

Diagnosi per a l'elaboració del Quart Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB (IV PAG)

Avaluació del grau d'implementació del tercer pla,
revisió de la normativa vigent i proposta de mesures

Juny de 2019
(Publicació gener de 2020)

Equip:

Laura Duarte Campderrós
(Direcció)

Marta Cascales Tortajada
Berta Cervantes Nogales
Maribel Ponferrada Arteaga

Amb la col·laboració de:

Marta Bolinches Chordá
Judit Pellicer Cardenas
Andrea Ruedas Rodriguez

Amb el vist i plau de:

Vicerectora d'Alumnat i Ocupabilitat
Sara Moreno Colom
Directora de l'Observatori per a la Igualtat
Maria Prats Ferret



Observatori per
a la **Igualtat** UAB

UAB

Universitat Autònoma
de Barcelona

Índex

1. Introducció	5
2. Metodologia de la diagnosi	6
2.1. III Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB	7
2.1. Grau d'aplicació de les mesures	8
2.2. Estat de la qüestió	9
3. Grau d'implementació del Tercer Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB 2011-2015	11
3.1. Resultat general	11
3.2. Resultat segons els àmbits d'actuació	12
Visibilització del sexisme i les desigualtats, sensibilització i creació d'un estat d'opinió ...	12
Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i l'estudi	27
Promoció de la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca	46
Participació i representació igualitària en la comunitat universitària	66
4. Descripció de la situació de les dones a la UAB	82
4.1. Personal docent i investigador	82
4.3. Personal d'administració i serveis	86
4.2. Alumnat	89
5. La percepció de la comunitat entorn el grau d'aplicació de les mesures i polítiques de la UAB en matèria d'igualtat de gènere	94
5.1. Descripció de la mostra	94
Dades generals	94
Personal docent i investigador	97
Personal de l'administració i serveis	99
Alumnat	100
5.2. Resultats de l'anàlisi	101
Coneixement de les polítiques i recursos de la UAB en matèria d'igualtat de gènere	102

Perspectiva de gènere en les condicions i desenvolupament del treball o l'estudi	106
Violència de gènere i altres discriminacions	120
Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca	124
6. Marc legislatiu.....	133
6.1. Principis generals.....	133
6.2. Accés i promoció laboral	143
6.3. Conciliació: feina, família i estudis	155
6.4. Violència, assetjament i discriminació de gènere	165
6.5. Docència i recerca	177
7. Referents europeus en matèria d'igualtat de gènere en l'àmbit universitari.....	184
7.1. Estratègies i compromisos generals sobre igualtat de gènere i LGBTI	184
7.2. La igualtat de gènere en la ciència i la recerca.....	187
7.3. La igualtat de gènere a les universitats.....	189
Polítiques d'igualtat a les universitats.....	189
Accés, selecció i promoció laboral a les universitats	191
Condicions de treball i equilibri entre vida professional i personal.....	193
Perspectiva de gènere en la recerca i la docència	195
Representació i participació igualitàries en la comunitat universitària	196
Prevenició i atenció de les discriminacions i les violències de gènere.....	198
8. Conclusions.....	201
8.1. Compromís de la UAB amb la igualtat de gènere	201
8.2. Síntesis de l'avaluació del grau d'implementació: necessitats i mancances	202
Visibilització i sensibilització	202
Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi	203
Promoció de la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca	204
Participació i representació igualitàries en la comunitat universitària	205
8.3. Normativa i referents europeus.....	205
8.4. Propostes d'accions.....	206
9. Referències bibliogràfiques i documentació.....	229
Referències.....	229
Normativa.....	233
Normes internacionals	233
Normes comunitàries	234

Normes espanyoles	234
Normes catalanes.....	236
Fonts consultades.....	236
Annex 1. Instruments de recollida de dades.....	239
1. Model de fitxa d'avaluació	239
2. Relació entre les mesures del pla d'acció i els ítems de les enquestes al PDI, PAS i alumnat per blocs temàtics	241
3. Enquestes	245
PDI	245
Personal de l'administració i serveis	263
Alumnat.....	278
Annex 2. Informació addicional en relació al grau d'implementació del Tercer PAG.....	292
Annex 3. Informació addicional en relació a les dades de l'enquesta	293
Annex 4. Comentaris enquesta	295

1. Introducció

El 2017 va finalitzar la vigència del Tercer Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB (III PAG, 2013-2017), motiu pel qual el 2018 s'inicia el procés d'elaboració d'una nova proposta. El procés contempla els següents moments: 1) elaboració de la diagnosi; 2) proposta de les mesures; 3) procés participatiu; i 4) redacció de la proposta del nou PAG. En aquest document es presenten els procediments i els resultats obtinguts de la diagnosi. De la diagnosi emergeix la primera proposta de mesures que ha estat la base per al debat durant el procés participatiu amb la comunitat universitària. La diagnosi consta de dos moments:

1. Avaluació del grau d'implementació del III PAG a partir dels indicadors construïts i de la percepció d'una mostra de la població UAB
2. Elaboració de l'estat de la qüestió

L'avaluació del grau d'implementació del III pla d'acció és la primera fase de la diagnosi i s'ha realitzat en base a la metodologia emprada per les valoracions dels plans d'acció d'igualtat de la UAB. Així doncs, s'han dissenyat una sèrie d'indicadors i eines per mesurar en tant per cent, el grau d'aplicació de cada una de les mesures que conformen el pla. Amb l'objectiu de complementar aquesta informació, la segona fase ha estat el disseny i aplicació d'una enquesta adreçada als tres col·lectius de la UAB. Aquesta ens ha permès obtenir més informació respecte al grau d'aplicació del III PAG a través de la percepció per part del grup beneficiari.

La descripció de l'estat de la qüestió també adopta l'estratègia utilitzada en la valoració dels plans de gènere i discapacitat. En primer aspecte que es contempla és l'actualització de les dades que descriuen la població i en particular la situació de les dones a la Universitat. En segon lloc, incorpora la revisió de la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere. En els darrers anys s'han produït canvis legislatius a nivell estatal en matèria de gènere i LGTBI+. La proposta incorpora també aquests canvis normatius, alhora que es recuperen les lleis i normes jurídiques internacionals, europees i nacionals aprovades en les darreres dècades. A més, s'ha realitzat un buidatge dels documents i projectes de referència europeus i internacionals en matèria d'igualtat de gènere, drets LGTBI+ i universitat.

L'informe, a més de l'apartat d'introducció, s'estructura en 7 blocs: 1) presentació de la metodologia d'avaluació; 2) els resultats de l'avaluació de la implementació del III PAG; 3) descripció de la situació de les dones de la UAB 4) la valoració de l'aplicació de les mesures del pla per part de la comunitat de la UAB; 5) marc normatiu vigent; 6) referents europeus en matèria d'igualtat de gènere a l'àmbit universitari; 7) conclusions.

2. Metodologia de la diagnosi

Seguint l'estratègia utilitzada per l'avaluació del grau d'aplicació dels anteriors plans de gènere i discapacitat de la nostra universitat, les tècniques i instruments de recollida i anàlisi de dades s'han construït en funció de dos objectius: 1) determinar el grau d'aplicació del Pla d'acció vigent (III PAG); 2) obtenir una descripció de l'estat de la qüestió a la nostra universitat i a nivell normatiu i polític. No obstant, l'elecció i disseny de les eines es fonamenta també en la naturalesa de les mesures que formen part del pla i en els recursos disponibles per dur a terme la diagnosi.

Quadre 1. Relació de l'objecte d'estudi, els instruments de recollida de dades i la font d'obtenció de la informació

TÈCNICA O FONT DE RECOLLIDA DE DADES	OBJECTE DE L'AVALUACIÓ					
	Grau d'implementació		Estat de la qüestió			
	Indicadors	Percepció població	Normativa, bibliografia	Percepció població	Òrgans executors	Situació de les dones
Webs, memòries i altres documents institucionals						
Fitxes – Entrevistes o sessions de treball						
Anàlisi de contingut de les lleis						
Revisió de les principals referències bibliogràfiques en matèria d'igualtat i polítiques de gènere						
Dades de la població UAB - OGID						
Enquesta al professorat, personal de l'administració i serveis i l'alumnat						

Per determinar el grau d'aplicació del III PAG, s'han dissenyat una sèrie d'indicadors i eines per obtenir el percentatge en el grau d'implementació de cada una de les mesures que conformen el pla. Les dades per el càlcul dels indicadors, s'han obtingut de diverses fonts: de les webs, documents i publicacions de la UAB, de les fitxes de seguiment i entrevistes o sessions de treball realitzades als òrgans responsables de l'execució de les mesures. Amb l'objectiu de complementar aquesta informació, s'ha dissenyat i aplicat una enquesta adreçada a tots els col·lectius que formen part de la comunitat universitària, i el contingut de la qual pren com a punt de partida algunes de les mesures del tercer pla. Aquesta enquesta, ha permès obtenir

informació entorn del grau d'aplicació del tercer pla però a través de la percepció per part del grup destinatari.

Pel que fa l'elaboració de l'estat de la qüestió, s'ha dut a terme una revisió de la normativa vigent i de les principals referències bibliogràfiques en matèria d'igualtat i polítiques de gènere, i s'han explotat dades de la UAB en relació a la població per tal de descriure la situació de dones i homes en diferents àmbits o aspectes. També l'enquesta ha permès detectar mancances i noves necessitats, i les fitxes i sessions de treball amb els òrgans executors, identificar factors que dificulten l'aplicació i les estratègies que es podrien adoptar per tal de superar aquests obstacles.

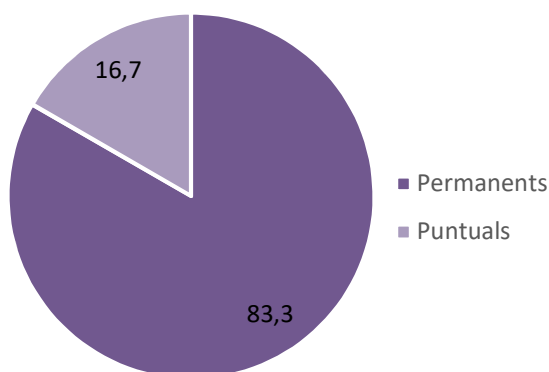
Finalment i atès l'objecte d'aquesta diagnosi, previ a l'explicació de la metodologia s'ha considerat necessari presentar molt breument el III PAG. Determinar el grau d'aplicació de les mesures contingudes en aquest pla i l'estat de la qüestió en relació als diferents aspectes en els que incideixen les mesures, és l'objecte que ha orientat la diagnosi realitzada.

2.1. III Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB

El Pla d'Acció aprovat per la Universitat Autònoma de Barcelona és defineix com un conjunt de mesures organitzades segons els objectius que es pretenen aconseguir o els àmbits als quals fan referència o volen incidir. Per a cadascuna d'aquestes mesures, s'ha establert el període d'aplicació, els instruments pel desenvolupament així com els òrgans responsables i executors de la mesura.

El III PAG manté una continuïtat amb el segon pla respecte de les mesures que s'havien considerat insuficients –tant en la seva definició com en la seva aplicació–, i incorpora noves mesures que sobretot afecten a l'àmbit de la docència i la recerca, així com també a la participació en la vida universitària.

Gràfic 1. Distribució de les mesures del Pla d' segons el període d'aplicació



El Pla, que contempla un període de vigència del 2013 al 2017, consta d'un total de 48 mesures que s'han classificat com a permanents, puntuals o anuals, segons el calendari d'execució establert en el pla, i que es distribueixen de la següent manera.

La major part de les mesures són de caràcter permanent i només el 16,7% són accions puntuals. Aquest fet es deu a que bona part de les mesures del III PAG responen a la necessitat d'incrementar la presència de les dones en les diferents posicions i activitats que es desenvolupen al campus, a donar compliment a la normativa vigent i a sensibilitzar en matèria d'igualtat de gènere. Les mesures puntuals fan referència pràcticament a la realització d'estudis.

Les diferents accions s'agrupen en eixos segons l'aspecte sobre el qual incideixen o al qual fan referència: Eix 1. La visibilització del sexisme i les desigualtats, la sensibilització i la creació d'un estat d'opinió; Eix 2. La igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i l'estudi; Eix 3. La promoció de la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca; Eix 4. La participació i representació igualitàries en la comunitat universitària.

Es proposen mesures orientades a: 1) fer visible la situació de les dones a la comunitat universitària; 2) garantir i estimular l'equilibri en la composició dels òrgans de govern i de representació, en les posicions de direcció i en les càtedres d'universitat així com en les activitats de participació; 3) organitzar les condicions de treball i la participació amb perspectiva de gènere; i 4) promocionar la perspectiva de gènere en la docència i la recerca.

2.1. Grau d'aplicació de les mesures

El grau d'aplicació de les accions del tercer pla s'ha avaluat a través dels indicadors construïts. Donada la naturalesa o objectiu de l'acció, els instruments especificats i els òrgans d'execució, per cada mesura s'ha dissenyat un o més indicadors (es presenten en l'apartat d'avaluació del grau d'implementació).

El grau d'aplicació s'ha expressat en tant per cent i la informació pel càlcul dels indicadors de cadascuna de les accions s'ha obtingut a partir de dues vies, depenent de la naturalesa de la mesura: 1) anàlisi de contingut de documents públics, les webs i altres suports de difusió de la UAB, 2) a partir de l'anàlisi de la informació obtinguda a través de les fitxes d'avaluació enviades als òrgans executors i acompanyades, en alguns casos, per sessions de treballs (veure punt 1 annex 1).

Pel càlcul dels indicadors del grau d'aplicació del pla s'han utilitzat diversos mitjans d'obtenció de dades: 1) documents, publicacions oficials de la UAB i pàgines webs; 2) les fitxes d'avaluació, omplertes pels propis agents implicats en l'aplicació de la mesura i acompanyades en alguns casos per sessions de treball.

D'altra banda, s'ha posat en marxa una enquesta de valoració adreçada als tres col·lectius de la UAB amb l'objectiu d'ampliar la informació anterior i poder presentar l'estat d'aplicació del pla

d'acció però des del punt de vista de la percepció i la vivència de les persones que formen part de la nostra universitat.

Amb aquesta finalitat, l'enquesta s'ha estructurat en cinc blocs temàtics: 1) coneixement de les polítiques i recursos de la UAB en matèria d'igualtat; 2) condicions d'accés, de promoció i de treball o estudi; 3) conciliació amb la vida personal; 4) violències de gènere; i 5) introducció de la perspectiva de gènere (en el punt 3 de l'annex 1 podeu veure el detall de les tres enquestes). Per cadascun d'aquests aspectes, s'han dissenyat un conjunt d'ítems a valorar en funció del grau d'acord i desacord els quals parteixen de les mesures del tercer pla d'acció (veure el punt 2 de l'annex 1 on es presenta la relació entre aquests ítems o indicadors agrupats segons els aspectes o dimensions corresponents i les mesures del pla d'acció de les quals sorgeixen).

L'enquesta, a més del ventall de preguntes, incorpora també per a cada bloc temàtic un camp obert per descriure les dificultats, obstacles concrets, o les millores que incorporarien en relació a aquests aspectes. D'altra banda, també s'han inclòs en l'apartat de les dades personals a més del sexe o l'edat, la nacionalitat, la condició sexual i l'expressió o identitat de gènere, amb l'objectiu d'incloure altres eixos de desigualtat i donar visibilitat a col·lectius que poden ser objecte de discriminacions per aquests motius.

2.2. Estat de la qüestió

També s'ha considerat necessari determinar quina és la situació actual en matèria d'igualtat de gènere, en relació a la normativa i les polítiques que s'estan duent a terme a nivell autonòmic, nacional i internacional, i pel que fa a la situació de les dones a la Universitat. Amb aquesta finalitat, s'ha dut a terme una revisió de la normativa vigent, de la bibliografia més rellevant en aquesta matèria, de les polítiques més actuals i dels projectes europeus sobre igualtat i universitat. D'altra banda, s'han actualitzat les dades de la població de la UAB per tal de descriure quina és la situació de les dones en relació a diferents àmbits i activitats.

Pel que fa a la normativa, s'ha realitzat un buidatge del contingut de les lleis vigents i que afecten a les universitat en matèria d'igualtat de gènere i drets LGTBI, i en relació a: l'accés, la promoció i les condicions laborals; la conciliació; l'assetjament, discriminació i violències de gènere; l'educació; i la recerca.

En relació a la revisió dels documents de referència, s'han analitzat els referents internacionals, europeus, nacionals i autonòmics en quant a polítiques, estratègies, compromisos i recomanacions en matèria d'igualtat de gènere i drets LGBTI en la ciència i la recerca. En concret, s'identifiquen els objectius, les línies d'actuació i les bones pràctiques sobre: cultura i polítiques d'igualtat a les universitats; condicions de treball i equilibri entre vida professional i personal; perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca; participació i representació igualitàries en la comunitat universitària; i prevenció i atenció de les discriminacions i les violències de gènere al context universitari.

Finalment, s'ha realitzat una descripció de la situació de les dones a partir de l'actualització dels indicadors seleccionats del primer diagnòstic que es va realitzar a la UAB en matèria de sexisme (veure *El Sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*, 2003¹). En aquest primer diagnòstic, s'elaboren nombrosos indicadors per mesurar la posició de les dones a la Universitat però per les mesures posteriors s'opta per seleccionar únicament els bàsics i els que presenten majors diferències entre els sexes. Aquests indicadors han estat considerats per l'Observatori com essencials en aquest tipus d'anàlisi i la seva actualització periòdica i comparativa, permet identificar els canvis que es produeixen amb els anys respecte a aquestes diferències observades.

Els indicadors que es presenten fan referència a la totalitat de la població i s'obtenen a partir de la informació que genera la pròpia universitat pel seu funcionament quotidià. Pel seu càlcul s'utilitzen tècniques d'anàlisi d'estadística escriptiva: percentatge, mitjana, i taula de contingència.

¹ Podeu accedir al document a través d'aquest enllaç:
<https://www.uab.cat/Document/946/632/SexismeUAB,0.pdf>

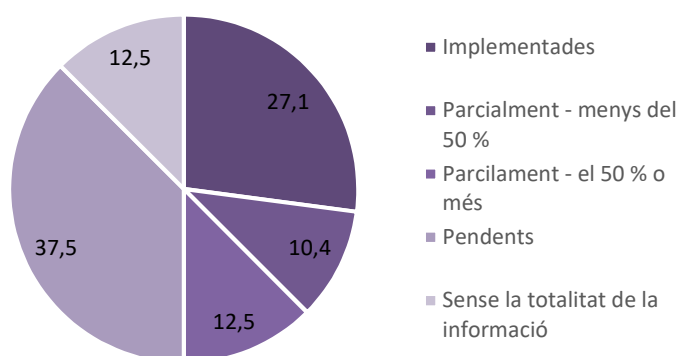
3. Grau d'implementació del Tercer Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB 2011-2015

A partir de les dades recollides s'ha pogut estimar per a la major part de les mesures, el seu grau d'aplicació. En aquest apartat presentem per a cada mesura els resultats obtinguts de l'avaluació segons els àmbits o eixos d'actuació que contempla el tercer pla: 1. *Visibilització del sexisme i les desigualtats, sensibilització i creació d'un estat d'opinió*; 2. *Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i l'estudi*; 3. *Promoció de la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca*; 4. *Participació i representació igualitària en la comunitat universitària*. Així mateix, abans d'entrar en el detall de cada mesura, es presenta en termes generals els resultats del grau d'implementació.

3.1. Resultat general

Es pot afirmar que el 27,1 per cent de les mesures contemplades en el tercer pla d'acció, un total de 48, han estat implementades en la seva totalitat, el 22,9 per cent s'han aplicat de manera parcial i el 37,5 per cent han quedat pendents. Cal mencionar que pel 12,5 per cent de les mesures no disposem de la totalitat de la informació necessària per poder estimar el grau d'implementació.

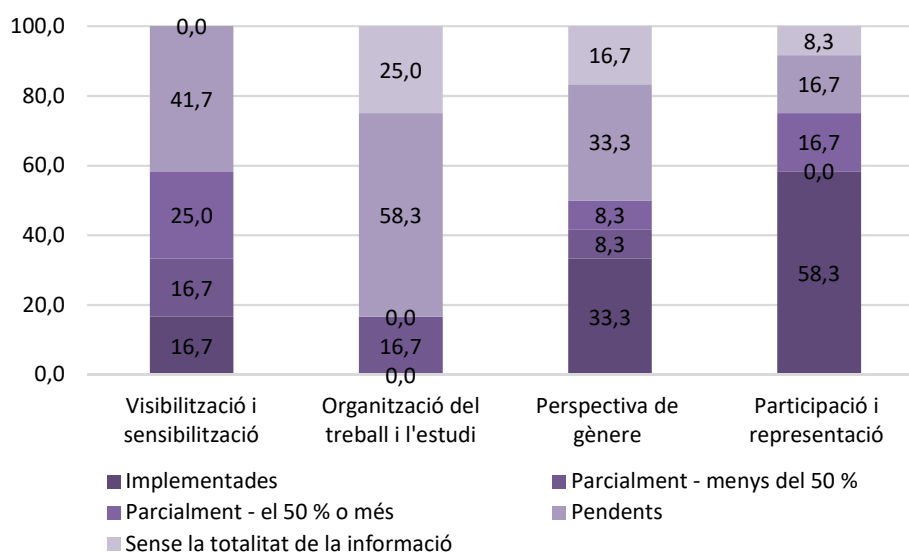
Gràfic 2. Grau d'implementació de les mesures del Tercer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB



Si considerem les dades per àmbits o eixos d'actuació, veiem que l'eix de *Participació i representació igualitària en la comunitat universitària* és el que presenta el major nombre de mesures implementades en la seva totalitat, suposen el 58,3 per cent. 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, representen el 33,3 per cent. Ara bé, cal assenyalar que per aquest eix el nombre de mesures pendents se situa també en el 33,3 per cent. 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%, el nombre d'accions pendents també són elevades, representen el 41,7 per cent. Finalment, l'eix d'*Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball* es caracteritza per presentar un nombre bastant elevat de mesures pendent d'aplicació, el 58,3 per cent.

Gràfic 3. 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



3.2. Resultat segons els àmbits d'actuació

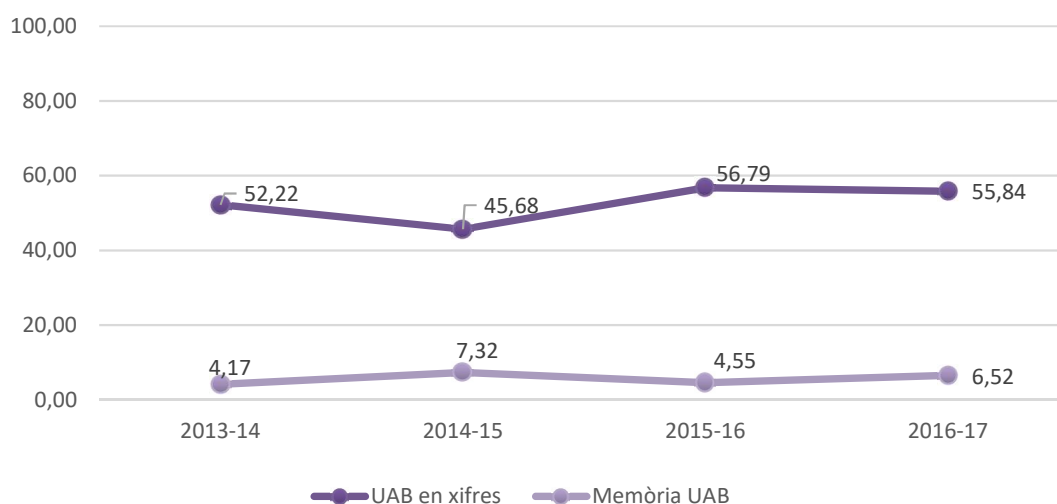
A continuació presentem, en format quadre i per a cada mesura, els resultats obtinguts de l'avaluació. Cada quadre conté la identificació i descripció de la mesura, l'òrgan executor, el percentatge del grau d'aplicació i una descripció qualitativa del resultat. Els quadres s'han agrupat segons els eixos d'actuació del tercer pla.

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

MESURA 1.1.	ELABORAR TOTES LES ESTADÍSTIQUES CORRESPONENTS A L'ALUMNAT, AL PERSONAL ACADÈMIC I AL PAS DESAGREGADES PER SEXE
ÒRGAN EXECUTOR	Oficina de Gestió de la Informació i la Documentació (OGID)
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	$\frac{\text{Nombre de dades estadístiques desagregades}}{\text{Nombre de dades subceptibles d'incorporar la variable sexe}} \times 100$

	<p>UAB en xifres: 52,58%</p> <p>Memòria UAB: 5,59%</p>
COMENTARI	<p>En general es mostra una tendència a no desagregar les dades per sexe en:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dades generals o de síntesi -Dades que es presenten en format text. -Dades referents a recerca i transferència de coneixement i tecnologia. -Dades referents a beques. <p>Cal mencionar que la tendència no ha millorat en relació a la darrera avaluació on el grau d'implementació se situava en 60,7 % en relació a la UAB en xifres i 10,7 pel que fa a les memòries de curs acadèmic de la UAB (veure detall en l'informe: http://www.uab.cat/doc/avaluacioPla)</p> <p><i>Font: 2013-2017. Observatori per a la Igualtat. Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi de contingut de les Memòries acadèmiques de la UAB i de les seccions UAB en xifres (informació disponible a la secció Coneix la UAB, http://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html)</i></p>

Gràfic 4. Percentatge de dades desagregades per sexe 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. Podeu veure les freqüències absolutes a la taula 1 de l'annex 2

MESURA 1.2.	INCORPORAR LA INTERSECCIONALITAT DEL GÈNERE EN L'ANÀLISI DE LA UNIVERSITAT (INTERACCIÓ DEL SISTEMA SEXE-GÈNERE AMB ELS FACTORS «EDAT», «RAÇA/ÈTNIA», «DISCAPACITAT», «CLASSE SOCIAL» I «ORIENTACIÓ SEXUAL») PER A IMPULSAR POLÍTIQUES ENCAMINADES A ELIMINAR LES DESIGUALTATS
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	$\frac{\text{Nombre de dades estadístiques desagregades per sexe que incorporen altres variables}}{\text{Nombre de dades desagregades per sexe subceptibles d'incorporar altres variables}} \times 100$ <p>50% (disseny d'indicadors per una aproximació interseccional)</p>
COMENTARI	<p>En el marc del projecte Europeu EGERA i en compliment de la mesura, l'Observatori per a la Igualtat va presentar en el Gender Equality Report (desembre de 2017) el disseny d'un ventall d'indicadors per a mesurar la situació de les dones a la nostra comunitat incorporant l'enfocament interseccional.</p> <p>Partim de la percepció que situa a la interseccionalitat com un tipus d'aproximació als fenòmens socials que posa l'èmfasi en la interrelació entre els diferents eixos de desigualtat. És defineix com un model d'anàlisi que considera els efectes, en l'accés als recursos (drets, reconeixement i oportunitats), derivats de la confluència de les múltiples identitats construïdes a partir de les diferents posicions que ocupen els individus en les societats. La primera definició d'aquest concepte estableix que la interseccionalitat "és l'expressió d'un sistema complex d'estructures d'opressió que són múltiples i simultànies" (Kimberlé Williams Crenshaw, 1995:359).</p> <p>A partir d'aquí, diverses han estat les autores que han adoptat aquest concepte utilitzant-lo per analitzar la realitat social, tant des del punt de vista de la teoria com de la metodologia, com reivindicant el seu ús com a instrument de justícia social i especialment com a posicionament polític (Shueamit Reinharz, 1992; AWID, 2004; Leslie McCall, 2005; Elisabeth R. Cole, 2009; Catherin A. MacKinnon, 2014).</p> <p>Al nivell analític, d'aproximació a l'estudi de la realitat social, la interseccionalitat exigeix d'una banda la clarificació del significat de les categories que contemplem en el model d'anàlisi: sexe, gènere, orientació sexual, ètnia, raça, edat, discapacitat o d'altres eixos de desigualtat social. I d'altra, una anàlisi dels seus efectes socials considerant la interrelació existent entre aquestes categories.</p> <p>En el moment d'aplicar la interseccionalitat a l'anàlisi estadística de les dades o, en el nostra cas, en el càlcul dels indicadors que hem dissenyat per analitzar la situació a la nostra universitat, s'ha decidit començar per realitzar taules de contingència multivariables per poder detectar possibles diferències segons el sexe i altres característiques. D'altra banda, considerem també important començar per definir cadascun dels conceptes que formen part d'aquest model (sexe, gènere, orientació sexual, ètnia, etc...) clarificant així l'enfocament teòric utilitzat per a la nostra aproximació.</p> <p>Atès que la construcció d'un sistema d'indicadors s'ha realitzat a partir de la informació produïda per la pròpia universitat, el primer pas ha estat determinar de quines variables o atributs podem disposar com a indicadors dels diferents eixos de desigualtat social. Ara mateix, només podem disposar de la nacionalitat i el país d'origen, -els quals podrien ser considerats com a</p>

indicadors parcials de grups de persones que poden haver estat construïts a Catalunya com a grup ètnic-, de l'edat i del grau de discapacitat del personal treballador de la UAB. Pel que fa a l'alumnat, a banda de les dades anteriors, la gestió acadèmica recull també alguna informació sobre la classe social d'origen (el nivell educatiu i la professió dels pares). Així mateix, aquesta informació no és obligatòria i només es demana el primer any, és a dir, l'any d'accés. La nostra proposta és per tant introduir la interseccionalitat només en el càlcul dels indicadors considerant la nacionalitat i l'edat, i fer-ho utilitzant estadístics descriptius i taules de contingència, tal i com venim fent fins ara però desagregant els grups segons les variables explicatives considerades en el model.

Respecte a la recollida i l'anàlisi de dades a la UAB que incloquin variables com l'origen ètnic, la sexualitat i/o l'orientació sexual, la religió o altres dades considerades sensibles, hem de mencionar que estan protegides per les exigències de confidencialitat i protecció de dades personals recollides en les lleis espanyoles: Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, BOE 14 de desembre de 1999, i del Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de desenvolupament de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, BOE 19 de gener de 2008.

Les restriccions afecten especialment a les bases de dades, ja que un dels punts específics prohibeix els fitxers creats amb la "finalitat exclusiva d'emmagatzemar dades de caràcter personal que revelin ideologia, afiliació, sindical, religió, creences, origen racial o ètnic o vida sexual (art. 7. punt 4, LO 15/1999). Les bases de dades de la UAB no estan dissenyades per recollir exclusivament aquest tipus d'informació, però atès que són dades d'especial tractament, caldria garantir la legalitat de l'ampliació de variables sobre temes sensibles per tal d'aplicar la perspectiva interseccional en la construcció d'indicadors a partir de les bases de dades existents. En el cas dels estudiants, s'ha d'afegir una limitació més, i és que el primer curs de grau, durant alguns mesos (de setembre a desembre de cada curs), necessitaria el permís per escrit dels progenitors per recollir dades de la resta de membres del grup familiar (com activitat professional, informació econòmica o dades sociològiques), segons el Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre de 1999 (art. 13. punt 2).

Podem afegir que segons la mateixa normativa (LO 15/1999, Article 7) es podrien recollir amb el "consentimiento expreso y por escrito" dades respecte a ideologia, afiliació sindical, religió i creences (punt 2). Respecte a les dades que facin referència a "origen racial, salut i vida sexual només podran ser recavats, tractats i cedits quan, per raó d'interès general, així ho disposi una llei o l'afectat doni consentiment expressament" (LO 15/1999 Article 7. punt 3). Aquest punt ens donaria la possibilitat de fer estudis i enquestes específics, independents de les bases de dades habituals de la UAB, sempre i quan es sol·liciti l'autorització per escrit de la persona que participa en la recerca i on també es declari que ha estat informada de la possibilitat de negar-se a participar segons la llei. A més caldrà garantir mesures de seguretat per tal de mantenir la total confidencialitat de les dades.

(Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)

MESURA 1.3.	PRESENTAR DESAGREGADES PER SEXE LES DADES DE LES FACULTATS, ELS DEPARTAMENTS, LES ÀREES, ELS SERVEIS I ELS INSTITUTS SOBRE ACCÉS, PERMANÈNCIA I MOBILITAT DE PROFESSORAT, PAS I ALUMNAT, I AMPLIAR-HO A TOTES LES INSTITUCIONS, ENTITATS I FUNDACIONS DE L'ESFERA UAB
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat i Oficina de Gestió de la Informació i la Documentació (OGID)
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p><i>Nombre de dades desagregades per sexe sobre accés, permanència i mobilitat publicades (per cada col·lectiu, PDI, alumnat i PAS, i per cada departament, àrea, servei i instituts</i></p> <p><i>Nombre de dades desagregades per sexe sobre accés, permanència i mobilitat publicades (per cada institut, entitat i fundacions de l'Esfera UAB</i></p> <p>0%</p>
COMENTARI	La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions en el període d'execució del pla. (Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)

MESURA 1.4.	FER PÚBLIQUES ESTADÍSTIQUES DESAGREGADES PER SEXE DELS MEMBRES DE LES COMISSIONS I TRIBUNALS QUE AVALUEN ELS EXPEDIENTS DE LES PERSONES QUE ES PRESENTEN A QUALSEVOL CONVOCATÒRIA DE LA UAB (A), I DELS RESULTATS DE LES CONVOCATÒRIES (B)
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat i Oficina de Gestió de la Informació i la Documentació (OGID)
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> $\frac{\text{Nombre de publicacions en relació a la composició segons el sexe dels membres de les comissions i tribunals de les convocatòries de places}}{\text{Nombre de convocatorios de places}} \times 100$ <p>(b)</p> $\frac{\text{Nombre de publicacions dels resultats de les convocatòries que incorporen el sexe de les persones participants}}{\text{Nombre de convocatorios de places}} \times 100$ <p>0%</p>
COMENTARI	La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions en el període d'execució del pla. (Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)

MESURA 1.5.	(A) ELABORAR UN INFORME SOBRE ELS RESULTATS DELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PAS I PDI PERMANENT I TEMPORAL, PER TAL D'IDENTIFICAR ELS BIAIXOS DE GÈNERE. (B) EVITAR QUE ES PRODUÏXIN BIAIXOS EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ, DEMANANT QUE ES JUSTIFIQUI EL TRACTAMENT DE LA IGUALTAT
ÒRGAN EXECUTOR	(a) Observatori per a la Igualtat (b) Àrea de Personal Acadèmic, Investigador en Formació i de Suport a la Recerca, departaments, Àrea de Personal d'Administració i Serveis
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> <p style="text-align: center;"><i>Pendent (0%) Plantejat (25%) En curs (50%) Acabat (75%) Publicat (100%)</i></p> <p>(b)</p> <p style="text-align: center;"><i>Accions i mecanismes utilitzats per evitar que es produeixin biaixos en els processos de selecció</i></p> <p><i>Índex de biaixos en la selecció</i></p> $\frac{\frac{\text{Freqüència de dones que es presenten}}{\text{nombre total de persones que es presenten}} \times 100}{\frac{\text{Freqüència de dones guanyadores}}{\text{nombre total de dones que es presenten}} \times 100}$ <p>(a) 0%</p> <p>(b) 0%</p>
COMENTARI	<p>(a)</p> <p>La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció i del vicerectorat al qual s'adscriu l'Observatori en el període d'execució del pla.</p> <p><i>(Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)</i></p> <p>(b)</p> <p><u>PDI</u></p> <p>L'Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines informa que el tribunal de selecció u òrgans similars no han lliurat cap document justificatiu o explicatiu de com es garanteix la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Es considera que els criteris utilitzats són totalment objectius. D'altra banda, es planteja que s'han de tenir en consideració els següents elements en l'aplicació d'aquestes mesures:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les comissions de selecció són sobiranes - La percepció generalitzada per part de la comunitat acadèmica de que les mesures d'acció positiva entren en contradicció amb l'excel·lència científica.

(Font: 2018. *Vicerector Personal Acadèmic, Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines Comissionada de la Rectora per a la Programació Docent*)

PAS

L'Àrea de Personal d'Administració i Serveis informa que els tribunals de selecció no han lliurat cap justificació o explicitació expressa per escrit de com s'ha garantit la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Així mateix, es fa menció explícita en el moment de constitució dels tribunals de selecció, que en tot el procés cal garantir la igualtat d'oportunitat.

Els mecanismes que l'Àrea de Personal del PAS incorpora actualment en aquest tema són:

- 1) Redacció dels perfils de les convocatòries i dels documents utilitzats fent un ús no sexista del llenguatge. Es fan servir termes com "persones interessades" i "tècnics/es" en els textos de les convocatòries.
- 2) Anonimització de les candidatures en l'etapa les proves durant el procés de selecció. Actualment és el principal mecanisme que s'utilitza per garantir els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. L'única part dels processos de selecció en la què no es garanteix completament l'anonimat és la fase de l'entrevista personal, instaurada a la majoria de processos de selecció.
- 3) Paritat per sexe en els tribunals de selecció. Actualment s'intenta garantir en la majoria dels tribunals però no existeix cap document de procediment de com incorporar-ho. Així mateix, no hi ha cap acord per la representació paritària en la comissió permanent institució-sindicats, així com tampoc hi ha cap mecanisme de control de paritat entre les persones representants dels sindicats que formen part dels tribunals de selecció.

La mateixa Àrea detecta diversos obstacles en aquest tema:

- 1) Les enormes complexitats afegides en el moment de conformar els tribunals de selecció
- 2) La incorporació de nombrosos canvis en els processos arran de l'aplicació de la nova Llei de Procediment administratiu

(Font: 2018. *Àrea de Personal d'Administració i Serveis*)

Es proposa:

- Fer efectiva aquesta mesura donant les indicacions per tal que s'incorpori en la constitució dels tribunals de selecció.
- Fer una recerca o estudi sobre biaixos de gènere en els processos de selecció, amb la col·laboració de l'Àrea de Personal de l'Administració i Serveis. Es considera, per tant, necessari realitzar l'estudi previst dins la primera part d'aquesta mesura.

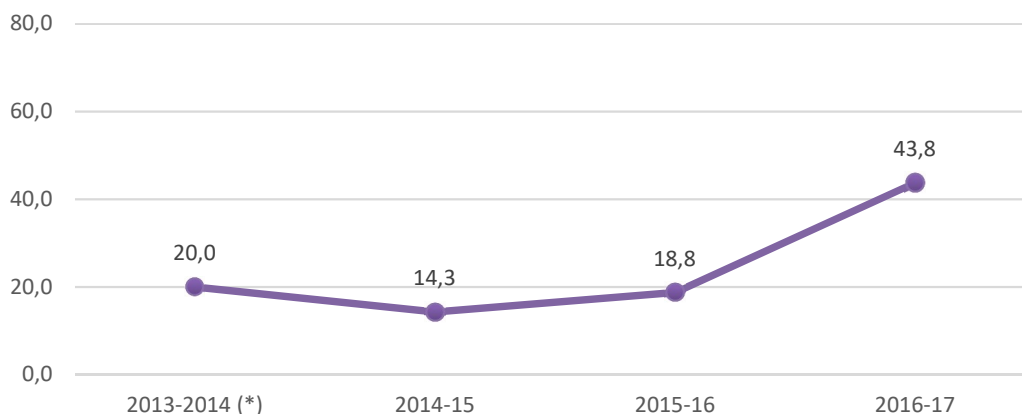
(Font: 2018. *Àrea de Personal d'Administració i Serveis*)

Conceptes utilitzats:

"Representació paritària" segons la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, article 2.i) com "la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de les persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de les persones de cada sexe."

MESURA 1.6.	FER PÚBLIQUES ESTADÍSTIQUES DESAGREGADES PER SEXE DE LA COMPOSICIÓ DELS ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ (A) I DE LA PARTICIPACIÓ EN LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA (B)
ÒRGAN EXECUTOR	(a) Observatori per a la Igualtat (b) Dinamització Comunitària
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a) $\frac{\text{Nombre de dades estadístiques desagregades per sexe publicades de la composició dels òrgans de representació}}{\text{Total nombre d'òrgans de representació}} \times 100$</p> <p>(b) $\frac{\text{Nombre de dades estadístiques desagregades i publicades de la participació en la comunitat universitària}}{\text{Total nombre de formes de participació en la comunitat universitària}} \times 100$</p> <p>(a) 0 % (b) 25,49%</p>
COMENTARI	<p>(a) La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció i del vicerectorat al qual s'adscriu l'Observatori en el període d'execució del pla. No obstant, amb la darrera direcció s'ha fixat entre les tasques prioritàries actualitzar la secció Estadístics del web de l'Observatori i publicar, per tant, dades entorn la situació de les dones a la UAB en els darrers cursos acadèmics, entre les quals es troba la composició per sexe dels diferents òrgans de representació. (Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)</p> <p>(b) Es publiquen dades referents als col·lectius inscrits al directori i respecte als i les delegades de curs inscrits al cens. Només es presenta una dada amb la composició per sexe mentre que a la resta de informació susceptible d'incorporar-la, no s'introdueix la variable. (Font: 2013-2017. Observatori per a la Igualtat. Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi de contingut del web de Dinamització Comunitària, concretament les següents seccions: 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)</p>

Gràfic 5. Percentatge de dades desagregades per sexe referents als i les delegades de grup acadèmic 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 encarar no estaven publicades les dades per aquest curs.

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

MESURA 1.7.	1.7. (A) PROMoure i (B) FER UN ÚS NO SEXISTA DEL LENGUATGE A LA UNIVERSITAT EN L'ÀMBIT INSTITUCIONAL, ACADÈMIC CIENTÍFIC I DE LA VIDA QUOTIDIANA, EN QUALSEVOL FORMA I MITJÀ DE COMUNICACIÓ (PUBLICACIONS I DOCUMENTACIÓ, RELACIONS INTERPERSONALS I DE GRUP)
ÒRGAN EXECUTOR	(a) Observatori per a la Igualtat (b) Àrea de Comunicació i Promoció, àrees, oficines i serveis, centres, facultats, escoles i departaments, instituts i centres de recerca
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> <p style="text-align: center;"><i>Accions per promoure un ús no sexista del llenguatge</i></p> <p style="text-align: center;">Pendent (0%) Plantejat (25%) En curs (50%) Acabat (75%) Publicat (100%)</p> <p>(b)</p> <p style="text-align: center;"><i>Formes o expressions gènériques</i> $\frac{\text{Formes o expressions que disposen d'un gèneric}}{\text{Formes o expressions gènériques}} \times 100$</p> <p>(a) 100 %</p> <p>(b) Memòria: 32,6% Notícies Home UAB: 25,5% UAB Divulga: 18,2%</p>

COMENTARI

(a)

L'Observatori per a la Igualtat juntament amb el Servei de Llengües ha editat el 2018 el document "**Deu pistes per a un ús no sexista del llenguatge**". L'acció ha comptat també amb el suport del Centre d'Estudis i de Recerca Dones i Dret de la UAB.

El document, és un resum dels punts principals de la "Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB", que va editar l'Observatori i el Servei de Llengües l'any 2011, i que en 42 pàgines explica de forma sintètica i acurada qüestions sobre l'ús de la forma femenina, les formes genèriques, les expressions neutres o despersonalitzades, les formes dobles, els canvis de pronoms, els canvis mínims de redacció, i diferents estereotips per no utilitzar un llenguatge sexista.

Es pot accedir als dos documents a través del web de l'Observatori:

<http://www.uab.cat/doc/llenguatge>

<http://www.uab.cat/doc/pistes-us-no-sexista-llenguatge>

D'altra banda, com a execució d'aquesta mesura l'Observatori ha impulsat durant els cursos 2016-2017 i 2017-2018, i amb coordinació amb les diferents àrees responsables, formació adreçada als tres col·lectius en matèria de comunicació amb perspectiva i ús no sexista del llenguatge.

Finalment, mencionar que la UAB va signar la Carta EGERA per a una comunicació sensible al gènere, en el marc del projecte FP7 EGERA - Effective Gender Equality in Research and the Academia (2014-2017), en el qual l'Observatori per a la Igualtat ha participat com a soci preferent. :

<http://www.uab.cat/doc/CharterGenderSensitive>

(Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)

(b)

No s'observa una tendència clara en l'ús del llenguatge i els resultats varien depenent del mitjà de difusió. Tot i així, l'índex es troba bastant per sota del 50%, va del 18% al 32%. De l'anàlisi de contingut realitzat, podem destacar-ne el següent:

- No s'utilitza en cap cas el recurs del desdoblament.

- L'ús sexista o no inclusió del llenguatge s'evidencia en paraules com: titulats, investigadors, doctorats, professionals, amics, els estudiants, els representants.

-L'increment a les notícies de l'índex d'ús no sexista del llenguatge prové de la incorporació de termes inclusius amb més freqüència on hi destaquen: alumnat, professorat i persones.

Nota metodològica:

Donada la limitació temporal i de recursos, s'ha optat per la selecció de la memòria del curs acadèmic de la UAB, de les notícies publicades al *Home* de la UAB i de la secció UABDivulga. Pel que fa a la memòria, s'ha analitzat el contingut de les memòries dels cursos 2013-14, 2014-15, 2015-16 i del 2016-17. Per la resta, s'ha optat per analitzar l'ús del llenguatge, inclusiu o no, d'una mostra de cada mitjà i durant el període que va dels cursos acadèmics 2013-2015 al curs 2017-2018. S'ha calculat la grandària de la mostra per a cada mitjà i sobre les poblacions totals considerant un nivell de confiança del 95% (veure taula 2 de l'annex 1). Les notícies i articles s'han seleccionat aleatòriament, utilitzant un generador de números aleatoris.

(Font: 2013-14 a 2017-18. Observatori per a la Igualtat.)

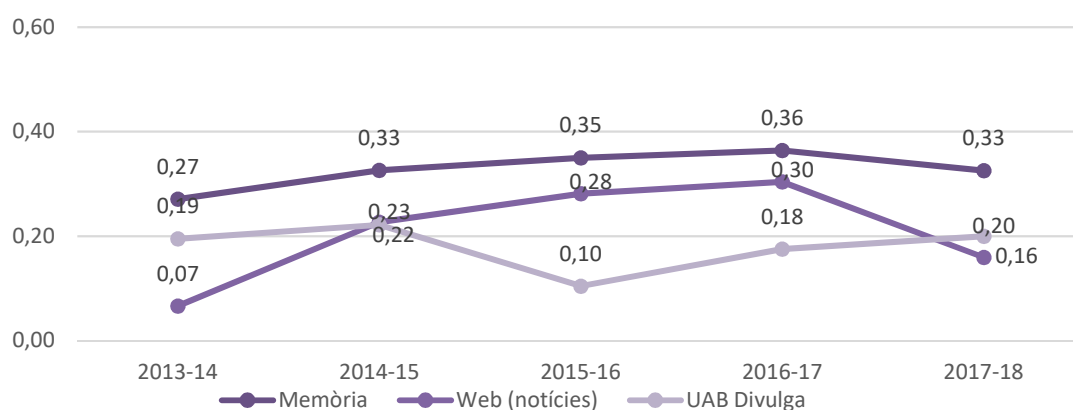
Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi de contingut de les Notícies de l'Home, de la UABDivulga i de les memòries dels cursos acadèmics.

<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>

Gràfic 6. Índex d'ús no sexista del llenguatge a les publicacions de la UAB. 2013-2018



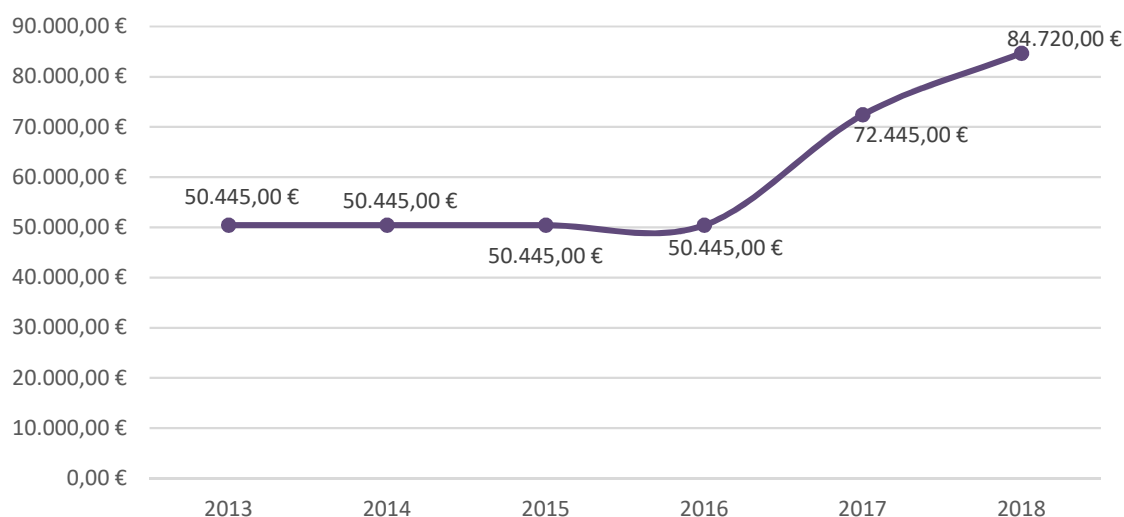
Nota: L'índex va de 0 a 1; com més proper a 1 més bon ús del llenguatge de manera no sexista

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>

MESURA 1.8	1.8. FER VISIBLE EN ELS PRESSUPOSTOS ELS RECURSOS DESTINATS A POLÍTIQUES DE GÈNERE
ÒRGAN EXECUTOR	Vicegerència d'Economia
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	$\frac{\text{Partides destinades a polítiques de gènere visibilitzades}}{\text{Partides subceptibles de visibilitzar}} \times 100$ <p>100%</p>

COMENTARI	<p>A la UAB les partides pressupostàries destinades a les polítiques de gènere s'inclouen dins el pressupost de despeses descentralitzat, concretament dins del "Programa Pla d'Igualtat" en la secció d'actuació específica. Cal mencionar que en els darrers dos anys hi hagut un augment del pressupost destinat al pla d'igualtat (veure gràfic 4).</p> <p>(Font: 2018. Vicegerència d'Economia)</p> <p>Des de l'Observatori es fa la proposta de fer una anàlisi profunda dels pressupostos de la UAB aplicant la perspectiva de gènere segons la proposta de "Gender Budgeting" de EIGE (consultat 23/07/2018). D'acord amb aquest document, la revisió implicaria, com a mínim:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anàlisi dels pressupostos i polítiques des de la perspectiva de gènere - Vincular els pressupostos amb els objectius d'igualtat de gènere - Reestructurar els pressupostos adequant-los a les polítiques d'igualtat - Integrar les perspectives de gènere al llarg del cicle del pressupost - Supervisar i avaluar l'execució de les polítiques - Transparència en el procés de pressupost - Participació en el procés de pressupost
------------------	---

Gràfic 7. Pressupost dedicat al "Programa Pla d'Igualtat" per any. 2013-2018



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Vicegerència d'Economia. 2013-2018

MESURA 1.9.	(A) GARANTIR QUE ES DIFONGUIN LES ACTUACIONS DEL PLA D'ACCIÓ PER A LA IGUALTAT I (B) ESTABLIR MECANISMES D'AVUACIÓ PERIÒDICA PER A VALORAR-NE EL GRAU D'APLICACIÓ
ÒRGAN EXECUTOR	(a) Observatori per a la Igualtat amb col·laboració amb l'Àrea de Comunicació i Promoció (b) Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>Nombre d'actuacions del Pla d'Acció difoses</i> <i>Mecanismes d'avaluació periòdica establerts</i> (a) 100% (b) 0%
COMENTARI	(a)

Per determinar el grau d'implementació d'aquesta mesura, s'ha analitzat el contingut de les notícies publicades a la UAB així com la web i les xarxes socials l'Observatori (Twitter i Facebook).

Com s'observa en el gràfic 5, durant el període d'implementació del tercer pla, podem afirmar que s'han difós les accions realitzades en el marc del pla de gènere. El principal mitjà utilitzat ha estat el Twitter i Facebook de l'Observatori. Veiem 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.

(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/>

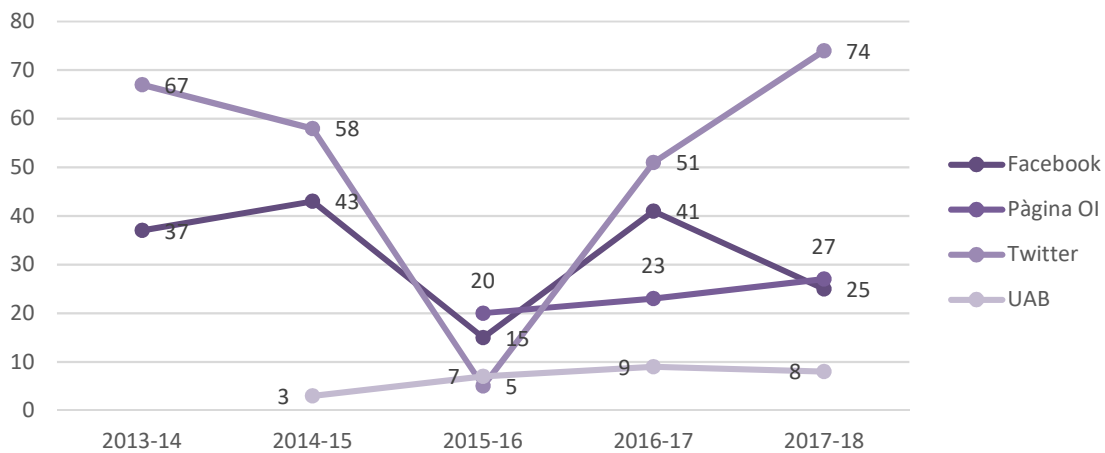
@Observatori_UAB

@ObservatoriligualtatUAB)

(b)

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció i del vicerectorat al qual s'adscriu l'Observatori en el període d'execució del pla

Gràfic 8. 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 la 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; @ObservatoriligualtatUAB)

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 hem tingut accés a partir del curs acadèmic 2015-16.

MESURA 1.10.	ELABORAR ESTUDIS EN PROFUNDITAT SOBRE LA SITUACIÓ DE LES DONES I LES MINORIES A LA UNIVERSITAT UTILITZANT MÈTODES COMPLEMENTARIS DE RECERCA
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>Nombre d'estudis en profunditat elaborats</i> 0%
COMENTARI	La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions en el període d'execució del pla (Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)

MESURA 1.11.	DISSENYAR UN PLA DE DIFUSIÓ DELS OBJECTIUS, ELS INDICADORS I LES DADES PER VISIBILITZAR LES DESIGUALTATS PER RAÓ DE SEXE I LES ALTRES FORMES DE DESIGUALTAT, CERCANT DINAMISME EN LA DIFUSIÓ A TRAVÉS DEL WEB DE L'OBSERVATORI, LES XARXES SOCIALS I NOUS MITJANS
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	(a) <i>Disseny del pla de difusió dels objectius, els indicadors i les dades.</i> <i>Realitzat (100%)</i> <i>No realitzat (0%)</i> (b) <i>Nombre de publicacions sobre les accions de l'OI al web, xarxes socials i nous mitjans de l'OI .</i> <i>Nombre de persones que veuen o interactuen amb les publicacions (Post Reach).</i> 0%
COMENTARI	La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció i del vicerectorat al qual s'adscriu l'Observatori en el període d'execució del pla. Així mateix, cal mencionar que tot i no disposar d'un pla de comunicació, des del desembre del 2012 es disposa de facebook i twitter a través dels quals L'Observatori fa difusió de les accions que desenvolupa. En l'actualitat 1.316 persones segueixen el facebook i 2.253 el twitter de l'Observatori. D'altra banda, a través de la secció notícies del web de l'Observatori, també es fa difusió de les activitats i accions que es duen a terme. (Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)

MESURA 1.12.	ORGANITZAR UN ACTE INSTITUCIONAL AMB MOTIU DEL DIA DE LES DONES TREBALLADORES, QUE INCLOGUI UN ACTE DE RECONeixEMENT A LA PERSONA, EL DEPARTAMENT O EL CENTRE DE L'ÀMBIT DE LA UAB QUE S'HAGI DISTINGIT PER LA DEFENSA DELS DRETS DE LES DONES. DONAR SUPORT A TOTS ELS ACTES AMB MOTIU D'AQUESTA DIADA
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> $\frac{\text{Nombre de celebracions de la jornada institucional}}{\text{Anys considerats}} \times 100$ $\frac{\text{Nombre d'actes de reconeixement dins la jornada institucional}}{\text{Anys considerats}} \times 100$ <p>(b)</p> <p><i>Accions de suport als actes amb motiu del 8 de març</i></p> <p>100%</p>
COMENTARI	<p>Els actes institucionals del 8 de Març s'han celebrat anualment amb els actes de reconeixement a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grup de recerca de la UAB Dones i Drets amb menció especial a la seva fundadora, la catedràtica de Filosofia del Dret Francesca Puigpelat i Martí. VIII Jornada. 2013 - Amparo Moreno Sardà, professora del Departament de Periodisme i de Ciències de la Comunicació. IX Jornada. 2014. - Anna Cabré, professora emèrita del Departament de Geografia i Fundadora del Centre d'Estudis Demogràfic de la UAB. X Jornada. 2015 - Fàtima Bosch, catedràtica de Bioquímica i Biologia Molecular de la UAB i Directora del Centre de Biotecnologia Animal i Teràpia Gènica (CBATEG). XI Jornada. 2016. - Mercedes Unzeta, doctora en Química i catedràtica emèrita del departament de Bioquímica i Biologia Molecular. XII Jornada. 2017. - Montserrat Solsona, departament de Geografia i membre del Centre d'Estudis Demogràfics de la UAB. XIII Jornada. 2018. <p>(Font: 2018. Observatori per a la Igualtat; https://www.uab.cat/web/l-observatori/dia-internacional-de-la-dona-1345697466466.html)</p>

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

MESURA 2.1.	ANALITZAR (A) I DIFONDRE (B) ELS OBSTACLES I LES DESIGUALTATS QUE ES DETECTIN EN L'ACCÉS, LA PERMANÈNCIA I LA PROMOCIÓ DE LES DONES I LES MINORIES A LA UNIVERSITAT, EN ELS CONTEXTOS DE TREBALL I ESTUDI
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> <p><i>Estudi dels obstacles i desigualtats detectades en l'accés, la permanència i la promoció de les dones i les minories a la Universitat, en els contextos de treball i estudi</i></p> <p style="text-align: center;"> <i>Pendent (0%)</i> <i>Plantejat (25%)</i> <i>En curs (50%)</i> <i>Acabat (75%)</i> <i>Publicat (100%)</i> </p> <p>(b)</p> <p style="text-align: center;"><i>Accions de difusió dels resultats obtinguts de l'estudi</i></p> <p>(a) 0%</p> <p>(b) 0%</p>
COMENTARI	La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions en el període d'execució del pla. (Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)

MESURA 2.2.	GARANTIR QUE LA NORMATIVA GENERAL DE LA UAB, I ESPECÍFICAMENT LA NORMATIVA RELATIVA ALS CRITERIS DE CONTRACTACIÓ I D'AVALUACIÓ DE CURRÍCULUMS, NO CONTINGUI ELEMENTS DE DISCRIMINACIÓ INDIRECTA
ÒRGAN EXECUTOR	Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines, i Àrea de Personal d'Administració i Serveis
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p style="text-align: center;"><i>Nombre d'articles de la normativa de la UAB que regulin activitats i processos que impliquin persones i que continguin elements de discriminació indirecta</i></p> $\frac{\text{Nombre d'articles de la normativa de la UAB que regulin activitats i processos que impliquin persones}}{\text{Nombre d'articles de la normativa de la UAB que regulin activitats i processos que impliquin persones}} \times 100$ <p>0 %</p>
COMENTARI	<u>PDI</u> L'Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines informa que no s'ha dut a terme la revisió de la normativa relativa als criteris de selecció i avaluació de currículums per tal de detectar elements de discriminació indirecta. Un dels obstacles detectats durant el diagnòstic ha estat la creença generalitzada de que en general no hi ha elements de discriminació indirecta en la normativa,

exceptuant el factor de la maternitat, ja que aquesta no incorpora la no comptabilització dels períodes de maternitat entre els criteris de la normativa relativa a la contractació i avaluació de currículums.

No obstant, s'informa que el CIC (Comissió Interuniversitària de Catalunya), en la que participa la UAB, està treballant en la proposta d'una mesura comuna a totes les universitats catalanes que es preveu aprovar durant el curs 2018-2019. Es tracta de la reducció o eliminació de docència durant els primers sis mesos després de la incorporació del permís de maternitat. Aquesta mesura va ser iniciada per la UPC durant el curs 2017-2018 i es vol estendre a la resta d'universitats. La UAB recolza la mesura.

Es proposa:

- Introduir aquesta qüestió en la revisió general de tota la normativa actual de la UAB (PDI i PAS) que es vol dur a terme aquest curs acadèmic (2018-2019) i per indicació de la Rectora i l'Equip de Govern.

(Font: 2018. Vicerector Personal Acadèmic, Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines, Comissionada de la Rectora per a la Programació Docent)

PAS

De la mateixa manera, l'Àrea de Personal d'Administració i Serveis informa que no s'ha dut a terme la revisió de la normativa relativa als criteris de selecció per tal que no contingui elements de discriminació indirecta.

Durant el diagnòstic han aparegut alguns indicis de discriminació en els criteris establerts per ocupar determinades places. Per aquest motiu, caldria realitzar un estudi específic per determinar si es produeixen o no aquestes discriminacions. Són els següents casos:

- Discriminació múltiple en el cas de places de promoció internes que per les seves característiques requereixen un esforç físic i que dificulten l'accés a les dones de més de 40 anys.
- Discriminació indirecta vers les persones amb responsabilitats familiars per ocupar posicions d'alts càrrecs. Els criteris implícits de plena dedicació i plena disponibilitat dificulta l'accés a aquestes posicions per part de les persones, especialment dones, amb fills i filles petites.
- Discriminació indirecta en el requisit d'antiguitat en determinats llocs de treball.

Es proposa:

- Portar a terme la revisió del reglament i la normativa que afecti a la selecció i promoció del PAS per detectar possibles elements de discriminació indirecta i de discriminació múltiple.

(Font: 2018. Àrea de Personal d'Administració i Serveis)

Conceptes utilitzats:

La definició de discriminació indirecta utilitzada per recollir les dades d'implementació dels òrgans executors ha estat:

"1) Discriminació indirecta: la situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes,

	<p>excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.” (Llei 17/2015. Art. 2, l)</p> <p>S’ha afegit arran dels resultats del diagnòstic, el concepte de discriminació múltiple, citat a la mateixa llei, article 2.1.</p> <p>“m) Discriminació múltiple: la situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.” (Llei 17/2015. Art. 2.m)</p>
--	---

MESURA 2.3.	EN IGUALTAT DE MÈRITS, INCENTIVAR L’ELECCIÓ DE CANDIDATURES QUE REPRESENTIN EL SEXE INFRAREPRESENTAT (A) I ELS GRUPS MINORITARIS (B), EN LA RESOLUCIÓ DE BEQUES, CONTRACTACIONS, CONCURSOS, CANVIS DE CATEGORIA I CÀRRECS
ÒRGAN EXECUTOR	Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines, i Àrea de Personal d’Administració i Serveis
GRAU D’IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> <p><i>Accions adreçades a incentivar l’elecció de candidatures que representin el sexe infrarepresentat en els concursos, contractacions (TU/CU/Agregats), beques PIF</i></p> <p>(b)</p> <p><i>Accions adreçades a incentivar l’elecció de candidatures que representin un grup minoritari infrarepresentat en els concursos, contractacions (TU/CU/Agregats), beques PIF</i></p> <p>(a) 25%</p> <p>(b) 0%</p>
	<p><u>PAS</u></p> <p>L’Àrea de Personal d’Administració i Serveis informa que no s’han realitzat accions per incentivar en els processos de selecció l’elecció de les candidatures que representin el sexe infrarepresentat i els grups minoritaris a beques, contractacions, concursos, canvis de categoria i càrrecs.</p> <p>(Font: 2018. Àrea de Personal d’Administració i Serveis)</p>

COMENTARI

PDI

S'han portat a terme accions en la línia de la mesura i pel que fa al sexe infrarepresentat. En canvi, no s'ha realitzat cap acció en relació a les beques i als càrrecs. Concretament, les accions han estat les següents:

- Aprovació dels models de prioritització de places de catedràtics i d'agregats que preveuen reserves de places a dones i a persones amb discapacitat. Aquestes mesures han estat aprovades per Consell de Govern, s'han difós al web de la UAB i s'han realitzat reunions informatives a tots els departaments. S'està aplicant la normativa i no han aparegut resistències ni obstacles en la seva implementació, segons informen els seus responsables.

https://www.uab.cat/doc/Model_criteris_prioritzacio_places_Catedratic

https://www.uab.cat/doc/Model_criteris_prioritzacio_places_Agregat

https://www.uab.cat/doc/Model_criteris_prioritzacio_places_Catedratic_laboral

- Priorització de dones davant d'empat en la convocatòria d'*Ajuts Beatriz Galindo* per a la contractació de persones investigadores. Aquesta acció s'ha aplicat un cop en el procés d'adjudicació d'aquests ajuts aprovats en la Comissió d'Investigació del 16 de maig de 2018.

En l'aplicació d'aquesta mesura, es detecta com a principal obstacle el fet que la majoria de convocatòries, tant de beques com la dels mèrits de recerca, de finançament de projectes de recerca i de grups, són externes a la UAB i es basen en els seus propis criteris de prioritització.

Respecte als grups minoritaris (persones que podrien ser discriminades per raó de religió, classe social, etnicitat o qüestions culturals o lingüístiques), s'informa que no s'ha portat a terme cap acció. La percepció que emergeix, és que a la universitat aquesta qüestió encara no ha esdevingut un problema que calgui abordar. L'únic que s'ha detectat són alguns indicis de problemes lingüístics amb el Personal Investigador en Formació (PIF) però no hi ha cap estudi fet en aquesta temàtica a la UAB.

Es proposa:

- Incloure en el pla de formació del PAS i PDI cursos per incentivar la participació de les dones en la gestió i direcció, llocs de responsabilitat o alts càrrecs.
- Pressionar a l'entitat corresponent per introduir algun element per millorar la posició de les candidates dones en els criteris de baremació en les convocatòries per a la contractació de personal investigador novell (FI) de la Generalitat de Catalunya
- Consultar a les agències d'avaluació si la universitat podria incorporar temes d'igualtat de gènere en les prioritzacions d'ajuts.

(Font: 2018. *Vicerektorat de Personal Acadèmic, Comissionat de la Rectora per a la Programació Docent, Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines, Àrea de Recerca*)

	<p><u>Conceptes utilitzats:</u></p> <p>Grups minoritaris. Ens basem en la definició de Louis Wirth (en Raquel Osborne, 1996: 79)</p> <p>“Un grupo minoritario es cualquier grupo de personas que, a causa de sus características físicas o culturales, se encuentra sometido a una discriminación respecto a los demás miembros de la sociedad en la que vive, recibiendo de esta un trato diferente e injusto”.</p> <p>Osborne, Raquel. (1996). Son las mujeres una minoria? Isegoría. Revista de Filosofía moral y política. Instituto de Filosofía. CSIC. Núm. 14. Consulta 24/05/2018 http://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/view/212/212</p>
--	--

MESURA 2.4.	(A) IMPULSAR MESURES PER A INCENTIVAR QUE LES DONES ES PRESENTIN A LES CONVOCATÒRIES PER A L'AVALUACIÓ DELS MÈRITS DE RECERCA I (B) ESTIMULAR UNA PRESENCIA CREIXENT DE DONES EXPERTES EN LA DIRECCIÓ DE GRUPS I PROJECTES DE RECERCA FINS A ARRIBAR A L'EQUILIBRI
ÒRGAN EXECUTOR	Àrea de Gestió de la Recerca i Oficina de Projectes Internacionals de Recerca
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> <p><i>Nombre d'accions realitzades per incentivar que les dones es presentin a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits de recerca per any (període considerat)</i></p> $\frac{\text{Nombre de mèrits de recerca obtinguts per dones}}{\text{Nombre total de mèrits de recerca}} \times 100$ <p><i>Evolució de les sol·licituds a les convocatòries per a l'avaluació de mèrits de recerca presentades per dones</i></p> <p>(b)</p> <p><i>Nombre d'accions realitzades per incentivar que les dones dirigeixin o coordinin grups i projectes de recerca (període considerat)</i></p> $\frac{\text{Nombre de dones coordinadores o directores dels grups de recerca}}{\text{Nombre total de grups de recerca}} \times 100$ $\frac{\text{Nombre de dones IP de projectes de recerca}}{\text{Nombre total de projectes de recerca}} \times 100$ <p><i>Evolució</i></p> <p>(a) 0%</p> <p>(b) 0%</p>

COMENTARI	(a)
	<p>No s'ha realitzat cap acció per incentivar que les dones es presentin a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits de recerca.</p> <p>D'altra banda, tampoc es disposa de la informació per determinar si existeixen diferències entre dones i homes en quan a la sol·licitud de trams de recerca. La UAB no disposa de dades sobre el nombre de sol·licituds que presenta el seu professorat a les convocatòries per l'avaluació de trams de recerca.</p> <p>Es planteja que la càrrega de treball podria estar desencoratjant al professorat a presentar-se a algunes convocatòries de mèrits de recerca.</p> <p><i>(Font: 2018. Vicerector de Personal Acadèmic, Àrea de Recerca, Àrea de Personal Acadèmic)</i></p>
	<p>(b)</p> <p>No s'ha realitzat cap acció per estimular la presència de dones expertes ni en la direcció de grups ni de projectes de recerca.</p> <p><i>(Font: 2018. Àrea de Recerca, Àrea de Personal Acadèmic)</i></p> <p>Es proposa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudi descriptiu sobre la distribució per sexe en la relació del nombre de sol·licituds i de concessions en les convocatòries d'ajuts per projectes I+D i en l'avaluació de trams de recerca, considerant com a dada de referència el pes de les dones i homes que compleixen els requisits per presentar-se a dites sol·licitud. - Pressionar a les agències d'avaluació per tal que tinguin en compte els permisos de maternitat en les avaluacions dels mèrits de recerca. Es proposa incidir en l'AQU a través de la Comissió Dona i Ciència en la que participa l'Observatori per a la Igualtat. <p><i>(Font: 2018. Vicerector de Personal Acadèmic, Àrea de Recerca, Àrea de Personal Acadèmic, Observatori per a la Igualtat)</i></p>

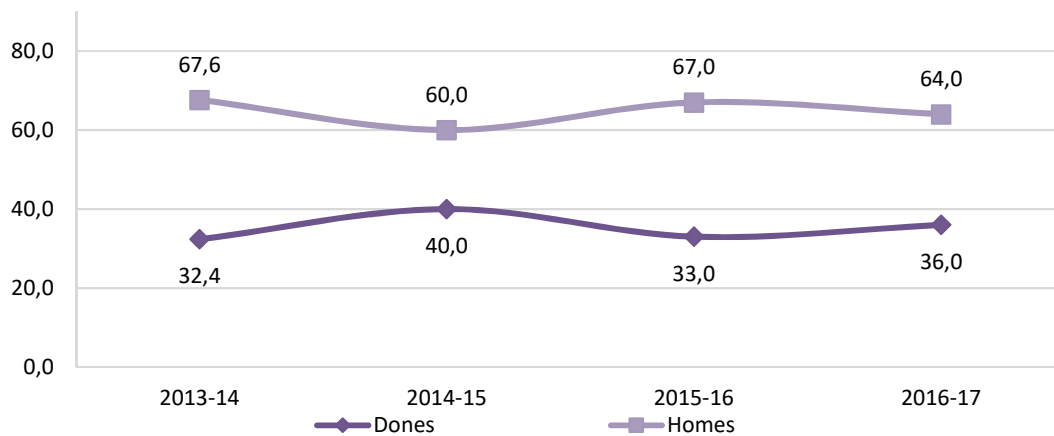
MESURA 2.5.	INCREMENTAR EL NOMBRE DE DONES ENTRE LES PERSONES EXPERTES CONFERENCIANTS I ALTRES PERSONES CONVIDADES ALS ACTES INSTITUCIONALS DE LA UAB (A), LES FACULTATS I ESCOLES I ELS DEPARTAMENTS (B), AIXÍ COM EN ELS DOCTORATS HONORIS CAUSA (C), FINS A ARRIBAR A L'EQUILIBRI.
ÒRGAN EXECUTOR	Equip de Govern, Centres docents
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> $\frac{\text{Nombre de dones entre les persones expertes conferenciats i altres persones convidades als actes institucionals de la UAB}}{\text{Total de persones convidades als actes institucionals de la UAB}} \times 100$ <p>(b)</p>

	<p><i>Nombre de dones entre les persones expertes conferenciats i altres persones convidades als actes dels centres docents de la UAB</i></p> $\frac{\text{Nombre de dones entre les persones expertes conferenciats i altres persones convidades als actes dels centres docents de la UAB}}{\text{Total de persones convidades als actes dels centres docents de la UAB}} \times 100$ <p>(c)</p> $\frac{\text{Nombre de dones doctorades honoris causa}}{\text{Total de persones honoris causa}} \times 100$ <p>(a) 37,4%</p> <p>(b) Sense la totalitat de la informació</p> <p>(c) 25%</p>
<p>COMENTARI</p>	<p>(a)</p> <p>En relació a la presència de dones expertes conferenciats 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 per cent. Cal destacar però que hi hagué un increment percentual de 6 punts; passa del 31,5% en el període 2008-2012 al 37,4% pel període 2012-2017 (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).</p> <p>(Font. Observatori per a la Igualtat. Elaboració pròpia a partir de l’anàlisi de contingut de les Memòries de curs de la UAB (curs 2013-2014 fins el 2016-2017) https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html)</p> <p>(b)</p> <p>En quan als departaments i centres docents, segons les dades que ens han fet arribar de les Facultats de Ciències, Biociències, Filosofia i Lletres, Psicologia i Dret, veiem que la participació de les dones com a conferenciats i convidades en els actes dels centres docents del curs 2016-2017 se situa per sobre del 40 per cent en la majoria dels casos, excepte en Biociències, on les dones només representen el 20 per cent. Cal destacar la Facultat de Dret, on la totalitat de les expertes i convidades són dones. La tendència es manté en el cas dels departaments doncs, en el seu conjunt, les dones representen el 46 per cent. Ara bé, al considerar les dades desagregades, podem observar que hi ha departaments on les dones estan bastant per sota del 40 per cent o inclòs representen el 0 per cent: són per exemple, Física (0%), Matemàtiques (11%), Ciències de l’Antiguitat (18%), Prehistòria (22%), Sociologia (22%), Ciències polítiques i dret públic (23%). Mencionar que Psicologia clínica i de la salut és el departament amb la proporció més alta de dones expertes i convidades als actes, del 83 per cent.</p> <p>Sense informació per la resta de facultats i departaments.</p> <p>(Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pels Centres docents. 2016-2017)</p> <p>(c)</p> <p>En relació als Doctors Honoris Causa atorgats per la UAB des del 1976 fins al curs 2017-2018, només el 11% són dones (11 dones i 89 homes). Al considerar</p>

els diferents cursos que comprèn el període d'execució del Tercer pla d'acció, 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 anteriors i considerats en l'avaluació del segon pla d'acció.

(Font: Observatori per a la Igualtat. Elaboració pròpia a partir de les dades del 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>)

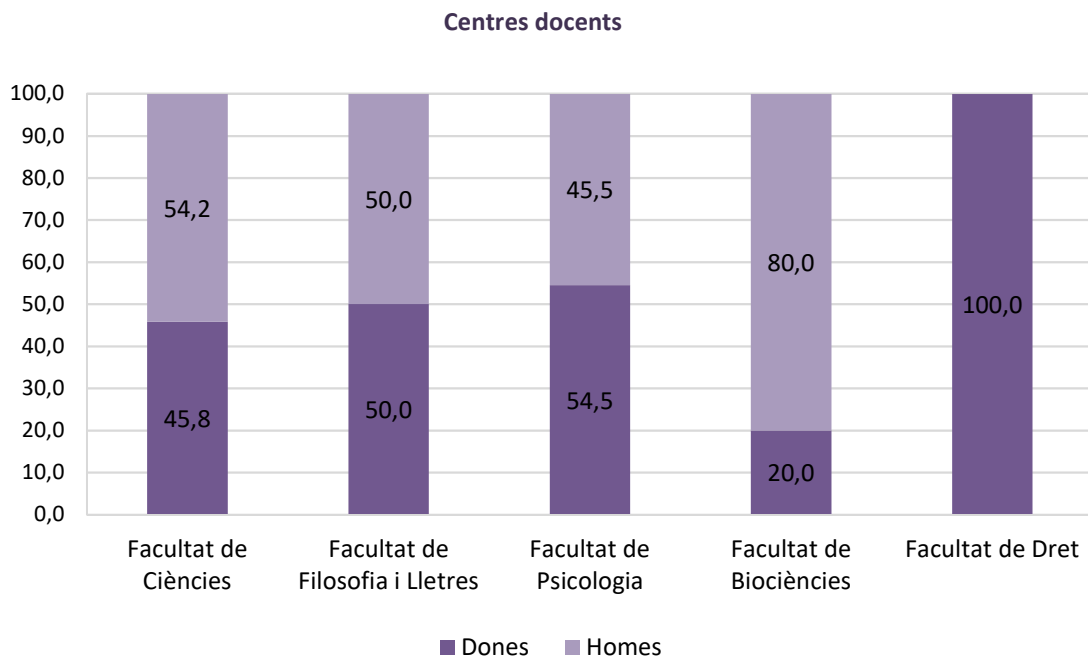
Gràfic 9. Persones expertes conferenciantes i convidades als actes institucionals de la UAB per sexe i curs acadèmic (%). 2013-2018



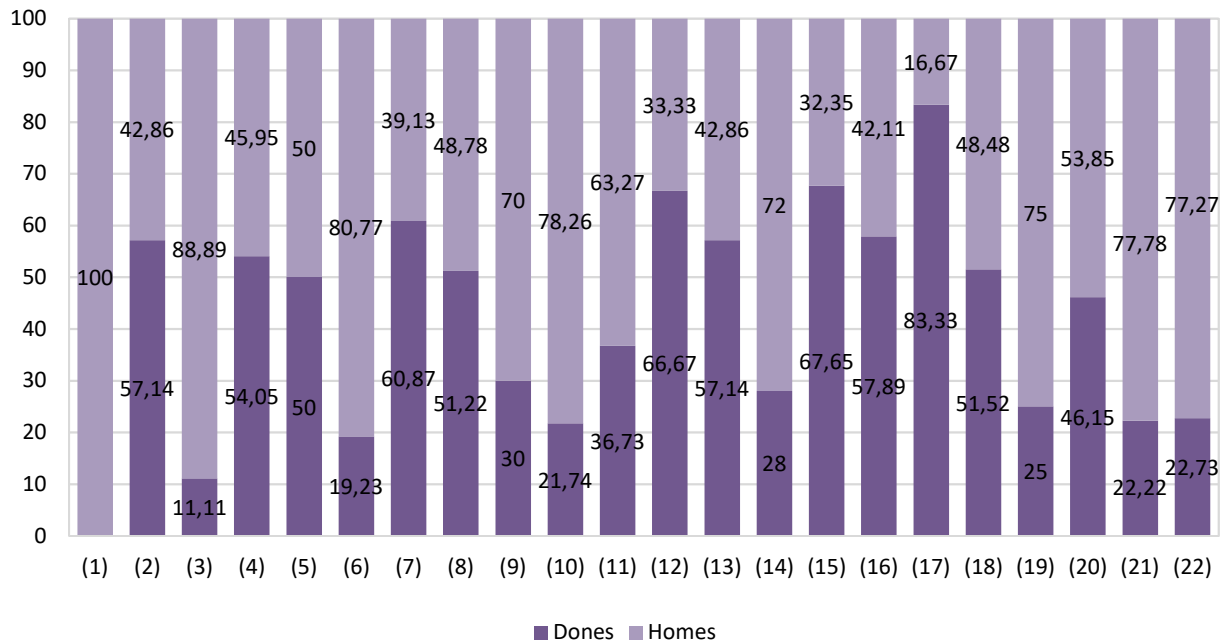
Font: Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi de contingut de les Memòries de curs de la UAB (curs 2013-2014 fins el 2016-2017) <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>

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.

Gràfic 10. Persones convidades als actes dels centres docents i departaments per sexe. 2016-2017

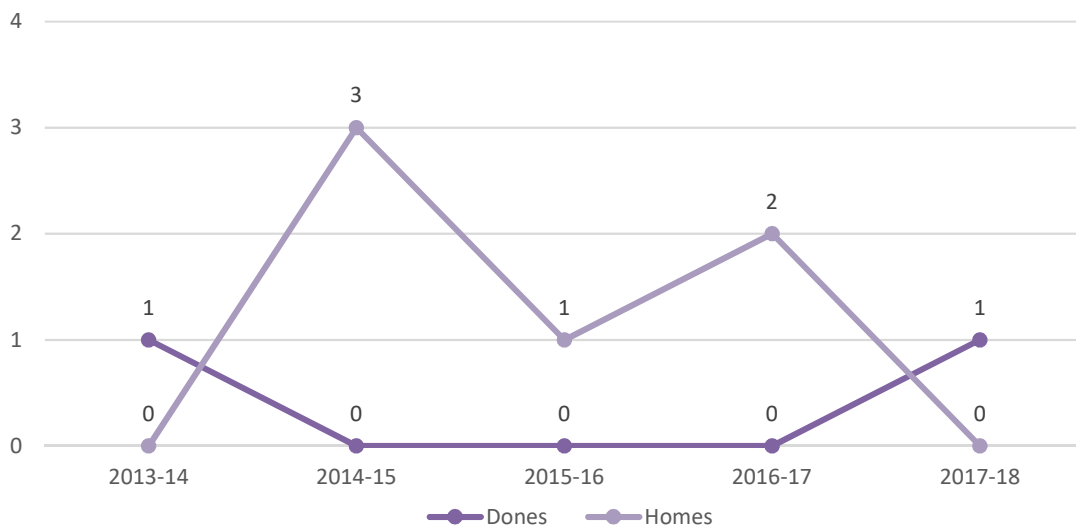


Departaments



- | | | |
|-------------------------|--|---|
| (1) Física | (10) Prehistòria | (17) Psicologia Clínica i de la Salut |
| (2) Geologia | (11) Geografia | (18) Psicologia Social |
| (3) Matemàtiques | (12) Filologia Francesa | (19) Biologia Cel·lular, Fisiologia i d'immunologia |
| (4) Antropologia | (13) Filologia Catalana | (20) Dret Públic i Ciències Historicojurídiques |
| (5) Filologia anglesa | (14) Història Moderna i Contemporània | (21) Sociologia |
| (6) Ciències Antiguitat | (15) Psicologia Bàsica, Evolutiva i de l'Educació | (22) Ciència Política i Dret Públic |
| (7) Filologia Espanyola | (16) Psicobiologia i Metodologia de les Ciències de la Salut | |
| (8) Art i Musicologia | | |
| (9) Filosofia | | |

Gràfic 11. Nombre de persones que han rebut l'Honoris Causa per sexe i curs acadèmic. 2013-2018



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades dels 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>

MESURA 2.6.	(A) ELABORAR UN DIAGNÒSTIC SOBRE LA DISTRIBUCIÓ DE LES DONES DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS, CENTRAT EN LES DIFICULTATS EN L'ACCÉS I LA PROMOCIÓ. (B) IMPULSAR MESURES PER EVITAR ELS BIAIXOS DERIVATS DE L'ESPECIALITZACIÓ I L'ESTRATIFICACIÓ
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> <p><i>Estudi diagnosi sobre les dificultats en l'accés i promoció de les dones del personal de l'Administració i Servei</i></p> <p style="text-align: center;"> <i>Pendent (0%)</i> <i>Plantejat (25%)</i> <i>En curs (50%)</i> <i>Acabat (75%)</i> <i>Publicat (100%)</i> </p> <p>(b)</p> <p><i>Nombre de mesures o accions realitzades per evitar els biaixos derivats de l'especialització i l'estratificació</i></p> <p>(a) 0%</p> <p>(b) 0%</p>
COMENTARI	<p>La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció i del vicerectorat al qual s'adscriu l'Observatori en el període d'execució del pla.</p> <p><i>(Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)</i></p>

MESURA 2.7.	ELABORAR UN INFORME SOBRE LA CONSTRUCCIÓ DEL CONEIXEMENT, LES SUBJECTIVITATS I EL PODER A L'EDUCACIÓ SUPERIOR DES D'UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL (A). FER PROPOSTES PER A EVITAR ELS BIAIXOS DE GÈNERE I QUALSEVOL FORMA DE DESIGUALTAT (B)
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> <p><i>Elaboració de l'informe sobre la construcció del coneixement, la subjectivitat i el poder a l'educació superior</i></p> <p style="text-align: center;"> <i>Pendent (0%)</i> <i>Plantejat (25%)</i> <i>En curs (50%)</i> <i>Acabat (75%)</i> <i>Publicat (100%)</i> </p> <p>(b)</p> <p><i>Nombre de propostes per a evitar els biaixos de gènere i qualsevol forma de desigualtat</i></p>

	(a) 0% (b) 0%
COMENTARI	La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció i del vicerectorat al qual s'adscriu l'Observatori en el període d'execució del pla. (Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)

MESURA 2.8.	IMPULSAR LES FACULTATS, LES ESCOLES, ELS DEPARTAMENTS, ELS INSTITUTS I ELS CENTRES DE RECERCA A INFORMAR SOBRE L'APLICACIÓ D'ESTRATÈGIES D'EQUILIBRI ENTRE ELS SEXES EN ELS ACORDS INTERNS DE PLANIFICACIÓ
ÒRGAN EXECUTOR	Centres docents
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	Sense la totalitat de la informació
COMENTARI	<p><i>Càlcul de l'increment del percentatge</i></p> $\frac{(\text{Nombre d'informació rebuda}) - \left(\frac{\text{Nombre d'informació rebuda l'any anterior}}{\text{Valor inicial}} \right)}{\text{Valor inicial}} \times 100$ <p>Alguns centres docents informen de les accions que s'han dut a terme vinculades amb l'aspecte que contempla la mesura, fomentar l'equilibri entre els sexes. En algun cas, també s'ha informat d'altres accions en matèria d'igualtat de gènere. Són les següents:</p> <p><u>Facultat de Ciències de la Comunicació</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Paritat entre homes i dones en els membres de l'equip de deganat: degana, dues vicedeganes i tres vicedegans - Celebració institucional del 8 de març amb un acte organitzat pel Deganat. <p><u>Facultat de Ciències de l'Educació</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - A partir del curs 2015-16 s'intenta aplicar l'equitat de gènere en els equips i comissions, configuració de tribunals de TFG i TFM, atenent a la representativitat de la facultat. <p>Es detecten els següents obstacles:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sobrerepresentació masculina en els llocs de més estatus (catedràtics) i especialment en relació a determinades àrees, malgrat el procés històric de feminització entre alumnat i professorat. - Precarització laboral del professorat de la Facultat, amb dos terços de professores associades, i poc professorat a temps complert. Fet que comporta que, per aquelles funcions que calen requisits com tenir trams, ser catedràtic/a, etc. algunes vegades és difícil poder seguir criteris de paritat, perquè no hi ha entre qui escollir.

- Les dificultats per atraure homes en el camp educatiu, atès que la seva presència cada vegada és menor, tant com a professionals a la universitat que com a estudiants.

Facultat de Ciències

- No s'han aplicat estratègies d'equilibri entre els sexes perquè entre el professorat permanent (lectorat, agregats/des, titulars, catedràtics/es) les dones representen només un 26%. Segons la Facultat, atès el baix nombre de professores, aplicar la paritat en comissions, coordinacions, equips de direcció, etc. generaria una sobreocupació d'aquestes professores comportant menys dedicació a la recerca, fet que a llarga les perjudicaria en la seva carrera acadèmica.

Es proposa:

- Definir estratègies d'equilibri entre sexes per a tots els centres docents, a nivell UAB.
- Constituir tribunals de selecció paritaris en les places de professorat
- Premiar d'alguna forma als departaments que tinguessin en compte la igualtat de gènere.

Facultat de Dret

L'equilibri de sexes ha estat tingut en compte, tant en les diferents Comissions d'acreditació (Lector/a, Agregat/a, Catedràtic/a) com en l'organització de Conferències, Seminaris o Jornades. S'ha respectat de forma escrupolosa la paritat en totes les organitzacions d'accés al treball i a l'estudi. Tampoc emergeixen dificultats, degut a la conscienciació dels col·lectius de la Facultat. Les accions dutes en aquesta mesura han estat:

- Les inauguracions a càrrec de dones. La del curs 2016-2017 va anar a càrrec de l'alcalde de Lampedusa i el curs 2017-2018 de la Sra. Victoria Ortega Benito, la primera dona presidenta del "Consejo General de la Abogacía Española".
- Se celebra el dia 8 de març a nivell de Facultat, organitzant-se al voltant d'una Jornada o una commemoració i implicant també a l'alumnat. Per exemple, el dia de la Dona del curs 2015-2016 amb motiu de la celebració dels 50 anys de la Caputxinada es va convidar a participar a les joves estudiants que hi van estar presents: "Les dones de la Caputxinada". El curs 2016-2017 la ponent va ser Cristina Almeida amb motiu dels 40 anys dels assassinats dels advocats laboralistes del carrer Atocha de Madrid. El curs 2017-2018, va impartir una lliçó magistral sobre la bretxa salarial, Mar Serna Calvo, vicepresidenta de Mujeres Juezas i Magistrada de lo Social a la Ciutat de la Justícia.

Facultat de Psicologia

No s'ha realitzat cap acció atès que es considera que la Facultat està bastant equilibrada per sexe en els diferents aspectes considerats. La facultat presenta dades percentuals de les quals es destaquen les següents:

	<ul style="list-style-type: none"> - Existeix paritat per sexe (entre 50% i 60% de dones) tant al curs 2016-2017 com el 2017-2018: Equip de Govern, Caps d'Àrea, Consells de Departaments, Comissions de Departaments, Coordinacions de Màster i Graus, Responsables d'assignatures, Representants de Junta de Facultat, Representants de Junta Permanent (professorat i alumnat) i Delegats/es de curs. - Elevats percentatges de dones entre l'alumnat (83% els dos cursos), i Secretàries de Departaments (75% els dos cursos). - Elevat percentatge d'homes entre les direccions de Departaments, que ha tingut un increment de 25 punts percentuals en el curs 2017-2018 (passa de 50% al curs 2016-2017 al 75% el curs següent). <p>No obstant, s'han portat a terme les següents accions:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inclusió de la perspectiva de gènere com una mesura al procés estratègic PE1 (Definició de la política i objectius de qualitat de la Facultat). Com a conseqüència d'això, s'informa del seguiment de les accions empreses arran d'aquesta mesura a les Juntes Permanents, a les Comissions i s'inclou en els Informes de seguiment de la Facultat. - Previsió d'incloure les dades desglossades per sexe a la memòria de la Facultat del curs 2017-2018. <p>Sense informació per la resta dels Centres docents</p> <p><i>(Font: 2018. Centres docents)</i></p>
--	--

MESURA 2.9.	(A) CONSTRUIR UN MODEL DE CONCILIACIÓ QUE GARANTEIXI LA IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES EN LA CURA I LA CORESPONSABILITAT. (B) PROMOURE QUE LA UNIVERSITAT SIGUI UN REFERENT PEL QUE FA A DRETS DE CONCILIACIÓ I OBLIGACIONS EN LA CURA
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat, Àrea de Personal d'Administració i Serveis i Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p><i>(a)</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Construcció del model de conciliació que garanteixi la igualtat entre homes i dones en la cura i la coresponsabilitat</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Pendent (0%)</i> <i>Plantejat (25%)</i> <i>En curs (50%)</i> <i>Acabat (75%)</i> <i>Publicat (100%)</i></p> <p><i>(b)</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Nombre d'accions realitzades per la institució universitària en matèria de conciliació i obligacions en la cura</i></p> <p>(a) 0%</p> <p>(b) 25%</p>

(a) i (b)

PAS

Es considera que les actuals mesures relatives a la conciliació són prou completes. La major part de drets relatius a aquesta matèria provenen de la *Mesa de conciliació d'universitats*, i per tant s'aplica el model que defineix aquest òrgan. Emergeixen dues qüestions:

- No hi ha un model concret de conciliació
- La difusió de les mesures relacionades amb la conciliació es podrien millorar.

En l'actualitat, el document que recull detalladament tots els drets respecte a conciliació és el "Manual d'aplicació de la normativa sobre jornada laboral, horaris i permisos del PAS de la UAB" (darrera actualització, juliol 2018). Els principals drets de conciliació que apareixen recollits en el citat manual són:

- Permisos i llicències: permís de maternitat, permís de paternitat, lactància, adopció i acolliment, cura i atenció de familiars, acompanyament visites mèdiques de familiars, permisos sindicals, de formació, d'obligacions legals i estudis).
- Reduccions de jornada i excedències, contemplant tant motius personals com de cura de familiars.

A més, també es duen a terme altres accions que faciliten molt la conciliació familiar i personal:

- Flexibilitat horària, que actualment en l'horari de 37,5 hores és de 4,30h diàries.
- Acord per reduir horari de tarda en vigílies de festiu.
- Ampliació de la jornada intensiva des de l'1 al 30 de juny i de 1 al 12 de setembre, a càrrec d'horari flexible i prèvia sol·licitud.
- Permisos nous per acompanyar fills/es al metge i per proves diagnòstiques.
- Permís per intervenció ambulatoria pròpia, sense agafar baixa laboral.
- Programa de Teletreball, que actualment compleix la seva cinquena edició i al qual estan acollides 200 treballadors/es i que es transformarà en un programa permanent. Es reconeix però que té limitacions perquè no poden gaudir d'aquest programa tots els grups.
- Formació específica a les persones que són responsables de la Gestió Horària, en total a 45 persones, informant de tots els recents canvis.
- Persona referent a cada centre pels temes de gestió horària i per tant per temes de conciliació.

Es proposa:

- Difusió dels drets i mesures de conciliació actuals:
 - a) Crear un apartat de "Conciliació" a la web de la UAB
 - b) Enviament periòdic via correu electrònic dels principals canvis
- Reformulació de la mesura en el sentit de dissenyar model fruit del pacte entre els principals agents i que permeti encaixar les necessitats dels serveis amb les necessitats de conciliació

(Font: 2018. L'Àrea de Personal d'Administració i Serveis, Unitat de Relacions Laborals i Gestió de Personal)

	<p><u>PDI</u></p> <p>No s'ha dissenyat cap model de conciliació i en l'actualitat el professorat té tots els drets establerts per llei. S'assenyala que la UAB forma part del grup de treball CONCILIA. D'altra banda, es fa menció que en l'actualitat s'estan cobrint les baixes llargues i els permisos de maternitat.</p> <p>Es detecten els següents obstacles en la conciliació vida familiar i laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aspectes relacionats amb les característiques competitives de la carrera acadèmica que impliquen, en molts casos, una gran dedicació i la renúncia a drets de conciliació, malgrat també puguin implicar malestar físic i psicològic. - La precarietat sistèmica de la situació laboral del professorat que impedeix també exercir els drets relatius a la conciliació personal i familiar. <p>Es proposa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fer un estudi comparatiu sobre la relació entre recursos dedicats a la ciència i exigències de productivitat científica, comparant la UAB i el model estatal amb universitats i models d'altres països europeus. <p><i>(Font: 2018. Vicerectorat de Personal Acadèmic, Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines Comissionat de la Rectora per a la Programació Docent, Observatori per a la Igualtat)</i></p>
--	--

MESURA 2.10.	(A) INCORPORAR A LA NORMATIVA DE CONCURSOS D'ACCÉS A PLACES DOCENTS EL CRITERI DE NO COMPTABILITZAR ELS PERÍODES D'INACTIVITAT IMPUTABLES A LA CURA DE PERSONES DEPENDENTS, (B) I PROMOURE L'ACCÉS DE LES PERSONES QUE S'INCORPORIN A UN LLOC DE TREBALL DESPRÉS D'UN PERÍODE DE PERMÍS
ÒRGAN EXECUTOR	Vicerectorat de Personal Acadèmic i de Nòmines (a i b) i Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis (b)
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> <p style="text-align: center;"><i>Incorporació o no en la normativa de concursos d'accés a places docents, el criteri de no comptabilització dels períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Incorporat (100%)</i> <i>No incorporat (0%)</i></p> <p>(b)</p> <p style="text-align: center;"><i>Accions de promoció de l'accés adreçades a les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període de permís</i></p> <p>(a) 0%</p> <p>(b) 0%</p>

COMENTARI	<p>(a)</p> <p>S'informa que la normativa de concursos d'accés a places docents no incorpora el criteri de no comptabilització dels períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents.</p> <p>No obstant, cal mencionar que aquest aspecte va ser objecte de debat en el moment de definició i aprovació dels models de prioritització de places docents (CU i Agregat), que sí ho incorpora, per part de la Comissió de Personal Acadèmic i del Consell de Govern (tardor de 2016). Al llarg del debat, si bé hi va haver una posició favorable a regular el criteri, no es va trobar el consens sobre com fer-ho i a quines situacions caldria aplicar-ho. Per tant, es va decidir ajornar la decisió al moment en què els models s'hagin de revisar de cara a les convocatòries de l'any 2020.</p> <p><i>(Font: 2018. Vicerector Personal Acadèmic)</i></p>
	<p>(b))</p> <p><u>PAS</u></p> <p>S'informa que no s'ha realitzat cap acció per promoure l'accés de les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període de permís.</p> <p><u>PDI</u></p> <p>S'informa que no s'han dut a terme accions per promoure l'accés de les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període de permís.</p> <p>Cal mencionar que no sembla clar pels òrgans executors el terme "promoure l'accés" després d'un període de permís. Es considera que el professorat no té cap obstacle per reincorporar-se al seu lloc de treball, amb la mateixa categoria i condicions que tenia abans del permís.</p> <p>Es proposa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reformular la mesura per tal d'especificar amb més claredat les situacions en què s'hauria d'aplicar la millora. Cal també diferenciar entre PDI i PAS tenint en compte que els processos d'accés i promoció en els dos col·lectius tenen procediments i mecanismes molt diferents. <p><i>(Font: 2018. Vicerectorat de Personal Acadèmic)</i></p>

MESURA 2.11.	VETLLAR PERQUÈ LES FORMES ORGANITZATIVES DEL TREBALL I L'ESTUDI ESTIGUIN BASADES EN LA IGUALTAT (A) I IMPULSAR UN CANVI EN LA CULTURA ORGANITZATIVA DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE (B)
ÒRGAN EXECUTOR	Vicegerència de Persones i d'Organització i Centres Docents
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	(a)

	<p><i>Disseny de formació específica adreçada a responsables de recursos humans</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Realitzat (100%)</i> <i>No realitzat (0%)</i></p> <p><i>(b)</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Acord sobre un model de cultura organitzativa “gender friendly”</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Realitzat (100%)</i> <i>No realitzat (0%)</i></p> <p>(a) 0%</p> <p>(b) 0%</p>
<p>COMENTARI</p>	<p>En la mesura s’especifica com a instrument per la seva aplicació la formació al personal que ocupa posicions de direcció i de gestió. S’informa que no s’han dissenyat cursos sobre les formes organitzatives de treball i estudi basades en la igualtat. No obstant, s’assenyala que durant el període 2013-2018 s’han realitzat cursos en matèria d’igualtat de gènere i de benestar laboral en els quals han participat responsables i personal tècnic i administratiu de les àrees i serveis següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Àrea de PAS - Unitat de Relacions Laborals i Gestió de Personal - Àrea i Servei de Prevenció - Servei Assistencial de Salut - Unitat de Formació - Unitat d’Anàlisi d’Estructures - Àrea d’Organització i Planificació <p>Les temàtiques de les formacions han estat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pla per a la Igualtat entre dones i homes a la UAB (2013) - conflicte organitzacional i assetjament moral i sexual al treball (2013) - Discriminació, assetjament sexual i tracte vexatori (2013 i 2014) - Assetjament moral i qualitat en el treball (2014) - Desplaçament transnacional de treballadores (2016) - Bretxa salarial (2016) - Atenció i acompanyament en casos de violències sexuals (2018) - Assetjament a l’empresa (2018) - Talent, productivitat i equitat (2018) <p>No s’ha dissenyat ni aprovat cap Acord sobre un model de cultura organitzativa <i>Gender Friendly</i>.</p> <p><i>(Font: 2018. Vicegerència de Persones i Organització)</i></p> <p>Pel que fa als centres docents, les facultats que han retornat la fitxa en general plantegen dubtes en la seva responsabilitat com a òrgans executors de la mesura ja que consideren que aquesta qüestió és competència de l’Equip de Govern. Per tant, creuen que la formació s’ha d’incloure en els plans o programes generals i oferir-la des de les unitats de formació de la UAB.</p> <p>D’altra banda, es planteja que un canvi en la cultura del treball implicaria un temps d’espera massa llarg i que calen normes de compliment obligatori per a</p>

provocar canvis en la cultura, actualment encara androcèntrica. També es manifesta que la majoria de mesures venen donades per les normatives de la pròpia universitat.

