metodologies, pràctiques i estratègies per incorporar la perspectiva de gènere en la docència</li> <li>3. Elaborar un banc de recursos (web) de bibliografia i material docent produït per dones segons disciplines i àmbit de coneixement</li> <li>4. Oferir formació al PDI sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBIQ en el contingut de la docència i les metodologies docents</li> </ol> |
| Calendari  | Puntual / Permanent  |
| <b>Objectiu estratègic 3.2. Introduir la perspectiva de gènere en la recerca</b>   |  |
| <b>Mesures</b>   |  |
| <b>3.2.1. Oferir recursos i formació al PDI per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca i incentivar els estudis de gènere</b> |  |
| Òrgan impulsor   | Vicerektorat d'Alumnat i Ocupabilitat / Vicerektorat de Recerca i Transferència  |
| Òrgan responsable  | Vicegerència de Recerca  |
| Òrgan executor   | Observatori per a la Igualtat / Unitat de Formació i Innovació / Centres de recerca / Escola de Doctorat   |
| Instruments  | Xarxa / Web / Formació   |
| Objectius operatius  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Creació d'una xarxa interdisciplinària per facilitar l'intercanvi de metodologies, pràctiques i estratègies per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca</li> <li>2. Impulsar que les dones s'incorporin en la <i>Guia d'experts i d'expertes de la UAB</i> per promoure la paritat en els equips i projectes de recerca</li> <li>3. Oferir formació al PDI i a l'alumnat de doctorat sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBIQ en la recerca segons àmbit de coneixement</li> </ol>   |

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

#### EIX 4. Participació i representació paritària en la comunitat universitària

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

###### Mesures

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

|                     |   |
|---------------------|---|
| Òrgan impulsor      | Secretaria General  |
| Òrgan responsable   | Gabinet del Rectorat / Gerència   |
| Òrgan executor      | Oficina de Coordinació Institucional / Observatori per a la Igualtat / Unitat de Dinamització Comunitària / Agents socials/ Òrgans de representació estudiantil   |
| Instruments         | Normativa   |
| Objectius operatius | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Vetllar per l'aplicació de la normativa de la UAB sobre la representació equilibrada de dones i homes en l'equip de govern, equips de deganat de facultats o direcció d'escoles</li><li>2. Ampliar la normativa de la UAB sobre representació equilibrada de dones i homes als equips de direcció dels departaments i els instituts de recerca</li><li>3. Promoure que els òrgans de representació del personal treballador estableixin mesures i actuacions per garantir la paritat al Comitè d'Empresa i a les Juntes de Personal de PAS i PDI</li><li>4. Promoure la paritat en els rols de representació estudiantil</li></ol> |
| Calendari           | Permanent / Puntual   |

##### 4.1.2. Crear instruments per enfortir la participació de les dones en els òrgans de govern (Consell de Govern, Equip de Govern, Deganat, Direcció de Departament)

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

##### 4.1.3. Fomentar el lideratge amb perspectiva de gènere

|                     |   |
|---------------------|---|
| Òrgan impulsor      | Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat   |
| Òrgan responsable   | Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat / Oficina de Qualitat Docent  |
| Òrgan executor      | Observatori per a la Igualtat / Unitat de formació / Unitat de Formació i Innovació   |
| Instruments         | Informe / Web / Formació  |
| Objectius operatius | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Oferir formació per promoure el lideratge amb perspectiva de gènere en l'àmbit de la recerca, la docència i la gestió</li><li>2. Impulsar un programa de mentoria per incrementar el nombre de dones en les posicions de lideratge</li></ol> |
| Calendari           | Permanent / Puntual   |

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

###### Mesures

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

|                     |  |
|---------------------|--|
| Òrgan impulsor      | Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat  |
| Òrgan responsable   | Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat  |
| Òrgan executor      | Unitat de Dinamització Comunitària / Observatori per a la Igualtat/Degانات i Direcció d'Escola   |
| Instruments         | Formació   |
| Objectius operatius | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Consolidar la política d'igualtat com a criteri per atorgar els ajuts econòmics a les activitats organitzades per l'alumnat i els col·lectius</li><li>2. Promoure l'organització, per part de l'alumnat, d'activitats vinculades a la igualtat de gènere</li><li>3. Consolidar accions formatives per incorporar la perspectiva de gènere i LGTB en la pràctica habitual dels rols de representació estudiantil i dels col·lectius inscrits a <i>eIDirectori</i></li><li>4. Crear un espai dins l'Assemblea d' <i>eIDirectori</i> per abordar aspectes vinculats amb la incorporació de la perspectiva de gènere en l'organització, les pràctiques i el funcionament dels col·lectius</li><li>5. Reforçar la perspectiva de gènere en l'organització i les activitats de la Festa Major de la UAB</li></ol> |