Així mateix, tot i que no s'ha dut a terme cap acord o acció ni s'ha organitzat cap formació específica en relació aquesta matèria, mencionen algunes activitats que s'han realitzat o en les que han participat, que consideren poden contribuir a una organització del treball i d'estudi més sensible al gènere. Són les següents:

Facultat de Dret

- Tots els col·lectius de la Facultat de Dret participen en cursos de formació específica amb perspectiva de gènere. Compten amb el Centre d'Estudis i de Recerca "Dones i Drets" i el Grup Antígona, que participen en el Màster Oficial Interuniversitari en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania.
- La Direcció de la Diplomatura de postgrau en Violències masclistes està dirigida des del Departament de Ciència Política i de Dret Públic (Encarna Bodelón i Noelia Igareda) intervenen 21 dones com a professores i 4 homes com a professors.
- La mateixa Direcció es part de la Diplomatura de postgrau en Gènere i Igualtat amb 20 dones com a professores i un únic home com a professor.
- Una sessió sobre "El papel de los abogados en la protección internacional contra el tráfico de migrantes y la trata de seres humanos" va comptar amb una conferenciant, Linda Cottone (UNICRI, Naciones Unidas).
- S'està treballant des de fa molts anys en introduir aquesta mesura i encara que no existeixi un compromís o un acord específic però tots els col·lectius de la Facultat de Dret estan treballant en aquesta línia.

Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia

- En tots els cursos hi ha torn de matí i de tarda, i a més hi ha rotació en les assignatures optatives anualment per a que tots i totes les estudiants puguin cursar-les.
- Hi ha acords informals dins dels equips docents de rotació de canvis d'horaris per tal de facilitar la conciliació familiar.

Facultat de Traducció i Interpretació

- El professorat a títol personal ha fet cursos de formació docent amb perspectiva de gènere.
- Les característiques de la Facultat (amb més professorat i alumnat femení que masculí) fa que la qüestió de gènere sigui molt present a la facultat i en el conjunt de les activitats docents i administratives. El problema més gran de la Facultat no sorgeix d'un desequilibri de gènere sinó del desequilibri entre personal permanent i no permanent.

Es proposa:

- Establir i institucionalitzar una sèrie de criteris basats en les situacions personals per tal de gestionar i prioritzar quin perfil de professorat pot triar els horaris, que no siguin antiguitat o situació laboral.

	<p>- Establir una sèrie de criteris per a tenir en compte casuístiques personals en la sol·licitud de canvis de torn per part de l'alumnat; actualment l'única qüestió que és té en consideració és la situació laboral.</p> <p><i>(Font: 2018. Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia)</i></p> <p><i>(Font: 2018. Facultat de Ciències de la Comunicació, Facultat de Ciències de l'Educació, Facultat de Ciències, Facultat de Psicologia, Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia)</i></p> <p>Sense informació per la resta de centres docents,</p> <p><i>(Font: 2018. Centres docents)</i></p>
--	---

MESURA 2.12.	VETLLAR PER LES POLÍTQUES D'IGUALTAT QUE OPEREN EN ELS INSTITUTS DE RECERCA, LES ENTITATS I LES FUNDACIONS DE L'ESFERA UAB (A). PRIORITZAR, EN L'ADJUDICACIÓ DEL CONTRACTE, AQUELLES OFERTES D'EMPRESSES LICITADORES QUE EN SITUACIÓ D'EMPAT DISPOSIN D'UN PLA D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES (B)
ÒRGAN EXECUTOR	Vicegerència d'Economia
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> <p><i>Recull de les polítiques d'igualtat que operen en les institucions de recerca, les entitats i les fundacions de l'Esfera UAB</i></p> <p>(b)</p> <p><i>Que la tinença de polítiques d'igualtat en empreses -sigui obligat per llei o no- sigui un criteri sumatori per a l'adjudicació del contracte</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Incorporat (100%)</i> <i>No incorporat (0%)</i></p> <p>(a) Sense informació (b) 0%</p>
COMENTARI	<p>(a)</p> <p>Sense informació</p> <p>(b)</p> <p>En els processos d'adjudicació de contracte disposar d'un pla d'igualtat entre homes i dones no s'utilitza com a criteri per prioritzar en les situacions d'empat. Tampoc és un criteri valoratiu.</p> <p><i>(Font: 2018. Vicegerència d'Economia)</i></p>

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

MESURA 3.1.	INCLOURE LA IGUALTAT D'HOMES I DONES EN ELS ESTÀNDARDS DE LA RECERCA D'EXCEL·LÈNCIA, EN LA PRODUCCIÓ DE CONEIXEMENT CIENTÍFIC I EN ELS PROCESSOS DE RECERCA I TRANSFERÈNCIA. INCORPORAR-LA EN ELS PROJECTES I LES TESIS DOCTORALS QUE ES PRESENTIN DES D'UN MODEL D'UNIVERSITAT INCLUSIVA
ÒRGAN EXECUTOR	Àrea de Gestió de la recerca i Instituts i Centres de Recerca
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>Acords per incloure la igualtat de gènere en els estàndards d'excel·lència i aplicar-lo en la pràctica investigadora</i> 0%
COMENTARI	L'Àrea de Gestió de la Recerca informa que no s'ha aprovat cap acord per incloure o aplicar la igualtat de gènere a: <ul style="list-style-type: none"> - Estàndards de la recerca d'excel·lència - Producció de coneixement científic - Processos de recerca i transferència - Projectes i tesis doctorals <p>Es considera que l'àrea no té capacitat per desenvolupar cap mesura en aquest sentit.</p> <p>(Font: 2018. Àrea de Gestió de la Recerca)</p>

MESURA 3.2.	CREAR XARXA PER FACILITAR L'APODERAMENT DELS GRUPS AMB ORIENTACIÓ DE GÈNERE I LES DONES A LA CIÈNCIA, PER FER-LOS VISIBLES I CREAR SINERGIES QUE IMPULSIN LA RECERCA I LA TRANSFERÈNCIA
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>Creació de la xarxa i difusió dels resultats</i> <p style="text-align: center;"> <i>Pendent (0%)</i> <i>Plantejat (25%)</i> <i>En curs (50%)</i> <i>Acabat (75%)</i> <i>Publicat (100%)</i> </p> $\frac{\text{Nombre de grups amb orientació de gènere adherits a la xarxa}}{\text{Nombre total de grups amb orientació o línia de gènere}} \times 100$ <p>25%</p>
COMENTARI	La mesura s'ha començat a plantejar en el darrer any del període d'execució del pla. En l'actualitat, existeix una proposta de creació d'una <i>Xarxa interdisciplinària d'investigadores de la UAB formada per expertes o interessades en la recerca i la docència amb perspectiva de gènere</i> . L'acció sorgeix a iniciativa del professorat de les Facultat de Dret, Facultat d'Educació, Traducció i Medicina. Compta també amb el suport institucional del Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat. La iniciativa ha estat ben acollida per les representants de polítiques d'igualtat, que han estat convidades a formar-ne part.

D'altra banda, en el marc del projecte europeu EGERA (adscribit a l'Observatori) s'ha dut a terme la constitució d'una *Xarxa de Grups Col·laboradors del Projecte EGERA*" durant l'execució del projecte (2014-2017). Un total de 22 grups, alguns dels quals ja eren grups de recerca dedicats al gènere amb els que col·laborava habitualment l'Observatori, van ser contactats durant els workshops celebrats en el marc del projecte EGERA. Aquests grups procedeixen de diversos àmbits disciplinaris, com estudis ambientals, informàtica, medicina, neurociències o prehistòria entre d'altres. Aquests grups compten amb el suport de l'Observatori, assessorant o participant de l'Observatori en les seves activitats de sensibilització o de formació. Es pot consultar la llista de grups a la secció EGERA del web de l'Observatori.

<https://www.uab.cat/web/l-observatori/egera-ue-fp7-1345682746703.html>

(Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)

MESURA 3.3.	(A) DIFONDRE ELS RESULTATS DE LES RECERQUES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I (B) IMPULSAR LA CREACIÓ D'UN BANC DE BONES PRÀCTIQUES.
ÒRGAN EXECUTOR	Àrea de Gestió de la Recerca i Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> <p><i>Nombre d'instruments per la difusió dels resultats de les recerques amb perspectives de gènere</i></p> <p>(b)</p> <p><i>Banc de bones pràctiques</i></p> <p><i>Pendent (0%)</i> <i>Plantejat (25%)</i> <i>En curs (50%)</i> <i>Acabat (75%)</i> <i>Publicat (100%)</i></p> <p>(a) 100%</p> <p>(b) 75%</p>
COMENTARI	<p>(a)</p> <p>Des de la creació de l'Observatori per a la Igualtat, febrer de 2005, s'han publicat els grups de recerca, centres i instituts dedicats a l'estudi del gènere o bé que incorporen alguna línia d'investigació. Al 2009 es crea una secció per donar a conèixer els estudis i investigacions amb perspectiva de gènere que es duen a terme a la UAB. Durant aquests darrers anys, aquesta secció s'ha anat ampliant i modificant, i en l'actualitat conté la següent informació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grups, centres i instituts de la UAB sobre gènere o bé que incorporen alguna línia d'investigació dedicada a l'estudi del gènere (https://www.uab.cat/web/l-observatori/grups-centres-i-instituts-uab-1345682746618.html) - Tesis doctorals i treballs de recerca a la UAB amb perspectiva de gènere (es crea en el marc del projecte EGERA i en l'actualitat està

pendent d'actualització) (<https://www.uab.cat/web/l-observatori/tesis-doctorals-i-treballs-de-recerca-uab-1345685927785.html>)

- Premis als millors Treballs finals de Grau amb perspectiva de gènere (convocatòria organitzada per l'Observatori) (<https://www.uab.cat/web/l-observatori/premis-als-millors-tfg-amb-perspectiva-de-genere-de-la-uab-1345699078441.html>)

(b)

L'Observatori, en el marc del projecte europeu EGERA, ha elaborat els següents informes que contribueixen a la creació d'un banc de bones pràctiques en la recerca:

- *D6.3. Criteria for the selection of good practices of Gender Sensitive Research.* Estableix els criteris i instruments per fer la recollida de projectes i accions considerades bones pràctiques en la inclusió de la perspectiva de gènere o sensible al gènere, així com una proposta de web per allotjar les bones pràctiques. 30/01/2016. Aquest document va ser seleccionat com a eina útil en Recerca responsable pel projecte RRI Tools, de l'Eurosciences. Publicat a la web del projecte EGERA.
https://www.egera.eu/fileadmin/user_upload/Deliverables/D.6.3._Recommendations_and_Criteria_criteria_good_practices_gender_sensitive_research-1.pdf
- *D6.4. Database of good practices of Gender Sensitive Research.* (31/12/2016). Recull de bones pràctiques d'inclusió de la perspectiva de gènere en la recerca a les 7 universitats integrants del projecte europeu EGERA. Les bones pràctiques recollides a la UAB van ser:
 - El projecte *Aequalis*, de la Fundació Salut i Envel·liment de la UAB.
 - El projecte *Epogender*, de la URV i la UAB, Facultat de Dret.
 - Projecte *Homes que cuiden*, de la URV/UAB (Grup AFIN, Departament d'Antropologia)
 - Projecte *Religió i consum mediàtic a contextos post-migratoris*, de l'InCOM-UAB.
 - Projecte *Rights on the move: Rainbow families in European Union*, coordinat per la Universitat de Trento i on participa la UAB, a través de la Facultat de Dret.
 - Projecte *La bretxa salarial com a fenomen multidimensional*, del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) de la UAB.
 - Projecte *El paper de la dona en els talk shows de prime time i nit*, del Grup de Recerca en Imatge, So i Síntesi de la UAB.

(Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)

MESURA 3.4.	ELABORAR UNA GUIA SOBRE COM INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PRODUCCIÓ CIENTÍFICA
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p style="text-align: center;"><i>Creació de la Guia</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Pendent (0%)</i> <i>Plantejat (25%)</i> <i>En curs (50%)</i> <i>Acabat (75%)</i> <i>Publicat (100%)</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Difusió controlada (nombre de descàrregues/consultes/impressions)</i></p> <p>100%</p>
COMENTARI	<p>L'Observatori ha creat diversos instruments i materials per facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca, són els següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Investigació amb perspectiva de gènere</i> (2016). https://www.uab.cat/doc/ppt-gener-receca (93 consultes i 34 descàrregues, Dipòsit Digital de la UAB). - Informació sobre la “Red de Proyectos Europeos para la Igualdad de Género en Ciencia e Innovación con participación de entidades españolas” del Mineco / FCYT i la Unidad Mujer y Ciencia (el projecte EGERA/Observatori en forma part). - La Perspectiva de gènere en els projectes de recerca. Explicació teòrica. - Apartat “Vols comprovar el grau d'introducció de la perspectiva de gènere al teu projecte de recerca?” amb tres <i>checklist</i> útils. - Referències bibliogràfiques. - Apartat de Recursos i materials útils. <p>(https://www.uab.cat/web/l-observatori/perspectiva-de-gener-en-la-docencia-i-la-receca-1345703853830.html)</p> <p>Cal mencionar que aquests materials han estat elaborats des de 2014 al 2017 i arran de la participació en el projecte europeu FP7 EGERA –Effective Gender Equality in Research and the Academia– en el que l'Observatori era responsable del paquet de treball 6 “Enfortiment de la perspectiva de gènere en la recerca”.</p>

MESURA 3.5.	PROPORCIONAR FORMACIÓ SOBRE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL DOCTORAT I EN ELS GRUPS DE RECERCA, A L'ALUMNAT, ALS EQUIPS DIRECTIUS I AL PERSONAL TÈCNIC I INVESTIGADOR
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p><i>Nombre d'activitats de formació i/o sensibilització realitzades</i></p> <p><i>Nombre de participants en aquestes accions</i></p> <p>100%</p>
COMENTARI	<p>En primer lloc, cal aclarir que hem entès la mesura considerant la perspectiva de gènere només en la seva introducció en el coneixement científic, concretament en la docència i la recerca. En aquest sentit, l'Observatori ha dissenyat, impulsat i coordinat formació sobre perspectiva de gènere a Doctorat, Grups de Recerca, alumnat, equips directius i personal tècnic i investigador (tant PAS com PDI) a través de dues línies d'acció:</p> <p>a) Formació en perspectiva de gènere en docència i recerca, adreçada tant al personal investigador en formació com al personal treballador (PAS i PDI). Els cursos s'han ofert a través dels canals fixats institucionalment, com el programa de Formació al PAS (Unitat de Formació), el Programa de formació i innovació docent de la UAB i el Programa de Desenvolupament de Personal Investigador (Unitat de Projectes Estratègics). En concret, s'han realitzat els següents cursos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Com incloure la perspectiva de gènere en la docència.</i> Adreçat a PDI. Cinc edicions entre els cursos 2016-2017 i 2017-2018. 2. <i>Perspectiva i dimensió de gènere en les nostres recerques. Horizon 2020.</i> Quatre edicions entre els cursos 2016-2017 i 2017-2018 adreçades al PAS i PDI. 3. <i>Perspectiva de gènere en la recerca per alumnat de Doctorat.</i> través de la Unitat de Projectes Estratègics, Formació Transversal per estudiants de Doctorat. Curs 2015-2017 (16/05/2017) i Curs 2018-2019. <p>b) Accions de formació-sensibilització en perspectiva de gènere en la recerca, en el marc del projecte europeu EGERA de l'Observatori.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Gender Perspective in International Projects Workshop.</i> Bellaterra. Taller adreçat a personal docent i investigador i personal tècnic dels serveis de recerca. Curs 2013-2014. 2. <i>Getting engaged with gender-sensitive Science.</i> Taller adreçat a alumnat de doctorat. Curs 2014-2015. <p>Així doncs, en total i durant el període d'execució del pla d'acció, s'han realitzat un total de 10 cursos i 2 tallers, i s'ha planificat 1 per el curs 2018-2019.</p> <p><i>(Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)</i></p>

MESURA 3.6.	INCENTIVAR ELS ESTUDIS DE GÈNERE (A) I LA PRESENCIA DE DONES EN LES BEQUES PREDOCTORALS I POSTDOCTORALS (B) I EN LES CONVOCATÒRIES PER A OBTENIR FINANÇAMENT PER PROJECTES (C)
ÒRGAN EXECUTOR	Centres i Àrea de Gestió de la Recerca
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> <p><i>Nombre d'accions o campanyes realitzades per incentivar la realització d'estudis de gènere</i></p> <p>(b)</p> <p><i>Nombre d'accions o campanyes realitzades per incentivar la presència de les dones en les beques predoctorals i postdoctorals</i></p> <p><i>Nombre d'accions o campanyes realitzades per incentivar la presència de les dones en les convocatòries per a obtenir finançament per projectes</i></p> <p>Sense la totalitat de la informació</p>
COMENTARI	<p>(a)</p> <p>L'Àrea de Gestió de la Recerca informa que no s'ha dut a terme cap acció i/o campanyes per a incentivar la realització d'estudis de gènere.</p> <p>En relació als centres docents, ens han fet arribar la següent informació:</p> <p><u>Facultat de Comunicació</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Cada curs acadèmic es contacta amb les direccions dels departaments per incentivar Treballs de Fi de Grau amb perspectiva de gènere i amb transferència social. <p><u>Facultat de Dret</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Durant el curs 2017-2018, s'ha creat el CER (Centre d'Estudis i Recerca) Dones i Drets (Consell de Govern de 27 de setembre de 2017), consolidant la trajectòria iniciada pel Grup Dones i Drets el curs 2002-2003. El CER Dones i Drets treballa amb una línia específica de recerca en gènere(s), considerant aspectes relacionats amb la temàtica LGBT (Lesbianes, Gais, Bisexuals i Transsexuals). Els i les 33 professores del CER incorporen, des de diferents àrees, la perspectiva de gènere en les seves assignatures - Es realitza difusió de la convocatòria de Premis TFG amb perspectiva de gènere (informació publicada a la memòria de la Facultat) <p><u>Facultat de Ciències de l'Educació</u></p> <p>En el cas del Departament de Pedagogia Sistemàtica s'han dut a terme les següents accions adreçades a incentivar la realització d'estudis de gènere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En el grup de recerca consolidat EDO (Equip de Desenvolupament Organitzacional), el subgrup CCUC (Gestió del canvi en organitzacions de formació) té una línia d'estudi sobre el gènere a la universitat. A més del finançament extern obtingut pel grup, l'any 2014 el Departament va finançar una recerca sobre el desenvolupament professional de la carrera acadèmica de les professores a la UAB. - Aquest darrer curs 2017-18 en una de les places que van sortir a concurs públic per a la dotació de personal docent i investigador, es va aprovar en Consell de Departament el perfil de recerca: "la carrera acadèmica de les professores des de la perspectiva de gènere".

En el cas del Departament de Didàctica de Llengua i Literatura i les Ciències Socials s'ha creat una línia de recerca en gènere per realitzar tesis doctorals. Durant el període 2015-2017, s'han iniciat tres tesis doctorals amb temàtica de gènere.

Per la resta de departaments no es disposa de la informació.

Facultat de Ciències

Informa que no han dut a terme cap acció per incentivar els estudis de gènere.

Ciències Polítiques i Sociologia

S'informa que s'han realitzat diferents accions per tal de fomentar la realització dels estudis de gènere:

- Ha format part del grup promotor per la creació del proper Grau en Estudis de Gènere, aportant coneixements i professorat especialitzat en aquest àmbit d'estudi.
- Participació activa, tan en la modalitat online com presencial, del Màster Oficial Interuniversitari en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania; és un Màster interdisciplinari impulsat per l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (IIEDG).
- Presència a través de tres assignatures al Mínor de Gènere de la UAB.
- Presentació sobre com introduir la perspectiva de gènere a les guies docents per part de l'Observatori a les Jornades de Recerca del juliol de 2018, organitzades pels dos departaments. Aquesta ha estat una qüestió impulsada per l'actual equip de deganat.

Facultat de Psicologia

Col·laboració amb la Facultat de Filosofia i Lletres per impulsar el títol propi "Estudis de Gènere" que s'ha iniciat el curs 2018-2019.

Facultat de Traducció i Interpretació

Des de la facultat s'informa puntualment a l'alumnat sobre el Mínor de Gènere de la UAB i sobre el Màster Interuniversitari d'Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania.

(Font: 2018. Àrea de gestió de la Recerca i Centres docents)

(b)

L'Àrea de Gestió de la Recerca informa que no s'ha dut a terme cap acció i/o campanyes per a incentivar la presència de dones en les beques predoctorals i postdoctorals.

Així mateix, des de la Unitat de Projectes Estratègics s'informa que la Marie S. Curie Actions – COFUND per a Contractació d'Investigadors Postdoctorals, en les convocatòries 2016 i 2017, han dut a terme les següents accions:

- Difusió de convocatòries en portals específics per dones (AWIS, EPWS).
- Indicacions als responsables dels comitès d'avaluació i selecció per a que considerin positivament aturades en la carrera investigadora per permís de maternitat.
- Poder interrompre la beca/ajut en el cas de permís de maternitat i reiniciar-la posteriorment sense que comptabilitzi en la beca/ajut.

En relació als centres docents que ens han retornat les fitxes, ens informen que no han dut a terme cap acció per incentivar la presència de dones en les beques predoctorals i postdoctorals (Ciències, Ciències de l'Educació, Psicologia, Polítiques i Sociologia, Traducció i Interpretació).

La Facultat de Ciències de l'Educació, percep que la majoria de les persones candidates i guanyadores són dones. De la mateixa manera, la Facultat de Traducció i Interpretació considera que a la facultat hi ha més professorat i alumnat femení que masculí, donada la pròpia naturalesa dels estudis. Per aquest motiu, tot i que no hi ha mesures concretes per tal d'afavorir les candidatures femenines, és freqüent que hi hagi dones amb beques predoctorals i postdoctorals. Finalment, la Facultat de Psicologia assenyalava com a dificultat que no existeix una oferta específica de beques per noies, per tant, la difusió de beques s'ha de realitzar a l'alumnat de tots dos sexes. Les beques i ajuts predoctorals es difonen a tot el professorat coordinador de màster i als responsables de doctorat. Les dades trameses per la Facultat indiquen que hi ha una major feminització entre el personal becari de recerca (un 60% són dones i un 40% homes, curs 2017-2018).

(Font: 2018. Àrea de Gestió de la Recerca, Unitat de Projectes Estratègics i Centres docents)

(c)

En relació a les convocatòries per obtenir finançament per projectes, tant l'Àrea de Recerca de la Gestió com les facultats que han participat en la diagnosi, mencionen que no han realitzat cap acció i/o campanyes per a incentivar la participació de les dones (Ciències, Ciències de l'Educació, Psicologia, Polítiques i Sociologia, Traducció i Interpretació).

Mencionar, que la Facultat de Psicologia no ho considera necessari perquè es percep la facultat com un centre on la participació de les dones està força equilibrada. No obstant, les dades trameses per la Facultat indiquen que els homes superen en 10 punts a les dones com a IP de Projectes (55% d'homes davant d'un 45% de dones, dades curs 2017-2018)

Es proposa:

- Incrementar la conscienciació del biaix de gènere en la ciència i les seves conseqüències
- Crear un sistema d'incentius o de penalitzacions per reforçar les mesures

(Font: Facultat de Ciències)

- A nivell de recerca, fer un estudi de quina és la participació en posicions de lideratge de les professores per centre docent
 - Fer un estudi de la participació de les dones en les beques predoctorals i postdoctorals, atès que no es disposa de les dades a nivell global
 - Que l'òrgan responsable de l'execució d'aquestes accions sigui l'àrea de recerca. Es considera que als centres docents no els hi correspon.
- (Font: Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia)*

Sense informació per la resta de Facultats i Centres

(Font: 2018. Centres docents)

MESURA 3.7.	(A) MONITORAR I (B) AVALUAR LA IMPLEMENTACIÓ DE LES COMPETÈNCIES RELACIONADES AMB EL GÈNERE I LA IGUALTAT EN ELS ESTUDIS DE GRAU I POSTGRAU
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> <p><i>Monitoratge de la implementació de les competències relacionades amb el gènere i la igualtat en els estudis de grau (si/no)</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Realitzat (100%)</i> <i>No realitzat (0%)</i></p> <p><i>Monitoratge en la implementació de les competències relacionades amb el gènere i la igualtat en els estudis de postgrau (si/no)</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Realitzat (100%)</i> <i>No realitzat (0%)</i></p> <p>(b)</p> <p><i>Avaluació de la implementació de les competències relacionades amb el gènere en els estudis de grau (si/no)</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Realitzat (100%)</i> <i>No realitzat (0%)</i></p> <p><i>Avaluació de la implementació de les competències relacionades amb el gènere en els estudis de postgrau (si/no)</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Realitzat (100%)</i> <i>No realitzat (0%)</i></p> <p>0%</p>
COMENTARI	<p>La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció i del vicerectorat al qual s'adscriu l'Observatori en el període d'execució del pla.</p> <p>(Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)</p>

MESURA 3.8.	(A) EXPLICITAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ELABORACIÓ DE LES GUIES DOCENTS I ELS PROGRAMES DE LES ASSIGNATURES DES D'UN MODEL D'UNIVERSITAT INCLUSIVA. (B) AFAVORIR LA PUBLICACIÓ DE MATERIALS PER A LA DOCÈNCIA QUE TINGUIN EN COMPTE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE
ÒRGAN EXECUTOR	Centres docents
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> $\left(\frac{\text{Nombre d'assignatures de grau que inclouen la perspectiva de gènere}}{\text{Nombre total assignatures de grau}} \right) \times 100$ $\left(\frac{\text{Nombre d'assignatures de màster que inclouen la perspectiva de gènere}}{\text{Nombre total assignatures de màster}} \right) \times 100$ $\left(\frac{\text{Nombre d'assignatures de grau on s'explicita la perspectiva de gènere}}{\text{Nombre total d'assignatures de grau que incorporen la perspectiva de gènere}} \right) \times 100$ <p><i>Per curs acadèmic</i></p> <p>(b)</p> <p><i>Nombre de publicacions de materials per a la docència que tinguin en compte la perspectiva de gènere</i></p> <p>Sense la totalitat de la informació</p>
COMENTARI	<p>(a)</p> <p>En primer lloc, cal mencionar que en els darrers anys i a nivell institucional s'han impulsat 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 de donar compliment al mandat legal, concretament a l'article 28.1 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes.</p> <p>Les accions són les següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dins la convocatòria d'ajuts per a projectes d'innovació i de millora de la qualitat docent 2018, s'incorpora la perspectiva de gènere en la docència com una línia de millora dins la <i>Modalitat B: Projectes de Millora de la Qualitat Docent</i>. L'acció ha estat impulsada pels Vicerectorats de Programació Acadèmica i de Qualitat Docent i d'Alumnat i Ocupabilitat a través de l'ICE i la Oficina de Qualitat Docent. <p>https://www.uab.cat/web/personal-uab/personal-uab/personal-academic-i-investigador/formacio-i-innovacio-docent/suport-a-la-innovacio-1345703866713.html</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disseny d'una competència general de la UAB en perspectiva de gènere en la docència. Aquesta mesura ha estat impulsada pel

Vicerektorat de Programació Acadèmica i de Qualitat, Vicerektorat d'Alumnat i Ocupabilitat, la Delegada de la rectora per a la Programació i l'Observatori per a la Igualtat. En el moment de la realització del treball de camp, aquesta acció es troba en procés de desenvolupament en la subcomissió sobre competències generals de la UAB creada en el si de la Comissió d'Afers Acadèmics.

- A petició dels vicerektorats esmentats, l'Observatori per a la Igualtat i en el marc del projecte EGERA –Effective Gender Equality in Research and the Academia–, elabora el document d'ús intern *Proposta de competència UAB en perspectiva de gènere (8/1/2018)*. Aquest ha estat utilitzat en la definició i concreció de la competència general de la UAB.
- Recull per l'Observatori per a la Igualtat i en el marc del projecte europeu EGERA, de les bones pràctiques en incorporació de la perspectiva de gènere en la docència a la UAB. Publicades al document EGERA (2017) *Collected good practices in introducing gender in curricula*.
https://www.egera.eu/fileadmin/user_upload/Deliverables/D44_Collected_Good_Practices_in_Introducing_Gender_in_Curricula_78106.pdf
- Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la docència de l'Observatori per a la Igualtat (2017). Document de coordinació, suport i orientació adreçat al professorat i altres responsables implicats en la implementació d'aquesta mesura.
https://www.uab.cat/doc/Guia_perspectivagènere_docencia
- *Perspectiva de gènere en les competències dels estudis de Ciències de l'Educació (6/10/2017)*. Document d'ús intern elaborat per l'Observatori a petició de la Facultat de Ciències de l'Educació.

(Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)

En relació als centres docents, les 7 facultats que han participat en la diagnosi, informen de les assignatures que incorporen la perspectiva de gènere, sense i amb explicitació a la guia docent, i que ofereixen per grau i màster. Així mateix, també fan menció dels compromisos i accions que han dut a terme en el marc d'aquesta mesures, són les següents:

Facultat de Ciències de la Comunicació

- En algunes de les assignatures de la Facultat ja s'introdueix la perspectiva de gènere:
 - ✓ Narrativa Audiovisual i Guió Audiovisual de Ficció. Grau de Comunicació Audiovisual.
 - ✓ Comunicació i Estudis de Gènere. Grau de Periodisme.
- La Junta de Facultat amb data 24/01/2018 va aprovar la recomanació d'incloure la perspectiva de gènere a les guies docents pel curs 2018/19, i la introducció de la perspectiva de gènere com a mínim en els punts següents:
 - ✓ Reflectir a la guia el genèric (ex. l'alumnat, el professorat...).
 - ✓ Reflectir a la bibliografia els noms de pila de les autores i dels autors.

- ✓ Explicitar que els continguts de l'assignatura són sensibles de ser enfocats des de la perspectiva de gènere.

Facultat de Dret

- Suport de l'equip de deganat per incidir en la implicació del professorat.
- Jornada de "Com expliquem Dret amb perspectiva de gènere" (octubre de 2017) que va aplegar 43 professores i 13 professors (un de 56) de tots els Departaments de la facultat.
- Publicació del llibre *La docencia del Derecho con perspectiva de género* (Dykinson, 2018) com a fruit de les jornades.
- Elaboració d'un estudi per a detectar i analitzar les mancances sobre la introducció de la perspectiva de gènere a les guies docents, durant el curs 2016-2017.

Facultat de Ciències de l'Educació

- Explicitació de la perspectiva de gènere a les guies docents. Fins el curs 2017/2018 diverses assignatures l'incorporaven sense explicitar, i a partir del 2018/2019 ho expliciten a la Memòria de Verificació. Són les següents assignatures:
 - Grau d'Educació infantil
 - ✓ Art i Llenguatges audiovisuals en educació infantil
 - ✓ Educació Musical i Visual
 - ✓ Educació Musical, Visual i Aprenentatge
 - Grau d'Educació Primària
 - ✓ Llenguatges audiovisuals i Expressió Artística
 - ✓ Innovació Didàctica en les Arts Visuals
 - ✓ L'Educació Artística en l'atenció a la Diversitat
 - Grau d'Educació social
 - ✓ Desenvolupament cultural comunitari
 - ✓ Educació per a la salut
 - Grau de Pedagogia i Educació social
 - ✓ Educació i cooperació per al desenvolupament
 - ✓ Antropologia i filosofia de l'educació
 - Tots els graus
 - ✓ Societat, Ciència i Cultura
 - ✓ Educació i Contextos Educatius
- Convocatòria i constitució d'un grup de professorat que incorpora el gènere en la docència o recerca, o bé que vol incorporar-ho. Aquest grup ha treballat en les següents accions:
 - ✓ Modificació de les fitxes ANECA afegint perspectiva de gènere.
 - ✓ Reunions periòdiques per debatre i tractar qüestions relatives al feminisme i gènere en educació, tot incorporant les estudiants que han desitjat participar (unes 10 de màster i grau).
 - ✓ Acordar l'aportació acadèmica al nou Grau en Estudis de Gènere.
 - ✓ Debatre i compartir la forma d'incorporar el gènere a les assignatures del professorat del grup, tenint com a primers resultats la incorporació de la perspectiva de gènere en les seves assignatures durant el curs 2017-2018.

Facultat de Psicologia

- Indicacions des del Deganat al professorat, en el moment d'elaborar les noves guies docents (Juny de 2018), de com incorporar aquesta mesura. També es va difondre la guia d'ús del llenguatge no sexista de la UAB.
- Detecció d'obstacles per implementar la mesura, com l'acumulació de temes clau a modificar en les guies docents d'aquest curs.

Facultat de Ciències

- Assignatures que incorporen la perspectiva de gènere sense explicitar a la guia docent, des del curs 2017-2018.
 - ✓ Màster d'Història de la ciència
 - De Frankenstein a Einstein: Ciència i Societat Contemporànies.
- Assignatures que expliciten la perspectiva de gènere a la guia docent, des del curs 2017-2018.
 - ✓ Assignatures de Grau
 - Temes de Ciència actual
 - Història de la física
 - Història de la química
 - Física i química de les superfícies
 - Nanotecnologia i societat
 - ✓ Màster d'Història de la ciència
 - Grans temes en Història de la Ciència
 - Individu, Salut i Societat
- Es van realitzar diverses reunions a l'abril i setembre 2016 amb les coordinacions de titulació, de grau i de màster i els representants de departaments, per explicar la guia d'implementació. També es va parlar personalment amb el professorat que, pel tipus d'assignatura que impartia, era susceptible d'introduir temàtiques de gènere. Es va acordar explicitar-ho a les guies docents a partir del curs 2017/2018.
- Curs de formació a mida "Com i perquè incorporar la perspectiva de gènere en la docència" (07/06/2018) al que van assistir 62 persones (40 dones i 22 homes) de les quals unes 20 persones era professorat de Ciències.
- Es valora que la introducció de la temàtica ha estat ben rebuda. Vàries associacions d'estudiants de la Facultat han començat a organitzar accions i activitats al voltant del gènere i la ciència.

Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia

- Assignatures que incorporen la perspectiva de gènere sense explicitar a la guia docent i pel curs 2017-2018.
 - ✓ Grau de Ciència Política i gestió pública i Grau de Sociologia
 - Ciència Política
 - ✓ Grau de Sociologia
 - Gestió de Projectes d'Intervenció Social II
 - Teoria Sociològica micro
 - Teoria Sociològica macro
 - Epistemologia de les Ciències Socials

Facultat de Traducció i Interpretació

- Assignatures que incorporen la perspectiva de gènere sense explicitar a la guia docent i pel curs 2017-2018.

- ✓ Grau d'Estudis d'Àsia Oriental
 - Política d'Àsia Oriental
 - Història moderna i contemporània d' AO
 - Art i cultura popular d' AO
 - Pensament modern i contemporània d' AO
 - Estudis culturals comparatius d' AO
 - Temes avançats d' art i cultura popular d' AO
 - Temes avançats de societat contemporània d' AO
- Assignatures que explicitin a la guia docent la perspectiva de gènere pel curs 2017-2018
 - ✓ Grau d'Estudis d'Àsia Oriental
 - Introducció a l'Antropologia Social i Cultural
 - Societat de l'Àsia Oriental
 - Gènere i Societat a l'Àsia Oriental
 - Gènere, Literatura i Societat a l'Àsia Oriental
- Durant el curs 2017/2018 s'ha constituït una comissió de gènere a la Facultat per tal d'estudiar com es pot incrementar la perspectiva de gènere a les guies docents dels dos Graus (Traducció i Interpretació i Estudis d'Àsia Oriental). La Comissió constituïda en Junta de Facultat el 20 de març del 2018 està formada per 2 homes i 4 dones.
- Elaboració de propostes per part de la comissió de gènere per a les guies docents del curs 2018-2019, presentades a Junta de Facultat del 21 de juny de 2018.
 - ✓ Utilitzar la guia de llenguatge no sexista de la UAB
 - ✓ Incorporar més dones a les bibliografies de les assignatures.
 - ✓ En la mesura del possible, incorporar més teories, aproximacions i metodologies proposades per acadèmiques i en especial visibilitzar més a les dones escriptores a les assignatures de Literatura.
 - ✓ Presentar un projecte de millora de la qualitat docent a la Convocatòria d'Ajuts per a Projectes d'Innovació i de Millora de la Qualitat Docent 2018 (Modalitat B) amb el títol "Introducció de la perspectiva de gènere als estudis de Traducció i Interpretació".
 - ✓ El professorat coordinador dels graus han incorporat els suggeriments de la Comissió de gènere en les seves circulars de les guies docents al PDI del Departament.

Es proposa:

- Fer més jornades de formació per conscienciar i donar exemples concrets al professorat d'on i com introduir la perspectiva de gènere.
- Esperar les competències definitives definides per l'AQU per la introducció de la perspectiva de gènere a cada titulació.

(Font: 2018. Facultat de Ciències)

Sense informació per la resta de facultats i centres docents

(Font: 2018. Centres docents)

(a)

	<p><u>Facultat de Dret</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Publicació del llibre La docència del Derecho con perspectiva de género (Dykinson, 2018) com a fruit de les jornades <p>Sense informació per la resta de facultats i centres docents.</p> <p>(Font: 2018. Centres docents)</p>
--	---

MESURA 3.9.	(A) GARANTIR EL DRET DE L'ALUMNAT DE TOTES LES FACULTATS I CENTRES A CURSAR ESTUDIS DE GÈNERE. (B) DONAR SUPORT A LES ASSIGNATURES DE GÈNERE EN EL MARC DEL MÍNOR D'ESTUDIS DE GÈNERE I DEL MÀSTER INTERUNIVERSITARI D'ESTUDIS DE DONES, GÈNERE I CIUTADANIA
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> $\left(\frac{\text{Nombre d'assignatures de grau que inclouen la perspectiva de gènere}}{\text{Nombre total assignatures de grau}} \right) \times 100$ <p>(b)</p> <p><i>Nombre d'accions de difusió del Mínor d'Estudis de Gènere entre l'alumnat de cada grau</i></p> <p><i>Nombre d'accions de difusió del Màster Interuniversitari d'Estudis de Ciutadania entre l'alumnat de cada grau</i></p> <p><i>Nombre d'alumnat que ha cursat el Mínor</i></p> <p><i>Nombre d'alumnat que ha cursat el Màster Interuniversitari d'Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania</i></p> <p>(a) 100%</p> <p>(b) 100%</p>
COMENTARI	<p>(a)</p> <p>Es garanteix el dret de l'alumnat a cursar estudis de gènere a través de l'oferta del <i>Mínor d'Estudis de Gènere</i>. El mínor es va iniciar el curs 2012-2013 i el pot cursar l'alumnat de qualsevol disciplina. A més, cal destacar que pel curs acadèmic 2018-2019 la UAB posa en marxa per primer cop el títol propi de <i>Grau en Estudis de Gènere</i>.</p> <p>(b)</p> <p>L'Observatori per a la Igualtat fa difusió del Mínor d'Estudis de Gènere i del Màster Interuniversitari d'Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania a través de la pàgina web de l'Observatori per a la Igualtat. En relació al mínor, a més, cada curs acadèmic col·labora en la difusió a través de la publicació de cartells i díptics informatius que es distribueixen per tots els centres docents.</p> <p>(Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)</p>

MESURA 3.10.	DESENVOLUPAR EL PROGRAMA D'ACCIONS FORMATIVES DE L'OBSERVATORI PER A LA IGUALTAT EN MATÈRIA DE GÈNERE I IGUALTAT ADREÇAT A PROFESSORAT, PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS, I ALUMNAT
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p style="text-align: center;"><i>Activitats de formació realitzades per col·lectiu i per any</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Nombre d'alumnes/ PAS/ PDI participants</i></p> <p style="text-align: center;">100%</p>
COMENTARI	<p>El contingut del programa d'accions formatives de l'Observatori es basa en les temàtiques definides pel mateix pla d'acció, i en les línies d'actuació de la direcció de l'Observatori. S'adreça a tots els col·lectius de la UAB. Els aspectes sobre els que s'ha dissenyat i ofert formació han estat els següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Pla d'Igualtat</i>: formació orientada al coneixement del Tercer Pla d'Acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB. - <i>Igualtat de gènere</i>: cursos de temàtiques diverses vinculades al gènere i a la igualtat de gènere. - <i>Comunicació amb perspectiva de gènere i ús no sexista del llenguatge</i>: cursos orientats a enfortir la capacitat de detectar i canviar l'ús sexista del llenguatge i també a fer una comunicació escrita i visual més igualitària i respectuosa. - <i>Drets de les persones LGBTIQ</i>: Cursos orientats a tractar diverses temàtiques entorn les discriminacions que pateixen les persones LGBTI així com els seus drets. - <i>Incorporació de la perspectiva de gènere</i>: cursos orientats a incorporar la perspectiva de gènere en la docència i la recerca, i en general, en el saber científic. - <i>Violències sexuals i discriminació de gènere</i>: Cursos tant per sensibilitzar com per a dotar de recursos i informació per afrontar les violències sexuals i la violència de gènere. <p>La formació ha estat impulsada i coordinada, i fins i tot en alguns casos impartida, per l'Observatori i en col·laboració amb altres entitats de la UAB. En concret, els cursos i formacions desenvolupades durant el període 2013-2018 han estat les següents:</p> <p>a) Adreçada al <u>personal treballador</u> de la UAB a través de la Unitat de Formació del PAS i del Programa de formació i innovació docent:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Com incloure la perspectiva de gènere en la docència</i>. Adreçada a PDI. Cinc edicions entre els cursos 2016-2017 i 2017-2018. 2. <i>Perspectiva i dimensió de gènere en les nostres recerques. Horizon 2020</i>. Quatre edicions entre els cursos 2016-2017 i 2017-2018 adreçades a PAS i PDI. 3. <i>Comunicació amb perspectiva de gènere i incorporació del llenguatge no sexista</i>. Cinc edicions adreçades a PAS i PDI entre els cursos 2016-2017 i 2017-2018. 4. <i>Violències sexuals a la universitat: reconèixer i acompanyar</i>. Com a fruit de la participació de l'Observatori com a soci associat en el projecte europeu "Universities Supporting Victims of Sexual Violence

(USVSV): Training for Sustainable Student Services" (JUST/2014/SPOB/AG/VICT/7401). Dues edicions, curs 2016-2017 (curs pilot) i 2017-2018.

b) Formació adreçada a Doctorat i Personal investigador en formació.

1. *Perspectiva de gènere en la recerca per alumnat de Doctorat*. Impartida per l'Observatori per a la Igualtat a petició de la Unitat de Projectes Estratègics, en el programa de Formació Transversal per estudiants de Doctorat. Dues edicions durant els curs 2014-2015 i 2016-2017 i s'ha programat una nova edició del curs pel 2018-2019.

c) Formació i sensibilització adreçada a l'alumnat de la UAB.

Activitats amb reconeixement de crèdits de lliure elecció ofertes per l'Observatori per a la Igualtat. Aquestes activitats tenen una duració de 50 hores, 12 hores presencials, i un reconeixement de dos crèdits de lliure elecció en cas de complir amb un 80% d'assistència i superar les tasques del taller. S'inclouen tant les activitats de l'Observatori com les del Centre Joan Rivièrre de la Facultat de Psicologia, ja que han estat ofertes i coordinades per l'Observatori.

1. *Acció política, participació i gènere*. Dues edicions, cursos 2013-2014 i 2014-2015.
2. *Comunicació no sexista/Eines per comunicar amb perspectiva de gènere*. Dues edicions, cursos 2014-2015 i 2017-2018.
3. *Cos, tecnologia i anime*. Dues edicions, cursos 2016-2017 i 2017-2018.
4. *Dones i cooperació*. Una edició durant el curs 2013-2014.
5. *El cos i el gènere en el cinema*. Una edició, curs 2017-2018.
6. *Gènere i Psicologia ? Taller sobre l'enfocament de gènere en psicologia per a l'abordatge de problemàtiques socials actuals*. Centre Joan Rivièrre UAB. Cinc edicions entre els cursos 2013-2014 i 2017-2018.
7. *Gènere, cooperació i conflictes armats*. Una edició, curs 2015-2016.
8. *I la teva, com és? Diversitat afectivosexual, famílies i educació*. Una edició, curs 2014-2015.
9. *L'apoderament personal mitjançant la comunicació*. Una edició, curs 2017-2018.
10. *On són les dones?*. Una edició, curs 2015-2016.
11. *Parlem de violència de gènere/Parlem de violència masclista: Tallers d'intervenció psicosocial en violència en les relacions socioafectives des d'un enfocament de gènere*. Quatre edicions entre els cursos 2013-2014, 2014-2015 i 2016-2017.
12. *Pressupostos amb perspectiva de gènere: instruments per a la igualtat*. Una edició, curs 2015-2016.
13. *Que tenen a veure la salut i el gènere? Taller d'intervenció en salut psicològica amb un enfocament de gènere i social*. Centre Joan Rivièrre UAB Quatre edicions, cursos 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 i 2016-2017.
14. *Que tenen a veure la salut i el gènere? Taller d'intervenció en salut psicològica amb un enfocament de gènere i social*. Centre Joan Rivièrre UAB. Dues edicions, cursos 2015-2016 i 2016-2017.
15. *Respostes legals contra la violència de gènere*. Una edició, curs 2015-2016.

16. *Subjectivitat queer, cinema i educació*. Dues edicions, cursos 2013-2014 i 2014-2015.
17. *Violències sexuals a la universitat: reconèixer i acompanyar. Com a fruit de la participació de l'Observatori en el projecte europeu "Universities Supporting Victims of Sexual Violence (USVSV): Training for Sustainable Student Services" (JUST/2014/SPOB/AG/VICT/7401)*. Dues edicions, curs 2016-2017 (curs pilot) i 2018-2019.

Formació adreçada a l'alumnat de Grau a través del Servei d'Ocupabilitat de la UAB.

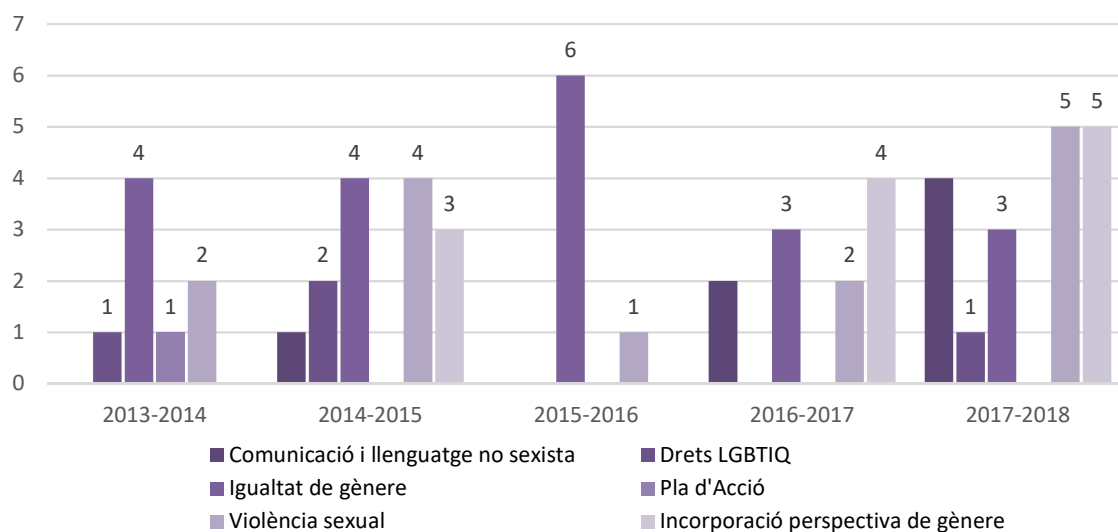
1. *Inserció laboral amb perspectiva de gènere*. Càpsula formativa. Dues edicions programades pel curs 2018-2019 a les Facultats de Traducció i Interpretació i Psicologia.

Sensibilització en gènere organitzada per la Unitat de Dinamització adreçada a Delegat/es, Mentors/es del Programa *Buddy* i Alumnat Internacional.

1. *Qüestions de gènere a l'aula. Formació per a Delegats i Delegades de la UAB*. Dues edicions, cursos 2016-2017 i 2017-2018.
2. *Igualtat de gènere i Protocol UAB*. Xerrades informatives per a l'alumnat mentor del programa *Buddy*. Una edició,
3. *Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona*. Xerrades informatives per a alumnat de programes internacionals. Tres edicions, cursos 2015-2016, 2016-2017 i 2017-2018.
4. *Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona*. Xerrades per a l'alumnat delegat de la Vila.

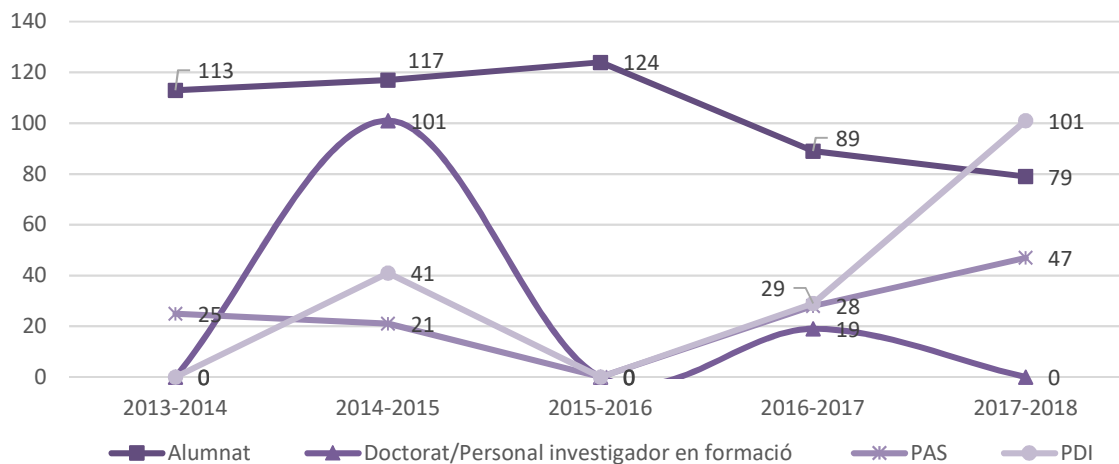
(Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)

Gràfic 12. 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

Gràfic 13. Nombre d'assistents als cursos oferts per la UAB en matèria d'igualtat segons col·lectiu i curs acadèmic. 2013-2018



Font: Elaboració pròpia. 2018

MESURA 3.11.	PROPORCIONAR FORMACIÓ A LES PERSONES QUE ACCEDEIXEN A LA UNIVERSITAT PER PRIMERA VEGADA, AL PERSONAL TREBALLADOR I A L'ALUMNAT, SOBRE LA SITUACIÓ DE LES DONES, LA PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE I EL PLA D'ACCIÓ PER A LA IGUALTAT A LA UNIVERSITAT
ÒRGAN EXECUTOR	Vicerectorat de Personal Acadèmic i de Nòmines, Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis, Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p><i>Activitats de formació realitzades</i></p> <p><i>Nombre d'alumnes/ PAS/ PDI participants</i></p> <p>0 %</p>
COMENTARI	<p><u>PDI</u></p> <p>L'Àrea de Personal Acadèmic informa que no s'ha fet formació al personal acadèmic de nou accés sobre les temàtiques especificades en la mesura. <i>(Font: 2018. Vicerector Personal Acadèmic, Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines Comissionada de la Rectora per a la Programació Docent)</i></p> <p><u>PAS</u></p> <p>L'Àrea de Personal de l'Administració i Serveis informa que dins el Programa de formació al PAS, s'han ofert cursos sobre les temàtiques que inclou la mesura. Aquests cursos van adreçats a tot el personal del PAS per tant poden accedir-hi les persones que acaben d'incorporar-se a la universitat com a personal treballador. Es tracta dels cursos sobre la situació de les dones, la prevenció de la violència de gènere i el Pla d'Acció impulsats i organitzats per</p>

	<p>l'Observatori de la Igualtat en coordinació amb el Servei de Formació del PAS. La informació detallada es presenta en la mesura 3.10. (Font: 2018. Àrea de Personal de l'Administració i Serveis)</p> <p><u>Alumnat</u></p> <p>En relació a l'alumnat de nou accés, no s'han ofert cursos de formació adreçats específicament a aquest col·lectiu. Així mateix, poden inscriure's als tallers que s'organitzen i ofereixen des de l'Observatori per a la Igualtat en matèria de violència de gènere. La informació detallada d'aquests tallers es presenta també en la mesura 3.10. (Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)</p> <p>Es proposa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporar els temes d'igualtat de gènere en el <i>Pla d'Acollida del professorat novell</i>. (Font: Vicerector Personal Acadèmic, Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines Comissionada de la Rectora per a la Programació Docent) - Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de la propera formació FDES, un programa d'acreditació en Formació Docent en Educació Superior (Font: Observatori per a la Igualtat, ICE i l'Oficina de Qualitat Docent)
--	---

MESURA 3.12.	PORTAR A TERME UNA PROVA PILOT DE MENTORIA AMB (A) JOVES INVESTIGADORES I (B) TÈCNiques DE SUPORT A LA RECERCA
ÒRGAN EXECUTOR	Centres Docents
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> <p style="text-align: center;"><i>Realització de prova pilot de mentoria amb joves investigadores</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Realitzat (100%)</i> <i>No realitzat (0%)</i></p> <p>(b)</p> <p style="text-align: center;"><i>Realització de prova pilot de mentoria amb tècniques de suport a la recerca</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Realitzat (100%)</i> <i>No realitzat (0%)</i></p> <p>(a) 0%</p> <p>(b) 0%</p>
COMENTARI	Les facultats i centres docents que ens han enviat informació, afirmen que no s'ha dut a terme cap prova pilot de mentoria o bé que no disposen de la informació (Educació).

	<p>(Font: 2018. Facultat de Ciències de la Comunicació, Facultat de Ciències de l'Educació, Facultat de Ciències, Facultat de Psicologia, Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia)</p> <p>Es proposa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centralitzar l'estructura d'aquest programa a nivell d'universitat (Font: Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia). - La responsabilitat d'aquesta mesura hauria de recaure en els departaments i en l'Escola de Doctorat, a través dels programes de doctorat. (Font: Facultat de Ciències) <p>Sense informació per la resta les Facultats i Centres (Font: 2018. Centres docents)</p>
--	--

Participació i representació igualitària en la comunitat universitària

MESURA 4.1.	FER UN ESTUDI SOBRE ELS CONDICIONANTS DE GÈNERE EN LA PARTICIPACIÓ DE L'ALUMNAT, EL PROFESSORAT I EL PAS EN ELS ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ I EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat i Àmbit de Participació
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p><i>Realització d'estudis</i></p> <p><i>Pendent (0%)</i></p> <p><i>Plantejat (25%)</i></p> <p><i>En curs (50%)</i></p> <p><i>Acabat (75%)</i></p> <p><i>Publicat (100%)</i></p> <p>0%</p>
COMENTARI	<p>La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció i del vicerectorat al qual s'adscriu l'Observatori en el període d'execució del pla.</p> <p>(Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)</p>

MESURA 4.2.	FOMENTAR L'EQUILIBRI ENTRE DONES I HOMES EN ELS ÒRGANS DE GOVERN I DE REPRESENTACIÓ, EN PARTICULAR EN EL CLAUSTRE, LES JUNTES, ELS CONSELLS D'ESTUDIANTS, I EN LES COMISSIONS PERMANENTS DELS DEPARTAMENTS I LES DIRECCIONS DE CENTRE
ÒRGAN EXECUTOR	Secretaria General i Centres
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p><i>Nombre de normatives i acords per fomentar la participació en els òrgans</i></p> <p><i>Nombre de normatives i acords per fomentar la participació en les comissions permanents dels departaments i les direccions de centre</i></p>

$$\left(\frac{\text{Nombre de dones en els \u00f2rgans de govern i de representaci\u00f3}}{\text{Nombre total}} \right) \times 100$$

Desagregat per curs acad\u00e8mic i pels diferents \u00f2rgans (Claustre, Juntes, Consells d'estudiants, i Comissions)

Sense la totalitat de la informaci\u00f3

COMENTARI

Les dades de la composici\u00f3 dels \u00f2rgans de govern i representaci\u00f3 que ens han fet arribar des de la Secretaria General, ens mostren que en general la proporci\u00f3 de dones se situa al voltant del 40%. Si considerem el detall, el Consell Social \u00e9s l'\u00f2rgan on la participaci\u00f3 de les dones \u00e9s m\u00e9s baixa, del 30 al 41 per cent segons el curs acad\u00e8mic. Pel que fa al Claustre i al Consell de Govern, el percentatge de les dones \u00e9s molt similar i va del 37% al 44% per cent aproximadament. La composici\u00f3 del Consell d'Estudiants \u00e9s la que presenta una major participaci\u00f3 femenina en els darrers dos cursos, les dones suposen el 50% i 45% per cent respectivament. Aix\u00ed mateix, les proporcions esmentades s\u00f3n 10 i 15 punts inferiors al pes de les dones en la totalitat de l'alumnat, on representen el 60 per cent.

Al considerar les dades relatives a la composici\u00f3 de les direccions de centres i departaments, veiem que en pr\u00e0cticament la totalitat de les facultats que ens han fet arribar la informaci\u00f3, les direccions dels departaments estan majorit\u00e0riament ocupades per homes. Cal destacar que cap departament de Ci\u00e8ncies, Bioci\u00e8ncies, Ci\u00e8ncies Pol\u00edtiques i Sociologia, i Traducci\u00f3 i Interpretaci\u00f3 est\u00e0 ocupat per dones. A la Facultat de Psicologia, tot i que el 50% dels departaments estan dirigits per dones, aquesta proporci\u00f3 \u00e9s m\u00e9s baixa que el pes de les professores a la Facultat on representen el 63% del professorat. Pel que fa als equips de deganats, observem que el percentatge de dones est\u00e0 per damunt de la proporci\u00f3 que representa entre el professorat en les Facultat de Ci\u00e8ncies i la Facultat de Filosofia i Lletres, al voltant de 20 punts percentuals. En canvi, en el cas de la Facultat de Traducci\u00f3 i Interpretaci\u00f3, la tend\u00e8ncia \u00e9s la inversa i \u00e9s que les dones en l'equip de deganat estan infrarepresentades, 26 punts per sota de la seva proporci\u00f3 en el professorat. Finalment, mencionar que en el cas de les posicions de coordinaci\u00f3, la participaci\u00f3 de les dones tendeix a ser m\u00e9s elevada i, en alguns casos, a l'equilibri en comparaci\u00f3 a la seva representaci\u00f3 entre el professorat de cada facultat.

En relaci\u00f3 a les accions dutes a terme per fomentar l'equilibri en els \u00f2rgans de representaci\u00f3, des de la Secretaria General posen de manifest que no se n'ha realitzat cap. Pel que fa a les direccions dels centres docents i les comissions dels departaments, nom\u00e9s tres facultats han explicat les mesures que han aplicat, s\u00f3n les seg\u00fcents:

Facultat de Ci\u00e8ncies de l'Educaci\u00f3

- En els equips es promou la representaci\u00f3 equilibrada dels dos sexes incloent la selecci\u00f3 d'un home en casos de major pres\u00e8ncia de dones.
- El Consell d'Estudiants, es promou que hi hagi un home entre l'alumnat delegat.

S'informa tamb\u00e9 que l'equip directiu del Departament de Pedagogia Sistem\u00e0tica est\u00e0 conformat per dones excepte el director.

Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia

- Apliquen el criteri de paritat en els òrgans de representació que impliquen un procés de selecció, l'Equip de Deganat, Comissions de Facultat i Comissions de Departaments.

(Font: 2018. Facultat de Ciències de la Comunicació, Facultat de Ciències de l'Educació, Facultat de Ciències, Facultat de Psicologia, Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia)

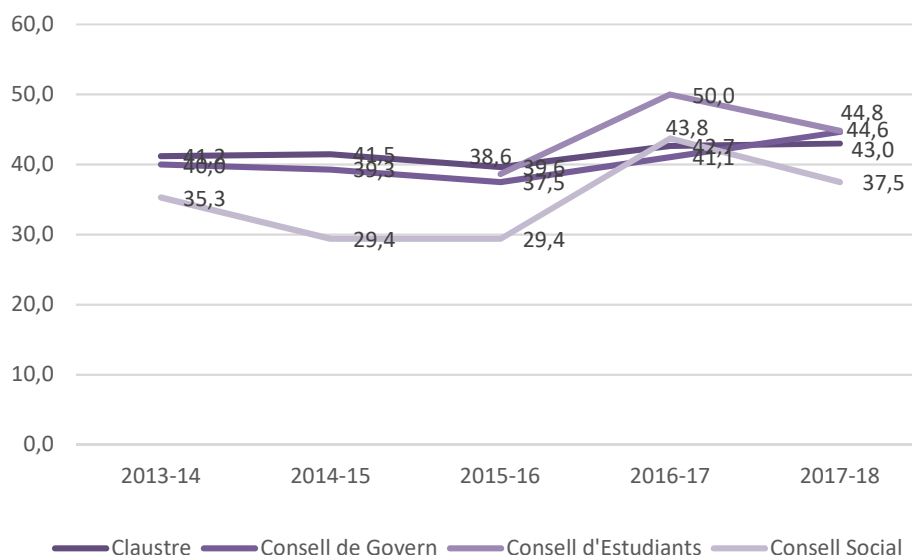
Sense informació per la resta de centres docents.

Es proposa:

- Dissenyar una mesura que promogui la paritat en el nombre de candidats als òrgans elegits per votació

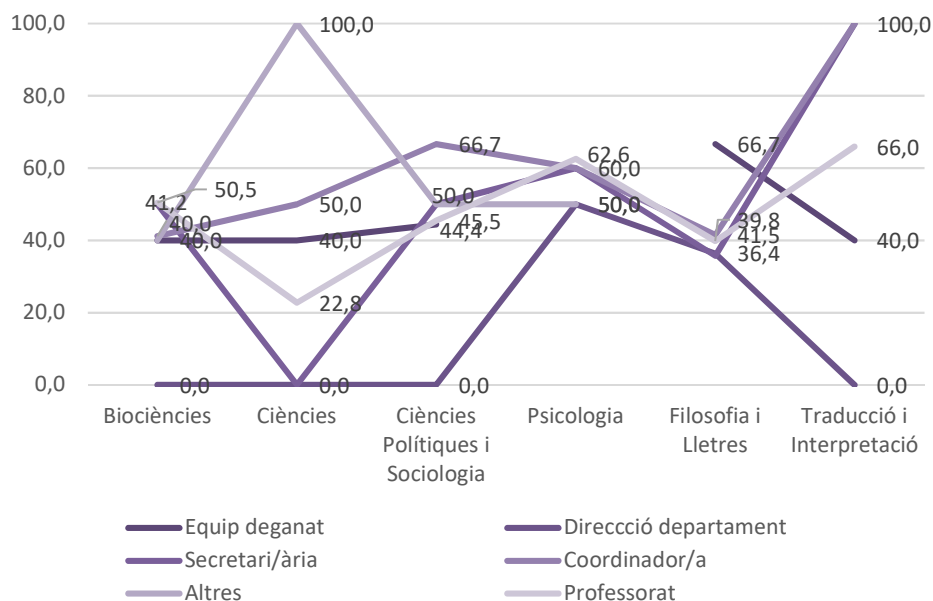
(Font: 2018. Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia)

Gràfic 14. 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

Gràfic 15. Proporció de dones en els equips de deganat i direcció de departaments per facultat. 2016-2017



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pels centres docents participants. 2018

MESURA 4.3.	NOMENAR UNA PERSONA RESPONSABLE DEL SEGUIMENT DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT, EN ELS CENTRES I ELS DEPARTAMENTS (A) I EN ELS SERVEIS I LES ÀREES DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA (B), EN REPRESENTACIÓ DELS COL·LECTIUS DE PROFESSORAT, PAS I ESTUDIANTS
ÒRGAN EXECUTOR	Centres, facultats, àrees i serveis, agents socials, Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	$\left(\frac{\text{Nombre de centres amb representants}}{\text{Nombre de centres}} \right) \times 100$ $\left(\frac{\text{Nombre de departaments amb representants}}{\text{Nombre de departaments}} \right) \times 100$ $\left(\frac{\text{Nombre de serveis, àrees i oficines de l'administració amb representants}}{\text{Nombre de serveis, àrees i oficines de l'Administració}} \right) \times 100$ <p>Calcular un indicador per cada col·lectiu: PDI, PAS i alumnat</p> <p>(a) 100%</p> <p>(b) 0%</p>
COMENTARI	<p>Tots els equips de direcció dels centres docents han nomenat una persona responsable per a les polítiques d'igualtat.</p> <p>Pel que fa als departaments, des del 2017 i per indicació del nou equip responsable de l'Observatori (vicerectorat i direcció), la figura del o la representant desapareix; es decideix nomenar una sola persona per centre.</p>

	<p>Finalment, assenyalar que no s'han nomenat les persones responsables per els serveis i àrees de gestió administrativa.</p> <p><i>(Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)</i></p> <p><u>Es proposa:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nomenar una persona que doni suport a les polítiques d'igualtat i al pla d'igualtat a cada Departament. - Que la dedicació sigui compensada amb reconeixement o mèrits als trams de docència o d'investigació. <p><i>(Font: 2018. Facultat de Ciències de la Comunicació)</i></p>
--	--

MESURA 4.4.	INFORMAR SOBRE QUALSEVOL FORMA DE DISCRIMINACIÓ (A) (SEXISME, RACISME, DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE CLASSE SOCIAL, EDAT I DISCAPACITAT, HOMOFÒBIA I TRANSFÒBIA), PREVENIR-LA (B) I FORMAR (C) PER ELIMINAR-LA
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> <p style="text-align: center;"><i>Nombre d'accions informatives per eix de desigualtat</i></p> <p>(b)</p> <p style="text-align: center;"><i>Nombre d'accions per la prevenció (campanyes, etc..)</i></p> <p>(c)</p> <p style="text-align: center;"><i>Nombre d'accions formatives</i></p> <p>(a) 100%</p> <p>(b) 100%</p> <p>(c) 100%</p>
COMENTARI	<p>(a)</p> <p>Des del 2012 la UAB posa a disposició de la comunitat a través de l'Observatori per a la Igualtat un servei per atendre i informar de les situacions de discriminació que es puguin produir en el campus de la UAB. L'Observatori registre les situacions i assessora en relació als mitjans i recursos que la Universitat posa a disposició del seu alumnat i personal treballador en matèria de violència de gènere.</p> <p>(b)</p> <p>L'Observatori per a la Igualtat ha realitzat diferents campanyes per prevenir i sensibilitzar en relació a qualsevol forma de discriminació i en especial vers les violències de gènere. Des del curs 2013-2014 fins el 2017-2018 s'han realitzat les següents campanyes:</p> <p style="text-align: center;"><i>- "Comunicació: davant del sexisme, el racisme i la homofòbia, jo no callo!".</i> Campanya iniciada el 8 de març de 2014. L'Observatori va</p>

elaborar enganxines i cartells per encoratjar a denunciar i respondre les situacions de discriminació a la UAB.

- “*Assetjament, no ets benvingut a la UAB*” amb motiu del 25 de novembre, amb aquesta campanya s’han volgut visibilitzar i esclarir els propis conceptes d’assetjament sexual i assetjament per raó de sexe mitjançant una relació de conductes, per tal de sensibilitzar a la comunitat UAB.

- “*No siguis paparra*” en el marc de la Festa Major de la UAB del 2016 i 2017, l’Observatori posa en marxa la campanya amb l’objectiu de fer de la festa un espai lliure d’assetjament, de discriminació i de sexisme.

- “*El sexisme no fa gràcia*”: en el marc del 8 de març del 2017, l’Observatori posa en marxa aquesta campanya per visibilitzar que l’humor té molt a veure amb el poder i que, per tant, no és neutre, sinó que s’exerceix de dalt cap a baix. És llavors quan l’humor deixa de tenir gràcia i esdevé una eina de control social.

- “*Si és tòxic no és amor*”: amb motiu de la Diada de Sant Jordi del 2017, dia del llibre i de les persones enamorades a Catalunya, amb la campanya, es convida a repensar la manera com ens vinculem socio-afectivament les persones.

Més informació de les campanyes:

<https://www.uab.cat/web/l-observatori/campanyes-1345681956628.html>

Cal mencionar altres accions que s’han realitzat de sensibilització i prevenció de les discriminacions i les violències de gènere, i sessions informatives de les eines i recursos que la UAB posa a disposició de la seva comunitat per abordar aquest tipus de situacions, són les següents:

- Organització cada any d’una activitat per commemorar el 25 de novembre, *Dia Internacional contra la violència de gènere*. Les accions van acompanyades per la penjada a la façana de l’Edifici l’Àgora de la Plaça Cívica d’un gran llaç lila. Des del curs 2013-2014

- Realització del seminari “Violència de Gènere, interseccionalitat i subjectivitat” amb la conferència “Research the violence against women from the interseccional perspective” a càrrec de Kathidja Chantler i la taula rodona “Protocols de violència de gènere a les universitats” (curs 2013-2014)

- Presentació del Protocol sobre assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i violència masclista de la UAB en el discurs de benvinguda amb motiu dels *Internacional Students Welcome Days (IWD)*, a càrrec de la Vicerectora d’Alumnat i Ocupabilitat. Des del curs 2017-2018

- Estant de l’Observatori amb material informatiu i de sensibilització en relació a les violències de gènere en les diferents activitats participatives que s’organitzen a la UAB: Festa Major, Diada de Sant Jordi, Fira de primavera. Dins d’aquestes diades s’han realitzat activitats de denúncia d’aquest tipus de situacions: “Alliberem el Sexisme a la UAB” i la impressió de la pancarta “*All our silences in the face of racist assault are acts of complicity* (Bell Hooks). *Creure que la teva cultura és més avançada és racisme*”.

- Sessions informatives sobre les campanyes i protocol adreçades a l’alumnat nouvingut als diferents centres docents de la UAB. Cursos 2014-2015 i 2015-2016.

	<p>(c)</p> <p>Les accions formatives que s'han realitzat durant el període de vigència del pla d'acció i vinculades amb les diverses formes de discriminació són les següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Drets de les persones LGBTIQ</i>: Curs orientat a tractar diverses temàtiques entorn les discriminacions que pateixen les persones LGBTI així com els seus drets. Formació adreçada a l'alumnat. - <i>Violències sexuals i discriminació de gènere</i>: Cursos tant per sensibilitzar com per a dotar de recursos i informació per afrontar les violències sexuals i la violència de gènere. Formació adreçada a tota la comunitat. Aquest curs s'emmarca en la signatura d'un conveni per a participar com sòcies col·laboradores en el projecte <i>Universities Supporting Victims of Sexual Violence (USVSV) Training for Sustainable Student Services</i>, liderat per Brunel University London. <p>(Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)</p>
--	--

MESURA 4.5.	DISSENYAR I IMPLEMENTAR UNA PROPOSTA INTEGRAL D'ERADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE I LES RELACIONS ABUSIVES, INCREMENTAR LA COORDINACIÓ INSTITUCIONAL, INCLOURE-HI UN PROTOCOL I UN CIRCUIT DE DENÚNCIA I D'ATENCIÓ EN ELS CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ORIENTACIÓ SEXUAL
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a) i (b)</p> <p style="text-align: center;"><i>Creació d'una comissió</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Proposta per a l'eradicació de la violència de gènere i les relacions abusives</i></p> <p>(d)</p> <p style="text-align: center;"><i>Aprovació d'un protocol</i></p> <p>(e)</p> <p style="text-align: center;"><i>Disseny d'un circuit de denúncia</i></p> <p>(f)</p> <p style="text-align: center;"><i>Disseny d'un circuit d'atenció</i></p> <p>100%</p>
COMENTARI	<p>El 2013 s'inicia el projecte UAB lliure de sexisme amb els següents objectius o àmbits d'actuació:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 informar dels recursos en els casos de violència de gènere.
4. Establir mecanismes de coordinació dels agents implicats

En el marc d'aquest projecte, s'han aprovat, elaborat i posat en marxa diverses eines per abordar la violència de gènere a la UAB, són les següents:

1. 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 Vicerectora d'Alumnat i Ocupabilitat, i la Secretària General inicien un procés de revisió i millorà d'aquest instrument. Com a resultat d'aquest procés, s'aprova el novembre de 2018, *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 ha estat elaborat per expertes de la Facultat de Dret.

El protocol estableix el circuit de denúncia, el procediment d'actuació i d'atenció de les víctimes per part de la institució.

Accés al document: <https://www.uab.cat/doc/protocol-uab>

2. El curs 2012-2013 l'Observatori per a la Igualtat posa a disposició de la comunitat UAB a través de la Unitat de Psicogènere un servei d'acollida, assessorament i seguiment psicològic per a persones que han viscut o viuen relacions abusives i violències de gènere. Aquest servei és gratuït per a les persones que formen part de la UAB.

Més informació:

<http://serveis.uab.cat/psicologiagenere/content/qu%C3%A8-fem>

3. El 2016 s'elabora el document *Pautes 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. 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 el de la ciutat de Sabadell.

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.

Accés al document: <https://www.uab.cat/doc/protocol-FMUAB>

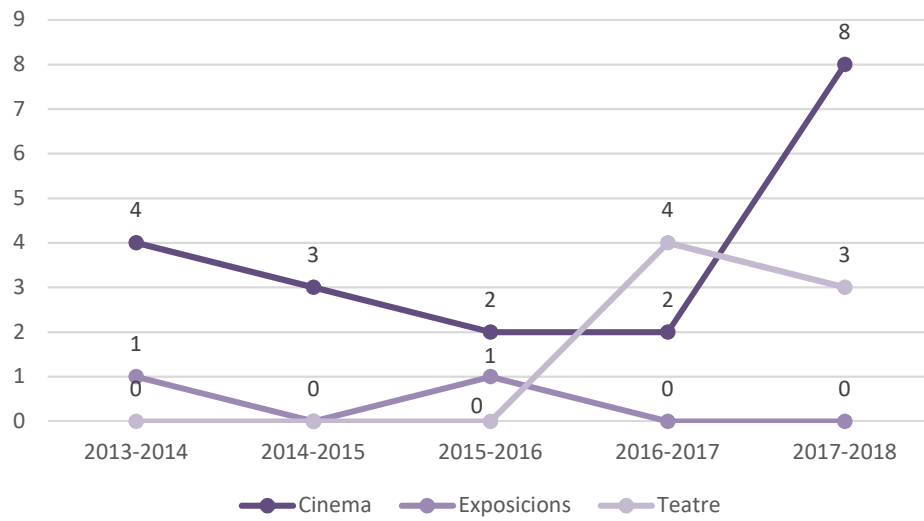
4. La UAB a través de l'Observatori per a la Igualtat i en col·laboració amb Dinamització Comunitària des del curs 2017-2018 posa a disposició dels col·lectius una guia per actuar davant les situacions

	<p>sexistes i les violències de gènere que es puguin donar en el si del col·lectiu.</p> <p>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 caire puntual o reiterat.</p> <p>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.</p> <p>Accés al document: https://www.uab.cat/doc/guia-colectius</p> <p>(Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)</p>
--	---

MESURA 4.6.	DINAMITZAR I PROMOURE LA PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA DE TOTS ELS COL·LECTIUS DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE I AFAVORIR LES RELACIONS IGUALITÀRIES
ÒRGAN EXECUTOR	Dinamització Comunitària i Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> <p><i>Accions enfocades a dinamitzar i donar suport a la participació en la vida universitària de tots els col·lectius des d'una perspectiva de gènere</i></p> <p>(b)</p> <p><i>Accions per afavorir les relacions igualitàries en la participació de la vida universitària</i></p> <p>100 %</p>
COMENTARI	<p>La Unitat de Dinamització Comunitària introdueix la perspectiva de gènere i la igualtat en les activitats que organitza a través de la participació de l'Observatori per a la Igualtat. Són les següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ I Marató de Debats ràpids de la UAB "Són efectives les polítiques públiques en matèria d'ocupació per assolir la igualtat entre dones i homes?". Curs 2015-2016. ▪ Lliga de Debat Universitari. Participació de l'Observatori com a jurat. Des del curs 2013-2014 fins l'actualitat ▪ Lliga de Secundària i Batxillerat. Participació de l'Observatori com a jurat. Des del curs 2015-2016 fins l'actualitat ▪ Batalla de Galls i Gallines, edició 2017-2018. Participació de l'Observatori com a jurat. S'estableix com a criteri d'expulsió, els comentaris sexistes, racistes, homòfobs, classistes i feixistes. <p>(Font: 2018. Unitat de Dinamització Comunitària)</p>

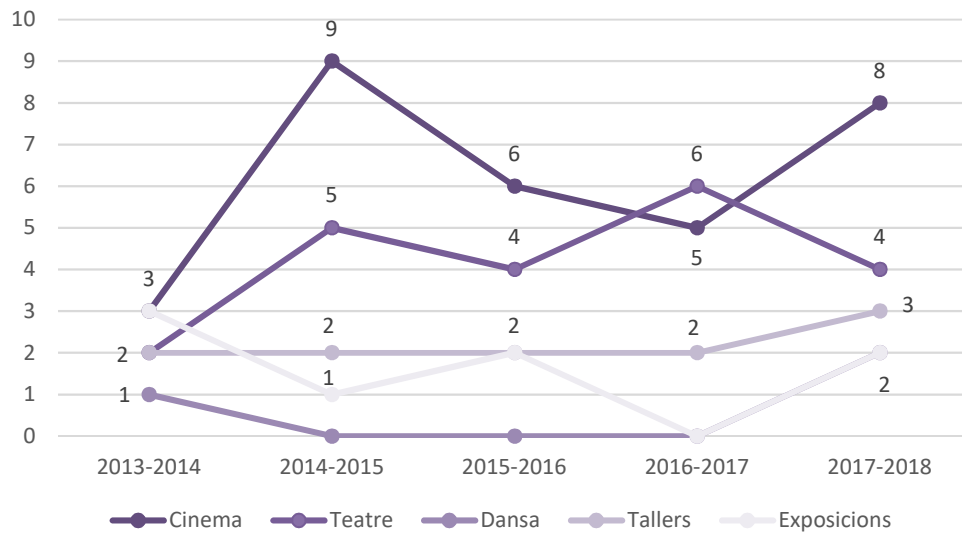
MESURA 4.7.	IMPULSAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN LA CREACIÓ I LA PRODUCCIÓ ARTÍSTIQUES I EN ELS USOS CULTURALS
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat / Cultura en Viu
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p>(a)</p> <p style="text-align: center;"><i>Nombre d'activitats culturals entorn el gènere</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Nombre d'accions per incorporar la perspectiva de gènere en les creacions i produccions culturals</i></p> <p>(b)</p> <p style="text-align: center;"><i>Nombre d'accions per fomentar la participació de les dones en les creacions i produccions culturals</i></p> $\left(\frac{\text{Nombre de dones que participen en la creació i la producció artístiques}}{\text{Nombre total de persones que participen en la creació i la producció artístiques}} \right) \times 100$ <p>100 %</p>
COMENTARI	<p>L'Observatori per a la Igualtat ha organitzat diverses activitats per visibilitzar i promoure la producció artística impulsada per les dones i amb contingut de gènere. Les accions són les següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concurs de poesia feminista i lectura del poema guanyador "Belles guerreres". Curs 2014-2015 - Performance <i>Captures</i>, en motiu del Dia Internacional per a l'eliminació de les violències masclistes. 2017 - Projecció del film <i>Marie Curie</i>, en commemoració del Dia de les Dones i les Nenes a la Ciència. 2018 <p>(Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)</p> <p>A més d'aquestes activitats, Cultura en Viu i durant el període d'implementació del pla, ha programat en la seva agenda cultural un total de 28 produccions amb contingut de gènere i LGBTI, i 74 produccions artístiques creades per dones (en els gràfics següents podeu veure el detall)</p> <p>(Font: 2018. Cultura en Viu)</p>

Gràfic 16. Nombre d'activitats sobre gènere o LGTBI programades en l'agenda cultural de la UAB per curs i tipus. 2013-2014 a 2017-2018



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Cultura en Viu

Gràfic 17. Nombre d'activitats realitzades per dones programades en l'agenda cultural de la UAB per curs i tipus. 2013-2014 a 2017-2018



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Cultura en Viu

MESURA 4.8.	FACILITAR L'APODERAMENT DE L'ESTUDIANT COM A AGENT ACTIU EN L'ORGANITZACIÓ D'ACTIVITATS, FENT ÚS DE METODOLOGIES BASADES EN AL PERSPECTIVA DE GÈNERE I LA IGUALTAT
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat i Dinamització Comunitària
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p><i>Nombre d'activitats (tallers, xerrades, i altres activitats) adreçades a l'alumnat per incloure metodologies basades en la perspectiva de gènere i la igualtat en l'organització d'activitats</i></p> <p>100%</p>
COMENTARI	<p>La Unitat de Dinamització Comunitària incorpora càpsules sobre la igualtat de gènere en diversos programes de formació adreçats a l'alumnat. Aquestes accions de sensibilització són dissenyades i impartides per l'Observatori per a la Igualtat. Durant el període de vigència del tercer pla d'acció s'han realitzat les següents sessions:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>“Sensibilització en igualtat de gènere. Conceptes bàsics sobre les desigualtats de gènere a les universitats i eines clau per identificar i derivar els casos de violència sexual entre alumnat internacional”</i>. Una edició cada curs des del 2017-2018 i dins del programa formatiu i d'acompanyament a estudiants internacionals en programes de mobilitat acadèmica (Mentor/a). ▪ <i>“Protocol against sexual harassment and harassment on grounds of sex, sexual orientation, gender identity or gender expression and male chauvinist violence by the UAB”</i>. Una edició cada curs des del 2017-2018 i dins del programa de formació en el marc del <i>International Students Welcome Days (IWD)</i>. Dins del IWD l'Observatori participa també a través d'un estand en la Fira de col·lectius i serveis. ▪ <i>“Qüestions de gènere a l'aula”</i>. Mecanismes de reproducció de la desigualtat de gènere a la docència i eines per a la revisió del sexisme i lgbtifòbia. Dues edicions per curs acadèmic des del 2014-2015 fins l'actualitat, el 2013-2014 es va realitzar una única sessió, i dins el programa de formació de delegats i delegades de curs. ▪ Formació al Consell d'Estudiants de la UAB <i>“Desigualtat per raó de sexe/gènere a la institució universitària. Conceptes i dades”</i>. Curs 2015-2016. ▪ Suport al grup d'estudiants de l'Antropologia Social i Cultural organitzador de les jornades <i>“Antropologia i Sexualitat”</i>. Curs 2013-2014. La participació de l'Observatori es va concretar en dues accions: 1) activitat <i>“Diversitat sexual a la UAB?”</i> per recollir dades sobre diversitat sexual i les discriminacions que es pateixen en aquest sentit al campus; 2) taller on es presentaven algunes de les dades recollides. <p><i>(Font: 2018. Unitat de Dinamització Comunitària)</i></p>

MESURA 4.9.	POTENCIAR QUE ELS COL·LECTIUS D'ESTUDIANTS INCORPORIN LA IGUALTAT I EL GÈNERE EN ELS SEUS PLANTEJAMENTS I ACTIVITATS DES D'UN MODEL D'UNIVERSITAT INCLUSIVA
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat / Unitat de Dinamització Comunitària
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<p><i>Nombre d'activitats formatives adreçades als col·lectius en matèria d'igualtat i gènere</i></p> <p><i>Creació de la figura de suport (si/no)</i></p> <p><i>Realitzat (100%)</i> <i>No realitzat (0%)</i></p> <p>100%</p>
COMENTARI	<p>Per petició de la Unitat de Dinamització Comunitària, l'Observatori va realitzar una activitat formativa adreçada als col·lectius de la UAB: el taller "Gènere i participació". Curs 2013-2014.</p> <p>El curs 2017-2018, l'Observatori per a la Igualtat i en col·laboració amb Dinamització Comunitària posa a disposició dels col·lectius una guia per introduir la perspectiva de gènere en les seves activitats, organització i pràctiques, i per actuar davant les situacions sexistes i les violències de gènere que es puguin donar en el si del col·lectiu. Cada col·lectiu ha d'adaptar i aprovar la guia, i per aquest procés compta amb el suport i assessorament de l'Observatori i de Dinamització. En l'actualitat hi ha dos col·lectius que ja han realitzat el procés d'adopció de la guia: Ganàpies i Centaures. Accés al document: https://www.uab.cat/doc/guia-colectius</p> <p>Finalment, la Unitat de Dinamització, en col·laboració amb l'Observatori, impulsa la realització d'activitats sobre la igualtat de gènere entre els col·lectius de la UAB, amb motiu del Dia Internacional de les Dones. Els col·lectius de la UAB han organitzat, entre els cursos 2013-2014 i 2017-2018, 29 activitats que aborden algun aspecte de la igualtat de gènere. S'observa però que el nombre d'activitats ha anat decreixent cada curs acadèmic, tal i com es pot veure en el gràfic següent.</p> <p><i>(Font: 2018. Unitat de Dinamització Comunitària)</i></p>

Gràfic 18. Accions sobre igualtat de gènere dels col·lectius de la UAB



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Unitat de Dinamització Comunitària. 2018

MESURA 4.10.	CREAR UNA NOVA LÍNIA EN PROJECTES DE VOLUNTARIAT COM UN ESPAI PER APRENDRE A PARTICIPAR I COOPERAR AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat / Fundació Autònoma Solidària
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>Existència d'un cos de voluntariat per donar suport a les campanyes i activitats de gènere</i> 0%
COMENTARI	La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritització de les accions per part de la direcció i del vicerectorat al qual s'adscriu l'Observatori en el període d'execució del pla. <i>(Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)</i>

MESURA 4.11.	ESTABLIR, COM A CRITERI, LA POLÍTICA D'IGUALTAT I LA INCLUSIÓ A L'HORA D'ATORGAR AJUTS A LES ACTIVITATS ORGANITZADES PER ESTUDIANTS
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat de Dinamització Comunitària
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	<i>Existència en la normativa d'adjudicació d'ajuts a les activitats organitzades per estudiants el criteris de polítiques d'igualtat i d'inclusió</i> 100%
COMENTARI	El curs 2013-2014 la Unitat de Dinamització Comunitària va introduir un indicador sobre perspectiva de gènere en l'atorgament dels ajuts a les activitats organitzades per estudiants. No obstant, ha estat en el curs 2017-2018 que s'ha explicitat en les convocatòries tant dels ajuts econòmics a associacions com en els ajuts a les activitats del Consell d'Estudiants. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Convocatòria d'ajuts econòmics a associacions. Criteri 2. Promoció de la igualtat d'oportunitats. https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/ajuts-economicos/activitats-de-consells-d-estudiants-1345780081849.html [consulta 15/03/2019] ▪ Convocatòria d'ajuts de les activitats del Consell d'Estudiants. Criteri 2. Promoció de la igualtat d'oportunitats. https://www.uab.cat/web/viure-el-campus/participacio-estudiantil/ajuts-economicos/activitats-de-consells-d-estudiants-1345780081849.html [consulta 15/03/2019] <i>(Font: 2018. Unitat de Dinamització Comunitària)</i>

MESURA 4.12.	CREAR UN PREMI A LA RECERCA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE ADREÇAT A EQUIPS D'ESTUDIANTS DE MENYS DE 25 ANYS (A), I UN RECONeixEMENT A LA CREACIó DE MATERIALS DE VISIBILITZACIó I SENSIBILITZACIó PER A LA IGUALTAT A LA UNIVERSITAT (B)
ÒRGAN EXECUTOR	Observatori per a la Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIó	<p>(a)</p> <p><i>Creació del premi a la recerca en perspectiva de gènere (estudiants menors de 25 anys)</i></p> <p><i>Creat (100%)</i> <i>No creat (0%)</i></p> <p>(b)</p> <p><i>Creació d'un reconeixement a la creació de materials de visibilització i sensibilització per a la igualtat</i></p> <p><i>Creat (100%)</i> <i>No creat (0%)</i></p> <p>(a) 100% (b) 0%</p>
COMENTARI	<p>(a)</p> <p>L'Observatori per a la Igualtat ha creat els <i>Premis als millors TFG amb perspectiva de gènere de la UAB</i>. La convocatòria parteix del conveni que va signar l'ICD amb la Facultat de Dret de la UAB per crear un premi al millor treball de cada una de les titulacions que imparteix la Facultat pel 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. A partir del curs 2017-2018, la convocatòria rep una subvenció de 1.000€ per part de l'ICD i contempla dues modalitats: 1) el premi al millor TFG per cada grau, i 2) el premi al millor TFG per àmbit de coneixement.</p> <p>El premi té com objectiu sensibilitzar l'alumnat sobre la igualtat de gènere i la no discriminació a partir de fomentar el seu interès en la recerca. Així mateix, es pretén promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i el gènere com a motiu d'interès en la recerca i l'estudi a la Universitat Autònoma de Barcelona.</p> <p>Aquesta convocatòria està oberta a l'alumnat de grau de qualsevol Facultat de la UAB que compleixi els següents requisits: 1) haver obtingut una nota mínima de 8,5; 2) el treball ha d'aplicar la perspectiva de gènere en l'abordament del fenomen objecte de la seva investigació.</p> <p>Els premis s'entreguen en un acte acadèmic dins el Campus de la UAB, el qual s'ha realitzat durant el mes de novembre. Fins a l'actualitat s'han realitzat tres edicions amb els resultats següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Curs 2015-2016 (1a Edició): es van atorgar 23 premis a TFG de 5 facultats - Curs 2016-2017 (2a Edició): es van atorgar 20 premis a TFG de 8 facultats diferents

- Curs 2017-2018 (3a Edició): es van atorgar 24 premis a TFG de 9 facultats diferents. D'aquets 24, 3 van rebre el premi al millor TFG per àmbit de coneixement

(b)

La mesura no s'ha aplicat degut a la limitació de recursos i a la prioritació de les accions per part de la direcció i del vicerectorat al qual s'adscriu l'Observatori en el període d'execució del pla.

(Font: 2018. Observatori per a la Igualtat)

4. Descripció de la situació 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 que es presenten² 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 de l'aplicació de polítiques d'igualtat que corregeixin i transformin aquesta realitat.

L'apartat s'ha estructurat 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 a mesurar la situació de les dones a la UAB en els diferents espais o àmbits.

4.1. Personal docent i investigador

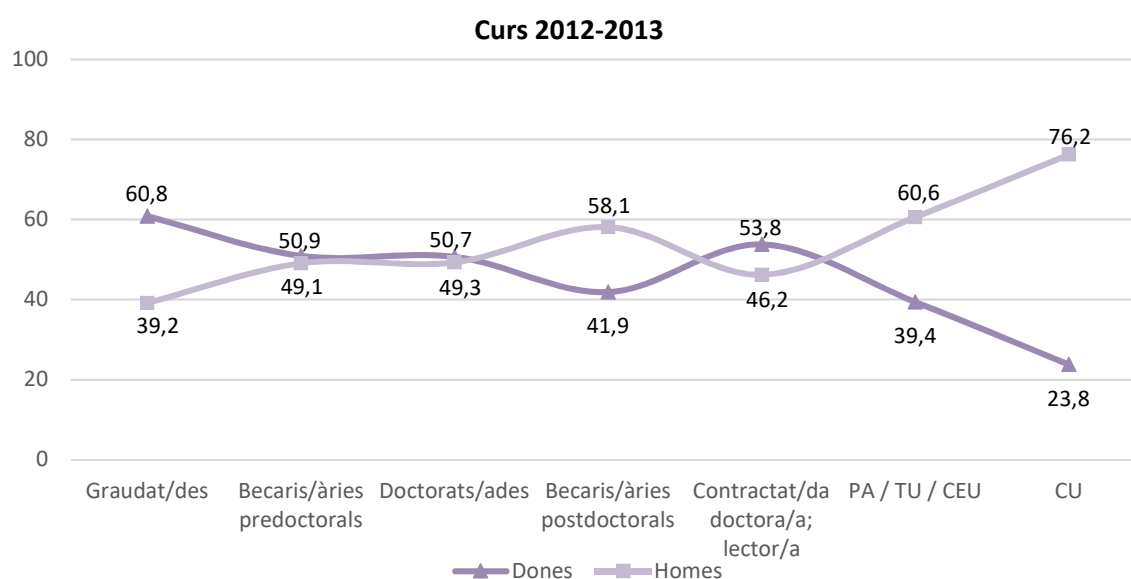
El gràfic en forma de tisora mostra clarament que en l'actualitat la universitat produeix un efecte d'embut per a les dones del personal docent i investigador: el pes relatiu de les dones en les diferents posicions s'inverteix respecte del pes corresponent als seus companys a mesura que puja la categoria acadèmica sense que el pas del temps inverteixi aquesta tendència: si bé en els darrers 5 anys el pes de les dones ha augmentat en el col·lectiu de doctors/es en 6 punts percentuals i en les posicions de contracte doctor/a i lector/a en 5 punts, la proporció en les titularitats i les càtedres no ha experimentat pràcticament cap increment. Destaca també que amb els anys la ràtio TU/CU (indica el número de titularitats necessàries per cada càtedra) ha anat en augment per ambdós sexes mantenint-se per tant les diferències entre dones i homes. Així, en l'actualitat les dones necessiten 5 titulars per cada càtedra ocupada mentre que els homes necessiten 3. La categoria en què ha pujat més el pes relatiu de les professores és en la de professora associada i lector/a. 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

² 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 de la UAB.

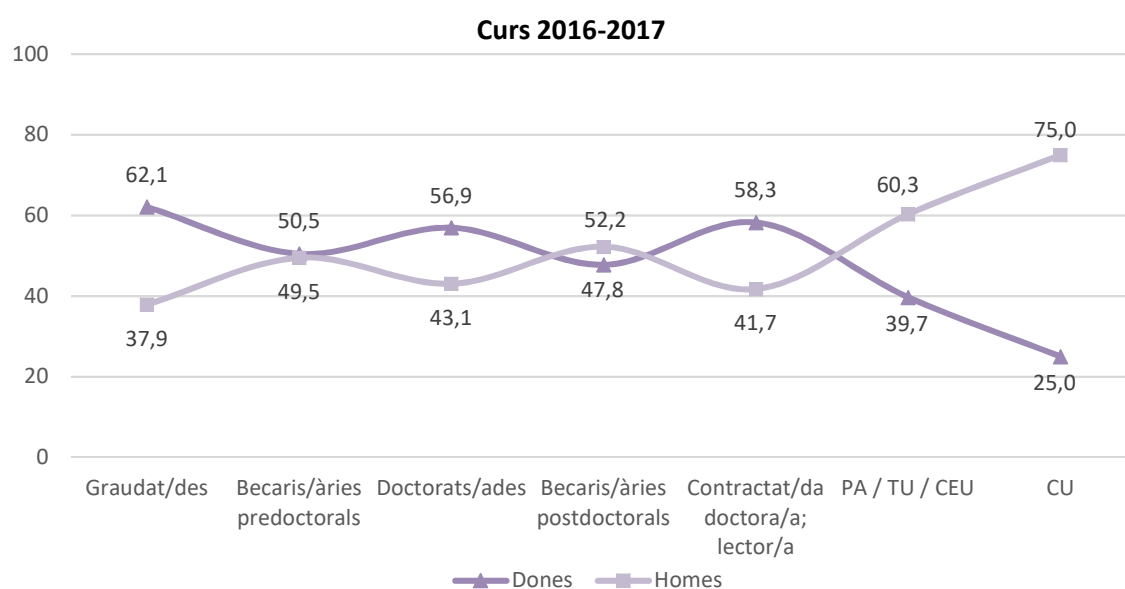
en matèria d'equilibri en la composició. Tanmateix, cal mencionar que si bé pel curs 2017-2018 el 50% dels membres de l'Equip de Govern són dones, aquestes estan sobre representades en les posicions de delegada, adjunta i comissionada, on se situen en 13 punts percentuals per damunt del seu pes total, 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 conforme més alt és el 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 19. Distribució de posicions en la carrera acadèmica per sexe (%).



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

PA: Personal Agregat.



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

PA: Personal Agregat.

Taula 1. Proporció de professores per categoria i any

Categoria	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Professorat funcionari						
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
Professorat no funcionari						
Catedràtica contractada 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
Total professorat	40,0	40,3	41,6	41,5	41,4	42,4

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

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

Taula 2. Evolució de la relació entre categories per sexe

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

(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)
2012	92	391	4,3	295	602	2,0
2013	92	430	4,7	283	648	2,3
2014	86	441	5,1	274	666	2,4
2015	85	455	5,4	262	685	2,6
2016	81	455	5,6	243	692	2,8
2017	86	449	5,2	236	682	2,9

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

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

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

Font: Elaboració pròpia 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 del professorat per sexe i àmbit de coneixement. Curs 2016-2017

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

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

Taula 5. Distribució del 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
Facultat de Traducció i Interpretació	64,1	35,9	131

(Continuació Taula 5)

Centre docent	Dones	Homes	Total
Facultat de Ciències de l'Educació	66,9	33,1	266
Facultat de Biociències	50,4	49,6	337
Facultat d'Economia i Empresa	29,2	70,8	243
Escola d'Enginyeria	23,1	76,9	208
Total	42,4	57,6	3.673

Font: Elaboració pròpia 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

Càrrecs	Curs 2012-2013			Curs 2017-2018		
	Dones	Homes	Total (n)	Dones	Homes	Total (n)
Equip de Govern de la UAB						
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
Total EG UAB	43,8	56,3	16	50,0	50,0	24
Equip de Govern dels centres docents i dels departaments						
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
Total EG centres docents i departaments	40,3	59,7	549	43,8	56,2	797
TOTAL	40,4	59,6	565	44,0	56,0	821

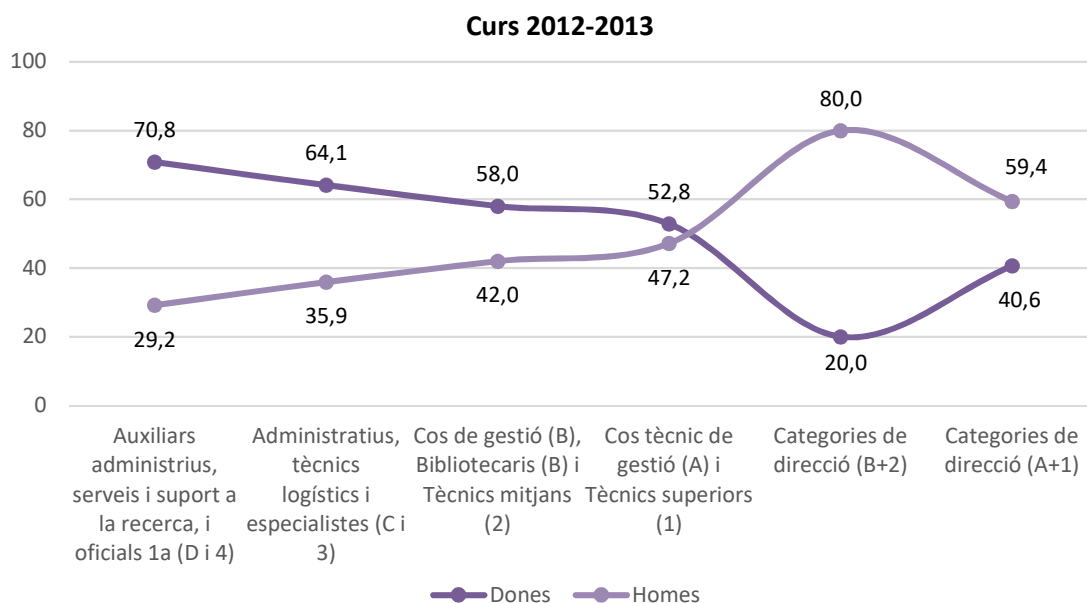
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

4.3. Personal d'administració i serveis

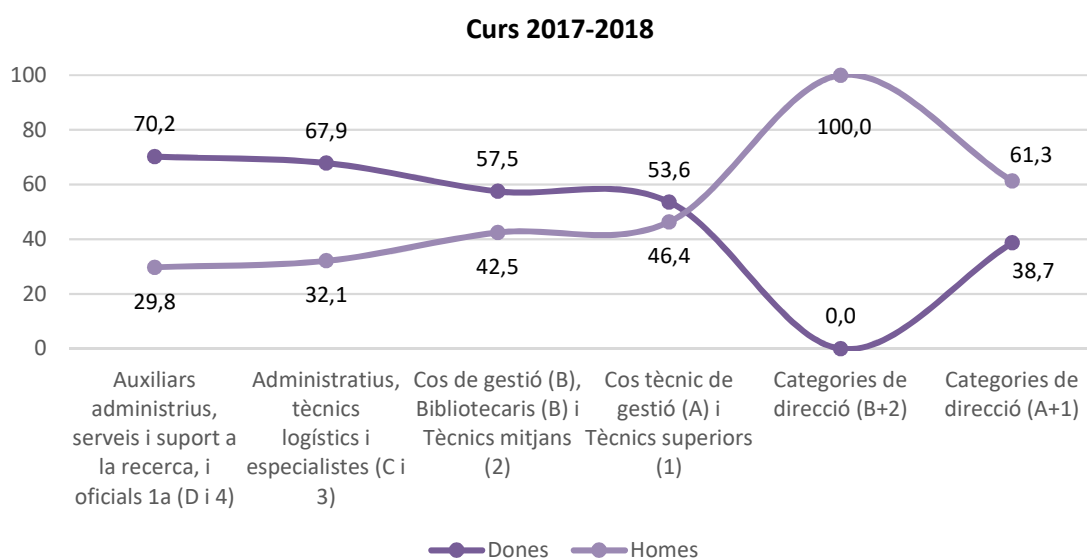
Les dades relatives al personal d'administració i serveis (PAS) també evidencien la persistència de les desigualtats de gènere i la segregació ocupacional malgrat la major presència de dones. S'observa que, a diferència del PDI, la presència total de dones és relativament elevada entre el PAS, especialment entre el personal funcionari on superen el 50%. Tot i així, 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 el 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 una mica per damunt 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 especialment el 4, són més elevades que la proporció general, al voltant dels 3 i 10 punts respectivament. En relació a la ràtio C1+C2/A1+A2 o 3+4/1+2 (número de categories de les escales o grups C1 i C2 o 3 i 4 necessàries per a una categoria dels grups A1 o A2 o 1 i 2), s'observa una disminució per ambdós sexes però una mica més important en el cas dels homes. Finalment, també s'observa que es manté, fins i tot s'accentua una mica més la tendència del curs 2012-2013 en la distribució de les posicions en la carrera laboral del PAS: la presència de les dones disminueix conforme pugem de categoria laboral. Així, la presència de les dones en les categories de direcció (grup 1 i A), disminueix en 2 punts percentuals.

Gràfic 20. Distribució del PAS segons categoria i sexe (%).



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



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

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

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

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

Taula 8. Proporció de dones del PAS per grup i any

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

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

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

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

(Continuació Taula 9)

Any	Dones			Homes		
	A1 + A2 (a)	C1 + C2 (b)	Ràtio (b)/(a)	A1 + A2 (a)	C1 + C2 (b)	Ràtio (b)/(a)
2008	146	518	3,5	51	159	3,1
2009	169	595	3,5	60	170	2,8
2010	171	592	3,5	63	184	2,9
2011	182	582	3,2	67	174	2,6
2012	181	574	3,2	69	163	2,4
2013	180	574	3,2	69	159	2,3
2014	190	573	3,0	71	163	2,3
2015	195	565	2,9	72	158	2,2
2016	204	574	2,8	80	159	2,0
2017	194	561	2,9	79	154	1,9

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

Taula 10. Evolució de la ràtio entre grups 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 pròpia a partir de les dades facilitades per l'OGID de la UAB.

4.2. Alumnat

En relació a l'alumnat, les dades 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 major presència de dones entre l'alumnat matriculat, on suposen al voltant del 60%. També es continua observant la sobrerepresentació de les dones en

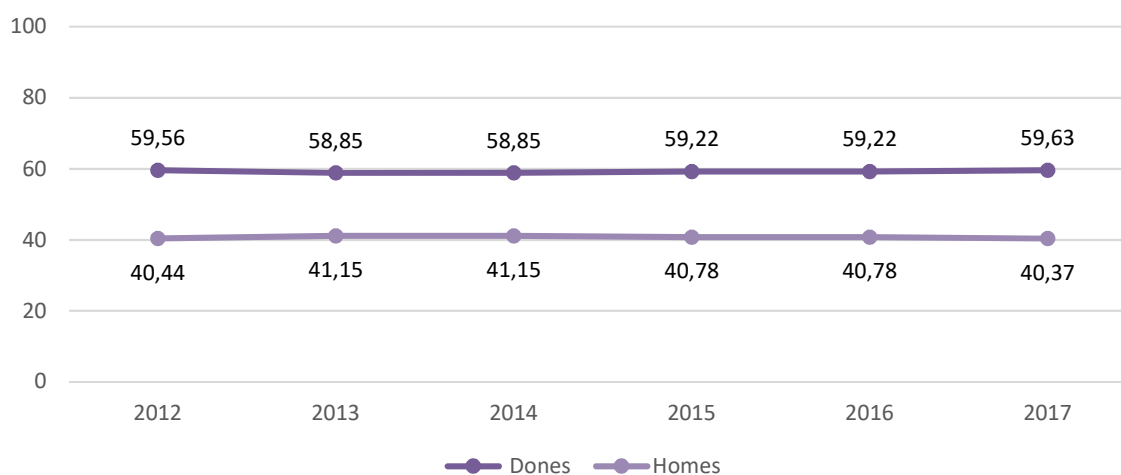
determinats camps, com per exemple a Educació (86%) i Salut (al voltant del 75%), i la infrerepresentació femenina en d'altres, com Enginyeries (16%) o Ciències (38%).

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 titulat el curs 2013-2014 al 73,4%.

Respecte del rendiment acadèmic, es confirma que en general les dones tenen un rendiment acadèmic superior al dels homes. Les estudiants de grau superen el 88% de les assignatures matriculades mentre que 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 els doctors i doctores 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 21. Distribució d'alumnat de grau segons el sexe i l'any (%)



Font: Elaboració pròpia 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
Total	59,6	40,4	28.506	59,6	40,4	25.682

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

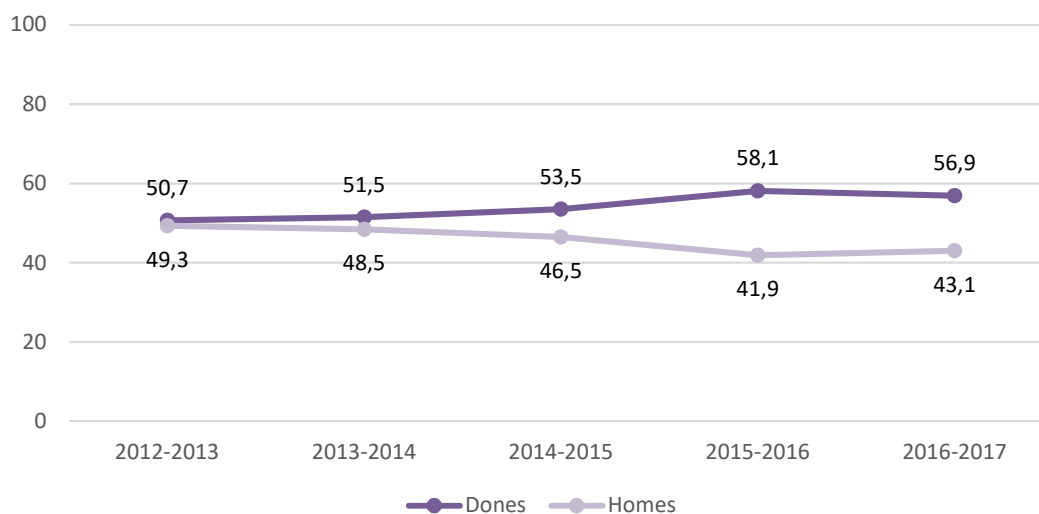
Nota: S'han exclòs els casos sense informació, 32.

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

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

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

Gràfic 22. Evolució de la distribució per sexe de les tesis llegides (%)



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

5. La percepció de la comunitat entorn el grau d'aplicació de les mesures i polítiques de la UAB en matèria d'igualtat de gènere

De la mateixa manera que en l'elaboració del Segon pla d'acció en matèria de discapacitat, s'ha considerat necessari poder avaluar el grau d'execució de les diferents mesures que contempla el tercer pla de gènere des del punt de vista de la comunitat UAB, així com també fer partícip a la comunitat del procés d'elaboració del proper pla. Amb aquesta finalitat, s'ha posat en marxa una enquesta adreçada a l'alumnat i al personal treballador. Tal com s'ha especificat en l'apartat de metodologia, s'han dissenyat tres qüestionaris, un per a cada col·lectiu, organitzats en 4 grans blocs temàtics, els quals agrupen una part de les mesures del tercer pla d'acció: 1) *Coneixement de les polítiques de la UAB en matèria d'igualtat de gènere*; 2) *Condicions d'accés, promoció i treball (PDI i PAS), Condicions i desenvolupament de l'estudi (alumnat)*; 3) *Conciliació de la vida laboral i personal (PDI i PAS), Conciliació de l'estudi amb la vida laboral i familiar (alumnat)*; 4) *Violències de gènere i altres discriminacions*. A més, en el qüestionari dirigit al professorat es va afegir un cinquè bloc sobre *la Perspectiva de gènere en la docència i la recerca*³. A continuació, es presenta en primer lloc una descripció de la mostra enquestada i, en segon lloc, els resultats de l'anàlisi segons els blocs temàtics i el col·lectiu universitari.

5.1. Descripció de la mostra

Amb la finalitat de situar la representativitat de la mostra en relació a determinats aspectes de la població, a continuació es presenten dades de les persones que han participat respecte a determinades característiques com el sexe, el col·lectiu al qual pertanyen, l'edat o l'àmbit de coneixement. D'altra banda, també es mostren altres variables com l'orientació sexual, l'expressió i identitat de gènere o la nacionalitat amb la finalitat de visibilitzar altres grups minoritaris. Aquest subapartat s'ha organitzat en quatre punts, un de general i un per a cada col·lectiu, PDI, Alumnat i PAS.

Dades generals

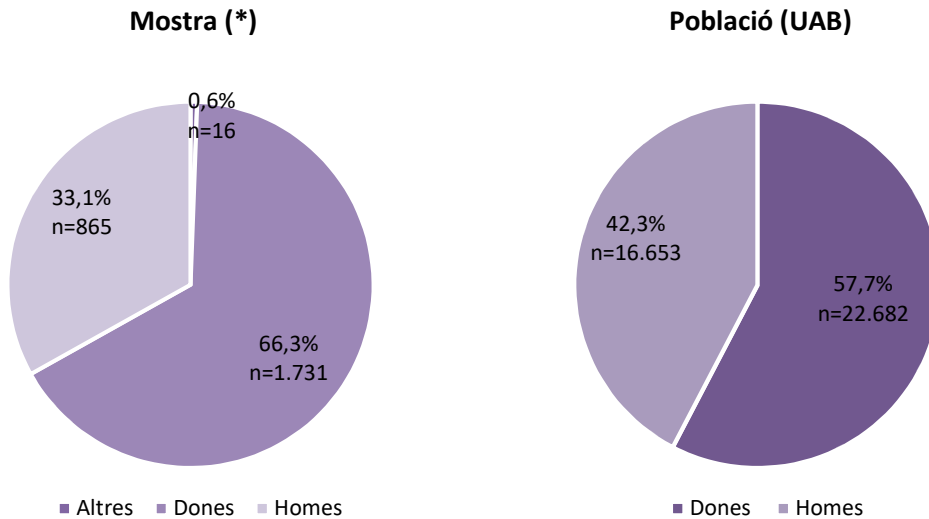
La grandària de la mostra és de 2.622 casos, representant per tant el 6,7% de la població atès que el col·lectiu de la comunitat de la UAB està format per un total de 39.335 persones.

Com es pot veure en els gràfics i les taules següents, 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 l'edat mitjana se situa en 22 anys per l'alumnat i 47 anys pel personal treballador.

³ En el punt 2 de l'annex 1 podeu veure el detall de les tres enquestes.

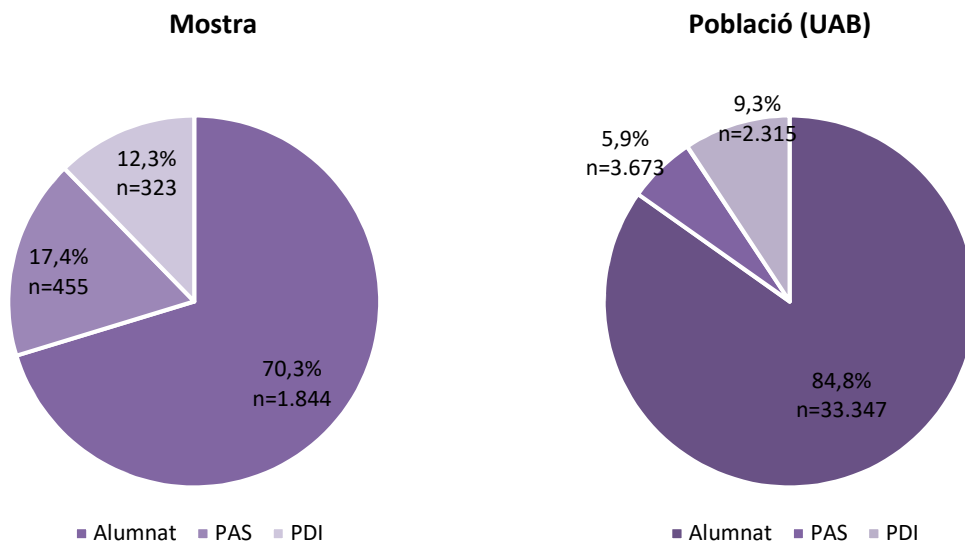
Si considerem les dades de la població, observem, que hi ha una sobre representació del grup de dones, de 8 punts aproximadament, així com del personal de l'administració i serveis que en la mostra representen el 17,4% i en la població el 5,9% (11,5 punts per sobre). Cal destacar que la participació del professorat també està per sobre del seu pes, tot i que aquesta no és tant significativa com la del PAS, de 3 punts percentuals.

Gràfic 23. Distribució de les persones que han respost l'enquesta (mostra) i de la comunitat UAB (població) per sexe (%). 2018



(*) S'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació, un total de 10

Gràfic 24. Distribució de les persones que han respost l'enquesta (mostra) i de la comunitat UAB (població) per col·lectius (%). 2018



Taula 18. Mitjana d'edat de les persones que han respost l'enquesta per col·lectiu. Mostra. 2018

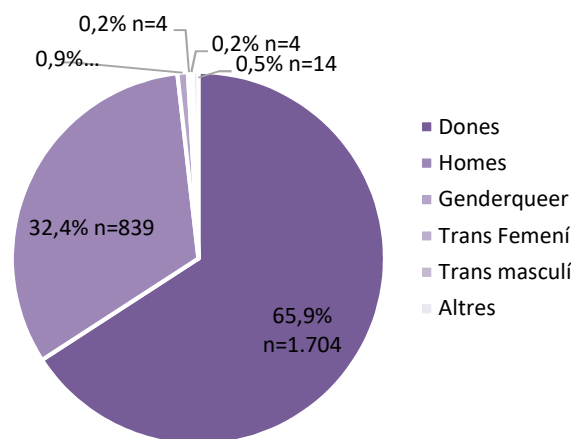
Col·lectiu	Mitjana	n	Desviació estàndard
Personal Docent i Investigador	46	323	12,27
Personal de l'Administració i Serveis	46	455	9,55
Alumnat	23	1.844	6,12
Total	-	2.622	-

Al considerar l'assignació en funció del gènere, només l'1,7% de les persones enquestades consideren que tenen un gènere diferent a les categories tradicionals, dona i home. Dins d'aquest 1,7%, el grup amb més pes és el *genderqueer*. Cal destacar, que 31 persones han escollit l'opció *prefereixo no dir-ho*, l'1,2% de la mostra.

En relació a l'orientació sexual, la gran majoria es defineixen com a heterossexuals, prop del 80% mentre que la segona opció més freqüent és la de bisexual, l'11,1%. També en relació a aquest aspecte, hi ha 91 persones que han optat per la resposta *prefereixo no dir-ho*, el 3,5%.

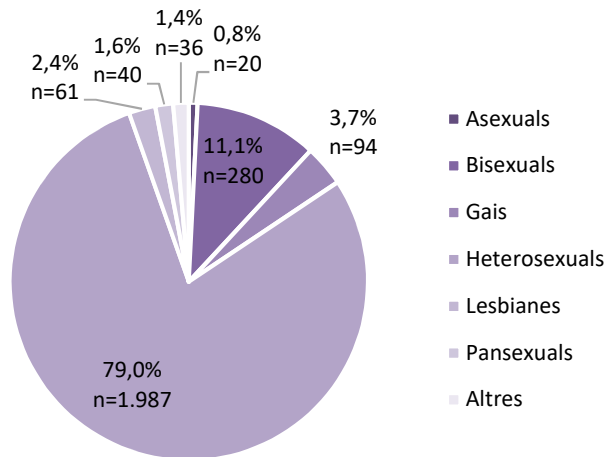
Finalment, respecte a la variable nacionalitat mencionar que pràcticament la totalitat de la mostra és espanyola, el 93% on s'inclou també els 18 casos de doble nacionalitat. La resta de les persones provenen de països d'Amèrica Llatina, el 3%, i la Unió Europea, 2,1%.

Gràfic 25. Composició de les persones que han respost l'enquesta segons l'auto descripció en relació al gènere (%). 2018



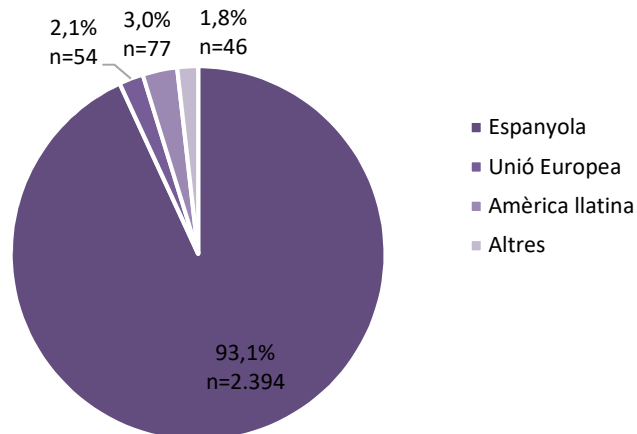
Nota: S'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació (4) i els *prefereixo no dir-ho* (31)

Gràfic 26. Composició de les persones que han respost l'enquesta segons l'orientació sexual (%). 2018



Nota: S'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació (7) i els *prefereixo no dir-ho* (97)

Gràfic 27. Composició de les persones que han respost l'enquesta segons la nacionalitat (%). 2018

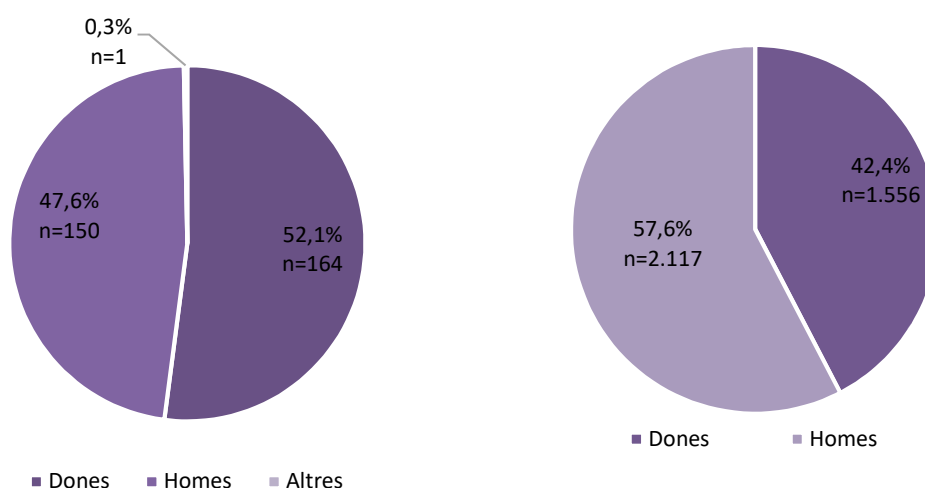


Nota: S'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació (51)

Personal docent i investigador

En relació al professorat que ha participat en l'enquesta, també s'observa certa sobre representació del col·lectiu de dones: suposen el 52,1 per cent, 10 punts per sobre de la seva proporció en la població. Pel que fa a la categoria, cal destacar la participació del personal investigador pre i postdoctoral, que representa el 21,2 per cent situant-se 19 punts per sobre del seu pes en el conjunt del PDI de la UAB, així com la dels titulars d'universitat i del professorat agregat que també es situen per sobre en comparació amb la tendència general, en 3 i 5 punts respectivament. Quant a l'àmbit de coneixement, destaca la participació del professorat de Ciències Socials i d'Experimentals i Tecnològiques.

Gràfic 28. Distribució del professorat segons el sexe per mostra i població (%). 2018



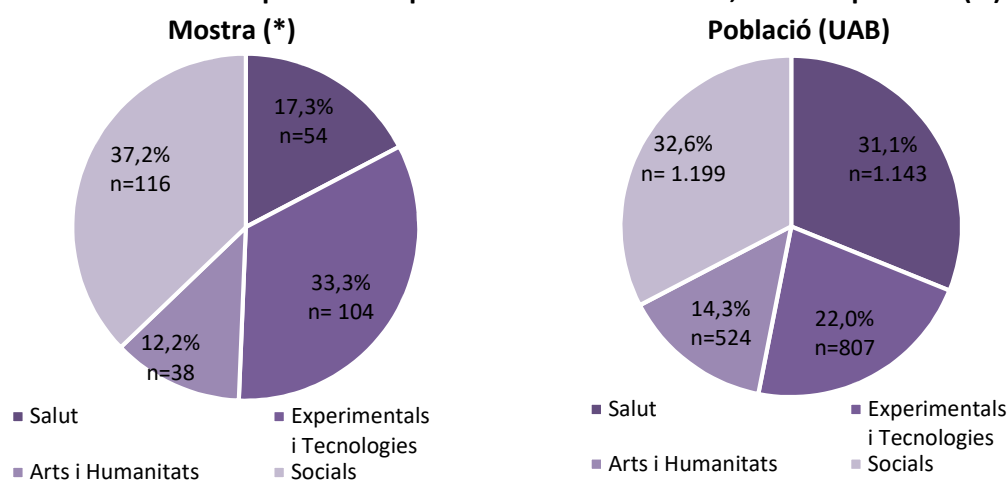
(*) S'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació (8)

Taula 19. Distribució del professorat segons la categoria per mostra i població. 2018

Categoria	Mostra (*)		Població	
	n	%	n	%
Catedràtic o Catedràtica d'universitat	28	8,7	326	8,9
Professorat titular d'universitat	73	22,7	722	19,7
Professorat agregat	51	15,9	409	11,1
Emèrit o Emèrita	2	0,6	95	2,6
Professorat lector	1	0,3	17	0,5
Personal investigador predoctoral i postdoctoral	68	21,2	81	2,2
Professorat associat i associat mèdic	88	27,4	1.960	53,4
Altres	10	3,1	63	1,7
Total	321	100,0	3.673	100,0

(*) S'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació (2)

Gràfic 29. Distribució del professorat per àmbit de coneixement, mostra i població (%). 2018

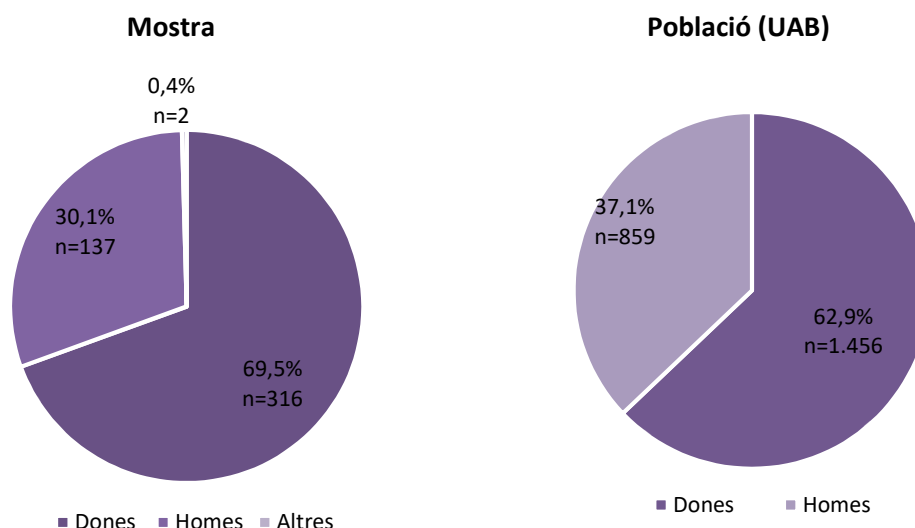


Nota: S'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació (11)

Personal de l'administració i serveis

Respecte al personal de l'administració i serveis, es caracteritza també per l'alta participació femenina, prop del 70 per cent dels enquestats, 7 punts per sobre de la proporció en la població. Destaca també la presència del personal que ocupa càrrecs de direcció i les categories de cos de gestió, bibliotecari/ària i tècnic/a mitjà, de 7,9 i de 7 punts percentuals per sobre de la proporció de la població. Si considerem el grup, observem la baixa participació dels grups B2, 3 i 4.

Gràfic 30. Distribució del personal de l'administració i serveis segons el sexe per mostra i població (%). 2018



Taula 20. Distribució del PAS per categoria segons la mostra i la població (%). 2018

Categoria	Mostra (*)		Població	
	n	%	n	%
Categories de direcció	42	9,4	34	1,5
Cos tècnic de gestió i Tècnic/a superior	84	18,8	453	19,6
Cos de gestió, Bibliotecari/ària i Tècnic/a mitjà	123	27,6	478	20,6
Administratiu, tècnic/a logístic i especialista	168	37,7	890	38,4
Auxiliar administratiu/va, serveis i suport recerca, i oficial 1a	29	6,5	460	19,9
Total	446	100,0	2.315	100,0

(*) S'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació (9)

Taula 21. Distribució del personal de l'administració i serveis segons el grup per la mostra i la població (%). 2018

Grup	Mostra (*)		Població	
	n	%	n	%
1	89	19,8	434	18,7
2	66	14,7	261	11,3
3	34	7,6	418	18,1

(Continuació taula 21)

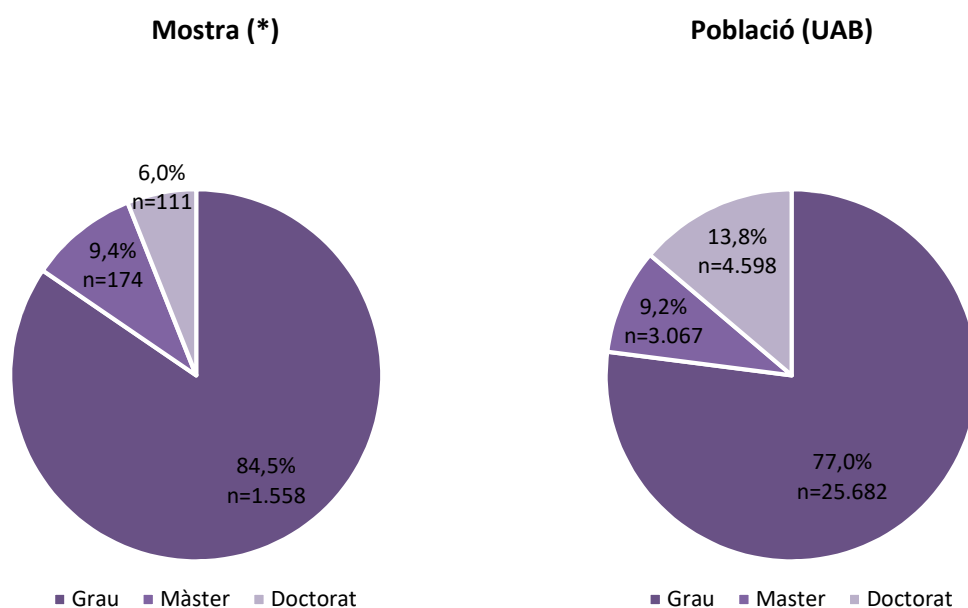
Grup	Mostra (*)		Població	
	n	%	n	%
4	8	1,8	214	9,2
A1	37	8,2	53	2,3
A2	47	10,4	220	9,5
B1	144	32,0	474	20,5
B2	25	5,6	241	10,4
Total	450	100,0	2.315	100,0

Nota: S'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació (9)

Alumnat

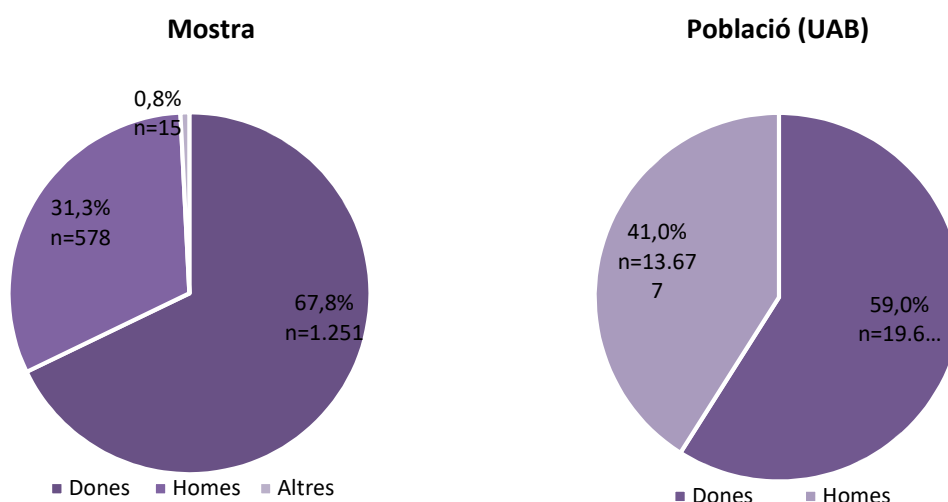
L'alumnat que ha respost l'enquesta, principalment, es correspon amb estudiants de grau: representen el 84,5% respecte el total situant-se en 7 punt per sobre del seu pes en el conjunt de l'alumnat de la UAB. Quan a la composició per sexes, les dones són majoria, prop del 68% proporció també més alta a la que es dona en la població, de 8 punts. La distribució de l'alumnat que ha respost per àmbit de coneixement és molt similar a la de la població i és caracteritzada per la major presència de les disciplines de Ciències Socials i Jurídiques i de Ciències de la Salut, 36,7 i 21,9 respectivament.

Gràfic 31. Composició de l'alumnat segons nivell d'estudis per mostra i població (%). 2018

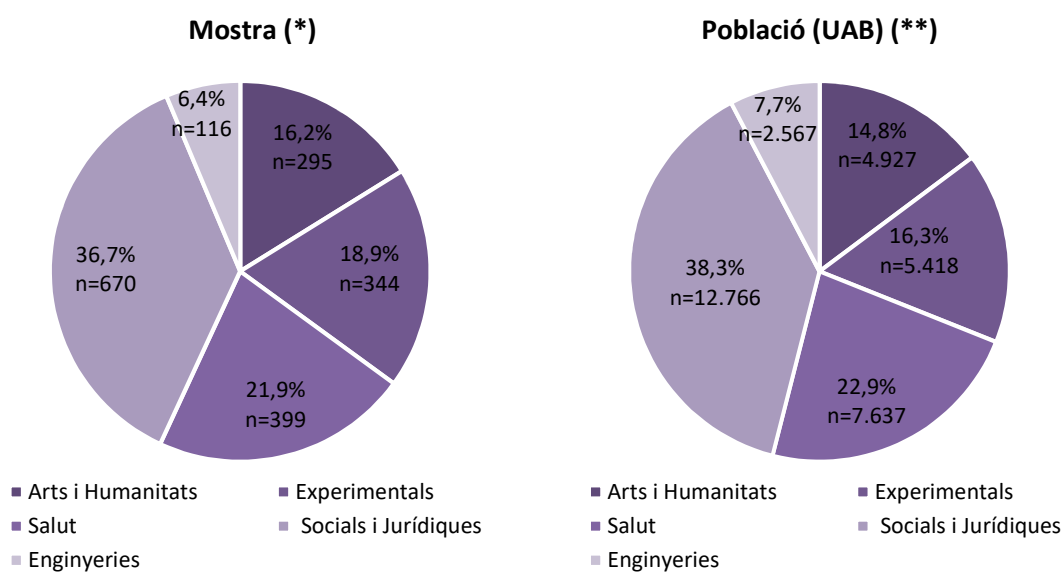


(*) S'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació (1)

Gràfic 32. Composició de l'alumnat segons el sexe per mostra i població (%). 2018



Gràfic 33. Composició de l'alumnat segons l'àmbit de coneixement per mostra i població (%). 2018



(*) S'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació (26)

(**) S'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació (32)

5.2. Resultats de l'anàlisi

En aquest apartat presentem els resultats de la valoració, per part de la comunitat de la UAB que ha contestat l'enquesta, del grau d'acompliment de part de les mesures del tercer PAG. Aquest apartat s'ha organitzat en 4 blocs temàtics, els quals agrupen bona part de les mesures del tercer pla d'acció: 1) *Condicions i desenvolupament del treball o l'estudi*; 2) *Conciliació de*

l'estudi, la vida labora i familiar ; 3) Violència de gènere i altres discriminacions; i 4) Perspectiva de gènere en la recerca i la docència.

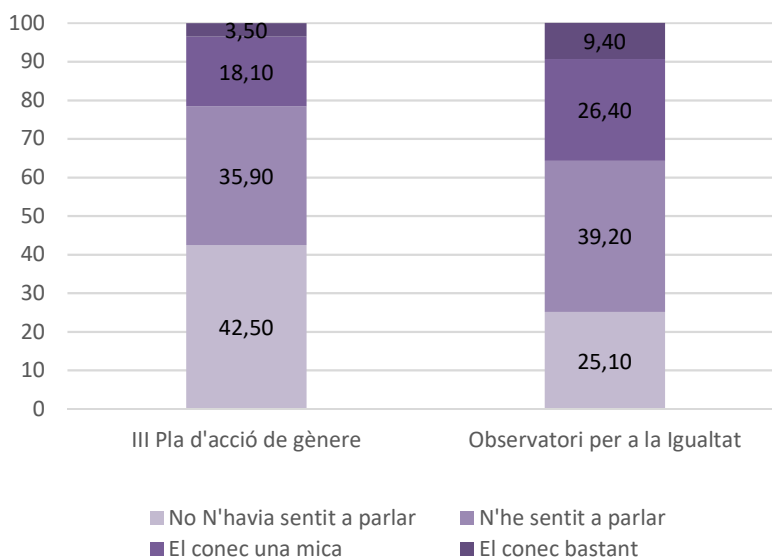
Així mateix, en un primer moment, hem volgut presentar algunes dades sobre el grau de coneixement vers a les polítiques i els recursos en matèria d'igualtat que la UAB posa a disposició de la comunitat.

Coneixement de les polítiques i recursos de la UAB en matèria d'igualtat de gènere

En relació a les principals polítiques de la UAB, tal i com podeu veure en el següent gràfic, la major part de les persones que han contestat l'enquesta manifesten conèixer l'Observatori, un total del 74,7 per cent el coneix, el coneix una mica o poc. D'altra banda, tot i que la major part afirma conèixer en algun grau el tercer pla d'acció en matèria de gènere, aquesta proporció és inferior en relació a l'Observatori, del 57,3 per cent. Cal mencionar que en ambdós casos aquest grau de coneixement no és molt elevat.

Si considerem les dades desagregades per sexe i col·lectiu, observem que no hi han diferències significatives entre dones i homes però en canvi sí que es donen certes diferències entre el personal treballador i l'alumnat: la proporció del professorat i el personal de l'administració i serveis que afirma tenir coneixement, en major o menor grau, de l'Observatori i el Pla en matèria de gènere és bastant més elevada que la de l'alumnat, van del 77 per cent al 93 per cent (veure les taules 4 i 6 de l'annex 3).

Gràfic 34. Grau de coneixement de les polítiques en matèria d'igualtat de la UAB (%). 2018.



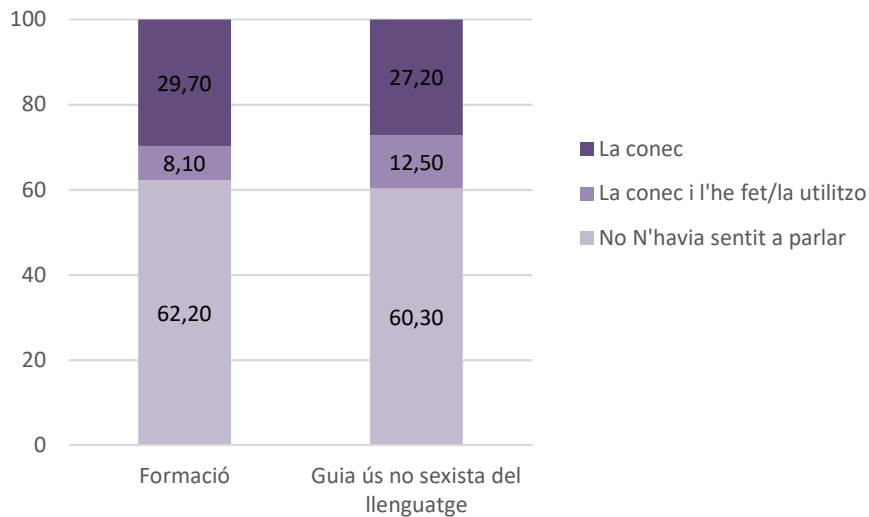
Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació

Taula de freqüències del gràfic 34

Aspecte valorat	III Pla d'acció de gènere	Observatori per a la Igualtat
El conec bastant	91	245
El conec una mica	472	690
N'he sentit a parlar	939	1.026
No n'havia sentit a parlar	1.111	656
Ns/Nc	9	5

D'altra banda, en relació al coneixement i la utilització dels recursos que la UAB posa a disposició de la comunitat per tal de fer un ús del llenguatge més inclusiu, 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 tants sols el 8% haver fet la formació sobre *Comunicació amb perspectiva de gènere i ús no sexista del llenguatge*.

Gràfic 35. Grau de coneixement de les eines i recursos que ofereix la UAB per fe un ús no sexista del llenguatge (%). 2018



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

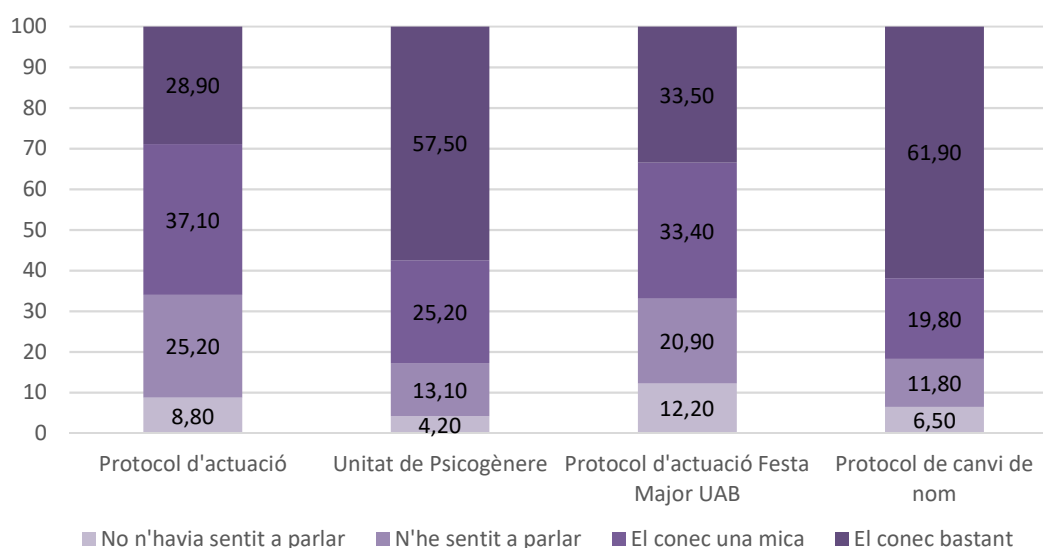
Taula de freqüències del gràfic 35

Aspecte valorat	La conec	La conec i l'he fet/la utilitzo	No n'havia sentit a parlar	Ns/Nc
Formació	776	211	1627	8
Guia d'ús no sexista del llenguatge	711	327	1574	10

Pel que fa als recursos i eines que s'han elaborat i aprovat en els darrers anys en matèria de discriminació i violències de gènere, les dades ens mostren que en aquest aspecte hi ha un ampli coneixement: les proporcions de persones que afirmen conèixer en algun grau aquests recursos, va del 87,8 per cent al 95,8 per cent. Els més coneguts 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.

Gràfic 36. 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

Els comentaris a les preguntes obertes recollits a través de l'enquesta, il·lustren també un cert grau de coneixement en relació a les polítiques i recursos de la UAB en matèria d'igualtat, encara que es percebin com a incompletes.

Coneixement de les polítiques i recursos d'igualtat

"Començo a conèixer una mica més tot el treball que s'està fent a la UAB sobre aquesta temàtica però també perquè m'arriben correus i m'interesso en llegir-lo. Cal dir també que moltes coses de les que se m'ha preguntat no tinc gaire coneixement o no ho coneixia." (Reg. 451, Dona, PDI)

"La informació concreta que tinc en aquest àmbit és molt escassa, moltes coses les he "sentides a parlar", però malauradament no sé a on he de acudir per tenir més informació, pot ser és culpa meva, i de fet em preocupa." (Reg. 460; Home, PDI)

"Es un tema que suposava present a la UAB i n'he sentit a parlar una mica, però desconeixia que hi hagués formació, informació, protocols..." (Reg. 518; Home, PAS)

"Hi ha moltes d'aquestes polítiques que n'he sentit a parlar però que tampoc en conec al 100% els detalls ja que no les he necessitat." (Reg. 56; Dona, Alumnat)

"Nunca me he mirado este tema específicamente pero si que he 'sentit a parlar' y he recibido correos sobre diferentes campañas sobre igualdad de género." (Reg. 69; Dona, Alumnat)

Nota: es presenta una selecció de les cites, les més significatives i recurrents.

No obstant, tal com mostren els gràfics anteriors, també hi ha una part de la mostra que desconeix les polítiques i accions que es duen a terme en aquest camp. Els comentaris que emergeixen d'aquesta part de la mostra, evidencien la necessitat de 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, així com per prevenir i abordar les situacions d'assetjament i discriminació. Cal assenyalar que la major part dels comentaris són de l'alumnat i que en alguns casos es percep la posició que s'ocupa a la UAB com la causa d'aquest desconeixement. Ser alumnat de nou accés, tant de grau com de màster i de doctorat, alumnat de programes

d'intercanvi i programes internacionals, professorat associat o amb contractes temporals, persones que estudien o treballen fora del campus de Bellaterra, alumnat d'estudis on-line, de màsters i postgraus interuniversitaris, emergeix com la causa percebuda de la desinformació.

Desconeixement de les polítiques i recursos d'igualtat

"La veritat és que sóc una persona molt interessada en les qüestions de gènere i tot aquesta informació no m'havia arribat. Si bé és cert que no m'he dedicat a buscar concretament els protocols de gènere de la universitat, però si haguessin estat a les meves mans mínimament hi hagués parat atenció." (Reg. 63, Dona, Alumnat)

"I have never heard about any of this even though I'm part of the LGBTQ. I wish I knew..." (Reg. 99; Home, Alumnat)

"Si la UAB fa actuacions en pro de la igualtat de gènere aquestes són molt invisibles, almenys per a l'estudiant mitjà poc connectat amb la universitat." (Reg. 216; Home, Alumnat)

"Malauradament no he sentit a parlar de les mesures que pren la universitat sobre la igualtat de gènere." (Reg. 252, Dona, Alumnat)

"La meua relació amb la Universitat és molt menor i no soc habitualment al campus. Com més em relaciono amb la institució és via mail i via Moodle." (Reg. 314; Dona, Alumnat)

"Malauradament no conec la majoria de protocols." (Reg. 316, Dona, Alumnat)

"Molts recursos no els coneixia." (Reg. 363, Dona, Alumnat)

"A l'estar en una unitat docent no estic gaire assabentada de les polítiques sobre igualtat" (Reg. 503; Dona, PDI)

"Manca de coneixement general de les campanyes ..." (Reg. 511, Dona, PAS)

"Sembla que desconec les eines que la UAB te en matèria de promoció d'igualtat de gènere." (Reg. 560, Dona, PAS)

"Manca de difusió d'aquestes grans iniciatives per arribar a tot el col·lectiu de la UAB." (Reg. 567, Dona, PAS)

"Sembla que s'estan generant molta informació i recursos però que a mi personalment no m'arriba." (Reg. 524, Dona, PAS)

Desconeixement dels recursos en ús no sexista del llenguatge

"No tenia cap coneixement que la UAB hagués desplegat una formació i recursos per fer un ús no sexista del llenguatge." (Reg. 122; Home, Alumnat)

"Mai havia sentit parlar sobre el llenguatge no sexista a la universitat" (Reg. 288; Dona, Alumnat)

"Lo que he aprendido de lenguaje no sexista lo aprendí fuera de la UAB si hubiese sabido que tenían todas estas iniciativas igual hubiese participado. Echo en falta más dispersión de información." (Reg. 347; Altres, Alumnat)

Desconeixement dels recursos en matèria de violència de gènere i discriminació

"Durant el meu primer curs a la universitat, en cap moment he sentit a parlar d'algunes de les opcions de violències de gènere de la universitat. Tot i així, si que he pogut conèixer els recursos de les diverses assemblees d'estudiants, més properes a l'alumnat." (Reg. 206; Dona, Alumnat)

"No conozco ninguno de los protocolos. Quizás habría que informar un poco más a la gente." (Reg. 81; Home, Alumnat)

"Considero que s'hauria de parlar més de la unitat de psicogènere. Segur que no només jo, moltes més en fariem ús." (Reg. 20; Dona, Alumnat)

"Se requiere de mayor difusión de las políticas de fomento de la igualdad y equidad, así como de los protocolos de protección ante situaciones de violencia tanto en grado como en posgrados, máster y doctorados. Además ofrecer los servicios de apoyo emocional para las personas víctimas." (Reg. 291; Dona, Alumnat)

Nota: es presenta una selecció de les cites, les més significatives i recurrents.

D'altra banda, apareixen també propostes i demandes. Pel que fa a la difusió, es proposa reforçar-la a través del correu electrònic institucional per tal de garantir que la informació arriba a tota la comunitat. Aquest canal és el més mencionat en els comentaris de les persones

participants. En relació a les actuacions de visibilització i sensibilització, es manifesta la necessitat de realitzar accions sobre temàtiques de diversitat afectivosexual i de gènere, i en concret, 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, davant de la necessitat percebuda d'enfortir aquest aspecte. Per últim, es considera que l'actual *Guia per a l'ús no sexista del llenguatge* proposa solucions i alternatives dins d'un marc de gènere que "invisibilitza les identitats no binàries", proposant la revisió de l'actual guia en aquest sentit.

Formació al professorat en relació a persones transsexuals i transgènere

"(...) A més, el professorat no demostra haver rebut cap formació respecte el llenguatge no sexista i sensible amb les persones transsexuals. Crec que s'hauria de començar per aquí." (Reg. 389; Dona, Alumnat)

"Cal assessorar més ràpidament a l'alumnat transgènere, tenen moltes pors i crec que el professorat no està assabentat de com gestionar la seva especificitat, especialment la privadesa." (Reg. 481 Home, PDI)

Necessitats de formació en igualtat de gènere pel personal treballador

"Crec que la UAB no informa lo suficient al personal de totes les polítiques de gènere que es realitzen en el si de la UAB. No es tracta només d'enviar un mail, sinó dur a terme formacions, obligatòries, inclús remunerades o convalidables per hores de feina, per exemple." (Reg. 557; Home, PAS)

"A mi em faltaria més formació a nivell obligatori per a tot el PAS, per a conèixer totes les eines disponibles al nostre abast. De vegades es coneix més a nivell propagandístic exterior que no pas a nivell intern i d'ús." (Reg. 597; Dona, PAS)

Revisió de la Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB amb perspectiva de gènere no binària

"El document pel llenguatge no sexista invisibilitza a les identitats no-binàries. Estaria bé revisar-ho perquè de res serveix intentar fer un ambient més segur per a les dones a costa d'obviar a les qui no encaixem en aquesta dualitat i som igualment oprimides." (Reg. 140; Altres; Alumnat)

Proposta de reforçar la comunicació a través del correu institucional

"Em sembla tot correcte però no estic molt al corrent. Potser seria interessant rebre més mails al correu institucional al respecte." (Reg. 38; Home, Alumnat)

"M'agradaria saber més per correu o/i altres medis" (Reg. 325; Dona, Alumnat)

"Estaria bé rebre més informació via mail" (Reg. 50; Dona, Alumnat)

"Crec que està present a la comunitat UAB, però podria facilitar-se el seu coneixement amb difusió dels documents a través del correu electrònic." (Reg. 207; Home, Alumnat)

Nota: es presenta una selecció de les cites, les més significatives i recurrents.

Perspectiva de gènere en les condicions i desenvolupament del treball o l'estudi

Aquest àmbit engloba el resultat de les valoracions d'aquelles mesures vinculades a la igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i l'estudi, i que tenen com a objectius: 1) garantir la igualtat en els criteris i processos d'accés i la promoció; i 2) promoure una organització de les condicions laborals i d'estudi que doni espai a la vida personal, a l'impacte físic i psicosocial que té el treball sobre les persones, i a l'administració del temps de feina i d'estudi.

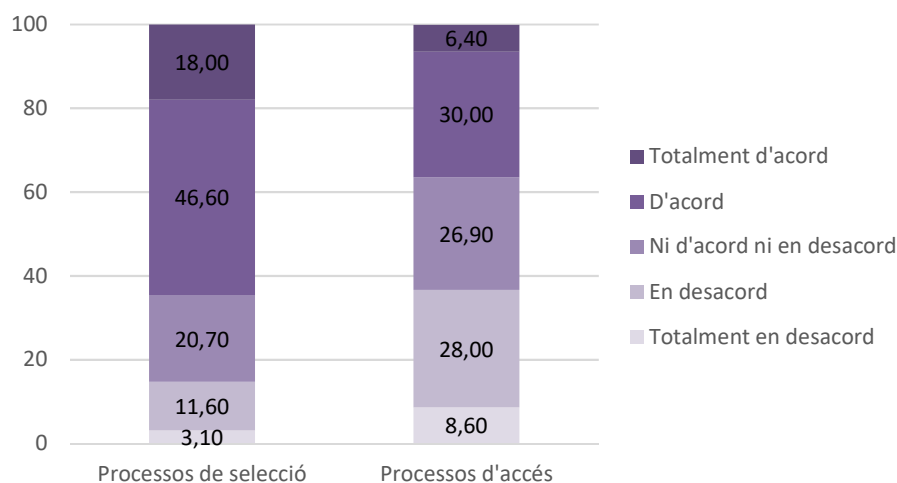
Garantir la igualtat en els criteris i processos d'accés i la promoció laboral

En relació a la igualtat en l'accés i promoció, s'observa que pràcticament en tots els casos la majoria del personal treballador que ha respost l'enquesta considera que els criteris establerts

en els processos d'accés, selecció i avaluació de currículum garanteixen la igualtat d'oportunitats i són justos. Ara bé, també hi ha un part important que o bé no es posiciona o bé la seva percepció és la contrària.

Així, com es veu en el gràfic següent, el 64,6% del PAS està d'acord o molt d'acord en 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, el 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 37. La igualtat d'oportunitats és garantida i justa en els processos d'accés i selecció de personal (PAS) (%). 2018



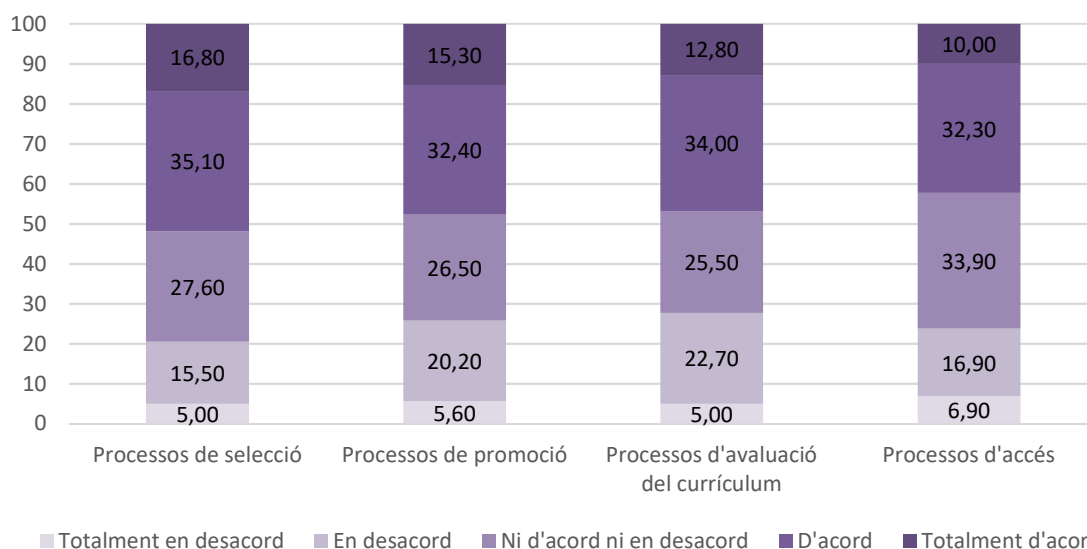
Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació

Taula de freqüències del gràfic anterior

Aspectes a valorar	Totalment en desacord	En desacord	Ni d'acord ni en desacord	D'acord	Totalment d'acord	Ns/Nc
Processos de selecció	14	53	94	212	82	
Processos d'accés	39	127	122	136	29	2

Pel que fa al PDI, en relació als criteris i processos d'accés, promoció, avaluació de currículum i selecció, la major part afirma que aquests 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% se situa en una posició neutra.

Gràfic 38. 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

Taula de freqüències del gràfic anterior

Aspectes a valorar	Totalment en desacord	En desacord	Ni d'acord ni en desacord	D'acord	Totalment d'acord	Ns/Nc
Processos de selecció	16	50	89	113	54	1
Processos de promoció	18	65	85	104	49	2
Processos d'avaluació del currículum	16	73	82	109	41	2
Processos d'accés	22	54	108	103	32	4

Els comentaris que les persones participants han fet en relació a les condicions de promoció i accés, ens permeten identificar les problemàtiques que es perceben en relació a aquest aspecte. Per part del professorat, apareixen queixes sobre un ambient laboral poc democràtic i endogàmic. 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 una manca de transparència i un desigual accés a la informació. També, es denuncien les jerarquies existents entre el personal acadèmic, jerarquies que propicien un sistema de desigualtat en accés a drets i recursos entre les diferents categories i estatus laborals (entre personal funcionari i no funcionari, personal docent estabilitzat i professorat associat, entre personal docent i personal amb contractes de personal investigador en formació).

Relacions de poder i domini masculí als departaments

"Els departaments encara continuen sent centres de poder dels catedràtics que impedeixen un funcionament desitjable a una comunitat universitària (encara continuen sent IP, dient que es fa i com es fa i ara amb un toc de modernitat són tots feministes i per tant hi ha discriminació positiva)" (Reg. 415; Home, PDI)

"Més control als catedràtics, que fan una mica el que volen." (Reg. 444; Home, PDI)

"En general hi ha bon ambient i ens ajudem, però les decisions i la informació les tenen un grup tancat de professors homes. La resta de profes homes tenen més fàcil accés a aquest nucli que les profes dones." (Reg. 458; Dona, PDI)

"Manen els homes....." (Reg. 477; Dona, PDI)

"El funcionament del Departament, que des de fora pot semblar ideal, és en realitat més complex del que pot semblar i està controlat per determinats investigadors, que fan i desfan una mica com volen" (Reg. 446; Home, PDI)

"El departament per ell mateix i la direcció és més aviat inclusiu. Però individualment, hi ha persones que intenten perjudicar i posar traves a altres" (Reg. 419; Dona, PDI)

Endogàmia i manca de transparència

"La desigualtat d'oportunitats a la que em refereixo en cap cas té a veure amb el tema de gènere, sinó amb l'amiguisme, l'endogàmia, la no consideració objectiva dels mèrits, el nomenament de tribunals "ad hoc" per seleccionar els candidats "que toquen", i altres mals endèmics de la universitat a aquest país. Recalco això perquè l'enquesta no permet diferenciar causes ni tipus de desigualtats d'oportunitats. No és entre homes i dones, és un altre el tema." (Reg. 423; Home, PDI)

"Crec que resulta impossible canviar la "cultura" d'un Departament que s'ha anat establint durant els 50 anys de la UAB." (Reg. 428; Dona, PDI)

"Es podrien arreglar alguns detalls però realment el que es necessita es acabar amb el feudalisme a la universitat." (Reg. 437; Home, PDI)

Jerarquització i desigualtats entre el personal acadèmic

"Estem esperant la promoció a catedràtic laboral, en franca desavantatge respecte als funcionaris, independentment de si som homes o dones." (Reg. 500; Dona, PDI)

"Heu de preguntar també en la desigualtat que hi ha dins del departament i de la UAB entre treballadors docents amb la mateixa feina i diferents sous, independentment del sexe." (Reg. 507; Home, PDI)

"Aquest bloc inclou aspectes molt diversos... el món de la recerca és competitiu, sense dubte i crec que hi hauria que millorar les condicions del professorat plantilla "B", i fer que la trajectòria dels postdoc, i lectors per arribar a places fixes sigui més fàcil." (Reg. 460; Home, PDI)

Nota: es presenta una selecció de les cites, les més significatives i recurrents.

La precarització laboral que afecta especialment al professorat associat i al personal investigador que es troba a l'inici de la carrera acadèmica, juntament amb factors com un ambient laboral individualista, els obstacles per accedir a la informació, l'absència d'espais on intercanviar coneixements i experiències, una cultura acadèmica fortament competitiva (descrita fins i tot com a "insana") i fonamentada en el rendiment individual i en una gran dedicació laboral, dibuixen un panorama alienant i poc favorable a la cura de les persones i per tant a la igualtat de gènere. En aquest ambient, les persones se senten soles davant dels obstacles. En alguns casos es denuncien situacions de discriminacions per raó de sexe facilitades per la posició de precarietat laboral.

Precarització i cultura acadèmica competitiva i individualista

"Tot sovint el problema no és el departament en si mateix sinó el sistema universitari en general, que ens aboca al rendiment individual amb criteris d'èxit cada cop més exigents i amb una càrrega de gestió cada cop més feixuga que influeix molt negativament en la resta de facetes de la feina." (Reg. 463; Dona, PDI)

"Com a personal associat que sóc. he de dir que aquí et sents bastant sola i que t'has d'espavilar o bé aquells companys/es que ja coneixes i, si poden et donaran un cop de mà. Però el que és Departament, personal...no et donen pas suport i costa accedir a segons quins tipus d'informacions." (Reg. 432; Dona, PDI)

"El ambiente del departamento en el que trabajo es bueno y las carencias o necesidades que pudiera observar se podrían generalizar al ámbito académico, es decir, no es una cuestión concreta de mi lugar de trabajo. Me refiero fundamentalmente a los niveles de competitividad (insanos, en ocasiones) y que no siempre quedan reflejados a nivel de competencia y compromiso en el trabajo en relación con los méritos que uno/a va adquiriendo." (Reg. 436; Dona, PDI)

"El departamento no promueve ni proporciona los espacios para que las relaciones interprofesionales entre los diferentes miembros den lugar a construir un bagaje de ideas que soporten la Universidad." (Reg. 497; Home, PDI)

"(...) En moltes ocasions he d'aguantar comentaris despectius respecte a la dona i no només comentaris. També m'he trobat que a mi se'm va fer començar el postdoc però el meu contracte no es va iniciar fins al mes següent, per la qual cosa vaig estar un mes sense cobrar, mentre que ara ha vingut un noi i està cobrant des del primer dia. Parlant amb altres companyes he descobert que això és un fet força comú, que les dones hem de passar com una mena de mes de prova. L'estructura del grup és piramidal i no sens permet comentar entre nosaltres (investigadores postdoctorals) els resultats ni res. De fet es voldria que no es parles entre la gent, la qual cosa em sembla força complicat perquè en ciència, discutir les coses es enriquidor. El meu contracte es de 37,5h setmanals i estic obligada a fer-ne 50h com a mínim, per la qual cosa és obvi que no hi ha equilibri entre la vida personal i la laboral." (Reg. 509; Dona, PDI)

"(...) El que s'ha de remarcar és que per arribar a posicions com professor/a titular/agregat/a o catedràtic/a és necessari dedicar moltes hores de feina i d'esforç per potenciar molt la recerca que fem. Això obliga a organitzar la vida familiar en funció de les ambicions personals." (Reg. 482; Dona, PDI)

"Com he esmentat en el punt anterior he de fer 50h setmanals. Tinc 100km de distància entre casa i la feina, per la qual cosa estic entre 1-2h per venir, ja que mai saps si et trobaràs algun accident o algun embús per qualsevol motiu. Tinc 31 i podria perfectament plantejar-me tenir fills, però les circumstàncies fan que aquest fet no sigui possible entre les hores de conducció al dia i les de feina. D'altra banda, una companya meva va ser acomiadada per demanar una reducció de 10h diàries a 8h (el nostre contracte és de 7,5h diàries)." (Reg. 509; Dona, PDI)

Nota: es presenta una selecció de les cites, les més significatives i recurrents.

L'impacte negatiu de la precarització de la plantilla del PDI també apareix en la distribució de tasques als departaments. En els darrers anys, les jubilacions han estat cobertes amb professorat associat fet que ha comportat la disminució considerable del cos docent. Alhora, aquesta disminució ha generat que el nombre de professorat que pot ocupar càrrecs de gestió sigui molt reduït, essent una sobrecàrrega laboral.

De manera específica, el professorat menciona que les responsabilitats familiars generen desigualtats d'oportunitats en la promoció. Les dones amb responsabilitats familiars manifesten que disminueix la seva productivitat a nivell de recerca, situant-les per tant en desavantatge davant els homes i, a més, aquesta sobrecarrega que pateixen es manifesta en malalties i estrès.

Desigualtats d'oportunitats per responsabilitats familiars

"El meu departament és força solidari i empàtic amb les diferents problemàtiques del professorat. No obstant això, les normatives que arriben de fora i que el departament ha d'aplicar, així com els mal usos social i familiars, fan que segueixi havent-hi desigualtat d'oportunitats entre homes i dones. Una prova d'aquest fet és la sobrecàrrega de treball que patim les dones del departament i que es manifesta en malalties, baixes, malestar, estrès... Caldria triangular dades sobre baixes per estrès i per altres patologies entre homes i dones del Campus. Al nostre departament, el desequilibri és abismal..." (Reg. 454; Dona, PDI)

"L'exigència a nivell de currículum per a superar les acreditacions necessàries per accedir a una plaça de professor o promocionar-se és més gran per les dones, que són encara majoritàriament les que han de fer les tasques de casa i tenir cura dels fills i no poden dedicar (o ho tenen més difícil) tantes hores a la feina fora de l'horari laboral "estàndard"." (Reg. 457; Dona, PDI)

"Tot i que les baixes per maternitat/paternitat es tinguin en compte en contractes i acreditacions a l'hora de competir en un concurs no és tan fàcil aquesta consideració." (Reg. 471; Dona, PDI)

"Voldria matisar: a priori, a la UAB la promoció és indiferent si ets home o dona, a la pràctica, potser no ho és tant, ja que la dona, al parir, sol fer baixa i reducció de jornada, amb lo que, sovint, perd part de la seva vida "laboral" i, clar, el CV se'n pot ressentir. En el meu cas, estic content amb el departament

(en un conjunt) però gens amb la meua "unitat docent" d'aquí a que les respostes puguin semblar estranyes." (Reg. 467; Home, PDI)

"Crec que més enllà de que la Universitat ofereixi oportunitats de promoció a homes i dones per igual, l'estructura social en la que ens trobem (elegantment patriarcal) fa que sovint les dones no puguin aprofitar les oportunitats. Encara ens queda camí per recórrer quan a les polítiques de conciliació a la nostra societat." (Reg. 502; Dona, PDI)

"No hi ha impediments seriosos per aconseguir una conciliació. Tanmateix, aquesta conciliació passa per renunciar a potenciar la pròpia recerca: cal fer-ne menys (no dirigir projectes, no escriure gaire articles, etc.) i es renuncia als càrrecs de gestió perquè requereixen molta inversió d'hores. Això fa que la majoria de dones amb fills no arribin a poder competir amb curricula d'homes i perdin trets irrecuperables. En conseqüència, els homes tenen avantatge i sempre són vistos com més ben preparats i disposats." (Reg. 419; Dona, PDI)

Impacte negatiu de la precarització en els entorns laborals

"El problema en el nostre cas no ve de qüestions de gènere, ni edat. Ve donat per un estancament, per un excés de professorat associat, per poca promoció degut a que es porta temps amb convocatòries congelades o amb poca renovació. És difícil encomanar tasques i feines al professorat associat, perquè senzillament han de treballar en altres llocs. I no se'ls pot demanar que s'integrin a temps complert en grups de recerca...no és un problema de "poder" ni d'orientació sexual. És un problema greu de no poder promocionar el professorat per raons estructurals, per dir-ho d'alguna manera." (Reg. 475; Home, PDI)

(...) En segon lloc són "poques mans per molta feina": els darrers anys hem tingut forces jubilacions, que han estat substituïdes per professorat associat. A aquests professors no se'ls pot demanar una feina extra en gestió, i això provoca que uns mateixos professors estiguin empenyent el carro de la gestió, sense poder tenir rotació o relleus. (...)." (Reg. 475; Home, PDI)

Nota: es presenta una selecció de les cites, les més significatives i recurrents.

En el cas del personal d'administració i serveis, apareixen comentaris sobre la manca de promoció laboral i sobre els obstacles relacionats amb les desigualtats i biaixos de gènere. Es menciona, com en el cas del PDI, la desigualtat existent arran dels diferents tipus de contractació o d'altres diferències per les posicions laborals. A més, es denuncien també les desigualtats salarials per sexe i la percepció de desavantatge davant la promoció laboral per part del PAS que ha gaudit o gaudeix de reduccions de jornada, permisos per maternitat o per la cura de persones dependents al seu càrrec.

Manca de promoció laboral

"Des del meu punt de vista, les crítiques al sistema d'accés i promoció al treball no es refereixen a la igualtat de gènere, sinó al sistema obsolet de la funció pública." (Reg. 568; Dona, PAS)

"No pots fer formació que no sigui del teu àmbit i això fa que no tinguis opcions a canvi. La responsabilitat no correspon amb el nivell de la plaça. Mes que desigualtat entre homes i dones es un altre tipus de desigualtat." (Reg. 589; Dona, PAS)

"No hi han revisions de tasques, ni reclassificacions d'acord a les tasques desenvolupades. Sistema molt rígid per a la promoció, tant vertical com horitzontal dins el mateix àmbit." (Reg. 519; Home, PAS)

"M'ha costat 10 anys aconseguir un canvi de grup (categoria laboral). Sempre he fet les mateixes tasques (no reconegudes) però he estat contractada majoritàriament dues categories per sota de la que em tocava (grup 3)." (Reg. 512; Dona, PAS)

Desigualtats laborals de gènere

"En teoria tothom té les mateixes oportunitats, però casualment qui està en pitjor situació són dones. Per altra banda, tenim certa flexibilitat en quant a horari i realització de la feina, dins d'uns límits més o menys consensuats pel grup." (Reg. 524; Dona, PAS)

"Si em volgués promocionar en el meu lloc de treball, penso que tindria difícil marxar com ara alguns dies a les 16:00h u optar per fer horari Generalitat." (Reg. 530; Dona, PAS)

"(...). Però els homes cobren més que les dones per a la mateixa categoria laboral o si més no (perquè hi ha capítols VI, com es el meu cas) pel mateix tipus de feina. NO és una cosa del cap actual de la Unitat, ja que això ve d'una etapa anterior, on la cap d'Àrea era una dona." (Reg. 553; Dona, PAS)

"Tinc companys homes que cobren més per fer la mateixa feina que jo." (Reg. 570; Dona, PAS)

Desigualtats pels diferents tipus de contractació

"Quan a la teva feina es parla d'equip A (personal amb contractes fixes) i equip B (personal temporal), les desigualtats ja són prou explícites." (Reg. 516; Dona, PAS)

"Al tener un contrato especial, hay muchas cosas de las que no me entero porque "estoy al margen". (Reg. 532; Dona, PAS)

Desavantatge en la promoció laboral per gaudir dels drets de conciliació

"Tenir reducció horària estigmatitza. A més, no permet millorar laboralment. La meua cap, fa poc, em va preguntar si em tornaria a quedar embarassada." (Reg. 526; Dona, PAS)

"Tinc la sort de treballar en un equip molt bo i conscient de la política de cures. Això no vol dir que, a la pràctica, tinguem les mateixes oportunitats (jo valoro que no, perquè 3/4 de les que som mares tenim reducció de jornada, i això afecta la carrera professional)." (Reg. 515; Dona, PAS)

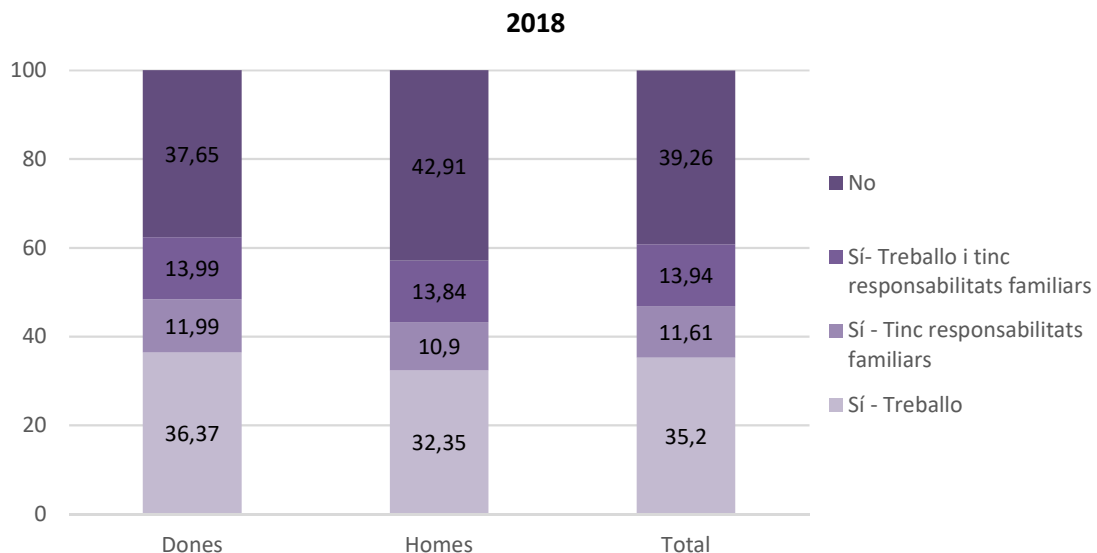
"Trobo que, tot i no ser un ambient molt perjudicial per les dones, no és casualitat que a la unitat on jo treballa, just després que 4 dones amb càrrecs importants donessin a llum, durant els següents 3 anys, només entressin homes." (Reg. 584; Dona, PAS)

Nota: es presenta una selecció de les cites, les més significatives i recurrents.

Promoció de la perspectiva de gènere en l'organització de les condicions laborals i d'estudi

En relació a les accions orientades a promoure una organització de les condicions laborals i d'estudi amigable amb la vida personal i familiar, un aspecte que apareix com a rellevant, és la necessitat d'ampliar les mesures adreçades a conciliar la vida laboral i/o estudiantil amb la vida familiar. Aquesta necessitat apareix especialment entre l'alumnat: els estudiants que treballen o tenen responsabilitat familiars (el 61% dels enquestats on el 26% correspon als estudiants que afirmen tenir responsabilitats familiars), 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.

Gràfic 39. Necessitat de conciliació de l'estudi amb la vida laboral i/o familiar (Alumnat) (%).

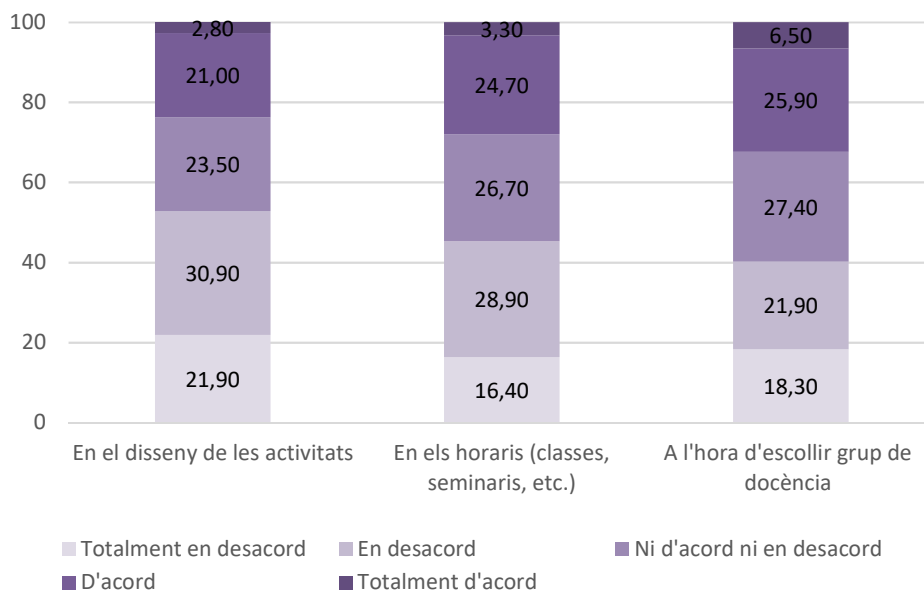


Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació

Taula de freqüències del gràfic anterior

Sexe	Sí - Treballo	Sí - Tinc responsabilitats familiars	Sí- Treballo i tinc responsabilitats familiars	No
Dones	455	150	175	471
Homes	187	63	80	248
Total	649	214	257	724

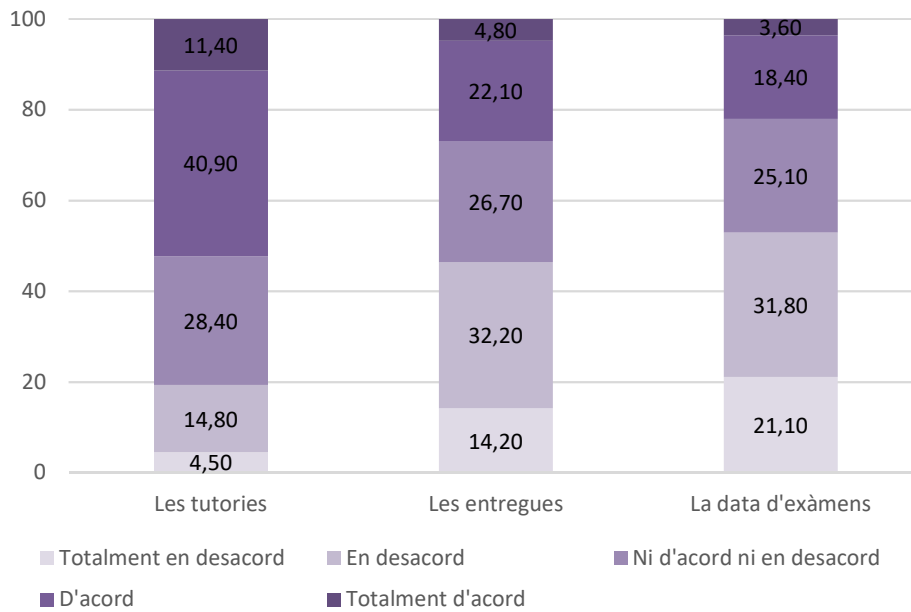
Gràfic 40. Organització de les activitats acadèmiques i dels estudis atenent a la conciliació (Alumnat) (%). 2018



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.

La percepció no canvia gaire en quan a la flexibilitat del professorat davant les necessitats de conciliació de l'alumnat, i és que 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 41. 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.

Si atenem als comentaris de l'enquesta a l'alumnat, aquests 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. Es posa especial èmfasi en les exigències 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.

Dificultats de conciliar l'estudi amb la cura i la família

"No hacen mucho por la igualdad y la conciliación familiar queriendo eliminar el turno de tarde. No hay becas para madres separadas sin apenas ingresos que cursan segunda titulación. Somos excluidas de la beca de emergencia social por necesitar formación para poder incorporarnos al mercado laboral no precario. Muchas de nosotras somos víctimas de violencia de género y no lo sabíamos hasta que no nos han formado y hemos podido identificar este tipo de situaciones." (Reg. 165; Dona, Alumnat)

"(...) Si que és cert que les persones que treballem i tenim cura de fills o familiars no tenim cap facilitat fora de poder assistir al grup de tarda, que per cert es vol eliminar i ens diuen que la pressió ve del rectorat, així que conciliació molt poca. També dir que respecte a vèries preguntes depèn molt de cada professor/a, n'hi ha que són sensibles amb el tema del gènere i altres gens." (Reg. 158; Dona, Alumnat)

"(...) A més no tenen en compte (almenys a Infermeria) les feines dels estudiants ni les conciliacions (ho sé de primera pell)." (Reg. 389; Dona, Alumnat)

Dificultats de conciliar l'estudi amb la feina

"Pel que fa a les adaptacions del professorat, he estudiat el grau i el màster a la UAB, i tinc ben clar que no hi ha cap tipus de mirament ni d'adaptació per feines i/o malalties amb el grau o màster. Més aviat al contrari. Es troben més dificultats i impediments per a compaginar estudis i feina, que facilitats. (Parlo a través de la meva experiència). Fins i tot, ha sortit de la boca de professors (i coordinadors) que si estudies, potser millor no treballar o viceversa (quan treballar era la meva única font d'ingressos per a pagar-me els estudis i la persona que ho deia n'era plenament conscient)." (Reg. 104; Home, Alumnat)

"Es muy difícil conciliar mi trabajo con mis estudios, las facilidades son prácticamente inexistentes." (Reg. 68; Home, Alumnat)

"La carga es desproporcionada de trabajo. Nunca me han perdonado el trabajar y solo una vez en una situación muy extrema familiar (literalmente de vida o muerte) fueron relativamente permisivos con un examen." (Reg. 347; Altres, Alumnat)

"La mayoría de professorat no es mostren gens empàtics amb les situacions personals que pot estar vivint l'alumne i no fan res per ajudar-lo o adaptar-se. Molts d'ells mostren aversió als alumnes que es troben treballant i estudiant al mateix temps i no els motiven per seguir estudiant, sinó que en més d'una ocasió diuen que "no poden fer res" o fins i tot que "seria millor només treballar, i estudiar només quan et puguis permetre estudiar sense treballar"" (Reg. 153; Dona, Alumnat)

(...) A més, les tutories per preguntar dubtes d'una assignatura són habituals, però tenir un tutor de la carrera només es facilita en casos de discapacitat o de ser esportista d'elit." (Reg. 226; Dona, Alumnat)

Sobrecàrrega de tasques i manca de coordinació

"(...) En relació amb el professorat, en general bé, però ens donen una sobrecàrrega de feina i no fomenten amb èmfasi la participació i cooperació de l'alumnat." (Reg. 100; Dona, Alumnat)

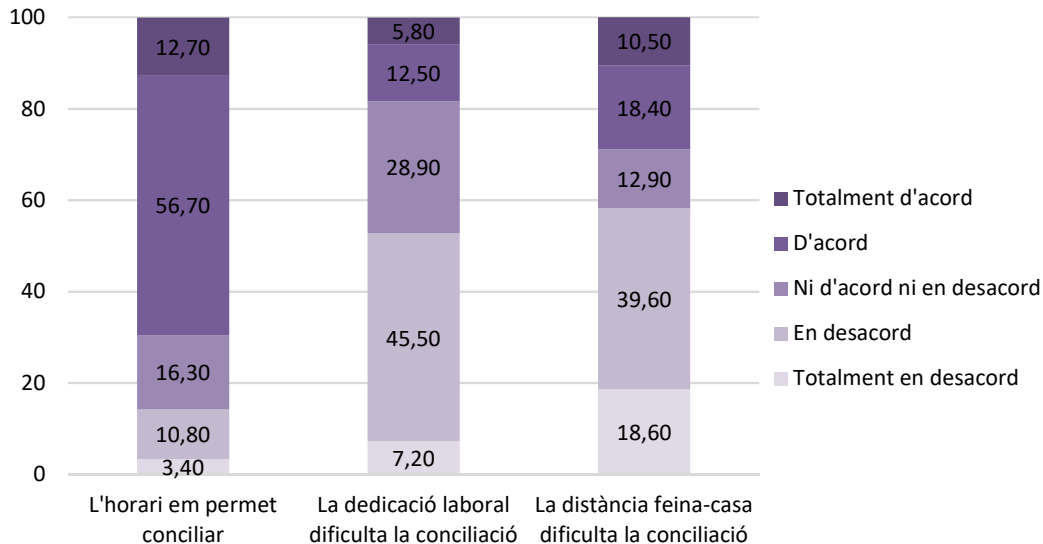
"Considero que a vegades l'organització no és la correcta. Es fa difícil poder compaginar-ho tot. Exàmens, treballs, feina (per poder seguir a la universitat), etc. Crec que no hi ha tracte individual. Ens regim per un valor numèric i dependent d'aquest et consideren apte o no. No es valoren altres aspectes que potser són importants també." (Reg. 37; Dona, Alumnat)

"(...) Volum de càrrega i feina a la universitat en equilibri? En les facultats de lletres, hem sembla que no està gens equilibrat i a la meva facultat tampoc." (Reg. 161; Home, Alumnat)

Nota: es presenta una selecció de les cites, les més significatives i recurrents.

Pel que fa al personal de l'administració i serveis, la percepció és bastant positiva en quant a la càrrega laboral i l'organització del temps de treball, i és que 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 neutra. 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 variables és la que presenta més casos de desacord, el 29%.

Gràfic 42. Implicacions i obstacles per conciliar (PAS) (%). 2018

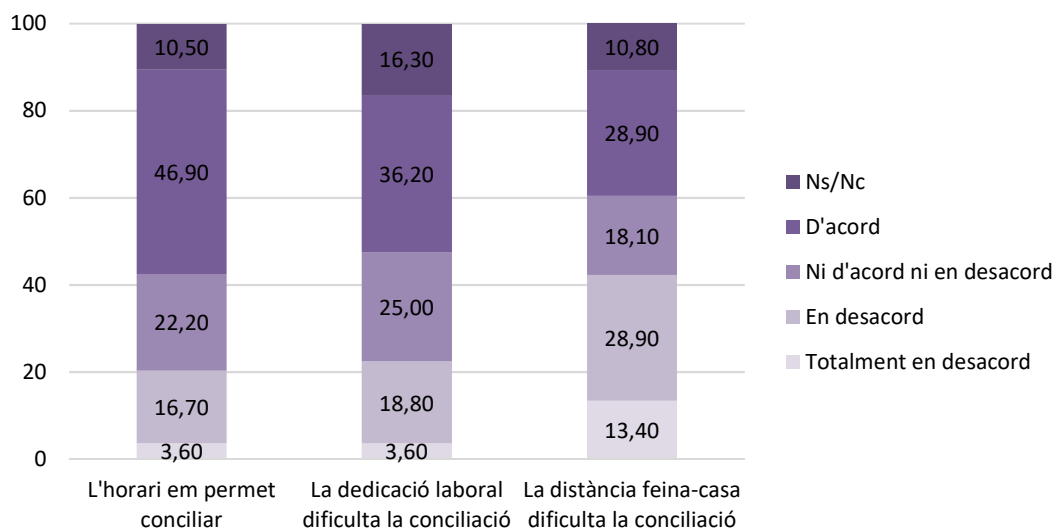


Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació i les respostes *No pertinents* (no tinc necessitat de conciliació)

El professorat també coincideix amb el PAS en quan a l'horari laboral. La major part del PDI enquestat creu que aquest permet la conciliació, el 57,4%. En canvi, la postura és la contrària pel que fa a la dedicació laboral ja que el 52,5% exposa que aquest aspecte 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 en que és un aspecte que dificulta la conciliació i el 42,3% en que no.

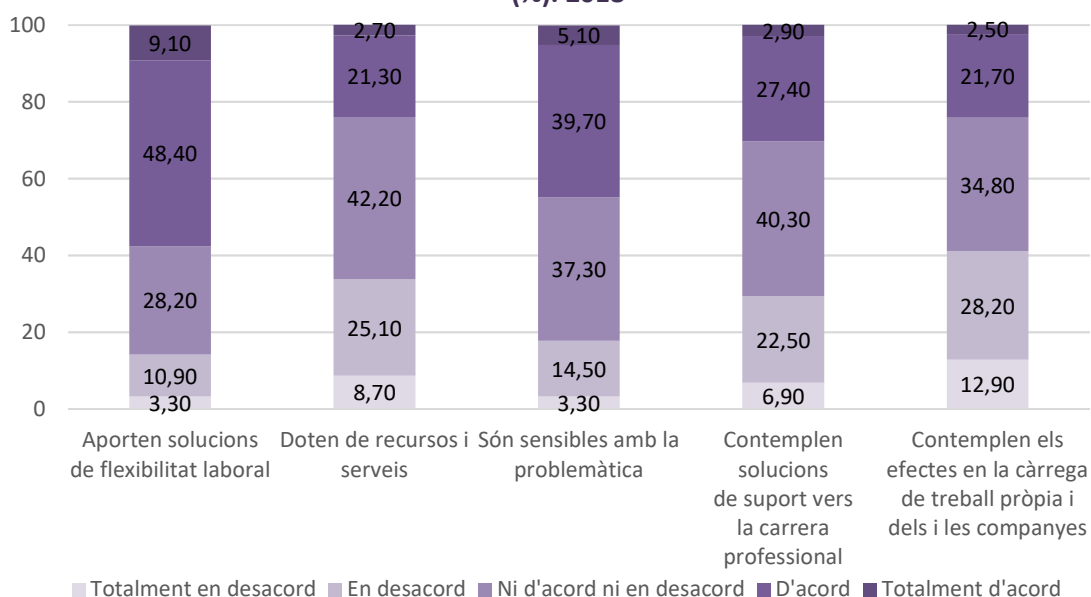
Gràfic 43. Dificultat per a conciliar (PDI) (%). 2018



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

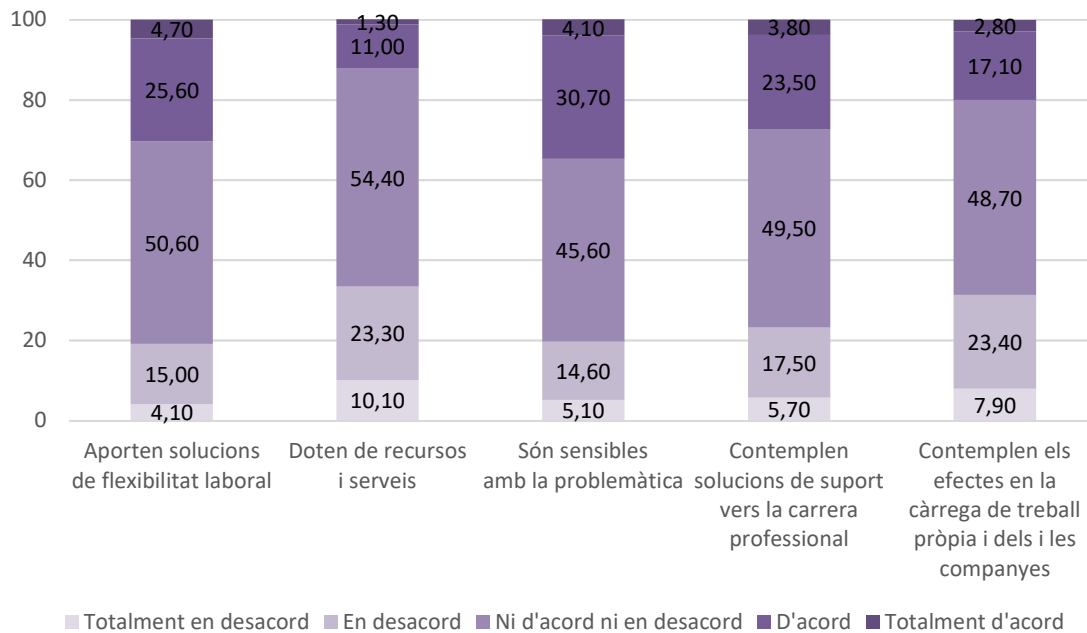
Ara bé, al preguntar sobre les polítiques de conciliació de la UAB, emergeixen certes mancances en quan a aquest aspecte. La més rellevant, és que el 41,1% del PAS enquestat ha afirmat que les mesures de la universitat en matèria de conciliació no contempen els efectes dels permisos, reduccions i excedències en la càrrega del treball propi i de la resta de companys i companyes de la unitat. En menor mesura, tampoc es creu que aquestes dotin de recursos i serveis, el 33,8%. En tot cas, s'ha de mencionar les altes proporcions de l'opció neutra, en pràcticament tots els casos se situen al voltat del 40%.

Gràfic 44. Percepció entorn les polítiques de la universitat en matèria de conciliació (PAS) (%). 2018



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

Gràfic 45. Percepció entorn les mesures de la universitat en matèria de conciliació (PDI) (%). 2018



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

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 ha optat per una posició neutra, és molt més elevat i les xifres oscil·len entre el 46% i el 54%.

Els comentaris que el personal treballador participant ha fet en relació a aquestes qüestions, giren principalment entorn les dificultats per conciliar degut a les exigències de la carrera acadèmica i els efectes o implicacions derivades de la conciliació tant en la persona com en la carrera professional.

En relació al Personal Docent i Investigador es posa de relleu l'impacte negatiu de la precarització de la plantilla en la conciliació, així com el desconeixement dels drets i les polítiques de la UAB en aquesta matèria, i la manca d'una política clara per part de la UAB.

Impacte negatiu de la precarització en la conciliació

(...) En segon lloc són "poques mans per molta feina": els darrers anys hem tingut forces jubilacions, que han estat substituïdes per professorat associat. A aquests professors no se'ls pot demanar una feina extra en gestió, i això provoca que uns mateixos professors estiguin empenyent el carro de la gestió, sense poder tenir rotació o relleus. Per més mesures de conciliació laboral és fa difícil poder donar l'abast. Sort hi ha de tenir reduccions, però que venen donades per normatives estatals i/o autonòmiques. Tot i així, si hom vol mantenir un nivell de recerca elevat és impossible una conciliació familiar suficient. Els darrers anys això ha empitjorat sense cap mena de dubte." (Reg. 475; Home, PDI)

"Al ser professor associat A3.3 (matins dilluns bàsicament) no tinc problemes a la UAB però sumat amb la feina (full-time) al diari on col·laboro habitualment més altres compromisos laborals (.....) llavors sí, tinc problemes per conciliació laboral familiar..." (Reg. 421; Home, PDI)

"La universitat en general no té en compte l'elevat nombre de professors associats que té contractats i les dificultats afegides que tenen pel fet d'haver de conciliar DUES vides laborals amb la familiar" (Reg. 487; Dona, PDI)

"Aquesta enquesta està feta pel personal docent fixe, perquè pels Associats moltes preguntes no tenen sentit, atès que no es fan cap cas en totes les circumstàncies que plantegeu." (Reg. 507; Home, PDI)

Desconeixement de les polítiques de conciliació

"Desconec quines són les polítiques de conciliació de la UAB. Les buscaré." (Reg. 508; Dona, PDI)

"La verdad es que desconozco las políticas de conciliación de la UAB. Solo conozco las que aplica mi grupo en particular y son especialmente buenas." (Reg. 436; Dona, PDI)

"Fer un manual on consti tots els drets" (Reg. 444; Home, PDI)

"Poc coneixement de les polítiques esmentades en el bloc IV" (Reg. 446; Home, PDI)

"Hi ha un desconeixement de quines són les polítiques de conciliació a la UAB hauríeu pogut aprofitar per demanar si es coneixen cada una d'elles i així hauria servit de difusió de les mateixes. No entenc la pregunta 53 si no m'equivoco l'únic que es considera quan es parla de polítiques són els fills...quan tothom sap que tota la responsabilitat familiar recau sobre les dones parlem de conciliació entre professió i vida familiar, i perquè no professió i vida personal?? a la pregunta 55, s'hauria de matisar." (Reg. 452; Dona, PDI)

"Cal una major difusió de les polítiques de conciliació de la UAB." (Reg. 473; Home, PDI)

Manca de polítiques de conciliació clares

"No hi ha una política clara en relació a la conciliació, depèn dels departaments i dels companys concrets" (Reg. 491; Dona, PDI)

"La feina a la Universitat permet sovint la conciliació familiar perquè hi ha una certa flexibilitat horària més que no pas perquè hi hagi una política UAB que ho faciliti." (Reg. 493; Home, PDI)

"Considero que en aquest aspecte a la UAB li falta molt per fer i cal que tingui més en compte la conciliació familiar dels seus treballadors i treballadores." (Reg. 451; Dona, PDI)

"No hi ha una política clara en relació a la conciliació, depèn dels departaments i dels companys concrets" (Reg. 491; Dona, PDI)

Nota: es presenta una selecció de les cites, les més significatives i recurrents.

Pel que fa el Personal d'Administració i Serveis, denuncia la manca de cobertura dels permisos i reduccions per cura a un familiar, 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 de les i els caps immediats i de les necessitats del servei i dels torns o horaris. Es considera que, en general, està penalitzat o "mal vist" gaudir dels drets de conciliació.