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

## EIX 5. Promoció d'una organització lliure de sexisme i violències de gènere

**Objectiu estratègic 5.1. Desenvolupar les línies d'acció previstes en el Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista.**

### Mesures

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

|                     |   |
|---------------------|---|
| Òrgan impulsor      | Vicerectora d'Alumnat i Ocupabilitat / Vicerectorat de Personal Acadèmic / Vicerectorat de Personal de l'Administració i Serveis  |
| Òrgan responsable   | Gerència  |
| Òrgan executor      | Vicegerència de Persones, Organització i Serveis / Observatori per a la Igualtat / Unitat de Dinamització Comunitària   |
| Instruments         | Guies / Formació / Campanyes / Normativa  |
| Objectius operatius | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desenvolupar mecanismes de control i actuació davant pràctiques sexistes en la docència, recerca, gestió i administració</li> <li>2. Dissenyar estratègies de sensibilització per promoure pràctiques lliures de sexisme i violències de gènere en els àmbits de la docència, recerca, gestió i administració</li> <li>3. Fer accions per prevenir i abordar les situacions de violència de gènere a la Festa Major de la UAB (campanya, protocol FMUAB, Punt Lila...)</li> <li>4. Donar suport per l'adaptació de la Guia d'actuació davant del sexisme i les violències de gènere als col·lectius inscrits a <i>el Directori</i> de la Universitat</li> <li>5. Elaborar una Guia d'actuació davant del sexisme i les violències de gènere pels Consells d'Estudiants de la UAB</li> <li>6. Elaborar una Guia per a l'autodiagnosi sobre sexisme i violències de gènere en els centres docents i de recerca</li> <li>7. Elaborar una guia per abordar els casos de violència de gènere en congressos acadèmics que es realitzin en espais de la Universitat</li> </ol> |
| Calendari           | Permanent / Puntual   |

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

|                     |  |
|---------------------|--|
| Òrgan impulsor      | Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat/ Vicerectorat de Comunicació i de Promoció   |
| Òrgan responsable   | Observatori per a la Igualtat / Unitat de Formació / Unitat de Formació i d'Innovació / Centres docents  |
| Òrgan executor      | Observatori per a la Igualtat / Unitat de Formació / Unitat de Formació i d'Innovació / Centres docents / Unitat de Dinamització Comunitària   |
| Instruments         | Fulletons / Formació   |
| Objectius operatius | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desenvolupar una estratègia de comunicació</li> <li>2. Realitzar formació adreçada a l'alumnat, professorat i personal de l'administració i serveis</li> <li>3. Informar els representants de polítiques d'igualtat</li> <li>4. Incloure a la <i>Guia delegat i delegada de grup acadèmic</i> informació sobre els protocols i recursos existents</li> </ol> |
| Calendari           | Puntual / Permanent  |

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

|                     |   |
|---------------------|---|
| Òrgan impulsor      | Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat/ Secretaria General   |
| Òrgan responsable   | Gabinet Jurídic/ Observatori per a la Igualtat  |
| Òrgan executor      | Gabinet Jurídic/ Observatori per a la Igualtat  |
| Instruments         | Protocol / Registre   |
| Objectius operatius | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Registrar les peticions d'informació i les sol·licituds d'activació de la Comissió Tècnica Assessora prevista en el protocol</li> <li>2. Fer l'acompanyament a les persones afectades</li> <li>3. Coordinar els serveis i les unitats que intervenen en l'abordatge dels casos</li> </ol> |
| Calendari           | Permanent   |

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

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

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



## 8. Referències i fonts

### Referències

AQU Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. (2018). *Marc General per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*. AQU Catalunya.