El paper dels caps immediats en el gaudi dels drets de conciliació

"Tot depèn dels caps que tinguis i no tan de la UAB. Hi ha llocs on pots teletreballar tres dies i d'altres que no t'ho permeten o només et permeten un dia." (Reg. 551; Dona, PAS)

"L'aplicació de la normativa vigent, massa sovint depèn del/de la cap que tinguis." (Reg. 517; Home, PAS)

"Més que les polítiques de la UAB són les direccions de centre i els horaris "oberts" els que poden facilitar o no la conciliació." (Reg. 538; Dona, PAS)

"La flexibilitat horària és molt bona per la conciliació sempre que els caps corresponents puguin gestionar-la de manera adequada, i no a tot arreu es gestiona de la mateixa manera." (Reg. 519; Home, PAS)

"Els termes generals de la UAB no es poden comparar amb els casos concrets. Cada àrea, unitat o oficina els criteris són molt diferents i sovint queden a la discrecionalitat dels caps." (Reg. 546; Home, PAS)

"La teoria i la pràctica són diferents depenent el "jefe" que estigui al capdavant" (Reg. 548; Dona, PAS)

Visió negativa del gaudi dels drets de conciliació

"Tenir reducció horària estigmatitza. A més, no permet millorar laboralment. La meua cap, fa poc, em va preguntar si em tornaria a quedar embarassada." (Reg. 526; Dona, PAS)

"Cal fer molta feina en aquest aspecte. Una cosa és el discurs polític i una altra la realitat. Si resulta que per poder fer teletreball has d'estar mal vista com a persona treballadora, anem malament, si resulta que el PDI i altres persones és queixen perquè la persona ha de poder conciliar la seva feina amb la vida laboral, anem malament. Si resulta que els serveis han d'estar oberts sense tenir els recursos necessaris

per fer-ho, anem malament.. insisteixo, no hi ha coherència entre el discurs polític (que queda molt bé) amb la realitat." (Reg. 607; Home, PAS)

"En el meu cas, com a mare sola, trobo que ha estat molt difícil conciliar la vida familiar (ara no tant perquè la meua filla és més gran i ara he aconseguit un horari més adequat). He vist que el fet de demanar permisos per coses que tinguin a veure amb la meua filla, sempre m'ha portat problemes i sempre ha estat mal vist. Això a tots els llocs on he treballat de la UAB" (Reg. 572; Dona, PAS)

Manca de cobertura i suport laboral en cas de permisos i/o reduccions

"En el meu parer la UAB si que té una política de conciliació de la vida familiar i laboral ben desenvolupada excepte en el tema de dotació de recursos suficients per desenvolupar aquesta política. Sovint són els treballadors de la unitat/servei que han d'assumir l'esforç que suposa que algun membre de l'equip gaudeixi d'aquest dret. I fins i tot la pròpia persona que sol·licita reducció, permès, etc. sovint quan torna ha de resoldre molts dels temes que han sorgit en el període de la seva absència perquè la resta de l'equip no ho ha pogut absorbir tot. Tampoc és just que no hagi pogut gaudir dels teus dies d'assumptes propis per volum excessiu de feina durant l'any i quan ho demanis per no perdre'ls set suggereixi que per necessitats del servei no els pots fer quan aquestes necessites són perquè en el servei hi ha manca de recursos i has estat treballant la resta de l'any per sobre de les teves possibilitats." (Reg. 602; Dona, PAS)

"He escollit renunciar abans d'hora a la jornada reduïda per tenir cura d'un fill i tornar a la jornada sencera perquè no donava l'abast a la feina. Agraïxo les facilitats que m'ha donat la UAB durant els anys que he estat fent jornada reduïda. Però és molt difícil tenir en compte les reduccions de jornada quan es distribueixen les càrregues de feina, especialment si s'ocupa un càrrec amb una mica de nivell. (...)" (Reg. 554; Dona, PAS)

"Crec que les polítiques de conciliació a la UAB són bones però que, en alguns casos, la disminució de recursos humans als equips que hem sofert en els últims anys pot tenir un efecte negatiu en la seva aplicació real" (Reg. 605; Dona, PAS)

"Punt 39.5: al nostre servei hi ha 4 reduccions de jornada, que representen 1 persona i 1/3 menys en la plantilla, que no es cobreix i a ningú preocupa la repercussió en el servei." (Reg. 590; Dona, PAS)

"Quan hi ha excedències o bé reduccions de jornada la feina es reparteix entre la gent que queda, o bé, la persona que té la reducció ha de fer el mateix en menys temps. Injust! No és habitual que posin reforços." (Reg. 511; Dona, PAS)

Les reduccions de jornada (amb reducció de sou, com ha estat el meu cas), no han anat acompanyades ni de reducció de feina, ni de complement amb suport (contracte d'altra persona per cobrir les hores de reducció)." (Reg. 525; Dona, PAS)

"La feina s'acumula, doncs el volum de tasques és el mateix que fent horari al 100%" (Reg. 609; Dona, PAS)

"Les polítiques de conciliació a la UAB són insuficients. La flexibilitat dels horaris de torn fixe són com per plorar i els permisos i absències repercuteixen molt en els companys" (Reg. 537; Dona, PAS)

Nota: es presenta una selecció de les cites, les més significatives i recurrents.

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.).

Demanda de serveis per les persones amb responsabilitats familiars

"Una bona idea és tornar a obrir l'escola bressol del campus" (Reg. 540; Home, PAS)

"Van treure l'escola bressol l'any que vaig començar a estudiar." (Reg. 380; Home, Alumnat)

"Estaria bé el suport que dona algunes empreses com Everis (van participar en el curs de perspectiva de gènere) per poder conciliar la vida familiar, com per exemple disposar d'un espai on poden estar els fills quan no hi ha període escolar. En el cas de reduccions, això afecta molt als altres companys/es de departament." (Reg. 438; Dona, PDI)

"Fer un manual on constin tots els drets" (Reg. 444; Home, PDI)

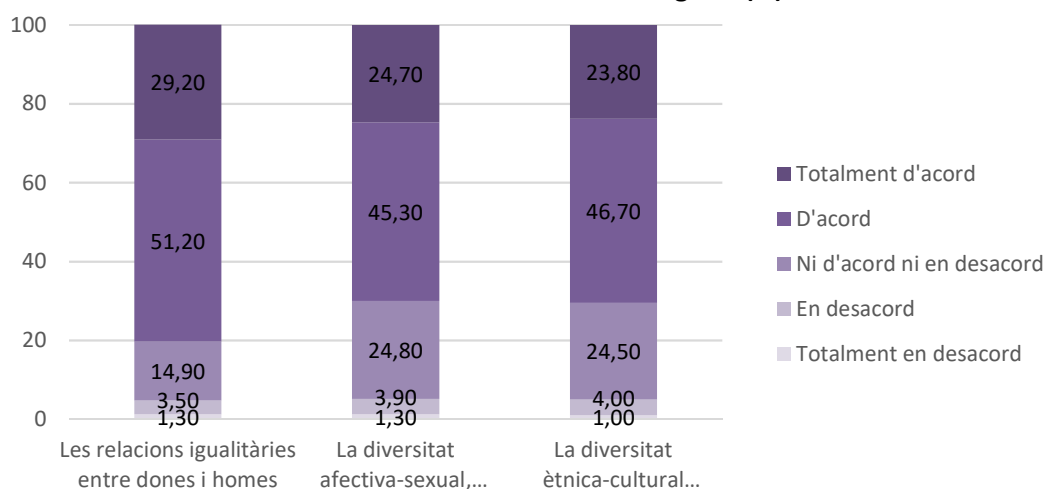
Nota: es presenta una selecció de les cites, les més significatives i recurrents.

Violència de gènere i altres discriminacions

L'eix de violència de gènere i altres discriminacions contempla la percepció de la comunitat respecte a l'entorn de treball i estudi, la tolerància d'aquests tipus de situacions i sobre els recursos i polítiques de la UAB per promoure una universitat lliure de sexismes i discriminacions.

En primer lloc, s'observa que la major part de les persones que han respost l'enquesta 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 afectivosexual, de gènere i els drets LGBTIQ (70%) i la diversitat ètnica-cultural i religiosa (70%).

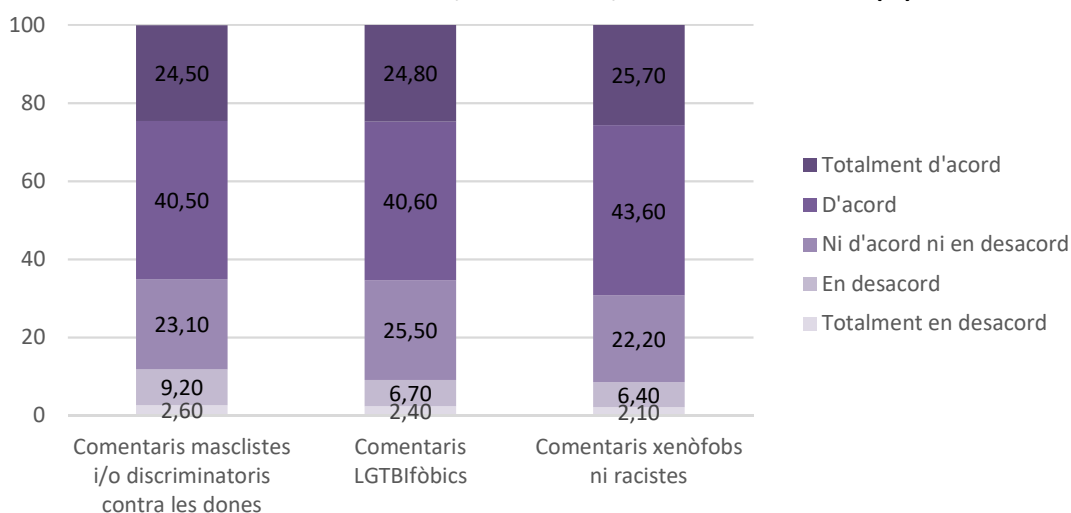
Gràfic 46. Promoció per part del centre d'estudi o treball d'un ambient respectuós vers les relacions igualitàries entre dones i homes, la diversitat afectivosexual, de gènere i els drets LGBTIQ i la diversitat ètnica-cultural i religiosa (%). 2018



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

Al prestar atenció al grau de tolerància dels comentaris poc respectuosos, 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 les dones.

Gràfic 47. A l'aula, unitat o departament de treball no es toleren comentaris masclistes o discriminatoris contra les dones, LGBTIfòbics, xenòfobs ni racistes (%). 2018



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

De fet, la major part dels comentaris relacionats amb les violències de gènere giren entorn la denúncia de la perpetuació i la tolerància de comentaris sexistes, masclistes i lgbtifòbics tant en els entorns laborals com en els espais de docència. D'altra banda, tant els comentaris sobre les conductes lgbtifòbiques a les aules, també per part del professorat, com les propostes de millora, evidencien la necessitat d'incloure la temàtica i drets LGBTIQ a les campanyes i accions, o en altres aspectes, com la pròpia organització dels espais de la universitat.

Comentaris i conductes sexistes, masclistes i lgbtifòbiques als entorns laborals

"Todavía se toleran ciertos comentarios machistas que provienen de la gente más "veterana" del departamento y la gente lo normaliza porque provienen de otra generación..." (Reg. 498; Home, PDI)

"En teoria tothom desaprova les actituds discriminatòries. Quan es produeix una d'aquestes actituds envers una dona es fingeix no veure-ho. Ningú dona la cara. Tampoc en els serveis d'atenció que té la UAB, on en el millor dels casos, et consolen, t'entenen i et recomanen no fer res, tan sols que intentis apartar-te del focus d'assetjament." (Reg. 420; Dona, PDI)

"En aquest punt tampoc puc opinar pel poc temps que he treballat aquí, però en altres llocs de la UAB on he treballat he patit assetjament i violència verbal. També he sentit comentaris racistes, LGTBfòbics, xenòfobs. Trobo que hi ha molt per fer en relació a l'educació i la tolerància. El llenguatge és molt insultant respecte a les dones i el col·lectiu LGTB." (Reg. 573; Dona, PAS)

"Em sembla molt hipòcrita i manipulador parlar de llenguatge sexista, fer-ne una guia i enviar mails on posi "Benvolgudes, benvolguts," mentre càrrecs alts de la UAB són masclistes i abusen del seu poder per intimidar sexualment. Jo, personalment, em sento igual d'inclosa en un col·lectiu en el qual sem dirigeixin com a "Benvolguts" però em molesta que el Cap d'un Servei de la UAB em preguntí si normalment porto calces o no, o faci comentaris sobre el cul, coll etc. de les meves companyes o alumnes. Deixem-nos de tecnicismes superflus del llenguatge i dediquem-nos a aplicar normes bàsiques d'educació." (Reg. 584; Dona, PAS)

"Agraeixo la bona voluntat de la UAB, però fins que aquests carques masclistes que manen no és jubilin, ho tenim malament." (Reg. 478; Dona, PDI)

Comentaris i conductes sexistes, masclistes i lgbtifòbiques als espais de docència

"A les aules hi ha agressions. Alumnes i sobretot el professorat té actituds abusives." (Reg. 3; Dona, Alumnat)

"Com la consciència social sobre aquests temes és força nul·la per certs grups de "machitos" es nota la discriminació d'aquests cap a professores, personalment he sentit coses de part d'alguns membres d'aquests grups molt masclistes, i no he sabut que fer ni on acudir en el seu moment. Trobo que es podrien evitar aquests comentaris si tots els alumnes col·laboressin però és algo força difícil. També m'agradaria recalcar la labor d'alguns professors per incentivar la igualtat." (Reg. 32; Home, Alumnat)

"Hi ha un professor en una assignatura en relació a la sexualitat que fa alguns comentaris masclistes i homòfobs: "els homosexuals ho són perquè no tenen d'altre remei", "els homes lluiten constantment per la millor dona"... (Reg. 11; Dona, Alumnat)

"A Sociologia es dona temari posant exemples sexistes i lgbtifòbics i ningú ho discuteix. Es donen per vàlides teories que legitimen discriminacions lgbt. També s'utilitzen exemples estigmatitzants en salut mental." (Reg. 259; Altres, Alumnat)

"He estat testimoni de comentaris racistes a l'aula, no directament contra una persona, però sí contra col·lectius d'immigrants, sent-hi present a l'aula persones d'aquest col·lectiu sense intervenció del professorat." (Reg. 63; Dona, Alumnat)

"En més d'una ocasió he sentit a professors i professores fer comentaris LGTBfòbics i quan els hem cridat l'atenció, no han volgut entendre-ho ni demanar perdó. I em consta que aquests comentaris s'han donat en més d'una ocasió." (Reg. 93; Dona, Alumnat)

"Exemples que es posen a classe acostumen a ser molt cisheteronormatius i sovint molt marcat el rol de cada gènere (metge-home infermera-dona)" (Reg. 110; Dona, Alumnat)

"A classe s'han escoltat diversos comentaris sexistes per part d'un professor." (Reg. 122; Dona, Alumnat)

"A vegades els comentaris discriminatoris / violents dins l'aula no es perceben com a tal comunament degut a la normalització d'aquests, i remarcar-ho no ajuda a millorar la situació per això, perquè estan normalitzats. Seria d'ajuda una formació o recursos (tant per l'equip docent com l'alumnat) en els sistemes d'opressió o similar." (Reg. 141; Altres, Alumnat)

"Hi ha comentaris sexistes per part de cert professorat i ús d'humor ofensiu." (Reg. 165; Dona, Alumnat)

"A Educació són pocs homes i moltes dones i ells segueixen sent els que més parlen, el que ho fan millor segons els professors... és a dir, no es promou la igualtat. El professorat no està format en igualtat de gènere i és ben evident." (Reg. 260; Dona, Alumnat)

"Diàriament escolto comentaris sexistes i LGBTIfòbics. Formen part del dia a dia i a ningú li importa." (Reg. 390; Dona, Alumnat)

"Moltes vegades és el professorat el que fa comentaris masculistes o lgbtifòbics, o que té aquestes actituds. A més, l'alumnat no sabem bé com hem d'actuar davant d'aquestes situacions. Tampoc és promou un ambient igualitari." (Reg. 270; Dona, Alumnat)

Inclusió del col·lectiu LGBTI

"Els professors no estan implicats en vers a problemes LGTB com pot ser el canvi del nom sentit, problemes respecte al tracte i ús del nom i del gènere." (Reg. 285; Home, Alumnat)

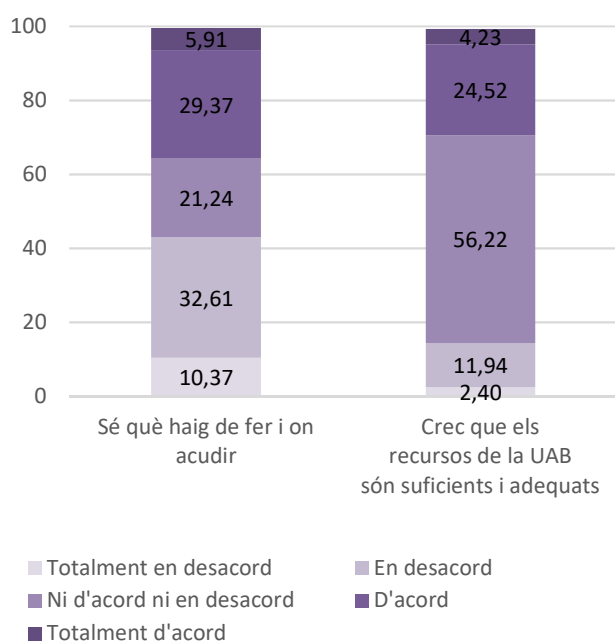
"Considero que se debería de hacer una campaña más amplia de concienciación y de recursos disponibles, porque la discriminación sigue estando presente. Yo lo he sufrido en mi propia persona al pertenecer al colectivo LGBTI" (Reg. 69; Home, Alumnat)

(...) Lavabos neutres ja, si us plau!" (Reg. 141; Altres, Alumnat)

Nota: es presenta una selecció de les cites, les més significatives i recurrents.

En segon lloc i pel que fa als recursos, es constata el desconeixement entorn què fer davant alguna situació de violències de gènere; només el 35% de les persones que han respost l'enquesta afirmen saber com actuar. En quan a si els recursos per abordar les situacions de discriminació, assetjament i violències per raó de sexe i gènere són o no suficients, en aquest aspecte la major part no es posiciona, possiblement per la manca de coneixement de quins són o de quins serien els necessaris.

Gràfic 48. 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

En els comentaris, apareix com a demanda la necessitat de més formació i d'accions encaminades a la prevenció, sensibilització i difusió. Concretament, se sol·licita més informació sobre les violències sexuals i lgbtifòbiques a la universitat, i específicament sobre els instruments per abordar-les i com actuar. Altres demandes que apareixen són l'extensió del Protocol d'abordament i intervenció contra les agressions sexistes a la Festa Major de la UAB a tots els actes i esdeveniments celebrats a la UAB organitzats per col·lectius d'estudiants.

Necessitat de més formació i sensibilització

"No se si existe, pero debería existir algun programa de concienciación destinado sobretudo a los profesionales. Los profesoras son los que están mas atrasados en este tema" (Reg. 13; Home, Alumnat)

"Els recursos podrien ser més amplis i és necessària una formació tant a professors com a alumnes per posar en coneixement els recursos existents." (Reg. 323; Dona, Alumnat)

"Hi ha una manca clara d'informació sobre que cal fer al veure una acció a denunciar." (Reg. 440; , PDI)

"Potser hauriem de fer tots una formació obligatòria respecte aquest tema." (Reg. 520; Home, PAS)

"S'hauria de fer una formació/informació més general i que arribi a tots els àmbits" (Reg. 530; Dona, PAS)

"Crec que hi ha molta mes feina a fer, tant a nivell dels estudiants com del PAS, fer cursos al PAS interessat està molt bé, però potser s'hauria de fer més com el tema de la prevenció, que es fan xerrades a totes les unitats. Molta gent segur que no pensa que tingui una actitud masclista, i potser la té." (Reg. 607; Dona, PAS)

"Valoro positivament la inclusió de cursos pel PAS sobre aquesta temàtica i crec que s'hauria d'incrementar l'oferta i ampliar-la també a altres campanyes diferents a la modalitat de curs. Activitats a les facultats i altres centres." (Reg. 557; Dona, PAS)

"Pel que fa a l'alumnat està molt més conscienciat majoritàriament que el professorat. Molts cops fan ús de llenguatge sexistes, frases masclistes, comentaris xenòfobs però, clar, la classe calla i no li contesta ningú. Potser, a part de fer conscienciació a l'estudiantat caldria fer alguna formació interna sobre les discriminacions a nivell de professorat perquè pensessin abans de fer certs comentaris (sobretot els més grans)." (Reg. 312; Dona, Alumnat)

Estendre el Protocol d'agressions sexistes a tots els actes i esdeveniments entre estudiants

"S'hauria d'establir un protocol d'actuació en contra de les actuacions masclistes a tots els esdeveniments que organitzi la UAB. Unes amigues i jo vam patir un abús sexual al Carnaval de la UAB i no vam trobar ajuda enlloc." (Reg. 174; Dona, Alumnat)

Necessitat de tenir més informació per actuar en cas de violències i discriminacions

"Trobo una mancança d'informació, penso que es podria dedicar un temps al començament de carrera per fer esment d'això." (Reg. 67; Dona, Alumnat)

"Manca d'informació" (Reg. 65; Dona, Alumnat)

"Cal més difusió de la informació." (Reg. 59; Dona, Alumnat)

"Desconec on dirigir-me en cas d'abús sexual o discriminacions. Trucaria a seguretat o bé a la policia." (Reg. 105; Home, Alumnat)

"No he vist cartells que mostrin quin és l'itinerari que he de seguir en cas d'assetjament, només un flyer per la festa de la UAB. Potser seria interessant comunicar-ho personalment a l'inici de curs a les primeres classes, on normalment només es fa presentació de l'assignatura i sobra molt de temps." (Reg. 140; Dona, Alumnat)

"Crec que hi hauria d'haver un espai per a l'Observatori de la Igualtat en la rebuda anual dels nous estudiants de grau, igual que la hi ha de SAF i d'altres, perquè si no molta gent no s'assabenta de què és ni com funciona, i si ho expliquessin des d'un principi, ajudaria molt." (Reg. 192; Altres, Alumnat)

"Considero que hauria de ser obligatori que el professorat fes formacions sobre aquesta temàtica, ja que ens em trobat aquest curs que un professor ha fet algun comentari fora de to (que el propi alumnat ha intentat corregir). A part de que hauria de ser obligatori cursos de reciclatge de com transmetre bé la informació..." (Reg. 238; Home, Alumnat)

"M'agradaria saber on poder acudir en cas de trobar-me en situacions de discriminacions, assetjament o violència, ja que no conec cap instrument que la UAB posi a disposició de la comunitat. " (Reg. 253; Dona, Alumnat)

"En cas de necessitat, el que és realment difícil és que la persona afectada se senti totalment segura i no pre-jutjada a l'hora de dirigir la sol·licitud d'intervenció de la comissió. " (Reg. 514; Dona, PAS)

"Els taulells d'anuncis dels centres, haurien de tenir cartells indicant on adreçar-te i que fer. Aquests cartells no s'haurien de treure, excepte per renovació." (Reg. 518; Home, PAS)

"No fan difusió suficient d'on acudir i que fer en aquests casos." (Reg. 523; Dona, PAS)

"Desconec els instruments que la UAB posa a disposició de la comunitat per abordar les situacions de discriminació, assetjament i violència per raó de sexe. Si em trobes davant d'una situació de violència suposo que trucaria la policia." (Reg. 525; Dona, PAS)

"Hauria d'existir una campanya periòdica i un espai fix on poder denunciar tot tipus de situacions. L'any passat em vaig trobar amb un cas (dues vegades) i no sabia com actuar ni si dir-ho. Al final, va resultar bé però no saps si dir-ho et pot perjudicar a tu." (Reg. 527; Dona, PAS)

"Crec que a vegades seria necessari poder fer una denúncia anònima en casos d'assetjament i no que el cap implicat sàpiga qui és el denunciant." (Reg. 534; Dona, PAS)

"Hi hauria que sensibilitzar als dirigents per a que fossin conscients que estan realitzant comentaris i funcions masculistes" (Reg. 549; Dona, PAS)

"Deberia de haber más conocimientos de los servicios que hay en la UAB" (Reg. 556; Dona, PAS)

"El personal no confia en la resposta de la institució, per això no denuncia els fets" (Reg. 559; Dona, PAS)

"Em falta saber com és el protocol. Tinc un llibret amb el protocol d'emergències que em van donar després d'una formació breu. Potser podreu fer una cosa semblant?" (Reg. 582; Home, PAS)

"En molt casos es canvia la víctima de lloc de treball quan qui hauria de canviar-se és qui assetja, i sobre tot és més palès quan qui assetja és un professor." (Reg. 583; Dona, PAS)

"Crec que manca una millor difusió de la informació dels recursos que tenim al campus. Nosaltres vam haver de demanar a l'observatori de gènere que ens envies la informació perquè la vam veure a un altre lloc i vam pensar que era important tenir-la a la nostra unitat perquè es un lloc de pas de molta gent, especialment, alumnes que potser són els i les més desamparades quan es troben en una situació d'assetjament." (Reg. 587; Dona, PAS)

"Caldria arribar al personal més nou." (Reg. 592; Dona, PAS)

"Cal fer més pedagogia i donar més informació. El campus és molt gran i hi ha actituds que no s'haurien de donar. Crec que les persones estudiants han de rebre molta més informació i també el PAS i el PDI. " (Reg. 608; Home, PAS)

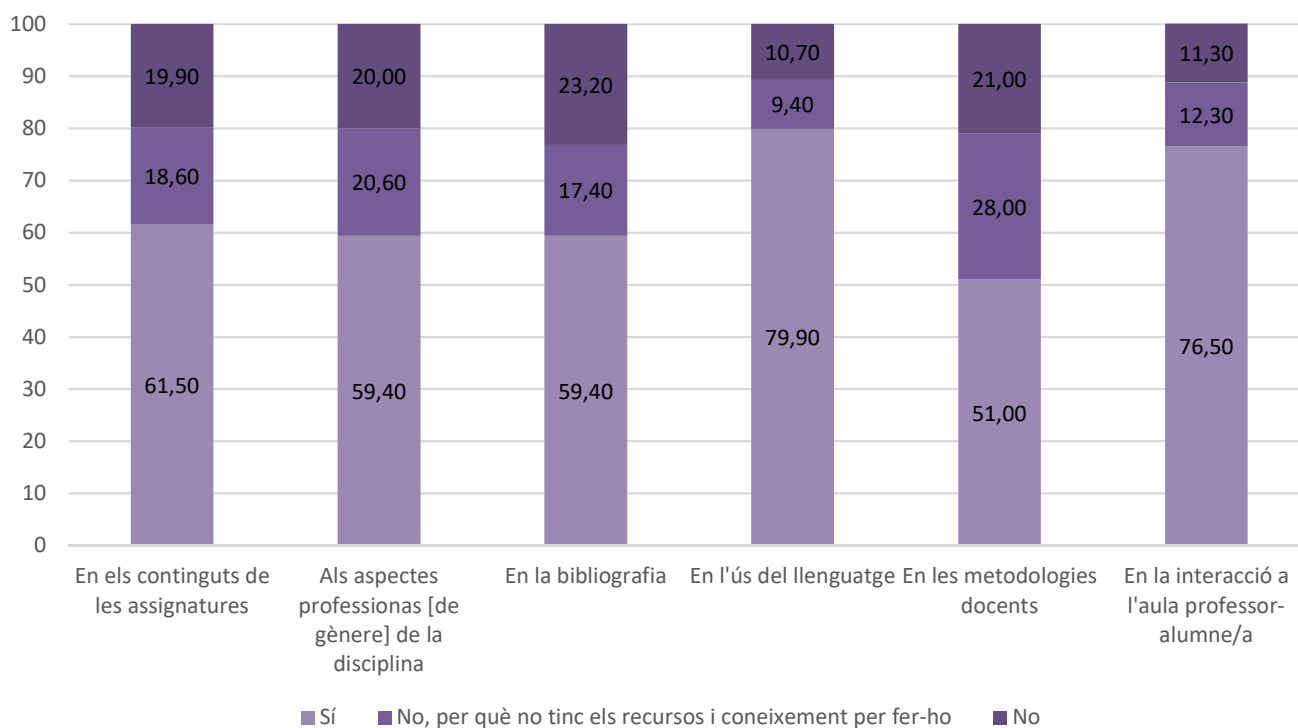
Nota: es presenta una selecció de les cites, les més significatives i recurrents.

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

En aquest àmbit és valoren les mesures que tenen com a principal finalitat potenciar la presència de les dones com a objecte i subjecte de coneixement, així com a visibilitzar les aportacions de les dones a l'àmbit científic.

En primer lloc, s'observa que la major part del professorat afirma introduir la perspectiva de gènere en els diferents camps establerts, i especialment en l'ús del llenguatge i en la interacció a l'aula on la proporció se situa en el 80% i el 76%. L'aspecte que presenta un percentatge més baix, és el referent a les metodologies docents, amb el 51%. Destaca també el percentatge de PDI que afirma que no introdueix la perspectiva de gènere, ja sigui perquè no sap o perquè creu que no ho ha de fer, aquest oscil·la entre el 23,6% al 40,6%.

Gràfic 49. Incorporació de la perspectiva de gènere en la docència (PDI) (%). 2018



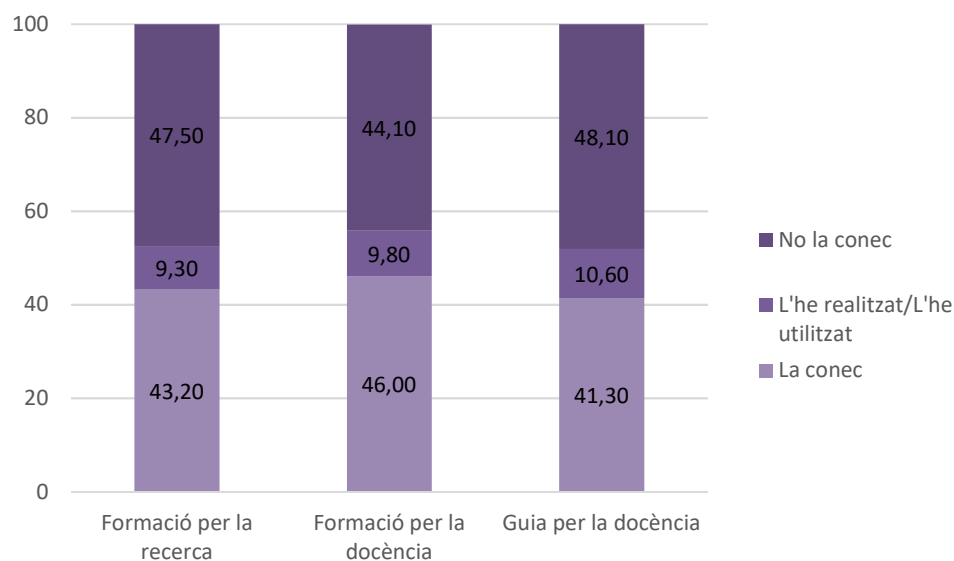
Nota: s'han exclòs de l'anàlisi els casos sense informació

Taula de freqüències del gràfic anterior

Aspectes valorats	Sí	No, per què no tinc els recursos i coneixement per fer-ho	No	Ns/Nc
En els continguts de les assignatures	195	59	63	6
Als aspectes professionals [de gènere] de la disciplina	187	65	63	8
En la bibliografia	184	54	72	13
En l'ús del llenguatge	254	30	34	5
En les metodologies docents	160	88	66	9
En la interacció a l'aula professor-alumne/a	237	38	35	13

D'alta banda, pel que fa als recursos oferts per la UAB, una part important del professorat enquestat coneix la formació i la guia per incloure la perspectiva de gènere en la docència, i al voltant del 10% l'ha realitzat i utilitzat, es veu també que per la major part del PDI aquests recursos són totalment desconeguts.

Gràfic 50. 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

Taula de freqüències del gràfic anterior

Aspectes valorats	La conec	L'he realitzat/L'he utilitzat	No la conec	Ns/Nc
Formació per la recerca	139	30	153	1
Formació per la docència	145	31	139	8
Guia per la docència	129	33	150	11

Les respostes a les preguntes obertes de l'enquesta posen de manifest diverses necessitats en aquest camp. En primer lloc, els comentaris fets des del professorat reforcen el que ja apareix a l'anàlisi de l'enquesta, mostrant la necessitat de tenir més informació i formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca, ja sigui perquè es manifesta no conèixer cap recurs com per la necessitat d'enfortir o d'ampliar el que ja es coneix o s'aplica. No es comprèn específicament la dimensió relativa a la desigualtat de gènere oculta en les interaccions a l'aula entre professorat-alumnat, qüestió aquesta que faria necessària formació específica. Apareix també una proposta de fer obligatòria la formació en perspectiva de gènere al professorat.

Necessitat d'informació i formació en perspectiva de gènere en la docència

"¿metodologies docents?" (Reg. 417; Home, PDI)

"Algunes de les respostes precedents he respost no però tinc interès per a transformar-les en Si al llarg dels propers cursos." (Reg. 463; Dona, PDI)

"Alguns recursos concrets no els conec, però estaria interessat en poder-los incorporar" (Reg. 461; Home, PDI)

"Cal més formació docent al respecte. OBLIGATÒRIA!!!!!!!!!" (Reg. 482; Home, PDI)

"De nuevo, detecto la necesidad personal de informarme más sobre estos temas y más teniendo en cuenta que la UAB parece estar ofreciendo diferentes maneras de formarse en este aspecto." (Reg. 437; Dona, PDI)

"Desconec com incorporar la perspectiva de gènere en les interaccions alumnat-professorat, etc." (Reg. 459; Dona, PDI)

"No se si ho faig o no. En tot cas no sé com i què hauria de fer..." (Reg. 481; Dona, PDI)

"En el meu àmbit és freqüent una majoria de dones. De tota manera, no tinc en compte el gènere de qui intervé a l'aula (o el suposat gènere que té). Prioritzo el tipus d'aportació que es fa en relació a la matèria i que tothom vagi participant a les tasques. La perspectiva de gènere i la lluita contra tot tipus de prejudicis forma, fins i tot, part del temari de la majoria d'assignatures que imparteixo. De tota manera, crec que en general cal més informació sobre com incorporar la perspectiva de gènere a la docència i dels motius per fer-ho." (Reg. 497; Dona, PDI)

"Tinc present aquest aspecte en la meva docència, tot i que em falta molt per millorar encara." (Reg. 452; Dona, PDI)

Nota: es presenta una selecció de les cites, les més significatives i recurrents.

D'altra banda, des del professorat s'associa la perspectiva de gènere en la docència amb la presència de dones com a docents o en introduir bibliografia feta per dones, evidenciant la manca de coneixement de les possibilitats de la inclusió de la perspectiva de gènere. Emergeix també 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".

Dones en la bibliografia de les assignatures

"En la bibliografia desenvolupo el nom dels autors, perquè és llegeixi qui és home i dona, i utilitzo el llenguatge amb alguna modificació més, però utilitzo el llenguatge en estil clàssic. Per altra banda sóc medievalista, i l'edat mitjana era androcèntrica, i això és reflecteix en tot." (Reg. 431; Home, PDI)

"La meva assignatura és de caràcter bàsic en l'àmbit de la veterinària, en la introducció històrica hi faig entrar a una pionera dona, i un llenguatge igualitari. Em nego a provar de fer una bibliografia "paritària" ja que, honestament: desconec el sexe dels autors: són, per a mi, majoritàriament un cognom i una inicial" (Reg. 468; Home, PDI)

"La perspectiva de gènere té un impacte petit en les metodologies docents o en la bibliografia. En els àmbits tècnics i de l'enginyeria, fins i tot amb una discriminació positiva de les dones, és complicat visualitzar-les de manera diferenciada." (Reg. 436; Home, PDI)

No necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en la docència

"En el meu àmbit, en l'actualitat es produeix una feminització de la professió" (Reg. 423; Dona, PDI)

"En el meu departament i en els grups de recerca sempre hi han hagut dones en la direcció des de sempre, sempre ha primat més els mèrits de cada persona independentment del seu gènere." (Reg. 427; Home, PDI)

"En l'àmbit de les matemàtiques la perspectiva de gènere no tinc clar que calgui. Els llibres es trien per la qualitat, mai pels autors. Els temes de recerca, tipologia,... no es important el sexe. Es important la qualitat dels investigadors, docents..." (Reg. 440; , PDI)

"La meva disciplina és molt "neutre". Entre professors i alumnes sempre hi hagut moltes dones" (Reg. 443; Home, PDI)

"Per la majoria de preguntes no faig accions específicament pensades, tan sols quan està justificat i de forma espontània, sense forçar-ho." (Reg. 420; Dona, PDI)

"Pertany a un grup d'investigació majoritàriament feminitzat" (Reg. 418; Home, PDI)

"Ufff, algunes coses no tenen a veure. No es fa discriminació positiva en la bibliografia. En la resta de coses, fem el que podem. Però no ens és difícil, al menys a mi sent dona. No he sentit situacions discriminatòries per mi però tampoc vers les alumnes. Tenim majoria de dones, en tot cas " (Reg. 466; Dona, PDI)

"Es dedica un excés de recursos a les polítiques de gènere." (Reg. 471; Home, PDI)

"No cal fer tan èmfasi en perspectives de gènere en totes les disciplines." (Reg. 500; Home, PDI)

"Si us plau, no obliquin a introduir aspectes innecessaris dins la perspectiva de gènere" (Reg. 470; Home, PDI)

"No s'entén gaire bé que és el que pretén la UAB que els investigadors fem amb aquest "llenguatge no sexista"" (Reg. 447; Home, PDI)

Nota: es presenta una selecció de les cites, les més significatives i recurrents.

Des de l'alumnat, els comentaris evidencien la necessitat d'incloure dones expertes tant en les bibliografies de les assignatures com en el coneixement transmès als diferents graus. Els comentaris són crítics respecte a l'androcentrisme de les disciplines i la sobre-visibilització de les referències i continguts fets per autors homes i l'oblit del coneixement existent fet per dones científiques. També es critica l'eurocentrisme en algunes assignatures. Es demana la consideració d'una perspectiva realment crítica i feminista sobre el coneixement, que vagi més enllà de la inclusió d'autores dones, malgrat que aquest tema sigui vist també com a necessari.

Necessitat d'incloure més dones referents en les assignatures

"Es posa més èmfasi a homes experts en el temari que no pas dones, el professorat podria posar exemples igualitaris." (Reg. 28; Dona, Alumnat)

"Fan falta més referents femenins a les aules (almenys a Economia) sol se'ns mencionen perspectives masculines. També visió més crítica sobre l'economia neoclàssica i el sistema actual." (Reg. 243; Dona, Alumnat)

"Alguns plans docents d'assignatures d'història de l'art són realment vergonyosos en quant a falta de referents femenins (autores, artistes...), i és degut a una falta de voluntat per incloure-les." (Reg. 369; Dona, Alumnat)

"A la bibliografia de les assignatures ens trobem amb bibliografia feta pel professor titular o de pràctiques o bé només experts masculins." (Reg. 129; Dona, Alumnat)

"A la bibliografia, la quantitat de dones expertes citades solen ser una gran minoria excepte a assignatures específicament enfocades en el gènere." (Reg. 305; Dona, Alumnat)

"Caldria remarcar sobretot les dones expertes en les diferents disciplines" (Reg. 2; Dona, Alumnat)

"Considero que en el temari s'haurien d'incloure exemples de dones, encara que siguin poques. En Història de l'Art hi ha moltes artistes que s'han silenciades i que no es fan a classe i un home ocupa el seu lloc." (Reg. 174; Dona, Alumnat)

"Crec que no inclouen dones expertes perquè encara no ni han de conegudes, sempre els experts amb reconeixements acaben sent homes, cosa que no em sembla just ja que les dones poden tenir la mateixa veracitat que els homes" (Reg. 288; Dona, Alumnat)

"Crec que no saben l'existència de gaires dones expertes..." (Reg. 5; Dona, Alumnat)

"En cap cas a les bibliografies de les assignatures en són visibles les dones, hi ha un percentatge mínim o nul d'autores (...)." (Reg. 137; Dona, Alumnat)

"Els professors no exclouen en general a les alumnes, però no semblen molt informats en general sobre el feminisme (menys alguna excepció). I pràcticament el 99% de la bibliografia proporcionada està escrita per homes." (Reg. 199; Dona, Alumnat)

"En tota la carrera, si no fos per les assignatures de gènere que he escollit, mai s'ha parlat d'autores rellevants en l'àmbit jurídic." (Reg. 176; Dona, Alumnat)

"No s'inclou tota la bibliografia escrita per dones que es podria, crec que una bona part queda fora." (Reg. 41; Home, Alumnat)

"Si que hi ha algunes assignatures, poques però en les que es fa esment de dones que han tingut un paper important en la Història de la Psicologia, però no tendeixen a ser esmentades." (Reg. 154; Dona, Alumnat)

"En les bibliografies o en l'estudi de qualsevol matèria sempre hi ha més autors homes que dones. (...)." (Reg. 150; Dona, Alumnat)

Necessitat de superar l'androcentrisme de les disciplines

"Hay un gran problema en que las mujeres han sido silenciadas en la ciencia y por ello la bibliografía es escasa." (Reg. 387; Home, Alumnat)

"La teoria que alguns professors donen a nivell històric es totalment androcentrista i invisibilitza a les dones rellevants de la Història." (Reg. 185; Dona, Alumnat)

"Un exemple. Si en Penal, Econòmic, i Empresarial, tots els teòrics penalistes que es mencionen a classe són homes, Jackobs, Wezel,... Al menys si se'ns posa bibliografia obligatòria, aquesta, podria ser de dones. Gràcies." (Reg. 63; Dona, Alumnat)

"Es treballa molt poc dones científiques" (Reg. 414; Dona, Alumnat)

"En general a la carrera d'Enginyeria Informàtica no es fa mai esmena a dones expertes en aquest àmbit. El llenguatge es més aviat masculí, hi ha alguna excepció, però no s'acostuma a parlar com a persones." (Reg. 112; Home, Alumnat)

"Només les professores citen a la bibliografia a altres dones. En general els professors citen a homes." (Reg. 119; Dona, Alumnat)

Necessitat d'incloure coneixement crític i feminista en les assignatures

"Falta presència de bibliografia femenina en la majoria d'assignatures, així com promoure la transmissió dels estudis i el coneixement de dones expertes encara que no hagin adquirit tanta rellevància com els d'homes. Falta enfocament crític. En especial, falta treballar amb més profunditat la Història i la presència de les dones en el món de la Psicologia (l'assignatura Història de la Psicologia no proporciona un enfocament crític, incluiu i feminista; presentar 5 autores a través d'una lectura no és suficient). (...)" (Reg. 164; Dona, Alumnat)"

Per tant, segurament s'hauria d'ensenyar no sols teoria d'autors clàssics sinó també d'autores clàssiques per tal de tenir una visió més àmplia." (Reg. 107; Home, Alumnat)

"Son poques les dones incloses a les bibliografies i els enfocaments crítics sempre van a favor de la ideologia del propi professor. No es crea un ambient competitiu i es fomenta el rendiment en grup, però crec que és l'adient." (Reg. 322; Dona, Alumnat)

"Des del moment en què no hi ha CAP assignatura optativa dedicada al feminisme i a la seva història no hi ha un tracte realista del tema." (Reg. 85; Dona, Alumnat)

"A Medicina es molt evident que fa falta una visió de gènere i seria necessària formació en matèria de igualtat al professorat." (Reg. 269; Dona, Alumnat)

"Enfocament crític només en les optatives de Medicina, cine i literatura i Història de la Genètica. I en un seminari de farmacologia." (Reg. 126; Dona, Alumnat)

"S'inclouen dones i s'inclouen enfocaments crítics, però se'n podrien incloure molts més." (Reg. 79; Altres, Alumnat)

"Enfocaments crítics: Estudio ciències polítiques, en algunes assignatures poques o nul pensament crític amb el que t'expliquen. Cosa inimaginable quan entres a estudiar Ciències polítiques no vull ni pensar els que estudi Economia/Dret o Graus no de la branca de socials /humanitats, imagino que hi haurà nul pensament crític vers la doctrina oficial explicada. (...) (Reg. 375; Home, Alumnat)

Nota: es presenta una selecció de les cites, les més significatives i recurrents.

En relació a les interaccions a l'aula, es positiu el fet que nombrosos comentaris fets per l'alumnat expressen el tracte igualitari del professorat i un "bon ambient" a l'aula. No obstant, també emergeixen comentaris que mostren que el professorat no és conscient de les dinàmiques de desigualtat de gènere que es donen durant les classes, com per exemple les més freqüents i llargues intervencions dels nois reforçades amb una major atenció, segurament inconscient, per part del professorat.

Altres fenòmens que apareixen en els comentaris són la manca de reacció per part del professorat davant dels comentaris sexistes i discriminatoris i com les actuacions sexistes del propi professorat cap a l'alumnat i altres professores. En relació a aquest aspecte, s'observen més queixes en relació als estudis de l'àmbit de la Salut, com Psicologia, Medicina i Veterinària. Els comentaris també indiquen que una part del professorat encara fa un ús sexista del llenguatge durant les seves classes i també utilitza exemples sexistes per tal d'il·lustrar el contingut de les mateixes.

Tracte igualitari del professorat

"El professorat acostuma a ser tolerant i s'implica en la igualtat de gènere, sobretot al tractar-se d'un grau en el qual la professió que s'exerceix (infermer/a) és encara considerada sexista i amb estigmes socials" (Reg. 151; Dona, Alumnat)

"Considero que els mestres de la UAB, generalment, intenten promoure la igualtat a les aules. No trobo comentaris fora de lloc ni sexistes. Ho valoro positivament." (Reg. 308; Dona, Alumnat)

"Crec que cada vegada més els professors són més inclusivius, així com entre nosaltres hi predomina molt el companyerisme i la igualtat." (Reg. 55; Dona, Alumnat)

"El profesorado intentan dar un ambiente igualitario." (Reg. 105; Home, Alumnat)

"El tractament per sexes és igualitari." (Reg. 6; Dona, Alumnat)

"Normalmente el profesorado desarrolla adecuadamente las clases en relación a los aspectos tratados en este bloque." (Reg. 73; Home, Alumnat)

"Tot i que no es fa de forma específica en el meu grau, aquest any he vist per primer cop com a l'Escola d'Enginyeria es feia un esforç per la inclusió, amb grans campanyes sobre la figura de la dona." (Reg. 87; Dona, Alumnat)

"La docència mostra empatia normalment amb els alumnes. Es poden donar casos en que es mostrin menor comprensió o major rigidesa, però no és la norma habitual, ni és propi de tots els professors." (Reg. 257; Home, Alumnat)

"La igualtat a classe és present i se'n dona gran importància" (Reg. 331; Home, Alumnat)

"La majoria de professors/es tracten aquests temes de manera correcta." (Reg. 62; Dona, Alumnat)

Dinàmiques ocultes de desigualtat de gènere a l'aula

"En general, cap professor para atenció al repartiment desigual de torns de paraula (els nois sempre parlen més, més estona i per dir coses no necessàriament rellevants mentre les noies s'ho pensen molt i parlen poc). Hi ha alguna professora en concret que si que controla aquesta dinàmica, però és la total excepció. Pel que fa l'actitud dels profes respecte la conciliació, en algun cas puntual directament no s'ha facilitat fer-ho per motius laborals." (Reg. 258; Altres, Alumnat)

"En la nostra carrera la gran majoria d'alumnes són dones. Per tant, som nosaltres les que participem més. Tot i això, alguns professors donen més atenció als pocs homes que hi ha al grup (fent més preguntes, valorant més els seus comentaris...)." (Reg. 110; Dona, Alumnat)

"Proporcionalmente hubo pocos hombres en el Máster, pero contestaron a casi todas las preguntas dirigidas a la clase en general. Pienso que hay que encontrar formas más inclusivas para que todos y todas puedan participar." (Reg. 130; Dona, Alumnat)

"Tot i que el tracte es igualitari en ocasions es donen situacions de comentaris inadequats per part de companys que alguns professors toleren" (Reg. 169; Dona, Alumnat)

Comentaris i actituds obertament sexistes del professorat

Encara que hi ha intenció de procurar tenir un llenguatge menys sexista, hi han comentaris que falten al respecte a les dones per part d'un professor i fa comentaris sexistes." (Reg. 121; Dona, Alumnat)

"Hi ha professors que encara a les classes parlen de que les dones estem massa protegides i que si volem la igualtat em de començar per no tenir un article per defensar-nos, es una vergonya que digui això una persona que és suposa que té la formació necessària..." (Reg. 361; Dona, Alumnat)

"A la meva facultat, s'han pogut observar clarament tractes masculistes de professors vers professores del mateix departament." (Reg. 367; Dona, Alumnat)

"És difícil de respondre perquè hi ha algun sector del professorat que podria considerar feminista i un altre sector que valdria la pena no es dediques a l'educació" (Reg. 178; Dona, Alumnat)

"La gran majoria del professorat del grau està sensibilitzat amb el feminisme, però hi ha bastants professors (en masculí) que denoten un llenguatge i un comportament bastant masculista." (Reg. 377; Dona, Alumnat)

"Algun cop he escoltat algun comentari masculista a un professor." (Reg. 270; Dona, Alumnat)

"(...). La majoria de professors, especialment homes, usen un llenguatge sexista i inclús fan comentaris absolutament vergonyosos entorn la dona i les estudiants. Des de la UAB aquest comentaris ni es castiguen, ni tan sols es qüestionen." (Reg. 137; Dona, Alumnat)

"Caldria fomentar la igualtat de gènere començant per l'exemple que ens poden donar els docents." (Reg. 368; Home, Alumnat)

Sexisme als estudis de l'àmbit de la salut

"Siendo de Psicología, la gran mayoría del profesorado deja mucho que desear. He sido testigo de comentarios sexistas por parte de los/as docentes que se les ha corregido y han seguido defendiendo la idea, a pesar de mostrar la disconformidad respecto a ello. Ha pasado en más de una ocasión." (Reg. 196; Dona, Alumnat)

"El professorat està molt poc format i té actituds de menyspreu per tot allò relacionat amb les polítiques de gènere. (...)". El professorat és molt masculista, s'han donat casos d'assetjament a les alumnes i de comentaris i continguts docents obertament masculistes, i ningú està disposat a fer res al respecte." (Reg. 254; Dona, Alumnat)

"En el hospital de Can Ruti, el profesorado tiene actitudes y lenguaje bastante machista. En medicina en general considero que no existe mucha implicación en el tema de igualdad de géneros" (Reg. 13; Home, Alumnat)

"(...) often the study/work place is at the farm or slaughterhouse if you specialized in farm animals, then sexual harassment or gender inequality might happen in these places when carrying out studies." (Reg. 307; Dona, Alumnat)

Ús sexista en el llenguatge a l'aula

"Crec que el meu comentari del bloc anterior era més adequat per aquest però ho repeteixo: el professorat usa un llenguatge sexista. (...) (Reg. 389; Dona, Alumnat)

"Algun professor en el cas de la nostra facultat, fa ús de llenguatge i exemples sexistes" (Reg. 312; Dona, Alumnat)

"Frase que ara em ve al cap de professores i la professora: "los hombres.." per referir-se a la humanitat..." (Reg. 208; Dona, Alumnat)

"M'he trobat amb molts professors i professores que quan es volen referir a l'ésser humà diuen ""home"". Com per exemple: tal invent va sorgir a causa de la necessitat de l'home d'obtenir ""x"". I clar, quan estic a classe i sento això, crec que s'hauria de corregir i utilitzar un llenguatge més inclusiu." (Reg. 202; Dona, Alumnat)

"Al grau de Pedagogia estan matriculades més persones del sexe femení que el masculí i tot i així, utilitzen el ¿alumnos, vosotros...?. Llenguatge masculista" (Reg. 188; Dona, Alumnat)

"N'he vist casos tant d'una banda com de l'altra, per això les meves respostes són tan neutrals. Hi ha molt bons/es professors/res, que promouen el treball en equip i fan servir un tracte igualitari, però d'altres, promouen molt més el treball en solitari i alguns han arribat a fer comentaris sexistes fora de lloc." (Reg. 388; Dona, Alumnat)

Nota: es presenta una selecció de les cites, les més significatives i recurrents.

Pel que fa a la perspectiva de gènere en la recerca, els comentaris del personal docent i investigador giren pràcticament entorn la presència de les dones als equips d'investigació. Es posen de manifest les dificultats de trobar dones per incorporar als grups de recerca en àmbits de coneixement molt masculinitzats i també el masclisme viscut per les pròpies investigadores. Un dels obstacles assenyalats per tenir més dones com a responsables dels projectes de recerca i dels grups de recerca és la inestabilitat laboral i el fet de que part de les investigadores siguin professores associades. Un segon obstacle per la presència de les dones als grups de recerca sembla ser la mateixa manca de científiques en alguns àmbits on les dones són minoria, encara que aquest fenomen pugui ser també conseqüència dels biaixos de gènere en els processos d'accés i de selecció.

Manca de dones als grups i projectes de recerca

"En el meu grup se recerca no hi ha sexisme perquè jo soc la cap. Fa 10 anys, vaig decidir de muntar el meu grup de recerca després de patir un masclisme bestial. A la docència no soc sexista. Normalment reivindico activament el paper de les dones a la ciència." (Reg. 478; Dona, PDI)

"(...). El problema, novament, està donat pel fet que algunes dones que participen en els projectes de recerca tampoc es poden promocionar a categories de professorat superior. Llavors, és impossible que puguin dirigir projectes, ni tan sols que comptin com a membres actius de recerca, perquè són professores associades. La discriminació ve per aquí, i tant es discrimina a les dones com a professors més joves associats, que no sé quan podran tenir quelcom consolidat. Es fa difícil de comparar, però en els darrers anys és descoratjador pensar a quina edat un professor es pot considerar consolidat per a liderar projectes. Aquest decalatge el veig molt, molt preocupant. La universitat es pot acabar convertint en una munió de professors associats, i uns pocs titulars, i provocarà un envelliment i manca

de dinamisme perillosíssim. (...) Com podem tenir una excel·lència universitària si no es pot distribuir millor la responsabilitat entre tot el professorat? Puc estar content de la bona disponibilitat del nostre grup de recerca, però la situació actual no pot convertir-se en eterna. Aquest és un problema veritablement greu, i que a mesura que passen els anys veig que ens està estalonant i no l'acabem de solucionar." (Reg. 476; Home, PDI)

"Al meu àmbit de recerca, no hi ha dones, però el problema és que és molt difícil trobar-ne. És a dir, al meu grup de recerca només som homes, però no hi ha gaires dones que siguin expertes." (Reg. 480; Home, PDI)

"És difícil contestar a preguntes com la paritat en els equips investigadors perquè sovint són petits i en àmbits com els científics hi ha poques dones. Tot i així, puc destacar que estic en un grup de recerca format per 2,5 homes (un està al 50 %) i una dona, i està dirigit per la dona quan jo sóc l'únic catedràtic del grup." (Reg. 448; Home, PDI)

"L'àmbit de l'enginyeria és molt masculinitzat. Tot i així al meu grup de recerca de 4 persones hi ha paritat però estem totes les dones de tot el professorat permanent del departament (15 persones). Com a departament intentem incorporar les noies al món de l'enginyeria (amb xerrades, etc.) però el percentatge d'estudiants noies és molt baix." (Reg. 439; Dona, PDI)

Nota: es presenta una selecció de les cites, les més significatives i recurrents.

6. Marc legislatius⁴

En aquest apartat es presenta la revisió de la legislació vigent en matèria d'igualtat de gènere, especialment, aquella que regula l'àmbit universitari. 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 assetjament sexual o per raó de sexe. També s'han considerat 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 de tals objectius.⁵

L'apartat s'estructura segons cinc blocs temàtics: principis generals; accés i promoció; conciliació: feina, família i estudis; violència, assetjament i discriminació de gènere; docència i recerca.

6.1. Principis generals

La Declaració Universal dels Drets Humans representa el punt de partida legislatiu en matèria d'igualtat. Es tracta d'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 ratificants 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.

⁴ La revisió i buidatge de la normativa que es presenta en aquest apartat, ha estat realitzada per l'advocada Marta Bolinches Chordá.

⁵ Per a més detall, consulteu l'apartat de marc normatiu de la diagnosi.

Finalment, les diferents Conferències Mundials sobre la Dona organitzades per 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. 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, reconeixent aquest tipus de violència com una violació dels drets humans.

En l'àmbit europeu, els documents marc que ordenen jurídicament la Unió són el Tractat de la Unió Europea, que a les seves disposicions comunes esmenta la igualtat entre homes i dones (articles 2 i 3) i el principi de no discriminació (article 3) com a valors compartits per tots els estats membres; i la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, que amb l'entrada en vigor del Tractat de Lisboa adopta caràcter jurídic vinculant a tota la Unió. La Carta prohibeix tota discriminació que s'exerceixi per motius de sexe o orientació sexual, entre d'altres, (article 21), a més de garantir el principi d'igualtat entre homes i dones (article 23) i la protecció de la maternitat (article 33). La Carta també reconeix i avala el concepte d'acció positiva i el considera compatible amb el principi d'igualtat (article 23). Així mateix, el programa "Drets, Igualtat i Ciutadania", establert pel Reglament (UE) nº 1381/2013 pel període 2014-2020, persegueix promoure, entre d'altres, 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 Comisión Europea CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo* proporciona una actualitzada definició de sexisme que inclou 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.

A nivell 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 eradicar 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 tot tipus 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, 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)*⁶. Són diverses les mesures previstes en la LOI que vinculen la Universitat Autònoma de Barcelona i que hem considerat en aquesta anàlisi. De manera genèrica, mencionar que 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 els diagnòstics dels Plans d'igualtat: a) Procés de selecció i contractació, b) Classificació professional, c) Formació, d) Promoció professional, e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes, f) Exercici co-responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, g) Infrarepresentació femenina, h) Retribucions i i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. El mateix article, arran de la modificació del RDLL 6/2019, fixa que el diagnòstic s'haurà d'elaborar en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, establint 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. Destaquem també de la LOI l'obligació de l'administració pública d'utilitzar un llenguatge no sexista (article 14) o el principi de presència equilibrada de dones i homes en tots els càrrecs de responsabilitat dels poders públics consagrat en l'article 16. 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 a 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

⁶ 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.

personal de les entitats i exercir qualsevol funció necessària per a implantar la perspectiva de gènere.

Quadre 2. Principis bàsics en matèria d'igualtat de gènere

Títol	Contingut – article
Declaració universal dels Drets Humans (París, 1948)	<p><<Article 23>></p> <p>1. Tota persona té dret al treball, a la lliure elecció de la seva ocupació, a condicions equitatives i satisfactòries de treball, i a la protecció contra l'atur.</p> <p>2. Tota persona, sense cap discriminació, té dret a salari igual per igual treball.</p> <p><i>Assemblea General de la ONU. (1948). Declaració Universal dels Drets Humans (217 [III] A). Paris. Art. 23.</i></p>
	<p><<Article 26>></p> <p>1. Tota persona té dret a l'educació [...] l'accés a l'ensenyament superior serà igual per a tots en funció dels mèrits respectius.</p> <p><i>Assemblea General de la ONU. (1948). Declaració Universal dels Drets Humans (217 [III] A). Paris. Art. 26.</i></p>
Conveni sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona de 1979 (CEDAW)	<p><<Artículo 1. Discriminación>></p> <p>A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.</p> <p><i>CEDAW (1979), Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Parte I.</i></p>
	<p><<Artículo 2. Medidas de política>></p> <p>Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:</p> <p>(...)</p> <p>d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;</p> <p>e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;</p> <p>f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;</p> <p><i>CEDAW (1979), Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Parte I.</i></p>
	<p><<Artículo 10. Educación>></p> <p>Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre</p>

en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;
- b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad;
- c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;
- d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;
- e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres;
- f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;
- g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;
- h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

CEDAW (1979), Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Parte III.

<<Artículo 11. Empleo>>

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

	<p>f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.</p> <p>2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:</p> <p>a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;</p> <p>b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;</p> <p>c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;</p> <p>d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.</p> <p>3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.</p> <p><i>CEDAW (1979), Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Parte III.</i></p>
<p>Declaración de Beijing, aprobada a la cuarta conferencia mundial sobre la mujer (Beijing, 1995)</p>	<p>24. Adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer.</p> <p><i>Declaración de Beijing (1995)</i></p> <p>29. Prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.</p> <p><i>Declaración de Beijing (1995)</i></p> <p>30. Garantizar la igualdad de acceso y la igualdad de trato de hombres y mujeres en la educación y la atención de salud y promover la salud sexual y reproductiva de la mujer y su educación.</p> <p><i>Declaración de Beijing (1995)</i></p> <p>35. Garantizar el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad a los recursos económicos, incluidos la tierra, el crédito, la ciencia y la tecnología, la capacitación profesional, la información, las comunicaciones y los mercados.</p> <p><i>Declaración de Beijing (1995)</i></p>
<p>Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea</p> <p><i>DO C 202 de 7.6.2016, pp. 389-405</i></p>	<p><<Artículo 21. No discriminación>></p> <p>Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.</p> <p><i>Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Título III. Igualdad.</i></p> <p><<Artículo 23. Igualdad entre hombres y mujeres>></p> <p>La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.</p>

	<p>El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.</p> <p><i>Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.. Título III. Igualdad.</i></p>
<p>Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea (con las modificaciones previstas en el Tratado de Lisboa)</p> <p><i>DO C 326 de 26.10.2012, p. 13/390</i></p>	<p><<Artículo 33. Vida familiar y vida profesional>></p> <p>2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.</p> <p><i>Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Título IV. Solidaridad.</i></p> <p><<Artículo 2>></p> <p>La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p><i>Tratado de la Unión Europea. Título I. Disposiciones comunes.</i></p> <p><<Artículo 3>></p> <p>3. [...] La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.</p> <p>[...]</p> <p><i>Tratado de la Unión Europea. Título I. Disposiciones comunes.</i></p>
<p>Reglamento (UE) nº 1381/2013 por el que se establece el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» para el período de 2014 a 2020</p> <p><i>DO L 354 de 28.12.2013, p. 62/72</i></p>	<p><<Artículo 4. Objetivos específicos>></p> <p>1. Para la consecución del objetivo general previsto en el artículo 3, el Programa tendrá los siguientes objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) promover la aplicación efectiva del principio de no discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual, y respetar el principio de no discriminación por los motivos contemplados en el artículo 21 de la Carta; b) prevenir y combatir el racismo, la xenofobia, la homofobia y otras formas de intolerancia; c) promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad; d) promover la igualdad entre mujeres y hombres y avanzar en la integración de las cuestiones de género en las distintas políticas; e) prevenir y combatir toda forma de violencia contra menores, jóvenes y mujeres, así como la violencia contra otros grupos de riesgo, en particular los grupos de riesgo en relaciones de proximidad, así como proteger a las víctimas de este tipo de violencia; <p>[...]</p> <p><i>Reglamento (UE) nº 1381/2013. Artículo 4.</i></p>
<p>Constitució Espanyola de 1978</p>	<p><<Article 1>></p> <p>1. Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.</p> <p>[...]</p>

	<p><i>Constitució Espanyola de 1978, Títol Preliminar.</i></p> <p><<Article 9>></p> <p>1. Els ciutadans i els poders públics resten subjectes a la Constitució i a la resta de l'ordenament jurídic.</p> <p>2. Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.</p> <p>3. La Constitució garanteix el principi de legalitat, la jerarquia normativa, la publicitat de les normes, la irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables o restrictives de drets individuals, la seguretat jurídica, la responsabilitat i la interdicció de l'arbitrarietat dels poders públics.</p> <p><i>Constitució Espanyola de 1978, Títol Preliminar.</i></p> <p><<Article 14>></p> <p>Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal”</p> <p><i>Constitució Espanyola de 1978, Secció I, Capítol II, Títol I. Del text constitucional</i></p>
<p>Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006</p>	<p><<Article 40. Protecció de les persones i de les famílies>></p> <p>[...]</p> <p>8. Els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.</p> <p><i>Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006, Títol I. Dels drets, deures i principis rectors, Capítol V. Principis rectors.</i></p> <p><<Article 41. Perspectiva de gènere>></p> <p>1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.</p> <p>2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.</p> <p>3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.</p> <p>4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.</p> <p>5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.</p>

	<p><i>Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006, Títol I. Dels drets, deures i principis rectors, Capítol V. Principis rectors.</i></p>
<p>LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes</p>	<p><<Article 11. Accions positives>></p> <p>1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.</p> <p><i>LO 3/2007, de 22 de Març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Títol I. El principi d'igualtat i la tutela contra la discriminació</i></p>
	<p>Inversió de la càrrega de prova en els processos judicials tret dels penals</p> <p><<Article 13. Prova>></p> <p>1. D'acord amb les lleis processals, en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.</p> <p>Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instància de part, pot sol·licitar, si ho considera útil i pertinent, un informe o dictamen dels organismes públics competents.</p> <p>2. El que estableix l'apartat anterior no és aplicable als processos penals.</p> <p><i>LO 3/2007, de 22 de Març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Títol I. El principi d'igualtat i la tutela contra la discriminació.</i></p>
	<p><<Article 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics>></p> <p>Als efectes d'aquesta Llei, són criteris generals d'actuació dels poders públics:</p> <p>[...]</p> <p>11. La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.</p> <p><i>LO 3/2007, de 22 de Març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Títol II. Polítiques públiques per a la igualtat, Capítol I. Principis generals.</i></p>
	<p><<Article 15. Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes >></p> <p>El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha d'informar, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'han d'integrar, de manera activa, en l'adopció i execució de les disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats.</p> <p><i>LO 3/2007, de 22 de Març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Títol II. Polítiques públiques per a la igualtat, Capítol I. Principis generals</i></p>
	<p><<Article 16. Nomenaments efectuats pels poders públics>></p> <p>Els poders públics han de procurar atendre el principi de presència equilibrada de dones i homes en els nomenaments i les designacions dels càrrecs de responsabilitat que els corresponguin.</p> <p><i>Lo 3/2007, de 22 de Març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Títol II. Polítiques públiques per a la igualtat, Títol II. Polítiques públiques per a la igualtat Capítol I. Principis generals.</i></p>
	<p><<Article 33. Contractes de les administracions públiques>></p> <p>Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriuïn,</p>

	<p>poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic.</p> <p><i>LO 3/2007, de 22 de Març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Títol II. Polítiques públiques per a la igualtat, Capítol II. Acció administrativa per a la igualtat.</i></p> <p><<Article 45. Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat>></p> <p>[...]</p> <p>3. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les empreses han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan s'estableixi així en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes que s'hi preveuen.</p> <p><i>LO 3/2007, de 22 de Març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Títol IV. El dret al treball en igualtat d'oportunitats, Capítol III. Els plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat.</i></p>
<p>LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes</p>	<p><<Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas>></p> <p>[...]</p> <p>4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.</p> <p>5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.</p> <p>6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción ya acceso.</p> <p>[...]</p> <p><i>LO 3/2007, de 22 de Març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Títol IV. El dret al treball en igualtat d'oportunitats, Capítol III. Els plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat. Modificada el 7 de març de 2019, per el 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. Art. 1. Apartats 4, 5 i 6.</i></p>
<p>Reial Decret Legislatiu 5/2000 pel qual s'aprova el text Refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social</p>	<p><<Art. 7. Infracciones graves>></p> <p>«13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.»</p> <p><i>Reial Decret Legislatiu 5/2000 pel qual s'aprova el text Refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (BOE núm. 189 publicat 08/08/00). Modificat el 7 de març de 2019, per el 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. Art. 6.</i></p>
<p>Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes</p>	<p><<Article 8. Òrgans responsables de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere>></p> <p>1. Els departaments de la Generalitat, els organismes autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'establir en llurs decrets organitzatius l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en la planificació, la gestió i l'avaluació de llurs polítiques respectives.</p> <p>2. Els òrgans responsables de la implementació de la transversalitat de la perspectiva de gènere han de complir, en coordinació amb l'Institut Català de les Dones, les funcions següents:</p>

- a) Executar els plans i programes transversals de polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit funcional del departament o de l'organisme d'acord amb les directrius i les mesures establertes en els plans de polítiques d'igualtat de gènere aprovats pel Govern.
- b) Col·laborar en l'elaboració, l'execució, el seguiment i l'avaluació dels plans departamentals d'igualtat destinats al personal de l'Administració de la Generalitat.
- c) Impulsar estudis i estadístiques, en coordinació amb els òrgans estadístics dels departaments de la Generalitat, organismes autònoms i organismes públics vinculats o dependents de l'Administració de la Generalitat, i emetre informes sobre la igualtat de dones i homes en llur àmbit funcional.
- d) Integrar sistemàticament la perspectiva de gènere en totes les fases, àrees i nivells d'intervenció de llur àmbit funcional, en col·laboració i coordinació amb l'Institut Català de les Dones.
- e) Garantir la formació del personal dels departaments en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes.
- f) Assegurar el compliment efectiu d'aquesta llei en l'àmbit funcional corresponent, que han de dur a terme professionals amb formació específica sobre igualtat i gènere.
- g) Exercir qualsevol altra funció necessària per a implantar la perspectiva de gènere.

Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, Capítol II. Competències i organització administrativa.

6.2. Accés i promoció laboral

Pel que fa a les condicions laborals, la Directiva 92/85/CEE estableix la protecció de les treballadores embarassades, que han donat a llum o en període de lactància. Aquests drets queden complementats per l'article 15 de la Directiva 2006/54/CE, on s'estableix el 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. La Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en l'àmbit de l'ocupació, és un recull de disposicions d'anteriors directives referents a la situació de les dones en el mercat de treball. Aquesta directiva consagra el dret a l'igual accés de les dones al mercat de treball, així com a unes iguals condicions de treball, inclosa la remuneració. A més a més, regula l'ordenament jurídic dels estats membres per tal d'invertir la càrrega de la prova en aquells casos en els que es denunciï discriminació directa o indirecta en l'àmbit de l'ocupació. Finalment, la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al mercat de treball, 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.

A nivell estatal la *Constitució Espanyola* de 1978 estableix en l'article 35 el 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.

La LO 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 51 sobre els criteris d'actuació de les administracions públiques estableix l'obligatorietat de: 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. D'altra banda, en l'article 24 obliga a les institucions educatives a promoure la presència equilibrada de dones i homes als òrgans de control i govern dels seus centres docents.

De la mateixa manera, la LO 4/2007 per la que es modifica la Llei orgànica d'universitats, en la definició dels òrgans de govern i representació de les universitats, fixa que 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). De la mateixa manera, s'esmenta també que dits estatuts 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. En relació aquests aspectes, el Real Decret Llei 5/2015 en els articles 60, 61 i 79, també estableix que els òrgans de selecció s'han d'ajustar al criteri de paritat entre dones i homes, i vetllar per el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Relacionat amb la promoció de la composició igualitària, és l'article 17 de l'Estatut dels Treballadors la norma que autoritza a l'aplicació de la discriminació positiva. Concretament, en la negociació col·lectiva apareix la possibilitat d'aplicar mesures d'acció positiva amb l'objectiu d'afavorir l'accés de les dones a totes les professions. En aquest sentit, contempla la possibilitat de, en igualtat de condicions d'idoneïtat, fixar reserves i preferències per el sexe infrarepresentat en les condicions de contractació, de classificació professional, de promoció i de formació. El mateix Estatut dels Treballadors afegeix, en l'article 22.3, modificat pel RDLL 6/2019 (Art.2.6.3), que 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. En l'article 28 de la mateixa llei, modificat pel RDLL 6/2019 (Art.2.7) s'introdueix la definició del concepte de treball d'igual valor, explicitant que 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 les que es desenvolupen siguin equivalents. A través del mateix article, s'obliga a les empreses de més de 50 persones 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. 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, un nou apartat (c) de l'article 9 de l'Estatut dels Treballadors, introduït també pel RDLL 6/2019 (Art. 2.1) afegeix que el personal treballador tindrà dret a la retribució corresponent al treball igual o d'igual valor.

La Llei 14/2011 de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació també regula alguns aspectes vinculats amb l'accés i la promoció. Concretament, l'article 14 reconeix el 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. D'altra banda, en l'article 33 es fa èmfasi en el deure dels agents de finançament del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació a adoptar mesures per a la inclusió de la perspectiva de gènere com a categoria transversal i promoure una presència equilibrada de dones i homes a tots els àmbits del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació.

A nivell català, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 regula –en el ja esmentat article 41– el 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.

La Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya contempla en la seva disposició addicional vuitena que, tan les universitats com els departaments que tenen competències en matèries d'universitats, han de promoure accions per tal d'assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la institució universitària.

Dins la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes⁷, en l'article 10 que fa referència a la contractació dins el sector públic, s'enumeren un conjunt d'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. De la mateixa manera que la llei estatal, l'article 12 disposa que tot tipus d'òrgans col·legiats de les administracions públiques han de tenir una composició paritària exceptuant aquells creats per a la promoció dels drets i interessos d'un dels dos sexes.

D'altra banda, la mateixa llei 17/2015 dedica un article a les universitats i a la recerca, el 28. En aquest article s'estableix per una banda que la universitat ha de garantir la igualtat efectiva entre dones tan 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

⁷ Dins la mateixa llei, hi havia dos articles –33 i 44– que esmentaven d'una banda, l'obligatorietat per part de les empreses d'adoptar mesures per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe així com promoure condicions de treball per evitar aquest tipus de situacions, i d'altra, la de fer palesa la diferent exposició als factors de risc de dones i homes, així com a prestar especial atenció als factors de risc per a la fertilitat, embaràs i lactància. No obstant això, ambdós articles van quedar declarats com a institucionals i nul·les per la sentència 159/2016 del Tribunal Constitucional de 22 de Setembre de 2016.

i els nivells de presa de decisions. D'altra banda, 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. Així mateix, l'obligatorietat d'elaborar i aplicar un pla d'acció és anterior a aquesta llei i és que la disposició addicional setena de l'Estatut bàsic de l'empleat públic estableix també aquest mandat.

El 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 i, finalment, a instar als 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). En el mateix sentit, l'article 17 assenta que la igualtat de gènere en les comissions de selecció serà una prioritat.

Quadre 3. Normativa sobre accés i promoció laboral en matèria d'igualtat de gènere

Títol	Contingut – article
Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància DO L 348 de 28.11.1992	<p><<Artículo 1. Objeto>></p> <p>1.El objeto de la presente Directiva, que es la décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE, es la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.</p> <p><i>Directiva 92/85/CEE. Sección I. Ámbito de aplicación y definiciones.</i></p>
Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicació del principi de igualtat d'oportunitats i igualtat de tractament entre homes i dones en assumptes d'ocupació i treball. DO L 204 de 26.7.2006, p. 23/36	<p><<Artículo 1. Finalidad>></p> <p>La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.</p> <p>A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El acceso al empleo, incluida la promoción, y el acceso al empleo, a la formación profesional; b) Las condiciones de trabajo, incluida la retribución; c) Los regímenes profesionales de seguridad social <p>Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados</p> <p><i>Directiva 2006/54/CE. Título I. Disposiciones generales</i></p>
	<p><<Artículo 4. Prohibición de la discriminación>></p> <p>Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.</p> <p>En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a</p>

los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

Directiva 2006/54/CE. Título I. Disposiciones generales

<<Artículo 14. Prohibición de discriminación>>

1. No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

- a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;
- b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica;
- c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 del Tratado;
- d) la afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Directiva 2006/54/CE. Título II. Disposiciones específicas. Capítulo 3. Igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional, a la promoción y a las condiciones de trabajo

<<Artículo 15. Reintegración tras un permiso de maternidad>>

La mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Directiva 2006/54/CE. Título II. Disposiciones específicas. Capítulo 3. Igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional, a la promoción y a las condiciones de trabajo.

<<Artículo 19. Carga de la prueba>>

1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

Directiva 2006/54/CE. Título III. Disposiciones horizontales. Capítulo 1. Recursos y cumplimiento. Sección 2.

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

DO L 303 de 2.12.2000, p. 16/22

<<Artículo 1. Objeto>>

La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

Directiva 2000/78/CE. Capítulo I. Disposiciones generales.

<p>Constitució Espanyola de 1978</p>	<p><<Article 35>></p> <p>1. Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.</p> <p>2. La llei regularà un estatut dels treballadors.</p> <p><i>Constitució Espanyola de 1978, Títol I. Dels drets i dels deures fonamentals, Capítol segon. Drets i llibertats, Secció 2a. Dels drets i deures dels ciutadans.</i></p>
<p>Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006</p>	<p><<Article 41. Perspectiva de gènere>></p> <p>1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.</p> <p>[...]</p> <p><i>Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006, Títol I. Dels drets, deures i principis rectors, Capítol V. Principis rectors.</i></p>
<p>LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes</p>	<p><<Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas>></p> <p>2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. <p>La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>[...]</p> <p><i>LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Títol V. El principi d'igualtat en l'ocupació pública, Capítol I. Criteris d'actuació de les administracions públiques. Modificada el 7 de març de 2019, per el 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. Article 1. Apartat 2.</i></p> <p><<Article 51. Criteris d'actuació de les administracions públiques>></p>

Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, han de:

a) Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.

[...]

c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

e) Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Títol V. El principi d'igualtat en l'ocupació pública, Capítol I. Criteris d'actuació de les administracions públiques

<<Article 24. Integració del principi d'igualtat en la política d'educació>>

1. Les administracions educatives han de garantir el mateix dret a l'educació de dones i homes a través de la integració activa, en els objectius i en les actuacions educatives, del principi d'igualtat de tracte, i evitar que, per comportaments sexistes o pels estereotips socials associats, es produeixin desigualtats entre dones i homes.

2. Les administracions educatives, en l'àmbit de les seves respectives competències, han de desenvolupar, amb aquesta finalitat, les actuacions següents:

[...]

d) La promoció de la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de control i de govern dels centres docents.

[...]

LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Títol V. El principi d'igualtat en l'ocupació pública, Títol II. Polítiques públiques per a la igualtat, Capítol II. Acció administrativa per a la igualtat.

<<Article 13. Òrgans de govern i representació de les universitats públiques>>

Els estatuts de les universitats públiques han d'establir, com a mínim, els òrgans següents:

a) Col·legiats: consell social, consell de govern, claustre universitari, juntes d'escola i facultat i consells de departament.

b) Unipersonals: rector o rectora, vicerectors o vicerectores, secretari o secretària general, gerent, degans o deganes de facultats, directors o directores d'escoles, de departaments i d'instituts universitaris de recerca.

L'elecció dels representants dels diferents sectors de la comunitat universitària al claustre universitari, a les juntes de facultat o escola i als consells de departament s'ha de fer mitjançant sufragi universal, lliure, igual, directe i secret, en cadascun d'aquests.

Els estatuts han d'establir les normes electorals aplicables, les quals han de propiciar en els òrgans col·legiats la presència equilibrada entre dones i homes.»

LO 4/2007, de 12 d'abril, per la que es modifica la LO 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats

LO 4/2007, de 12 d'abril, per la que es modifica la LO 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats

<<Article 62. Concursos per a l'accés a places dels cossos docents universitaris>>

[...]

3. Els estatuts de cada universitat han de regular la composició de les comissions de selecció de les places convocades i garantir, sempre, la necessària aptitud científica i docent dels components. La composició s'ha d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i ha de procurar una composició equilibrada entre dones i homes, llevat que no sigui possible per raons fonamentades i objectives degudament motivades. En qualsevol cas, els membres de les comissions han de complir els requisits indicats a l'article 57.2 i els seus currículums s'han de fer públics.

LO 4/2007, de 12 d'abril, per la que es modifica la LO 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats, TÍTOL IV. De la coordinació universitària.

<<Article 14. Drets del personal investigador>>

1. El personal investigador que presti serveis en universitats públiques, en organismes públics de recerca de l'Administració General de l'Estat o en organismes de recerca d'altres administracions públiques té els drets següents:

[...]

d) Al respecte al principi d'igualtat de gènere en l'exercici de les seves funcions investigadores, en la contractació de personal i en el desenvolupament de la seva carrera professional.

Llei 14/2011, de l'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, Títol II. Recursos humans dedicats a la recerca, Capítol I. Personal investigador al servei de les universitats públiques, dels organismes públics de recerca i dels organismes de recerca d'altres administracions públiques.

<<Article 33. Mesures>>

1. Els agents de finançament del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació impulsen la participació activa dels agents públics d'execució en el desenvolupament de la recerca i en la implantació de la innovació per estimular la recerca de qualitat i la generació del coneixement i la seva transferència, així com per millorar la productivitat i la competitivitat, la societat del coneixement i el benestar social a partir de la creació d'una cultura empresarial de la innovació. Amb aquesta finalitat, porten a terme, entre d'altres, les mesures següents:

[...]

j) Mesures per a la inclusió de la perspectiva de gènere com a categoria transversal en la ciència, la tecnologia i la innovació, i per impulsar una presència equilibrada de dones i homes en tots els àmbits del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació.

Llei 14/2011, de l'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, Títol II. Recursos humans dedicats a la recerca, Títol III. Impuls de la recerca científica i tècnica, la innovació, la transferència del coneixement, la difusió i la cultura científica, tecnològica i innovadora, Capítol I. Disposicions generals.

<<Disposició addicional tretzena. Implantació de la perspectiva de gènere>>

1. La composició dels òrgans, consells i comitès regulats en aquesta Llei, així com dels òrgans d'avaluació i selecció del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació, s'ha d'ajustar als principis de composició i presència equilibrada entre dones i homes que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

[...]

4. Els procediments de selecció i avaluació del personal investigador al servei de les universitats públiques i dels organismes públics de recerca de l'Administració General de l'Estat, i els procediments de concessió d'ajudes i subvencions per part dels agents

Llei 14/2011, de l'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació

	<p>de finançament de la recerca, estableixen mecanismes per eliminar els biaixos de gènere que inclouen, sempre que això sigui possible, la introducció de processos d'avaluació confidencials.</p> <p>Aquests processos han de suposar que la persona avaluadora desconeix característiques personals de la persona avaluada, per eliminar qualsevol discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.</p> <p>[...]</p> <p>6. Els organismes públics de recerca han d'adoptar plans d'igualtat en un termini màxim de dos anys després de la publicació d'aquesta Llei, que són objecte de seguiment anual. Els esmentats plans han d'incloure mesures incentivadores per als centres que millorin els indicadors de gènere en el corresponent seguiment anual.</p> <p><i>Llei 14/2011, de l'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, Títol II. Recursos humans dedicats a la recerca.</i></p>
<p>Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors</p>	<p><<Art 9. Validez del contrato>></p> <p>[...]</p> <p>3. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.</p> <p><i>Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Títol I. De la relació individual de treball. Capítol II. Contingut del contracte de treball. Secció 3a. Elements i eficàcia del contracte de treball. . Modificat el 7 de març de 2019, pel 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. Article 2. Apartat 1.</i></p>
	<p><<Art 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo>></p> <p>d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.</p> <p><i>Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Títol I. De la relació individual de treball. Capítol II. Contingut del contracte de treball. Secció 3a. Elements i eficàcia del contracte de treball. . Modificat el 7 de març de 2019, pel 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. Article 2. Apartat 4. .</i></p>
	<p><<Art 14. Período de prueba>></p> <p>[...]</p> <p>2. [...]</p> <p>La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.</p> <p><i>Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Títol I. De la relació individual de treball. Capítol II. Contingut del contracte de treball. Secció 1a. Durada del contracte. Modificat el 7 de març de 2019, pel 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. Article 2. Apartat 2 i 3.</i></p>
	<p><<Article 17. No-discriminació en les relacions laborals>></p>

[...]

4. Sense perjudici del que disposen els apartats anteriors, la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions. A aquest efecte pot establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d' idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup professional de què es tracti.

Així mateix, la negociació col·lectiva pot establir aquest tipus de mesures en les condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d' idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat per afavorir-ne l'accés al grup professional o lloc de treball de què es tracti.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Títol I. De la relació individual de treball. Capítol II. Contingut del contracte de treball. Secció 1a Durada del contracte

<<Article 22. Sistema de clasificación profesional>>

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1. [...]

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Títol I. De la relació individual de treball. Capítol II. Contingut del contracte de treball. Secció 3a. Classificació professional i promoció en el treball. Modificat el 7 de març de 2019, pel 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.. Article 2. Apartat 6.

<<Article 28. Igualdad de remuneración por motivo de sexo>>

1. [...]

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Títol I. De la relació individual de treball. Capítol II. Contingut del contracte de treball. Secció 4a Salaris i garanties salarials. . Modificat el 7 de març de 2019, pel 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. Article 2. Apartat 7.

<p>RD 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic</p>	<p><<Article 60. Òrgans de selecció.>></p> <p>1. Els òrgans de selecció han de ser col·legiats, la seva composició s'ha d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i, així mateix, s'ha de tendir a la paritat entre dona i home.</p> <p>2. El personal d'elecció o de designació política, els funcionaris interins i el personal eventual no poden formar part dels òrgans de selecció.</p> <p>3. La pertinença als òrgans de selecció sempre ha de ser a títol individual i no es pot tenir en representació o per compte de ningú.</p> <p><i>RD 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, Títol IV. Adquisició i pèrdua de la relació de servei, Capítol I. Accés a l'ocupació pública i adquisició de la relació de servei.</i></p> <p><<Article 61. Sistemes selectius>></p> <p>1. Els processos selectius han de tenir caràcter obert i garantir la lliure concurrència, sense perjudici del que està establert per a la promoció interna i de les mesures de discriminació positiva que preveu aquest Estatut.</p> <p>Els òrgans de selecció han de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre sexes.</p> <p><i>RD 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, Títol IV. Adquisició i pèrdua de la relació de servei, Capítol I. Accés a l'ocupació pública i adquisició de la relació de servei.</i></p> <p><<Article 79. Concurs de provisió dels llocs de treball del personal funcionari de carrera>></p> <p>1. El concurs, com a procediment normal de provisió de llocs de treball, consisteix en la valoració dels mèrits i capacitats i, si s'escau, aptituds dels candidats per part d'òrgans col·legiats de caràcter tècnic. La composició d'aquests òrgans ha de respondre al principi de professionalitat i especialització dels seus membres i s'ha d'adequar al criteri de paritat entre dona i home. El seu funcionament s'ha d'ajustar a les regles d'imparcialitat i objectivitat</p> <p><i>RD 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, Títol V. Ordenació de l'activitat professional, Capítol III. Provisió de llocs de treball i mobilitat.</i></p> <p><<Disposició addicional setena. Plans d'igualtat.>></p> <p>[...]</p> <p>2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.</p> <p><i>Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, Disposició addicional setena.</i></p>
<p>Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya</p>	<p><<Disposició Addicional Vuitena. Perspectiva de gènere>></p> <p>El departament competent en matèria d'universitats i les universitats han de promoure accions per a assolir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits universitaris.</p> <p><i>Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya.</i></p>
<p>Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes</p>	<p><<Article 10. Contractació del sector públic>></p> <p>1. Els poders adjudicadors de Catalunya que als efectes de la legislació de contractes del sector públic tenen la consideració d'Administració pública, per mitjà de llurs òrgans de contractació, han de procurar d'incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de</p>

dones i homes en el mercat laboral. Amb aquesta finalitat, d'acord amb la normativa vigent en matèria de contractació pública, han de:

a) Incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública.

b) Incloure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, per raó de les quals l'adjudicatari adopti mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes.

c) Indicar en els plecs de clàusules administratives particulars els barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei, i les que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat a què fa referència l'article 35 o adoptin mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat, segons el que s'estableixi per reglament.

2. Els poders adjudicadors a què fa referència l'apartat 1 han de consultar la informació de les empreses inscrites en el Registre Públic de Plans d'Igualtat, a què fa referència l'article 36.5, a l'efecte de facilitar les actuacions que estableix el present article.

3. Els poders adjudicadors han d'establir mecanismes d'avaluació i seguiment que assegurin el compliment efectiu de les mesures valorades en l'oferta de contractació.

Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, Capítol III. Mecanismes per a garantir el dret a la igualtat efectiva de dones i homes en el sector públic

<<Article 12. Representació paritària als òrgans col·legiats de les administracions públiques>>

1. Les administracions públiques s'han d'atènyer al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats, tenint en compte el que regula la disposició transitòria primera i sens perjudici del que estableix l'apartat 2.

2. Les mesures de representació paritària no tenen efecte per als òrgans constituïts per a la promoció dels drets i interessos d'un dels dos sexes.

Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, Capítol III. Mecanismes per a garantir el dret a la igualtat efectiva de dones i homes en el sector públic.

<<Article 28. Universitats i recerca>>

[...]

3. Les universitats, els centres d'estudis superiors i els centres i institucions de recerca catalans han de:

a) Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera docent i en la carrera investigadora, i també entre el personal d'administració i serveis, i promoure la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions.

b) Aprovar, a l'efecte del que estableix la lletra a, un pla d'igualtat en l'accés, la promoció i les condicions laborals del personal d'administració i serveis i del personal docent i investigador, que inclogui mesures específiques dirigides al col·lectiu d'estudiants, i també dissenyar i implementar una política de contractació de personal inclusiva que tingui en compte la formació específica de les persones que fan part dels comitès de selecció per a evitar tota discriminació de gènere en els processos de selecció de personal.

[...]

	<p>d) Garantir que les avaluacions del personal docent i investigador dutes a terme pels òrgans pertinents tinguin en compte la perspectiva de gènere i la no-discriminació, ni directa ni indirecta, per raó de sexe.</p> <p><i>Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i home, Capítol IV. Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de dones i homes, Secció segona. Educació, cultura i coneixement.</i></p>
<p>Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes</p>	<p><<Disposició addicional primera. Política de gènere>></p> <p>1. Les universitats desenvoluparan les accions necessàries i instrumentaran aquells mecanismes que afavoreixin la igualtat de gènere a la institució, de manera que es prioritzin l'accés de la dona a tots aquells àmbits i òrgans on actualment la seva presència és deficitària.</p> <p>2. Particularment, en allò que afecta aquest conveni, s'impulsaran polítiques actives en la selecció del personal docent i investigador laboral i de suport a la carrera acadèmica de les dones.</p> <p>3. Així mateix, els sindicats signants desenvoluparan mesures per afavorir la paritat de gènere en els òrgans de representació col·lectiva del personal docent i investigador laboral.</p> <p><i>Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes, Disposicions addicionals.</i></p> <p><<Article 17. Comissió de selecció>></p> <p>[...]</p> <p>3. Sempre que la composició de la plantilla del camp de coneixement ho permeti, en igualtat de condicions es prioritzaran la presència de personal docent i investigador laboral i la igualtat de gènere en les comissions de selecció.</p> <p><i>Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes, Títol 4. Selecció del professorat.</i></p>

6.3. Conciliació: feina, família i estudis

En relació a la normativa que regula la conciliació del personal treballador, la LO 3/2007 i com a un dels criteris generals d'actuació dels poders públics, fa menció en l'article 14 de la l'establiment de mesures per a la conciliació laboral de les dones i els homes i la promoció de la coresponsabilitat d'ambdós amb les responsabilitats derivades de la cura als infants i de la llar. D'altra banda, és en l'article 44 on reconeix el 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. I finalment, el punt *b)* de l'article 51 especifica que 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.

Per garantir i fer efectiu el dret del personal treballador a la conciliació, l'Estatut dels treballadors, l'Estatut de l'Empleat Públic i els diferents Convenis col·lectius del personal laboral, incorporen i regulen la flexibilitat de la jornada, les reduccions, els permisos i les excedències.

Així doncs, l'Estatut dels treballadors en l'article 34 anomenat *Jornada*, modificat pel RDLL 6/2019, Art. 2.8, es remarca el 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 amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa. El mateix article 8, afegeix arran de la modificació del Real Decreto 6/2019 (Art. 2.8) que 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, i que 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. Dins el RD 5/2015, Estatut bàsic de l'empleat públic, en els seus articles 48 i 49, s'estableixen els permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. El permís per naixement de la mare biològica s'estén als casos d'acolliment, guarda legal i adopció i passa a ser, segons el nou redactat del mateix article 49 modificat pel RDLL 6/2019 (Art.3.3. a i b), intransferible. 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. 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. S'estableix a més la possibilitat de fer cursos de formació durant aquests permisos exceptuant les primeres sis setmanes de descans obligatori. El permís per lactància del menor passa a ser un dret individual e intransferible que podrà ser gaudit per tots dos progenitors simultàniament, i que només es podrà exercir quan finalitzi el permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica. Es fa palès el dret a la immediata reintegració al lloc de treball una vegada finalitzat el període del permís. Finalment, en el mateix article s'assenta que el permís per cura d'un fill 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 menor d'edat

El conveni col·lectiu per al PDI laboral de les universitats públiques catalanes, amplia els permisos anteriors a aquest col·lectiu i recull un conjunt de drets referents a les excedències o suspensions de contracte. En l'article 37 s'estableix que es concedeixen permisos retribuïts i no recuperables així com la durada dels mateixos pel naixement d'un fill, 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 menor de dotze mesos –adaptable al pare o la mare– o per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar. Dins les excedències, aquestes seran concedides per tenir cura d'un fill 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). Finalment, a l'article 41, es marca el dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc en el cas de maternitat.

El VIè 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 amplien també els drets en quan a la conciliació i en relació al PAS laboral. Per una banda, l'article 19 pel que fa a la provisió de vacants per a la promoció interna, marca que s'atorga més punts al concurs a les persones amb fills en edat escolar o altres circumstàncies familiars sempre que el trasllat porti una millora en la conciliació familiar. Per altra banda, l'article 45 del mateix conveni assenta que, en el cas que una treballadora es trobés en què 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.

Finalment, cal fer menció que amb el Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari, s'estableix per primer cop el dret de l'alumnat a conciliar la vida d'estudiant amb la laboral i/o familiar. Hi ha un seguit d'articles que fan referència a les disposicions relatives a la conciliació que afecten directament a la UAB com a centre universitari. En un primer lloc, s'especifica que 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 (Article 7), a elegir el grup de docència tan pels estudiants de grau (Article 8) com pels estudiants de màster (Article 9), 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 coresponsabilitat (Article 20) i a que aquestes tutories siguin flexibles a les necessitats de l'alumnat (Article 21).

Així mateix, els centres universitaris tenen l'obligació d'informar amb posterioritat a l'inici del curs acadèmic de la planificació de la titulació, incloent 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 enjudicïn la trajectòria acadèmica i la laboral que ha dut a terme l'estudiant en casos de compensació de les matèries (Article 23).

En aquest sentit, també s'esmenta que 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).

Quadre 4. Normativa sobre conciliació en matèria d'igualtat de gènere

Títol	Contingut – article
LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes	<p><<Article 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics>> [...]</p> <p>8. L'establiment de mesures que assegurin la conciliació laboral i de la vida personal i familiar de les dones i els homes, així com el foment de la coresponsabilitat en les tasques domèstiques i en l'atenció a la família.</p> <p>LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Títol II. Polítiques públiques per a la igualtat. Capítol I. Principis generals.</p>

	<p>Reconeixement dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i del permís de paternitat remunerat</p> <p><<Article 44. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral>></p> <p>1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'han de reconèixer als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant qualsevol discriminació basada en el seu exercici.</p> <p>[...]</p> <p>3. Per contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, es reconeix als pares el dret a un permís i una prestació per paternitat, en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social.</p> <p><i>LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Títol IV. El dret al treball en igualtat d'oportunitats, Capítol II. Igualtat i conciliació</i></p> <p><<Article 51. Criteris d'actuació de les administracions públiques>></p> <p>Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, han de:</p> <p>(...)</p> <p>b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional.</p> <p>(...)</p> <p><i>LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Títol V. El principi d'igualtat en l'ocupació pública, Capítol I. Criteris d'actuació de les administracions públiques</i></p>
<p>Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors</p>	<p><<Artículo 34. Jornada>></p> <p>[...]</p> <p>8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.</p> <p>En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos e hijas cumplan doce años.</p> <p>En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.</p> <p>La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto</p> <p>[...]</p> <p><i>Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Títol I. De la relació individual de treball, Capítol II. Contingut del contracte de treball, Secció 5a. Temps de treball. Modificat el 7 de març de 2019, pel 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. Article 2. Apartat 8.</i></p>

RD 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

<<Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos >>

[...]

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá substituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas al tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

RD 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, Títol III. Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics, Capítol V. Dret a la jornada de treball, permisos i vacances. Modificat el 7 de març de 2019, pel 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. Article 3. Apartat dos.

<<Article 49. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes>>

En tot cas es concedeixen els permisos següents amb les corresponents condicions mínimes:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

[...]

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

[...]

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o bien de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

[...]

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del Servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

[...]

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo a hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.

[...]

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

[...]

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha de nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

[...]

e) Permís per cura d'un fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: el funcionari, sempre que tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent treballin, té dret a una reducció de la jornada de treball almenys de la meitat de la durada d'aquella, i percep les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o l'entitat on hagi prestat els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir

la condició de beneficiaris de la prestació que estableix per a aquesta finalitat el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el funcionari té dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació que estableix per a aquesta finalitat el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el supòsit que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta pot limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el funcionament correcte del servei.

[...]

RD 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, Títol III. Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics, Capítol V. Dret a la jornada de treball, permisos i vacances. Modificat el 7 de març de 2019, pel 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. Article 3, apartat 3.

Disposición transitoria novena. Aplicación progresiva del permiso de progenitor diferente de la madre biológica para los empleados públicos según lo previsto en el 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.

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por el 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, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

RD 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, Títol III. Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics,

	<p><i>Capítol V. Dret a la jornada de treball, permisos i vacances. Modificat el 7 de març de 2019, pel 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.</i></p>
<p>Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes</p>	<p><<Article 37. Permisos>></p> <p>1. Es concediran permisos retribuïts i no recuperables, prèvia comunicació i justificació, per les causes següents:</p> <p>[...]</p> <p>b) Per naixement d'un fill, adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un menor, deu dies naturals consecutius a partir de la data de naixement.</p> <p>c) Per malaltia greu o hospitalització d'un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, quatre dies, i dos dies fins a segon grau. [...]</p> <p>[...]</p> <p>h) Per a la realització d'exàmens prenatals i de tècniques de preparació al part, previ avís a la Universitat i justificació de la realització dins la jornada laboral, el temps indispensable per realitzar-los.</p> <p>[...]</p> <p>j) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de dotze mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que es podrà dividir en dues fraccions. Aquest permís el podrà gaudir indistintament el pare o la mare en el cas que treballin tots dos, i es mantindrà l'elecció durant tot el període. En cas de part múltiple, el permís s'ampliarà de manera proporcional. Igualment, el treballador o treballadora podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.</p> <p>[...]</p> <p>l) En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també es pot demanar la reducció de jornada de treball si es té a càrrec directe un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial. Cada universitat establirà els criteris de concessió d'aquesta reducció de jornada de treball, prèvia negociació amb els representants dels treballadors.</p> <p><i>Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes, Títol 7. Permisos i llicències</i></p> <p><<Article 40. Excedències>></p> <p>1. Es poden sol·licitar excedències pels motius següents:</p> <p>[...]</p> <p>b) Excedència voluntària per tenir cura d'un fill per naturalesa, adopció o acolliment permanent o preadoptiu. El treballador o treballadora té dret a una excedència per tenir cura d'un fill menor de tres anys o, si escau, fins als tres anys de la resolució judicial administrativa. Els fills successius donen dret a un nou període, el qual posa fi, si escau, al que s'hagi concedit anteriorment. Quan el pare i la mare treballen, aquesta excedència pot ser exercida indistintament pel pare o per la mare, respectant sempre el període que per descans i recuperació li correspon gaudir a la mare. Per a l'autorització d'aquesta excedència s'equipara amb igualtat de drets la figura del convivent reconeguda per la Llei 10/1998, d'unions estables de parelles heterosexuales i parelles homosexuals, així com la pàtria potestat, sempre que aquestes vagin acompanyades de la justificació legal prevista. Aquesta excedència dóna dret a la reserva del lloc de treball que s'ocupava, i no es podrà concedir en els períodes de gaudi d'una reducció de jornada o de lactància.</p> <p>c) Excedència voluntària per atendre un familiar. El treballador o treballadora també té dret a una excedència no superior a un any per atendre un familiar de fins a primer grau malalt. En aquest cas, la reserva de plaça serà d'un any.</p> <p>[...]</p>

	<p>4. La reserva de plaça quan es gaudeix d'una excedència per tenir cura d'un fill, per naturalesa o per adopció, i per atendre un familiar de primer grau de consanguinitat malalt, es perdrà automàticament en el cas que el beneficiari dugui a terme qualsevol altra activitat retribuïda.</p> <p>[...]</p> <p><i>Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes, Títol 7. Permisos i llicències.</i></p> <p><<Article 41. Suspensió del contracte per maternitat>></p> <p>Els treballadors tenen dret a la suspensió del seu contracte de treball amb reserva del lloc en el cas de maternitat, en els termes previstos a la legislació vigent.</p> <p><i>Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes, Títol 7. Permisos i llicències</i></p>
<p>Vièl 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</p>	<p><<Article 19. Concursos>></p> <p>[...]</p> <p>3. El barem de mèrits s'establirà d'acord amb els conceptes següents:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Torn de trasllat [...] c. Per fills en edat escolar i altres circumstàncies familiars, sempre i quan el trasllat aporti una millora en la conciliació familiar del treballador: 1 punt. <p><i>Vièl 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, Capítol 3. Organització del treball</i></p> <p><<Article 45. Vacances>></p> <p>[...]</p> <p>3. La treballadora que durant el període de vacances estigui de permís per maternitat gaudirà dels dies de vacances que li correspongui un cop finalitzat l'esmentat permís. En el supòsit que estigui gaudint de les seves vacances prèviament al part i aquest li sobrevingui, en finalitzar aquesta situació gaudirà del dies de vacances dels quals no disposà en el seu moment.</p> <p>En el supòsit que el període de vacances autoritzat coincideixi en una situació d'incapacitat temporal, el treballador podrà gaudir de les vacances quan finalitzi la incapacitat temporal dins dels terminis que la normativa prevegi.</p> <p><i>Vièl 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, Capítol 9. Vacances i permisos o llicències</i></p>
<p>Estatut de l'estudiant</p>	<p><<Article 7. Drets comuns dels estudiants universitaris.>></p> <p>1. Els estudiants universitaris tenen els següents drets comuns, individuals o col·lectius:</p> <p>[...]</p> <p>d) A una atenció i disseny de les activitats acadèmiques que facilitin la conciliació dels estudis amb la vida laboral i familiar, així com l'exercici dels seus drets per les dones víctimes de la violència de gènere, en la mesura de les disponibilitats organitzatives i pressupostàries de la universitat</p> <p>[...]</p> <p>2. En el marc del compromís amb la dimensió social de l'educació superior i l'aprenentatge al llarg de tota la vida, les administracions públiques amb competències en matèria universitària i les universitats han d'establir, dins de les seves disponibilitats pressupostàries, les mesures que siguin necessàries per fer possible l'exercici d'aquests drets als estudiants a temps parcial i, en especial, l'obtenció de qualificacions a través de trajectòries d'aprenentatge flexibles. A aquests efectes, els estudiants que ho desitgin han de sol·licitar el reconeixement</p>

d'estudiant a temps parcial a la seva universitat, que ha de procedir a identificar aquesta condició.

Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari, Capítol I. Disposicions generals

<<Article 8. Drets específics dels estudiants de grau>>

Els estudiants de grau tenen els següents drets específics:

[...]

c) A elegir grup de docència, si s'escau, en els termes que disposi la universitat, de forma que es pugui conciliar la formació amb altres activitats professionals, extraacadèmiques o familiars, i específicament per a l'exercici dels drets de les dones víctimes de la violència de gènere.

Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari, Capítol I. Disposicions generals

<<Article 9. Drets específics dels estudiants de màster>>

Els estudiants de màster tenen els següents drets específics:

[...]

c) A elegir grup de docència, si s'escau, en els termes que disposi la universitat, de forma que es pugui conciliar la formació amb altres activitats professionals, extraacadèmiques o familiars.

Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari, Capítol I. Disposicions generals.

<<Article 20. Tutories de titulació>>

1. Els coordinadors i tutors de titulació han d'assistir i orientar els estudiants en els seus processos d'aprenentatge, en la seva transició cap al món laboral i en el seu exercici professional.

2. La tutoria de titulació ha de facilitar:

a) El procés de transició i adaptació de l'estudiant a l'entorn universitari

b) La informació, orientació i recursos per a l'aprenentatge

c) La configuració de l'itinerari curricular atenent també les especificitats de l'alumnat amb necessitats educatives especials

d) La transició al món laboral, l'exercici inicial de la carrera professional i l'accés a la formació continua

Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari, Capítol V. De les tutories

<<Article 21. Tutories de matèria o assignatura>>

1. Els estudiants han de ser assistits i orientats, individualment, en el procés d'aprenentatge de cada matèria o assignatura del seu pla d'estudis mitjançant tutories desenvolupades al llarg del curs acadèmic.

2. Correspon als departaments vetllar pel compliment de les tutories del professorat que hi són adscrits d'acord amb els plans d'estudi i la programació docent dels ensenyaments en els quals imparteix docència.

3. Les universitats, a través dels seus centres i departaments, han de garantir que els estudiants puguin accedir a les tutories, establint els criteris i horaris corresponents.

Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari, Capítol V. De les tutories

<<Article 23. Programació docent dels ensenyaments universitaris que condueixen a l'obtenció d'un títol oficial>>

[...]

4. Els centres responsables de cada titulació, amb anterioritat a l'obertura del termini de matrícula, han d'informar de la planificació de la titulació per al curs acadèmic, que ha d'incloure la dedicació de l'estudiant a l'estudi i aprenentatge en termes ECTS, el professorat previst i la distribució horària global de cada matèria o assignatura, a partir d'una coordinació interdepartamental que ha de tenir en compte les exigències del treball, fora de l'horari lectiu, que els estudiants han de realitzar.

5. Les universitats, en el marc de la llibertat acadèmica que tenen reconeguda, poden establir mecanismes de compensació per matèria i formar tribunals que permetin enjudiciar, en conjunt, la trajectòria acadèmica i la labor realitzada per l'estudiant i decidir si està en possessió dels suficients coneixements i competències que li permetin obtenir el títol acadèmic al qual opta.

Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari, Capítol VI. De la programació docent i avaluació de l'estudiant d'ensenyaments que condueixen a l'obtenció d'un títol oficial.

<<Article 25. Avaluació dels aprenentatges de l'estudiant>>

[...]

3. Els calendaris de dates, hores i llocs de realització de les proves, incloses les orals, els ha d'acordar l'òrgan que sigui procedent, han de garantir la participació dels estudiants, i han d'atendre la condició que aquests ho siguin a temps complet o a temps parcial.

[...]

5. Els estudiants que, per motius d'assistència a reunions dels òrgans col·legiats de representació universitària, o per altres motius previstos en les seves respectives normatives, no puguin concórrer a les proves d'avaluació programades, tenen dret que els fixi un dia i hora diferents per a la seva realització. Les universitats han de vetllar, conforme a la seva normativa i a l'autonòmica, per no fer coincidir les reunions amb els períodes d'exàmens ni amb els dies d'estudi previs.

[...]

8. Els estudiants tenen dret que se'ls lliuri a la finalització de les proves d'avaluació un justificant documental d'haver-les realitzat

Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari, Capítol VI. De la programació docent i avaluació de l'estudiant d'ensenyaments que condueixen a l'obtenció d'un títol oficial

6.4. Violència, assetjament i discriminació de gènere

Des de la norma institucional bàsica, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya del 2006, s'afirma l'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).

Són les lleis específiques en matèria d'igualtat entre els sexes, així com les encaminades a eliminar les violències de gènere, les que fixen l'establiment de mesures per prevenir i eliminar qualsevol situació de discriminació i d'assetjament així com a elaborar protocols d'actuació davant aquests tipus de situacions.

Així, a nivell estatal la LO 3/2007 en l'article 51 referent als criteris d'actuació de les administracions públiques i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, s'insta a aplicar mesures per eliminar qualsevol discriminació retributiva –directa o indirecta– per raó de sexe i a establir accions efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. En aquest sentit, l'article 62 marca l'obligació de les administracions públiques d'establir un protocol d'actuació fruit de la negociació amb la representació legal de les treballadores i treballadors. En l'article 85 de la Llei 5/2008 de dret de les dones a eradicar la violència masclista, es marca que 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, 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 a que hi hagi un model únic i consensuat de recollida de dades. Posteriorment, assenyalar que la Llei catalana 17/2015 també estableix l'obligació de les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat 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).

En aquest àmbit, cal fer menció també de la Llei catalana 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, de la qual es desprèn un mandat directe a les universitats, elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (Article 14). A més, els articles 10 i 11 d'aquesta, vinculen els 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. Un altre mandat important que especialment s'adreça a les universitats, és l'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).

En relació als drets de les treballadores i treballadors vinculats amb aquest aspecte, l'Estatut Bàsic de l'empleat públic i l'Estatut dels Treballadors, estableix en la relació laboral el dret de les persones al respecte de la seva intimitat i dignitat el qual inclou, entre d'altres, la protecció davant l'assetjament sexual i per raó d'orientació sexual. D'altra banda, especifiquen també el dret del treballador i treballadora a no ser discriminat –directament o indirectament– per les mateixes raons (Article 14 i Article 4 respectivament). Aquest dret a la no discriminació, a través de l'Estatut dels Treballadors es fa extensible també en la formació i la promoció on s'ha de garantir l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta (Article 23). L'article 17 del mateix estatut 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.

Pel que fa a l'Estatut Bàsic de l'empleat públic en la mateixa línia estableix en els articles 52 i 53 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. En l'Article 95, 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. Per tal d'evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, la disposició addicional setena obliga a les administracions públiques a adoptar mesures.

L'Estatut dels Treballadors contempla diversos articles sobre la discriminació per raó de sexe, arran de les modificacions dutes a terme pel RDLL 6/2019: l'article 12 afegeix que s'ha de

garantir l'absència de discriminació, directa o indirecta en el cas de les persones treballadores a temps parcial i l'article 14 estableix la nul·litat de l'acomiadament en període de prova de treballadores embarassades o que estiguin exercint la maternitat.

En el conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes s'aborda també aquest aspecte. A través de l'article 55 es 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. A més, i igual que LO 3/2007 i Llei catalana 17/2015, el conveni estableix a través de la disposició addicional segona que 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. La mateixa disposició, considera l'assetjament com una situació que pot perjudicar la salut dels i les treballadores sent definit, per tant, com a objecte de prevenció. En aquest sentit, 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.

En aquesta mateixa línia, en el VIè conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de les universitats catalanes en la disposició addicional primera i segona especifica el 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 tipus de discriminació per raó de gènere. S'estableix també que, els comitès d'empresa i les gerències, prendran les mesures oportunes per prevenir, evitar i sancionar les conductes d'assetjament sexual tal i com marca la legislació vigent.

Finalment, la normativa també estableix drets específics en matèria laboral a les víctimes de violència de gènere. El Reial decret legislatiu 5/2015, en el seu article número 49, estableix els permisos per motiu de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Pel que fa al permís per raó de violència de gènere, s'assenta que qualsevol falta d'assistència –parcial o total– es considera com a justificada en quan a temps i condicions en què els serveis socials d'atenció o de salut justifiquin. Així mateix, es 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'aquests són establerts per l'Administració pública que estigui en competència. L'article 82 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.

També en la normativa que regula la institució universitària s'estableixen drets específics per a les dones que han patit violència de gènere. En la LO 4/2007, per la qual es va modificar la LO 6/2001, dins la disposició addicional quarta, marca el deure de les Administracions públiques de forma coordinada amb les Universitats respectives a proporcionar programes específics per tal que les dones que hagin patit violència de gènere rebin una ajuda personalitzada, recolzament i se'ls hi adapti el pla docent. El Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari, també regula 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). Amb la mateixa finalitat, es reconeix el dret a les persones víctimes de violència de gènere, a escollir grup de docència (Article 8).

En el VIè conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de les universitats catalanes, es fixen 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, l'article 48 del mateix conveni preveu que aquesta pugui demanar la suspensió del contracte amb una durada màxima de sis a divuit mesos.

Quadre 5. Normativa sobre assetjament, discriminació i violències de gènere

Títol	Contingut – article
Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006	<p><<Article 41. Perspectiva de gènere>></p> <p>[...]</p> <p>3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.</p> <p>[...]</p> <p><i>Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006, Títol I. Dels drets, deures i principis rectors, Capítol V. Principis rectors.</i></p>
LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes	<p><<Article 51. Criteris d'actuació de les administracions públiques>></p> <p>Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, han de:</p> <p>[...]</p> <p>e) Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.</p> <p>f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.</p> <p>[...]</p> <p><i>O 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Títol V. El principi d'igualtat en l'ocupació pública, Capítol I. Criteris d'actuació de les administracions públiques.</i></p>
	<p><<Article 62 Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe>></p> <p>Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació que ha d'incloure, com a mínim, els principis següents:</p> <p>a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.</p>

	<p>b) La instrucció a tot el personal del deure de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.</p> <p>c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.</p> <p>d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.</p> <p><i>LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Títol V. El principi d'igualtat en l'ocupació pública, Capítol III. Mesures d'igualtat en l'ocupació per a l'Administració General de l'Estat i per als organismes públics vinculats o que en depenen</i></p>
<p>LO 4/2007, de 12 d'abril, per la que es modifica la Llei Orgànica d'Universitats 6/2001</p>	<p><<Disposició addicional quarta. Programes específics d'ajuts>></p> <p>Les Administracions públiques competents, en coordinació amb les respectives universitats, establiran programes específics per que les víctimes del terrorisme i de la violència de gènere, així com les personers amb discapacitat, puguin rebre l'ajut personalitzat, els suport i les adaptacions en el règim docent.</p> <p><i>LO 4/2007, de 12 d'abril, per la que es modifica la LO 6/2001, de 21 de desembre d'Universitats, Título XIV Del deporte y la extensión universitaria</i></p>
<p>Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista</p>	<p><<Article 85. Protocols per a una intervenció coordinada contra la violència masclista>></p> <p>1. Els protocols per a una intervenció coordinada contra la violència masclista han d'incloure un conjunt de mesures i mecanismes de suport, coordinació i cooperació destinats a les institucions públiques i altres agents implicats, que defineixen les formalitats i la successió d'actes que s'han de seguir per a executar-los correctament.</p> <p>2. Els objectius dels protocols per a una intervenció coordinada contra la violència masclista han de:</p> <p>a) Garantir l'atenció coordinada dels diferents departaments de la Generalitat, ens locals i agents socials i dels serveis que en depenen, i delimitar els àmbits d'actuació que poden intervenir en les diferents situacions de violència masclista.</p> <p>b) Establir els mecanismes de coordinació i cooperació que permetin una transmissió d'informació continuada i fluida entre els organismes implicats.</p> <p>c) Aplicar metodologies d'intervenció que evitin la revictimització de les dones afectades.</p> <p>d) Garantir els recursos necessaris per a l'execució i la continuïtat del protocol.</p> <p>e) Dissenyar circuits d'atenció adequats a les diferents situacions de violència i les necessitats concretes derivades d'aquestes situacions.</p> <p>f) Establir un model únic i consensuat de recollida de dades per tal de garantir el coneixement de la realitat.</p> <p>3. Els protocols han d'establir la participació dels àmbits directament relacionats amb el tractament de la violència masclista, com les entitats i les associacions de dones que treballen en els diferents territoris a partir d'un model d'intervenció compatible amb el que estableix aquesta llei.</p> <p>4. L'elaboració dels protocols ha d'ésser impulsada per l'Institut Català de les Dones en cadascun dels àmbits territorials de les delegacions del Govern de la Generalitat o, si escau, i el Govern així ho determina, en els àmbits d'estructura territorial que es puguin establir per llei.</p> <p>5. Els protocols han d'establir la concreció i el procediment de les actuacions i també de les responsabilitats dels sectors implicats en el tractament de la violència masclista, amb l'objecte de garantir la prevenció, l'atenció eficaç i personalitzada i la recuperació de les dones que es troben en situació de risc o que són víctimes de la violència masclista.</p>

	<p><i>Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, Títol IV. De les competències, l'organització i la intervenció integral contra la violència masclista, Capítol 3. Intervenció integral contra la violència masclista.</i></p>
<p>Reial decret 1791/2010, Estatut de l'estudiant</p>	<p><<Article 7. Drets comuns dels estudiants universitaris.>></p> <p>1. Els estudiants universitaris tenen els següents drets comuns, individuals o col·lectius:</p> <p>[...]</p> <p>d) A una atenció i disseny de les activitats acadèmiques que facilitin la conciliació dels estudis amb la vida laboral i familiar, així com l'exercici dels seus drets per les dones víctimes de la violència de gènere, en la mesura de les disponibilitats organitzatives i pressupostàries de la universitat</p> <p><i>Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari, Capítol I. Disposicions generals.</i></p> <p><<Article 8. Drets específics dels estudiants de grau>></p> <p>Els estudiants de grau tenen els següents drets específics:</p> <p>[...]</p> <p>c) A elegir grup de docència, si s'escau, en els termes que disposi la universitat, de forma que es pugui conciliar la formació amb altres activitats professionals, extraacadèmiques o familiars, i específicament per a l'exercici dels drets de les dones víctimes de la violència de gènere.</p> <p><i>Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari, Capítol I. Disposicions generals.</i></p>
<p>Llei catalana 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</p>	<p><<Article 13. Universitats>></p> <p>1. Els principis de no-discriminació i de respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere són aplicables a l'àmbit universitari.</p> <p>2. La Generalitat i les universitats de Catalunya, 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. Amb aquesta finalitat, han d'elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.</p> <p><i>Llei catalana 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, Títol II. Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI, Capítol II. Sectors d'intervenció.</i></p> <p><<Article 10. Formació i sensibilització>></p> <p>1. Les administracions públiques de Catalunya han de garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació.</p> <p>2. S'ha d'impulsar la formació del personal, tant funcionari com laboral, no transferit d'altres administracions públiques, per mitjà de convenis de col·laboració o altres instruments.</p> <p><i>Llei catalana 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, Títol II. Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI, Capítol I. Professionals que actuen en àmbits sensibles.</i></p> <p><<Article 11. Deure d'intervenció>></p>

	<p>1. Els professionals a què fa referència l'article 10, si tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent.</p> <p>2. Als efectes del que estableix l'apartat 1, s'ha d'elaborar un protocol específic d'actuació.</p> <p><i>Llei catalana 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, Títol II. Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI, Capítol I. Professionals que actuen en àmbits sensibles.</i></p> <p><<Article 23. Persones transgènere i persones intersexuals>></p> <p>1. En l'àmbit de les administracions públiques de Catalunya, especialment en l'àmbit educatiu i universitari, s'han d'establir per reglament les condicions perquè les persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat.</p> <p>[...]</p> <p>4. Les persones transgènere i les persones intersexuals s'han poder acollir al que estableix aquesta llei sense que calgui cap diagnòstic de disfòria de gènere ni cap tractament mèdic.</p> <p><i>Llei catalana 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, Títol III. Transidentitat i intersexualitat.</i></p>
<p>Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes</p>	<p><<Article 18. Polítiques i actuacions dels poders públics>></p> <p>[...]</p> <p>3. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.</p> <p><i>Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, Capítol IV. Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de dones i homes, Secció primera. Participació política i social de les dones.</i></p>
<p>Reial decret legislatiu 2/2015, Estatut dels Treballadors</p>	<p><<Article 4. Drets laborals>></p> <p>[...]</p> <p>2. En la relació de treball, els treballadors tenen dret:</p> <p>[...]</p> <p>e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.</p> <p>c) A no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, per l'edat dins dels límits que marca aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol.</p> <p>Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per exercir el treball o l'ocupació de què es tracti.</p> <p><i>Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, Títol I. De la relació individual de treball, Capítol I. Disposicions generals, Secció 2a Drets i deures laborals bàsics</i></p>

<<Article 11. Contractes formatius >>

[...]

1. [...] contracte de treball en pràctiques:

b) [...]

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

2. [...] contracte per a la formació i l'aprenentatge

b) [...]

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, Títol I. De la relació individual de treball. Capítol II. Contingut del contracte de treball. Secció 4a. Modalitats del contracte. Modificat el 7 de març de 2019, per el 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. Article 2, apartat 2.

<<Art 14. Període de prova>>

[...]

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora de la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Títol I. De la relació individual de treball. Capítol II. Contingut del contracte de treball. Secció 1a. Durada del contracte. Modificat el 7 de març de 2019, pel 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. Article 2. Apartat 5.

<<Article 17. No-discriminació en les relacions laborals>>

1. S'entenen nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones que pertanyen a l'empresa o hi estan relacionades i llengua dins de l'Estat espanyol.

Són igualment nul·les les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada a l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.

	<p><i>Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, Títol I. De la relació individual de treball. Capítol II. Contingut del contracte de treball. Secció 1a Durada del contracte.</i></p> <p><<Article 23. Promoció i formació professional en el treball>></p> <p>[...]</p> <p>2. En la negociació col·lectiva s'han de pactar els termes de l'exercici d'aquests drets, que s'han d'acomodar a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre treballadors dels dos sexes.</p> <p><i>Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, Títol I. De la relació individual de treball, Capítol II. Contingut del contracte de treball, Secció 3a Classificació professional i promoció en el treball.</i></p>
<p>Reial decret legislatiu 2/2015, Estatut dels Treballadors</p>	<p><<Article 53. Forma i efectes de l'extinció per causes objectives>></p> <p>4. 4. (...)</p> <p>Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>[...]</p> <p>b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.</p> <p><i>Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, Títol I. De la relació individual de treball, Capítol II. Contingut del contracte de treball, Secció 4a. Extinció del contracte. . Modificat el 7 de març de 2019, pel 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. Article 2. Apartat 13.</i></p> <p><<Article 55. Formes i efectes de l'acomiadament disciplinari>></p> <p>[...]</p> <p>5. [...]</p> <p>Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>[...]</p> <p>b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.</p> <p><i>Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, Títol I. De la relació individual de treball, Capítol II. Contingut del contracte de treball, Secció 4a. Extinció del contracte. . Modificat el 7 de març de 2019, pel 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. Article 2. Apartat 14.</i></p>

<<Article 14. Drets individuals>>

Els empleats públics tenen els drets de caràcter individual següents en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seva relació de servei:

[...]

h) Al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, imatge pròpia i dignitat a la feina, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.

l) A la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

[...]

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, Títol III. Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics, Capítol I. Drets dels empleats públics.

<<Article 49. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes>>

En tot cas es concedeixen els permisos següents amb les corresponents condicions mínimes:

[...]

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

RD 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, Títol III. Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics, Capítol V. Dret a la jornada de treball, permisos i vacances. Modificat el 7 de març de 2019, per el 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.

<<Article 52. Deures dels empleats públics. Codi de conducta>>

Els empleats públics han d'exercir amb diligència les tasques que tinguin assignades i vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic, i han d'actuar d'acord amb els principis següents: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre dones i homes, que inspiren el Codi de conducta dels empleats públics configurat pels principis ètics i de conducta que regulen els articles següents.

Els principis i les regles que estableix aquest capítol informen sobre la interpretació i l'aplicació del règim disciplinari dels empleats públics.

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, Títol III. Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics, Capítol VI. Deures dels empleats públics. Codi de conducta.

<<Article 53. Principis ètics>>

[...]

4. La seva conducta s'ha de basar en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, i han d'evitar tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

[...]

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, Títol III. Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics, Capítol VI. Deures dels empleats públics. Codi de conducta.

<<Article 82. Mobilitat per raó de violència de gènere i per raó de violència terrorista.>>

1. Les dones víctimes de violència de gènere que es vegin obligades a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestaven serveis, per fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, tenen dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, de característiques anàlogues, sense necessitat que sigui vacant de cobertura necessària. Així i tot, en aquests supòsits l'Administració pública competent està obligada a comunicar-li les vacants ubicades a la mateixa localitat o a les localitats que la interessada sol·liciti expressament.

Aquest trasllat té la consideració de trasllat forçós.

En les actuacions i els procediments relacionats amb la violència de gènere s'ha de protegir la intimitat de les víctimes, en especial les dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

[...]

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, Títol V. Ordenació de l'activitat professional, Capítol III. Provisió de llocs de treball i mobilitat.

<<Article 95. Faltes disciplinàries>>

1. Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.

2. Són faltes molt greus:

[...]

b) Qualsevol actuació que impliqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

[...]

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

<<Disposició addicional setena. Plans d'igualtat.>>

1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

[...]

	<p><i>Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, Disposició addicional setena.</i></p>
<p>Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes</p>	<p><<Article 55. Tipus de faltes>></p> <p>Són faltes molt greus:</p> <p>a) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.</p> <p>[...]</p> <p>l) L'assetjament provat, sexual, moral o psicològic dins l'àmbit de la universitat.</p> <p><i>Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes, Títol 9. Règim disciplinari.</i></p> <p><< Disposició addicional segona. Assetjament sexual. Assetjament moral o psicològic>></p> <p>1. Les universitats establiran un protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament, i introduiran mecanismes de detecció i mesures preventives i sancionadores contra les conductes abusives, l'adoctrinament pervers i l'assetjament sexual de tot el seu personal.</p> <p>2. Des del punt de vista de la vigilància de la salut, l'assetjament és objecte de prevenció en els termes següents:</p> <p>a) Cal detectar grups de risc, sectors afectats, indicadors, anàlisi de freqüències i conseqüències negatives per a la salut.</p> <p>b) Cal establir programes d'acollida per al personal en la qual es faci explícita la política antiassetjament de la corresponent universitat.</p> <p>c) Cal promoure la formació i incidir en aquelles qüestions que fomentin un clima laboral contrari a l'assetjament.</p> <p><i>Conveni col·lectiu per al PDI de les universitats públiques catalanes, Títol 9. Règim disciplinari, Disposicions Addicionals, Disposició addicional segona.</i></p>
<p>Vlè 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</p>	<p><<Article 46. Llicències i permisos>></p> <p>[...]</p> <p>2. Addicionalment es podran gaudir dels permisos següents:</p> <p>[...]</p> <p>d) La persona víctima de la violència de gènere tindrà dret, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de l'horari i l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps que s'utilitzin a la universitat.</p> <p>[...]</p> <p><<Article 48. Excedències>></p> <p>2. La persona víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball pot demanar la suspensió del contracte.</p> <p>En aquest cas, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió.</p> <p>En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.</p> <p><i>Vlè 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,</i></p>

la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Virgili, Capítol 10. Suspensió i extinció del contracte

<<Disposició addicional primera>>

Els comitès d'empresa i les gerències es comprometen a impulsar el desenvolupament de totes les mesures previstes a la Llei d'igualtat i a les altres normatives d'aplicació amb l'objectiu de eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere. De manera particular, s'assegurarà la participació dels Comitès d'empresa en l'elaboració dels Plans d'igualtat de cada universitat.

<<Disposició addicional segona>>

Els Comitès d'empresa i les gerències prendran les mesures oportunes per prevenir, evitar i sancionar les conductes d'assetjament sexual, tal i com marca la legislació vigent.

Viè 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.

6.5. Docència i recerca

Pel que fa a la docència i la recerca, la LO 1/2004 posa especial èmfasi en els principis i valors del sistema educatiu, concretament, l'article número quatre fa referència a integrar dins del propi 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 resolució pacífica dels mateixos. En el punt número set del mateix article, especifica que les universitats hauran d'incloure la formació, docència i recerca en la igualtat de gènere i la no discriminació de manera transversal. També preveu en l'article 6 que les administracions educatives han d'eliminar els estereotips sexistes dels materials educatius.

La llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes va més enllà i concreta diversos articles adreçats a les institucions educatives. En l'article 23, fa menció de l'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. L'article 24, està dedicat a la integració del principi d'igualtat en la política d'educació. Aquest article, apel·la al deure d'aquestes institucions a incorporar en els seus objectius i actuacions educatives el principi d'igualtat de tracte i ha evitar qualsevol tipus 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 que 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. Per últim, mencionar l'article 25, adreçat específicament a l'educació superior i a través del qual les universitats estan obligades ha fomentar l'ensenyament i la recerca entorn el significat i l'abast d'igualtat entre dones i homes. Per tal de donar compliment 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.

En una mateixa línia que les lleis anteriors, la LO 4/2007 fixa en el seu preàmbul el paper de la universitat com a transmissora essencial de valors i el repte per aconseguir una societat igualitària on es respectin els drets i llibertats fonamentals i la igualtat entre dones i homes. És per això que el seu article 41 estableix que 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. En l'apartat quart, s'estableix que la Universitat també ha de promoure que els grups de recerca tinguin una presència equilibrada de dones i homes.

La Llei Orgànica 1/2008, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, en el seu article 7, es fa especial atenció a la formació del professorat en la que s'assenta que 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.

En la Llei 14/2011, de l'1 de Juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació es marca en l'Article 33 que els agents de finançament del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació han de crear una cultura empresarial d'innovació basada en estimular la recerca de qualitat, la generació de coneixement i la transferència d'aquest, millorar la productivitat i competitivitat i la societat del coneixement i el benestar social. Dins de les mesures que es duen a terme, cal assenyalar la dedicada a la inclusió de la perspectiva de gènere com a categoria transversal i per impulsar una presència equilibrada –en tots els àmbits del seu propi sistema– de dones i homes.

Des d'aquesta mateixa llei, en la seva disposició addicional tretzena, s'estableix que l'estratègia espanyola de ciència i tecnologia i el Pla estatal de recerca científica i tècnica han d'incloure la perspectiva de gènere de forma transversal en tot el seu procés. Així mateix també s'assenyala que s'han 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. En la mateixa línia, s'obliga a recollir, tractar i difondre les dades del sistema d'informació sobre Ciència, Tecnologia i innovació de forma desagregada per sexe així com incloure els indicadors de presència i productivitat.

La Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes reserva un apartat específic a les universitats i la recerca. L'article 28, a fi de garantir l'educació en valors prevista en l'article 5 de la Llei 1/2003 d'Universitats de Catalunya, 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. A més, obliga també a no fer ús sexista ni androcèntric del llenguatge i formar en coeducació al personal docent i investigador. D'altra banda, per tal d'assolir la igualtat entre

dones i homes, 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. Finalment, s'estableix que 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 facultat i estudis reconeguts.

Cal mencionar també la Llei catalana 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. Aquesta llei conté un article, el 12, dedicat a l'educació on estableix com a concepte i principi bàsic del sistema educatiu la "coeducació". Defineix la "coeducació" com a l'acció educativa que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i s'obliga a respectar la diversitat sexual i afectiva, identitat de gènere i diversitat familiar en tots els àmbits educatius. El principi de coeducació s'ha d'incloure en els plans d'acció tutorial així com en els plans i reglaments de convivència. Pel que fa als continguts dels materials educatius, aquests han de tenir en consideració la diversitat de gènere per evitar qualsevol tipus de discriminació.

Quadre 6. Normativa sobre la introducció de la perspectiva de gènere en la docència i recerca

Títol	Contingut – article
LO 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere	<p><<Article 4. Principis i valors del sistema educatiu>></p> <p>1. El sistema educatiu espanyol ha d'incloure entre les seves finalitats la formació en el respecte dels drets i les llibertats fonamentals i de la igualtat entre homes i dones, així com en l'exercici de la tolerància i de la llibertat dins els principis democràtics de convivència. Igualment, el sistema educatiu espanyol ha d'incloure, dins els seus principis de qualitat, l'eliminació dels obstacles que dificulten la plena igualtat entre homes i dones i la formació per a la prevenció de conflictes i per a la resolució pacífica d'aquests.</p> <p>[...]</p> <p>7. Les universitats han d'incloure i fomentar en tots els àmbits acadèmics la formació, la docència i la recerca en igualtat de gènere i no-discriminació de forma transversal.</p> <p><i>LO 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, Capítol I. En l'àmbit educatiu, Títol I. Mesures de sensibilització, prevenció i detecció.</i></p>
	<p><<Article 6. Foment de la igualtat>></p> <p>Amb la finalitat de garantir l'efectiva igualtat entre homes i dones, les administracions educatives han de vetllar perquè en tots els materials educatius s'eliminin els estereotips sexistes o discriminatoris i perquè fomentin el valor igual d'homes i dones.</p> <p><i>LO 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, Capítol I. En l'àmbit educatiu, Títol I. Mesures de sensibilització, prevenció i detecció.</i></p>
	<p><<Article 7. Formació inicial i permanent del professorat>></p> <p>Les administracions educatives han d'adoptar les mesures necessàries perquè en els plans de formació inicial i permanent del professorat s'inclougui una formació específica</p>

	<p>en matèria d'igualtat, amb la finalitat d'assegurar que adquireixen els coneixements i les tècniques necessàries que els habilitin per a:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) L'educació en el respecte dels drets i les llibertats fonamentals i de la igualtat entre homes i dones, i en l'exercici de la tolerància i de la llibertat dins els principis democràtics de convivència b) L'educació en la prevenció de conflictes i en la seva resolució pacífica, en tots els àmbits de la vida personal, familiar i social. c) La detecció precoç de la violència en l'àmbit familiar, especialment sobre la dona i els fills i filles. d) El foment d'actituds encaminades a l'exercici de drets i obligacions iguals per part de dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat, i la coresponsabilitat entre aquests en l'àmbit domèstic. <p><i>Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, Títol I. Mesures de sensibilització, prevenció i detecció, Capítol I. En l'àmbit educatiu.</i></p>
<p>LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes</p>	<p><<Article 23. L'educació per a la igualtat de dones i homes>></p> <p>El sistema educatiu ha d'incloure entre els seus fins l'educació en el respecte dels drets i les llibertats fonamentals i en la igualtat de drets i oportunitats entre dones i homes. Així mateix, el sistema educatiu ha d'incloure, dins els principis de qualitat, l'eliminació dels obstacles que dificulten la igualtat efectiva entre dones i homes i el foment de la igualtat plena entre les unes i els altres.</p> <p><i>LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Títol II. polítiques públiques per a la igualtat, Capítol II. Acció administrativa per a la igualtat</i></p> <p><<Article 24. Integració del principi d'igualtat en la política d'educació>></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les administracions educatives han de garantir el mateix dret a l'educació de dones i homes a través de la integració activa, en els objectius i en les actuacions educatives, del principi d'igualtat de tracte, i evitar que, per comportaments sexistes o pels estereotips socials associats, es produeixin desigualtats entre dones i homes. 2. Les administracions educatives, en l'àmbit de les seves respectives competències, han de desenvolupar, amb aquesta finalitat, les actuacions següents: <ol style="list-style-type: none"> a) L'atenció especial en els currículums i en totes les etapes educatives al principi d'igualtat entre dones i homes. b) L'eliminació i el rebuig dels comportaments i continguts sexistes i estereotips que suposin discriminació entre dones i homes, amb especial consideració en els llibres de text i materials educatius. c) La integració de l'estudi i aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent del professorat. [...] e) La cooperació amb la resta de les administracions educatives per al desenvolupament de projectes i programes dirigits a fomentar el coneixement i la difusió, entre les persones de la comunitat educativa, dels principis de coeducació i d'igualtat efectiva entre dones i homes. f) L'establiment de mesures educatives destinades al reconeixement i l'ensenyament del paper de les dones en la Història. <p><i>LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Títol II. polítiques públiques per a la igualtat, Capítol II. Acció administrativa per a la igualtat.</i></p> <p><<Article 25. La igualtat en l'àmbit de l'educació superior>></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En l'àmbit de l'educació superior, les administracions públiques, en l'exercici de les seves respectives competències, han de fomentar l'ensenyament i la recerca sobre el significat i l'abast de la igualtat entre dones i homes. 2. En particular, i amb aquesta finalitat, les administracions públiques han de promoure: <ol style="list-style-type: none"> a) La inclusió, en els plans d'estudi en què sigui procedent, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes. b) La creació de postgraus específics.

	<p>c) La realització d'estudis i recerques especialitzades en la matèria.</p> <p><i>LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Títol II. Polítiques públiques per a la igualtat, Capítol II. Acció administrativa per a la igualtat</i></p>
<p>LO 4/2007, de 12 d'abril, per la que es modifica la LO 6/2001, de 21 de desembre d'Universitats</p>	<p><<Article 41. Foment de la recerca, del desenvolupament científic i de la innovació tecnològica a la universitat>></p> <p>1. La universitat ha de desenvolupar una recerca de qualitat i una gestió eficaç de la transferència del coneixement i la tecnologia, amb els objectius de contribuir a l'avanç del coneixement i del desenvolupament tecnològic, la innovació i la competitivitat de les empreses, la millora de la qualitat de vida de la ciutadania, el progrés econòmic i social i un desenvolupament responsable equitatiu i sostenible, així com garantir el foment i la consecució de la igualtat.</p> <p>2. El foment de la recerca científica i el desenvolupament tecnològic correspon en l'àmbit universitari a l'Administració General de l'Estat i a les comunitats autònomes, d'acord amb la legislació aplicable, sense perjudici del desenvolupament de programes propis de les universitats i amb la finalitat, entre altres objectius, d'assegurar:</p> <p>[...]</p> <p>4. S'ha de promoure que els equips de recerca desenvolupin la seva carrera professional fomentant una presència equilibrada entre dones i homes en tots els seus àmbits.</p> <p><i>Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, Títol VII. De la recerca a la universitat i de la transferència del coneixement.</i></p>
<p>Llei 14/2011, de l'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació</p>	<p><<Article 2. Objectius generals.>></p> <p>Els objectius generals d'aquesta Llei són els següents:</p> <p>[...]</p> <p>k) Promoure la inclusió de la perspectiva de gènere com a categoria transversal en la ciència, la tecnologia i la innovació, així com una presència equilibrada de dones i homes en tots els àmbits del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació.</p> <p><i>Llei 14/2011, de l'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, Títol preliminar. Disposicions generals.</i></p> <p><<Article 33. Mesures>></p> <p>1. Els agents de finançament del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació impulsen la participació activa dels agents públics d'execució en el desenvolupament de la recerca i en la implantació de la innovació per estimular la recerca de qualitat i la generació del coneixement i la seva transferència, així com per millorar la productivitat i la competitivitat, la societat del coneixement i el benestar social a partir de la creació d'una cultura empresarial de la innovació. Amb aquesta finalitat, porten a terme, entre d'altres, les mesures següents:</p> <p>[...]</p> <p>j) Mesures per a la inclusió de la perspectiva de gènere com a categoria transversal en la ciència, la tecnologia i la innovació, i per impulsar una presència equilibrada de dones i homes en tots els àmbits del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació.</p> <p>[...]</p> <p><i>Llei 14/2011, de l'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, Títol III. Impuls de la recerca científica i tècnica, la innovació, la transferència del coneixement, la difusió i la cultura científica, tecnològica i innovadora, Capítol I. Disposicions generals.</i></p> <p><<Disposició adicional tretzena. Implantació de la perspectiva de gènere.>></p> <p>[...]</p> <p>2. L'Estratègia espanyola de ciència i tecnologia i el Pla estatal de recerca científica i tècnica han de promoure la incorporació de la perspectiva de gènere com una categoria transversal en la recerca i la tecnologia, de manera que la seva rellevància sigui considerada en tots els aspectes del procés, inclosos la definició de les prioritats de la recerca científicotècnica, els problemes de recerca, els marcs teòrics i explicatius, els mètodes, la recollida i interpretació de dades, les conclusions, les aplicacions i els desenvolupaments tecnològics, i les propostes per a estudis futurs. Igualment han de</p>

	<p>promoure els estudis de gènere i de les dones, així com mesures concretes per estimular i donar reconeixement a la presència de dones en els equips de recerca.</p> <p>3. El Sistema d'Informació sobre Ciència, Tecnologia i Innovació recull, tracta i difon les dades desagregades per sexe i inclou indicadors de presència i productivitat.</p> <p>[...]</p> <p>5. L'Estratègia espanyola d'innovació i el Pla estatal d'innovació promouen la incorporació de la perspectiva de gènere com una categoria transversal en tots els aspectes del seu desenvolupament.</p> <p><i>Llei 14/2011, de l'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, Títol II. Recursos humans dedicats a la recerca.</i></p>
<p>Llei catalana 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</p>	<p><<Article 12. Educació>></p> <p>1. Als efectes d'aquesta llei, s'entén per coeducació l'acció educativa que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.</p> <p>2. D'acord amb aquest principi de coeducació, s'ha de vetllar perquè la diversitat sexual i afectiva, la identitat de gènere i els diferents models de família siguin respectats en els diferents àmbits educatius.</p> <p>3. El principi de coeducació s'ha d'incorporar als plans d'acció tutorial i als plans i reglaments de convivència dels centres educatius.</p> <p>4. Els continguts dels materials escolars, educatius i formatius, en qualsevol format, i el llenguatge que s'hi emprin han de tenir en compte la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere i evitar qualsevol mena de discriminació per aquest motiu.</p> <p>5. El respecte a la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere i als principis d'aquesta llei ha d'ésser efectiu en tot el sistema educatiu, en els centres i entitats de formació, en l'educació d'adults, en la formació de mares i pares, en les activitats esportives escolars i en les activitats de lleure infantil i juvenil.</p> <p>[...]</p> <p>7. L'Administració de la Generalitat, per mitjà del departament competent en matèria d'educació, ha de garantir el desplegament del que estableix aquest article i ha de vetllar perquè les escoles, els instituts i els altres centres educatius constitueixin un entorn amable per a la diversitat sexual i afectiva en què els alumnes i els professors puguin viure d'una manera natural llur orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i es contribueixi així a la creació de models positius per a la comunitat educativa.</p> <p><i>Llei catalana 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, Títol II. Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI, Capítol I. Professionals que actuen en àmbits sensibles.</i></p>
<p>Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes</p>	<p><<Article 28. Universitats i recerca>></p> <p>1. L'educació en valors a què fa referència l'article 5 de la Llei 1/2003, del 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya, ha d'incloure necessàriament:</p> <p>a) La promoció de la introducció de la perspectiva de gènere d'una manera transversal i dels estudis sobre la contribució de les dones al llarg de la història en tots els àmbits del coneixement i en l'activitat acadèmica i investigadora, que s'han d'incloure en el currículum dels graus i dels programes de postgrau. La presentació de les sol·licituds d'acreditació dels graus i postgraus ha d'anar acompanyada d'un informe que detalli, si s'escau, com s'ha incorporat la perspectiva de gènere en el pla d'estudis o, si no s'ha fet, del pla de millora previst per a fer-ho possible.</p> <p>b) L'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge en totes les seves comunicacions.</p> <p>c) La formació en coeducació de les persones que duen a terme tasques docents, especialment de les que cursen estudis de magisteri o ciències de l'educació i, si escau, en els estudis de grau, postgrau, màster i doctorat destinats a la formació de mestres, professors i educadors, d'acord amb el model coeducatiu a què fa referència l'article 21.</p> <p>2. Per a complir l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit universitari i de la recerca, les universitats han de:</p>

a) Potenciar el treball de les dones investigadores i llur participació en els grups de recerca i fer visibles llurs aportacions en els àmbits científics i tècnics.

b) Garantir la formació de llur personal en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques.

c) Crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques.

3. Les universitats, els centres d'estudis superiors i els centres i institucions de recerca catalans han de:

[...]

e) Valorar com a trets positius, en les convocatòries d'ajuts a projectes de recerca o altres ajuts a la recerca de caràcter col·lectiu, al costat dels criteris per a garantir la qualitat i l'excel·lència:

1r. Que els grups estiguin integrats pel 40% o més de dones, i que una dona n'exerceixi la direcció en els àmbits de recerca en què les dones són poc presents.

2n. Que els projectes incorporin la perspectiva de gènere i de les dones o tinguin per objecte estudis sobre la situació les dones.

g) Crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en la proposta curricular obligatòria de les facultats i dels estudis reconeguts per les universitats catalanes.

Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, Capítol IV. Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de dones i homes, Secció segona. Educació, cultura i coneixement

7. 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 segon lloc, s'introdueix el recull d'objectius i referents en matèria d'igualtat de gènere dins l'àmbit específic de la ciència i la recerca. Finalment, 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.

7.1. 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*⁸, 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 que 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, destaquem 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 garantir 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), com el dret a les persones LGBTI a tenir un entorn segur i no violent.

A nivell europeu, el compromís del Consell de la Unió Europea amb la igualtat de gènere es plasma al *Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*, del 2011, on apareixen com a objectius principals reduir les desigualtats en el treball i la protecció social, promoure un millor

⁸ 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/>

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 el 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 de les quals destaquem 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 sobre-representació masculina en les organitzacions d'investigació; accions per eradicar totes les formes de violència sexista; portar a terme activitats amb motiu del Dia Internacional per l'Eliminació de la Violència de gènere i comprometre's 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, i 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 establerts giren entorn prevenir i lluitar contra els estereotips de gènere, el sexisme i les violències cap a les dones, aconseguir la participació equilibrada de les dones i els homes en la presa de decisions, protegir els drets de les dones i les nenes migrades, refugiades i sol·licitants d'asil, i aconseguir la transversalitat de gènere en totes les polítiques i mesures (Consell d'Europa, 2018:9). A més, l'estratègia fa menció especial a: l'atenció a les causes interseccionals de discriminació, considerant l'orientació sexual i la identitat de gènere com a eix de discriminació, tenir en compte les diferents fases vitals de la vida, i la implicació dels homes en la igualtat de gènere.

En els darrers anys, la Unió Europea també ha fixat compromisos i estratègies específiques en matèria LGBTIQ. Així, les *Guidelines to promote and protect the enjoyment of all human rights by lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex (LGBTI) persons* (2013) del Consell de la Unió Europea, fixa 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, l'obtenció de dades sobre la situació del col·lectiu o el suport als estats membres per a 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 internacionals sobre igualtat de gènere, prèviament mencionats, a través de dos documents principals. El primer, és el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016* (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad), que centra el seu compromís amb la igualtat de gènere en sis objectius, els tres primers de caràcter prioritari: 1) reduir les desigualtats en l'ocupació, en especial les diferències retributives; 2) donar suport a la conciliació i la coresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral; 3) l'eradicació de la violència contra les dones; 4) millorar la participació de les dones als àmbits polítics, econòmics i socials; 5) impulsar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a través del sistema educatiu; 6) integrar el principi de la igualtat de tracte i d'oportunitat en totes les polítiques i accions 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 ampliant-la a tots els professionals que intervenen en la prevenció, protecció i ajuda psicosocial a les víctimes, incloent 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 no són ni agents implicats ni administració competent. Aquestes mesures són les següents:

- ✓ *Realització d'estudis*, amb les 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 i 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.
- ✓ *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, com a document de referència trobem les *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 proposa quin hauria de ser el contingut dels plans d'igualtat pel que fa a l'àmbit de les condicions de treball: la igualtat en matèria retributiva, l'enquadrament professional i/o la valoració de llocs de treball; la participació igualitària en els llocs de treball; l'organització del temps de treball; la promoció professional; les condicions laborals; l'assetjament sexual i per raó de gènere i l'accés a l'ocupació (pàg. 20-29).

7.2. 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: 1) l'eliminació de barreres legals i d'altres tipus en la selecció, retenció i progressió en la carrera de les dones investigadores; 2) l'abordatge dels desequilibris de gènere en la presa de decisions i 3) 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* (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 amigables amb les famílies incloent el suport per la coresponsabilitat en la cura i a la revisió de l'avaluació del rendiment del personal investigador per tal d'eliminar els biaixos de gènere.

Les línies i objectius de l'Espai Europeu de Recerca en matèria d'igualtat de gènere i mencionats 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).

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 la prioritat sobre 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).

A nivell estatal, l'*Estrategia Española de Ciencia y Tecnología 2013-2020* (Ministerio de Economía y Competitividad, 2013) estableix com cinquè principi bàsic *la incorporació de la perspectiva de género* en las polítiques públiques de I+D+i per tal de 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 a nivell d'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 destaquem 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 coresponsabilitat, 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 a 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 de dos documents de compromís, a l'*EGERA charter gender-sensitive communication in and by academic institutions* (EGERA, 2015), signada pel rector Ferran Sancho el 15 de desembre de 2015, i l'*EGERA charter for gender-sensitive governance in research & higher education institutions* (EGERA, 2017), signada per la rectora Margarita Arboix el 6 d'abril de 2017.

7.3. La igualtat de gènere a les universitats

Els informes de què partim per presentar les accions recomanades provenen d'institucions i projectes dedicats a la igualtat de gènere a les universitats i centres de recerca que han estat finançats per la Comissió Europea. Només un dels documents revisats, 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) procedeix d'institucions catalanes.

Les recomanacions seleccionades són aquelles més significatives o recurrents i s'han agrupat segons sis àmbits o temàtiques: 1) Polítiques d'igualtat a les universitats; 2) Accés, selecció i promoció laboral a les universitats; 3) Condicions de treball i equilibri entre vida professional i personal; 4) Perspectiva de gènere en la recerca i la docència; 5) Representació i participació igualitàries en la comunitat universitària; 6) Prevenció i atenció de les discriminacions i les violències de gènere.

Polítiques d'igualtat a les universitats

L'informe *Analysis Report. Plans and initiatives in selected research institutions aiming to stimulate gender equality and enact structural change*, fruit del projecte *GENDER-NET* (2015), que recull i analitza els plans i polítiques d'igualtat de gènere a 52 institucions de recerca de 7 països europeus, aporta els elements claus relatius a la conscienciació, visibilització i implementació de les polítiques d'igualtat a les universitats:

- ✓ Situar la igualtat de gènere a nivell dels alts càrrecs de l'organització, amb el compromís del Rector/a, els Vicerectors/es i els Degans/es, per tal d'assegurar l'acompliment del Pla d'igualtat.

- ✓ Identificar en la implementació i avaluació del Pla d'Igualtat els càrrecs o òrgans responsables.
- ✓ Utilitzar sistemes de monitorització i de rendició de comptes.
- ✓ Fomentar el compromís de tota la institució a través d'incentius i mesures obligatòries
- ✓ Crear eines d'autodiagnosi.
- ✓ Fer formació.
- ✓ Fer una bona comunicació i difusió, i garantir el finançament de les polítiques i estructures d'igualtat.

L'informe *Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool* de l'EIGE (2016) recomana, en similar sintonia a l'informe de GENDER-NET, que les estructures implicades en la igualtat de gènere (oficines d'igualtat, xarxes, i altres) tinguin un mandat avalat pels alts càrrecs de l'organització i gaudeixin de recursos adequats, tant humans com econòmics. Alguns dels exemples de mesures destacades pel mateix informe són la sensibilització obligatòria per alumnat de grau i les celebracions institucionals dedicades a les dones investigadores.

L'informe *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* del projecte *PLOTINA-Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training* (2016) porta a terme una revisió d'exemples de polítiques d'igualtat de gènere a institucions superiors i recomana crear un comitè directiu o comissió que influeixi en les decisions al més alt nivell de la institució i que mostri públicament la implicació de l'organització en les polítiques d'igualtat. D'altra banda, també son destacades com a claus les estructures dedicades a la igualtat de gènere, tipus comitès o xarxes, tant a nivell d'universitat com de Facultats o departaments⁹. El mateix informe assenyala com a element facilitador el compromís de persones clau de la universitat que actuen com a *transfer agents* o bé com a *institutional catalysts*.

Específicament per la introducció de les mesures sobre la temàtica LGBTI a les universitats, 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) proposa mesures i accions concretes en relació a les polítiques d'igualtat a les universitats, entre les que es destan les següents:

- ✓ Impulsar les polítiques LGBTI a les universitats i recollir dades per identificar les desigualtats produïdes per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- ✓ Realitzar activitats de sensibilització i visibilització, amb formació a PDI i PAS i persones representants de l'estudiantat, campanyes, difusió dels drets de les persones LGBTI i dels recursos de suport i canals de denúncia, i celebració de dates clau en la lluita contra la discriminació LGBTIfòbica.
- ✓ Vetllar perquè el llenguatge i la imatge pública de la universitat no reproduïxi estereotips de gènere i de normativitat sexual, incorporant la diversitat d'opcions afectivosexuals i amb la utilització d'un llenguatge no binari.

⁹ Alguns bons exemples recollits del primer tipus són el *Comitè de pilotage pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au CNRS* (França), l'*Athena SWAN Steering Group and Athena SWAN Network* de la Universitat de Warwick, al Regne Unit, el *Gender Equality Department* de la Universitat de Berlin o l'*Equal Opportunities Office* de la Queen's University Belfast. http://www.plotina.eu/wp-content/uploads/2016/06/PLOTINA_D2.1-1.pdf

- ✓ Promoure l'apoderament dels membres de la comunitat universitària dels col·lectius LGBTI, amb el suport a l'associacionisme LGBTI i la coordinació amb serveis especialitzats de Catalunya.
- ✓ Acompanyar la transició de les persones trans de la comunitat, amb plena visibilització dels recursos disponibles, materials específics i l'elaboració d'un protocol d'acompanyament del PDI i del PAS en la transició de gènere al lloc de treball.
- ✓ Repensar els espais incloent l'accés inclusiu a les residències universitàries i la transformació d'alguns dels lavabos i vestidors.
- ✓ Garantir la diversitat sexual i de gènere en les activitats esportives facilitant l'accés dels i les esportistes trans i intersexuals a les lligues esportives i incorporar-se als equips amb què s'identifiquen, i promoure les lligues esportives mixtes en l'àmbit universitari.

Direcció General d'Igualtat (2018)

Accés, selecció i promoció laboral a les universitats

L'informe *Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool* de l'EIGE (2016) recorda que es segueixen produint biaixos inconscients que afecten les opinions i els judicis fets en les seleccions laborals, i per tant discriminant a les dones acadèmiques. El mateix informe, així com d'altres (LERU, 2018) expliciten la importància del diagnòstic i abordatge de la bretxa salarial de gènere en l'àmbit acadèmic, reproduïda a través de les diferències en les modalitats de contracte i en les condicions de treball (EIGE, 2016). També l'informe *Implicit bias in academia. A challenge to the meritocratic principle and to women's careers and what to do about it* (LERU, 2018) assenyalava com els biaixos de gènere afecten les condicions de treball contribuint a la segregació vertical i es torna a mencionar la bretxa salarial de gènere com a fruit del treball precari i a temps parcial. El mateix informe de la LERU afegeix que els biaixos de gènere afecten la selecció i la progressió en la carrera acadèmica a través de les assumpcions ocultes i estereotipades dels tribunals de selecció, en el disseny de les ofertes de treball, i fins i tot en el llenguatge utilitzat en les avaluacions. Per últim, els biaixos alteren el nivell de finançament de la recerca, que afavoreix els homes (LERU, 2018).

Es destaca així mateix algunes de les recomanacions del mencionat informe de la LERU i de l'informe *Unconscious bias and higher education* (2013) de l'Equality Challenge Unit del Regne Unit per tal d'abordar els biaixos de gènere en els processos de selecció i la carrera acadèmica:

- ✓ Transparència, monitoratge i control dels biaixos en els processos de selecció, amb suport i rendició de comptes dels responsables de la universitat.
- ✓ Formació¹⁰ sobre biaixos de gènere en els processos de selecció, en formats diversos, i incloent la possibilitat de formació anònima, i especialment als membres dels comitès de selecció.
- ✓ Informació als comitès de selecció sobre els possibles biaixos, amb criteris clars des de l'inici del procés, i amb observadors i avaluadors externs.
- ✓ Control dels biaixos en el llenguatge en els processos de selecció i del llenguatge de l'anunci de les convocatòries, així com dels processos estàndard de difusió i de selecció.

¹⁰ Es recomana els recursos online de la UK Royal Society and Harvard University. <https://royalsociety.org/~media/policy/Publications/2015/unconscious-bias-briefing-2015.pdf>

- ✓ Control i vigilància de la precarietat contractual i els llocs de treball de contracte a temps parcial, així com la seva incidència per sexe.
- ✓ Utilització de currículums parcialment anonimitzats.

L'informe *Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries* (2015) del projecte finançat per la Comissió Europea GARCIA (Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries) recomana, després de fer l'anàlisi sobre les barreres en la carrera acadèmica a les universitats que formen part del projecte, centrar el focus d'actuació en el període doctoral¹¹ i post-doctoral, a través de l'abordatge de:

- ✓ La revisió responsable del número de places de doctorat i post-doctorat en relació a les possibilitats reals d'estabilització.
- ✓ L'enfocament cap als temes de conciliació entre treball i vida privada, introduint polítiques d'ètica a nivell laboral orientades al control dels horaris de reunions i la intensitat i regularitat d'aquestes.
- ✓ La formació a homes i dones candidats pre-doctorals sobre el context de desigualtat de gènere de l'acadèmia, sobre temes de carrera i ocupació, i incorporar-ho en els programes de mentoria.
- ✓ La focalització de la contractació en les candidatures en els camps STEM.
- ✓ L'alliberació del criteri d'experiència internacional per al personal investigador post-doctoral atès que pot tenir conseqüències de gènere.
- ✓ El desenvolupament d'un sistema de seguiment i de retorn a la universitat a les investigadores que han marxat de la universitat.
- ✓ El canvi de l'estereotip de gènere que afecta a la tria masculina per les STEM i la seva evitació de la tria de SSH (Ciències Socials i Humanitats).

El document *Handbook. Gender issues in recruitment, appointment and promotion process-Recommendations for a Gender Sensitive Application for Excellence Criteria* (2015), producte del projecte FESTA (Female Empowerment in Science and Technology Academia) proposa directrius per fer una selecció i contractació sensible al gènere recollides al document *Guideline to gender-sensitive recruitment and appointment processes*, entre les que es presenten algunes de les més rellevants:

- ✓ Revisar el perfil de la plaça o de l'oferta de treball per tal que no desencoratgi a les dones a participar.
- ✓ Portar a terme sessions de sensibilització o informatives sobre biaixos de gènere amb els membres de les comissions de selecció, per tal de reduir els biaixos inconscients en el procés d'avaluació.

¹¹ En la mateixa línia i pel que fa als moments inicials de la carrera acadèmica, l'informe *Gender-sensitive PhD supervision tool* (FESTA, 2016a) fruit del projecte finançat per la Comissió Europea FESTA-Female Empowerment in Science and Technology Academia, fa una sèrie de recomanacions per tal de facilitar l'entrada de les dones en la carrera acadèmica, com la formació de les persones supervisores i de l'alumnat de doctorat, garantir l'equilibri i la conciliació entre el doctorat i la vida privada en aquesta etapa, facilitar els canvis de supervisió quan sigui necessari, manejar positivament les interrupcions de carrera i fomentar el suport parental de la institució.

- ✓ Comprovar que els criteris de selecció són explícits, transparents i estan ponderats de manera estàndard i per tot el procés.
- ✓ Comprovar que els criteris acordats inicialment són respectats i no emergeixen criteris esbiaixats durant el procés de selecció. Crear un procés rutinari que garanteixi aquests processos.

FESTA (2015:35) (Traducció pròpia)

Es poden trobar les accions més rellevants¹² a l'informe *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* (PLOTINA, 2016), entre les que destaquen:

- ✓ Els programes de mentoratge, com per exemple el desenvolupat pel *Norwegian Institute of Internatinal Affairs (NUPI)* o el programa ProFIL a les universitats de Berlín.
- ✓ La creació de xarxes interinstitucionals i interregionals que donin suport a les investigadores post doctorals i junior, amb mentories individuals, formació i programes de *coaching*.
- ✓ Els programes de carrera dual i de reentrada a la carrera acadèmica, com el *Dual Career Network Germany (DNDC)* o el *Elsie Widdowson Fellowship* del *Imperial Colleague London*, que finança el 50% del sou de les dones acadèmiques durant 12 mesos, per tal de permetre-les la dedicació a la recerca (PLOTINA, 2016:67).

Condicions de treball i equilibri entre vida professional i personal

Garantir un bon entorn laboral també ha de considerar el dret a un treball decent, tal i com estableix l'OIT i ens recorda l'informe *Analysis Report. Plans and Initiatives in selected research institutions aimed to stimulate gender equality and enact structural change* (GENDER-NET, 2015). El mateix informe recomana a les institucions universitàries superar les següents barreres:

- ✓ Un entorn i condicions laborals que no reflecteixi les necessitats de les dones.
- ✓ La inestabilitat laboral especialment per qui està en l'inici de la carrera.
- ✓ L'insuficient suport per les parelles de carreres dobles.
- ✓ Controlar i mesurar la bretxa de gènere en la remuneració¹³.

¹² Altres informes, com l'*Analysis Report. Plans and initiatives in selected research institutions aiming to stimulate gender equality and enact structural change* (2015) del projecte GENDER-NET també han dut a terme la recollida d'accions rellevants pel que fa la selecció i promoció acadèmica, entre les que destaquem el *Promotion project* del The Artic University, que té com a objectiu incrementar el nombre de dones en posicions de lideratge, el programa *Limited Professorships for Women*, de la Free University of Berlin, que inclou pressupost per ajudar a la carrera acadèmica de les dones científiques i el programa *Filling the Gap* de la Facultat de Medicina de la Universitat de Zurich, que ofereix suport especial a les dones durant dos-tres anys en la seva formació com a doctores.

¹³ Segons el mateix informe l'estudi de les diferències salarials és una de les mesures considerades en un 49% de les institucions revisades en el marc del projecte. Algunes de les accions recollides pel mateix informe van en aquest sentit: 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 Cretell Val de Marne (GENDER-NET, 2015:49)

L'EIGE (2016) recorda que els temes d'igualtat afecten tant dones com homes, ja que una cultura organitzativa sensible al gènere i en la que sigui possible la conciliació entre vida personal, familiar i laboral incrementa el benestar a la institució i contribueix a atraure els millors talents. D'altra banda, la forta dedicació laboral implícita en la dedicació a la ciència reforça la doble càrrega laboral que pateixen les dones i dificulta el seu equilibri entre vida professional i privada (EIGE, 2016). Per últim, una cultura organitzativa oberta i sensible a la diversitat d'identitats de gènere considera les categories dones i homes com a obertes, i no com a grups homogenis i tancats (EIGE, 2016).

A l'informe *Mapping organisational work-life policies and practices* (GARCIA, 2015b) presenta un recull de pràctiques innovadores en temes de conciliació dutes a terme per diferents universitats participants al projecte GARCIA, com dispositius d'atenció a la infància, jornades de benvinguda a la infància al lloc de treball, campus d'estiu adreçats al fills i filles del personal treballador, difusió de les mesures de coresponsabilitat adreçades específicament als pares i per últim, la creació d'escoles bressol a les universitats. Una de les iniciatives destacada és el programa *Science Goes Family* de la Universitat de Konstanz (Alemanya), un programa *family-friendly* que inclou la cura d'infants, la compatibilitat de la seva cura amb la feina, l'ajut financer, i per últim, la difusió d'informació sobre habilitats parentals (PLOTINA, 2016 i GENDER-NET, 2015). Per últim, el projecte PLOTINA (2016) planteja considerar també les necessitats de les persones treballadores respecte a la cura de familiars d'edat avançada, malgrat no ha pogut recollir cap mesura d'aquest tipus en les universitats participants al projecte.

Tant el citat informe del projecte GARCIA (2015) com l'elaborat pel projecte PLOTINA (2016) destaquen la importància de mesures que ajudin a la carrera acadèmica de les persones amb fills i filles, com la creació de complements econòmics als permisos per naixement, la dispensa acadèmica per a les dones acadèmiques amb permisos de maternitat o el suport econòmic per a gaudir dels permisos sabàtics o fer estades a altres universitats. El projecte PLOTINA (2016) menciona l'exemple de *l'Imperial College London* que proporciona ajut econòmic al personal treballador per la cura d'infants menors a 5 anys i la Universitat de Warwick, que facilita ajut econòmic extra per finançar les despeses de cura d'infants durant els congressos i tallers.

D'altra banda, la cultura organitzativa és destacada també com un element rellevant en l'enfortiment de la igualtat de gènere a les institucions acadèmiques. L'EIGE (2016) proposa considerar el contínuum entre la cultura organitzativa i l'equilibri entre vida i treball, atès que tant una com l'altra contribueixen a crear un ambient que permet a dones i homes desenvolupar plenament les seves carreres, sentir-se bé a nivell vital i gaudir de les garanties d'igualtat d'oportunitats. Es recomana, seguint les propostes del projecte GARCIA (2015b), la creació de dispositius d'atenció a la infància a les universitats i la difusió dels permisos de maternitat, paternitat i parentalitat. En aquesta mateixa línia, l'informe *The FESTA Handbook of organizational change*¹⁴ (2016), en el seu apartat *Family and Career* convida a canviar la cultura acadèmica per tal que els permisos de conciliació no impliquin un desavantatge per les persones que els utilitzen, tot proposant com a recomanació animar tant a dones com a homes a utilitzar aquest tipus de mesures. En aquest sentit, també el document de l'Athena SWAN. *Best Practice*.

¹⁴ <https://www.ucl.ac.uk/hr/equalities/gender/External%20things/Factsheet%20-%20Culture.pdf>

Organisational Culture (2016) proposa garantir la inclusió real en l'organització i en la vida professional i social de les persones treballadores que gaudeixen de permisos, llicències o modificacions de jornada per les seves responsabilitats familiars.

Perspectiva de gènere en la recerca i la docència

L'informe *Gendered research and Innovation: integrating sex and gender analysis into the research process* (LERU, 2015) i els *Manuals with guidelines on the Integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators* del projecte GENDER-NET (2015) fan una sèrie de recomanacions a les universitats pel que fa a la introducció de la perspectiva de gènere en el coneixement i la recerca¹⁵, entre les quals destaquen:

- ✓ La creació d'eines per a la formació, tallers, seminaris i la difusió de bons exemples.
- ✓ Finançament de les universitats per estimular la recerca amb dimensió i perspectiva de gènere.
- ✓ Informar adequadament els organismes de suport a la recerca de la pròpia universitat, tot creant una secció de gènere en la difusió del programa Horizon 2020.
- ✓ Formació a través de tallers per personal investigador i estudiants de totes les disciplines per estimular noves recerques interdisciplinàries, i en especial als estudis de medicina.
- ✓ La promoció d'iniciatives interdisciplinàries sobre gènere, recomanant especialment un grup d'expertesa en gènere en les disciplines STEM.

Pel que fa a la perspectiva de gènere en la docència, són els informes *Toolkit for Integrating Gender-Sensitive Approach into Research and Teaching* del projecte GARCIA (2015) i el *Manuals with guidelines on the Integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators* del projecte GENDER-NET (2015) que proposen diverses recomanacions, es destaquen les següent:

- ✓ Promoció de la integració dels resultats de la recerca amb perspectiva de gènere en el currículum docent i especialment en els camps tecnològics i científic.
- ✓ Disseny, promoció, coordinació, monitoratge i anàlisi de resistències de la incorporació de l'anàlisi de gènere als plans d'estudi.
- ✓ Reconeixement de les experiències innovadores que hagin integrat l'anàlisi de gènere als estudis universitaris¹⁶.
- ✓ Incloure personal expert en gènere en el disseny dels plans d'estudi científics.
- ✓ La creació de grups específics a nivell de Facultat i/o Escola per treballar la transversalitat de gènere al pla d'estudis científics.
- ✓ Reconeixement de l'alumnat que inclogui anàlisi de gènere.

¹⁵ Es recorda que la perspectiva de gènere en la recerca apareix, a través de la introducció de l'anàlisi de sexe-gènere en la recerca, entre les línies i objectius de l'Espai Europeu de Recerca, i ha de ser tinguda en compte de forma transversal en diverses seccions del programa de recerca Horizon 2020 (European Commission, 2016b:1), com la *Societat Challenges, Industrial Leadership i Excellence Science*.

¹⁶ GENDER-NET proposa com a bon exemple en reconeixement la iniciativa de la Universitat de Santiago de Compostela, que recompensa amb Premis a la Docència i la Recerca amb perspectiva de gènere. Aquests premis han estat també recollits com a bona pràctica per l'EIGE (European Institut of Gender Equality). <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/spain/gender-perspective-research-and-teaching-award>. Veure més informació a la mateixa web de la universitat de Santiago http://www.usc.es/es/servizos/oix/modules/news/news_0074.html

- ✓ La implicació de l'alumnat de màster i doctorat en projectes específics o transversals de gènere.
- ✓ Utilització de metodologies docents sensibles al gènere.
- ✓ Inclusió de dones en la bibliografia dels programes de les assignatures.
- ✓ incloure "històries d'èxit" de dones en la web o publicitat dels estudis.

A nivell català, i pel que fa a la perspectiva de gènere a la docència i la recerca específicament en la temàtica LGBTI, 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)* recomana diverses accions, entre les que es destaca:

- ✓ La visibilització de la recerca sobre temàtiques LGBTI a les universitats i 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.
- ✓ La promoció dels estudis i recerques sobre temàtica LGBTI, sexualitat, feminismes, teoria queer, performance, transgènere, masculinitats i frontera.
- ✓ La creació d'una xarxa permanent de suport, formació i recursos en matèria LGTBI i l'enfortiment dels espais d'intercanvi i diàleg com congressos, jornades seminaris.
- ✓ 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.
- ✓ L'elaboració d'un informe sobre els materials acadèmics que vulnerin els drets i les llibertats de les persones LGBTI.
- ✓ L'explicitació de la perspectiva LGBTI a les memòries oficials, guies docents i programes.
- ✓ La formació específica als tutors i tutores de grups en la temàtica LGBTI
- ✓ La visibilització dels relats i les trajectòries de les persones LGBTI a les aules.
- ✓ La formació específica en metodologies docents sensibles a la diversitat LGBTI.

Representació i participació igualitàries en la comunitat universitària

L'informe *Gender Equality in Academia and Research. GEAR Tool* (EIGE, 2016) recorda que els processos de presa de decisió han de ser sensibles al gènere i que tant el lideratge com la presa de decisions a les universitats han d'incloure l'equilibri de gènere. El mateix informe (EIGE, 2016) destaca dos aspectes generals de la cultura de la institució que s'han de tenir en compte per tal de fomentar la participació de les dones: les relacions laborals flexibles i respectuoses que permeten un entorn de treball de confiança i afavoreixen que les dones es presentin a llocs de presa de decisions i el suport dels principals responsables de l'organització a la igualtat de gènere, atès que atorga legitimitat i crea un entorn segur on es poden plantejar les qüestions de gènere.

L'informe *Gendering Decision Making and Communications Processes* del FESTA Project (2015a), basat en l'anàlisi dels diferents casos de les universitats participants al projecte, fa recomanacions concretes per facilitar que les dones participin en els processos de presa de decisions:

- ✓ Animar a les dones a participar als càrrecs directius.
- ✓ Compartir les bones pràctiques i els models de referència femenins.
- ✓ Formar les dones pel lideratge i la presa de decisions.
- ✓ Realitzar auditories de gènere per tal d'analitzar la participació igualitària, amb mètodes quantitativs i qualitativs.

- ✓ Introduir la figura de la persona observadora externa independent en els comitès.
- ✓ Fer els processos de formació dels comitès més transparents.

L'informe *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* (PLOTINA, 2016) aconsella l'elaboració de protocols i la formació per assegurar la participació de les dones en els comitès de selecció¹⁷. Així mateix l'EIGE, al mateix informe ja mencionat (2016), recomana alguns instruments útils¹⁸ i bons exemples entre els quals recuperem aquí els més rellevants.

- ✓ El *programa de lideratge de gènere AKKA* de la Universitat de Lund (Suècia), un programa que ha funcionat durant 10 anys, entre 2004 i 2014, ofert a 150 professors i professores sèniors i que ha aconseguit augmentar el número de dones a posicions de lideratge¹⁹.
- ✓ El *programa d'elecció del govern de la universitat de Ghent* (Bèlgica), que al 2014 va canviar els processos d'elecció per aconseguir una representació del 40/60%, establint amb un nou procediment l'exigència de tenir com a mínim un home i una dona candidats a les eleccions de les facultats i de la universitat.

Els informes mencionen la importància de la presa de decisions a nivell informal i com aquests processos poden estar monopolitzats per les xarxes masculines, impedit així la plena participació de les dones. Conseqüentment les recomanacions van orientades a enfortir una presa de decisions transparent i formal en la que les dones tinguin un paper més rellevant (FESTA, 2016). Els dos informes del projecte FESTA, *The FESTA handbook or organizational change* (2016) i el ja citat *Gendering Decision Making and Communications Processes* (2015a) proporcionen recomanacions en aquesta línia, entre les que es recupera una selecció:

- ✓ Garantir la comunicació transparent en la gestió d'oficines i departaments, amb butlletins i reunions al menys mensuals i la circulació transparent de les actes de les reunions.
- ✓ Crear documents que clarifiquin les tasques i funcions de cada organisme dintre dels serveis i departaments, incloent la composició de les comissions i els criteris per accedir-hi, amb total transparència.
- ✓ Organitzar una agenda regular de reunions dels responsables dels serveis i departaments amb persones representants dels diferents nivells i posicions laborals (alumnat de doctorat, post-doctoral, assistents de recerca, etc.).
- ✓ Facilitar la possibilitat de preparar-se les reunions amb temps, per tal de garantir una participació real.

¹⁷ El mateix informe recull bones pràctiques en l'àmbit de la representació en els òrgans de govern, com la de la Universitat de Mondragon (Espanya), que utilitza el criteri de l'equilibri de gènere en les eleccions als equips de govern de la universitat (2016:56) i la de la Universitat de Siauliai (Lituània) que ha incrementat la representació de les dones en la universitat d'un 0% a un 36% amb un procés de múltiples fases que inclou assistència i assessorament, formació d'un lobby i campanyes específiques (2016:57)

¹⁸ Alguns dels instruments recomanats són *La Charter for more women in management* de la Universitat de Copenague, les *Methodologies and measures for analysing informal decision-making and communication process* (2015) del projecte FESTA, el document *Gendering decision-making and communications processes* (2015) del projecte europeu FESTA (revisat en aquest mateix document) i el *E-learning Package on gender competence leadership in Academia*, del projecte europeu GENOVATE.

¹⁹ Veure els detalls d'aquest programa a la web del mateix EIGE, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/sweden/akka-leadership-programme>

- ✓ Formalitzar al màxim les tasques de docència i totes les gestions que calen per portar-la a terme.
- ✓ Tenir una figura de mentor/a per al nou personal treballador.
- ✓ Mantenir informat tothom dels canvis i incorporacions de personal, així com de les fites aconseguides (projectes aconseguits, tesis doctorals, etc.).
- ✓ Informar amb transparència sobre el pressupost econòmic del servei o departament.
- ✓ Organitzar els actes institucionals i socials en horaris en que tothom pugui assistir.

Prevençió i atenció de les discriminacions i les violències de gènere

L'EIGE (2016) recomana a les institucions d'educació superior la necessitat de fer accions²⁰ i programes²¹ en l'àmbit de les discriminacions i les violències sexuals a la universitat, plantejant que com a mínim s'han proporcionar informació sobre l'assetjament sexual i de gènere, i s'ha de fer atenció i suport a les víctimes i testimonis, tot recordant que la institució *ha de tenir clar que no tolera cap abús ni psicològic ni d'altres tipus*²².

El projecte *EGERA –Effective Gender Equality in Research and the Academia*, va elaborar l'any 2016, amb la participació de totes les universitats sòcies del projecte, les *Recomendations to prevent and fight sexual harassment in Academia*. A continuació es presenta el llistat de recomanacions.

- ✓ A nivell legal i de disposicions formals
 - Explicar clarament les definicions d'assetjament sexual
 - Abordar l'assetjament sexual no només com a problema individual, reconeixement la dimensió estructural.
 - Fer referències a la legislació europea, nacional i regional.
 - Incloure una clara declaració contra l'assetjament sexual en la missió institucional.
 - Utilitzar un llenguatge sensible al gènere i evitar interpretacions estereotipades de persones víctimes o perpetradores.
 - Utilitzar adequadament la terminologia escollida.
- ✓ A nivell institucional
 - Establir una unitat especialitzada i que es dediqui als casos d'assetjament sexual.

²⁰ Es recomana les *Guidelines on dealing with sexual harassment* de Science Po i les *Guidelines for the Prevention of Sexual Harassment, Harassment on grounds of sex and psychological harassment* de la Universitat Politècnica de Madrid elaborades en el marc del programa TRIGGER, i que inclouen un bon detall de conductes per identificar l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament psicològic, així com estratègies per les persones víctimes i les persones testimonis, incloent l'alumnat i el professorat. https://triggerprojectupm.files.wordpress.com/2014/10/guia_acosodiscriminacion20150428_review_eng.pdf

²¹ A nivell de programes, l'EIGE recomana el *Intervention Initiative* de la Universitat d'Exeter (Regne Unit) un programa que aborda els casos de coerció sexual i violència de gènere amb eines diverses de sensibilització, formació, prevenció i intervenció.

²² Un dels documents recomanats per l'EIGE, el *Vade-mecum Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche* (2015) de l'ANEF –Association Nationale d'études féministes fa menció a les situacions particulars de vulnerabilitat com és el cas de l'alumnat estranger, l'alumnat de doctorat o d'estades internacionals, les persones LGBTI, el personal en precarietat professionals o laboral i les persones novingudes a la institució (ANEF, 2015:12-13). També és remarcable l'apartat dedicat a les conseqüències psicològiques, mentals, socials, professionals i acadèmiques per a les víctimes. <http://www.anef.org/wp-content/uploads/2015/11/vademecum-harcelement-sexuel-universite-web.pdf>

- Assegurar un apropiat nivell d'independència del personal implicat per tal de preservar la neutralitat de la unitat.
- Proporcionar prevenció, informació, assessorament, assistència, i suport, i si cal, i segons la normativa del país i la voluntat de la persona implicada, de mediació.
- Establir i clarificar les funcions i competències dels diferents agents implicats.
- Assegurar informació precisa, actualitzada, àmpliament difosa i disponible (de contacte).
- Assegurar mecanismes de seguiment i avaluació.
- ✓ A nivell de procediment i eines
 - Establir i estandarditzar els procediments formals interns.
 - Establir i estandarditzar codis de conducta per assessorar i donar suport a les persones davant de l'assetjament sexual.
 - Aclarir qui és el responsable de la implementació de la política.
 - Aclarir qui és el responsable del seguiment i avaluació de la política.
 - Prendre les mesures adequades per garantir la confidencialitat i la protecció de tots els actors implicats.
- ✓ Accions proactives
 - Organitzar activitats de formació²³ i sensibilització (...).
 - Formar el personal sobre com abordar qüestions d'assetjament sexual (prevenció, suport, procediments).
 - Prendre mesures per tal de mantenir el nombre d'experiències d'assetjament sexual tan baix com sigui possible.
 - Realitzar periòdicament estudis sobre la percepció de l'assetjament sexual de la comunitat acadèmica.
 - Incloure informació sobre la política d'assetjament sexual en les setmanes de l'orientació als estudiants.
 - Evitar la cultura de burla o de culpa de les víctimes o llenguatge despectiu.
 - Informar tots els nous empleats sobre l'assetjament sexual i el codi de conducta.

EGERA (2016)

A nivell català, *Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les Universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014* (2018) recomana diverses mesures per abordar l'assetjament i discriminació per orientació sexual, identitat i expressió de gènere, entre les que es destaca:

- La inclusió en els formularis de matrícules de la diversitat d'opcions afectivosexuals dels progenitors dels estudiants.

²³ Pel que a la formació i sensibilització en matèria de violència sexual a les universitats, el projecte USVReact ha elaborat un model de formació que és actualment utilitzat a les formacions sobre violència sexual de la UAB, i que es pot consultar complet a *la Guia Violències sexuals: una assignatura pendiente* (2018) elaborada per Marta Luxan Serrano, Barbara Biglia i Jokin Azpiazu Carballo. <http://usvreact.eu/wp-content/uploads/2018/02/Violencias-Sexuales-una-asignatura-pendiente-Guia-para-afrentar-las-violencias-sexuales-en-las-universidades-ONLINE.pdf>

- La definició d'una nova formulació de la pregunta relativa a la identitat de gènere en tots els documents de l'àmbit universitari que no estiguin vinculats al DNI.
- Inclusió de l'orientació sexual i la identitat i l'expressió de gènere en la política antidiscriminació de la universitats i dels centres.
- Aprovació dels protocols contra LGBTIfòbia, o bé elaborant un nou específic o revisant els protocols existents.
- Acompanyament psicològic i social a les persones assetjades.
- Formació per a la detecció, prevenció i actuació davant l'LGBTIfòbia, tant a estudiants com PAS i PDI, en especial a les persones de les comissions d'investigació dels cassos d'assetjament i a tutors i tutores.
- Coordinació amb el servei d'atenció integral en el recompte de les situacions de discriminació i assetjament.
- Difusió dels mecanismes de denúncia existents fora de la universitat.
- realització d'estudis detallats sobre la problemàtica de l'LGBTIfòbia a la universitat.

8. Conclusions

En aquest apartat es presenten les principals conclusions resultants de la diagnosi que, alhora, són el fonament empíric pel disseny de les mesures d'actuació que conformen el IV PAG. D'entrada, cal dir que són diversos els requeriments legals, les necessitats, mancances i reptes en matèria d'igualtat de gènere que emergeixen de la diagnosi. Tanmateix, també són significatius els avenços que es constaten i que situen a la UAB l'onzena universitat del món en la promoció de la igualtat del gènere en el *University Impact Rankings 2019 (The World University Rankings)*.

8.1. Compromís de la UAB amb la igualtat de gènere

En els darrers anys s'han desenvolupat 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 de donar compliment al mandat legal, concretament a l'article 28.1 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes. Així, en aquest àmbit destaca el disseny d'una competència general de la UAB en perspectiva de gènere en la docència, la incorporació dins la Modalitat B (Projectes de Millora de la Qualitat Docent) de la convocatòria d'ajuts per a projectes d'innovació i de millora de la qualitat docent de la perspectiva de gènere com una línia de millora, la realització de cursos en relació a aquest àmbit adreçats a tota la comunitat UAB, i la posada en marxa del grau en Estudis Socioculturals de Gènere. També, des del curs 2015-2016 es convoquen els [premis als millors TFG amb perspectiva de gènere](#) de la UAB. Fins a l'actualitat, se n'han fet tres edicions i s'han atorgat un total de 67 premis.

En l'àmbit de les violències de gènere, amb l'inici al 2013 del projecte [UAB lliure de sexisme](#) s'han realitzat accions de sensibilització i prevenció a través campanyes i tallers formatius, s'ha dotat de recursos a la comunitat per atendre i intervenir en les situacions de violència de gènere, tant en el context del desenvolupament de l'activitat quotidiana com en els contextos d'oci i de dinamització comunitària. Destaca l'aprovació el març de 2016 del *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, i la posterior revisió i millorà d'aquest instrument. Com a resultat d'aquest procés de revisió, 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 masculista](#). Amb aquestes accions no només s'ha donat compliment al mandat legal, si no que també s'han seguit les recomanacions i directrius internacionals i europees.

En relació a la promoció de la igualtat en les condicions de treball i d'estudi, cal fer menció de l'aprovació al setembre de 2018 dels nous models de prioritització de places de professorat [catedràtic](#) i [agregat](#) que incorpora la no comptabilització dels períodes de maternitat i paternitat, i preveu reserves de places a dones i a persones amb discapacitat. També en aquest àmbit, destaca l'aprovació el març de 2017 del [Protocol pel canvi de nom legal al nom sentit adreçat a les persones transsexuals, transgènere i intersexuals de la comunitat UAB](#). Aquest protocol s'adreça als tres col·lectius de la UAB i facilita el canvi del nom legal pel nom del gènere sentit (nom sentit) en tots els documents de la universitat, tot i que no hagin modificat civilment el seu sexe, siguin menors d'edat, no disposin d'un diagnòstic de disfòria de gènere ni s'hagin sotmès a tractament mèdic.

Un altra aspecte a destacar és que en el període d'execució del III PAG s'han realitzat nombroses accions de sensibilització i visibilització a través de campanyes i jornades commemoratives en matèria d'igualtat de gènere i LGTBIQ. Així, cada 8 de març se celebra la Jornada Institucional en commemoració del Dia Internacional de les Dones Treballadores, el 25 de novembre s'organitza un acte amb motiu del Dia Internacional contra les violències masclistes, l'11 de febrer es commemora el Dia Internacional de la Dona i la Nena en la Ciència, i el 17 de maig es realitza una jornada amb motiu del Dia Internacional contra la Lesbofòbia, l'Homofòbia, la Transfòbia i la Bifòbia. Pel que fa a les campanyes, durant el període 2013-2018 s'han dissenyat i posat en marxa diverses [campanyes](#) per prevenir i sensibilitzar en relació a qualsevol forma de discriminació i en especial vers les violències de gènere: *"Comunicació: davant del sexisme, el racisme i l'homofòbia, jo no callo!"*; *"Assetjament, no ets benvingut a la UAB"*; *"No siguis paparra"*; *"El sexisme no fa gràcia"*; *"Si és tòxic no és amor"*.

Finalment, mencionar l'increment que s'ha observat en el grau d'implicació dels centres docents, de les diferents àrees, òrgans i entitats de la UAB en l'execució de les mesures del pla i especialment en el procés de recollida d'informació per l'elaboració de la diagnosi. Aquesta implicació es manifesta també en la participació de tots els òrgans responsables de l'execució de les mesures del III PAG en la Comissió per a l'elaboració de les mesures que conformaran el IV PAG.

8.2. Síntesis de l'avaluació del grau d'implementació: necessitats i mancances

Els resultats de la diagnosi també assenyalen quins són els aspectes a millorar, les mancances actuals i els reptes de futur. A continuació presenten aquests resultats seguint els eixos que estructuraren el III PAG.

Visibilització i sensibilització

Les mesures que formen part d'aquest eix estan principalment orientades a fer visible la situació de les dones a la UAB. També s'hi inclouen accions de difusió de les polítiques en matèria d'igualtat de gènere, així com accions de sensibilització com ara campanyes o formacions. Les necessitats detectades en aquest àmbit fan referència a mantenir i ampliar les accions adreçades a desagregar per sexe els estadístics que es publiquen a la UAB (el nombre de dades per sexe

que es presenten en la secció «UAB en xifres» és molt baixa, només representen el 5,6 % respecte al total de dades que podrien ser creuades per sexe, 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. També es detecta la necessitat de continuar promovent un ús del llenguatge no sexista en la comunicació institucional i acadèmica. L'índex d'ús no sexista del llenguatge en les memòries de la UAB i la mostra de notícies de la pàgina d'inici de la UAB i d'*UABDivulga* es troba bastant per sota del 50 %, va del 18 al 32 %. La valoració de les persones enquestades en relació a aquest aspecte fa referència especialment a la demanda d'incloure la temàtica de la diversitat afectivo-sexual i de gènere en les accions de sensibilització.

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

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

La descripció de la situació de les dones de la UAB posa de manifest la continuïtat de l'efecte tisorà en la trajectòria acadèmica segons el sexe: el pes relatiu de les dones en les diferents posicions s'inverteix respecte del pes corresponent als seus companys a mesura que puja la categoria acadèmica. Així doncs, al curs 2017-2018 les dones necessiten 5 titularitats per a cada càtedra ocupada mentre que els homes en necessiten 3. De la mateixa manera, en relació al personal d'administració i serveis (PAS) es manté la tendència en la distribució de les posicions en la carrera laboral del PAS: la presència de les dones disminueix a mesura que augmenta la categoria laboral. S'observa que en les categories 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.

Davant aquesta situació i considerant les valoracions de les persones que han participat en l'enquesta, cal continuar mantenint mesures per promoure una distribució igualitària i encaminades a garantir que la normativa i els processos de la UAB relatius a la contractació i a l'avaluació de currículums, no continguin elements de discriminació i generin desigualtats en l'accés i promoció laboral.

En aquest sentit, el professorat assenjala la necessitat d'accions per promoure la transparència i la igualtat en l'accés a la informació en els processos d'accés i promoció laboral. Un altre aspecte que apareix com a rellevant, és la necessitat d'ampliar les mesures adreçades a conciliar la vida laboral i/o estudiantil amb la vida familiar. Aquest col·lectiu assenjala 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, es menciona que 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 els darrers anys, les jubilacions han estat cobertes amb professorat associat (el curs 2017-2018 se situa en el 42,4 %) fet que ha comportat la disminució considerable del cos docent. 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. Cal fer menció, que aquesta precarització a afectat més a dones que a homes atès que una de les categories en què ha pujat més el pes relatiu de les professores ha estat la d'associada.

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. El personal de l'administració i serveis percep també que les persones que han gaudit o gaudeixen de baixa, de reducció de jornada, permisos per maternitat o per la cura de persones dependents a càrrec seu, estan 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 de les i els 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.

I finalment, l'alumnat també posa 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.

Així doncs, es fan especialment necessàries accions orientades a garantir la igualtat en el desenvolupaments de l'activitat i la promoció laboral, i especialment d'aquelles persones amb responsabilitats de cura i familiars.

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.

En aquest camp, es detecta la necessitat de continuar i ampliar el contingut de l'oferta de formació en relació a aquest aspecte i, en especial, en els àmbits de la Salut i les Enginyeries, de difondre el significat i els diferents nivells d'inclusió de la perspectiva de gènere i de visibilitzar la rellevància d'incorporar-la en la docència i la recerca. I és que, entre l'alumnat emergeixen de manera reiterada queixes en relació als comentaris i pràctiques sexistes a l'aula per part del professorat. El PDI, posa en qüestió que sigui possible introduir la perspectiva de gènere en l'activitat docent i investigadora en determinades disciplines degut a la pròpia naturalesa de les mateixes, o s'assimila aquesta pràctica amb la presència de dones com a docents, o a introduir bibliografia feta per dones. Finalment, per part d'aquest col·lectiu, també 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, i perquè es veu no pertinent o una pràctica massa "forçada" en certs estudis.

Participació i representació igualitàries en la comunitat universitària

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

D'aquest eix es destaquen dues necessitats: 1) mantenir i reforçar les mesures orientades a augmentar la presència de les dones com a expertes conferenciants i convidades, i la seva participació en la representació i governança; 2) continuar i ampliar les accions vinculades a promoure una Universitat lliure de sexisme i assetjament.

Pel que fa al primer aspecte, en l'actualitat encara s'observa una baixa proporció de dones expertes en els actes i jornades que es desenvolupen a la UAB, i tot i que en els equips de govern i representació el pes de les dones és pràcticament paritari (40/60), aquestes continuen ocupant les posicions de menys poder.

En relació al segon punt, apareix com la principal demanda la necessitat de més formació i accions encaminades a la sensibilització, atès que encara es denuncia la perpetuació i la tolerància de comentaris sexistes, masclistes i LGBTIfòbics tant en els entorns laborals com en els espais de docència.

8.3. Normativa i referents europeus

La revisió de la normativa, de les estratègies i compromisos internacionals, nacionals i autonòmics sobre igualtat de gènere i drets LGBTI, i de les recomanacions fetes pels projectes finançats per la Comissió Europea sobre igualtat de gènere a la universitat, ha permès identificar diversos elements a tenir en compte en la proposta de mesures. Són els següents:

- a) assegurar la conciliació de la vida laboral o estudiantil amb la vida personal i familiar per tal de garantir la igualtat d'oportunitats en la formació universitària i l'àmbit laboral
- b) fer efectiu el dret a la no discriminació per raó de sexe al treball, i assegurar la igualtat entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional, condicions de treball, retribució així com la no discriminació en l'embaràs o maternitat;
- c) crear entorns laborals amigables amb les famílies i enfortir la difusió de les mesures de conciliació existents

- d) promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern, en els nomenaments i les designacions dels càrrecs de responsabilitat, en els equips de recerca i també en els tribunals de selecció i en l'avaluació dels projectes
- e) fomentar la participació femenina en les posicions de lideratge a través de l'enfortiment de la transparència en els processos de presa de decisions, de selecció i de promoció, de cursos de formació i de la creació de programes específics de suport a la carrera professional de les dones
- f) garantir el suport dels alts càrrecs de l'organització creant les eines i mecanismes adequats (comissions, sancions i reconeixements, formació i disseny d'eines d'autodiagnosi)
- g) visibilitzar i detectar les desigualtats per orientació sexual i identitat de gènere a través de la realització de diagnòstics específics
- h) consolidar la perspectiva de gènere i l'anàlisi de sexe-gènere en la recerca i la docència, amb la formació interdisciplinària, en especial en el camp de la salut
- i) analitzar i abordar l'estudi de la bretxa salarial i les discriminacions retributives
- j) promoure entorns lliures de sexisme i assetjament per raó de sexe i gènere a la universitat a través de la sensibilització i la creació de recursos específics

8.4. Propostes d'accions

En base a aquests resultats i intentant recollir de manera esquemàtica les dades descrites en els apartats anteriors, es presenta el llistat de mesures a presentar i sotmetre a debat en el procés participatiu amb la comunitat universitària. Des de l'Observatori per a la Igualtat i el Vicerectorat d'Alumnat i d'Ocupabilitat s'ha constituït una comissió formada per les diferents àrees o entitats implicades en l'execució de les mesures del Pla, les persones responsables de les polítiques d'igualtat als centres, i representants del personal treballador i de l'alumnat. Aquesta comissió ha de consensuar les mesures d'acció que finalment formaran part del IV Pla d'acció.

A continuació es presenta un quadre que conté les mesures del tercer pla d'acció pendents, en curs o les considerades permanents, en la majoria de casos reformulades, així com les noves accions. Per cada mesura es presenta també el resultat de l'avaluació del grau d'implementació que la sustenta o justifica. El quadre s'ha estructurat segons els eixos d'actuació del III PAG.

Mesures per discutir a la Comissió d'elaboració del IV pla

Objectius	Tipus	Grau implementació de la mesura equivalent en el III Pla	Valoració de la comunitat UAB	Mesures
EIX 1. Visibilització del sexisme i les desigualtats, sensibilització i creació d'un estat d'opinió				
1.1. Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe.	Permanent	UAB en xifres: 52,58% Memòria UAB: 5,59%		1.1.1. Disseny d'indicadors estadístics a partir de les dades disponibles a la DWH 1.1.2. Càlcul dels indicadors i publicació (memòria de la UAB / UAB en xifres / web de l'Observatori per a la Igualtat) 1.1.3 Presentació de totes les estadístiques sobre l'alumnat, el personal acadèmica i el PAS publicades a la Memòria del curs i la UAB en xifres desagregades per sexe
1.2. Incorporar altres eixos de desigualtat en l'anàlisi del sexisme a la Universitat («edat», «raça/ètnia», «discapacitat», «classe social» i «orientació sexual») per a impulsar polítiques encaminades a eliminar les desigualtats (modificada 1.2. i 1.10)	Permanent	1.2. 50% (disseny d'indicadors per una aproximació interseccional) 1.10. 0%		1.2.1. Disseny d'indicadors per una aproximació interseccional 1.2.2. Disseny de metodologies per la realització d'estudis des d'una aproximació interseccional
1.3. Fer públiques estadístiques desagregades per sexe (modificades 1.4 i 1.6)	Permanent	4.5. 0% 1.6. (a) 0% 1.6. (b) 25,49%		1.3.1. Membres de les comissions i tribunals de les convocatòries (1.5) 1.3.2. Composició dels òrgans de representació (1.6) 1.3.3. Participació en la comunitat universitària (1.6)
1.4. Evitar que es produeixin biaixos en els processos de selecció, demanant que es justifiqui el tractament de la igualtat [es proposa traspasar a l'eix 2]	Permanent	(a) 0% (b) 0%		1.4.1. Elaborar un estudi dels processos de selecció de PAS i PDI permanent i temporal, per tal d'identificar els biaixos de gènere 1.4.2. Dissenyar indicacions per garantir un tracte igualitari en els processos de selecció. 1.4.3. Incloure el tractament de la igualtat al conjunt de temes que es lliuren als tribunals per a garantir la màxima transparència i imparcialitat en els processos de selecció.