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

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

Consell de Relacions Laborals de Catalunya. (2013). *Recomanacions per a la negociació col.lectiva dels Plans d'Igualtat*. [http://treball.gencat.cat/web/.content/13 -  
\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04 -  
\\_recursos/noticies/recomanacions\\_pi/recomanacions\\_plans\\_igualtat\\_2013\\_cat\\_document\\_de\\_finitiu.pdf](http://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/noticies/recomanacions_pi/recomanacions_plans_igualtat_2013_cat_document_de_finitiu.pdf)

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>

Council of the European Union. (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>

Council of the European Union. (2015). *Advancing gender equality in the European Research Area. Council Conclusions on advancing gender equality in the European Research Area*. Council Conclusions adopted on 01/12/2015. Brussel·les. 14846/15.

Council of the European Union. (2016). *Council conclusions on LGBTI equality*. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2016/06/16/epsco-conclusions-lgbti-equality/>

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

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

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

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

EGERA. (2015). *Communication Charter and Follow-up recommendations on Fighting Sexist Violence and Harassment*. Projecte FP7 EGERA Effective Gender Equality in Research and the Academia. Entregable D.3.4. [www.egera.eu](http://www.egera.eu)

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

EIGE. (2016). *Gender Equality in Academia and Research. GEAR Tool*. EIGE European Institute of Gender Equality. Belgium. [www.eige.europa.eu](http://www.eige.europa.eu)

European Commission. (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>

European Commission (2012). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth*. Brussel·les, 17.7.20112. COM (2012) 392 final.

European Commission. (2015). *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*. Publications Office of the European Union. Bèlgica. Brussel·les. [https://eige.europa.eu/docs/3046\\_160111\\_strategic\\_engagement\\_en.pdf](https://eige.europa.eu/docs/3046_160111_strategic_engagement_en.pdf)

European Commission. (2015a). *List of actions to advance LGBTI Equality*. [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality_en)

European Commission. (2016). *Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Bèlgica. Brussel·les. [https://eige.europa.eu/docs/3046\\_160111\\_strategic\\_engagement\\_en.pdf](https://eige.europa.eu/docs/3046_160111_strategic_engagement_en.pdf)

European Commission. (2016a). *The Spanish roadmap for the European research area development 2016-2020*. ERA progress Report. [https://ec.europa.eu/research/era/pdf/era\\_progress\\_report2016/nationalroadmaps/era\\_national-roadmap-2016\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_progress_report2016/nationalroadmaps/era_national-roadmap-2016_es.pdf)

European Commission. (2016b). *Horizon 2020. Guidance on Gender Equality in Horizon 2020*. [https://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender\\_en.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf)

European Commission. (2016c). *Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020*. [https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/2016-03-21-Vademecum\\_Gender%20in%20H2020-clean-rev.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/2016-03-21-Vademecum_Gender%20in%20H2020-clean-rev.pdf)

European Commission. (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>

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

European Union. (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>

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

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

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

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

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

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

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

GARCIA. (2015b). *Mapping organisational work-life policies and practices*. Projecte FP7 GARCIA (Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries). GARCIA Working Papers, 4. [www.garciaproject.eu](http://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 Inestability and Asymmetries). Working Paper, num. 9. [www.garciaproject.eu](http://www.garciaproject.eu)

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

GENDER-NET. (2015). *Analysis Report. Plans and initiatives in selected research institutions aiming to stimulate gender equality and enact structural change* (2015). Entregable D2.6. [www.gender-net.eu](http://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*. Entregable 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* (Geneva; ILGA, March 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*. Paris, 17 de març de 2015.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. Publicaciones de la Administración General del Estado. Madrid. 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. Setembre 2015.

LERU. (2018). *Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers and what to do about it*. League of European Research Universities (LERU). Advice paper. Num. 23. Jan. 2018. [www.leru.org](http://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](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 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*. Projecte PLOTINA Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training. Entregable 2.1. [www.plotina.eu](http://www.plotina.eu)

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

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

## Normativa

### Normes internacionals

Declaració Universal dels Drets Humans. Adoptada i proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides. Resolució 217 A (III), de 10 de desembre de 1948. Disponible:

[https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr\\_translations/cln.pdf](https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/cln.pdf)

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

[https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf)

Informe de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona de Beijing, 4 a 15 de setembre de 1995. Nacions Unides. Nova York, 1996. Disponible:

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

### Normes comunitàries

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

Carta de les Drets Fundamentals de la Unió Europea, 2000. DO C 202 de 7.6.2016, pp. 389-405. Disponible: [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)

Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica. Council of Europe. Estambul, 2011. Council of Europe Series, No 210. Disponible: <https://rm.coe.int/1680462543>

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

Directiva 92/85/CEE, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarçada, que hagi donat a llum 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](http://www.inmujer.gob.es/disenio/docs/Carrusel/2018/20190327_Recomendacion_Consejo_de_Europa_Sexismo_Logo_Consejo.pdf)

### Normes espanyoles

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

Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (LOU consolidada). Boletín oficial del Estado, núm. 307. 24/12/2001. Disponible: [https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur\\_ocults/pjur\\_resultats\\_fitxa/?action=fitxa&mode=singl e&documentId=666989&language=ca\\_ES](https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&mode=singl e&documentId=666989&language=ca_ES)

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

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23/03/2007. Disponible: [http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei\\_igualtat\\_homes\\_dones\\_75.pdf](http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf)

Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats ("BOE" 89, de 13-4-2007). Boletín oficial del Estado. Suplement en llengua catalana, núm. 15. 16/04/2007. [https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2007/04/16/pdfs/A02063-02082.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/04/16/pdfs/A02063-02082.pdf)

Llei 14/2011, de l'1 de Juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació. Boletín Oficial del Estado, suplement en llengua catalana al núm. 131. 2/6/2011. Disponible: [https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2011/06/02/pdfs/BOE-A-2011-9617-C.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2011/06/02/pdfs/BOE-A-2011-9617-C.pdf)

Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari. Boletín Oficial del Estado, suplement en llengua catalana al núm. 318. 31/12/2010. Disponible: [https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2010/12/31/pdfs/BOE-A-2010-20147-C.pdf](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 08/08/2000. Disponible: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

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

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Boletín Oficial del Estado, suplement en llengua catalana al núm. 261, 31/10/2015. Disponible: [https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2015/10/31/pdfs/BOE-A-2015-11719-C.pdf](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, 07/03/2019. Disponible: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

### Normes catalanes

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

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

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Diari oficial de la Generalitat, núm. 5123, 02/05/2008. Disponible: [https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur\\_ocults/pjur\\_resultats\\_fitxa?action=fitxa&documentId=491383](https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa?action=fitxa&documentId=491383)

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Diari Oficial de la Generalitat, núm. 6730, 17/10/2014. Disponible: <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6730/1376345.pdf>

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes. Diari Oficial de la Generalitat, núm. 6919, 23/07/2015. Disponible: <http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>

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

7039, 18/01/2016. Disponible:

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

TRE/309/2006, de 21 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes. 2009 i posteriors modificacions de 2010 i 2017. Diari Oficial de la Generalitat, núm. 4821, 14/02/2007. Disponible:

[https://dibaaps.diba.cat/scripts/ftpisa.aspx?fnew?cido&dogc/2007/02/20070214/DOGC\\_2007\\_0214\\_013\\_023.pdf](https://dibaaps.diba.cat/scripts/ftpisa.aspx?fnew?cido&dogc/2007/02/20070214/DOGC_2007_0214_013_023.pdf)

## Fonts consultades

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hughes, J., & Nieuwenhuis, L. (2005). A project Manager's Guide to Evaluation. European Commission.



Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. (1994). The program evaluation standards: How to assess evaluations of educational programs (2nd 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., & 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. Los Angeles: Sage.

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. and Cohn, R. (1993). "Program evaluators and ethical challenges: A national survey". Evaluation Review, 17, nº 6 , 621-642.

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

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

Notícies de l'Home de la UAB, del web de l'Observatori per a la Igualtat, i del twitter i facebook de l'Observatori: <http://www.uab.cat/>; <http://www.uab.cat/observatori-igualtat/>; @Observatori\_UAB; @ObservatoriligualtatUAB)

Perea Arias, O. (. Guía de evaluación de programas y proyectos sociales. Plataforma de ONG de acción social.

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

Samuels, M., & 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, Vol. 22, Nº 2, . American Journal of Evaluation , 22 (2), 183-209.

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

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

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

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

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