					1.4.3. Dissenyar una política de contractació de personal inclusiva que tingui en compte la formació específica de les persones que fan part dels comitès de selecció per a evitar tota discriminació de gènere en els processos de selecció de personal. (Llei 17/2015. Art. 28. 3. b).
1.5. Fer un ús no sexista del llenguatge en l'àmbit institucional, acadèmic i científic, i en qualsevol forma i mitjà de comunicació de la Universitat (modificada 1.7)	Permanent	(a) 100 % (b) Memòria: 53%; Notícies Home UAB: 19,3%; UAB Divulga: 17,8%		<i>Enquesta:</i> 12,5% afirma que coneix i utilitza la Guia per a un ús no sexista del llenguatge 8% afirmar haver fet la formació sobre "Comunicació amb perspectiva de gènere i ús no sexista del llenguatge" Crítica a l'actual Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB per proposar solucions i alternatives dins d'un marc de gènere que "invisibilitza les identitats no binàries. Es proposa revisar l'actual guia des d'una perspectiva de gènere no binària (Font: 2018. Comentarís enquesta alumnat)	1.5.1. Revisió de l'actual Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB des d'una perspectiva LGBTIQ i d'identitats de gènere no binàries 1.5.2. Fer difusió de la "Guia per a un ús no sexista del llenguatge" i del document "Deu Pistes per a un ús no sexista del llenguatge".
1.6. Fer visible en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere	Permanent	100%			1.6.1. Fer un estudi en profunditat dels pressupostos de la UAB aplicant la perspectiva de gènere segons la proposta de "Gender Budgeting" de l'EIGE 1.6.2. Fer difusió del pressupostos destinats a les polítiques de gènere
1.7 Elaborar una guia dels drets de les persones LGTBIQ i dels recursos que la Universitat posa a la seva disposició					1.7.1. Elaborar una guia de drets i recursos (Llei 11/2014) 1.7.2. Difondre la guia de drets i recursos entre els col·lectius implicats (Llei 11/2014)

1.8. Fer avaluacions periòdiques del grau d'implementació de les mesures del pla d'acció (modificació 1.9.)	Anual	(b) 0%		1.8.1. Constitució d'una Comissió de Seguiment 1.8.2. Disseny d'un sistema d'indicadors i d'instruments per la recollida de dades 1.8.3. Elaborar memòries anuals
1.9. Difusió de les accions i polítiques d'igualtat de la UAB (el pla d'acció, els recursos disponibles, les actuacions de l'Observatori, etc.) (modificació 1.9 i 1.11)	Puntual	1.9. 100% 1.11. 0%	<i>Enquesta:</i> 57,3% i el 74,7% afirma tenir algun grau de coneixement del Pla d'acció de gènere i de l'Observatori per a la Igualtat respectivament. Cal mencionar que aquest grau de coneixement no és molt elevat.	1.9.1 Elaboració d'un pla de comunicació (a partir dels resultats de la diagnosi) 1.9.2 Implementació del pla
1.10. Celebració del Dia de les Dones Treballadores (modificada 1.12)	Anual	100%		1.10.1. Organitzar un acte institucional amb motiu del Dia de les Dones Treballadores, que inclogui un acte de reconeixement a la persona, el departament o el centre de l'àmbit de la UAB que s'hagi distingit per la defensa dels drets de les dones. 1.10.2. Donar suport a tots els actes amb motiu d'aquesta diada.
1.11. Fer campanyes i accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere			<i>Enquesta:</i> Es valora com a positives les campanyes en la matèria a la UAB, però es demanen també més accions i campanyes sobre temàtiques de diversitat afectivosexual i de gènere (<i>Font: 2018. Comentarís enquesta alumnat</i>) Els comentaris també proposen la formació del personal treballador, tant el personal d'administració i serveis com el professorat. Segons les propostes, "cal molta formació en igualtat", incloent formacions obligatòries al personal treballador	1.11.1. Formació en la temàtica LGTBIQ, especialment al professorat 1.11.2. Formació en matèria d'igualtat (a partir dels resultats de la diagnosi) 1.11.3. Celebració de jornades commemoratives en matèria d'igualtat de gènere (LGTBIQ) 1.11.4. Realització de campanyes de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere (inclou LGTBIQ)

dins del seu horari laboral. (Font: 2018. *Comentaris enquesta PDI*)

Algunes propostes van orientades a fer formació adreçada als homes, i, específicament, a sensibilitzar a les persones masculistes i homòfobes.

El respecte a les persones transsexuals i transgènere apareix com una necessitat formativa del professorat. (Font: 2018. *Comentaris enquesta alumnat*)

Objectius	Tipus	Grau implementació de la mesura equivalent en el III Pla	Valoració de la comunitat UAB	Mesures
EIX 2. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi				
2.1. Analitzar els obstacles que es detectin en l'accés, la permanència i la promoció de les dones i les minories a la Universitat, en els contextos de treball i estudi (modificada 2.1. i 2.6.)	Permanent	2.1. (a) 0% (b) 0% 2.6. (a) 0% (b) 0%		2.1.1. Realització d'un estudi dels obstacles en l'accés, la permanència i la promoció de les dones 2.1.2. Fer difusió dels estudis 2.1.3. Elaboració de propostes d'acció
2.2. Garantir que la normativa i processos de la UAB relatius a la contractació i a l'avaluació de currículums, no continguin elements de discriminació i generin desigualtats (modificada 2.2.)	Permanent	0% <u>Propostes:</u> Introduir aquesta qüestió en la revisió general de tota la normativa actual de la UAB (PDI i PAS) que es vol dur a terme aquest curs acadèmic i per indicació de la Rectora i l'Equip de Govern. (Vicerectorat i Àrea Personal Acadèmic) Revisar el Reglament de Provisió general i la normativa que afecti a la selecció i promoció del PAS per detectar possibles elements de discriminació indirecta i de discriminació múltiple. (Àrea de Personal d'Administració i Serveis)	<u>Enquesta:</u> El 64,6% del PAS considera que els criteris establerts en els processos de selecció garanteixen la igualtat d'oportunitats i són justos. En canvi, en relació als processos d'accés, les proporcions dels que estan en desacord i acord són molt similars, el voltant del 36% en els dos casos. Cal mencionar que entre el 20 i el 30 per cent no s'ha posicionat ni acord ni en desacord. Pel que fa al PDI, en relació als criteris i processos d'accés, promoció, avaluació de currículum i selecció, la major part afirma que aquests són justos i garanteixen la igualtat d'oportunitats, entre el 42% (en l'accés) i el 52% (en la selecció).	2.2.1. Revisió general de tota la normativa que afecta a la selecció i promoció (PDI i PAS) per detectar possibles elements de discriminació indirecta i múltiple 2.2.2. Dissenyar instruments o mecanismes per garantir la transparència en els processos de selecció 2.2.3. Elaborar un informe sobre l'impacte i les desigualtats del model actual de carrera acadèmica (mesura 2.7., modificada)

		<p>De la mateixa manera que el PAS, en tots els casos al voltant del 30% es situa en una posició neutra.</p> <p>En l'enquesta al professorat apareixen queixes sobre l'ambient poc democràtic i endogàmic. Es denuncien les relacions de poder, l'exercici del poder sense cap control i la concentració d'aquest en determinades categories o grups (els homes). 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 Comentarís enquesta professorat)</p>	
<p>2.3. En els processos de contractació, en igualtat de mèrits incentivar l'elecció de candidatures que representin el sexe infrarepresentat (modificació 2.3.)</p>	<p>Permanent fins a arribar a l'equilibri</p> <p>(a) 25% (b) 0%</p> <p><u>Propostes:</u> Incloure en el pla de formació del PAS i PDI cursos per incentivar la participació de les dones en la gestió i direcció, llocs de responsabilitat o alts càrrec.</p> <p>Pressionar a l'entitat corresponent per introduir algun element de millora de la posició de les candidates dones en els criteris de baremació en les convocatòries per</p>		<p>2.3.1. En els processos de selecció de beques PIF, en igualtat de mèrits establir com a criteri de desempat la selecció del sexe infrarepresentat</p> <p>2.3.2. En els processos de selecció i promoció del PAS, en igualtat de mèrits establir com a criteri de desempat la selecció del sexe infrarepresentat</p> <p>2.3.3. En els processos de selecció i promoció del PDI, en igualtat de mèrits establir com a criteri de desempat la selecció del sexe infrarepresentat</p> <p>2.3.4. En els processos d'elecció dels càrrecs, en igualtat de mèrits establir com</p>

		<p>a la contractació de personal investigador novell (FI) de la Generalitat de Catalunya</p> <p><i>(Vicerectorat de Personal Acadèmic, Comissionada de la Rectora per a la Programació Docent, Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines, Àrea de Recerca)</i></p>	<p>a criteri de desempat la selecció del sexe infrarepresentat</p> <p>2.3.5. Incloure en el pla de formació del PAS i PDI cursos per incentivar la participació de les dones en la gestió i direcció. <i>(Vicerectorat de Personal Acadèmic, Comissionada de la Rectora per a la Programació Docent, Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines, Àrea de Recerca)</i></p> <p>2.3.6. Pressionar a les entitats corresponents perquè incloguin algun element de millora de la posició de les candidates dones en els criteris de baremació de les convocatòries per a la contractació de personal investigador. <i>(Vicerectorat de Personal Acadèmic, Comissionada de la Rectora per a la Programació Docent, Àrea de Personal Acadèmic i de Nòmines, Àrea de Recerca)</i></p>
<p>2.4. Incentivar la participació de les dones en les posicions de direcció en l'activitat de recerca (grups i projectes) (modificació 2.4.)</p> <p>2.5. Incentivar que les dones es presentin a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits de recerca (modificació 2.4.)</p>	<p>0%</p> <p><u>Propostes:</u></p> <p>Estudi descriptiu sobre la distribució per sexe en la relació del nombre de sol·licituds i de concessions en les convocatòries d'ajuts per projectes I+D i en l'avaluació de trams de recerca, considerant com a dada de referència el pes de les dones i homes que compleixen els requisits per presentar-se a dites sol·licituds.</p> <p>Pressionar a les agències d'avaluació per tal que tinguin en compte els permisos de maternitat en les avaluacions dels mèrits de</p>	<p>Permanent</p>	<p>2.4.1. Estudi descriptiu sobre la distribució per sexe de la participació i les posicions en els grups de recerca i en els projectes</p> <p>2.5.1. Estudi descriptiu sobre la distribució per sexe de la participació i resultat de les dones en els convocatòries per a l'avaluació dels mèrits de recerca.</p> <p>2.5.2. Pressionar a través de la Comissió Dones i Ciència del CIC a les agències d'avaluació per tal que tinguin en compte els permisos de maternitat en l'avaluació dels mèrits de recerca. (Vicerector de Personal Acadèmic, Àrea de Recerca, Àrea de Personal Acadèmic, Observatori per a la Igualtat)</p>

			<p>recerca. Es proposa incidir en l'AQU a través de la Comissió Dones i Ciència en la que participa l'Observatori per a la Igualtat. (Vicerector de Personal Acadèmic, Àrea de Recerca, Àrea de Personal Acadèmic, Observatori per a la Igualtat)</p>	
2.6. Augmentar fins a arribar a l'equilibri, la presència de dones entre les persones expertes convidades als actes de la UAB (modificada 2.5)	Permanent fins arribar a l'equilibri	<p>(a) 37,4% (b) Sense la totalitat de la informació (c) 25%</p>		<p>2.6.1. Incrementar el nombre de dones en els actes i jornades de les facultats, escoles i departaments 2.6.2. Incrementar el nombre de dones en els actes institucionals de la UAB 2.6.3. Incrementar el nombre de dones en els Doctorats Honoris Causa atorgats per la UAB</p>
2.7. Promoure que la Universitat sigui un referent pel que fa a drets de conciliació i obligacions en la cura (modificació 2.9.)	Permanent	<p>(a) 0% (b) 25%</p> <p><u>Propostes:</u> Difusió dels drets i mesures de conciliació actuals:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crear un apartat de "Conciliació" a la web de la UAB - Enviament periòdic via correu electrònic dels principals canvis 	<p><u>Enquesta:</u> El 53% de l'alumnat creu que davant les seves necessitats de conciliació 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.</p> <p>El 57,4% de PDI enquestat creu que l'horari laboral permet la conciliació. En canvi, la postura és la contrària pel que fa a la dedicació laboral: el 52,5% exposa que aquesta dificulta la conciliació.</p> <p>El 69,4% del PAS enquestat afirma que el seu horari permet la conciliació i el 53% que la seva</p>	<p>2.7.1. Dissenyar un model/pla de conciliació adreçat al personal treballador i fruit del pacte entre els principals agents que garanteixi la igualtat entre dones i homes 2.7.2. Fer un estudi comparatiu sobre els recursos dedicats a la ciència i les exigències de productivitat científica, comparant la UAB i el model estatal amb universitats i models d'altres països europeus, analitzant els efectes en la persona i en la conciliació. 2.7.3. Estudi descriptiu sobre la incidència de la doble càrrega (familiar i laboral) en la salut del professorat i diferenciant per sexe (estrès, ansietat, etc.) 2.7.4. Estudi sobre la incidència de les baixes, reduccions de jornada i permisos vinculats a la maternitat i a la cura de</p>
2.8. Fer accions de difusió dels drets i mesures de conciliació		<p>Reformulació de la mesura en el sentit de dissenyar model fruit del pacte entre els principals agents i que permeti encaixar les necessitats dels serveis amb les necessitats de conciliació. (Font: 2018. L'Àrea de Personal d'Administració i Serveis, Unitat de</p>		

<p>Relacions Laborals i Gestió de Personal)</p>	<p>dedicació laboral no dificulta desenvolupar les seves responsabilitats familiars.</p>	<p>persones dependents, en la promoció del PAS</p>
<p>Fer un estudi comparatiu sobre la relació entre recursos dedicats a la ciència i exigències de productivitat científica, comparant la UAB i el model estatal amb universitats i models d'altres països europeus. Analitzar les implicacions i efectes en la conciliació.</p>	<p>Les professores posen de manifest, a través dels comentaris, que les exigències de la carrera acadèmica i les responsabilitats derivades de la família generen desigualtats d'oportunitats en la promoció. Les dones amb responsabilitats familiars disminueixen la seva productivitat a nivell de recerca, situant-les per tant en desavantatge davant els homes. També es comenta que aquesta sobre càrrega que pateixen les dones acadèmiques es manifesta en malalties i estrès. En relació a la conciliació, hi ha bastants comentaris per part del professorat respecte al, per una banda, desconeixement dels drets i les polítiques de la UAB en matèria de conciliació, i d'altra la manca d'una política clara per part de la UAB. Es menciona també que l'excés de treball derivat de les exigències de la carrera acadèmica dificulten la conciliació. Finalment, emergeixen queixes en relació a la impacte negatiu en la conciliació de la precarització que ha sofert la plantilla del personal docent i investigador.</p>	<p>2.7.5. Disseny d'un model de gestió acadèmica i de direcció compatible amb les responsabilitats familiars</p> <p>2.7.6. Crear serveis de suport al personal treballador i a l'alumnat amb fills o filles al seu càrrec (reobrir una escola bressol, servei de "canguratge", etc..)</p> <p>2.7.7. Cobrir les reduccions, permisos i baixes per maternitat i paternitat del personal treballador de la UAB (normativa)</p> <p>2.7.8. Garantir els drets de l'alumnat a través del disseny d'un pla (normativa) de conciliació de l'estudi amb el treball i la família (que inclogui permisos per maternitat i paternitat, adaptació curricular amb més flexibilitat en la data d'examen, no obligatorietat d'assistència, etc..)</p> <p>2.8.1. Crear un apartat de "Conciliació" a la web de la UAB</p> <p>2.8.2. Enviament periòdic via correu electrònic dels principals canvis i novetats en matèria de conciliació</p> <p>2.8.3. Elaboració d'una guia pel PDI i una guia pel PAS amb els drets i les polítiques adreçades al personal treballador en matèria de conciliació</p> <p>2.8.3. Publicació i distribució de la guia a tot el personal treballador de la UAB, i especialment al de nou accés</p>

En els darrers anys, les jubilacions han estat cobertes amb professorat associat fet que ha comportat la disminució considerable del cos docent. Alhora, aquesta disminució ha generat que el nombre de professorat que pot ocupar càrrecs de gestió sigui molt reduït i sempre el mateix pràcticament, dificultant per aquest professorat, la conciliació. (Font: 2018. *Comentaris Enquesta professorat*)

2.8.7. Disseny i aprovació d'un pla d'estabilització i promoció del PDI (disminuir la precarietat i augmentar el cos docent de la UAB, considerant que la precarietat afecta especialment a les dones)

2.10.8. Estudi sobre l'impacte negatiu personal i a nivell de conciliació de la precarització de la plantilla del PDI

L'alumnat posa 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. Es posa especial èmfasi en les exigències de feina, l'obligatorietat en l'assistència, la manca de flexibilitat i suport per part del professorat i la no regulació d'aquestes situacions. (Font: 2018. *Comentaris Enquesta alumnat*)

El personal de l'administració i serveis que ha gaudit de baixa, demana reducció de jornada i/o permisos per maternitat i/o per la cura de persones dependents al seu càrrec, percep que aquesta condició la situa en desavantatjat davant la promoció laboral. En

		<p>relació a les reduccions, baixes i permisos, es denuncia la no cobertura fet que implica realitzar la mateixa feina en menys dedicació o bé sobrecarregar a la resta de companys i companyes. Finalment, es menciona també que les facilitats per conciliar o inclòs poder gaudir dels drets de conciliació depèn molt dels caps immediats i de les necessitats del servei o inclòs del torn horari (el PAS que treballa per la tarda afirma no poder demanar permisos o poder optar pel teletreball). Es considera que en general està penalitzat o "mal vist" gaudir dels drets de conciliació.</p> <p>(Font: 2018. Comentaris Enquesta PAS)</p> <p>Els tres col·lectius, alumnat, PDI i PAS, reclamen serveis per donar suport a les persones amb responsabilitats familiars (escola bressol, casals, etc.)</p> <p>(Font: 2018. Comentaris Enquesta alumnat, PDI i PAS)</p>
<p>2.9. Incorporar a la normativa de concursos d'accés a places docents el criteri de no comptabilitzar els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents (modificació 2.10.)</p>	<p>(a) 0% (b) 0%</p> <p><u>Propostes:</u> Permanent</p>	<p>2.9.1 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</p>
<p>2.10. Promoure l'accés en igualtat de condicions de les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període de permís (modificació 2.10.)</p>	<p>Reformular la mesura per tal d'especificar amb més claredat les situacions en què s'hauria d'aplicar la millora. Cal també diferenciar</p>	<p>2.10.1. Estudi sobre les necessitats del personal treballador que s'incorpora a un</p>

	<p>entre PDI i PAS tenint en compte que els processos d'accés i promoció en els dos col·lectius tenen procediments i mecanismes molt diferents. (Font: 2018. Vicerector Personal Acadèmic)</p>	<p>lloc de treball després d'un període de permís</p>
<p>2.11. Crear una la cultura organitzativa, d'estudi i treball, basada en la perspectiva de gènere i la igualtat (modificació 2.11.) Permanent</p>	<p>0%</p> <p><u>Propostes:</u> Establir una sèrie de criteris generals per tal de gestionar i prioritzar quin perfil de professorat pot triar els horaris més adients, que no siguin antiguitat o situació laboral, sinó situacions personals. Establir una sèrie de criteris per a tenir en compte casuístiques personals en la sol·licitud de canvis de torn per part de l'alumnat; actualment l'única qüestió que es té en consideració és la situació laboral. (Font: 2018. Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia)</p>	<p><u>Enquesta:</u> En els comentaris, l'alumnat posa de relleu la vivència de no tenir accés a tutories que vagin més enllà dels problemes acadèmics. Tenir un tutor o tutora que faci el seguiment de l'alumnat i pugui ajudar-lo en l'articulació de la seva vida personal amb l'acadèmica D'altra banda s'evidencia també la manca d'adaptació curricular i flexibilitat per motius de salut, laborals o familiars Apareixen queixes davant d'entregues de treballs seguides, treballs solapats amb exàmens, tasques mal repartides durant el semestre, un alt volum de feina concentrat en dies determinats, manca de comunicació entre professorat a l'encarregar els treballs, volums de feina excessius als dobles graus, manca de coordinació entre diferents departaments, desequilibris de càrregues de feina entre semestres, deficient organització en general i la percepció d'una manca d'atenció individualitzada i personal</p> <p>2.11.1. Incorporar en el "Model de dedicació acadèmica del professorat de la Universitat Autònoma de Barcelona" situacions personals (cura d'infants o persones dependents, alguna malaltia o discapacitat, etc.) com a criteris de prioritització en l'elecció o assignació dels horaris de les assignatures</p> <p>2.11.2. Incorporar en la "Normativa acadèmica de la Universitat Autònoma de Barcelona aplicable als estudis universitaris regulats de conformitat amb el Reial Decret 1393/2007, de 29 d'octubre, modificat pel Reial Decret 861/2010, de 2 de juliol" situacions personal (cura d'infants o persones dependents) com a criteris de modificació de la matrícula</p> <p>2.11.3. Regular el procediment d'actuació i adaptació curricular (avaluació continuada, exàmens) per part del professorat davant les necessitats particulars de l'alumnat per motius de conciliació familiar i/o laboral així com per motius de salut (malalties) o religioses</p> <p>2.11.4. Incorporar en els "Criteris de programació dels estudis oficials de la Universitat Autònoma de Barcelona" valors i pràctiques de cura vers l'alumnat en relació a les càrregues de feina i tasques acadèmiques establertes a les guies</p>

(Font: 2018. *Comentaris enquesta alumnat*)

El professorat posa de manifest la manca de transparència i el desigual accés a la informació fruit de l'ambient poc democràtic i endogàmic. Emergeixen, a més, queixes sobre la precarització i els seus efectes en la persona (malestar, solitud, etc.), de la forta competitivitat i de l'èxit acadèmic fonamentat en el rendiment individual. (Font: 2018. *Comentaris Enquesta alumnat*)

Algunes dones del PAS denuncien desigualtats en els salaris, perceben que fent les mateixes tasques cobren menys que els seus companys, i que ocupen més categories precàries en relació als homes. D'altra banda, es posa de manifest el descontentament del PAS en relació a la política de promoció de la UAB i en relació al funcionament i organització de les àrees, unitats i oficines. També s'assenyala la manca de valoració i consideració del personal i el desaprofitement del talent. Finalment, es fa menció de les desigualtats que pateix el personal de torn de tarda en relació a l'accés a la formació i

docents per la superació de les assignatures així com en la programació de les entregues i exàmens (evitar solapaments, etc..)

2.11.5. Incorporar aspectes sobre la igualtat i la cura a l'aula i en les pràctiques docents en les enquestes d'avaluació del professorat

2.11.6. Dissenyar mecanismes o instruments per garantir l'accés a la informació relativa a la promoció a tot el professorat de la UAB (programa d'acollida i mentoratge al personal nouvingut, etc.)

2.11.7. Estudi sobre la bretxa salarial a la UAB (PDI i PAS)

2.11.8. Estudi sobre la cultura organitzativa i de funcionament així com la política de promoció de la UAB i els seus efectes en la persona i el clima laboral

altres drets vinculats a la conciliació
(Font: 2018 Comentarís enquesta PAS)

2.12. Prioritzar, en l'adjudicació del contracte, aquelles ofertes d'empreses licitadores que en situació d'empat disposin de polítiques d'igualtat (modificada 2.12.) Permanent

(a) Sense informació
(b) 0%

2.12.1. Establir com a criteri de prioritació en els concursos d'empreses disposar d'un pla d'igualtat de gènere

2.12.2. Establir com a criteri de prioritació en els concursos d'empreses disposar d'un protocol per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

Objectius	Tipus	Grau implementació de la mesura equivalent en el III Pla	Valoració de la comunitat UAB	Mesures
EIX 3. Promoció de la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca				
3.1. Crear mecanismes i instruments de suport al professorat per introduir la perspectiva de gènere en la docència i explicitar la perspectiva de gènere en les guies docents (modificació 3.2. i la 3.8)	Permanent	25% <u>Propostes:</u> Fer més jornades de formació per conscienciar i donar exemples concrets al professorat d'on i com introduir la perspectiva de gènere. Esperar les competències definitives definides per l'AQU per la introducció de la perspectiva de gènere a cada titulació. <i>(Font: 2018. Facultat de Ciències)</i>	<u>Enquesta:</u> Els comentaris de l'enquesta indiquen la manca de coneixement i formació suficient en relació a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència. També es manifesta el poc coneixement dels recursos que la UAB ofereix <i>(Font: 2018 Comentaris enquesta professorat)</i>	3.1.1. Creació d'una xarxa interdisciplinària per facilitar l'intercanvi de metodologies, pràctiques o estratègies per introduir la perspectiva de gènere en la docència 3.1.2. Dissenyar i publicar un banc de recursos (web) de bibliografia i material docent produït per dones, per disciplines i temàtiques 3.1.3. Oferir formació al professorat i a l'alumnat de doctorat sobre la introducció de la perspectiva de gènere en la docència (modificació mesura 3.5) 3.1.4. Afavorir la publicació de materials per a la docència que tinguin en compte la perspectiva de gènere (modificació 3.8) 3.1.5. Celebració d'una jornada d'innovació docent per presentar iniciatives i bones pràctiques en la introducció de la perspectiva de gènere en la docència <i>(Font: 2018. Facultat de Ciències)</i>
3.2. Desenvolupar accions de difusió de la docència i dels resultats de les recerques amb perspectiva de gènere (modificació 3.3. i 3.9.).	Permanent	(3.3. a) 100% (3.3. b) 75% (3.9. a) 100% (3.9. b) 100%		3.2.1. Convocar cada curs acadèmic els <i>Premis als millors TFG amb perspectiva de gènere de la UAB</i> 3.2.2. Crear un <i>Premi als millors TFM amb perspectiva de gènere de la UAB</i> 3.2.3. Crear un <i>Premi a la millor Tesi doctoral amb perspectiva de gènere</i> 3.2.4. Creació d'un banc de bones pràctiques en docència i recerca amb perspectiva de gènere (modificació 3.3.) 3.2.5. Difusió a través del web de l'Observatori del Grau d'Estudis de Gènere,

<p>3.3. Crear mecanismes i instruments de suport al professorat per introduir la perspectiva de gènere en la recerca i incentivar els estudis de gènere (modificació 3.12)</p>	<p>(3.6. (a) Sense la totalitat de la informació</p> <p>3.12. 0%</p> <p><u>Propostes:</u> Incrementar la conscienciació del biaix de gènere en la ciència i les seves conseqüències Crear un sistema d'incentius o de penalitzacions per reforçar les mesures (Font: Facultat de Ciències)</p>	<p>del Mínor d'Estudis de Gènere i del màster interuniversitari d'Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania</p> <p>3.3.1. Creació d'una xarxa interdisciplinària per facilitar l'intercanvi de metodologies, pràctiques o estratègies per introduir la perspectiva de gènere en la recerca</p> <p>3.3.2. Dissenyar i publicar un banc d'expertes dones, per disciplines i temàtiques per promoure la paritat en els equips i projectes de recerca</p> <p>3.3.3. Oferir formació al professorat i a l'alumnat de doctorat sobre la introducció de la perspectiva de gènere en la recerca</p> <p>3.3.4. Dissenyar materials divulgatius per a la introducció de la perspectiva de gènere en la recerca</p> <p>3.3.5. Celebració d'una jornada per presentar iniciatives i bones pràctiques en la introducció de la perspectiva de gènere en la recerca</p>
<p>3.4. Impulsar accions per promoure pràctiques docents igualitàries a l'aula</p>	<p><u>Enquesta:</u> Els comentaris de l'enquesta, 25 en total, posen en evidència la sobreexposició de les referències teòriques i continguts fets per homes i l'oblit del coneixement existent fet per dones científiques. D'altra banda, segons els comentaris, la manca de bibliografia en certes disciplines porta a la percepció de que en aquestes disciplines no hi ha dones expertes, assumint com a "normal" i natural que en determinats àmbits científics no hi ha hagi</p>	<p>3.4.1. Incorporar en les enquestes d'avaluació del professorat aspectes sobre la igualtat a l'aula i en les pràctiques docents (tracte igualitari a dones i homes a l'aula, comentaris i actituds sexistes o LGBTIfòbics per part del professorat, ús sexista o no inclusiu del llenguatge, tolerància del professorat davant comentaris i actituds sexistes i LGBTIfòbics per part de l'alumnat, llibertat en l'expressió d'idees, ús de bibliografia de dones així com d'enfocaments crítics)</p> <p>3.4.2. Incorporar indicadors sobre la igualtat de gènere en l'acreditació de les titulacions</p>

				coneixement produït per dones (<i>Font: 2018. Comentaris Enquesta alumnat</i>)	3.4.3. Formació adreçada al professorat sobre la introducció de la perspectiva de gènere en les pràctiques docents (aspectes com l'atenció i tracte desigual per gènere a l'alumnat, la importància de les dinàmiques grupals i la composició dels grups de treball, l'actitud sexista del propi professorat i la tolerància de comentaris sexistes, lgbtifòbics o racistes a l'aula, ús sexista o no incluiu del llenguatge, incloure bibliografia de dones així com postcolonial, feminista i altres enfocaments crítics, etc...)
3.5. Fer seguiment de la implementació de la competència de gènere en els estudis de grau (modificació 3.7)	Pendent	0%			3.5.1. Avaluar l'aplicació de la competència de gènere als graus 3.5.2. Publicar els resultats de l'avaluació 3.5.3. Formació en perspectiva de gènere en la docència al personal tècnic de l'Oficina de Qualitat Docent

Objectius	Tipus	Grau implementació de la mesura equivalent en el III Pla	Valoració de la comunitat UAB	Mesures
EIX 4. Participació i representació igualitària en la comunitat universitària				
4.1. Fomentar l'equilibri entre dones i homes en els òrgans de govern i en les posicions de lideratge (modificació 4.1. i 4.2.)	Permanent	(4.1.) 0% (4.2) Sense la totalitat de la informació		<p>4.1.1. 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</p> <p>4.1.2. Ampliació de la normativa de la UAB sobre representació equilibrada de dones i homes al claustre, als equips de direcció de departaments, a les juntes, als consells d'estudiants i a les comissions</p> <p>4.1.3. Fer un estudi sobre els condicionants de gènere en la participació de l'alumnat, el professorat i el PAS en els òrgans de representació (modificació 4.1)</p> <p>4.1.4. Dissenyar i impulsar un programa per incrementar el nombre de dones en les posicions de lideratges basat en l'Akka de la Lund University</p> <p>4.1.5. Oferir formació per l'apoderament de les dones en els espais de lideratge</p>
4.2. Fomentar la figura dels responsables de les polítiques d'igualtat en els diferents òrgans territorials de la UAB (modificació 4.3)	Permanent	(a) 100% (b) 0%		<p>4.2.1. Nomenar una persona responsable de les polítiques d'igualtat en els centres docents</p> <p>4.2.2. Nomenar una persona responsable de les polítiques d'igualtat en les administracions, serveis, àrees i oficines</p> <p>4.2.3. Impulsar el reconeixement professional i acadèmic de la seva funció</p> <p>4.2.4. Crear la figura del delegat/ada d'igualtat</p> <p>4.2.5. Crear Comissions de gènere als centres docents</p>

<p>4.3. Dissenyar i aplicar instruments i mecanismes per prevenir i abordar situacions de violència de gènere en activitats acadèmiques i participatives (modificació 4.4 i 4.5.)</p>	<p>Permanent</p>	<p>100%</p>	<p><u>Enquesta:</u> Algunes estudiants participants en l'enquesta afirmen que el professorat dona més veu a l'aula a l'alumnat del sexe masculí. També s'han denunciat els següents comportaments per part del professorat a l'aula: la tolerància de comentaris inadequats, comentaris obertament masculistes i sexistes, i la intolerància davant comentaris feministes o que denuncien les desigualtats socials de gènere. L'abús de poder i la manca de supervisió de les pràctiques docents del professorat, també apareixen en els comentaris. (Font: 2018. <i>Comentaris enquesta alumnat</i>)</p>	<p>4.3.1. Dissenyar i incloure en la normativa pertinent mecanismes de control, supervisió i intervenció davant pràctiques docents sexistes i no igualitàries 4.3.2. Disseny de campanyes o altres materials de sensibilització encaminades a promoure pràctiques docents igualitàries i lliures de sexisme (a més dels comportaments i comentaris, s'inclou també l'ús no sexista del llenguatge) 4.3.3. Accions per prevenir i abordar les situacions de violència de gènere a la Festa Major de la UAB (FMUAB): campanya, protocol FMUAB i Punt Lila 4.3.4. Programa de suport als col·lectius de la UAB per a l'adaptació de la Guia d'actuació davant del sexisme i les violències de gènere als col·lectius de la UAB 4.3.5. Elaboració d'una guia o pautes d'actuació per abordar els casos de violència de gènere que es puguin donar en els Congressos que es realitzin al Campus</p>
<p>4.4. Fer difusió dels protocols i recursos existents en matèria de violències de gènere a la UAB (modificació 4.4 i 4.5.)</p>	<p>Permanent</p>	<p>(4.4.) 100% (4.5.) 100%</p>	<p><u>Enquesta:</u> El 43% de les persones que han respost l'enquesta afirmen no saber com actuar davant alguna situació d'assetjament, discriminació i violència per raó de sexe o gènere.</p>	<p>2.11.7. Dissenyar i incloure en la normativa pertinent mecanismes de control, supervisió i intervenció davant pràctiques docents sexistes i no igualitàries 2.11.8. Disseny de campanyes o altres materials de difusió encaminades a promoure pràctiques docents igualitàries i lliures de sexisme 4.4.1. Elaboració de fulletons informatius dels recursos disponibles: protocol i de la Unitat Psicogènere 4.4.2. Difusió dels fulletons informatius a través de les xarxes socials, correu, la web, els centres docents, a la FM de la UAB i altres diades</p>

			4.4.3. Realització de formació adreçada a l'alumnat, professorat i personal de l'administració i serveis 4.4.4. Sessions informatives a través dels representants de polítiques d'igualtat dels centres docents
4.5. Garantir l'aplicació del Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, la violència masclista, i el seguiment de les denúncies (modificació 4.4 i 4.5.)	Permanent	(4.4.) 100% (4.5.) 100%	4.5.1. Creació i manteniment d'un Registre de peticions d'informació i de sol·licituds d'activació de la Comissió Tècnica Assessora 4.5.2. Acollir, informació, acompanyar i donar suport psicològic a les persones afectades 4.5.3. Coordinació entre els serveis i les unitats en l'abordatge dels casos
4.6. Visibilitzar les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista (modificació 4.4 i 4.5.)	Permanent	(4.4.) 100% (4.5.) 100%	4.6.1. Elaborar i publicar anualment una memòria informativa de les actuacions realitzades en el marc del 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: peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions. 4.6.2. Elaborar i publicar anualment un informe de les actuacions realitzades pel Punt Lila de la Festa Major de la UAB 4.6.3. Elaborar un estudi per conèixer la incidència de les situacions o conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament a la UAB, i el seu impacte en la salut i benestar de les persones i en l'eficàcia de l'organització
4.7. Promoure la igualtat i la incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats dels estudiants i els col·lectius de la UAB (modificació 4.6., 4.9. i 4.11)	Permanent	(4.6.) 100% (4.9.) 100% (4.11.) 100%	4.7.1. Mantenir com a criteri, la política d'igualtat i la inclusió a l'hora d'atorgar ajuts a les activitats organitzades per estudiants (4.11)

			<p>4.7.2. Dinamitzar i promoure activitats organitzades per estudiants sobre temàtiques vinculades al gènere i al col·lectiu LGTBI (modificació 4.6)</p> <p>4.7.3. Oferir accions formatives a estudiants i col·lectius per incorporar la perspectiva de gènere, LGTBI i la igualtat en els seus plantejaments, pràctiques i activitats (modificació 4.9)</p>
<p>4.8. Impulsar la perspectiva de gènere i la participació de les dones en les activitats culturals i de participació (modificació 4.7)</p>	<p>Permanent</p>	<p>4.7. 100%</p>	<p>4.8.1. Incloure en l'agenda cultural produccions artístiques en temàtica de gènere i LGTBI</p> <p>4.8.2. Incloure en la programació cultural activitats i produccions artístiques creades per dones</p> <p>4.8.3. Incorporar en la <i>Lliga de Debat</i> de la UAB la perspectiva de gènere i LGTBI</p>
<p>4.9. Crear instruments o mecanismes per enfortir la participació igualitària en els òrgans de presa de decisions i l'organització informal</p>			<p>4.9.1. Garantir la transparència en els criteris d'elecció dels membres de les comissions de departaments i centres docents, en les tasques i funcions, en les periodificacions de les reunions i en les decisions o resultats</p> <p>4.9.2. Dissenyar una estratègia de comunicació per informar dels canvis, decisions i novetats en els departaments i centres docents, assegurant que arribi al personal internacional</p> <p>4.9.3. Fomentar l'organització d'activitats socials (celebracions de tesis, projectes, etc...) per tot el personal del departament i centres docents garantint la màxima assistència possible i utilitzant l'anglès si hi ha personal internacional</p>
<p>4.10. Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere i inclusiva en el lideratge</p>			<p>4.10.1. Oferir formació per incorporar la perspectiva de gènere i inclusiva en el lideratge</p>

4.10.2. Recopilar i difondre els materials de referència d'Europa en matèria d'igualtat de gènere

9. Referències bibliogràfiques i documentació

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

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

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

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

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

EIGE. (2016). *Gender Equality in Academia and Research. GEAR Tool*. EIGE European Institute of Gender Equality. Belgium. 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, 17.7.2012. 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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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>

Izquierdo, M. J. (Dir); Duarte, L. León, F. J.; Mora, E. (2003) *El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per un diagnòstic*. Servei de Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.

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

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

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

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. (2017). Pacto de Estado contra la violencia de género. Documento refundido de medidas 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

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%2Annex.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

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 la Assemblea General en la seva resolució 34/180, de 18 de desembre de 1979. Disponible: https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

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

Normes comunitàries

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

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

Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Council of Europe. Estambul, 2011. Council of Europe Series, No 210. Disponible: <https://rm.coe.int/1680462543>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Real 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

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>

Real 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

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

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

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres 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

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; @ObservatoriIgualtatUAB

Perea Arias, O. (. Guia de evaluacion de programas y proyectos sociales. Plataforma de ONG de accion 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 acadèmic 2013-2014. <https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/la-uab/memoria-del-curs-academic-1345662224743.html>

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

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

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

Annex 1. Instruments de recollida de dades

1. Model de fitxa d'avaluació

FITXA SEGUIMENT		
IMPLEMENTACIÓ TERCER PLA D'ACCIÓ PER A LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A LA UAB		
EIX		
Descripció		
MESURA		
Col·lectiu	<input type="checkbox"/> General <input type="checkbox"/> Alumnat <input type="checkbox"/> Personal Docent i Investigador <input type="checkbox"/> Personal de l'Administració i Serveis	
Tipus	<input type="checkbox"/> Permanent <input type="checkbox"/> Puntual	
ÒRGAN RESPONSABLE		
Contacte	Nom i Cognom persona responsable	
	Càrrec	
	Correu electrònic	
Contacte	Nom i Cognom persona responsable	
	Càrrec	
	Correu electrònic	
RESPONSABLES DE L'EXECUCIÓ		
Contacte	Nom i Cognom del responsable	
	Càrrec	
	Correu electrònic	

Contacte	Nom i Cognom del responsable	
	Càrrec	
	Correu electrònic	
IMPLEMENTACIÓ		
Estat	<input type="checkbox"/> Pendent <input type="checkbox"/> Plantejat <input type="checkbox"/> En curs <input type="checkbox"/> Acabat <input type="checkbox"/> Publicat	
En el cas <i>d'execució de la mesura</i> , quins han sigut els canals de distribució? [adaptar a la mesura i indicadors]		
En el cas <i>d'execució de la mesura</i> i d'haver fet difusió online, quantes descàrregues i visualitzacions n'hi ha hagut? [adaptar a la mesura i indicadors]		
Període	Data inici (<i>si escau</i>)	Realització
	Data d'avaluació de la implementació	Realització
En el cas <i>d'execució de la mesura</i> , breu descripció dels resultats obtinguts i reflexió entorn dels resultats esperats:		
RECURSOS		
Requisits econòmics i de personal per a la implementació (<i>què heu necessitat o què considereu que us caldria per tal de poder aplicar la mesura</i>)		

2. Relació entre les mesures del pla d'acció i els ítems de les enquestes al PDI, PAS i alumnat per blocs temàtics

CONEIXEMENT DE LES POLÍTIQUES I RECURSOS DE LA UAB EN MATÈRIA D'IGUALTAT

<p>3.11. Proporcionar formació a les persones que accedeixen a la universitat per primera vegada, al personal treballador i a l'alumnat, sobre la situació de les dones, la prevenció de la violència de gènere i el Pla d'acció per a la igualtat a la Universitat</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Coneixes el III pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB? - Coneixes l'Observatori per a la igualtat de la UAB? - Coneixes les següents eines i recursos que la universitat ens ofereix en matèria de violència de gènere i discriminació?: a) protocol d'actuació; b) Unitat Psicogènere; c) campanyes de sensibilització; d) protocol de la FM; e) protocol de canvi de nom legal a nom sentit
<p>1.7. (a) Promoure i (b) fer un ús no sexista del llenguatge a la Universitat en l'àmbit institucional, academicocientífic i de la vida quotidiana, en qualsevol forma i mitjà de comunicació (publicacions i documentació, relacions interpersonals i de grup)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tinc els coneixements i recursos suficients per fer un ús no sexista del llenguatge - Coneixes els recursos i eines que la universitat ens ofereix per tal de fer un ús no sexista del llenguatge en els nostres escrits i comunicats?: a) formació; b) guia
<p>1.8. Fer visible en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Queden totalment visibles en els pressupostos de la UAB els recursos destinats a les polítiques de gènere

CONDICIONS D'ACCÉS, DE PROMOCIÓ I DE TREBALL O ESTUDI

<p>2.2. Garantir que la normativa general de la UAB, i específicament la normativa relativa als criteris de contractació i d'avaluació de currículums, no contingui elements de discriminació indirecta</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Els criteris establerts en els processos de selecció garanteixen la igualtat d'oportunitats - Els criteris establerts en els processos de promoció del professorat garanteixen la igualtat d'oportunitats (PDI) - Els processos d'avaluació dels diferents aspectes del currículum, en general, són justos i garanteixen la igualtat d'oportunitats (PDI) - Tinc la categoria que em correspon segons els meus mèrits acadèmics - Considero que la meua categoria és inferior a la que em pertoca segons les tasques que desenvolupo (PAS) - Considero que els processos establerts per la UAB per accedir a les places són justos i garanteixen la igualtat d'oportunitats
<p>2.4. (a) Impulsar mesures per a incentivar que les dones es presentin a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits de recerca i (b) estimular una presència creixent de dones expertes en la direcció de grups i projectes de recerca fins a arribar a l'equilibri</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En el departament on treballa (companys/es, direcció, mentor/a, etc.) m'informen i m'animen a presentar-me a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits de: a) recerca; b) docència; c) gestió - En el departament on treballa (companys/es, direcció, mentor/a, etc.) m'animen i em motiven perquè presenti projectes de recerca - En el departament on treballa (companys/es, direcció, mentor/a, etc.) m'animen i em motiven perquè creï i dirigeixi un grup de recerca
<p>2.11. Vetllar perquè les formes organitzatives del treball i l'estudi estiguin basades en la igualtat (a) i impulsar un canvi en la cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere (b)</p>	<p><u>ALUMNAT:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - He fet ús de la tutoria de la titulació (amb el o la coordinadora de grau/màster/doctorat) - En general, puc accedir a les tutories del professorat sense cap problema - En general, el tracte del professorat cap a l'alumnat és igualitari

-
- En general, el professorat utilitza un llenguatge inclusiu i fa un ús no sexista del llenguatge
 - En general, es poden expressar idees lliurement, sense ser jutjats per la resta (a les classes, a les tutories, etc.)
 - El professorat és sensible i s'adapta a les necessitats específiques de l'alumnat: a) per malaltia; b) per conciliació (cura familiar o fill/a); c) per feina; d) per religió
 - El professorat promou la intervenció igualitària de dones i homes a l'aula, als seminaris, etc...
 - A l'aula es promouen grups de treball amb repartiment de tasques igualitàries
 - Es promou la col·laboració entre les companyes i companys de classe
 - Es para esment en l'equilibri en el volum de càrrega de feina i en la coincidència temporal amb les entregues de les assignatures d'un semestre
 - En general, el professorat fomenta: a) Un ambient competitiu; b) Un ambient solidari; c) L'èmfasi es posa en el rendiment individual
 - En general, el professorat inclou en la bibliografia de les assignatures: a) Dones expertes; b) Enfocaments crítics

PAS I PDI

- Al departament o unitat on treballa, la informació que circula està disponible per a tot el professorat vinculat o per tot l'equip
 - Al departament o unitat on treballa es formen grups informals de difícil accés
 - A la unitat on treballa se'ns dona la possibilitat de treballar des de casa (PAS)
 - El personal de la unitat on treballa pot triar el seu horari laboral (PAS)
 - La direcció em dona suficient llibertat per a realitzar les meves tasques (PAS)
 - Al departament o unitat on treballa molts temes es discuteixen més sovint de manera informal (durant el cafè, el dinar, etc) que durant les reunions formals
 - Al departament o unitat on treballa es poden expressar idees lliurement, sense ser jutjats per la resta
 - Al departament o unitat on treballa es té en compte l'opinió de tothom a l'hora de prendre decisions
 - Al departament o unitat on treballa ens ajudem mútuament
 - Al departament o unitat on treballa tenir contactes és més important que fer bé la feina
 - La direcció del departament o unitat on treballa té compte l'equilibri entre la feina i la vida personal
 - Al departament o unitat on treballa, hi ha un ambient competitiu
 - Al departament o unitat on treballa, dones i homes tenen les mateixes oportunitats laborals o per a la promoció
 - Al departament o unitat on treballa hi ha un ambient solidari
-

- Al departament o unitat on treballa, només un nombre limitat de persones participen en la presa de decisions
- Al departament o unitat on treballa l'èmfasi es posa en el rendiment individual

CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL

ALUMNAT:

- Tens necessitats de conciliar l'estudi amb la vida laboral i/o familiar?
- El disseny de les activitats acadèmiques facilita la conciliació dels estudis amb la vida laboral i/o familiar
- Als meus estudis, es compleix el dret d'escollir grup de docència per conciliar l'estudi amb altres activitats professionals o familiars
- La flexibilitat del professorat permet conciliar l'estudi amb la família i/o treball en: a) les tutories; b) les entregues; c) La data d'exàmens
- L'horari de les classes, seminaris o conferències permet conciliar l'estudi amb la família i/o la feina
- Les exigències de l'estudi fan que dediqui moltes hores diàries a estudiar i dificulten la conciliació amb la vida laboral i familiar
- La combinació entre estudi i vida laboral i/o familiar dificulta les relacions socials a l'entorn universitari
- El temps de desplaçament de la facultat al domicili dificulta la conciliació

2.9. (a) Construir un model de conciliació que garanteixi la igualtat entre homes i dones en la cura i la coresponsabilitat. (b) Promoure que la Universitat sigui un referent pel que fa a drets de conciliació i obligacions en la cura

- Penso que la universitat ofereix mesures que: a) aporten solucions de flexibilitat a l'estudi (canvi d'horaris o exàmens amb facilitat, etc.); b) doten de recursos i serveis; c) són sensibles amb la problemàtica

PDI i PAS:

- Tens necessitats de conciliar la feina amb la vida familiar?
- La flexibilitat laboral permet conciliar la feina amb la vida familiar
- L'horari que faig em permet conciliar la vida laboral amb la vida familiar
- Les exigències del meu lloc de treball fan que dediqui moltes hores diàries a la feina i dificulten la conciliació
- La distància feina-casa dificulta la conciliació entre la vida laboral i familiar
- Considero que les polítiques de conciliació de la UAB són suficients perquè: a) aporten solucions de flexibilitat laboral; b) doten de recursos i servei; c) són sensibles amb la problemàtica; d) contemplen solucions de suport professional davant els permisos, reduccions de jornada, etc. (facilitat i accés a la promoció); e) Contemplen l'impacte o els efectes dels permisos, reduccions i excedències en la càrrega del treball propi i de la resta de companys i companyes del departament

2.10. (a) Incorporar a la normativa de concursos d'accés a places docents el criteri de no comptabilitzar els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents, (b) i promoure

- Els criteris actuals per a l'accés a places docents tenen en consideració les responsabilitats familiars (PDI)
- Les exigències dels càrrecs de gestió no permeten la conciliació amb la vida familiar (PDI)

l'accés de les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període de permís

VIOLÈNCIES DE GÈNERE

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

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

- Al departament o unitat on treballa es promou un ambient laboral respectuós vers: a) Les relacions igualitàries entre dones i homes; b) La diversitat afectiva-sexual, de gènere i els drets LGBTIQ; c) la diversitat etnicocultural i religiosa

- Al departament o unitat on treballa no es toleren comentaris: a) masclistes i/o discriminatoris contra les dones; b) LGTBIfòbics; c) xenòfobs ni racistes

- Davant les situacions de discriminació, assetjament i violència per raó de sexe o gènere que es puguin donar en el campus: a) sé que haig de fer i on acudir; b) considero que els instrument que la UAB posa a disposició de la comunitat per abordar-les, són suficients i adequades

PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA I LA RECERCA (PDI)

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

- Conec la formació que ofereix la UAB per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca

- En l'àmbit de la recerca, l'equip de recerca on investigo incorpora la perspectiva de gènere: a) en la composició dels equips investigadors (equip paritari); b) en la posició que ocupen dones i homes en els projectes de recerca

- En la meva pràctica investigadora, incorporo la perspectiva de gènere: a) en totes les fases de recerca: disseny, marc teòric, metodologia, etc. b) en l'ús del llenguatge (fent un ús no sexista);

- Conec la formació que ofereix la UAB per incorporar la perspectiva de gènere en la docència

- Conec la Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la docència de la UAB

3.8. (a) Explicitar la perspectiva de gènere en l'elaboració de les guies docents i els programes de les assignatures des d'un model d'universitat inclusiva. (b) Afavorir la publicació de materials per a la docència que tinguin en compte la perspectiva de gènere

- Incorporo la perspectiva de gènere en la docència: a) en els continguts de les assignatures; b) als aspectes professional (de gènere) de la disciplina; c) en la bibliografia; en l'ús del llenguatge (fent un ús no sexista); en les metodologies docents; en les interaccions entre l'alumnat i el professorat a l'aula

3. Enquestes

PDI

Gestor Enquestes

Pàgina 1 de 19

Aplicatiu d'Enquestes

Universitat Autònoma de Barcelona

JUANA GALLEGO AYALA [SORTIR](#)

Inici **Gestió d'enquestes**

ENQUESTA EN MATÈRIA D'IGUALTAT: CONEIXEMENTS, REPTES I NECESSITATS ENTORN A LES POLÍTIQUES, RECURSOS I INSTRUMENTS ADREÇADA AL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

L'enquesta s'emmarca en el procés d'elaboració del IV Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la Universitat Autònoma de Barcelona.

L'objectiu és detectar mancances i noves necessitats referents al personal docent i investigador, i en relació a les condicions de treball, la conciliació de la vida laboral i familiar, i la violència de gènere o altres discriminacions. Part de les dades obtingudes ens permetran dissenyar les mesures del IV Pla d'acció.

Nota de privacitat

El registre amb les respostes del qüestionari no conté cap tipus d'informació sobre dades personals d'identificació. Si s'ha contestat el qüestionari fent servir algun tipus d'identificador per entrar, assegurem que aquest tampoc es guarda amb les respostes, ja que s'administren mitjançant dues bases de dades separades i només serveix per saber si s'ha completat o no un qüestionari.

Pàgina 1 de 1 pàgines

BLOC I. DADES PERSONALS

1. Sexe

Dona

Home

Altres

<https://enquestes.uab.cat/enquestes/interficie/respondreEnquesta.jsp?ide=26659&pagi...> 04/07/2018

2. Data de naixement (dd/mm/aaaa)**3. Nacionalitat****4. Categoria****5. Ocupes algun càrrec de gestió acadèmica?**

- Sí
 No

6. Centre docent**7. Indica el departament (està ordenat per àmbit de coneixement: Salut, Socials i Jurídiques, Experimentals i Tecnològiques, i Humanes)****BLOC II. CONEIXEMENT POLÍTIQUES EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE****8. Conec el III Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB**

- N'he sentit a parlar
 El conec una mica
 El conec bastant
 No n'havia sentit a parlar

9. Conec l'Observatori per a la Igualtat de la UAB

- N'he sentit a parlar
 El conec una mica

9. Conec l'Observatori per a la Igualtat de la UAB

- El conec bastant
- No n'havia sentit a parlar

Coneixes les eines i recursos que la universitat ofereix en matèria de violència de gènere i discriminació?:

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

- N'he sentit a parlar
- El conec una mica
- El conec bastant
- No n'havia sentit a parlar

11. La Unitat de Psicogènere (servei acollida psicològica a persones en situació de violència sexuals o de gènere)

- N'he sentit a parlar
- La conec una mica
- La conec bastant
- No n'havia sentit a parlar

12. Les campanyes de sensibilització que la UAB realitza entorn de les violències i discriminacions de gènere

- N'he sentit a parlar
- Les conec una mica
- Les conec bastant
- No n'havia sentit a parlar

13. El protocol d'abordament i intervenció contra les agressions sexistes a la Festa Major de la UAB

- N'he sentit a parlar
- El conec una mica
- El conec bastant
- No n'havia sentit a parlar

14. El protocol de canvi de nom legal a nom sentit dirigit a les persones transsexuals, transgènere i intersexuals de la comunitat UAB

- N'he sentit a parlar
- El conec una mica
- El conec bastant
- No n'havia sentit a parlar

15. Tinc els coneixements i recursos suficients per fer un ús no sexista del llenguatge

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

16. Coneixes la formació en comunicació en perspectiva de gènere i ús no sexista del llenguatge?

- La conec
- La conec i l'he fet
- No n'havia sentit a parlar

17. Coneixes la guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB?

- La conec
- La conec i l'utilitzo
- No n'havia sentit a parlar

18. Queden totalment visibles en els pressupostos de la UAB els recursos destinats a les polítiques de gènere

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

19. Comentaris en relació a aquest bloc

19. Comentaris en relació a aquest bloc**BLOC III. CONDICIONS D'ACCÉS, DE PROMOCIÓ I DE TREBALL****20. Els criteris establerts en els processos de selecció del professorat garanteixen la igualtat d'oportunitats**

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

21. Els criteris establerts en els processos de promoció del professorat garanteixen la igualtat d'oportunitats

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

22. Els processos d'avaluació dels diferents aspectes del currículum, en general, són justos i garanteixen la igualtat d'oportunitats

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

23. Tinc la categoria que em correspon segons els meus mèrits acadèmics

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord

23. Tinc la categoria que em correspon segons els meus mèrits acadèmics

- D'acord
 Totalment d'acord

24. Considero que els processos establerts per la UAB per accedir a les places són justos i garanteixen la igualtat d'oportunitats

- Totalment en desacord
 En desacord
 Ni d'acord ni en desacord
 D'acord
 Totalment d'acord

En el departament on treballa (companys/es, direcció, mentor/a, etc.)
m'informen i m'animen a presentar-me a les convocatòries per a l'avaluació
dels mèrits de:

25. Recerca

- Totalment en desacord
 En desacord
 Ni d'acord ni en desacord
 D'acord
 Totalment d'acord

26. Docència

- Totalment en desacord
 En desacord
 Ni d'acord ni en desacord
 D'acord
 Totalment d'acord

27. Gestió

- Totalment en desacord
 En desacord
 Ni d'acord ni en desacord
 D'acord

27. Gestió

Totalment d'acord

28. En el departament on treballa (companys/es, direcció, mentor/a, etc.) m'animen i em motiven perquè presenti projectes de recerca

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

29. En el departament on treballa (companys/es, direcció, mentor/a, etc.) m'animen i em motiven perquè creï i dirigeixi un grup de recerca

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

30. La informació que circula pel departament on treballa està disponible per a tot el professorat vinculat

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

31. Al departament on treballa es formen grups informals de difícil accés

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

32. Al departament on treballa molts temes es discuteixen més sovint de manera informal (durant el cafè, el dinar, etc.) que durant les reunions formals

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

33. Al departament on treballa, es poden expressar idees lliurement, sense ser jutjats per la resta

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

34. Al departament on treballa es té en compte l'opinió de tothom a l'hora de prendre decisions

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

35. Al departament on treballa ens ajudem mútuament

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

36. Al departament on treballa tenir contactes és més important que fer bé la feina

- Totalment en desacord
- En desacord

36. Al departament on treballa tenir contactes és més important que fer bé la feina

- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

37. La direcció del departament on treballa té en compte l'equilibri entre la feina i la vida personal

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

38. Al departament on treballa, hi ha un ambient competitiu

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

39. Al departament on treballa, dones i homes tenen les mateixes oportunitats per a la promoció

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

40. Al departament on treballa hi ha un ambient solidari

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord

40. Al departament on treballa hi ha un ambient solidari

Totalment d'acord

41. Al departament on treballa, només un nombre limitat de persones participen en la presa de decisions

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

42. Al departament on treballa l'èmfasi es posa en el rendiment individual

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

43. Comentaris en relació a aquest bloc (mancances, necessitats, etc.):

Resposta oberta

BLOC IV. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL**44. Tens necessitats de conciliar la feina amb la vida familiar?**

Sí, tinc responsabilitats familiars

No

45. La flexibilitat laboral permet conciliar la feina amb la vida familiar

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

46. L'horari que faig em permet conciliar la vida laboral amb la vida familiar

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord
- No pertinent (no tinc necessitat de conciliar)

47. Les exigències del meu lloc de treball fan que dediqui moltes hores diàries a la feina dificultant la conciliació amb la família

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord
- No pertinent (no tinc necessitat de conciliar)

48. La distància feina-casa em dificulta la conciliació entre la vida laboral i familiar

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord
- No pertinent (no tinc necessitat de conciliar)

Considero que les polítiques de conciliació de la UAB són suficients perquè:

49. Aporten solucions de flexibilitat laboral

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

50. Doten de recursos i serveis

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

51. Són sensibles amb la problemàtica

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

52. Contemplen solucions de suport en relació a la carrera professional davant els permisos, reduccions, etc. (facilitat i accés a la promoció)

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

53. Contemplen els efectes dels permisos, reduccions i excedències en la càrrega del treball propi i de la resta de companys i companyes del departament

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

54. Els criteris actuals per a l'accés a places docents tenen en consideració les responsabilitat familiars

- Totalment en desacord
- En desacord

54. Els criteris actuals per a l'accés a places docents tenen en consideració les responsabilitat familiars

- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

55. Les exigències dels càrrecs de gestió no permeten la conciliació amb la vida familiar

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

56. Comentaris en relació a aquest bloc (dificultat, mancances, necessitats, etc.):

BLOC V. VIOLÈNCIES DE GÈNERE

Al departament on treballa es promou un ambient laboral respectuós vers

57. Les relacions igualitàries entre dones i homes

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

58. La diversitat afectiva-sexual, de gènere i els drets LGBTIQ

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord

58. La diversitat afectiva-sexual, de gènere i els drets LGBTIQ

- D'acord
- Totalment d'acord

59. La diversitat etnicocultural i religiosa

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

Al departament on treballa no es toleren comentaris:

60. Masclistes i/o discriminatoris contra les dones

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

61. LGTBIfòbics

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

62. Xenòfobs ni racistes

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

Davant les situacions de discriminació, assetjament i violència per raó de sexe o gènere que es puguin donar en el campus:

63. Sé que haig de fer i on acudir

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

64. Considero que els instruments que la UAB posa a disposició de la comunitat per abordar-les són suficients i adequats

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

65. Comentaris en relació a aquest bloc (mancances, necessitats, etc.):

BLOC VI. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA I LA RECERCA

66. Conec la formació que ofereix la UAB per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca

- La conec
- L'ha he realitzat
- No la conec

En l'àmbit de la recerca, l'equip de recerca on investigo incorpora la perspectiva de gènere:

67. En la composició dels equips investigadors (equip paritari)

67. En la composició dels equips investigadors (equip paritari)

- Sí, les dones representen com a mínim el 40%
- No, per què el meu àmbit està masculinitzat
- No
- No pertinent (actualment no faig recerca)

68. En la posició que ocupen dones i homes en els projectes de recerca (exemple, coordinació, personal tècnic de suport, investigadors/es, etc.)

- Sí
- No
- No pertinent (actualment no faig recerca)

En la meva pràctica investigadora, incorpore la perspectiva de gènere:

69. En totes les fases de la recerca: disseny, marc teòric, metodologia, etc.

- Sí
- En la major part de les fases
- Només en alguna de les fases
- No, per què no tinc els recursos i coneixement per fer-ho
- No

70. En l'ús del llenguatge (fer un ús no sexista del llenguatge)

- Sí
- No, per què no tinc els recursos i coneixement per fer-ho
- No

71. Conec la formació que ofereix la UAB per incorporar la perspectiva de gènere en la docència

- La conec
- L'he realitzat
- No la conec

72. Conec la Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la docència de la UAB

- La conec

72. Conec la Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la docència de la UAB

- La conec i l'he utilitzat
- No la conec

Incorporo la perspectiva de gènere en la docència:

73. En els continguts de les assignatures

- Sí
- No, per què no tinc els recursos i el coneixement per fer-ho
- No

74. Als aspectes professionals [de gènere] de la disciplina (construcció històrica de la disciplina, cultura professional, etc.)

- Sí
- No, per què no tinc els recursos i el coneixement per fer-ho
- No

75. En la bibliografia (considerant les aportacions de les autores)

- Sí
- No, per què no tinc els recursos i el coneixement per fer-ho
- No

76. En l'ús del llenguatge (fer un ús no sexista del llenguatge)

- Sí
- No, per què no tinc els recursos i el coneixement per fer-ho
- No

77. En les metodologies docents

- Sí
- No, per què no tinc els recursos i el coneixement per fer-ho
- No

78. En les interaccions entre l'alumnat i el professorat a l'aula

- Sí

78. En les interaccions entre l'alumnat i el professorat a l'aula

- No, per què no tinc els recursos i el coneixement per fer-ho
- No

79. Comentaris en relació a aquest bloc (mancances, necessitats, etc.)

Per tal d'incloure altres eixos de desigualtat i donar visibilitat a col·lectius que poden ser objecte de discriminacions per la seva condició sexual, expressió o identitat de gènere, s'han incorporat les següents preguntes:

80. Com et descriuries?

- Dona
- Home
- Trans femení
- Trans masculí
- Genderqueer
- Altres
- Prefereixo no dir-ho

81. Actualment, quina de les següents opcions et descriu millor?

- Heterosexual
- Lesbiana
- Gai
- Bisexual
- Asexual
- Pansexual
- Altres
- Prefereixo no dir-ho

[Cancel·la](#)

Aplicatiu d'Enquestes

Universitat Autònoma de Barcelona

LAURA DUARTE CAMPDERROS [SORTIR](#)

[Inici](#) [Gestió d'enquestes](#) [Crear Enquesta](#)

ENQUESTA EN MATÈRIA D'IGUALTAT: CONEIXEMENTS, REPTES I NECESSITATS ENTORN A LES POLÍTIQUES, RECURSOS I INSTRUMENTS ADREÇADA AL PERSONAL DE L'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

L'enquesta s'emmarca en el procés d'elaboració del IV Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la Universitat Autònoma de Barcelona.

L'objectiu és detectar mancances i noves necessitats referents al personal de l'administració i serveis, i en relació a les condicions de treball, la conciliació de la vida laboral i familiar, i la violència de gènere o altres discriminacions. Part de les dades obtingudes ens permetran dissenyar les mesures del IV Pla d'acció.

Nota de privacitat

El registre amb les respostes del qüestionari no conté cap tipus d'informació sobre dades personals d'identificació. Si s'ha contestat el qüestionari fent servir algun tipus d'identificador per entrar, assegurem que aquest tampoc es guarda amb les respostes, ja que s'administren mitjançant dues bases de dades separades i només serveix per saber si s'ha completat o no un qüestionari.

Pàgina 1 de 1 pàgines

BLOC I. DADES PERSONALS

1. Sexe

- Dona
- Home
- Altres

2. Data de naixement**3. Nacionalitat****4. Categoria****5. Grup o Escala**

- A
- B
- C
- D
- E
- 1
- 2
- 3
- 4

6. Centre o entitat de treball**BLOC II. CONEIXEMENT POLÍTIQUES EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE****7. Conec el III Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB**

- N'he sentit a parlar
- El conec una mica
- El conec bastant
- No n'havia sentit a parlar

8. Conec l'Observatori per a la Igualtat de la UAB

- N'he sentit a parlar
- El conec una mica
- El conec bastant
- No n'havia sentit a parlar

Coneixes les eines i recursos que la universitat ofereix en matèria de violència de gènere i discriminació?:

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

- N'he sentit a parlar
- El conec una mica
- El conec bastant
- No n'havia sentit a parlar

10. La Unitat de Psicogènere (servei acollida psicològica a persones en situació de violència sexuals o de gènere)

- N'he sentit a parlar
- La conec una mica
- La conec bastant
- No n'havia sentit a parlar

11. Les campanyes de sensibilització que la UAB realitza entorn de les violències i discriminacions de gènere

- N'he sentit a parlar
- El conec una mica
- El conec bastant
- No n'havia sentit a parlar

12. El protocol d'abordament i intervenció contra les agressions sexistes a la Festa Major de la UAB

- N'he sentit a parlar
- El conec una mica
- El conec bastant

12. El protocol d'abordament i intervenció contra les agressions sexistes a la Festa Major de la UAB

No n'havia sentit a parlar

13. El protocol de canvi de nom legal a nom sentit dirigit a les persones transsexuals, transgènere i intersexuals de la comunitat UAB

N'he sentit a parlar

El conec una mica

El conec bastant

No n'havia sentit a parlar

14. Tinc els coneixements i recursos suficients per fer un ús no sexista del llenguatge?

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

15. Coneixes la formació en comunicació en perspectiva de gènere i ús no sexista del llenguatge?

La conec

La conec i l'he fet

No n'havia sentit a parlar

16. Coneixes la guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB?

La conec

La conec i l'utilitzo

No n'havia sentit a parlar

17. Queden totalment visibles en els pressupostos de la UAB els recursos destinats a les polítiques de gènere

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

17. Queden totalment visibles en els pressupostos de la UAB els recursos destinats a les polítiques de gènere

- D'acord
 Totalment d'acord

18. Comentaris en relació a aquest bloc

BLOC III. CONDICIONS D'ACCÉS, DE PROMOCIÓ I DE TREBALL

19. Els criteris establerts en els processos de selecció de personal garanteixen la igualtat d'oportunitats

- Totalment en desacord
 En desacord
 Ni d'acord ni en desacord
 D'acord
 Totalment d'acord

20. Tinc la categoria que em correspon segons els meus mèrits

- Totalment en desacord
 En desacord
 Ni d'acord ni en desacord
 D'acord
 Totalment d'acord

21. Considero que la meua categoria és inferior a la que em pertoca segons les tasques que desenvolupo

- Totalment en desacord
 En desacord
 Ni d'acord ni en desacord
 D'acord
 Totalment d'acord

22. Considero que els processos establerts per la UAB per accedir a les places són justos i garanteixen la igualtat d'oportunitats

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

23. A la unitat on treballa, tota la informació està disponible per a tot l'equip

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

24. A la unitat on treballa se'ns dona la possibilitat de treballar des de casa

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

25. A la unitat on treballa es formen grups informals de difícil accés

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

26. A la unitat on treballa molts temes es discuteixen més sovint de manera informal (durant el cafè, el dinar, etc.) que durant les reunions formals

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord

26. A la unitat on treballa molts temes es discuteixen més sovint de manera informal (durant el cafè, el dinar, etc.) que durant les reunions formals

- D'acord
- Totalment d'acord

27. A la unitat on treballa, es poden expressar idees lliurement, sense ser jutjats per la resta

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

28. A la unitat on treballa es té en compte l'opinió de tothom a l'hora de prendre decisions

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

29. El personal de la unitat on treballa pot triar el seu horari laboral

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

30. La direcció em dóna suficient llibertat per a realitzar les meves tasques

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

31. A la unitat on treballa, el personal s'ajuda mútuament per a realitzar les tasques

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

32. A la unitat on treballa tenir contactes és més important que fer bé la feina

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

33. La direcció de la unitat on treballa té en compte l'equilibri entre la feina i la vida personal

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

34. A la unitat on treballa, hi ha un ambient competitiu

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

35. A la unitat on treballa, dones i homes tenen les mateixes oportunitats laborals

- Totalment en desacord
- En desacord

35. A la unitat on treballa, dones i homes tenen les mateixes oportunitats laborals

- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

36. A la unitat on treballa hi ha un ambient solidari

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

37. A la unitat on treballa, només un nombre limitat de persones participen en la presa de decisions

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

38. L'èmfasi es posa en el rendiment individual

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

39. Comentaris en relació a aquest bloc (mancances, necessitats, etc.):**BLOC IV. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL**

40. Tens necessitats de conciliar la feina amb la vida familiar?

- Sí, tinc responsabilitats familiars
- No

41. La flexibilitat laboral permet conciliar la feina amb la vida familiar

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

42. L'horari que faig em permet conciliar la vida laboral amb la vida familiar

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord
- No pertinent (no tinc necessitat de conciliar)

43. Les exigències i responsabilitats del meu lloc de treball fan que dediqui moltes hores diàries a la feina dificultant la conciliació amb la família

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord
- No pertinent (no tinc necessitat de conciliar)

44. La distància feina-casa em dificulta la conciliació entre la vida laboral i familiar

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord

44. La distància feina-casa em dificulta la conciliació entre la vida laboral i familiar

- Totalment d'acord
- No pertinent (no tinc necessitat de conciliar)

Considero que les polítiques de conciliació de la UAB són suficients perquè:

45. Aporten solucions de flexibilitat laboral

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

46. Doten de recursos i serveis

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

47. Són sensibles amb la problemàtica

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

48. Contemplen solucions de suport en relació a la carrera professional davant els permisos, reduccions, etc. (facilitat i accés a la promoció)

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord

48. Contemplen solucions de suport en relació a la carrera professional davant els permisos, reduccions, etc. (facilitat i accés a la promoció)

Totalment d'acord

49. 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

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

50. Comentaris en relació a aquest bloc (dificultat, mancances, necessitats, etc.):

Resposta oberta

BLOC V. VIOLÈNCIES DE GÈNERE

En la unitat on treballo es promou un ambient laboral respectuós vers

51. Les relacions igualitàries entre dones i homes

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

52. La diversitat afectiva-sexual, de gènere i els drets LGBTIQ

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

53. La diversitat etnicocultural i religiosa

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

En la unitat on treballa no es toleren comentaris:

54. Masclistes i/o discriminatoris contra les dones

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

55. LGTBfòbics

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

56. Xenòfobs ni racistes

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

Davant les situacions de discriminació, assetjament i violència per raó de sexe o gènere que es puguin donar en el campus:

57. Sé que haig de fer i on acudir

57. Sé que haig de fer i on acudir

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

58. Considero que els instruments que la UAB posa a disposició de la comunitat per abordar-les són suficients i adequats

- Totalment en desacord
- En desacord
- Ni d'acord ni en desacord
- D'acord
- Totalment d'acord

59. Comentaris en relació a aquest bloc (mancances, necessitats, etc.):**DADES ADDICIONALS**

Per tal d'incloure altres eixos de desigualtat i donar visibilitat a col·lectius que poden ser objecte de discriminacions per la seva condició sexual, expressió o identitat de gènere, s'han incorporat les següents preguntes:

60. Com et descriuries?

- Dona
- Home
- Trans femení
- Trans masculí
- Genderqueer
- Altres
- Prefereixo no dir-ho

61. Actualment, quina de les següents opcions et descriu millor?

- Heterosexual
- Lesbiana
- Gai
- Bisexual
- Asexual
- Pansexual
- Altres
- Prefereixo no dir-ho

Respondre

[Cancel·la](#)

Dissenyat, desenvolupat i implementat per l'APSI
© 2010 - 2014 [Universitat Autònoma de Barcelona](#) Tots els drets reservats

Català

Castellano (https://formularis.uab.cat/web/observatori-igualtat/respostes-enquesta-alumnat?p_p_id=82&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_82_struts_action=%2Flanguage%2Fview&_82_redirect=%2Fweb%2Fobservatori-igualtat%2Frespostes-enquesta-alumnat&_82_languageId=es_ES)

English (https://formularis.uab.cat/web/observatori-igualtat/respostes-enquesta-alumnat?p_p_id=82&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_82_struts_action=%2Flanguage%2Fview&_82_redirect=%2Fweb%2Fobservatori-igualtat%2Frespostes-enquesta-alumnat&_82_languageId=en_US)

(<http://www.uab.cat/web/observatori-igualtat/respostes-enquesta-alumnat>)
e-Formularis
autònoma de Barcelona-
Universitat Autònoma de Barcelona
1345467950436.html)

(/respostes-enquesta-alumnat)

ENQUESTA EN MATÈRIA D'IGUALTAT: CONEIXEMENTS, REPTES I NECESSITATS ENTORN DE LES POLÍTIQUES, RECURSOS I INSTRUMENTS

Les respostes són totalment anònimes i ens serviran per dissenyar algunes de les mesures del IV Pla d'acció.

BLOC I. DADES PERSONALS

1. Sexe

Dona

Home

Altres

2. Nacionalitat

3. Data de naixement (dd/mm/aaaa)

4. Ocupes algun càrrec de participació o representació estudiantil en òrgans de govern a la Universitat?

Sí

No

5. Col·lectiu

Alumnat de grau

Alumnat de màster


Alumnat de doctorat

6. Si ets alumnat de grau, indica quin grau estàs estudiant

Ciències de la Salut

Ciències


Biociències

Arts i Humanitats

Ciències Socials i Jurídiques

Enginyeries

7. Si ets alumnat de màster o doctorat, indica quin màster o quin programa de doctorat estàs estudiant:

BLOC II. CONEIXEMENT DE LES POLÍTIQUES I RECURSOS EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE

8. Coneixes el III Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB?

N'he sentit a parlar

El conec una mica

El conec bastant

No n'havia sentit a parlar

9. Coneixes l'Observatori per a la Igualtat de la UAB?

N'he sentit a parlar

El conec una mica

El conec bastant

No n'havia sentit a parlar

10. Coneixes les següents eines i recursos que la universitat ens ofereix en matèria de violència de gènere i discriminació?:

10.1 Protocol actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere

N'he sentit a parlar

El conec una mica

El conec bastant

No n'havia sentit a parlar

10.2. La Unitat de Psicogènere (acollida psicològica a persones en situació de violències sexuals o de gènere)

N'he sentit a parlar

El conec una mica

El conec bastant

No n'havia sentit a parlar

10.3. Les campanyes de sensibilització que la UAB realitza entorn de les violències i les discriminacions de gènere

Les conec totes

En conec bastants

En conec algunes

No en conec cap

10.4. El Protocol d'abordatge i intervenció contra les agressions sexistes a la Festa Major de la UAB

N'he sentit a parlar

El conec una mica

El conec bastant

No n'havia sentit a parlar

10.5. Protocol de canvi de nom legal a nom sentit dirigit a les persones transexuals, transgènere i intersexuals de la comunitat UAB

N'he sentit a parlar

El conec una mica

El conec bastant

No n'havia sentit a parlar

11. Tinc els coneixements i recursos suficients per fer un ús no sexista del llenguatge

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

12. Coneixes els recursos i eines que la universitat ens ofereix per tal de fer un ús no sexista del llenguatge en els nostres escrits i comunicats (utilitzar el genèric neutre sempre que sigui possible en comptes del masculí com a genèric)?

12.1. Formació

La conec

La conec i l'he fet

No n'havia sentit a parlar

12.2. Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB

La conec

La conec i l'utilitzo

No n'havia sentit a parlar

12.3. Deu pistes per un ús no sexista del llenguatge a la UAB

El conec

El conec i l'utilitzo

No n'havia sentit a parlar

13. Queden totalment visibles en els pressupostos de la UAB els recursos destinats a les polítiques de gènere

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

14. Comentaris en relació amb aquest bloc

4000 caràcters restants

BLOC III. CONDICIONS I DESENVOLUPAMENT DE L'ESTUDI

15. He fet ús de la tutoria de la titulació (amb el o la coordinadora de grau/màster/doctorat)

Sí

No

No - ho desconeixia

16. En general, puc accedir a les tutories del professorat sense cap problema

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

17. En general, el tracte del professorat cap a l'alumnat és igualitari

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

18. En general, el professorat utilitza un llenguatge inclusiu i fa un ús no sexista del llenguatge

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

19. En general, es poden expressar idees lliurement, sense ser jutjats per la resta (a les classes, a les tutories, etc.)

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

20. El professorat és sensible i s'adapta a les necessitats específiques de l'alumnat

20.1. Per malaltia

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

20.2. Per conciliació (cura familiar o fill/a)

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

20.3. Per feina

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

20.4. Per religió

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

21. El professorat promou la intervenció igualitària de dones i homes a l'aula, als seminaris, etc...

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

22. A l'aula es promouen grups de treball amb repartiment de tasques igualitàries

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

23. Es promou la col·laboració entre les companyes i companys de classe

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

24. Es para esment en l'equilibri en el volum de càrrega de feina i en la coincidència temporal amb les entregues de les assignatures d'un semestre

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

25. En general, el professorat fomenta:

25.1. Un ambient competitiu

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

25. 2. Un ambient solidari

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

25.3. L'èmfasi es posa en el rendiment individual

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

26. En general, el professorat inclou en la bibliografia de les assignatures:

26.1. Dones expertes

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

26.2. Enfocaments crítics

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

27. Comentaris en relació amb aquest bloc

4000 caràcters restants

BLOC IV. CONCILIACIÓ DE L'ESTUDI AMB LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

28. Tens necessitats de conciliar l'estudi amb la vida laboral i/o familiar?

Sí - treball

Sí - tinc responsabilitats familiars

Sí - treball i tinc responsabilitats familiars

No

29. El disseny de les activitats acadèmiques facilita la conciliació dels estudis amb la vida laboral i/o familiar

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

30. Als meus estudis, es compleix el dret d'escollir grup de docència per conciliar l'estudi amb altres activitats professionals o familiars

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

No pertinent (alumnat de doctorat i màster)

31. La flexibilitat del professorat permet conciliar l'estudi amb la família i/o treball en:

31.1. Les tutories

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

31.2. Les entregues

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

31.3. La data d'exàmens

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

No pertinent (alumnat de doctorat i màster)

32. L'horari de les classes, seminaris o conferències permet conciliar l'estudi amb la família i/o la feina

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

33. Les exigències de l'estudi fan que dediqui moltes hores diàries a estudiar i dificulten la conciliació amb la vida laboral i familiar

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

No pertinent (no tinc necessitat de conciliar)

34. La combinació entre estudi i vida laboral i/o familiar dificulta les relacions socials a l'entorn universitari

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

No pertinent (no tinc necessitat de conciliar)

35. El temps de desplaçament de la facultat al domicili dificulta la conciliació

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

No pertinent (no tinc necessitat de conciliar)

36. Penso que la universitat ofereix mesures que:

36.1. Aporten solucions de flexibilitat a l'estudi (canvi d'horaris o exàmens amb facilitat, etc.)

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

36.2. Doten de recursos i serveis

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

36.3. Són sensibles amb la problemàtica

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

37. Comentaris en relació amb aquest bloc (dificultats, mancances, necessitats, etc.)

4000 caràcters restants

BLOC V. VIOLÈNCIES DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS

38. La meva Facultat promou un ambient respectuós vers:

38.1. Les relacions igualitàries entre dones i homes

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

38.2. La diversitat afectiva-sexual, de gènere i els drets LGBTIQ

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

38.3. La diversitat ètnica-cultural i religiosa

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

39. A l'aula no es toleren comentaris masclistes i/o discriminatoris contra les dones

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

40. A l'aula no es toleren comentaris LGTBfòbics

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

41. A l'aula no es toleren comentaris xenòfobs ni racistes

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

42. Davant les situacions de discriminacions, assetjament i violència per raó de sexe o gènere que es pugui donar en el campus:

42.1. Sé què haig de fer i on acudir

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

42.2. Els instruments que la UAB posa a disposició de la comunitat per abordar-les, crec que són suficients i adequats

Totalment en desacord

En desacord

Ni d'acord ni en desacord

D'acord

Totalment d'acord

43. Comentaris en relació amb aquest bloc (mancances, necessitats, etc..)

4000 caràcters restants

DADES ADDICIONALS

Per tal d'incloure altres eixos de desigualtat i donar visibilitat a col·lectius que poden ser objecte de discriminacions per la seva condició sexual, expressió o identitat de gènere, s'han incorporat les següents preguntes:

Com et descriuries?

- Dona
- Home
- Trans femení
- Trans masculí
- Genderqueer
- Altres
- Prefereixo no dir-ho

Actualment, quina de les següents opcions et descriu millor?

- Heterosexual
- Lesbiana
- Gai
- Bisexual
- Asexual
- Pansexual
- Altres
- Prefereixo no dir-ho

Observatori per a la Igualtat de la UAB



Verificació del text (Obligatori)

Envia

Annex 2. Informació addicional en relació al grau d'implementació del Tercer PAG

Taula 1. Descripció de les dades estadístiques presentades a la secció UAB en xifres i als documents de les Memòries de curs acadèmic de la UAB per curs acadèmic i segons poden o no ser desagregades per sexe.

UAB en xifres			
Curs acadèmic	Dades desagregades per sexe	Susceptibles de ser desagregades per sexe	No es poden desagregar per sexe
2013-14	47	43	21
2014-15	37	44	24
2015-16	46	35	32
2016-17	43	34	21
Total	173	156	98

Memòries curs acadèmic			
Curs acadèmic	Dades desagregades per sexe	Susceptibles de ser desagregades per sexe	No es poden desagregar per sexe
2013-14	2	46	27
2014-15	3	38	14
2015-16	2	42	11
2016-17	3	43	14
Total	10	169	66

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 encarar no estava publicada la memòria d'activitats del curs ni estaven disponibles les xifres corresponents. Podeu veure les freqüències absolutes a la taula 1 de l'annex 2

Taula 2. Població i grandària de la mostra de notícies de l'Home de la UAB i d'UABDivulga per curs acadèmic.

Curs acadèmic	Notícies Home UAB		Artícles UABDivulga	
	Població	Mostra	Població	Mostra
2013-14	189	11	128	31
2014-15	911	88	151	49
2015-16	968	110	158	16
2016-17	986	106	88	10
2017-18	900	36	76	18
Total	3.954	351	601	125

Font: <http://www.uab.cat/> i <https://www.uab.cat/web/uabdivulga-1345468981732.html>

Annex 3. Informació addicional en relació a les dades de l'enquesta

Taula 1. Grau de coneixement del III Pla d'Acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB per sexe. Mostra. Curs 2017-18

Grau de coneixement PAG III		Sexe			
		Altres	Dones	Homes	Total
El conec bastant	n	0	53	38	91
	% c	0	3,1	4,4	3,5
El conec una mica	n	2	305	160	472
	% c	12,5	17,6	18,5	18,0
N'he sentit a parlar	n	7	619	309	939
	% c	43,8	35,8	35,7	35,8
No n'havia sentit a parlar	n	7	748	355	1.111
	% c	43,8	43,2	41,0	42,4
Ns/Nc	n	0	6	3	9
	% c	0	0,3	0,3	0,3
Total	n	16	1.731	865	2.622
	% c	100	100	100	100

Taula 4. Coneixement del III Pla d'Acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB per col·lectiu. Mostra. Curs 2017-18

Grau de coneixement PAG III		Col·lectiu			
		Alumnat	PAS	PDI	Total
El conec bastant	n	34	24	33	91
	% c	1,8	5,3	10,2	3,5
El conec una mica	n	237	142	93	472
	% c	12,9	31,2	28,8	18
N'he sentit a parlar	n	618	183	138	939
	% c	33,5	40,2	42,7	35,8
No n'havia sentit a parlar	n	951	103	57	1111
	% c	51,6	22,6	17,7	42,4
Total	n	1.844	455	323	2.622
	% c	100	100	100	100

Taula 5. Coneixement de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB per sexe. Mostra. Curs 2017-18.

Grau de coneixement OI		Sexe			
		Altres	Dones	Homes	Total
El conec bastant	n	1	153	90	245
	% c	6,3	8,8	10,4	9,3
El conec una mica	n	4	454	228	690
	% c	25	26,2	26,4	26,3
N'he sentit a parlar	n	8	663	351	1026
	% c	50	38,3	40,6	39,1
No N'havia sentit a parlar	n	3	456	196	656
	% c	18,8	26,3	22,7	25,0
Total	n	16	1731	865	2622
	% c	100	100	100	100

Taula 6. Coneixement de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB per col·lectiu. Mostra. Curs 2017-18.

Grau de coneixement OI		Col·lectiu			
		Alumnat	PAS	PDI	Total
El conec bastant	n	122	59	64	245
	% c	6,6	13,0	19,8	9,3
El conec una mica	n	402	172	116	690
	% c	21,8	37,8	35,9	26,3
N'he sentit a parlar	n	713	192	121	1026
	% c	38,7	42,2	37,5	39,1
No N'havia sentit a parlar	n	603	31	22	656
	% c	32,7	6,8	6,8	25,0
Total	n	1844	455	323	2622
	% c	100	100	100	100

Annex 4. Comentaris enquesta²⁴

Coneixement de les polítiques i recursos de la UAB en matèria d'igualtat de gènere

Alumnat

"M'agradaria que es parlés més sobre el tema i que ens informin, no només posar cartells, ja que poques vegades els llegim" (Reg. 1; Dona, Alumnat)

"Crec que si no busquem, no ens informen el suficient sobre aquests temes" (Reg. 2; Dona, Alumnat)

"No he vist els pressupostos de la UAB." (Reg. 5; Dona, Alumnat)

"No sabia de l'existència d'aquest tipus de recursos a la UAB" (Reg. 6; Dona, Alumnat)

"Crec que no és important que es donin a conèixer més protocols per evitar situacions sexistes (com la del llenguatge)" (Reg. 8; Dona, Alumnat)

"Llevo des de octubre en la UAB y la verdad es que no había oído hablar mucho sobre este tema" (Reg. 10; Dona, Alumnat)

"No conozco prácticamente ninguno de los planes que desarrolla mi universidad" (Reg. 12; Home, Alumnat)

"Total desconocimiento sobre este bloque. Puede ser que se relacione con que estudie en el campus de Badalona y no en Bellaterra" (Reg. 13; Home, Alumnat)

"No n'havia sentit a parlar de molts dels temes d'aquest bloc, m'agradaria saber-ne més i potser en cal més difusió." (Reg. 14; Dona, Alumnat)

"Plantejar que el llenguatge és sexista i s'ha de canviar és absurd. El que s'ha de fer és sensibilitzar la gent perquè no sigui sexista, però canviar el llenguatge és absurd i no porta a cap banda." (Reg. 18; Home, Alumnat)

"Considero que s'hauria de parlar més de la unitat de psicogènere. Segur que no només jo, moltes més en faríem ús." (Reg. 20; Dona, Alumnat)

"És evident que no sóc coneixedora de molts dels recursos que proporciona la UAB. Penso que una solució podria ser un augment de la propaganda d'aquests recursos, ja que és possible que hi hagi més casos com el meu." (Reg. 23; Dona, Alumnat)

"¿Donde puedo encontrar esta información?" (Reg. 27; Dona, Alumnat)

"Trobo que s'hauria de fer més visible totes les eines, recursos i informació que té la UAB per a que arribés a més estudiants." (Reg. 28; Dona, Alumnat)

"Tot i que no hi estic gaire capficat en el tema, crec que la UAB té bastantes polítiques d'igualtat de gènere." (Reg. 29; Home, Alumnat)

"Crec que aquestes campanyes s'haurien de fer més visibles i accessibles" (Reg. 30; Dona, Alumnat)

"Tot i que la UAB sí que dona molts recursos per aquests temes, pocs son coneguts pel gènere masculí crec, ja que no ens impliquem tant (culpa nostra) i la forma de fer arribar aquestes iniciatives és molts cops via correu (la UAB fa massa *spam* a vegades coses innecessàries que passen desapercebudes les coses importants), tallers en la cívica, que si no hi passes ni te n'enteres; i cartells, que és l'eina més almenys pel meu cas ja que m'hi acostumo a fixar més. M'agradaria que es pogués d'alguna forma incentivar el feminisme i la igualtat en el gènere masculí (com a part que en sóc) ja que pot ser beneficiós per tots. No faig referència en cap moment sobre de qui és la lluita per la igualtat/feminisme, aquest tema dona per debat i cada pensament pot ser correcte (per evitar malentesos)." (Reg. 32; Home, Alumnat)

"M'agradaria que es difongués més la informació sobre aquests recursos." (Reg. 33; Dona, Alumnat)

"Fora de classe soc una persona bastant desconnectada de la vida universitària, tot i que en aquest aspecte he après molt i intento aprendre més mitjançant xarxes socials." (Reg. 34; Home, Alumnat)

²⁴ S'han eliminat de l'annex els comentaris que permeten identificar molt clarament a les persones a través de la descripció del seu lloc de treball o d'altres característiques. No obstant, s'ha tingut en compte el seu contingut en l'anàlisi dut a terme pel diagnòstic. S'han mantingut els comentaris que permeten substituir el nom de la persona o unitat de treball pel terme "anonimitzat" i sempre que el context de la informació no permet la identificació.

"Considero que hauria d'haver-hi més coneixement de les polítiques i els recursos que tenim en matèria d'igualtat de gènere. S'haurien d'anunciar més, donar més protagonisme." (Reg. 37; Dona, Alumnat)

"Em sembla tot correcte però no estic molt al corrent. Potser seria interessant rebre mes *mails* al correu institucional al respecte." (Reg. 38; Home, Alumnat)

"Referent a aquest bloc tinc que dir que no conec els recursos i campanyes de la UAB en matèria d'igualtat entre homes i dones." (Reg. 39; Dona, Alumnat)

"Crec que potser se n'hauria de fer més publicitat i donar-la a conèixer més a les persones que estudien a la UAB." (Reg. 41; Home, Alumnat)

"Quasi tots els camps son amb resposta "no he sentit parlar" perquè no he vist campanyes, ni programes en tot el campus." (Reg. 43; Dona, Alumnat)

"No conec masses aspectes d'aquest pla... potser perquè estic a la facultat de Sabadell!" (Reg. 46; Home, Alumnat)

"Conec el llenguatge neutral de gènere perquè a traducció el fem servir a alguns tipus de traducció." (Reg. 47; Home, Alumnat)

"Estaria bé rebre més informació via *mail*" (Reg. 50; Dona, Alumnat)

"Potser s'hauria d'intentar fer una mica mes de propaganda sobre això, ja que molta gent no ho coneix o no té suficient informació." (Reg. 51; Dona, Alumnat)

"Tota la formació que hagi pogut rebre en aquest àmbit ha sigut a través de xarxes socials. No em puc atribuir jo mateix el fet d'utilitzar o no llenguatge no sexista, ho ha d'avaluar la gent que es relacioni amb mi." (Reg. 52; Home, Alumnat)

"Si quieren que contestemos todo y de manera totalmente correcta estaría bien poder elegir la opción de hacer la encuesta en castellano, porque hay algunas palabras que no entiendo del todo." (Reg. 53; Dona, Alumnat)

"Crec que s'hauria de fer més "publicitat" i conscienciar a l'alumnat d'aquests temes, perquè no tothom coneix el que la UAB proporciona." (Reg. 54; Dona, Alumnat)

"Crec que la guia d'ús d'un llenguatge no sexista s'hauria de promocionar i donar a conèixer més, ja que és una eina cultural beneficiària per a tothom." (Reg. 55; Dona, Alumnat)

"Hi ha moltes d'aquestes polítiques que n he sentit a parlar però que tampoc en conec al 100% els detalls ja que no les he necessitat." (Reg. 56; Dona, Alumnat)

"Sentint-ho molt no estic informada del tema ni ho segueixo, però em sembla fantàstic la labor i tots els possibles recursos que pugueu fer sobre aquest tema que en situacions pot arribar a ser molt greu." (Reg. 57; Dona, Alumnat)

"He visto algún cartel sobre violencia de género en la UAB però ninguno sobre estos temas." (Reg. 58; Dona, Alumnat)

"Tota la informació que he tingut procedeix dels correus que envia la UAB al correu institucional." (Reg. 59; Dona, Alumnat)

"No és un tema amb el què estic gaire familiaritzada" (Reg. 60; Dona, Alumnat)

"No en tinc gaire coneixement" (Reg. 61; Home, Alumnat)

"No sabia tots els recursos que te la UAB i crec que es molt interessant " (Reg. 62; Dona, Alumnat)

"La veritat és que sóc una persona molt interessada en les qüestions de gènere i tot aquesta informació no m'havia arribat. Si bé és cert que no m'he dedicat a buscar concretament els protocols de gènere de la universitat, però si haguessin estat a les meves mans mínimament hi hagués parat atenció." (Reg. 63; Dona, Alumnat)

"No considero que el llenguatge sigui sexista per se. Penso que fer servir el gènere masculí com a neutre no és sexista, i que hi ha coses més importants en les que centrar l'atenció en quant a polítiques d'igualtat." (Reg. 66; Home, Alumnat)

"No n'havia sentit mai a parlar d'això, m'he quedat sorpresa." (Reg. 67; Dona, Alumnat)

"No me ha llegado mucha información respecto al plan de igualdad" (Reg. 68; Home, Alumnat)

"No me ha llegado mucha información respecto al plan de igualdad" (Reg. 69; Home, Alumnat)

"Nunca me he mirado este tema específicamente pero sí que *n'he sentit a parlar* y he recibido correos sobre diferentes campañas sobre igualdad de género." (Reg. 70; Dona, Alumnat)

"Em sembla força bé que s'intenti una igualtat social perquè crec que no hi ha diferències entre nosaltres. Tot sigui per un món millor " (Reg. 71; Dona, Alumnat)

"Considero que la mayoría de polítiques que s'apliquen o mesures haurien de tenir més visibilitat. " (Reg. 73; Dona, Alumnat)

"Llevo más de 10 meses estudiando en la UAB y me sorprende no conocer ninguna de estas iniciativas. Mis estudios de máster los realicé en el Campus de Sabadell. Tal vez dichos programas no tengan la misma cobertura o generen el mismo impacto en campus diferentes al de Bellaterra." (Reg. 74; Home, Alumnat)

"Creo que deberían realizar alguna actividad que diera a conocer todo lo que la UAB ofrece en este ámbito, pues me estoy dando cuenta de que la gran mayoría de las cosas ni me suenan. " (Reg. 75; Dona, Alumnat)

"En general, es necesaria una mayor divulgación, ya que existe desconocimiento y no se informa sobre estos temas a las personas que ingresan a la universidad" (Reg. 77; Dona, Alumnat)

"Pressuposo que tot el que no conec en matèria d'igualtat existeix, tot i que hi ha assumptes que no m'afecten directament a mi i per això no hi paro tanta atenció. " (Reg. 79; Dona, Alumnat)

"No conozco ninguno de los protocolos. Quizás habría que informar un poco más a la gente." (Reg. 82; Home, Alumnat)

"La pregunta 13 no tinc ni idea de com van els pressupostos de la UAB." (Reg. 83; Dona, Alumnat)

"Estudio online, poc contacte" (Reg. 84; Dona, Alumnat)

"Crec que estaria bé que ens informessin a les aules de tot el protocol" (Reg. 85; Dona, Alumnat)

"Crec que caldria fer algun tipus d'activitat extra, més enllà de les actuals, per educar/donar a conèixer els motius pels quals caldria fer un ús del llenguatge no sexista, ja que amb l'activitat i material actual, aquella persona que estigui interessada té tots els recursos per aplicar l'ús no sexista, però massa sovint tot i que la gent tingui els coneixements no acaba de veure o tenir clara la importància, i per tant no l'aplica i segueix utilitzant un llenguatge sexista." (Reg. 88; Dona, Alumnat)

"Estoy fundamentalmente en desacuerdo con la intrusión de las políticas de género con la libertad de expresión. No debería de ser ningún tipo de problema dirigirse a una persona totalmente desconocida por un pronombre del cual no se tiene ningún tipo de constancia que podría resultar ofensivo." (Reg. 90; Home, Alumnat)

"Quizás sería una buena idea informar a la comunidad académica a través de Internet, específicamente por correo electrónico, sobre todo por las personas que no vamos habitualmente a la Universidad." (Reg. 91; Home, Alumnat)

"Crec que és molt necessari el fet de conscienciar bé a les persones per tal de iniciar un canvi de conducta en determinats aspectes, ja que és impossible canviar la ment de les persones i del que s'ha entès com 'socialment correcte' i, encara més, a tothom. Però sí crec que és molt necessari que, sobretot a la universitat, es tingui una bona i àmplia branca comunicativa d'aquest aspecte." (Reg. 92; Home, Alumnat)

"I was not aware of the majority of the thing the University was proposing in regard to gender equality" (Reg. 94; Home, Alumnat)

"Els pressupostos de qualsevol entitat pública, ja sigui entitat o persona jurídica, hauria de ser sempre públic. Ja que hem de saber que es fan amb els nostres impostos." (Reg. 96; Home, Alumnat)

"Els comunicats de llenguatge no sexista són de fàcil cerca i accés. " (Reg. 97; Dona, Alumnat)

"No ho coneixia" (Reg. 98; Dona, Alumnat)

"Crec que la difusió de les activitats o idees hauria de millorar, ja que es el primer cop que escolto molts dels conceptes esmentats." (Reg. 99; Dona, Alumnat)

"I have never heard about any of this even though I'm part of the LGBTQ. I wish I knew..." (Reg. 100; Home, Alumnat)

"No sabia que la universitat oferia aquest tipus de recursos, però em sembla molt positiu. Potser ens n'haurien d'informar més." (Reg. 101; Dona, Alumnat)

"He sentit a parlar (per ofertes, gent, cartells) sobre els programes d'igualtat de la UAB." (Reg. 102; Dona, Alumnat)

"No coneixia la majoria d'aquestes eines, però gràcies a aquesta enquesta podré informar-me." (Reg. 104; Dona, Alumnat)

"No totes les tasques que feu del gènere arriben a tots els alumnes de la facultat. Estaria bé incloure una xerrada/formació als diferents graus, màsters... i sobre tot als estudiants de nou accés a la universitat" (Reg. 105; Home, Alumnat)

"Buenas campañas de concienciación pero se podría realizar más proyectos en relación a la orientación sexual y la identidad de género." (Reg. 106; Home, Alumnat)

"Sembla una enquesta dirigida a demanar un increment de recursos per a la temàtica, amb cert biaix" (Reg. 114; Home, Alumnat)

"Els coneixements que tinc sobre aquestes iniciatives és degut a l'assignatura de gènere que he cursat més que a l'activitat institucional." (Reg. 115; Home, Alumnat)

"No he consultat els pressupostos" (Reg. 116; Home, Alumnat)

"La majoria de coses són noves per mi, no havia sentit parlar" (Reg. 118; Dona, Alumnat)

"No m'arriba molta d'aquesta informació." (Reg. 121; Dona, Alumnat)

"No tenia cap coneixement que la UAB hagués desplegat una formació i recursos per fer un ús no sexista del llenguatge." (Reg. 123; Home, Alumnat)

"Caldria fer més publicitat dels recursos de la UAB per lluitar contra la violència de gènere perquè tothom ho conegui" (Reg. 124; Dona, Alumnat)

"Hi ha gent que no coneix aquestes coses perquè no fa servir el *mail* de la UAB i la informació no arriba." (Reg. 127; Dona, Alumnat)

"A la pregunta 11, crec que tinc els coneixements però cal tenir en compte que de manera inconscient *algo* escapa, crec que hauria d'estar més al lloro i evitar-ho. Per cert m'agradaria saber quelcom sobre els cursos per un us no sexista del llenguatge." (Reg. 128; Home, Alumnat)

"Crec que la UAB s'ha passat de la ralla amb el comportament *feminazi* que està portant a terme, està començant a destruir la llengua, entre altres coses." (Reg. 129; Home, Alumnat)

"Sabiendo que existen tantos protocolos me daré a la tarea de buscarlos y leerlos" (Reg. 132; Dona, Alumnat)

"No conec cap dels plans, i em preocupa perquè passo més de 6 hores al dia a la universitat." (Reg. 133; Home, Alumnat)

"Caldria major difusió dels projectes per la igualtat" (Reg. 136; Home, Alumnat)

"Només havia sentit a parlar de l'observatori i el protocol d'actuació i ha estat a través de Ganàpies." (Reg. 137; Dona, Alumnat)

"La majoria de coses que fa l'Observatori entorn la igualtat no són visibles i això és culpa de la UAB com a institució i no pas de l'Observatori. Respecte el protocol de la Festa Major de la UAB entorn les agressions sexuals, desconeixia que existís. Una amiga va patir una violació i ningú se'n va fer al càrrec." (Reg. 138; Dona, Alumnat)

"Desconec la majoria de plans dels que es parla" (Reg. 139; Home, Alumnat)

"He treballat aquest tema del llenguatge no sexista pel meu treball de fi de grau, perquè han insistit molt. En altres assignatures no l'han mencionat." (Reg. 140; Dona, Alumnat)

"El document pel llenguatge no sexista invisibilitza a les identitats no-binàries. Estaria bé revisar-ho perquè de res serveix intentar fer un ambient més segur per a les dones a costa d'obviar a les qui no encaixem en aquesta dualitat i som igualment oprimides. Opinió personal: en comptes de parlar de discriminació "sexista" es podria canviar per violència masclista. "Sexista" fa referència al sexe, i no se'n discrimina per això, sinó per gènere (a totes les que no som homes)" (Reg. 141; Altres, Alumnat)

"Desconozco de los protocolos, me gustaría informarme y conocer más este tema." (Reg. 143; Home, Alumnat)

"Muy bien por todos los recursos y campañas, pero me parece falta mejorar la divulgación." (Reg. 145; Dona, Alumnat)

"No coneixia l'existència d'aquest òrgan malgrat que m'alegra molt saber que hi és. Li dono total suport perquè em sembla excel·lent treballar aquest tema." (Reg. 147; Dona, Alumnat)

"No conec els pressupostos de la UAB" (Reg. 148; Dona, Alumnat)

"M'agradaria que aquests temes fossin més coneguts en la universitat." (Reg. 150; Dona, Alumnat)

"El meu grau és Estudis Clàssics, no apareix com a grau." (Reg. 151; Dona, Alumnat)

"Trobo que els estudiants estem molt pocs informats i formats pel que respecte la igualtat de gènere i sobretot pel que fa el coneixement d'òrgans d'acció i recolzament." (Reg. 152; Dona, Alumnat)

"Ni tan sols sabia que els pressupostos de la UAB eren públics." (Reg. 153; Home, Alumnat)

"Crec que no es comunica tant com s'hauria de fer, o que no sabem trobar l'accés a aquesta informació, ja que no coneixia molts dels aspectes que surten mencionats aquí." (Reg. 154; Dona, Alumnat)

"No tinc gaire coneixement sobre aquest bloc." (Reg. 155; Dona, Alumnat)

"Tots els coneixements que tinc respecte la igualtat de gènere els he obtingut fora de la universitat, ja que per una banda no m'he interessat molt per aquest tema en la universitat i per l'altra no he vist molta publicitat al respecte." (Reg. 158; Dona, Alumnat)

"Respecte a les actuacions sobre gènere sobretot conec les que es fan des de les assemblees i el moviment estudiantil. Potser he vist alguna promoguda per la UAB però he pensat que es feien des de les assemblees. Estaria bé difondre millor que la UAB és qui promou algunes d'aquestes accions" (Reg. 159; Dona, Alumnat)

"La informació que conec sobre els recursos oferts sovint ha sigut obtinguda gràcies a companyes i no per part de la universitat" (Reg. 161; Home, Alumnat)

"Entenc que degut als papers que han imposat els homes sobre les dones en la societat i en la història, es vulgui oferir i destinar recursos per tal de canviar e igualar els papers de les dones en una societat on no hi hagi una discriminació sexista per cap de les parts. I que una forma de fer-ho és educar i conscienciar a la gent, mitjançant usos de llenguatge no sexista i fent campanyes en contra de la violència de gènere." (Reg. 162; Home, Alumnat)

"Crec que no es fa suficient difusió de tot el que es fa." (Reg. 164; Dona, Alumnat)

"Penso que tots els recursos que s'ofereixen són necessaris i útils tot i que, pel que sé, no se'n fa gran ús i no són suficients. Caldria analitzar els possibles motius: difusió de la informació, informació incompleta o poc clarificadora (p. ex. del Protocol d'agressions i l'acollida psicològica), procés complicat o lent, ..." (Reg. 165; Dona, Alumnat)

"No hacen mucho por la igualdad y la conciliación familiar queriendo eliminar el turno de tarde. No hay becas para madres separadas sin apenas ingresos que cursan segunda titulación. Somos excluidas de la beca de emergencia social por necesitar formación para poder incorporarnos al mercado laboral no precario. Muchas de nosotras somos víctimas de violencia de género y no lo sabíamos hasta que no nos han formado y hemos podido identificar este tipo de situaciones." (Reg. 166; Dona, Alumnat)

"No conec els recursos perquè no se m'han fet arribat per vies oficials. Els pocs que conec els he buscat jo." (Reg. 167; Dona, Alumnat)

"M'he adonat que hi ha moltes eines i recursos que no coneixia i m'agradaria saber-ne més." (Reg. 168; Dona, Alumnat)

"Em sembla molt be tot això." (Reg. 169; Home, Alumnat)

"Conec algunes propostes i protocols arrel de cartells i campanyes de sensibilització" (Reg. 170; Dona, Alumnat)

"La veritat mai ha vingut ningú a dir res sobre aquest programes, els mateixos que fan tant de soroll per les vagues i no deixen accedir podrien dedicar 5 minuts a explicar l'existència d'aquestes polítiques i recursos." (Reg. 173; Home, Alumnat)

"S'hauria d'establir un protocol d'actuació en contra de les actuacions masclistes a tots els *events* que organitzi la UAB. Unes amigues i jo vam patir un abús sexual al Carnaval de la UAB i no vam trobar ajuda enlloc." (Reg. 175; Dona, Alumnat)

"Dentro de un año de estudios no he visto nada. No dudo que no las hayan y de ser así las comparto " (Reg. 176; Home, Alumnat)

"No era consciente de las herramientas que la UAB pone a mi disposición con respecto al tema tratado en esta encuesta. Creo que la UAB tendría que facilitar y proporcionar, más y mejor, la información respectiva. " (Reg. 178; Home, Alumnat)

"Caldria fer més difusió de totes aquestes polítiques perquè joestic molt interessada en tenir eines com aquestes i no en conec la majoria." (Reg. 179; Dona, Alumnat)

"Sé que n'hi ha però no he arribat a veure'ls perquè no he tingut temps per buscar-ho amb exàmens universitaris i passats de la temporada d'exàmens m'he oblidat sense voler de buscar-ho." (Reg. 180; Dona, Alumnat)

"Utilitzar el genèric neutre sempre que sigui possible en comptes del masculí com a genèric no em sembla quelcom rellevant, és un debat formal ja superat, el feminisme i la igualtat de gènere té fronts més importants que l'escriptura. " (Reg. 182; Home, Alumnat)

"S'hauria de fer mes propaganda, sobretot, dels protocols." (Reg. 184; Home, Alumnat)

"No havia sentit a parlar mai de la majoria d'aquestes mesures. Si que és veritat que he vist algun cartell al lavabo de les noies, sobre assetjament i totes aquestes coses. " (Reg. 185; Dona, Alumnat)

"M'agradaria tenir més informació al respecte m'ha semblat molt interessant" (Reg. 186; Dona, Alumnat)

"Me gustaría saber más sobre el tema. No ha llegado este tipo de información por parte de la Universidad. " (Reg. 187; Dona, Alumnat)

"Sento la meva ignorància respecte aquest treball que es fa a la Universitat. " (Reg. 189; Dona, Alumnat)

"Cal més informació" (Reg. 190; Dona, Alumnat)

"No havia sentit a parlar gens de totes aquestes accions a la nostra universitat. Sembla que s'hauria de fer més difusió a la meva facultat." (Reg. 191; Dona, Alumnat)

"Crec que aquesta política i recursos estan molt bé en tant que ajuden a l'alumnat, i fins i tot al professorat, a tenir consciència de gènere i ser més respectuosos. No tinc cap queixa. " (Reg. 192; Altres, Alumnat)

"Tot i que més o menys n'he sentit a parlar, haig d'admetre que no en conec cap amb profunditat. " (Reg. 193; Home, Alumnat)

"Potser s'haurien de donar a conèixer més profundament. Crec que només he vist alguns pòsters als lavabos femenins." (Reg. 194; Dona, Alumnat)

"No m'havia arribat mai la informació de cap d'aquestes plataformes." (Reg. 195; Dona, Alumnat)

"Fer servir el masculí per al genèric no és sexista, la nostra llengua ha adoptat el masculí com a neutre. Si us plau, prou ja d'això, estic fent filologia Catalana i m'emprenya que hi hagi gent que es pensi que és sexista... no. El que no podem és dir les meves amigues quan al teu grup d'amics hi ha nois... consulteu primer els experts. Gràcies de tota manera per la informació." (Reg. 196; Dona, Alumnat)

"Hay demasiados aspectos que se mencionan en la UAB pero que como estudiante sería interesante saber más, pero no sabemos ni dónde encontrar la información, ni nadie nos la ofrece de manera directa (a nivel docente) " (Reg. 197; Dona, Alumnat)

"On es poden trobar aquests protocols?" (Reg. 198; Dona, Alumnat)

"No conec si estan visibles als pressupostos perquè no els he consultat. No puc opinar al respecte" (Reg. 199; Dona, Alumnat)

"Crec que estic bastant informada sobre el feminisme i la igualtat de gènere, però no amb les campanyes de la universitat, ja que no hi passo gaire temps ni a la cívica ni a la universitat en general, només vaig a les classes." (Reg. 200; Dona, Alumnat)

"Me gustaría saber más del uso no sexista del lenguaje" (Reg. 201; Dona, Alumnat)

"Estic contenta ja que la UAB és una universitat amb diversitat de recursos i eines en matèria d'igualtat de gènere. Crec que és necessari." (Reg. 202; Dona, Alumnat)

"Crec que potser s'hauria de fer més publicitat de tot el que oferiu, perquè és un tema que m'interessa molt i com veieu no estava gaire assabentada. Gràcies!" (Reg. 203; Dona, Alumnat)

"No tenia ni idea de que això existia... seria genial que ho sabés tothom per a poder fer-ho servir." (Reg. 205; Dona, Alumnat)

"Durant el meu primer curs a la universitat, en cap moment he sentit a parlar d'algunes de les opcions de violències de gènere de la universitat. Tot i així, si que he pogut conèixer els recursos de les diverses assemblees d'estudiants, més properes a l'alumnat." (Reg. 207; Dona, Alumnat)

"Crec que està present a la comunitat UAB, però podria facilitar-se el seu coneixement amb difusió dels documents a través del correu electrònic." (Reg. 208; Home, Alumnat)

"No sabia que això existeix a la UAB." (Reg. 209; Dona, Alumnat)

"No coneixia cap de les guies anomenades" (Reg. 210; Dona, Alumnat)

"Els coneixements sobre protocols i institucions és difícil arribar-hi si no hi ha un interès propi de la persona" (Reg. 211; Home, Alumnat)

"No li dono gaire importància, ja que les relacions amb les persones es basen en el respecte. Si tinc respecte envers a la gent, no es cometen discriminacions de cap tipus." (Reg. 213; Dona, Alumnat)

"La UAB està creixent i porta una bona lluita contra les injustícies." (Reg. 215; Dona, Alumnat)

"Si la UAB fa actuacions en pro de la igualtat de gènere aquestes són molt invisibles, almenys per a l'estudiant mitjà poc connectat amb la universitat." (Reg. 217; Home, Alumnat)

"Trobo molt positiu que s'ofereixin eines a tot l'alumnat per tal d'acabar sobretot amb l'ús del llenguatge no sexista, ja de manera inconscient, parlem i escrivim amb un rerefons sexista. És important saber detectar-ho i saber com utilitzar-lo correctament." (Reg. 218; Dona, Alumnat)

"No tenia informació" (Reg. 220; Dona, Alumnat)

"Em sembla genial que es treballin les desigualtats de gènere des de la universitat, però crec que per a que siguem més conscients del treball que es fa des de l'Observatori seria interessant que fos un protocol que el fessin arribar també als professors, que és amb els que tenim més contacte directe. Per exemple, en el cas del llenguatge el *profes* haurien de tendir a utilitzar el gènere neutre i en la meua carrera, la majora utilitza el genèric masculí" (Reg. 221; Dona, Alumnat)

"És una llàstima que no es faci més difusió, es podria fer una xerrada a principi de cada curs per conèixer tot el que tenim disponible i com podem actuar." (Reg. 223; Dona, Alumnat)

"Em sembla una molt bona idea promoure el llenguatge no sexista." (Reg. 224; Dona, Alumnat)

"L'únic coneixement que tinc d'alguna ajuda que s'ofereix en cas de violència de gènere a la UAB és per alguns cartells que he vist als lavabos. Tret d'això, no conec res." (Reg. 226; Dona, Alumnat)

"Opino que aquestes polítiques tindrien que ser ensenyades sobretot als homes, ja que nosaltres aprenem sobre aquestes polítiques amb l'experiència real." (Reg. 228; Dona, Alumnat)

"No n'havia sentit a parlar gaire de l'existència d'aquestes polítiques de gènere. Crec que es molt important. Però crec que abans de parlar de desigualtats de gènere, raça, etc... Crec que ja de per si les persones (qualsevols tipus) entre nosaltres no ens tenim suficient respecte, sempre ens critiquem o indirectament intentem ser superior als demás. Crec que es un problema social bastant gran, i encara que no té solució, crec que també seria important una campanya que potenciés el respecte i l'educació entre totes les persones (professor-alumne) (alumne-alumne) (noia-noi) (transgènere-noi/noia) (raça X-raça X) etc. Si realment la UAB creies pertinent la importància d'intentar solucionar aquestes problemàtiques, podria implantar una assignatura a totes les carreres de Filosofia/pedagogia/ètica/cultura per a informar-nos de la situació actual en vers a la passada i donar-nos eines per a poder ser crítics amb la problemàtica actual. Tot i que valoro la existència d'aquests programes i polítiques de gènere existents." (Reg. 230; Dona, Alumnat)

"Crec que s'haurien de *accessibilitzar* més aquests recursos ja que jo no els coneixia i com jo, suposo que molts altres alumnes tampoc" (Reg. 231; Dona, Alumnat)

"És útil." (Reg. 234; Home, Alumnat)

"Me considero muy progresista pero considero que alguna gente es estúpida con este tema del lenguaje. No creo que sean sexistas cosas del lenguaje como usar el neutro masculino para un grupo que incluye a las mujeres. Todo depende del punto de vista. Si uno quiere, siempre puede sacar las cosas de contexto. Yo puedo decir que me siento en inferioridad como hombre por tener que compartir un

artículo mientras que las mujeres tienen el suyo propio... Y obviamente no lo pienso. A este paso para ser políticamente correctos vamos a no poder decir nada." (Reg. 237; Home, Alumnat)

"Sería interesante una charla sobre todos estos temas en cada curso." (Reg. 239; Home, Alumnat)

"Tot i que no coneixia tots aquests recursos, sóc una persona informada respecte a temes de gènere i d'ús no sexista del llenguatge. No obstant, considero que aquests recursos poden resultar-me molt útils i me n'informaré més sobre ells." (Reg. 240; Dona, Alumnat)

"No conec la majoria de coses" (Reg. 241; Home, Alumnat)

"Se n'hauria de fer més difusió a part de *emails*." (Reg. 244; Dona, Alumnat)

"Es podrien enviar per correu les guies o les deu pistes per a ús no sexista del llenguatge, o dir on es poden trobar." (Reg. 245; Dona, Alumnat)

"He sentit molt a parlar i m'he interessat en aquest tema, però sempre hi he entrat en contacte a través d'Internet i no pas a través de la UAB." (Reg. 248; Altres, Alumnat)

"Pràcticament no tinc vincle amb la UAB perquè només he fet el màster i és interuniversitari i les classes són a la UPF. M'agradaria estar informat sobre el tractament del llenguatge en atenció a les diferents identitats de gènere." (Reg. 250; Home, Alumnat)

"Falta difusió sobre los proyectos que lleva la UAB. Sería necesario hacer la difusión en las asambleas y colectivos de la UAB para que las políticas y recursos lleguen a todo el alumnado " (Reg. 251; Dona, Alumnat)

"La visibilitat dels pressupostos és una mitja veritat. De ben segur que són accessibles però desconeixem el lloc de cerca i on estan. Visibilitat és també accessibilitat." (Reg. 252; Home, Alumnat)

"Malauradament no he sentit a parlar de les mesures que pren la universitat sobre la igualtat de gènere." (Reg. 253; Dona, Alumnat)

"L'article general engloba el gènere masculí i el gènere femení en te un altre. No trobo que sigui sexista això." (Reg. 254; Dona, Alumnat)

"Al ser un tema tan prioritario y de gran interés, sería bueno que en el momento de ingreso a la UAB nos entreguen un paquete informativo de todos estos protocolos, documentos y oportunidades de formación. Yo soy doctoranda de la primera anualidad y no tenía conocimiento de estas posibilidades." (Reg. 256; Dona, Alumnat)

"Crec que falta més difusió sobre les diferents accions i recursos." (Reg. 258; Home, Alumnat)

"Tots aquests protocols estan molt bé però no són suficients. A Educació és de suma importància treballar la igualtat de gènere (de la forma que sigui: assignatura o d'altres). Cal fer arribar la problemàtica i sobretot els recursos que hi ha per solucionar-la a totes les carreres, a totes les estudiants." (Reg. 260; Dona, Alumnat)

"No ho coneixia però en quan acabi l'enquesta m'informaré especialment de la Guia per a usos no sexistes del llenguatge així com la formació." (Reg. 262; Dona, Alumnat)

"Me parece una buena herramienta tanto para la ayuda a la mujer maltratada como para aprender o a "reeducarnos" a hacer un uso menos sexista del lenguaje, con cambios como este, las mujeres podemos optar a una sociedad mejor y menos machista." (Reg. 263; Dona, Alumnat)

"Fa falta més difusió" (Reg. 267; Home, Alumnat)

"Crec malgrat existeixen aquests recursos, no s'utilitzen per part de les institucions." (Reg. 270; Dona, Alumnat)

"No coneixia aquest pla d'igualtat de gènere, m'agradaria aprendre més i tenir més informació." (Reg. 271; Dona, Alumnat)

"Falta informació a nivell propagandístic d'algunes de les mesures ja que a mi personal m'interessa aquest tema (em declaro feminista) i no n'havia ni sentit a parlar en moltes." (Reg. 275; Dona, Alumnat)

"Pràcticament desconec totes les mesures preses." (Reg. 276; Home, Alumnat)

"Penso que és molt important el treball que fa la universitat per donar visibilitat a temes tan importants per les joves d'avui dia com és el gènere. Tot i així, crec que s'haurien de fer més campanyes de publicitat d'aquestes tasques que es realitzen perquè jo, personalment com a estudiant interessada en el tema, no coneixia algunes de les nombrades anteriorment." (Reg. 279; Dona, Alumnat)

"La UAB está más que comprometida con esta causa." (Reg. 280; Dona, Alumnat)
"Lo único que he visto yo (como estudiante de erasmus) en esta materia fue gracias al <i>facebook</i> de la UAB o <i>amb pancartes</i> ." (Reg. 281; Home, Alumnat)
"Hi ha molt material del que no havia sentit parlar però que igualment crec que és molt bona idea, només que caldria més difusió." (Reg. 282; Dona, Alumnat)
"No sabia que hi havia tots aquests programes, i accions però em sembla molt interessant." (Reg. 283; Dona, Alumnat)
"No coneixia res de tot això, potser se n'hauria de fer més difusió." (Reg. 284; Dona, Alumnat)
"Mai havia sentit parlar sobre el llenguatge no sexista a la universitat" (Reg. 289; Dona, Alumnat)
"Se requiere de mayor difusión de las políticas de fomento de la igualdad y equidad, así como de los protocolos de protección ante situaciones de violencia tanto en grado como en posgrados, máster y doctorados. Además ofrecer los servicios de apoyo emocional para las personas víctimas. De igual forma sería importante que se brinde un taller sobre la guía para el uso de lenguaje no sexista para los estudiantes sobre todo de último año de grado y de los másteres o doctorados, sobre todo para que puedan escribir sus textos con lenguaje inclusivo." (Reg. 292; Dona, Alumnat)
"No sabia que hi havia tants mecanismes ja dissenyats..." (Reg. 293; Home, Alumnat)
"Siento que esta información no termina de llegar a los alumnos que estamos fuera del campus principal de la UAB." (Reg. 295; Dona, Alumnat)
"M'hagués agradat rebre més informació sobre les eines i recursos que la universitat ofereix durant la meva trajectòria per la UAB." (Reg. 296; Dona, Alumnat)
"No n'havia sentit a parlar i realment m'agradaria informar-me mes" (Reg. 297; Dona, Alumnat)
"Crec que s'hauria de fer xerrades instructives a totes les facultats" (Reg. 298; Home, Alumnat)
"Soy mujer y soy feminista, però el uso de un lenguaje neutro me parece una tontería. Nos dedicamos a hacer cambios estúpidos cuando lo que realmente debe cambiar sigue igual. Centrémonos en lo que verdaderamente importa." (Reg. 300; Dona, Alumnat)
"Sóc de primer, potser aquesta es la raó de no sentir a parlar sobre la majoria de aquestes polítiques" (Reg. 301; Dona, Alumnat)
"Me da igual" (Reg. 302; Home, Alumnat)
"Considero que cal més difusió sobre els recursos i les eines de la UAB en aquesta matèria." (Reg. 304; Dona, Alumnat)
"En vull saber mes " (Reg. 305; Dona, Alumnat)
"No n'he sentit a parlar massa, però algunes companyes de classe m'han comentat l'activa acció dels col·lectius de la UAB en aquest aspecte i considero que són molt importants i que cal tenir-los, intentant augmentar el nombre de participants." (Reg. 309; Dona, Alumnat)
"No estic gens d'acord amb moltes d'aquestes mesures a favor d'un llenguatge menys masculista. Saber que existeixen no m'ha agradat." (Reg. 311; Home, Alumnat)
"Crec que no hi ha prou difusió." (Reg. 312; Dona, Alumnat)
"De vegades, m'agradaria escriure els treballs sense apel·lació al gènere (amb vocal neutra) però dubto en si des de el professorat aquesta actuació està ben vista. És a dir, que tinc por de què ho vegin com 'poc formal' i no ho acceptin i, per tal cosa, vegi repercutida la meva nota o consideració (quan, penso, hauria de ser a la inversa, però <i>bueno</i>)." (Reg. 314; Dona, Alumnat)
"La meva relació amb la Universitat és molt menor i no soc habitualment al campus. Com més em relaciono amb la institució és via <i>mail</i> i via <i>Moodle</i> ." (Reg. 315; Dona, Alumnat)
"No crec que sigui eficient l'ús no sexista del llenguatge ja que només és sexista per a la gent que ho pensa. Per mi és un llenguatge i punt" (Reg. 316; Home, Alumnat)
"Malauradament no conec la majoria de protocols." (Reg. 317; Dona, Alumnat)

"Personalment crec que l'aspecte lingüístic és important però que abans s'haurien de reforçar d'altres com l'educació sexual, valors com el respecte etc." (Reg. 318; Dona, Alumnat)

"No n'havia sentit mai a parlar d'aquest programes a la UAB" (Reg. 319; Dona, Alumnat)

"Trobo que no tots els estudiants tenen el coneixement de tots els recursos esmentats anteriorment." (Reg. 320; Altres, Alumnat)

"M'agradaria saber més, estar informada a través del correu o/i altres" (Reg. 321; Dona, Alumnat)

"Els recursos hi són, però no es donen a conèixer als alumnes. Per tant, acaben sense utilitzar-se. També, la gent que realment els necessita per deixar de tenir comportaments masclistes o homòfobs mai arriba a ells." (Reg. 323; Dona, Alumnat)

"M'agradaria saber més per correu o/i altres medis" (Reg. 326; Dona, Alumnat)

"Trobo bé que es duguin a terme aquests protocols" (Reg. 328; Dona, Alumnat)

"La pregunta 11 es dels més esbiaixat que havia llegit mai. Ets prou bona persona per parlar com nosaltres et diem?" (Reg. 329; Home, Alumnat)

"Em sembla una vergonya la politització sectària present al apartat d'aquesta enquesta." (Reg. 330; Home, Alumnat)

"Crec que als alumnes homes no se'ns informa sobre les polítiques i mesures de gènere tant com a les dones" (Reg. 332; Home, Alumnat)

"Falta una mica més de publicitat sobre aquests serveis." (Reg. 333; Home, Alumnat)

"No coneixia gens la majoria de plans d' actuació" (Reg. 334; Home, Alumnat)

"Gairebé no havia vist ni sentit parlar de tot això mai durant els 4 anys de carrera" (Reg. 336; Dona, Alumnat)

"Aquest ha sigut el meu primer curs a la UAB, pel que desafortunadament no conec totes aquestes polítiques. La UAB s'implica en molts aspectes socials interesantíssims, pel que no he tingut temps de conèixer-les totes!" (Reg. 337; Dona, Alumnat)

"La majoria d'iniciatives no les coneixia, s'hauria de *publicitar* més." (Reg. 338; Home, Alumnat)

"Quisiera saber más del tema y me parece interesante que realicen esta encuesta" (Reg. 339; Home, Alumnat)

"En la actualidad estamos observando cómo se están vulnerando los derechos fundamentales regulados en la CE, sobretudo el precepto art.14 haciendo referencia al derecho de igualdad. Debemos saber concienciar a las nuevas generaciones y evitar de una vez por todas esta serie de desigualdades a nivel societario." (Reg. 340; Home, Alumnat)

"Trobo molt interessant la iniciativa que es du a terme, però poc informatitzat. Jo no en sabia res de res de totes les seves funcions, ergo si que n'havia sentit a parlar. S'ha de posar a l'abast de tot'hom d'una forma fàcil i inevitable de saber. Gràcies per fer-ho." (Reg. 343; Dona, Alumnat)

"Lo que he aprendido de lenguaje no sexista lo aprendí fuera de la UAB si hubiese sabido que tenían todas estas iniciativas igual hubiese participado. Echo en falta más dispersión de información." (Reg. 348; Altres, Alumnat)

"No n'he sentit parlar de la gran majoria de mesures." (Reg. 349; Dona, Alumnat)

"No he sentit a parlar gens d'això. No sabia ni que existia tot això. Molta desinformació." (Reg. 351; Home, Alumnat)

"Crec que els estudiants estem poc informats sobre totes les activitats promogudes des de la UAB, es podria fer més difusió" (Reg. 352; Dona, Alumnat)

"No estic d'acord amb utilitzar compulsivament llenguatge no sexista: perd naturalitat, fluïdesa i no crec que resolgui el problema de fons. M'agrada més utilitzar-lo quan crec que és necessari. Participo més de la idea de feminitzar-lo que de de fer-lo neutre." (Reg. 353; Dona, Alumnat)

"Estaria bé que a la mateixa enquesta posessiu enllaços a les coses per les que pregunteu, així podem anar coneixent les que no coneixem :)" (Reg. 355; Dona, Alumnat)

"Crec que la UAB té bastants recursos contra la desigualtat de gènere, però no els acabo de conèixer " (Reg. 357; Dona, Alumnat)

"Em sembla molt interessant i tinc poca informació pel que m'agradaria tenir. " (Reg. 358; Home, Alumnat)

"Tot el que he clicat l'opció "ho conec" ha estat perquè aquest any hem realitzat un treball en relació al tema, però com a "usuària" de la UAB no en tenia massa coneixement. " (Reg. 360; Dona, Alumnat)

"No n'havia sentit a parlar quasi de res, només de que és una opció per a treure's 2 crèdits per la carrera. " (Reg. 361; Dona, Alumnat)

"M'agradaria poder escoltar més coses sobre aquest tema a la facultat" (Reg. 363; Dona, Alumnat)

"Molts recursos no els coneixia." (Reg. 364; Dona, Alumnat)

"Hi ha molt poca informació, o aquesta no arriba adequadament." (Reg. 365; Home, Alumnat)

"No coneixia pràcticament cap protocol pels quals s'ha preguntat; penso que s'hauria d'informar d'aquests durant les classes, ja que el correu electrònic no s'acostuma a mirar. " (Reg. 366; Dona, Alumnat)

"La majoria d'iniciatives no les coneixia, i tampoc m'havia arribat la informació per accedir-hi." (Reg. 367; Home, Alumnat)

"Faig revisió diària del correu electrònic i no he rebut informació al respecte o no ha tingut un "*engagement*" suficient com per en recordar-me." (Reg. 369; Home, Alumnat)

"Trobo que s'hauria de tenir un espai al campus virtual per tal de parlar d'aquests temes" (Reg. 372; Dona, Alumnat)

"A no ser que activament t'interressis i busquis informació al respecte, és probable que no sentis a parlar de cap d'aquestes polítiques/iniciatives. Jo en sóc un exemple." (Reg. 374; Home, Alumnat)

"Faltaria apropar tot això a l'alumnat corrent. " (Reg. 375; Dona, Alumnat)

"No conec els pressupostos de la UAB, no sabia que eren públics. No costa res enviar un *mail* avisant de tot això o fer un web amb tota aquesta informació, sobretot a nivell formatiu (recursos pel llenguatge, guia també per als homes per saber com actuar " (Reg. 376; Home, Alumnat)

"No havia sentit mai a parlar del vocabulari sexista, de fet penso que es crea un problema on no hi és. Els homes i dones ens hem de respectar com a persones que som" (Reg. 377; Home, Alumnat)

"Estic segura de que l'Observatori per a la Igualtat fa una gran labor, però realitzant aquest formulari me n'adono que no ens arriba el resultat a les estudiants, o com a mínim al meu cercle proper de companyes universitàries." (Reg. 378; Dona, Alumnat)

"Totes aquestes formacions i "eines" podrien ser interessant conèixer-les però també veig relacions saludables sense necessitat d'intervenció per part de la "policia del pensament" que tant està afectant la societat actual. Només cal preguntar a les noies enginyeres de la UAB, no hi ha cap mena de discriminació, ni negativa ni positiva segons crec i he fet una bona amiga en aquest últim any que comparteix moltes de les meves opinions al respecte del sexisme en el món actual. Tanta victimització pot resultar negativa, i fer que els homes tinguin por de fer qualsevol cosa per por de les conseqüències. Òbviament qualsevol mena de agressió sexual o intimidació emprant la força bruta es detestable, però crec que no calen mil programes i cursos per a que la gent ho entengui. De la mateixa forma, tot el que sigui protegir la igualtat de oportunitat serà positiu per a la societat, però igualtat de resultats no és el mateix que igualtat d'oportunitat, concepte que sembla que molta gent no té en compte." (Reg. 379; Home, Alumnat)

"Crec que el fet de formar part del campus de la UAB t'ajuda molt a l'hora de conèixer tot el que es fa en aquest aspecte. Jo estudio a la universitat de l'Hospital de Sant Pau i considero que molta de la informació no ens arriba." (Reg. 382; Dona, Alumnat)

"Crec que s'haurien de donar més a conèixer aquests protocols" (Reg. 385; Dona, Alumnat)

"Ni jo ni les meves companyes n'havíem sentit a parlar sobre res d'aquesta política, i crec que és molt important que es faci més propaganda i es doni a conèixer." (Reg. 389; Dona, Alumnat)

"No he sentit a parlar de cap de les campanyes. A més, el professorat no demostra haver rebut cap formació respecte el llenguatge no sexista i sensible amb les persones transexuals. Crec que s'hauria de començar per aquí." (Reg. 390; Dona, Alumnat)

"M'agradaria estar més informada i que tothom corri la veu de tots aquests punts anteriors perquè crec que moltes vegades si no estàs en alguna organització d'estudiants, hi ha moltes coses que no t'arriben" (Reg. 391; Dona, Alumnat)

"Trobo molt important destacar els punts 10.4 i 13, en els que fan visible que la nostra universitat és pionera, transparent i a més vol remarcar la seva posició contra les diferències de gènere" (Reg. 393; Home, Alumnat)

"És un tema el que no tinc massa informació." (Reg. 395; Home, Alumnat)

"En que página web o correo puedo solicitar información de los protocolos, pistas y guías de lenguaje no sexista, sería de gran ayuda adjuntar los link de acceso a continuación de las preguntas" (Reg. 396; Home, Alumnat)

"Us animo per la bona feina feta!" (Reg. 397; Home, Alumnat)

"S'ha de fer més educació sexual i sobre aquestes temes a les aules." (Reg. 399; Home, Alumnat)

"Crec que falta visibilitat respecte aquests recursos." (Reg. 400; Dona, Alumnat)

"Poc professors ens han fet conèixer i ens han apropiat a aquestes eines " (Reg. 401; Dona, Alumnat)

"Acabo de descobrir aspectes que em semblen molt interessants de treballar i oferir a la Universitat, però que fins en aquest moment no he conegut. Potser es podria fer una difusió més directa (aules, taules d'estudi de les facultats...) :)" (Reg. 403; Dona, Alumnat)

"Em sembla una bona iniciativa però potser hauria de ressonar més dins el campus perquè els estudiants en sentim a parlar més." (Reg. 404; Dona, Alumnat)

"No tengo la información visible" (Reg. 405; Home, Alumnat)

"Com és possible que no conegui tantes coses que hi ha a la meua universitat??!!!" (Reg. 411; Dona, Alumnat)

"S'ha de transmetre en les diferents carreres , algunes les tracten en el seu temari però no totes" (Reg. 412; Dona, Alumnat)

"I am an Erasmus student, so probably I am not very well informed because of difficulties connected with the language" (Reg. 413; Dona, Alumnat)

"Crec que es fa un ús incorrecte de gènere: si el gènere és l'ús socialment construït i legitimador de les diferències sexuals fisiològiques per invisibilitat la discriminació de les dones, parlar de polítiques de gènere no té sentit i fem servir "gènere" de manera poc clara. Per què no dir correctament polítiques per evitar la discriminació per raons de gènere i promoure l'equitat home-dona?" (Reg. 419; Home, PDI)

"No hi ha hagut prou difusió" (Reg. 421; Home, PDI)

"No estem en una de les institucions o àrees de la societat on hi hagi més desconeixement o urgència d'informació i sensibilització. Potser la Universitat podria fer ús de la seva *expertise* en aquest sentit per informar i sensibilitzar també a d'altres àmbits (com l'empresa) on són molt més necessàries." (Reg. 424; Home, PDI)

"Tema interessant en el qual cal fer més incidència sobre el personal treballador" (Reg. 426; Home, PDI)

"Crec que la UAB està treballant a nivell institucional en crear Pla acció, protocols, etc. Això dona una visibilitat institucional a escala autonòmica, nacional o internacional., no obstant, no hi ha un "*reinforcement*" d'aplicació o implementació accions concretes diríem que als "usuaris" o membres de la pròpia universitat, és a dir implantades a nivells bàsics com serien:- estudiants - nivell de grau, post grau i doctorat - àmbit docència - centre responsable: facultats - PDI) - nivell laboral - òrgan responsable: Departaments " (Reg. 429; Dona, PDI)

"Pel que fa a l'ús sexista de llenguatge, parcialment l'aplico, però soc partidari de l'ús clàssic del gènere en què el masculí és genèric, per tradició cultural. No he llegit la guia." (Reg. 431; Home, PDI)

"No s'han de demanar dades personals més enllà de les requerides per a la segmentació de l'enquesta. Si és anònima, no pot ser que es demanin dades amb les que es pot determinar perfectament qui l'ha contestada, amb noms i cognoms." (Reg. 436; Home, PDI)

"Me doy cuenta de que no tenía ni idea de todo lo que se está haciendo desde el Observatori per a la Igualtat, por lo que adquiero el compromiso (personal, conmigo misma) de indagar más sobre esto." (Reg. 437; Dona, PDI)

"Es poden fer més accions de difusió i visibilització dels protocols i recursos." (Reg. 441; Dona, PDI)

"Més mails d'informació." (Reg. 445; Home, PDI)

"Conec molt poca cosa sobre el bloc II" (Reg. 447; Home, PDI)

"Les preguntes inicials permeten identificar nominalment la persona enquestada: malament!" (Reg. 451; Home, PDI)

"Començo a conèixer una mica més tot el treball que s'està fent a la UAB sobre aquesta temàtica però també perquè m'arriben correus i m'interesso en llegir-los. Cal dir també que moltes coses de les que se m'ha preguntat no tinc gaire coneixement o no ho coneixia." (Reg. 452; Dona, PDI)

"No m'he mirat els pressupostos..." (Reg. 453; Dona, PDI)

"Hi ha moltes de les iniciatives i documents que sé que existeixen però el contingut de les quals difícilment arriba si no es fa una acció formativa al respecte (o si no hi ha regulació que forci al seu compliment...)" (Reg. 454; Home, PDI)

"Pregunta 18: No puc respondre perquè no conec el detall dels pressupostos de la UAB" (Reg. 455; Dona, PDI)

"La informació concreta que tinc en aquest àmbit és molt escassa, moltes coses les he "sentides a parlar", però malauradament no sé a on he de acudir per tenir més informació, pot ser és culpa meva, i de fet me preocupa." (Reg. 461; Home, PDI)

"M'agradaria saber on puc trobar tota aquesta informació centralitzada, de manera que em sigui senzill baixar els documents rellevants." (Reg. 462; Home, PDI)

"Hi ha molts protocols de les que pregunteu si conec. Jo no els conec, veig bé que hi siguin, però si no em calen no els vull conèixer (no tothom ho ha de saber tot)." (Reg. 469; Home, PDI)

"No cal forçar el llenguatge per introduir la perspectiva de gènere" (Reg. 470; Home, PDI)

"Caldria enviar al professorat un pdf o fer uns petits tallers sobre el temes." (Reg. 475; Home, PDI)

"Cal molta formació en igualtat per al professorat. " (Reg. 480; Home, PDI)

"Realment desconec el que la UAB està fent en aquest sentit." (Reg. 481; Dona, PDI)

"Cal assessorar més ràpidament a l'alumnat transgènere, tenen moltes pors i crec que el professorat no està assabentat de com gestionar la seva especificitat, especialment la privadesa." (Reg. 482; Home, PDI)

"Crec que seria necessari fer-ne més difusió" (Reg. 486; Home, PDI)

"Sé que existe mucho movimiento en este sentido pero no he tenido la oportunidad de conocer de cerca lo que se hace" (Reg. 487; Dona, PDI)

"Desconozco la mayoría de programas de igualdad de género que se mencionan más arriba. No me ha llegado la *info* por mail ni otras vías." (Reg. 489; Home, PDI)

"Tinc una idea general d'alguna d'aquestes iniciatives" (Reg. 492; Dona, PDI)

"Faria falta una denuncia mes contundent dels casos de poder patriarcal als Departaments, amb difusió pública de noms i cognoms dels responsables." (Reg. 495; Home, PDI)

"La UAB está poniendo bastantes medios para ayudar en la lucha por la igualdad de género, pero creo que se ponen demasiados esfuerzos en crear documentos que poco ayudan a alcanzar esa igualdad. Deberían ponerse en marcha campañas de concienciación que abarquen el día a día de todos los trabajadores. " (Reg. 498; Home, PDI)

"A l'estar en una unitat docent no estic gaire assabentada de les polítiques sobre igualtat" (Reg. 504; Dona, PDI)

"La UAB no és el meu lloc principal de treball, així que el meu coneixement es més limitat." (Reg. 505; Dona, PDI)

"No he analitzat en detall els pressupostos de la UAB." (Reg. 507; Home, PDI)

"Porto menys d'un any com a professora associada i és possible que el meu desconeixement sigui fruit del poc temps a la UAB. " (Reg. 509; Dona, PDI)

"Caldria visibilitzar mes les campanyes" (Reg. 511; Dona, PAS)

"Manca de coneixement general de les campanyes..." (Reg. 512; Dona, PAS)

"Quan he volgut fer algun curs sobre perspectiva de gènere i/o violències ja estava ple. S'ofereixen poques places per a les activitats formatives de la plantilla." (Reg. 513; Dona, PAS)

"Els coneixements que he referit els vaig adquirir en treballar al Punt d'Informació de la UAB." (Reg. 514; Dona, PAS)

"Referent a la pregunta 17 no conec el contingut dels pressupostos" (Reg. 515; Dona, PAS)

"Veig que em faltava molta informació. Interessant el que heu fet!" (Reg. 516; Dona, PAS)

"Crec que el desconeixement és perquè per sort no ho he necessitat, ni pels que m'envolten ni per mi (de moment)" (Reg. 517; Dona, PAS)

"El document de pressupost és molt ample i difícilment es llegeix sencer." (Reg. 518; Home, PAS)

"Es un tema que suposava present a la UAB i n'he sentit a parlar una mica, però desconeixia que hi hagués formació, informació, protocols..." (Reg. 519; Home, PAS)

"No tenia coneixement de moltes de les coses de les que s'han parlat" (Reg. 520; Home, PAS)

"Em manca molta informació, bé perquè no m'ha arribat o bé perquè no l'he buscada a la web" (Reg. 521; Dona, PAS)

"Ara veig que em manca molta informació!!" (Reg. 522; Dona, PAS)

"No tinc suficient informació." (Reg. 523; Dona, PAS)

"Fa encara menys d'un mes que estic treballant a la UAB i per tant hi ha qüestions que encara no conec." (Reg. 524; Home, PAS)

"Sembla que s'està generant molta informació i recursos però que a mi personalment no m'arriba." (Reg. 525; Dona, PAS)

"Ho lamento, perquè ja veig que molts aspectes i temes treballats des de la vostra àrea, són del meu desconeixement, o només n'he sentit parlar, sense conèixer més sobre el tema." (Reg. 526; Dona, PAS)

"Calen més recursos perquè tota acció del campus es faci i es treballi sota la pàtina de política de gènere" (Reg. 527; Dona, PAS)

"No conec la guia, però em sembla que es un enfocament equivocat a un problema molt greu posar l'accent en el llenguatge. Entenc que es una posició políticament incorrecta, no obstant això no crec que la solució al masclisme subjacent sigui modificar la llengua, sobretot quan hi ha societats molt més masclistes que la nostra que no fan aquest "us sexista". El gènere gramatical es una classificació abstracta que en algunes llengües com la nostra es dual (masc.-fem., A-B, etc.) però que en altres es múltiple (tres, quatre, cinc i sis gèneres), on de vegades homes i dones entren dins la mateixa categoria. En alguns casos, el gènere canvia en funció de la situació comunicacional. D'altra banda, renunciar al plural genèric (no masculí, sinó genèric) per una fórmula masc.-fem., pot invisibilitzar trans, indefinits, etc. Per pensar-hi. Però bona feina!" (Reg. 544; Home, PAS)

"Hay que saber dónde se puede acudir en caso de que te suceda, hay que dar a conocer mejor todo lo que se hace al respecto. Tampoco hay que darle mucho conocimiento porque no por hablarlo mucho se corrige, lo que tiene que haber son actos y conductas que se conviertan en habituales y que los actos no sean esporádicos" (Reg. 556; Dona, PAS)

"Crec que la UAB no informa suficient al personal de totes les polítiques de gènere que es realitzen en el si de la UAB. No es tracta només d'enviar un mail, sinó dur a terme formacions, obligatòries, inclús remunerades o *convalidables* per hores de feina, per exemple." (Reg. 558; Home, PAS)

"Sembla que desconec les eines que la UAB te en matèria de promoció d'igualtat de gènere." (Reg. 561; Dona, PAS)

"Desconeixença" (Reg. 564; Dona, PAS)

"A l'apartat per triar grup i escala no apareix cap opció per administratius o auxiliars d'administratius funcionaris" (Reg. 565; Dona, PAS)

"No he buscat mai el pressupost destinat a polítiques d'igualtat. Suposo que si el busques seria fàcil trobar-lo." (Reg. 566; Home, PAS)

"M'ha arribat alguna informació sobre el tema però potser s'hauria d'incidir més en la difusió." (Reg. 567; Home, PAS)

"Manca de difusió d'aquestes grans iniciatives per arribar a tot el col·lectiu de la UAB." (Reg. 568; Dona, PAS)

"En l'apartat de la categoria, el personal d'administració i serveis funcionari administratiu i/ auxiliar administratiu és les dues ratlles --? " (Reg. 569; Dona, PAS)

"Conec moltes d'aquestes preguntes perquè he estat treballant al costat de l'Observatori i ara a la Facultat de Psicologia on es porta el tema de *psicogènere*." (Reg. 572; Dona, PAS)

"Desconec el tema i no puc estar d'acord ni en desacord" (Reg. 573; Dona, PAS)

"En relación al primer bloque (datos personales), no he encontrado mi categoría profesional: tècnic especialista de suport a la recerca. (ni superior, ni mitjà). Sugiero que en una encuesta de igualdad dais la oportunidad de elegir la categoría correcta. También podemos usar una tablet...." (Reg. 574; Dona, PAS)

"Tinc poc coneixements i recursos sobre la matèria" (Reg. 576; Home, PAS)

"No era conscient que fos un tema tant vigent tot i que em sembla molt important." (Reg. 577; Dona, PAS)

"Crec que aquestes preguntes els hi falta l'apartat : "no ho sé"" (Reg. 578; Dona, PAS)

"Crec que la teoria esta molt bé. Intentem portar-ho a la pràctica, totes i tots." (Reg. 580; Dona, PAS)

"No estic al corrent dels pressupostos de la UAB (11)" (Reg. 582; Home, PAS)

"No crec que sigui necessari tant canvi del llenguatge. En el nom masculí de les paraules m'he inclòs sempre sense cap problema." (Reg. 583; Dona, PAS)

"No sé quins són els pressupostos de la UAB" (Reg. 584; Home, PAS)

"Em sembla molt hipòcrita i manipulador parlar de llenguatge sexista, fer-ne una guia i enviar *mails* on posi "Benvolgudes, benvolguts," mentre càrrecs alts de la UAB són masclistes i abusen del seu poder per intimidar sexualment. Jo, personalment, em sento igual d'inclosa en un col·lectiu en el qual sem dirigeixin com a "Benvolguts" però em molesta que el Cap d'un servei de la UAB em preguntí si normalment porto calces o no, o faci comentaris sobre el cul, coll etc. de les meves companyes o alumnes. Deixem-nos de tecnicismes superflus del llenguatge i dediquem-nos a aplicar normes bàsiques d'educació." (Reg. 585; Dona, PAS)

"No hi he prestat massa atenció. Però em sembla fantàstic que hi hagi un col·lectiu que s'hi preocupi (d'altra banda també m'entristeix que hagi d'existir un col·lectiu així)." (Reg. 589; Dona, PAS)

"Punt 4.2: els grups o escales han canviat, els haureu de revisar" (Reg. 591; Dona, PAS)

"El programa Incorpora, estaria bé fer una petita formació al respecte" (Reg. 592; Dona, PAS)

"Una impressió: es fan moltes, potser masses, coses "de cara a la galeria", poques amb voluntat real de solucionar o corregir mancances." (Reg. 596; Home, PAS)

"A mi em faltaria més formació a nivell obligatori per a tot el PAS), per a conèixer totes les eines disponibles al nostre abast. De vegades es coneix més a nivell propagandístic exterior que no PAS) a nivell intern i d'us." (Reg. 598; Dona, PAS)

"Es podria fer una formació pel PAS)/PDI en aquesta matèria, si no es fa encara." (Reg. 600; Dona, PAS)

"Hay cosas que no sé qué contestar, o sea ni desacuerdo ni acuerdo es que no tengo ni idea de la pregunta." (Reg. 604; Home, PAS)

"En primer lloc voldria felicitar-vos per la feina que feu a l'Observatori per a la Igualtat. Penso que encara cal fer més pedagogia respecte al respecte cap al tractament de gènere. Aquest és un dels temes en els que cal la implicació de totes les persones que conformem la UAB per a que aconseguim, entre totes, que es respecti a les persones en tots els moments." (Reg. 608; Home, PAS)

"Si tota aquesta informació s'envia, no tinc constància i quan als cursos de formació, estant massa demanats i, fins ara, no he pogut accedir a cap" (Reg. 609; Dona, PAS)

"Caldria una formació puntual i periòdica sobre aquest tema, en format presencial i no presencial" (Reg. 612; Home, PAS)

"En general, estic contenta " (Reg. 1; Dona, Alumnat)

"Caldria remarcar sobretot les dones expertes en les diferents disciplines" (Reg. 2; Dona, Alumnat)

"Crec que no saben l'existència de gaires dones expertes..." (Reg. 5; Dona, Alumnat)

"El tractament per sexes és igualitari." (Reg. 6; Dona, Alumnat)

"Hi ha tan poques dones a les bibliografies que em sorprèn (positivament) quan hi apareix una. Tot i així, veig trist el fet de que em sorprengui. " (Reg. 8; Dona, Alumnat)

"En el hospital de Can Ruti, el profesorado tiene actitudes y lenguaje bastante machista. En medicina en general considero que no existe mucha implicación en el tema de igualdad de géneros" (Reg. 13; Home, Alumnat)

"Trobem una falta de comunicació entre el professorat. Exigeixen moltes feines i lectures dient que no són tantes, a vegades obliden el temps que hi ha i la resta d'assignatures que tenim." (Reg. 15; Home, Alumnat)

"S'inclouen a les bibliografies noms de gent referent a la matèria que s'explica a classe. Mirar d'agafar un nom per ser d'un sexe o un altre no fomenta cap igualtat. " (Reg. 17; Home, Alumnat)

"L'adaptació es nul·la." (Reg. 20; Dona, Alumnat)

"En general estic força contenta amb el professorat, no obstant el volum de feina i la coincidència d'aquesta en un mateix dia, no són unes variables massa controlades. Sobretot en el cas del doble grau." (Reg. 23; Dona, Alumnat)

"Molts dels ítems en què indico "ni d'acord ni en desacord" és perquè crec que hi ha aproximadament la meitat d'aspectes els quals estic d'acord i altres que no" (Reg. 24; Home, Alumnat)

"A les bibliografies no crec que s'hagi d'afegir dones expertes, sinó experts sense diferenciar-los pel gènere. El que cal és treballar més perquè en tots els àmbits n'hi hagi d'ambdós gèneres." (Reg. 26; Dona, Alumnat)

"Es posa més èmfasi a homes experts en el temari que no pas dones, el professorat podria posar exemples igualitaris. " (Reg. 28; Dona, Alumnat)

"Parlar dels professors com a conjunt és difícil, n'hi ha de molts tipus." (Reg. 29; Home, Alumnat)

"Conec casos de gent que ha estat ingressada a l'hospital i igualment li han posat falta d'assistència, cosa que no trobo just" (Reg. 30; Dona, Alumnat)

"Hi ha professorat (anonimitzat) que abusa del seu poder com a membre del professorat sobre l'alumnat" (Reg. 35; Home, Alumnat)

"Considero que a vegades l'organització no és la correcta. Es fa difícil poder compaginar-ho tot. Exàmens, treballs, feina (per poder seguir a la universitat), etc. Crec que no hi ha tracte individual. Ens regim per un valor numèric i depenent d'aquest et consideren apte o no. No es valoren altres aspectes que potser són importants també." (Reg. 37; Dona, Alumnat)

"En general la meva resposta és neutra, menys algun professor que promovia la competició ja que agafaria el millor per treballar amb ell l'estiu, els professors no promouen la competitivitat excessiva. " (Reg. 38; Home, Alumnat)

"No s'inclou tota la bibliografia escrita per dones que es podria, crec que una bona part queda fora." (Reg. 41; Home, Alumnat)

"A les meves classes la majoria som noies. Només hi han dos o tres nois." (Reg. 43; Dona, Alumnat)

"Tot depèn de l'assignatura i el professor o professora. Són preguntes massa generals." (Reg. 44; Dona, Alumnat)

"Als meus estudis de màster, la majoria d'alumnes són noies i mai s'ha sentit cap tipus de sexisme per part de companys o professors." (Reg. 47; Home, Alumnat)

"És difícil generalitzar en aquest bloc" (Reg. 48; Dona, Alumnat)

"26.1. Dones expertes?? La ciència no té gènere." (Reg. 49; Altres, Alumnat)

"En una enginyeria, on el percentatge de dones és tant petit és difícil contestar amb preguntes com la de la participació. Després de 4 anys de carrera, he vist algun comentari desafortunat de professors però en molt poques ocasions. Quan he vist o m'ha afectat a mi directament, qui jutja i fomenta un tracte no igualitari són els alumnes." (Reg. 50; Dona, Alumnat)

"En general el professorat no parla de manera sexista i fomenten la igualtat." (Reg. 51; Dona, Alumnat)

"Tot depèn del professor i de l'assignatura. Últimament hem tingut moltes entregues de treballs seguides i algunes solapades amb exàmens." (Reg. 52; Home, Alumnat)

"Como estudiante de doctorado no recibo muchas clases. He contestado según cursos de formación que he realizado en la UAB." (Reg. 53; Dona, Alumnat)

"Crec que cada vegada més els professors són més inclusivus, així com entre nosaltres hi predomina molt el *companyerisme* i la igualtat." (Reg. 55; Dona, Alumnat)

"Sincerament, no acabo d'entendre la pregunta sobre si inclouen bibliografia amb dones expertes. Els professors ens donen tota la bibliografia que s'adapta més al que estem estudiant independentment de si s'ha escrit per un home o per una dona." (Reg. 56; Dona, Alumnat)

"No se pueden expresar ideas sin juzgar, no se respetan las opiniones del alumnado." (Reg. 58; Dona, Alumnat)

"En els graus que curso tot és molt neutre en aquest sentit." (Reg. 59; Dona, Alumnat)

"Bon ambient, agradable i sense problemes" (Reg. 60; Dona, Alumnat)

"La majoria de professors/es tracten aquests temes de manera correcta." (Reg. 62; Dona, Alumnat)

"Un exemple. Si en Penal Econòmic i Empresarial, tots els teòrics penalistes que es mencionen a classe són homes, Jackobs, Wezel,... Al menys si se'ns posa bibliografia obligatòria, aquesta, podria ser de dones. Gràcies." (Reg. 63; Dona, Alumnat)

"Els professors els és igual per exemple que es facin grups de treball mixtes o no, penso que ja no per ser discriminatori sinó perquè cadascú treballi amb qui es sentí més còmode, amb qui millor s'entengui..." (Reg. 67; Dona, Alumnat)

"Es muy difícil conciliar mi trabajo con mis estudios, las facilidades son prácticamente inexistentes." (Reg. 69; Home, Alumnat)

"Los profesores de Escuela de Ingeniería son igualmente respetuosos con todos los alumnos. No recuerdo ningún caso de marcar la diferencia entre mujeres y hombres en la conversación." (Reg. 70; Dona, Alumnat)

"El segon semestre el volum de treball es major en comparació al primer" (Reg. 73; Dona, Alumnat)

"Normalmente el profesorado desarrolla adecuadamente las clases en relación a los aspectos tratados en este bloque." (Reg. 74; Home, Alumnat)

"En general se sigue utilizando el masculino, pero hay profesores que utilizan únicamente el femenino (sobre todo los del ámbito social) y otros que utilizan ambos por ejemplo: alumnos y alumnas." (Reg. 75; Dona, Alumnat)

"Varia molt del professor." (Reg. 76; Dona, Alumnat)

"Psicologia és principalment femení i promoure igualtat en segons quines situacions és impossible." (Reg. 79; Dona, Alumnat)

"S'inclouen dones i s'inclouen enfocaments crítics, però se'n podrien incloure molts més." (Reg. 80; Altres, Alumnat)

"En la pregunta 19, hi ha una mestra que es creu la que ho sap tot i si no penses com ella vol, fa certs comentaris que no són gaire agradables." (Reg. 83; Dona, Alumnat)

"Estudio online, poc contacte real" (Reg. 84; Dona, Alumnat)

"Des del moment en què no hi ha CAP assignatura optativa dedicada al feminisme i a la seva historia no hi ha un tracte realista del tema." (Reg. 86; Dona, Alumnat)

"Tot i que no es fa de forma específica en el meu grau, aquest any he vist per primer cop com a l'Escola d'Enginyeria es feia un esforç per la inclusió, amb grans campanyes sobre la figura de la dona." (Reg. 88; Dona, Alumnat)

"Els comentaris són en relació als meus directors de tesis i no al professorat en general de la UAB." (Reg. 89; Dona, Alumnat)

"Estoy fundamentalmente en contra de forzar a los estudiantes a cumplir cuotas de género en sus grupos de trabajo. En ningún momento he sido testigo o he escuchado ningún tipo de discriminación hacia las mujeres en mi grado. Me parece de una ideología totalitaria el forzar a alumnos a rellenar los huecos de sus grupos porque les falta un hombre o una mujer, en lugar de alentarlos a escoger a sus compañeros por mérito. El rendimiento de un estudiante no depende de su género, raza o credo, depende solamente de su mérito." (Reg. 90; Home, Alumnat)

"És proporcional la forma de ser, expressar i explicar del professor/professora amb la quantitat de persones que assisteixen a les classes. Crec que és essencial que hi hagi una bona dinàmica i ambient a les classes per tal d'un millor rendiment." (Reg. 92; Home, Alumnat)

"I do not have classes at UAB. I am outside of the campus" (Reg. 94; Home, Alumnat)

"Molta *vieja* guàrdia. La mitja d'edat del professorat de Matemàtiques és superior a 55 anys diria, i la mentalitat que això porta. A Física els professors amb o de teoria són homes i, si hi ha dones, és a problemes. Molta feina per fer encara." (Reg. 95; Home, Alumnat)

"Personalment en el meu grau (gestió aeronàutica) hi ha un descontrol total i gestió pèssima." (Reg. 96; Home, Alumnat)

"En relació amb el nostre coordinador, mai se'ns ha informat de res, sempre hem hagut d'anar a preguntar-li coses els alumnes guanyant-nos molts cops respostes com "no ho sé" en temes importants com la possibilitat de fer pràctiques a quart, etc. En relació amb el professorat, en general bé, però ens donen una sobrecàrrega de feina i no fomenten amb èmfasi la participació i cooperació de l'alumnat." (Reg. 101; Dona, Alumnat)

"Hi ha assignatures més especialment inclusives que d'altres." (Reg. 102; Dona, Alumnat)

"A Psicologia (com a mínim al meu grup) som moltes més noies que nois a classe, de manera que les qüestions que fan referència a la promoció de la intervenció igualitària de noies i nois per part del professorat em són difícils de contestar." (Reg. 103; Dona, Alumnat)

"Pel que fa a les adaptacions del professorat, he estudiat el grau i el màster a la UAB, i tinc ben clar que no hi ha cap tipus de mirament ni d'adaptació per feines i/o malalties amb el grau o màster. Més aviat al contrari. Es troben més dificultats i impediments per a compaginar estudis i feina, que facilitats. (Parlo a través de la meva experiència). Fins i tot, ha sortit de la boca de professors (i coordinadors) que si estudies, potser millor no treballar o viceversa (quan treballar era la meva única font d'ingressos per a pagar-me els estudis i la persona que ho deia n'era plenament conscient)." (Reg. 105; Home, Alumnat)

"El profesorado intentan dar un ambiente igualitario." (Reg. 106; Home, Alumnat)

"En aquest aspecte sí que és cert que pel que fa a la teoria social que se'ns ensenya a classe majoritàriament és masculina en termes generals. Masculina i eurocentrista en tant que la majoria són obres d'autors clàssics (Marx, Weber...) i pel que fa a autores femenines bàsicament en l'assignatura que n'han sortit més ha estat Gènere per raons que són obvies. Tot i així, en la resta d'assignatures, la literatura masculina té més pes. Per tant, segurament s'hauria d'ensenyar no sols teoria d'autors clàssics sinó també d'autores clàssiques per tal de tenir una visió més àmplia." (Reg. 108; Home, Alumnat)

"En la nostra carrera la gran majoria d'alumnes són dones. Per tant, som nosaltres les que participem més. Tot i això, alguns professors donen més atenció als pocs homes que hi ha al grup (fent més preguntes, valorant més els seus comentaris...)" (Reg. 111; Dona, Alumnat)

"En general a la carrera d'Enginyeria Informàtica no es fa mai esment a dones expertes en aquest àmbit. El llenguatge és més aviat masculí, hi ha alguna excepció, però no s'acostuma a parlar com a persones." (Reg. 113; Home, Alumnat)

"En relació al tracte de certs professors cap als alumnes, destacar que tot i respondre les enquestes de final de curs, aquest professor segueix exercint el càrrec donat que és funcionari, i és passa tres pobles (no insulta, però la superioritat cap als alumnes arriba a uns extrems que no haurien de ser permesos) Durant els 4 anys de grau, no he vist mai cap professor a un aula comprovant/supervisant com realitzen

la classe aquells professors dels quals se'n té bastantes queixes a nivell grupal. " (Reg. 116; Home, Alumnat)

"Estic d'acord en pràcticament tot" (Reg. 118; Dona, Alumnat)

"Només les professores citen a la bibliografia a altres dones. En general els professors citen a homes." (Reg. 120; Dona, Alumnat)

"Està bé" (Reg. 121; Dona, Alumnat)

"Encara que hi ha intenció de procurar tenir un llenguatge menys sexista, hi han comentaris que falten el respecte a les dones per part d'un professor i fa comentaris sexistes. " (Reg. 122; Dona, Alumnat)

"En les primeres preguntes, he posat ni d'acord ni en desacord en casos en els quals no en tinc coneixement perquè no m'hi he trobat i tampoc conec ningú que ho hagi fet." (Reg. 123; Home, Alumnat)

"Cal assegurar-se que tothom coneix l'existència del tutor de la UAB, més publicitat" (Reg. 124; Dona, Alumnat)

"Hem de crear uns espais de crítica i de debat sobre la justícia patriarcal, ja!!!" (Reg. 125; Dona, Alumnat)

"Enfocament crític només en les optatives de Medicina, cine i literatura i Història de la Genètica. I en un seminari de farmacologia. " (Reg. 127; Dona, Alumnat)

"19. jutgem de forma inconscient, és un mecanisme d'autodefensa, al ser nosaltres racionals, la nostra feina és evitar aquests prejudicis." (Reg. 128; Home, Alumnat)

"El professorat ha de incloure el material més adequat i útil per el Alumnat), no ha de seguir cap tipus de criteri en la igualtat. El que és important és que l'Alumnat aprengui, no omplir uns *cupos*." (Reg. 129; Home, Alumnat)

"A la bibliografia de les assignatures ens trobem amb bibliografia feta pel professor titular o de pràctiques o bé només experts masculins. " (Reg. 130; Dona, Alumnat)

"Proporcionalmente hubo pocos hombres en el Máster, pero contestaron a casi todas las preguntas dirigidas a la clase en general. Pienso que hay que encontrar formas más inclusivas para que todos y todas puedan participar. " (Reg. 131; Dona, Alumnat)

"Mai he tingut cap problema amb cap professor sobre aquest tema." (Reg. 133; Home, Alumnat)

"Ya que estoy inscrito al programa de doctorado hace solo un par de meses, no he tomado ninguna asignatura formalmente dicha en la universidad. Así que no puedo dar opinión a este respecto." (Reg. 135; Home, Alumnat)

"A les aules es tracta tothom per igual sigui quin sigui el gènere o religió" (Reg. 136; Home, Alumnat)

"En cap cas a les bibliografies de les assignatures en són visibles les dones, hi ha un percentatge mínim o nul d'autores. La majoria de professors, especialment homes, usen un llenguatge sexista i inclús fan comentaris absolutament vergonyosos entorn la dona i les estudiants. Des de la UAB aquest comentaris ni es castiguen, ni tan sols es qüestionen." (Reg. 138; Dona, Alumnat)

"Canvia molt d'un/a professor/a un/a altre/a. Hi ha alguns que només recomanen els escrits per ells i d'altres recomanen diversos llibres." (Reg. 140; Dona, Alumnat)

"A vegades resulta més senzill adaptar / canviar una data d'examen per raons laborals que adaptar quelcom de l'assignatura per malaltia o discapacitat. Això és *capacitisme*." (Reg. 141; Altres, Alumnat)

"Depèn molt del professor, he fet una ica de *promig*. També val a dir que des de Pedagogia si que hi ha una certa sensibilització." (Reg. 142; Dona, Alumnat)

"Solo observo y escucho la clase." (Reg. 143; Home, Alumnat)

"Hi ha poca ajuda en temes de conciliació laboral amb estudis en general." (Reg. 144; Home, Alumnat)

"En quant a l'apartat 20, s'ha de tenir en compte el professor, no tots actuen de la mateixa forma ni tots tenen les mateixes consideracions." (Reg. 146; Dona, Alumnat)

"Certament traient un parell de professors, es segueixen els punts anteriors." (Reg. 148; Dona, Alumnat)

"En la majoria dels casos el professorat no fa cap mena d'exclusió per gènere. / A vegades el professorat no té en compte les situacions personals dels alumnes a l'hora de canviar dates de exàmens o entregues.(bloc IV)" (Reg. 150; Dona, Alumnat)

"En les bibliografies o en l'estudi de qualsevol matèria sempre hi ha més autors homes que dones. / certes mancances amb la flexibilitat del professor alhora de triar una tutoria (Bloc IV). " (Reg. 151; Dona, Alumnat)

"El professorat acostuma a ser tolerant i s'implica en la igualtat de gènere, sobretot al tractar-se d'un grau en el qual la professió que s'exerceix (infermer/a) és encara considerada sexista i amb estigmes socials" (Reg. 152; Dona, Alumnat)

"Normalment els professors (al menys dins l'àmbit científic) rara vegada es fiquen en àmbits personals de l'alumnat, i solen ser molt inclusivus en quasi tots els àmbits. Respecte a la literatura, normalment qui forma és el títol del "paper", indiferentment de l'autor (i moltes vegades són noms estrangers impossibles de "sexualitzar")." (Reg. 153; Home, Alumnat)

"La majoria de professorat no es mostren gens empàtics amb les situacions personals que pot estar vivint l'alumne i no fan res per ajudar-lo o adaptar-se. Molts d'ells mostren aversió als alumnes que es troben treballant i estudiant al mateix temps i no els motiven per seguir estudiant, sinó que en més d'una ocasió diuen que "no poden fer res" o fins i tot que "seria millor només treballar, i estudiar només quan et puguis permetre estudiar sense treballar"" (Reg. 154; Dona, Alumnat)

"Sí que hi ha algunes assignatures, poques però en les que es fa esment de dones que han tingut un paper important en la Història de la Psicologia, però no tendeixen a ser esmentades." (Reg. 155; Dona, Alumnat)

"No he notat desigualtat de cap tipus dins de classe." (Reg. 158; Dona, Alumnat)

"A Psicologia som majoria dones així que algunes preguntes no tenen gaire sentit. Sí que és cert que les persones que treballem i tenim cura de fills o familiars no tenim cap facilitat fora de poder assistir al grup de tarda, que per cert es vol eliminar i ens diuen que la pressió ve del rectorat, així que conciliació molt poca. També dir que respecte a varies preguntes depèn molt de cada professor/a, n'hi ha que són sensibles amb el tema del gènere i altres gens" (Reg. 159; Dona, Alumnat)

"Faig referència a experiències col·lectives i no personals" (Reg. 161; Home, Alumnat)

"Cada professor té la seva forma d'expressar-se i per tant no puc contestar si en general s'utilitza un ús no sexista del llenguatge. Estic totalment en desacord amb el que els professors empatitzin amb l'alumnat per raons de feina (degut a que els calendaris de la universitat, tens assignatures tant al matí com a la tarda, i per tant és incompatible amb feina). Com amb la salut de l'alumnat o familiars, degut a que es va morir la meva àvia el mateix dia d'un parcial d'examen i no van moure un dit per que el pogués fer un altra dia, cosa que em sembla una falta total d'empatia per part del professorat i de la universitat. Volum de càrrega i feina a la universitat en equilibri? En les facultats de lletres, em sembla que no està gens equilibrat i a la meva facultat tampoc." (Reg. 162; Home, Alumnat)

"A Enginyeria Informàtica la proporció de noies respecte nois és molt baixa, per tant els grups de treball és impossible que siguin igualitaris." (Reg. 163; Dona, Alumnat)

"Falta presència de bibliografia femenina en la majoria d'assignatures, així com promoure la transmissió dels estudis i el coneixement de dones expertes encara que no hagin adquirit tanta rellevància com els d'homes. Falta enfocament crític. En especial, falta treballar amb més profunditat la Història i la presència de les dones en el món de la Psicologia (l'assignatura Història de la Psicologia no proporciona un enfocament crític, inclusiu i feminista; presentar 5 autores a través d'una lectura no és suficient). També comentar que, tot i que la majoria de professorat de Psicologia és sensible i s'adapta a les necessitats específiques de l'alumnat, l'àrea de metodologia (i més concretament, alguns docents d'Anàlisi de dades) no mostren tal sensibilitat, comprensió, adaptabilitat i flexibilitat, segons percepcions de diverses alumnes." (Reg. 165; Dona, Alumnat)

"No hacen mucho por la igualdad y la conciliación familiar queriendo eliminar el turno de tarde. No hay becas para madres separadas sin apenas ingresos que cursan segunda titulación. Somos excluidas de la beca de emergencia social por necesitar formación para poder incorporarnos al mercado laboral no precario. Muchas de nosotras somos víctimas de violencia de género y no lo sabíamos hasta que no nos han formado y hemos podido identificar este tipo de situaciones. Hay poca o escasa bibliografía de Dones en el mundo de la psicología. No sé la razón..." (Reg. 166; Dona, Alumnat)

"Només tenim de referents a dones en les assignatures que fan un èmfasi especial en el gènere." (Reg. 167; Dona, Alumnat)

"He intentat respondre a aquest bloc pensant en el programa de doctorat, encara que les preguntes semblaven enfocades a Grau o Màster. Excepte en el punt 26, on em referia a les classes a Grau." (Reg. 168; Dona, Alumnat)

"Tot i que el tracte es igualitari en ocasions es donen situacions de comentaris inadequats per part de companys que alguns professors toleren" (Reg. 170; Dona, Alumnat)

"Al fer filologia, és molt fàcil sempre que et facin estudiar homes blancs dins del cànon, però he tingut algun professor que no ha deixat de banda les dones i a més vaig tenir una assignatura en la que vàrem fer crítica d'això, cosa que m'ha agradat molt." (Reg. 172; Dona, Alumnat)

"Des del meu punt de vista el tracte del professorat casi sempre és correcte, en el meu cas particular mai he tingut problemes per canviar alguna data d'examen si tenia un motiu de pes. D'altra banda és cert que s'incentiva més la competitivitat que el treball en grup." (Reg. 173; Home, Alumnat)

"Considero que en el temari s'haurien d'incloure exemples de dones, encara que siguin poques. En Història de l'Art hi ha moltes artistes que s'han silenciats i que no es fan a classe i un home ocupa el seu lloc." (Reg. 175; Dona, Alumnat)

"En tota la carrera, si no fos per les assignatures de gènere que he escollit, mai s'ha parlat d'autores rellevants en l'àmbit jurídic." (Reg. 177; Dona, Alumnat)

"Parte del profesorado se centra demasiado en los aspectos negativos del trabajo de un alumno, y en vez de en las partes positivas de este, para así motivar al alumnado. También parte del profesorado no incita al alumnado a participar. Por último, en algunos casos son muy exigentes haciendo comparación con lo que aportan al alumnado, es decir, exigen más de lo que ofrecen, y además exigen los trabajos en un breve periodo de tiempo." (Reg. 178; Home, Alumnat)

"És difícil de respondre perquè hi ha algun sector del professorat que podria considerar feminista i un altre sector que valdria la pena no es dediques a l'educació" (Reg. 179; Dona, Alumnat)

"No assisteixo a la majoria de classes, a algunes de les qüestions no puc tenir una opinió crítica. Respostes basades en el contacte professor-alumne que es té a les entregues i treballs de curs proposats." (Reg. 181; Home, Alumnat)

"Preguntes banals i innecessàries. Algunes qüestions referides a la desigualtat de gènere son impertinents, sembla que es pretengui crear diferències de gènere on no les hi ha." (Reg. 183; Home, Alumnat)

"Els professors es dediquen a impartir la seva matèria sense preocupar-se de que els alumnes aprenguin la matèria o no." (Reg. 184; Home, Alumnat)

"En general els professors estan bastant bé, però sempre hi ha alguns que tothom es pregunta què fan allà. Hi ha professors que treuen les ganes d'anar a classe, per la falta de tacte a l'hora de corregir els alumnes." (Reg. 185; Dona, Alumnat)

"La teoria que alguns professors donen a nivell històric es totalment androcèntrica i invisibilitza a les dones rellevants de la Història." (Reg. 186; Dona, Alumnat)

"Podría haberse incluido la opción de *no aplica en la encuesta*. En muchos de los casos no habían situaciones para poder categorizar." (Reg. 187; Dona, Alumnat)

"Al grau de Pedagogia estan matriculades més persones del sexe femení que el masculí i tot i així, utilitzen el *¿alumnos, vosotros...¿. Llenguatge masculista*" (Reg. 189; Dona, Alumnat)

"Crec que el professorat no és gens flexible ni sensible amb les situacions personals de cada alumne. Si no tens justificant mèdic o un familiar és molt greu o mort, no accepten cap altre situació personal més com a vàlida." (Reg. 191; Dona, Alumnat)

"Em sembla que, al menys fins ara, els professors i professores que he tingut han estat correctes quant a els estudis i el material, tret d'un parell, però la resta ho fa bé." (Reg. 192; Altres, Alumnat)

"Al llarg de la carrera he tingut a molts docents i, més enllà d'algun cas puntual, no hi ha hagut discriminació entre estudiants per motiu de sexe, raça o religió, si més no que s'observessin des de l'aula." (Reg. 193; Home, Alumnat)

"Repeteixo que no utilitzen els meus professors un llenguatge sexista perquè no el considerem així. I a la meua carrera hi ha més noies que nois, per tant és totalment normal que els hagi sentit parlar en femení (tinc dues assignatures que només som noies). A banda d'això, entenc que si ho pregunteu és perquè passa però no hi ha la més mínima diferència possible en el tracte entre noi i noia pel seu gènere. En tot cas si hi ha favoritismes no és per aquest motiu." (Reg. 196; Dona, Alumnat)

"Siendo de Psicología, la gran mayoría del profesorado deja mucho que desear. He sido testigo de comentarios sexistas por parte de los/as docentes que se les ha corregido y han seguido defendiendo la idea, a pesar de mostrar la disconformidad respecto a ello. Ha pasado en más de una ocasión." (Reg. 197; Dona, Alumnat)

"He notat un increment en la inclusió de bibliografia de dones des de que vaig començar la carrera fins ara. També els professors fan servir un llenguatge més inclusiu (alumnat, personal docent, etc..)" (Reg. 199; Dona, Alumnat)

"Els professors no exclouen en general a les alumnes, però no semblen molt informats en general sobre el feminisme (menys alguna excepció). I pràcticament el 99% de la bibliografia proporcionada està escrita per homes." (Reg. 200; Dona, Alumnat)

"M'he trobat amb professors que promouen la igualtat, però per desgràcia també m'he trobat a professors que no." (Reg. 202; Dona, Alumnat)

"M'he trobat amb molts professors i professores que quan es volen referir a l'ésser humà diuen "home". Com per exemple: tal invent va sorgir a causa de la necessitat de l'home d'obtenir "x". I clar, quan estic a classe i sento això, crec que s'hauria de corregir i utilitzar un llenguatge més inclusiu." (Reg. 203; Dona, Alumnat)

"Avaluar el professorat tan genèricament no dóna una bona perspectiva. Penso que podríeu afegir aquest apartat a les enquestes que ens feu de cada assignatura." (Reg. 205; Dona, Alumnat)

"Considero que la meva carrera m'està ajudant a créixer com a persona i a debatre temes que mai he parlat a cap classe. Així doncs, considero que el professorat està fent una bona feina sobre temes conflictius a la societat." (Reg. 207; Dona, Alumnat)

"Frase que ara em ve al cap de professors i la professora: "los hombres.." per referir-se a la humanitat..." (Reg. 209; Dona, Alumnat)

"Algunes preguntes podrien tenir altres significats a part dels exposats" (Reg. 210; Dona, Alumnat)

"El professorat crec que hauria de prendre consciència sobre la igualtat entre les persones i sense preferències." (Reg. 215; Dona, Alumnat)

"Bloc massa generalitzat, cada professor és un món i no es pot generalitzar d'aquesta forma." (Reg. 217; Home, Alumnat)

"Els que he marcar ni d'acord ni discord, vol dir que no ha alguns professors que ho fan i els altres no." (Reg. 219; Dona, Alumnat)

"Crec que cada professor és un món i per això en algunes preguntes he pensat en general... i pensant en general, llevat dels professors de sociologia i un professora de dret, en general tenen un llenguatge no neutre però el tracte en general a les companyes y companys és igualitari" (Reg. 221; Dona, Alumnat)

"No es diferencia entre nois i noies a la nostra classe, tots tenim la mateixa carrega de treball i en el cas que no sigui així és per decisió del grup de treball. La feina durant el semestre esta molt mal repartida." (Reg. 222; Dona, Alumnat)

"Considero que el professorat podria tenir més consideració a l'hora d'encarregar alguns treballs." (Reg. 224; Dona, Alumnat)

"La inclusió de dones expertes en la bibliografia crec que es limita a algunes assignatures." (Reg. 226; Dona, Alumnat)

"Personalment, la majoria de classe som dones, de manera que no pot haver-hi una participació igualitària perquè la majoria d'intervencions a classe són femenines (per qüestió del número de dones). Per tant, l'ambient igualitari no té per què ser causat per l'intent d'inclusió d'homes i dones per igual. Respecte dels professors, de vegades fomenten un ambient competitiu i la càrrega de feina general de les assignatures és elevada. En molts casos hem d'adaptar la nostra vida personal als estudis "perquè estem a la universitat, no a l'institut" i és poc habitual que la vida universitària s'adapti a nosaltres (només en alguns casos molt concrets). A més, les tutories per preguntar dubtes d'una assignatura són habituals, però tenir un tutor de la carrera només es facilita en casos de discapacitat o de ser esportista d'elit." (Reg. 227; Dona, Alumnat)

"No sé si seré yo, pero creo que no hay un trato tan personal con el alumnado como para fomentar demasiado el ambiente de ningún tipo. Si algo, el trabajo individual." (Reg. 229; Home, Alumnat)

"I els valors que es promouen son sempre cognitius, no es té en compte l'art de saber expressar-se amb respecte, amor, etc.... expressar-se en general. Crec que hi ha opressió a tot arreu. En el meu cas, estic bastant trista pel fer de que els de Pedagogia no intentem establir un ambient de

cooperació, hi ha molta ignorància a classe passem els uns dels altres. I això que estem a Pedagogia i se suposa que hem de canviar a la societat. Això és super important i els professors no saben l'ambient que hi ha a classe. Però això sempre és així a tot arreu, fins que no hi han desgràcies ningú actua. El professorat hauria d'implicar-se en molts més aspectes, però no podem exigir massa ja que socialment està infravalorat ser professor i suposo que això els desmotiva." (Reg. 230; Dona, Alumnat)

"En mi clase somos 40 personas aproximadamente, de las cuales sólo hay 6 chicos. No puedo responder sobre participación igualitaria, etc." (Reg. 232; Dona, Alumnat)

"Alguns termes no m'han quedat clars, potser es podria definir de forma més exacta el que es pregunta." (Reg. 236; Home, Alumnat)

"No s'han d'incloure dones expertes. S'han d'incloure persones expertes. Siguin homes o dones. Si hi han més persones expertes homes que surtin més homes i si són dones doncs dones. L'important és el coneixement de la persona, no el seu gènere." (Reg. 237; Home, Alumnat)

"Por lo general siempre trabajamos en grupo. Los profesores nos hacen llegar bibliografía científica, independientemente del género de los profesionales. Hemos tenido también clases específicas de género y abusos/acoso." (Reg. 239; Home, Alumnat)

"Al nostre grau es promou la col·laboració amb les companyes i companys donat que molts dels treballs que realitzem són en grup. Tot i així, respecte a la pregunta de dir l'opinió sense ser jutjat (no sé si té gaire a veure però ho comento), tot i que no hi ha cap tipus de judici per part del professorat, percebo entre molts companys (i fins i tot algunes companyes), problemes profunds de perspectiva de gènere quan es donen opinions relacionades amb el feminisme, la violència de gènere i la desigualtat entre gèneres en general. Tot i així, és cert que tot i que el masclisme present és un problema social, aquestes persones ho manifesten a títol individual, i des del grau o les classes no es pot fer gaire cosa per canviar-ho (a les nostres assignatures s'inclou sempre una perspectiva de gènere i, tot i així, aquestes persones continuen mostrant les mateixes actituds)." (Reg. 240; Dona, Alumnat)

"No se respetan las ideas políticas. Uno es tachado y señalado. En cambio, cualquier problema personal (familiar, sexista...) se ponen muy serios y muy colaboradores. (por experiencia cercana)" (Reg. 242; Home, Alumnat)

"Pel que fa a les bibliografies: inclou les millors i útils per la seva assignatura sense preocupar-se de qui l'ha escrit, només de la seva veracitat i utilitat." (Reg. 243; Home, Alumnat)

"Fan falta més referents femenins a les aules (almenys a Economia) sol se'ns mencionen perspectives masculines. També visió més crítica sobre l'economia neoclàssica i el sistema actual." (Reg. 244; Dona, Alumnat)

"A la UAB hi ha bons profes" (Reg. 246; Dona, Alumnat)

"La igualtat no existeix" (Reg. 247; Dona, Alumnat)

"Tot depèn molt del professor o de l'assignatura" (Reg. 249; Dona, Alumnat)

"les preguntes 25.1 i 25.2 no són excloents " (Reg. 252; Home, Alumnat)

"El professorat està molt poc format i té actituds de menyspreu per tot allò relacionat amb les polítiques de gènere. En el cas de Veterinària (...). El professorat és molt masclista, s'han donat casos d'assetjament a les alumnes i de comentaris i continguts docents obertament masclistes, i ningú està disposat a fer res al respecte." (Reg. 255; Dona, Alumnat)

"En general observo bastante equilibrio en el trato a mujeres y hombres por parte del personal de coordinación y el profesorado. " (Reg. 256; Dona, Alumnat)

"La docència mostra empatia normalment amb els alumnes. Es poden donar casos en que es mostrin menor comprensió o major rigidesa, però no és la norma habitual, ni és propi de tots els professors." (Reg. 258; Home, Alumnat)

"En general, cap professor para atenció al repartiment desigual de torns de paraula (els nois sempre parlen més, més estona i per dir coses no necessàriament rellevants mentre les noies s'ho pensen molt i parlen poc). Hi ha alguna professora en concret que sí que controla aquesta dinàmica, però és la total excepció. Pel que fa l'actitud dels profes respecte la conciliació, en algun cas puntual directament no s'ha facilitat fer-ho per motius laborals." (Reg. 259; Altres, Alumnat)

"Com que la majoria de classes són magistrals no es dona l'oportunitat que les estudiants parlin i, per tant, els problemes no surten a la llum. Això, a part de ser una metodologia tradicionalista, amaga els problemes reals. Les futures mestres d'educació no són respectuoses amb la igualtat, no tenen cap tipus de noció de feminisme, és a dir, d'igualtat de gènere." (Reg. 260; Dona, Alumnat)

"En el master que yo estoy estudiando, al ser de investigación se fomentaba mucho el trabajo en grupo y compartir ideas. En ninguna ocasión he visto o sentido discriminación hacia las mujeres en las clases." (Reg. 263; Dona, Alumnat)

"Poca educació crítica es pot fer en un grau com Física la veritat. La teoria quàntica de camps és com és, i ja està..." (Reg. 265; Home, Alumnat)

"Hi ha diversitat d'autores a tractar en el grau, sobretot a optatives com drets humans, filosofia, literatura o filosofia i gènere." (Reg. 266; Home, Alumnat)

"Totes les components del meu grup classe són noies, per tant, es fa difícil contestar a algunes preguntes sobre la igualtat a l'aula sent tot dones." (Reg. 268; Dona, Alumnat)

"No acostumo a mirar la bibliografia." (Reg. 269; Dona, Alumnat)

"A Medicina es molt evident que fa falta una visió de gènere i seria necessària formació en matèria de igualtat al professorat." (Reg. 270; Dona, Alumnat)

"Algun cop he escoltat algun comentari masculista a un professor." (Reg. 271; Dona, Alumnat)

"Tot i que moltes de les polítiques per promoure la igualtat no es posin en pràctica per part de les professores, i sobretot dels professors, això no implica que la igualtat no es trobi present, ja que en la majoria de casos queda promoguda per les /pels pròpies/propis estudiants." (Reg. 272; Dona, Alumnat)

"A la meua carrera em costa imaginar-me situacions on puguin tenir lloc aquestes afirmacions, però suposo que si que deu ser possible si hi ha la voluntat." (Reg. 273; Dona, Alumnat)

"S'hauria de millorar els horaris dels exàmens per les persones que treballen." (Reg. 275; Dona, Alumnat)

"Estic sorprès." (Reg. 276; Home, Alumnat)

"Com a estudiant de doctorat només realitzo tutories i cursos, per tant, no hi ha treball a l'aula ni seminaris. He respost en relació als cursos." (Reg. 277; Dona, Alumnat)

"Crec que és difícil respondre les anteriors preguntes perquè els nostres professors i professores són molt diferents, i alguns tenen aquests temes molt presents i d'altres no li donen cap importància." (Reg. 279; Dona, Alumnat)

"Diría que la acción de los profesores el día a día es bastante eficaz en esta tema. Mejor que en Francia diría." (Reg. 281; Home, Alumnat)

"Desconeix o si és així o no, però pot ser una bona idea també donar eines al professorat per tal que es plantegi aquests temes i sigui conscient fins a quin punt es pot implicar" (Reg. 282; Dona, Alumnat)

"Fomenten l'individualisme, la memorització, molt poc fomentat el col·lectivisme i la visió crítica del temari." (Reg. 285; Home, Alumnat)

"La UAB no deixa de ser un reflex de la societat, que continua sent molt masculista, intolerant, competitiva i poc madura en molts aspectes. I si ets dona encara ho pateixes més. Però tot canvia, per sort i també, mica en mica hi ha gent jove que obre noves portes i horitzons per veure amb ulls nous i mirada ampla que pugui recollir a tothom, no a un@s quant@s només" (Reg. 288; Dona, Alumnat)

"Crec que no inclouen dones expertes perquè encara no ni han de conegudes, sempre els experts amb reconeixements acaben sent homes, cosa que no em sembla just ja que les dones poden tenir la mateixa veracitat que els homes" (Reg. 289; Dona, Alumnat)

"No sempre hi ha llibres de dones perquè no sempre hi ha bons llibres escrits per dones" (Reg. 291; Dona, Alumnat)

"Los profesores y profesoras reconocen los aportes de cada estudiantes, además tienen en cuenta las diferencias individuales sobre todo aquellas relacionadas con alguna discapacidad." (Reg. 292; Dona, Alumnat)

"La calidad del profesorado deja mucho que desear en cuanto temas de conciliación de la vida personal y la vida académica, así como de las individualidades de cada estudiante." (Reg. 295; Dona, Alumnat)

"A la meua carrera les noies conformem el 90-100% de la classe, per tant no he vist aquestes diferències, però no sé com és a altres facultats." (Reg. 296; Dona, Alumnat)

"No tots els professors promouen la competitivitat. Però si que n'hi ha que ho fan, sobretot en seminaris" (Reg. 299; Dona, Alumnat)

"Aquest any he fet classe amb una profe que s'esforçava en referir-se a nosaltres en femení, ja que a classe som majoria de noies i ens ha semblat molt bona iniciativa i crec que els professors que tinguin una classe amb majoria de dones haurien de fer-ho." (Reg. 303; Altres, Alumnat)

"Cal més formació per al professorat en temes de gènere" (Reg. 304; Dona, Alumnat)

"A la bibliografia, la quantitat de dones expertes citades solen ser una gran minoria excepte a assignatures específicament enfocades en el gènere." (Reg. 306; Dona, Alumnat)

"A la gran majoria de nosaltres, companys i companyes, professors i professores alguna vegada se'ns pot escapar alguna "pindoleta sexista".. lo important és no descontextualitzar. Cal adonar-nos i intentar no reproduir-les fent autocrítica!!" (Reg. 307; Dona, Alumnat)

"For MSc or Alumnat) *de doctorats* from Faculty of Veterinary, often the study/work place is at the farm or slaughterhouse if you specialized in farm animals, then sexual harassment or gender inequality might happen in these places when carrying out studies." (Reg. 308; Dona, Alumnat)

"Considero que els mestres de la UAB, generalment, intenten promoure la igualtat a les aules. No trobo comentaris fora de lloc ni sexistes. Ho valoro positivament." (Reg. 309; Dona, Alumnat)

"Pel que fa a tenir en compte la meua malaltia hi va haver una professora (de les tres classes a les quals no podia assistir setmanalment per les visites al metge) que passava assistència i va decidir que encara que fos per malaltia, comptaria com a falta i que per tant, tindria 0'5 punts menys a la nota final. " (Reg. 312; Dona, Alumnat)

"Algun professor en el cas de la nostra facultat, fa ús de llenguatge i exemples sexistes " (Reg. 313; Dona, Alumnat)

"Es para esment en l'equilibri..." penso que aquesta expressió no s'entén. " (Reg. 314; Dona, Alumnat)

"Tot bé" (Reg. 316; Home, Alumnat)

"A la meua carrera es posa èmfasi en la col·laboració entre les persones de la classe, i per sort tenim bastantes dones entre el professorat que animen a participar, encoratjant sobretot a les alumnes noies." (Reg. 317; Dona, Alumnat)

"Volia comentar la necessitat de posar com exemples a més dones, doncs sembla que no existeixin i els autors que estudiem sempre són homes." (Reg. 318; Dona, Alumnat)

"Trobo que al fer un grau on predominen els homes, es fan comentaris que poden excloure a les dones que el curseu. I també opino que els professors no tenen en compte la feina que poden comportar certs treballs. Respecte a la bibliografia a les guies docents, crec que el fet de que no hi hagi moltes dones expertes, es deu a que és un àmbit on predominen els homes." (Reg. 320; Altres, Alumnat)

"Haurien de fer més valoracions a nivell personal dels alumnes " (Reg. 322; Dona, Alumnat)

"Son poques les dones incloses a les bibliografies i els enfocaments crítics sempre van a favor de la ideologia del propi professor. No es crea un ambient competitiu i es fomenta el rendiment en grup, però crec que és l'adient. " (Reg. 323; Dona, Alumnat)

"Cada professor és un món. " (Reg. 324; Dona, Alumnat)

"Ja s'ha especificat el que penso en les diferents preguntes" (Reg. 328; Dona, Alumnat)

"El professorat proposa tasques... A seques, no promou activitats per igual representació dels sexes. " (Reg. 329; Home, Alumnat)

"No sé quina obsessió teniu per la figura de la dona de veritat, estem al segle XXI." (Reg. 330; Home, Alumnat)

"La igualtat a classe és present i se'n dona gran importància" (Reg. 332; Home, Alumnat)

"Ho veig correcte." (Reg. 333; Home, Alumnat)

"En general els professors tenen una opinió bastant encertada en aquests temes" (Reg. 334; Home, Alumnat)

"En relació a la pregunta 26.1, no considere ni que es discrimine la dona experta ni que es done un privilegi a l'home expert. En la bibliografia de les assignatures apareix qui presenta unes capacitats, aportacions i/o publicacions més idònies." (Reg. 335; Dona, Alumnat)

"Hi ha alguns professors, sobretot els més grans d'edat, que necessiten que se'ls informi més i millor respecte aquest tema" (Reg. 336; Dona, Alumnat)

"L'estructura de les classes es competitiva, no es solen incloure activitats en grup." (Reg. 338; Home, Alumnat)

"Creo que falta mucho camino por recorrer" (Reg. 339; Home, Alumnat)

"Conforme a lo expresado en el bloque anterior, si los profesores tanto titulados como asociados se consideran bastante benevolentes a la hora de tratar asuntos de carácter personal con el alumnado, aparte de resolver las dudas para el día de mañana no cometer esos errores y poder ir mejorando, aumentando nuestros conocimientos adquiridos durante la enseñanza universitaria." (Reg. 340; Home, Alumnat)

"N'hi ha professors que ho fan tot perfecte i d'altres que no. Però en general bé" (Reg. 342; Dona, Alumnat)

"En cap moment he notat desigualtat sota cap concepte, pel que fa el professorat. Per altra banda, però, considero que d'alguna forma o altre se n'hauria de parlar més habitualment sigui o no temari de l'assignatura; com han fet alguns professors." (Reg. 343; Dona, Alumnat)

"Solo en algunas asignaturas" (Reg. 344; Dona, Alumnat)

"El profesorado no debería de intervenir en la capacidad de los alumnos de elegir compañeros de prácticas. La competencia entre el alumnado de mi graduado es bastante alta, y no se discrimina por género, credo o política, sino por mérito, como debería de ser. En las bibliografías se incluyen las figuras representantes pertinentes sin intentar llenar cuotas de género, si no por el mérito que estas figuras poseen en el campo." (Reg. 346; Home, Alumnat)

"No hi ha cap tipus de comunicació entre departaments per tal de fer-nos la vida acadèmica més fàcil. O al menys és el que ens arriba." (Reg. 347; Dona, Alumnat)

"La carga es desproporcionada de trabajo. Nunca me han perdonado el trabajar y solo una vez en una situación muy extrema familiar (literalmente de vida o muerte) fueron relativamente permisivos con un examen." (Reg. 348; Altres, Alumnat)

"Al màster no es respecta la conciliació amb la vida laboral. Volen una dedicació del 100%." (Reg. 349; Dona, Alumnat)

"El professorat vetlla per la igualtat i també per l'esperit crític de cadascú" (Reg. 357; Dona, Alumnat)

"S'ha de tenir en compte que no tots els professors són iguals." (Reg. 361; Dona, Alumnat)

"Hi ha professors que encara a les classes parlen de que les dones estem massa protegides i que si volem la igualtat em de començar per no tenir un article per defensar-nos, és una vergonya que digui això una persona que es suposa que té la formació necessària..." (Reg. 362; Dona, Alumnat)

"Tot i no tenir un comportament que fomenti les desigualtats, tampoc he notat èmfasi en lluitar contra aquestes." (Reg. 367; Home, Alumnat)

"En la meva facultat, s'han pogut observar clarament tractes masculistes de professors vers professores del mateix departament." (Reg. 368; Dona, Alumnat)

"Caldria fomentar la igualtat de gènere començant per l'exemple que ens poden donar els docents." (Reg. 369; Home, Alumnat)

"Alguns plans docents d'assignatures d'història de l'art són realment vergonyosos en quant a falta de referents femenins (autores, artistes...), i és degut a una falta de voluntat per incloure-les." (Reg. 370; Dona, Alumnat)

"En funció del professorat s'actua millor o pitjor, penso que la gran majoria actuen de manera adequada tot i que hi ha professors que els seus actes no són del tot correctes." (Reg. 372; Dona, Alumnat)

"El caràcter competitiu de la universitat em sembla clar en el moment en el que la concessió de beques tant públiques com privades es fa per ordre de nota, es dona un número limitat de matricules d'honor per ordre de nota, alguns professors tenen una clara preferència per alumnes amb millors notes, etc." (Reg. 374; Home, Alumnat)

"26. Enfocaments crítics: Estudio ciències polítiques, en algunes assignatures poques o nul pensament crític amb el que t'expliquen. Cosa inimaginable quan entres a estudiar Ciències polítiques no vull ni pensar els que estudi Economia/Dret o Graus no de la branca de socials /humanitats, imagino que hi haurà nul pensament crític vers la doctrina oficial explicada. Feina. En carreres relativament assequibles com les de Sociologia/polítiques (en tant que no és informàtica, etc.) no cal posar exàmens i recuperacions en 2 mesos. Acabem classes el 12 de maig i fins el 26 de juny no acabem l'últim examen i fins mitjans de juliols recuperacions. Si ho concentrassin en 1 mes, tindriem més temps per treballar (com a mínim donar opció a fer l'examen pel matí o per la tarda per combinar-ho amb la feina). " (Reg. 376; Home, Alumnat)

"Els professors fan una tasca molt amigable per el que fa als grups de treball, es busca que hi hagi harmonia màxima creant grups de treball lliures però amb certa igualtat" (Reg. 377; Home, Alumnat)

"La gran majoria del professorat del grau està sensibilitzat amb el feminisme, però hi ha bastants professors (en masculí) que denoten un llenguatge i un comportament bastant masclista." (Reg. 378; Dona, Alumnat)

"No hi ha molts llibres sobre enginyeria escrits per dones, de manera que incloure'ls en la bibliografia pel simple fet de tenir òrgans sexuals diferents i per sobre dels més extensos i complets seria injust per a tots els homes que si ho han fet. Amb això vull dir, que el llibre a incloure en la bibliografia hauria d'estar inclòs basant-se en el que hi ha escrit dins, no en qui ho ha escrit, i molt menys en un concepte tant arbitrari com el sexe del autor." (Reg. 379; Home, Alumnat)

"A l'aula no hi ha distinció de gènere, o així ho he sentit. Pel que fa a les referències, utilitzem el cognom, per tant no sé quins són homes i quines dones, tot i que en el meu àmbit d'estudi predominen els homes." (Reg. 380; Dona, Alumnat)

"Al ser alumna en xarxa és complicat donar resposta a alguna de les preguntes." (Reg. 384; Dona, Alumnat)

"A la meva titulació som totes noies, per la qual cosa el professorat acostuma a parlar en femení. Per el mateix motiu no hi ha diferències en el tracte de sexes, perquè no hi ha nois per poder comparar." (Reg. 386; Dona, Alumnat)

"Hay un gran problema en que las mujeres han sido silenciadas en la ciencia y por ello la bibliografía es escasa." (Reg. 388; Home, Alumnat)

"N'he vist casos tant d'una banda com de l'altra, per això les meves respostes són tan neutrals. Hi ha molt bons/es professors/res, que promouen el treball en equip i fan servir un tracte igualitari, però d'altres, promouen molt més el treball en solitari i alguns han arribat a fer comentaris sexistes fora de lloc." (Reg. 389; Dona, Alumnat)

"Crec que el meu comentari del bloc anterior era més adequat per aquest però ho repeteixo: el professorat usa un llenguatge sexista. A més no tenen en compte (almenys a Infermeria) les feines dels estudiants ni les conciliacions (ho sé de primera pell)." (Reg. 390; Dona, Alumnat)

"Comencen a incloure dones a les bibliografies, amb el nom complet perquè hi hagi evidència de la seva publicació, cosa que no implica que discutim els seus textos." (Reg. 391; Dona, Alumnat)

"Crec que es millor parlar d'equitat que igualtat" (Reg. 392; Dona, Alumnat)

"Sota el meu punt de vista, es promouen força els projectes en grup, amb igualtat entre homes i dones, però per altre part s'identifica sempre la part més *aportativa*, que acaba sent beneficiada." (Reg. 393; Home, Alumnat)

"Quan es refereix al repartiment de tasques igualitàries, no es diferencia entre nois i noies, sinó que tots els integrants dels grups han de treballar de la mateixa forma." (Reg. 394; Dona, Alumnat)

"La gran majoria del professorat ajuda en tot el que pot." (Reg. 395; Home, Alumnat)

"Como soy agnóstico, no me he fijado en el tema de religión" (Reg. 396; Home, Alumnat)

"Promoure més les activitats avaluadores per motivar als alumnes." (Reg. 399; Home, Alumnat)

"No en totes les assignatures s'hi inclouen dones. Historia de primer de Sociologia si. Gènere i etnicitat de segon també. Les altres que he realitzat no." (Reg. 401; Dona, Alumnat)

"El professorat que jo he tingut no ha mostrat cap signe de violència masclista i sempre s'ha mostrat inclusiu." (Reg. 404; Dona, Alumnat)

"Les desigualtats no sols existeixen cap als col·lectius LGTB i dones, també cap els propis homes. Hi ha una gran falta de varietat de discursos respecte la ideologia de gènere (imposició de pensaments feministes i d'arrel marxista sense contemplar altres teories). Manca del professorat per fomentar debat crítica (de debò) sobre la matèria. Progressisme poc pragmàtic i inculcat. Tant debò es fomentessin les opinions individuals a partir de pensaments crítics i no exclusivament a partir de discursos polítics." (Reg. 407; Home, Alumnat)

"Respostes en general també penso en el grau de Psicologia. El màster que realitzo és inclúsiu sensible i crític amb aquests aspectes" (Reg. 408; Home, Alumnat)

"És complicat valorar alguns aspectes, ja que no crec que ni els professors ni nosaltres estiguem pendents de si per exemple les intervencions a les aules són proporcionals i si hi ha més noies que nois a classe o què. Al final som persones i no crec que hàgim d'analitzar constantment si ets d'un sexe o altre per complir una estadística. Pel que fa a la bibliografia en general no m'he fixat en si els autors són homes o dones però, en general segur que predominen els homes. No hi ha hagut i no hi ha igualtat per les dones a la ciència i publicant el seu treball. No és culpa del professor que pretén simplement escollir els bàsics per exemple de tal tema." (Reg. 410; Altres, Alumnat)

"No són respostes gaire orientatives perquè darrerament he anat a poques classes" (Reg. 411; Dona, Alumnat)

"I am an Erasmus student, so probably I am not very well informed because of difficulties connected with the language" (Reg. 413; Dona, Alumnat)

"Un problema que passa sovint a Sociologia és que les professores i les alumnes donen per suposat que estem a una carrera més políticament conscienciada i que certs actes (com fomentar que les dones parlin tant com els homes, no són necessaris)" (Reg. 414; Dona, Alumnat)

"Es treballa molt poc dones científiques" (Reg. 415; Dona, Alumnat)

Condicions i desenvolupament dels treball o l'estudi

Personal Docent i Investigador

"Els departaments encara continuen sent centres de poder dels catedràtics que impedeixen un funcionament desitjable a una comunitat universitària (encara continuen sent IP, dient que es fa i com es fa i ara amb un toc de modernitat són tots feministes i per tant hi ha discriminació positiva)" (Reg. 416; Home, PDI)

"Hi ha un fort biaix cognitiu en les preguntes i aquestes obliden que el marge de maniobra *decisional* dels departaments en els temes que se sotmeten a enquesta es biaix. Sembla com si s'adaptés l'enquesta d'un àmbit aliè al que són els departaments universitaris" (Reg. 419; Home, PDI)

"El departament per ell mateix i la direcció és més aviat inclusiu. Però individualment, hi ha persones que intenten perjudicar i posar traves a altres" (Reg. 420; Dona, PDI)

"Es un tema molt complex" (Reg. 421; Home, PDI)

"La desigualtat d'oportunitats a la que em refereixo en cap cas té a veure amb el tema de gènere, sinó amb l'amiguisme, l'endogàmia, la no consideració objectiva dels mèrits, el nomenament de tribunals "ad hoc" per seleccionar els candidats "que toquen", i altres mals endèmics de la universitat a aquest país. Recalco això perquè l'enquesta no permet diferenciar causes ni tipus de desigualtats d'oportunitats. No és entre homes i dones, és un altre el tema." (Reg. 424; Home, PDI)

"Correcte el funcionament en aquest aspecte" (Reg. 426; Home, PDI)

"Total ausencia de medidas de acogida, integración y apoyo al personal recién llegado" (Reg. 428; Dona, PDI)

"Crec que resulta impossible canviar la "cultura" d'un Departament que s'ha anat establint durant els 50 anys de la UAB " (Reg. 429; Dona, PDI)

"De vegades hi ha realitats molt diferents en funció de subgrups i es fa difícil d'expressar a l'enquesta" (Reg. 430; Dona, PDI)

"Pregunteu sobre directives i normatives que desconec perquè no faig gestió. " (Reg. 431; Home, PDI)

"Com a personal associat que sóc, he de dir que aquí et sents bastant sola i que t'has d'espavilar o bé aquells companys/es que ja coneixes i, si poden et donaran un cop de mà. Però el que és Departament, personal...no et donen pas suport i costa accedir a segons quins tipus d'informacions" (Reg. 433; Dona, PDI)

"A l'ICTA no hi ha cap mecanisme de control EFECTIU sobre les persones que exerceixen el poder en la presa de decisions" (Reg. 434; Home, PDI)

"Dada mi veteranía en el departamento, mis respuestas a algunas preguntas, por ejemplo si se me anima a...no son muy pertinentes" (Reg. 435; Dona, PDI)

"La percepció és que cadascú va a la seva." (Reg. 436; Home, PDI)

"El ambiente del departamento en el que trabajo es bueno y las carencias o necesidades que pudiera observar se podrían generalizar al ámbito académico, es decir, no es una cuestión concreta de mi lugar de trabajo. Me refiero fundamentalmente a los niveles de competitividad (insanos, en ocasiones) y que no siempre quedan reflejados el nivel de competencia y compromiso en el trabajo en relación con los méritos que uno/a va adquiriendo." (Reg. 437; Dona, PDI)

"Es podrien arreglar alguns detalls però realment el que es necessita és acabar amb el feudalisme a la universitat." (Reg. 438; Home, PDI)

"La comunicació i informació que es rep per part del Departament és millorable." (Reg. 441; Dona, PDI)

"Més control als catedràtics, que fan una mica el que volen" (Reg. 445; Home, PDI)

"És difícil respondre a algunes preguntes com a Departament ja que jo moltes coses les percebo més a nivell d'unitat que de Departament" (Reg. 446; Home, PDI)

"El funcionament del Departament, que des de fora pot semblar ideal, és en realitat més complex del que pot semblar i està controlat per determinats investigadors, que fan i desfan una mica com volen" (Reg. 447; Home, PDI)

"En moltes qüestions no puc marcar "d'acord" i tampoc "desacord" perquè caldria fer molts matisos. Per exemple, a la pregunta de si en el meu Departament només un nombre limitat de persones

participen en la presa de decisions, caldria dir que hi ha persones que probablement participen més que d'altres però que es dona veu a tothom i sovint hi han persones que voluntàriament s'exclouen de la presa de decisions." (Reg. 448; Home, PDI)

"Creo que las preguntas deberían adaptarse en función de la respuesta elegida en la pregunta 4. Categoría. Para determinadas categorías de profesorado, algunas de las preguntas no tienen sentido y eso creo que hará que las respuestas a algunas preguntas resulten extrañas." (Reg. 449; Home, PDI)

"Considero que el Departament en el qual treballa té un clima de treball molt adient per poder desenvolupar-te professionalment i en tot moment hi ha un recolzament personal." (Reg. 452; Dona, PDI)

"moltes de les preguntes que feu haurien d'anar dirigides al grup de recerca no al departament" (Reg. 453; Dona, PDI)

"Com sempre és difícil traslladar la realitat en una enquesta. Diria que hi ha diferents grups amb diferents maneres de comportar-se, alguns són més competitius i individualistes i d'altres més col·laboradors i solidaris, així que és difícil generalitzar." (Reg. 454; Home, PDI)

"El meu departament és força solidari i empàtic amb les diferents problemàtiques del professorat. No obstant això, les normatives que arriben de fora i que el departament ha d'aplicar, així com els mal usos social i familiars, fan que segueixi havent-hi desigualtat d'oportunitats entre homes i dones. Una prova d'aquest fet és la sobrecàrrega de treball que patim les dones del departament i que es manifesta en malalties, baixes, malestar, estrès... Caldria triangular dades sobre baixes per estrès i per altres patologies entre homes i dones del Campus. Al nostre departament, el desequilibri és abismal..." (Reg. 455; Dona, PDI)

"El departament on treballa no és el problema per obtenir un reconeixement i una figura contractual adient a la meua categoria aquí poder es més un problema d'institucions (UAB i Generalitat)" (Reg. 456; Dona, PDI)

"L'exigència a nivell de currículum per a superar les acreditacions necessàries per accedir a una plaça de professor o promocionar-se és més gran per les dones, que són encara majoritàriament les que han de fer les tasques de casa i tenir cura dels fills i no poden dedicar (o ho tenen més difícil) tantes hores a la feina fora de l'horari laboral "estàndard"." (Reg. 458; Dona, PDI)

"En general hi ha bon ambient i ens ajudem, però les decisions i la informació les tenen un grup tancat de professors homes. La resta de *profes* homes tenen més fàcil accés a aquest nucli que les *profes* dones." (Reg. 459; Dona, PDI)

"Aquest bloc inclou aspectes molt diversos... el món de la recerca és competitiu, sense dubte i crec que hi hauria que millorar les condicions del professorat plantilla "B", i fer que la trajectòria dels *postdoc*, i lectors per arribar a places fixes sigui més fàcil " (Reg. 461; Home, PDI)

"Tot sovint el problema no és el departament en si mateix sinó el sistema universitari en general, que ens aboca al rendiment individual amb criteris d'èxit cada cop més exigents i amb una càrrega de gestió cada cop més feixuga que influeix molt negativament en la resta de facetes de la feina." (Reg. 464; Dona, PDI)

"El nostre departament és molt gran i complex i no es poden generalitzar temes com els que em pregunten." (Reg. 466; Dona, PDI)

"Voldria matisar: a priori, a la UAB la promoció és indiferent si ets home o dona, a la pràctica, potser no ho es tant, ja que la dona, al parir, sol fer baixa i reducció de jornada, amb lo que, sovint, perd part de la seva vida "laboral" i, clar, el CV se'n pot ressentir. En el meu cas, estic content amb el departament (en un conjunt) però gens amb la meua "unitat docent" d'aquí a que les respostes puguin semblar estranyes" (Reg. 468; Home, PDI)

"Tot i que les baixes per maternitat/paternitat es tinguin en compte en contractes i acreditacions a l'hora de competir en un concurs no és tan fàcil aquesta consideració." (Reg. 472; Dona, PDI)

"Parlar de Departament implica massa persones i això fa que les respostes sovint hagin de ser tan vagues com "Ni d'acord ni en desacord"" (Reg. 473; Dona, PDI)

"Hi ha molta competència i no hi circula ni la informació" (Reg. 475; Home, PDI)

"El problema en el nostre cas no ve de qüestions de gènere, ni edat. Ve donat per un estancament, per un excés de professorat associat, per poca promoció degut a que es porta temps amb convocatòries congelades o amb poca renovació. És difícil encomanar tasques i feines al professorat associat, perquè senzillament han de treballar en altres llocs. I no se'ls pot demanar que s'integrin a temps complert en

grups de recerca...no és un problema de "poder" ni d'orientació sexual. És un problema greu de no poder promocionar el professorat per raons estructurals, per dir-ho d'alguna manera." (Reg. 476; Home, PDI)

"Más conciliación con la vida familiar" (Reg. 477; Dona, PDI)

"Manen els homes....." (Reg. 478; Dona, PDI)

"El problema no és el meu Departament, sinó la competitivitat acadèmica global." (Reg. 482; Home, PDI)

"Al nostre departament les promocions a places laborals són independents del gènere. En canvi, les posicions de gestió estan molt més lligades a tenir les coneixences adequades. Aquí si que he observat una certa desigualtat entre homes i dones. Sorprenentment tenint una dona com a cap de Departament." (Reg. 483; Dona, PDI)

"Llevo poco tiempo y hay muchas cosas de las que aún no he podido percatarme" (Reg. 487; Dona, PDI)

"Els departaments haurien de pensar més en la qualitat de la docència" (Reg. 488; Dona, PDI)

"Las desigualdades de oportunidades en el departamento son manifiestas y preocupantes. No dependen tanto del género de las personas que las padecen/infringen sino de los grupos de poder informales que se crean dentro del mismo." (Reg. 489; Home, PDI)

"En valorar la dinàmica del meu departament opino sobre tendències generals i dominants. Per suposat no és extensible a tots els seus membres, ni a dinàmiques més minoritàries" (Reg. 492; Dona, PDI)

"És difícil respondre moltes de les afirmacions que fan referència a aquest bloc perquè són *matisables*" (Reg. 494; Home, PDI)

"Les estructures de poder i les xarxes de persones amb capacitar de decisió son la base del manteniment de les situacions patriarcal." (Reg. 495; Home, PDI)

"Tenint en compte les dinàmiques habituals d'un departament universitari, la major part de les preguntes semblen tenir molt poc sentit." (Reg. 496; Home, PDI)

"El departamento no promueve ni proporciona los espacios para que las relaciones interprofesionales entre los diferentes miembros den lugar a construir un bagaje de ideas que suporten la Universidad." (Reg. 498; Home, PDI)

"És molt difícil contestar aquestes preguntes perquè hi ha molts actors en joc (facultat, departament, centre de recerca...) i també el Departament ha anat variant amb els anys i contestaria diferent si pensés en l'actitud dels diferents directors." (Reg. 499; Dona, PDI)

"Estem esperant la promoció a catedràtic laboral, en franca desavantatge respecte als funcionaris, independentment de si som homes o dones." (Reg. 501; Dona, PDI)

"Crec que més enllà de que la Universitat ofereixi oportunitats de promoció a homes i dones per igual, l'estructura social en la que ens trobem (eminentment patriarcal) fa que sovint les dones no puguin aprofitar les oportunitats. Encara ens queda camí per recórrer quan a les polítiques de conciliació a la nostra societat." (Reg. 503; Dona, PDI)

"Traballo en un hospital on la feina principal es l'assistencial, per tant la tasca de professor en podríem dir que és secundària però no menys important" (Reg. 504; Dona, PDI)

"Muchas respuestas són fruit de la realitat acadèmica: mèrits, valoració de cv, disponibilitats..." (Reg. 505; Dona, PDI)

"El departament es coordina per assolir millores dintre del departament, a la vegada que es deixa certa llibertat als grups de recerca per avançar com a grup." (Reg. 507; Home, PDI)

"Heu de preguntar també en la desigualtat que hi ha dins del departament i de la UAB entre treballadors docents amb la mateixa feina i diferents sous, independentment del sexe." (Reg. 508; Home, PDI)

"Des de fa uns X mesos he iniciat el postdoctorat en un grup de recerca a la facultat de (Anonimitzat). En moltes ocasions he d'aguantar comentaris despectius respecte a la dona i no només comentaris. També m'he trobat que a mi se'm va fer començar el *postdoc* però el meu contracte no es va iniciar fins al mes següent, per la qual cosa vaig estar un mes sense cobrar, mentre que ara ha vingut un noi i està cobrant des del primer dia. Parlant amb altres companyes he descobert que això és un fet força comú, que les dones hem de passar com una mena de mes de prova. L'estructura del grup és piramidal i no sens permet comentar entre nosaltres (investigadores postdoctorals) els resultats ni res. De fet es voldria que no es parlés entre la gent, la qual cosa em sembla força complicat per què en ciència, discutir

les coses és enriquidor. El meu contracte es de 37.5h setmanals i estic obligada a fer-ne 50h com a mínim, per la qual cosa és obvi que no hi ha equilibri entre la vida personal i la laboral." (Reg. 510; Dona, PDI)

Condicions i desenvolupament dels treball o l'estudi

Personal d'Administració i Serveis

"M'ha costat 10 anys aconseguir un canvi de grup (categoria laboral). Sempre he fet les mateixes tasques (no reconegudes) però he estat contractada majoritàriament dues categories per sota de la que em tocava (grup 3)" (Reg. 513; Dona, PAS)

"Només porto dos mesos treballant aquí." (Reg. 514; Dona, PAS)

"Tinc la sort de treballar en un equip molt bo i conscient de la política de cures. Això no vol dir que, a la pràctica, tinguem les mateixes oportunitats (jo valoro que no, perquè 3/4 de les que som mares tenim reducció de jornada, i això afecta la carrera professional)." (Reg. 516; Dona, PAS)

"Quan a la teva feina es parla d'equip A (personal amb contractes fixes) i equip B (personal temporal), les desigualtats ja són prou explícites." (Reg. 517; Dona, PAS)

"A les unitats no hi han eines de promoció o del contrari, que ajudin a incentivar el rendiment laboral." (Reg. 518; Home, PAS)

"Crec que de vegades a la meua unitat el funcionament és piramidal i no es té en compte l'opinió i necessitats dels tècnics." (Reg. 519; Home, PAS)

"No hi han revisions de tasques, ni reclassificacions d'acord a les tasques desenvolupades. Sistema molt rígid per a la promoció, tant vertical com horitzontal dins el mateix àmbit." (Reg. 520; Home, PAS)

"Mes comunicació dels caps vers la resta de treballadors, més formació sobre serveis i canvis de procediments, mes valoració del personal, més aprofitament del personal que tenen, que en molts casos està desaprofitat i poc valorat." (Reg. 523; Dona, PAS)

"En teoria tothom té les mateixes oportunitats, però casualment qui està en pitjor situació són dones. Per altra banda, tenim certa flexibilitat en quant a horari i realització de la feina, dins d'uns límits mes o menys consensuats pel grup." (Reg. 525; Dona, PAS)

"Hi ha manca d'organització i manca de treball en equip." (Reg. 527; Dona, PAS)

"Hi ha algunes preguntes poc matisades i poden donar a equivoc si no es llegeixen repetides vegades (alguna fins i tot capciosa)" (Reg. 528; Home, PAS)

"Algunas preguntas tienen un doble sentido, con lo que es difícil saber la pregunta real" (Reg. 529; Dona, PAS)

"Es té en compte el rendiment individual i el de l'equip" (Reg. 530; Dona, PAS)

"Si em volgués promocionar en el meu lloc de treball, penso que tindria difícil marxar com ara alguns dies a les 16:00h o optar per fer horari Generalitat." (Reg. 531; Dona, PAS)

"Algunes preguntes no tenen una resposta clara perquè hi ha tarannàs diferents entre les diferents persones que formen part de la unitat." (Reg. 532; Home, PAS)

"Al tener un contrato especial, hay muchas cosas de las que no me entero porque "estoy al margen"." (Reg. 533; Dona, PAS)

"La direcció ens dona llibertat per treballar però el cap immediat ho vol controlar tot." (Reg. 534; Dona, PAS)

"El fet d'haver d'atendre les persones de forma presencial i telefònica no permet fer els horaris que se'ns permetrien de forma generalitzada." (Reg. 535; Dona, PAS)

"Manca comunicació, més oberta i més sovint de tots els membres de la UD i quan dic tots em refereixo a TOTS. Doncs crec que és quelcom imprescindible i podem treure-hi profit analitzant tasques i mancances" (Reg. 536; Dona, PAS)

"En molts casos es parla de discriminació per raó de sexe i/o gènere per en aquesta universitat triomfa el nepotisme. En els casos que conec, la discriminació ve per ser d'un àmbit en concret o de la manca d'interès de la UAB per resoldre problemes concrets que per l'orientació sexual o el gènere de les persones." (Reg. 547; Home, PAS)

"A la meua Unitat hi ha un bon ambient i ens ajudem en la mesura que puguem per la feina que cadascú fa en aquell moment. Però els homes cobren més que les dones per a la mateixa categoria laboral o si més no (perquè hi ha capítols VI, com és el meu cas) pel mateix tipus de feina. NO és una cosa del cap actual de la Unitat, ja que això ve d'una etapa anterior, on la cap d'Àrea era una dona." (Reg. 554; Dona, PAS)

"Té tanta importància el rendiment individual com el treball en equip" (Reg. 560; Dona, PAS)

"A la unitat on treballa els càrrecs de presa de decisions estan en mans d'homes exclusivament." (Reg. 561; Dona, PAS)

"A pesar que cadascú te la seva parcel·la, som un equip i treballem com un equip" (Reg. 563; Dona, PAS)

"A vegades es fa difícil generalitzar. Per exemple, tenim molta flexibilitat d'horaris i llibertat però no hem d'oblidar que hem de garantir la cobertura d'un servei." (Reg. 566; Home, PAS)

"Els caps *intermitjos* de la UAB haurien de fomentar el teletreball com a forma de treballar més sostenible." (Reg. 567; Home, PAS)

"Crec que amb aquest aspecte, al menys des de la meua perspectiva, gaudim de flexibilitat horària i la igualtat dins l'ambient de treball " (Reg. 568; Dona, PAS)

"Des del meu punt de vista, les crítiques al sistema d'accés i promoció al treball no es refereixen a la igualtat de gènere, sinó al sistema obsolet de la funció pública." (Reg. 569; Dona, PAS)

"Les respostes d'aquest apartat no estan referides directament a la Unitat de Treball sinó al Centre " (Reg. 570; Dona, PAS)

"Tinc companys homes que cobren més per fer la mateixa feina que jo." (Reg. 571; Dona, PAS)

"Fa poc temps que estic a aquesta unitat i no puc valorar-ho. En dona la sensació que es treballa més en equip." (Reg. 573; Dona, PAS)

"Creo que el cuestionario no está enfocado al trabajo que implica experimentar en materia científica." (Reg. 574; Dona, PAS)

"Qui decideixen les coses son els caps. Tenim molta responsabilitat reconeguda però no valorada econòmicament" (Reg. 576; Home, PAS)

"LA UNITAT ES MOLT PETITA (3 PERSONES) I LES PREGUNTES NO SON APLICABLES" (Reg. 579; Home, PAS)

"En la unitat on treballa, el cap procura ser just." (Reg. 581; Home, PAS)

"Se'm fa difícil prendre una posició global quan hi ha una mica de tot. Per això moltes de les meves respostes son "Ni d'acord ni en desacord"" (Reg. 582; Home, PAS)

"Trobo que, tot i no ser un ambient molt perjudicial per les dones, no es casualitat que a la unitat on jo treballa, just després que 4 dones amb càrrecs importants donessin a llum, durant els següents 3 anys, només entressin homes." (Reg. 585; Dona, PAS)

"31. Cadascuna de nosaltres pren les decisions en el seu àmbit competencial" (Reg. 586; Home, PAS)

"Pel que fa l'horari el podem adequar a les nostres necessitats però respectant sempre si és horari de matí o tarda. Puntualment es pot fer un canvi de matí a tarda o a l'inrevés. Però no com a cosa habitual" (Reg. 587; Dona, PAS)

"No pots fer formació que no sigui del teu àmbit i això fa que no tinguis opcions a canvi. La responsabilitat com correspon amb el nivell de la plaça. Més que desigualtat entre homes i dones és un altre tipus de desigualtat." (Reg. 590; Dona, PAS)

"A la unitat on treballa els comandaments fan i desfan a banda del criteri tècnic i les necessitats del servei. Miren per la seva comoditat, lluny de les necessitats dels tècnics i personal administratiu i per descomptat, del servei als treballadors de la UAB" (Reg. 594; Home, PAS)

"En la pregunta 23, la possibilitat d'elecció de l'horari ve supeditada a les necessitats del servei." (Reg. 595; Home, PAS)

"A la unitat on treballa, manca estratègia. Existeixen grups de persones ben avinguts i d'altres que van a la seva. Algun que sumen o aporten, i altres que només s'aprofiten." (Reg. 596; Home, PAS)

"El procés d'envelliment en els treballadors i treballadores genera diferents necessitats al llarg de la vida laboral. És important començar a treballar la gestió de l'edat per aconseguir una òptima adaptació del lloc de treball a la persona i aconseguir també per aquest eix una veritable igualtat d'oportunitats." (Reg. 597; Home, PAS)

"Moltes casuístiques desgraciadament depenen de la unitat on es treballi...de les persones que la integren i dels caps...no hi ha una normativa FORTA en aquest sentit." (Reg. 598; Dona, PAS)

"Crec que hi ha moltes més dones amb contractes precaris que no pas homes, però es una intuïció." (Reg. 599; Dona, PAS)

"L'ambient competitiu si senten per tirar endavant de forma grupal sí que existeix ambient competitiu. Ara be si senten com competitiu entre els diferents membres del grup per sobresortir al preu que sigui, això no existeix." (Reg. 603; Dona, PAS)

"Vivo en un departamento/unidad de servidumbre (que roza el esclavismo) y nadie hace nada al respecto, porque ya forma parte cultural de donde estamos." (Reg. 604; Home, PAS)

"Hi ha respostes que no es poden generalitzar, per això he contestat "ni d'acord ni en desacord"" (Reg. 612; Home, PAS)

Conciliació de l'estudi, la vida laboral i familiar
Alumnat

"En comparació a altres graus, crec que en psicologia fem moltes hores a la setmana" (Reg. 1; Dona, Alumnat)

"Poca flexibilitat d'horaris, a 4t assignatures amb poca demanda només tenen un grup d'assistència, per qui treballa pot no coincidir amb els horaris" (Reg. 2; Dona, Alumnat)

"Crec que s'ha detectat el problema però encara hi és. A més, crec que cal molta més difusió, sobretot per al professorat." (Reg. 3; Dona, Alumnat)

"Si no vens, encara que amb justificant, la falta i disminució de nota la tens igual." (Reg. 5; Dona, Alumnat)

"Horari que pot compaginar amb la vida laboral, en el meu cas. La universitat adopta mesures i serveis per a poder compaginar-ho." (Reg. 6; Dona, Alumnat)

"En el cas de cursar un doble grau, això es bastant difícil." (Reg. 8; Dona, Alumnat)

"Los cursos para alumnos de doctorado són en un horario que interfiere con nuestro trabajo en el laboratorio." (Reg. 10; Dona, Alumnat)

"El transporte al hospital de Can Ruti no es algo que dependa de la UAB. Considero que los profesores de esta ud se adaptan bastante a nuestras necesidades y horarios" (Reg. 13; Home, Alumnat)

"Es parla molt i la publicitat de la UAB és aquesta magnífica combinació en la que ens deixen i ofereixen flexibilitat per als estudiants i treballadors, però no és així." (Reg. 14; Dona, Alumnat)

"Segons quin professor sí que pot ser més sensible però altres no. La configuració de les assignatures impedeix bastant treballar i estudiar a la vegada, i per tant ser autosuficient." (Reg. 16; Dona, Alumnat)

"Crec que l'assistència a classes no hauria de ser obligatòria, ja que hi han persones que han de treballar." (Reg. 19; Dona, Alumnat)

"L'horari i la conciliació amb un treball és complicat. Sovint he sentit la frase "és que el vostre treball és aquest" i estic d'acord però no vivim d'això, encara." (Reg. 20; Dona, Alumnat)

"Hi ha una gran diferència entre els dos primeres anys de grau amb assignatures bàsiques i obligatòries i amb els dos últims anys de grau amb la incorporació de optatives on els horaris són irregulars." (Reg. 21; Home, Alumnat)

"Els horaris no estan fets per a que l'alumne pugui conciliar amb la feina sinó tot el contrari, estan únicament fets per al seu benestar i benefici (professors). De fet jo personalment vaig abandonar la feina i vaig acceptar-ne una altre de caps de setmana i festius, assumint una reducció considerable del salari, per a poder estudiar. Molts companys davant la impossibilitat de compaginar ambdues coses han rebut respostes per part del professorat tals com: "tú sabrás si no puedes venir a clase, tú sabrás que es más importante para ti si trabajar o estudiar". I molts d'ells es graduen en 5 o 6 anys per una mala combinació d'horaris i la incomprensió del professorat." (Reg. 22; Dona, Alumnat)

"En el cas del doble grau és difícil oferir un ventall de possibilitats que inclogui a tothom. Jo aquest any he hagut de deixar una assignatura de dijous a la tarda perquè treballa i no l'he pogut realitzar perquè els altres dies els tinc totalment ocupats per les tasques universitàries. A més, només es poden escollir dues opcions per realitzar una assignatura, llavors si cap s'adapta a les teves necessitats ho has de deixar per més endavant, com en el meu cas." (Reg. 23; Dona, Alumnat)

"El pla Bolonya no permet cap tipus de conciliació familiar o laboral, com a mínim en les carreres de l'àmbit de ciències." (Reg. 25; Dona, Alumnat)

"No et donen alternatives, tu t'has de buscar la vida." (Reg. 28; Dona, Alumnat)

"Algunes assignatures no estableixen una data d'examen des de principi de curs a la guia docent i això afecta a la conciliació amb la vida laboral en el meu cas" (Reg. 31; Dona, Alumnat)

"Poder variar les hores d'examen seria una bona iniciativa tot i que crec que força difícil d'implementar. El fet que en algunes assignatures s'avaluï els alumnes fent problemes a la pissarra, per exemple, dificulta poder compaginar treball i estudi." (Reg. 32; Home, Alumnat)

"És impossible canviar segons quines dates per part de l'alumnat però sí que es poden canviar quan és per part del professorat." (Reg. 36; Home, Alumnat)

"Trobo que moltes vegades no arribo a fer tot. Arribo a casa tan cansada anímicament que no tinc ganes de fer res més. La pèrdua de temps amb el trajecte també cansa. Considero que la meva Línia de tren (R8) de RENFE té molt poca freqüència i això fa que perdi més temps encara." (Reg. 37; Dona, Alumnat)

"Sobretot l'estada de Pràctiques es fa molt difícil conciliar-la amb la vida laboral" (Reg. 40; Home, Alumnat)

"Al meu grau no hi ha opció de triar horaris. Molts dels professors no estan d'acord en moure la data d'entregues encara que tinguis treball. " (Reg. 43; Dona, Alumnat)

"En general, es facilita molt el tema horaris amb la vida laboral perquè es fan pràctiques." (Reg. 47; Home, Alumnat)

"En general si justifiques la causa no tens problemes però la càrrega de feina a vegades és massa, no es pot compaginar i no aporten quasi solucions" (Reg. 50; Dona, Alumnat)

"Crec que els professors haurien de ser una mica més flexible amb les entregues i no posar tots els treballs en la mateixa setmana perquè així costa conciliar la vida familiar amb els estudis." (Reg. 51; Dona, Alumnat)

"Hay muchas preguntas que no se aplican si somos estudiantes de doctorado." (Reg. 53; Dona, Alumnat)

"Crec que molts professors haurien de tenir en compte el fet de que una persona pot tenir un treball fix i no es pot permetre faltar a les classes o seminaris només perquè aquests siguin d'assistència obligatòria, i molts cops ho hem de fer perquè no assistir-hi comporta una deducció d'un x % de la nota final de l'assignatura" (Reg. 55; Dona, Alumnat)

"La universitat no està gens adaptada a poder treballar, millor dit tot el contrari. Sobretot a les carreres de biociències. " (Reg. 56; Dona, Alumnat)

"Personalment la meua dificultat en relació als estudis és en la rapidesa que es dona la classe per la extensa matèria i escàs temps a donar-la. Trobo que es molta matèria en poc temps." (Reg. 57; Dona, Alumnat)

"No hay manera de complementar la vida familiar ni la vida laboral con la universidad, no nos ofrecen ninguna ayuda. Además de no querer cambiarnos las horas de entregas o laboratorios o exámenes, tampoco entienden si tenemos familiares enfermos o si vivimos a 100km y debemos viajar en coche todos los días." (Reg. 58; Dona, Alumnat)

"En general resulta difícil canviar dates d'examen i depèn només de la bona voluntat del professorat." (Reg. 59; Dona, Alumnat)

"Una persona que té que conciliar feina i estudis deu tenir més dificultats que la experiència que he tingut jo" (Reg. 60; Dona, Alumnat)

"Normalment no s'adapten entregues ni exàmens. " (Reg. 62; Dona, Alumnat)

"Si bé és cert que hi ha professors més predisposats a ajudar-te en aquests casos, però no sol ser la norma general. " (Reg. 63; Dona, Alumnat)

"El principal problema para la gente que tiene que conciliar probablemente son los módulos de prácticas y los trabajos en grupo" (Reg. 64; Home, Alumnat)

"Més necessitats de transport per arribar a la universitat des d'altres comarques com l'Alt Penedès, menys càrrega de treballs per poder dedicar més temps a l'estudi o bé menys pes dels exàmens per poder dedicar més temps als treballs." (Reg. 67; Dona, Alumnat)

"Considero que la conciliación con la vida laboral está sobre el papel como un derecho de los alumnos, pero a la hora de la verdad no existe ningún tipo de flexibilidad y se realizan las mismas exigencias de asistencia y de dedicación y no se adaptan las tareas (como pueden ser los trabajos en grupo que en mi opinión no fomentan de la mejor forma el aprendizaje) a las necesidades, disponibilidad de las personas que trabajamos. / Es muy difícil conciliar mi trabajo con mis estudios, las facilidades son prácticamente inexistentes." (Reg. 68; Home, Alumnat)

"Considero que la conciliación con la vida laboral está sobre el papel como un derecho de los alumnos, pero a la hora de la verdad no existe ningún tipo de flexibilidad y se e realizan las mismas exigencias de asistencia y de dedicación y no se adaptan las tareas (como pueden ser los trabajos en grupo que en mi opinión no fomentan de la mejor forma el aprendizaje) a las necesidades, disponibilidad de las personas que trabajamos. / Es muy difícil conciliar mi trabajo con mis estudios, las facilidades son prácticamente inexistentes." (Reg. 69; Home, Alumnat)

"No he tenido ninguna dificultad respecto este bloque." (Reg. 70; Dona, Alumnat)

"Els horaris de Criminologia permeten combinar les coses molt bé " (Reg. 73; Dona, Alumnat)

"Por lo menos en el máster que estoy realizando la carga de trabajos es demasiado alta y requiere muchas horas de estudio (más de las que un máster regular requeriría), sin brindar conocimiento de calidad. Trabajo en exceso no asegura calidad en la Educación. " (Reg. 74; Home, Alumnat)

"Por lo menos en psicología el horario de mañana acaba a las 14:30, yo soy de Mataró por lo que si salgo a esa hora siempre llegaría tarde al trabajo. Así pues, sería óptimo finalizar antes, como a las 13:30 o así, debido a la incompatibilidad con el transporte público. " (Reg. 75; Dona, Alumnat)

"Cal destacar que els meus estudis de grau a 4t curs, són incompatibles amb la conciliació, ja que per a optar a un tipus de menció només s'ofereix en horari de matí (finances) o tarda (comptabilitat). Els exàmens tampoc ajuden ja que els finals són a una mateixa hora ja vagis de matins o de tardes... " (Reg. 76; Dona, Alumnat)

"Em vaig matricular del grup de tardes perquè als matins treballa, i no entenc perquè els exàmens finals només poden fer-se pel matí. Això ens obliga a demanar dies lliures per a poder anar als exàmens, no té sentit. " (Reg. 78; Dona, Alumnat)

"Els estudis de doctorat que conec són poc flexibles. Durant la llicenciatura sí que vaig apreciar més flexibilitat " (Reg. 79; Dona, Alumnat)

"Si que és complicat conciliar en relació al volum d'estudi, però també és una elecció personal, en el meu cas, fer un doctorat en aquest moment de la vida i és una decisió conscient de que porta certes dificultats de conciliació per la mateixa natura de la investigació doctoral i no crec que la universitat pugui tenir cap paper en aquest cas, excepte potser, pressionar per que es creïn / crear beques de recerca. " (Reg. 80; Altres, Alumnat)

"En el cas d'Economia en anglès només hi ha grups de matins amb els mateixos horaris, per tant no hi ha opció de voler fer la carrera en anglès a la tarda i poder-ho conciliar amb una feina de matins." (Reg. 81; Dona, Alumnat)

"No tots els professors. N'hi ha que faciliten la vida de l'alumne tot el que poden." (Reg. 87; Dona, Alumnat)

"La conciliació familiar/laboral està totalment oblidada. De fet, davant la sol·licitud d'algun canvi per a poder conciliar, amb l'excepció d'un horari de tutoria o d'un cas greu d'emergència familiar, la resposta sempre és negativa i sense contemplacions. Recau totalment en el professor o professora la bona voluntat d'oferir flexibilitat, amb casos tan extrems com que la persona docent estigui disposada, i la coordinadora d'estudis ho veti." (Reg. 88; Dona, Alumnat)

"Respostes relacionades amb el doctorat" (Reg. 89; Dona, Alumnat)

"La universidad es dura, y debería de serlo, especialmente para las ingenierías. No tiene sentido que en la universidad faciliten conciliaciones que son imposibles o improbables en un lugar de trabajo que exige lo mejor de sus empleados. Si se busca la excelencia, se tienen que hacer sacrificios." (Reg. 90; Home, Alumnat)

"Crec que, en aquest aspecte, hi ha molt bones facilitats." (Reg. 92; Home, Alumnat)

"Em sembla molt malament que es vulgui intentar conciliar els estudis amb altres coses però per demanar un canvi d'horari has de pagar 30 euros. I, a més, ni t'avisen. " (Reg. 93; Dona, Alumnat)

"En comparació amb altres facultats, la de ciències és especialment rígida amb horaris. Una única classe de Matemàtiques, de matins." (Reg. 95; Home, Alumnat)

"Personalment en el meu grau (gestió aeronàutica) hi ha un descontrol total i gestió pèssima. Hem presentat múltiples problemàtiques que a dia d'avui no han tingut solució favorable." (Reg. 96; Home, Alumnat)

"Bueno, he de dir que va estar be que canviessin els horaris d'exàmens finals a dos setmanes en lloc d'una. " (Reg. 102; Dona, Alumnat)

"Dic que no estic "ni d'acord ni en desacord" amb que "el disseny de les activitats acadèmiques facilita la conciliació dels estudis amb la vida laboral i/o familiar" perquè m'és molt difícil generalitzar o posar en comú el conjunt de les matèries. Hi ha assignatures que crec que faciliten la conciliació en tant que no exigeixen gaire (deures, activitats, assistència obligatòria...) i n'hi ha d'altres que són tot el contrari.

Només fem exàmens dins les setmanes d'avaluació programades ja des de l'inici del curs, i les seves dates gairebé mai són discutibles. " (Reg. 103; Dona, Alumnat)

"Reitero el que he comentat amb al bloc anterior. --> Pel que fa a les adaptacions del professorat, he estudiat el grau i el màster a la UAB, i tinc ben clar que no hi ha cap tipus de mirament ni d'adaptació per feines i/o malalties amb el grau o màster. Més aviat al contrari. Es troben més dificultats i impediments per a compaginar estudis i feina, que facilitats. (Parlo a través de la meua experiència). Fins i tot, ha sortit de la boca de professors (i coordinadors) que si estudies, potser millor no treballar o viceversa (quan treballar era la meua única font d'ingressos per a pagar-me els estudis i la persona que ho deia n'era plenament conscient). " (Reg. 105; Home, Alumnat)

"Se necesita más flexibilidad en las fechas de los exámenes, en las prácticas de laboratorio o en cualquier actividad obligatoria. No se tendría que ir obligatoriamente cuando hay huelgas." (Reg. 106; Home, Alumnat)

"És cert que haver de desplaçar-se fins la universitat i sovint haver de fer feines a la llar comporta que no hi hagi tant de temps per estudiar. Tot i així, a casa meua per temes d'estudis em centro més en els estudis que en les tasques domèstiques tot i que també faig feines a la llar. " (Reg. 108; Home, Alumnat)

"Si s'aplica la reforma horària llavors sí que hi haurà dificultats per conciliar, directament no es podrà treballar mentre s'estudia." (Reg. 109; Dona, Alumnat)

"Sensibles amb la problemàtica ara, a 4t, quan vas a 1er, per exemple, l'alumnat gairebé no té veu ni vot en relació a l'assistència o conciliació de la vida professional / estudiantil. " (Reg. 116; Home, Alumnat)

"Respecte a aquest bloc no en tinc gaire idea, ja que no m'he trobat mai en aquesta situació." (Reg. 117; Dona, Alumnat)

"Hi hauria coses a millorar" (Reg. 118; Dona, Alumnat)

"A veterinària ni que t'estiguis morint l'hospital et deixen canviar-te pràctiques i exàmens amb facilitat o et deixen recuperar-les" (Reg. 119; Dona, Alumnat)

"El transport públic hauria de millorar. Ara jo vaig en cotxe a la uni perquè Renfe anava fatal, i la combinació de trens que havia d'agafar provocava que trigués una hora en arribar a casa quan en cotxe són 20 minuts. " (Reg. 121; Dona, Alumnat)

"Seria convenient poder modificar dates d'examen amb més facilitat per una millor conciliació" (Reg. 124; Dona, Alumnat)

"Crec que és un error posar exàmens per la tarda a tots el horaris, ja que els grups de matí potser no poden fer-los per la feina." (Reg. 126; Home, Alumnat)

"Había momentos que encontré la conciliación con la vida familiar (soy madre de un hijo pequeño) complicada, además de la conciliación con mi vida laboral imposible, resultando en dejar mi trabajo para poder seguir con el Máster. En el Máster de Psicología General Sanitaria hay muchos profesores distintos, así que no supe con quién podía hablar de las dificultades que tenía, y no eran dificultades compartidas por los demás alumnos, así que me sentí muy sola en este aspecto. Creo que se debería tener más en cuenta en este Máster que puede haber gente con responsabilidades laborales y/o familiares y dar más flexibilidad a los alumnos." (Reg. 131; Dona, Alumnat)

"No entenc el concepte de problemàtica" (Reg. 133; Home, Alumnat)

"Fer xerrades en horaris de feina o de desplaçament no ajuda. " (Reg. 134; Home, Alumnat)

"De nuevo, la mayoría de preguntas no aplican para estudiantes de doctorado ya que no hay exámenes u horarios específicos." (Reg. 135; Home, Alumnat)

"Sense gaires problemes per conciliar la vida personal, laboral i acadèmica. La majoria de professors i docents són permissibles amb aquest tema." (Reg. 136; Home, Alumnat)

"Hi ha molt poca consideració amb les alumnes que necessiten treballar per pagar-se la carrera, així només es promou l'alumnat d'elits que estudia perquè té diners." (Reg. 138; Dona, Alumnat)

"El transport per via RENFE és bastant precari, trens una vegada cada hora, pocs horaris de busos interns... Moltes vegades trigo més en desplaçaments que el temps que passo a classe. Molts dies l'horari de classes és de 8:30 a 14:30, la qual cosa em suposa arribar a casa a les 16h. Després d'això teòricament m'hauria de posar a estudiar i fer treballs de la uni. És excessiu. " (Reg. 140; Dona, Alumnat)

"La universitat no facilita, els qui ho fan són els professors. En el meu cas he patit diverses situacions complexes familiars, laborals i de salut i a ells els tinc molt que agrair, però segons normativa institucional no se'm hauria d'haver ajudat de la forma que ho han fet." (Reg. 142; Dona, Alumnat)

"Nomes hi ha un grup de classes, tampoc hi ha més d'un horari per teoria o en el cas de problemes, en diferents horaris o dies, no hi ha classes a la tarda, mai es té en compte per un examen si es treballa o no, utilitzant d'excusa la ja coneguda "al treball et tenen que donar festa per a l'examen". / Hi ha poca ajuda en temes de conciliació laboral amb estudis en general." (Reg. 144; Home, Alumnat)

"Depenent del professor de nou. N'hi ha que tenen consciència i mouen muntanyes. Si perquè puguis fer-ho en canvi n'hi ha d'altres que simplement et diuen, vaya! Ho sento! ens veiem l'any vinent..." (Reg. 148; Dona, Alumnat)

"A vegades el professorat no té en compte les situacions personals dels alumnes a l'hora de canviar dates de exàmens o entregues." (Reg. 150; Dona, Alumnat)

"Certes mancances amb la flexibilitat del professor alhora de triar una tutoria." (Reg. 151; Dona, Alumnat)

"El Grau d'infermeria està molt mal organitzat pel que fa la necessitat de compaginar vida universitària (estudi, seminaris, pràctiques) i vida laboral (necessari per molts estudiants per a poder-se pagar els estudis o per mantenir a la família)." (Reg. 152; Dona, Alumnat)

"És molt difícil coordinar exàmens, activitats i seminaris amb tot l'alumnat, però aquest curs, una vegada que hi havia un examen molt mal ficat, no han tingut cap problema (estant tots els alumnes d'acord) a moure'l." (Reg. 153; Home, Alumnat)

"Cada any que passa és més difícil conciliar els estudis amb les responsabilitats familiars i laborals. Molts cops tenim conferències per la tarda (quan estem matriculats al grup de matins) en les quals compten l'assistència i no donen cap justificant per la feina. Pel que fa als exàmens, passa exactament igual; aquests dos últims anys tenim exàmens per la tarda (quan estem matriculats de matins). A més a més, la quantitat de coses que s'han d'estudiar i el treball individual i grupal que es fa fora de l'aula fa impossible seguir al dia les assignatures si ho has de conciliar amb el treball perquè hauries d'estar estudiant a casa en comptes de treballar." (Reg. 154; Dona, Alumnat)

"No acostumo tenir gaires problemes al respecte, per tant no en puc ser gaire crítica." (Reg. 155; Dona, Alumnat)

"Crec que en els graus de ciències (pel que visc dia a dia i he parlat amb altra gent) en general és difícil conciliar els estudis amb treball o l'entorn familiar (pels matins hi ha classes i per la tarda pràctiques o al revés), motiu pel qual he hagut de triar entre estudiar o treballar (en comptes de fer-ho alhora)." (Reg. 158; Dona, Alumnat)

"Soc treballadora i mare i puc assegurar que no es dona cap facilitat per conciliar res, és més algunes persones amb càrrecs importants de govern de la facultat creuen que persones com jo no hauríem d'estar estudiant aquí, m'ho han dit personalment varies vegades. / Si que és cert que les persones que treballem i tenim cura de fills o familiars no tenim cap facilitat fora de poder assistir al grup de tarda, que per cert es vol eliminar i ens diuen que la pressió ve del rectorat, així que conciliació molt poca (Bloc III)" (Reg. 159; Dona, Alumnat)

"Hi ha com sempre professores que no segueixen aquests criteris de respecte i empatia però considero que es tracta d'una minoria" (Reg. 161; Home, Alumnat)

"Ho he dit en el comentari d'amunt. Bàsicament l'únic important per la universitat és la universitat, si no tens les 24h del dia per dedicar-li a la universitat no et trauràs les assignatures, degut a que és horrible el calendari escolar. Cada setmana tens una nova programació, pràctiques i classes en hores que no estan al teu torn, per exemple, si estudies en horari de tardes, tens pràctiques per el matí i classes per la tarda, com es pot entendre totes les preguntes on surti si la universitat et dona flexibilitat a l'hora de tenir altres compromisos que no siguin la universitat, és un no absolut. I òbviament si vas a parlar amb el professorat et dirà que és lo que hi ha i punt." (Reg. 162; Home, Alumnat)

"Desinformació sobre les mesures que la universitat ofereix que aportin solucions de flexibilitat a l'estudi i els recursos i serveis que s'ofereixen." (Reg. 165; Dona, Alumnat)

"Vengo andando todos los días porque vivo en (Anonimitzat). Por ese motivo, no pierdo demasiado tiempo en el trayecto. No hay becas para madres separadas sin apenas ingresos que cursan Segunda titulación. Somos excluidas de la beca de emergencia social por necesitar formación para poder incorporarnos al mercado laboral no precario. Muchas de nosotras somos víctimas de violencia de género y no lo sabíamos hasta que no nos han formado y hemos podido identificar este tipo de situaciones. Hay poca o escasa bibliografía de dones en el mundo de la (anonimitzat). No sé la razón... La carga lectiva con tantos trabajos y presentaciones es desproporcionada. Nos resta tiempo de estudio y encima todo se presenta y se acumula justo antes de los exámenes sin posibilidad de ir haciendo poco

a poco. El plan Bolonia dificulta muchísimo la conciliación laboral y familiar a unos niveles inimaginables. Yo tengo una carrera anterior y no recuerdo haberlo pasado tan mal como ahora. Además, son obligatorias las asistencias a prácticas y si no vas a tu grupo, no puedes recuperar la clase en otros o has de pedir permiso y en función de si hay hueco, algunos profes, no todos, te dejan PASar. En las prácticas nos jugamos gran parte de la nota. No todos los profesores cuelgan los powers en el CV, y los que lo hacen, lo hacen sin casi tiempo suficiente para mirárselos antes de clase. Otros los cuelgan después de dar el bloque temático, lo cual dificulta el seguimiento y la preparación. Necesitamos recuperar la doble franja horaria de exámenes. Yo he perdido mi último trabajo por solicitar permiso para hacer exámenes que me han programado en turnos de tarde, estando matriculada de mañanas y a la inversa. Así no se puede tener un empleo estable, te despiden. Con la precariedad laboral que existe, siendo madre separada, sin apenas ingresos, sin derecho a becas por Segunda titulación, con el recargo del 40%, sin una beca extraordinaria que iguale en algo y haga un poco de justicia social... estoy agotada. Dos trabajos para pagar la matrícula y hace años que no tengo descanso en vacaciones con tanto pluriempleo. Una vergüenza. Conciliación laboral y familiar? Ja!" (Reg. 166; Dona, Alumnat)

"L'esforç per a conciliar l'àmbit laboral amb els estudis i la família l'has de fer tu i no t'ajuden. Si no prioritzes els estudis has d'acceptar les conseqüències. " (Reg. 167; Dona, Alumnat)

"A parte de que no facilitan el cambio de exámenes ni las quejas del alumnado sobre la coordinación de la carrera, nos llaman "quejicas" por hacerlo. Y estos no han sido los profesores, si no alguien que apunta más alto." (Reg. 171; Dona, Alumnat)

"La flexibilitat d'horaris, d'entregues, d'exàmens, etc., depèn totalment del professor que tinguis; i si es pot conciliar o no (encara que jo no ho necessito) depèn del dia segons l'horari que tinguis." (Reg. 172; Dona, Alumnat)

"No posen cap facilitat a la gent que estudia i treballa, en comptes d'ajudar-nos, cada cop ens posen més problemes i estem farts." (Reg. 174; Dona, Alumnat)

"El profesorado no aporta muchas soluciones al alumnado que compagina trabajo y estudios, a la hora de realizar un examen. Afirman que la data del examen es única y que esta no se puede modificar por causa alguna." (Reg. 178; Home, Alumnat)

"Crec que quan algú s'agafa una feina que agafa horari lectiu sempre té problemes, no és el meu cas, però potser s'hauria de considerar poder oferir torn de mati i torn de tarda" (Reg. 179; Dona, Alumnat)

"Hauria d'existir una major flexibilitat per la gent que treballa." (Reg. 184; Home, Alumnat)

"Crec que una carrera com Periodisme necessitaríem moltes més hores de pràctiques, és una cosa que es podria millorar. " (Reg. 185; Dona, Alumnat)

"El que deia abans. Jo treballa per les tardes per necessitat i només puc estudiar a la nit. Quan venen les setmanes d'exàmens, pateixo molt i haig de fer malabars. Ni em molesto a preguntar els professors si podria entregar un treball un dia després perquè a la mateixa guia posa que ni de conya. Amb els exàmens igual. Què passa amb la gent emocionalment inestable o problemes emocionals? No està en situació de fer un examen, però no es suficient motiu de pes per al professor com per no venir. Es pateix molt, al menys al meu grau es extremadament rígid (i tinc companyes a la UB que tenen flexibilitat, els alumnes es senten compresos, fan els exàmens i entregues millor i rendeixen més) " (Reg. 191; Dona, Alumnat)

"A la meva facultat, l'any que ve hi ha un canvi d'horari total, de dilluns a divendres, i el meu curs ha d'anar de 8:30 a 11:30. Jo visc a (anonimitzat), així que m'hauré de llevar encara més d'hora del que ja ho faig, però a més a més hi ha gent que haurà de deixar el treball, no es podrà pagar la matrícula i haurà de deixar els estudis. La meva queixa és que el deganat no ha fet cap tipus de consulta, ni al professorat ni a l'alumnat, i tothom es veu obligat a seguir-lo malgrat les queixes ininterrompudes. A més, al meu grau aquest canvi provocarà una eliminació quasi massiva d'optatives, que és la raó per la qual moltes, jo inclosa, vam escollir aquesta universitat en comptes de la UB. Em sembla totalment injust. " (Reg. 192; Altres, Alumnat)

"Sempre he pogut conciliar la universitat amb feines a temps parcial, però mai he tingut la necessitat de demanar modificacions d'exàmens o entregues ja que m'ho he pogut compaginar bé gràcies als horaris de la universitat i als horaris de la feina. " (Reg. 193; Home, Alumnat)

"En el meu grau, com som poca gent no hi ha opció a triar, per tant, fem torns de matí i tarda indiferentment del semestre i del dia, cada semestre és un horari diferent i no hi ha gaire marge per a poder treballar a les tardes." (Reg. 196; Dona, Alumnat)

"Se habla mucho de dar ayuda a quien lo necesita, y nos enseñan que debemos ser inclusivos, pero a la hora de la verdad, nuestros/as docentes son los primeros en incumplirlo" (Reg. 197; Dona, Alumnat)

"Caldria facilitar les entregues encara que no es pugui assistir a classe" (Reg. 199; Dona, Alumnat)

"Soy de grupo de la tarde, y han puesto los exámenes por la mañana. Eso es dificultar mucho la conciliación, no creéis? Algunos profesores solo hacen tutorías por la mañana. Las conferencias interesantes, las reuniones de alumnos, también sólo están por la mañana." (Reg. 201; Dona, Alumnat)

"En general, és difícil la conciliació entre estudiar Medicina i la vida familiar/social. Hi ha molta exigència i competitivitat. Això provoca un estrès i ansietat constants per als alumnes. " (Reg. 202; Dona, Alumnat)

"Els exàmens i entregues són inamovibles, per tant a vegades he de decidir si faltar a la feina o saltar-me'n algun. També hi ha assignatures amb assistència obligatòria als seminaris quan, a l'anar-hi, només ens expliquen la feina que s'ha de fer per la setmana següent (cosa que podrien fer a través de mail)" (Reg. 205; Dona, Alumnat)

"considero que els professors/es m'han comprès a tots els casos que he tingut una dificultat, tot i així, costa molt combinar els estudis i la feina, però és per culpa del sistema educatiu, en cap cas dels docents." (Reg. 207; Dona, Alumnat)

"Requereix moltes hores d'estudi i treballs a casa meva." (Reg. 209; Dona, Alumnat)

"Dificultats: horaris poc flexibles i gran quantitat de matèria" (Reg. 210; Dona, Alumnat)

"No he tingut moltes facilitats treballant i estudiant al mateix temps. Treballar 40h/setmana i estudiar un grau es pot fer difícil encara que no impossible, depenent de la persona" (Reg. 212; Home, Alumnat)

"En general el servei de la UAB et facilita molt la combinació de tasques estudiantils, laboral i familiars. Fan un bon treball!" (Reg. 215; Dona, Alumnat)

"ACTUALMENT NO TREBALLO PERÒ EL SEMESTRE PASSAT SI I REALMENT LA CARREGA DE TREBALL VA SER BASTANT GRAN, ES CERT QUE L'HORARI ESTAVA BÉ I A MÉS VISC A PROP, PERÒ AIXO DE TENIR ACTIVITATS AVALUABLES CADA SETMANA DIFICULTAVA LA CONCILIACIÓ" (Reg. 221; Dona, Alumnat)

"Almenys a la carrera de Geologia es problema teu no assistir a un examen, classe, pràctica o seminari per qualsevol raó, no la pots justificar amb res ni et donen opció a canviar les dates (estic a 4rt i els 4 anys han sigut així). Conciliar vida laboral i classes és molt complicat degut al molt mal horari que tenim, no és normal tenir quatre o fins i tot cinc hores lliures entre classe i classe, fa que perdis tot el dia a la universitat i impedeix poder tenir una feina durant la setmana." (Reg. 222; Dona, Alumnat)

"horaris molt rígids i sense la possibilitat d'oferir una tutoria individual o col·lectiva per les persones que no poden assistir a algunes classes per motius externs." (Reg. 223; Dona, Alumnat)

"Crec que s'espera que dediquem massa hores al dia a estudiar o realitzar tasques de la Universitat i això ens treu temps d'oci." (Reg. 224; Dona, Alumnat)

"És positiu que es puguin posar facilitats per la conciliació, però també cal ser conscient que la flexibilitat comporta destinar més recursos humans i funcionals per tal de poder gestionar-la." (Reg. 225; Dona, Alumnat)

"Crec que hi ha flexibilitat per part dels professors a canviar dates d'exàmens d'acord amb les necessitats de l'alumnat (tant a nivell global de tota la classe com a nivell individual). Tot i així, en quant a horaris de classe no hi ha flexibilitat perquè el grau només té un torn de matí. Alhora, però, crec que això facilita la possibilitat de combinar l'estudi amb la feina. " (Reg. 226; Dona, Alumnat)

"Al final, els estudiants aconseguim conciliar en certa manera els estudis amb altres tasques i amb fer vida familiar i amb els amics, però requereix d'una bona planificació i no sempre podem arribar a tot. Els canvis d'exàmens no acostumen a ser fàcils de fer, i menys encara si és per un cas concret. En cas que coincideixin dos exàmens en dia i hora, el que es fa es que l'estudiant primer fa un examen i després el professor l'acompanya, sense que tinguí temps de pausa entre mig, a l'altre examen." (Reg. 227; Dona, Alumnat)

"No recomanaria a ningú treballar més de 30 hores setmanals mentre es realitza un màster universitari sumat d'assignatures de complements de formació. Es fa molt difícil una vida de només estudi, treball i dormir." (Reg. 228; Dona, Alumnat)

"En este sentido estoy muy contento con la Universidad: no tengo la necesidad de compaginar muchas cosas junto con el estudiar, pero encuentro que una chica que estudia conmigo tiene que trabajar dando

clases para otra universidad y además, está embarazada. Con todo esto a las espaldas está continuando para sacarse el grado de Genética y, por lo que hablo con ella, siempre que necesita ayuda con algún tipo de inconveniencia lo habla con el profesorado y nunca ha tenido problema en recibirla." (Reg. 229; Home, Alumnat)

"Es podrien facilitar més materials d'estudi com ara material amb fotografies en psicobiologia o facilitar les lectures que ens obliguen a llegir en assignatures com la dimensió social de la persona." (Reg. 233; Dona, Alumnat)

"Explicacions de les pràctiques el dia de la vaga del 8M? No recolza gaire les causes explicades anteriorment..." (Reg. 235; Home, Alumnat)

"Fins ara, per sort, he pogut adaptar l'horari de feina amb el laboral (però conec casos que no ho han pogut fer)." (Reg. 238; Home, Alumnat)

"Mi abuela, que no vive en Catalunya, enfermó y falleció el pasado febrero y los profesores fueron bastante sensibles con mi situación y me permitieron viajar hasta el domicilio familiar unos días sin repercusión alguna. Lo valoro mucho." (Reg. 239; Home, Alumnat)

"Que siguin sensibles no implica que canvien les classes" (Reg. 241; Home, Alumnat)

"Mancances" (Reg. 247; Dona, Alumnat)

"Tiene que haber más coordinación por parte del profesorado para no cargar excesivamente de trabajo a lxs alumnx en unas fechas determinadas, así subiría el rendimiento " (Reg. 251; Dona, Alumnat)

"La resposta de l'equip de deganat i dels responsables de departament quan he demanat coses d'aquestes sempre ha estat: "si vols fer (anonimitzat) no pots treballar". No hi ha ni la més mínima intenció de posar solucions al respecte, diuen que és impossible i no s'ofereix cap tipus de flexibilitat en res. Demanen que assumim que si necessitem treballar o conciliar els estudis amb qualsevol cosa hem de canviar de carrera." (Reg. 255; Dona, Alumnat)

"Aunque me ha sido muy difícil este año conciliar mis responsabilidades laborales con los estudios, he sido muy comprendida y motivada por las tutoras de mi tesis y por la coordinadora del doctorado. En un momento pensé dejar los estudios y planté los problemas y limitaciones que tengo, estos fueron bien escuchados, me ofrecieron alternativas, lo cual me ha animado a seguir con el plan de investigación. Además, la dinámica de reuniones con el resto de doctorandos-as y el grupo de investigación (anonimitzat) también me ha ayudado a buscar soluciones y a sentirme apoyada por mis compañeros-as." (Reg. 256; Dona, Alumnat)

"Hauria d'haver optat d'avaluació final sense necessitat d'assistir a seminaris presencials. Major franja d'horari per la tarda, l'inici de les classes a les 15 no permet arribar-hi a temps per la gent amb horaris de matí/oficina." (Reg. 257; Home, Alumnat)

"No sempre es donen facilitats vers situacions personals complexes. Necessitat de millorar l'empatia i oferir facilitats als estudiants en situacions que realment ho requereixen." (Reg. 258; Home, Alumnat)

"Depèn totalment de la voluntat del docent que et toqui. Els horaris estan fets de manera que és impossible mantenir una feina estable amb horaris de matins o tardes ja que es tenen classes de matí i tarda. Està fet fatal i hi ha gent que es queda pel camí." (Reg. 259; Altres, Alumnat)

"La Facultat d'educació no és flexible en res. El més vergonyós és que es passi llista i a més a més que això passi a la majoria d'assignatures. Les estudiants ens podem organitzar i hem de poder decidir quan assistim a classe i quan no." (Reg. 260; Dona, Alumnat)

"Jo he hagut de deixar la meua feina estable i amb contracte en l'àmbit educatiu per poder fer les pràctiques intensives." (Reg. 261; Dona, Alumnat)

"Vaig haver d'abandonar els estudis justament per motius laborals. Se'm va dir que havia d'escollir entre estudiar o treballar. En el meu cas treballar per pagar-me els estudis. Entenc les exigències d'assistència però crec que un contracte laboral i un seguiment d'entregues i assistència es podria considerar." (Reg. 262; Dona, Alumnat)

"Partiendo de que el horario era de lunes a jueves (viernes libres) y solo de mañanas. Fuimos un montón de tardes y creo que libramos dos días. Yo personalmente sí que tenía disponibilidad para asistir a clases, pero otras personas por motivos de trabajo y niños pequeños no podían asistir. Los profesores eran muy comprensibles y no les ponían falta o no contaba como trabajo no presentado ya que muchas veces era debido a indisponibilidad de otros profesores. La cosa es que podrían poner el horario definitivo o lo

más aproximado a este, ya que gente que paga el master no recibido más del 90% de las clases. " (Reg. 263; Dona, Alumnat)

"Pel que fa la conciliació amb la vida laboral, he de dir que dificulta especialment que siguin obligatòries sortides i excursions fora de l'horari de classe. Algunes assignatures programen excursions els caps de setmana, i es dona per fet que són obligatòries. " (Reg. 268; Dona, Alumnat)

"Des de la facultat hem notat que els horaris dels exàmens no s'adapten amb l'horari de matriculació, és a dir, les hores dels exàmens surten de les hores en les que estem matriculats, fent que la gent que treballa a l'hora del migdia/tarda no puguem assistir al treball durant les dates d'exàmens." (Reg. 269; Dona, Alumnat)

"Els horaris del màster van molt bé per conciliar-ho amb la vida professional, i sobretot fer-ho online" (Reg. 271; Dona, Alumnat)

"En el meu grau, no només no hi ha cap política dirigida a la conciliació, sinó que sovint es tracta com una causa menys i amb faltes de respecte cap a l'alumne que en demana." (Reg. 272; Dona, Alumnat)

"Al menys en el meu grau sembla que es té poca consciència de que major part dels estudiants també treballen. Moltes vegades es fan canvis d'horari a última hora o es proposen seminaris que no estaven contemplats als horaris. " (Reg. 274; Dona, Alumnat)

"El que he comentat anteriorment, les dates d'exàmens (i els horaris) i les entregues." (Reg. 275; Dona, Alumnat)

"Ídem." (Reg. 276; Home, Alumnat)

"Trobo que els nostres professors i professores no tenen en compte que molts alumnes tenim coses a fer fora de la universitat, al meu cas, el treball. Llavors, crec que a les persones que treballen no se'ls dona cap alternativa per poder conciliar-hi l'estudi amb la vida laboral i tampoc tenen en compte aquests casos a l'hora de posar treballs, deures o exàmens (excessiu volum de treball per assignatura)." (Reg. 279; Dona, Alumnat)

"Más trato directo con los profesores sería necesario." (Reg. 280; Dona, Alumnat)

"El vuestro sistema para conciliar la vida universitaria i extra-universitaria está bastante bien, mejor que en Francia otra vez desde este punto de vista. Por ejemplo se puede trabajar la mañana i ir a clase por la tarde. Lo que en mi país no es posible. " (Reg. 281; Home, Alumnat)

"Es podria potenciar un tracte més personalitzat en el sentit d'adaptació a les necessitats de cada alumne, sempre que siguin justificades" (Reg. 282; Dona, Alumnat)

"La majoria dels professors no té en compte les malalties ni la feina a l'hora de posar feina per casa i assistir a classe." (Reg. 283; Dona, Alumnat)

"problemes per a canvis de horaris de alumnes que treballen sense contracte, gran numero de alumnes amb treballs precaris sense contracte i poca facilitat de canvi ja que no pots aportar contracte" (Reg. 285; Home, Alumnat)

"Totes les preguntes depenen molt del cas particular de la persona que respon i en referència a les preguntes acadèmiques, no es pot generalitzar, cada acció depèn de la persona que tinguis com a docent. " (Reg. 286; Dona, Alumnat)

"Imposició de la franja única d'exàmens a la facultat de Psicologia. Dificulta la conciliació" (Reg. 287; Dona, Alumnat)

"Som estudiants, pensen que és un problema nostre, suposo..." (Reg. 288; Dona, Alumnat)

"A la meua facultat de ciències socials, porten dos anys canviant els horaris i realment cada cop és més difícil de coordinar la carrera amb el treball ja que els professors opinen que no s'ha d'estudiar i treballar ja que cal dedicació completa la carrera (cosa que em sembla irreal ja que és impossible dedicar-se només als estudis i viure només pels estudis). A més a més creuen que si n'hem de treballar hauríem d'agafar menys crèdits, cosa que fa allargar molt la carrera i que es topa de fronts amb la nova regla de fer com a màxim 8 anys de carrera." (Reg. 289; Dona, Alumnat)

"Sóc major de 39 anys i quan vaig fer l'accés per majors de 25 em van deixar molt clar que no era compatible treballar i estudiar a lo que jo vaig contestar que potser no s'hauria d'oferir aquesta carrera per majors de 25" (Reg. 291; Dona, Alumnat)

"los profesores son comprensibles, brindan estrategias de solución y orientar como mejorar en cada situación. Además apoyan en orientar y brindar soporte en programas, recursos bibliográficos y

ejemplos claros para dar respuestas a situaciones que tenemos que representen alguna dificultad. " (Reg. 292; Dona, Alumnat)

"No he tingut problemes amb això i, per tant, no em veig capaç d'avaluar-ho." (Reg. 294; Home, Alumnat)

"Hay alumnos que han tenido que dejar de cursar prácticas por no poder conciliarlas con su vida laboral y/o personal. Se es muy inflexible con el cambio de prácticas por estos motivos, o con los aspectos de la salud del estudiante. Se han dado casos de, presentando la documentación sanitaria pertinente, no se han dado facilidades en los seminarios (que por cierto, es una vergüenza que tengas que enseñar ese tipo de documentos para justificarte). Las prácticas que se pierden por enfermedad se tienen que recuperar si o si, aunque esta enfermedad sea incapacitante." (Reg. 295; Dona, Alumnat)

"Jo sóc de Rubí i per a arribar a la universitat en transport públic trigo el mateix que les meves companyes que viuen a Barcelona A més, he de fer transbord al tren i els horaris no estan gaire coordinats. Penso que és necessari un autobús directe des de la meva ciutat, ja que la majoria venim a aquesta universitat." (Reg. 296; Dona, Alumnat)

"S'ha de fomentar una major flexibilitat per necessitats de conciliació" (Reg. 304; Dona, Alumnat)

"Crec que serà molt més difícil quan arribi al màster" (Reg. 305; Dona, Alumnat)

"La majoria de professors no tenen en compte els aspectes laborals de l'alumnat, de manera que en alguns casos costa molt poder-te organitzar i no sortir perjudicat en alguns dels dos casos." (Reg. 309; Dona, Alumnat)

"S'informa molt poc a l'alumnat sobre les possibles ajudes de conciliació entre feina i estudi. Hi ha professors que es neguen al canvi de dia de proves i entregues." (Reg. 310; Dona, Alumnat)

"Trobo a faltar una oferta àmplia d'assignatures en anglès. Em sembla que a 4rt hi ha una optativa, però sol una, i a la informació sobre el grau posa que el grau és impartit en els tres idiomes. " (Reg. 314; Dona, Alumnat)

"Realment és molt contradictori la idea de voler estudiar, estar obligat a treballar per fer-ho i després si treballes et posen pegues a classe o no et deixen presentar un treball en dates diferents etc." (Reg. 318; Dona, Alumnat)

"Trobo que els professors no donen importància a que hi hagi gent que treballa i/o té càrrecs familiars. Hi ha diversos grups matí o tarda, però els horaris d'examen no concorden amb el grup matriculat i si treballes no fan excepcions." (Reg. 320; Altres, Alumnat)

"No haurien de tenir en compte l'assistència a les classes, ja que hi ha molts estudiants que també han de treballar. " (Reg. 322; Dona, Alumnat)

"Possiblement existeixen més problemes de conciliació, sobretot amb la gent que viu lluny i no puc treballar de matins quan estudia de tardes perquè té masses hores de transport públic. " (Reg. 323; Dona, Alumnat)

"No és normal fer sortides acadèmiques en horaris no lectius, com per exemple els caps de setmana. Si a la difícil conciliació laboral, familiar i estudiantil l'hem de sumar dedicar hores del nostre temps lliure, la cosa es complica encara més. " (Reg. 327; Dona, Alumnat)

"Trobo que s'haurien de millorar les franges horàries de les classes, perquè dificulten molt la conciliació amb el món laboral" (Reg. 328; Dona, Alumnat)

"depèn molt de cada professor." (Reg. 331; Dona, Alumnat)

"Potser seria necessària més flexibilitat en les dates d'exàmens" (Reg. 332; Home, Alumnat)

"es correcte." (Reg. 333; Home, Alumnat)

"El fet que et deixin fer la via lenta és un punt molt positiu" (Reg. 336; Dona, Alumnat)

"Els desplaçaments són massa llargs: a Badalona, per exemple, només arriben i surten 2 busos en tot el dia, i l'alternativa és el metro i després ferrocarrils (1 hora i mitja aprox). A part, en la conciliació de treball i estudis no es té en compte que molts joves treballen en negre, i al no tenir contracte laboral no et fan el canvi entre matí i tardes." (Reg. 338; Home, Alumnat)

"Sé lo complicado que es conciliar la vida familiar, laboral y educativa y creo que es necesario tener más flexibilidad con los alumnos que tienen un horario tan complicado" (Reg. 339; Home, Alumnat)

"Es obvio que no es fácil conllevar una carrera universitaria y trabajar a la vez en el caso que sea necesario el trabajo para poder sustentar a la familia y el poder de esa manera pagar los estudios, a pesar de ello el calendario es bastante acorde con nuestras necesidades como alumnado." (Reg. 340; Home, Alumnat)

"Les avaluacions finals dificulta moltes vegades la conciliació de la feina amb els estudis exemple propi: treball pel matí, hi ha molts dels exàmens finals els passen pel matí quan estic matriculada per la tarda." (Reg. 345; Dona, Alumnat)

"Estudiar una carrera es un sacrificio. Quien no está dispuesto a invertir más horas en su formación académica no debería de recibir facilidades extra para tener resultados como la gente que se esfuerza en sus estudios. Para aquellos que no tienen suficiente tiempo, existen las modalidades de estudio a tiempo parcial, lo cual es más que suficiente (2-3 asignaturas por semestre en lugar de 4-6)" (Reg. 346; Home, Alumnat)

"El volum d'hores de pràctiques, treballs i assignatures dificulta la compaginació amb les hores d'estudi que hem d'aplicar a les 6-7 assignatures que portem per semestre. Si és difícil compaginar les hores d'estudi, les responsabilitats i la feina ho fan tot molt incompatible i dur. Entenc que és un dels motius principals pels quals entrem 360 persones a Medicina i a segon en som 200. 160 persones no renuncien al seu somni de ser metges. 160 persones es queden pel camí a primer o es canvien de facultat. No oferiu tantes places quan la realitat és que als hospitals no hi cabem tants i els primers anys s'ha de fer 'neteja'. Conec de primera mà com és la vida a les altres facultats de Medicina i entenc que la diferència que hi ha entre el pla d'estudis de la UB i la UAB és el que fa que la UB es consideri millor facultat que la UAB en l'àmbit de la Medicina quan en realitat el campus i les oportunitats que ofereix aquesta facultat ens haurien de tenir els primers de la llista. Potser és l'hora de escoltar els estudiants en les assignatures i departaments que ens portem queixant anys i no es canvia absolutament RES per tal de obtenir una mica de millora. Tant en reputació com en qualitat de vida dels estudiants." (Reg. 347; Dona, Alumnat)

"Llevo trabajando para poder comer desde segundo de carrera y nunca NUNCA se me ha tenido en cuenta JAMAS ni cuando terminaba de trabajar a las 12 de la noche y no podía levantarme a las 5 para llegar a la universidad ya que tardo desde mi domicilio 2 horas en llegar. Como MUCHO algún profesor si llegaba muy tarde no me decían nada porque ya sabían que no podía con mi vida." (Reg. 348; Altres, Alumnat)

"No crec que al màster s'adaptin a les necessitats de l'alumne." (Reg. 349; Dona, Alumnat)

"A mi personalmente m'han obligat a anar a classes per la tarda havent-me matriculat de matins tot i que treballava per les tardes, per això no vaig poder assistir a una assignatura." (Reg. 350; Home, Alumnat)

"A la facultat falta lloc de estudi. En èpoques de estudi no és suficient amb només una biblioteca parcialment oberta." (Reg. 351; Home, Alumnat)

"En general molt poca flexibilitat a l'hora de facilitar la conciliació amb la feina i estudis (seminaris, practiques i classes on passen llista i puntuen)" (Reg. 352; Dona, Alumnat)

"Hi ha professors més sensibles a la conciliació que altres (pregunta 30)" (Reg. 353; Dona, Alumnat)

"Molts professors no són capaços d'entendre que treballem i no ens deixen canviar-nos de seminari, per exemple, per arribar a treballar " (Reg. 357; Dona, Alumnat)

"Encara que treballis no et deixen canviar-te de seminari i escollir aquell que a tu et va bé." (Reg. 359; Dona, Alumnat)

"No és gens fàcil conciliar les tres coses, això ha fet en ocasions que repeteixi assignatures per falta d'assistència als seminaris o de temps per les entregues." (Reg. 361; Dona, Alumnat)

"Moltes vegades no hi ha possibilitats de moure la data dels exàmens tot i tindre problemes particulars per la normativa de la guia docent." (Reg. 371; Dona, Alumnat)

"Crec que el professorat hauria de repartir més les tasques i no deixar-les totes pel final" (Reg. 372; Dona, Alumnat)

"totalment d'acord la justícia social és un Dret fonamental" (Reg. 373; Altres, Alumnat)

"La universitat com a organisme no aporta res en quant a la conciliació de vida universitària i vida no universitària (feina, família, activitats extra curriculars, pràctiques, etc.), sinó que depèn de cada exemple en particular. He tingut professors molt flexibles i disposats a canviar dates d'exàmens o

entregues si algú tenia algun problema, però altres són molt estrictes i si t'han de suspendre per aquest motiu ho faran." (Reg. 374; Home, Alumnat)

"En carreres relativament assequibles com les de Sociologia/polítiques (en tant que no és informàtica, etc.) no cal posar exàmens i recuperacions en 2 mesos. Acabem classes el 12 de maig i fins el 26 de juny no acabem l'últim examen i fins mitjans de juliols " (Reg. 376; Home, Alumnat)

"Per part del professorat hi ha de tot una part comprensiva i flexible dintre d'uns límits comprensibles i altres amb inflexibilitat màxima. Fet que perjudica greument a l'Alumnat) en segons quines condicions sobretot entregues treballs voluntaris solapats amb exàmens" (Reg. 377; Home, Alumnat)

"Pot haver-hi problemes d'horaris al ser un grau doble. Però generalment els professors ajuden a solucionar-los." (Reg. 379; Home, Alumnat)

"Van treure l'escola bressol l'any que vaig començar a estudiar. " (Reg. 381; Home, Alumnat)

"En relació amb la flexibilitat del professorat, molts departaments són estrictes en quant a tutories, exàmens o entregues. Que jo m'hagi trobat, només el departament (...) es preocupa per la disponibilitat dels alumnes i la càrrega de feina. " (Reg. 387; Dona, Alumnat)

"Sobre el tema de conciliar treball/família amb els estudis, trobo que per molta gent que viu lluny pot complicar-se molt (no en el meu cas). El que sí que trobo molt greu és que no existeixi cap tipus de reglament (o almenys és el que m'assembla) que porti una solució justa quan un/a estudiant no pot assistir a una pràctica o bé, un examen, sigui per raons familiars, vaga etc. M'he trobat casos en què, per una defunció familiar, el professor/a no ha donat cap solució humana. Amb això vull dir que situacions així no s'haurien de permetre." (Reg. 389; Dona, Alumnat)

"El meu pare s'està morint de càncer i m'han fer recuperar totes les pràctiques a les que he hagut de faltar a causa de visites hospitalàries amb ell. Amb això ho dic tot. És vergonyós. A més sempre m'he hagut d'adaptar jo a totes les situacions en què em competien feina i estudis. Per sort a l'empresa on treballa són flexibles perquè sinó ja hauria perdut la feina." (Reg. 390; Dona, Alumnat)

"Els graus amb horari mati i tarda són molt difícils de fer si treballes i si no treballes no pots pagar el grau." (Reg. 392; Dona, Alumnat)

"Ben clar és que la nostra primera obligació és la carrera, i a diferència d'altres persones, tot i treballar, prefereixo que em demani hores d'estudi, dient-me així que estic estudiant coses que em diferencien dels altres, de la gent que no seria capaç de treballar aquesta quantitat de temps, i em sento realitzat. Cadascú sap com organitzar-se el temps, però puc assegurar que és possible treballar i aprovar un curs de carrera." (Reg. 393; Home, Alumnat)

"En el meu cas només hi ha un grup, per tant es inamovible les classes i els exàmens. Es cert que normalment no hi ha problemes per canviar de grup de pràctiques o seminaris." (Reg. 394; Dona, Alumnat)

"Els exàmens solen ser inamovibles." (Reg. 395; Home, Alumnat)

"Trobo que és molt, molt injust que els alumnes de grau només puguin treure 8 llibres de la biblioteca mentre que els de màster i doctorat en poden treure 16 i tenir-los més dies. Que siguem de grau, vol dir que ens agradi llegir menys o que haguem de llegir menys? Així fomenteu que els alumnes de grau no s'impliquin a la lectura i a l'estudi i que els alumnes de màster i doctorat siguin una elit!" (Reg. 397; Home, Alumnat)

"M'he trobat diverses vegades inflexibilitat total davant de no poder fer un examen justificadament" (Reg. 398; Home, Alumnat)

"El professorat, trobo que hauria de ser més empàtic amb el Alumnat). " (Reg. 399; Home, Alumnat)

"Crec que sí que hi ha eines, però els alumnes no som suficientment informats. No les coneixem i els professors no ens les faciliten." (Reg. 401; Dona, Alumnat)

"En moltes ocasions hi ha dificultats per combinar estudis i feina, motiu pel qual he vist a companys abandonar els estudis " (Reg. 404; Dona, Alumnat)

"Els professors no acostumen a facilitar-nos la vida en cap sentit. Fins i tot els que no tenen cap més responsabilitat que estudiar van ofegats..." (Reg. 406; Dona, Alumnat)

"Preferiria que las clases del máster que estoy cursando, Máster en Criminalística, no fueran los sábados a la mañana. Planes socialmente pocos se pueden hacer teniendo las clases los sábados si encima se

trabaja también. Entre semana sería mucho mejor, total, solo son 4h de clases a la semana. " (Reg. 409; Dona, Alumnat)

"Segurament la puntuació negativa es deu als meus estudis de veterinària. Normalment la teoria ocupa matins o tardes segons el curs però després hi ha totes les pràctiques i seminaris que fan dels horaris un caos. A més has d'estar pendent constantment de si canvien l'arxiu d'horaris. Per temes logístics entenc que també és molt complicat canviar de grups de pràctiques però és també un problema pels estudiants a vegades." (Reg. 410; Altres, Alumnat)

"Enguany no he pogut anar a cap seminari ni a la majoria de les activitats de formació permanent del doctorat a causa del seu horari (al migdia), en el qual estava treballant. No es té en compte si s'han tingut criatures i no es preveu una baixa per maternitat / paternitat a l'hora de calcular el temps i el règim de dedicació als postgraus. Personalment, no podré acreditar la meva estada a una universitat de cara a obtenir la menció internacional perquè, com que la meva criatura va néixer abans del previst, no vaig poder acabar els tres mesos que es requereixen (per 15 dies!). " (Reg. 411; Dona, Alumnat)

"I am an erasmus student, so probably I am not very well informed because of difficulties connected with the language" (Reg. 413; Dona, Alumnat)

Conciliació de l'estudi, la vida laboral i familiar
Personal docent i investigador

"Novament preguntes inadequades per genèriques: no es pot comparar un càrrec de VR o degà, que planteja obvis problemes de conciliació, que un de coordinador de màster o doctorat, que, en permetre més llibertat per repartir en franges horàries i de calendari les obligacions, són de millor conciliació. Generalitzar ha estat sempre una de les crítiques dels enfocaments de gènere, generalitzar en aquest cas és totalment incoherent." (Reg. 419; Home, PDI)

"No hi ha impediments seriosos per aconseguir una conciliació. Tanmateix, aquesta conciliació passa per renunciar a potenciar la pròpia recerca: cal fer-ne menys (no dirigir projectes, no escriure gaire articles, etc.) i es renuncia als càrrecs de gestió perquè requereixen molta inversió d'hores. això fa que la majoria de dones amb fills no arribin a poder competir amb curricula d'homes i perdin trens irrecuperables. En conseqüència, els homes no tenen avantatge i sempre són vistos com més ben preparats i disposats." (Reg. 420; Dona, PDI)

"No es té prou en compte" (Reg. 421; Home, PDI)

"al ser professor associat A3.3 (matins dilluns bàsicament) no tinc problemes a l UAB però sumat amb la feina (full-time) al diari on col·laboro habitualment més altres compromisos laborals (Panos Pictures, etc) ..llavors Si, tinc problemes per conciliació laboral familiar..." (Reg. 422; Home, PDI)

"la distància feina-casa dificulta la conciliació, en el meu cas això no es produeix perquè no faig docència al campus UAB sinó a una unitat docent ben comunicada" (Reg. 423; Dona, PDI)

"Sovint en parlar de conciliació ens centrem en els fills, però conciliar també significa poder-te realitzar com a persona, com a parella o com a família (tots tenim família però no tots tenim fills) fora de l'àmbit laboral." (Reg. 426; Home, PDI)

"Com en l'anterior apartat, hi ha normatives que desconec, com la 54 i 55. D'altres, perquè n'he sentit a parlar." (Reg. 431; Home, PDI)

"Si con el termino responsabilidades familiares se refiere en tener hijos y/o estar casado, creo que es insuficiente. Considero que todos podemos tener responsabilidades familiares y/o personales (pareja o actividades personales) y no contemplarlas con la exigencia del trabajo o del jefe es un error. Igualmente si una persona se ve sometida en una situación de trabajo que no es flexible o que le obliga a estar 10h en el trabajo, lo pensará dos veces más tener hijos en esa situación. Una pregunta que también creo que hace falta en ese blog es si has pensado dejar tu trabajo porque percibes que no puedes contemplarlo con tu vida o necesidades personales. Aparte, hay que destacar que las políticas serían más eficaces si se aplicasen de verdad entre jefes del grupo y trabajadores. Hay que haber una manera para asegurarse que se están aplicando y que no se quedan en al aire." (Reg. 432; Dona, PDI)

"Totes aquestes preguntes són molt interessants però queden francament molt allunyades del personal associat i que, en el cas d'aquest Departament, som una part quantitativament important. Però si el contracte es renova anualment no té sentit pensar en càrrecs gestió, conciliació...." (Reg. 433; Dona, PDI)

"Ara que soc post doc (amb 10 anys després d'acabar el doctorat) puc treballar des de casa i anar a la UAB quan no tinc a la meva filla a casa. però quan era professor visitant era impossible canviar els horaris de classe o trobar alguna solució de conciliació familiar. L'única manera de conciliar treball amb la família era repartir-nos les classes entre col·legues, i evitar fer classe quan estava amb la meva filla." (Reg. 434; Home, PDI)

"De nuevo, esta vez por edad y porque dispongo de ayuda doméstica, mis circunstancias no son difíciles respecto a la conciliación familiar. Así y todo siempre se han atendido mis necesidades " (Reg. 435; Dona, PDI)

"La flexibilitat horària del PDI) fa que la conciliació familiar depèngui més de cadascú que no de la UAB." (Reg. 436; Home, PDI)

"La verdad es que desconozco las políticas de conciliación de la UAB. Solo conozco las que aplica mi grupo en particular y son especialmente buenas." (Reg. 437; Dona, PDI)

"Estaria bé suport que doni algunes empreses com Everis (van participar en el curs de perspectiva de gènere) per poder conciliar la vida familiar, com per exemple disposar d'un espai on poden estar els fills quan no hi ha període escolar. En el cas de reduccions, això afecta molt als altres companys/es de departament." (Reg. 439; Dona, PDI)

"Es cert que la Universitat com a institució (diguem el rectorat) fa (pot fer) més que el Departament" (Reg. 443; Home, PDI)

"Si es pot conciliar vida laboral i familiar és perquè es treballa MOLT MÉS del que seria raonable i desitjable, per complir amb les exigències d'una carrera competitiva i per poder tirar endavant una família amb la dedicació que cal. La flexibilitat horària i laboral ajuda, però les hores dedicades a TREBALLAR en sentit ampli (remunerat i no remunerat) són excessives." (Reg. 444; Dona, PDI)

"Fer un manual on consti tots els drets" (Reg. 445; Home, PDI)

"Poc coneixement de les polítiques esmentades en el bloc IV" (Reg. 447; Home, PDI)

"Exactament el mateix que abans. Per exemple, he participat en càrrecs de gestió en diferents etapes de la meua vida professional (fa anys amb els fills petits i més recentment amb els fills adults) i jo diria que les exigències dels càrrecs de gestió dificulten (i molt!) però no impedeixen totalment la conciliació amb la vida familiar." (Reg. 448; Home, PDI)

"En el caso del profesorado hay muchas preguntas sin sentido. Si un profesor tiene clase a primera hora de la mañana y a última de la tarde (más allá de las 20h) ¿qué recursos pone la UAB para su conciliación familiar? ¿Va a dotar de más recursos a su departamento?" (Reg. 449; Home, PDI)

"No puc estar d'acord ni en desacord per què no necessito conciliar" (Reg. 450; Home, PDI)

"La pregunta 54 es formula en positiu i la 55 en negatiu : Ull !!!" (Reg. 451; Home, PDI)

"Considero que en aquest aspecte a la UAB li falta molt per fer i cal que tingui més en compte la conciliació familiar dels seus treballadors i treballadores." (Reg. 452; Dona, PDI)

"hi ha un desconeixement de quines son les polítiques de conciliació a la UAB. hauríeu pogut aprofitar per demanar si es coneixen cada una d'elles i així hauria servit de difusió de les mateixes. No entenc la pregunta 53 si no m'equivoco l'únic que es considera quan es parla de polítiques son els fills... quan tothom sap que tota la responsabilitat familiar recau sobre les dones parlem de conciliació entre professió i vida familiar, i perquè no professió i vida personal?? a la pregunta 55, s'hauria de matisar. les exigències de gestió normalment fan que abandonis la recerca (perquè les responsabilitat familiar no les pots abandonar) i això és perjudicial per la carrera professional i no té el reconeixent que hauria de tenir. hauria de ser un indicador obligatori per arribar a la càtedra, així tothom passaria pels càrrecs de gestió!" (Reg. 453; Dona, PDI)

"Cal canviar la formulació dels contractes de treball del PDI, sobretot pel que fa a la presencialitat en el lloc de treball, que és altíssima. També hauríem de poder demanar permisos (d'un semestre, com a mínim) per treballar a distància (ara només es pot si es demostra una vinculació amb un centre extern). Per exemple, si jo tinc concentració de docència al segon semestre i vull dedicar el primer semestre a treballar des de casa per poder passar més temps amb els meus fills/família, no ho puc fer! Tret de si m'embarco en tot un procediment de sol·licitud de permís en el qual haig de demostrar que estic investigant o ensenyant en un altre centre... És clar que sempre es pot obtenir un document com aquest, però a mi personalment no m'agrada mentir. Crec que s'haurien de flexibilitzar els permisos, com ho fan a moltes universitats dels EUA i d'Europa." (Reg. 455; Dona, PDI)

"El problema és que per arribar a tenir una plaça estable com a docent has de fer moltes hores tant de docència com de recerca ja que les persones amb una plaça no estable no podem ni tenir trams ni res i per tant no es podem descarregar de res son personal que fem la mateixa feina que un titular o catedràtic per molt menys." (Reg. 456; Dona, PDI)

"Les baixes maternals no són reals. No es contracta ningú per suplir la docència o fer la gestió de la persona de baixa. La docència la fa qui li toca (encara que estigui oficialment de baixa) o suposa una càrrega addicional (no sempre reconeguda) sobre un altre membre del departament. La gestió en molts casos s'ha vist endarrerida perquè la persona encarregada estava de baixa maternal." (Reg. 457; Dona, PDI)

"No tinc fills, però si en tingués em seria molt complicat compaginar-ho amb els horaris de classe. Molt sovint he de començar classes a les 9 del matí i torno a tenir classe a la tarda, fins a les 6 o 7. Això m'obliga a sortir de casa a les 8 del matí i no hi torno fins les 8 del vespre." (Reg. 458; Dona, PDI)

"La conciliació amb la vida familiar sovint no depèn ni de les exigències dels càrrecs de gestió, ni de les hores que dediquem a la feina,... depenen bàsicament de com aprofitem el temps. Es pot estar a casa de braços creuats 24 hores al dia i no fer res." (Reg. 460; Home, PDI)

"Continua essent problemàtica la conciliació vida laboral / familiar, no tant ja per la presencialitat, sinó pel temps que implica estar davant del PC (a les tardes, a la nit, etc...) quan hauria d'estar amb la família (com ara mateix!)." (Reg. 461; Home, PDI)

"No tinc prou informació perquè les meves respostes a aquest bloc no siguin purament intuïtives." (Reg. 462; Home, PDI)

"El principal problema opino que és en el fet que es valora el nombre d'articles publicats i sovint cal fer moltes hores extres per aconseguir un nombre d'articles suficient per a poder ser promocióat. En aquests casos, les persones es veuen abocades a realitzar moltes hores extres per a aconseguir-ho. A la pràctica, crec que aquest comportament és més característic d'homes que de dones... o bé perquè elles assumeixen les càrregues familiars i no dediquen tantes hores extres a la feina o bé per convicció decideixen no realitzar tantes hores extres." (Reg. 463; Dona, PDI)

"Les reduccions que es donen al PAS) de suport a gestions de Departaments no són cobertes i es dificulta/endarrereix la gestió administrativa" (Reg. 465; Home, PDI)

"No es poden respondre aquestes preguntes molt bé. El treball del docent és molt flexible (i això ajuda) però requereix molta dedicació (i això no ajuda). No està el tema resolt aquí ni enlloc" (Reg. 466; Dona, PDI)

"Les responsabilitats familiars no són els fills i filles únicament, i penso que la possibilitat de conciliació ha de ser de treball-vida privada per a tothom." (Reg. 467; Dona, PDI)

"a mi em falten hores al dia... no arribo... i com que tinc família *numerosa* i la dona no té flexibilitat, fem equilibris... i ara que no hi ha *cole* i que no ens podem permetre els casals, encara més" (Reg. 468; Home, PDI)

"A part de flexibilitat horària, hi ha cap altra mesura de conciliació en relació al PDI) ?- A casa meva els fills els cuidem per igual, però les bonificacions per maternitat només són per les dones. No parlo de bonificacions relacionades amb la baixa de maternitat, sinó d'altres coses com els 12 mesos per fill de bonificació a l'antiguitat d'acreditació per accés a places docents." (Reg. 469; Home, PDI)

"Els criteris per les places tenen que basar-se només en els mèrits no en si es tenen càrregues personals." (Reg. 471; Home, PDI)

"No me queda clar si es refereix en conjunt a PAS) i PDI). La conciliació està més ben establerta per al PAS) que per al PDI), me sembla a mi." (Reg. 473; Dona, PDI)

"Cal una major difusió de les polítiques de conciliació de la UAB." (Reg. 474; Home, PDI)

"La UAB té implementades mesures que em semblen correctes. Però el problema no està en l'efectivitat d'aquestes mesures, sinó en un entrellat relativament complex. De primer la càrrega administrativa cada vegada és més nombrosa i feixuga en el cas de tenir càrrecs de gestió. He estat a diversos llocs de gestió amb els anys, i estic veient que cada vegada és més la feina que comporta. La sensació és que la recerca s'ha d'aturar força més en comparació amb anys enrere. En segon lloc són "poques mans per molta feina": els darrers anys hem tingut forces jubilacions, que han estat substituïdes per professorat associat. A aquests professors no se'ls pot demanar una feina extra en gestió, i això provoca que uns mateixos professors estiguin empenyent el carro de la gestió, sense poder tenir rotació o relleus. Per més mesures de conciliació laboral és fa difícil poder donar l'abast. Sort hi ha de tenir reduccions, però que venen donades per normatives estatals i/o autonòmiques. Tot i així, si hom vol mantenir un nivell de recerca elevat és impossible una conciliació familiar suficient. Els darrers anys això ha empitjorat sense cap mena de dubte." (Reg. 476; Home, PDI)

"Tinc molta flexibilitat horària, i això em facilita la vida, però fer docència, recerca, i de vegades gestió, fa que hagi de treballar moltes hores, i fins i tot caps de setmana i vacances." (Reg. 478; Dona, PDI)

"En el meu cas, les preguntes d'aquest bloc no m'afecten perquè a mi, personalment, la situació acadèmica em permet compaginar sense problema la conciliació vida familiar i vida laboral." (Reg. 479; Dona, PDI)

"Les càrregues de gestió són aberrants i la descoordinació entre àrees, serveis i i eines informàtiques és terrible. Ineficiència en estat pur." (Reg. 482; Home, PDI)

"La UAB crec que dona bastant suport per poder conciliar la vida familiar. El que s'ha de remarcar és que per arribar a posicions com professor/a titular/agregat/a o catedràtic/a és necessari dedicar moltes hores de feina i d'esforç per potenciar molt la recerca que fem. Això obliga a organitzar la vida familiar en funció de les ambicions personals. " (Reg. 483; Dona, PDI)

"La universitat en general no té en compte l'elevat nombre de professors associats que té contractats i les dificultats afegides que tenen pel fet d'haver de conciliar DUES vides laborals amb la familiar" (Reg. 488; Dona, PDI)

"No hi ha una política clara en relació a la conciliació, depèn dels departaments i dels companys concrets" (Reg. 492; Dona, PDI)

"La tasca de gestió és excessiva i creixent." (Reg. 493; Dona, PDI)

"La feina a la Universitat permet sovint la conciliació familiar perquè hi ha una certa flexibilitat horària més que no pas perquè hi hagi una política UAB que ho faciliti." (Reg. 494; Home, PDI)

"En nivel de papeleo que hay que llevar a cabo en la UAB para cualquier pequeño trámite ordinario es abrumador. No se utilizan las herramientas de gestión de permisos o de compras adecuadas para que se produzcan de manera diligente. Deberían adaptarse todos los trámites que suponen que alguien firme un papel y ponga un sello. En otras instituciones europeas de excelencia científica dejaron de utilizar esta vía hace más de 10 años." (Reg. 498; Home, PDI)

"El mateix que abans la feina a l'hospital es diferent que només dedicar-se a la docència" (Reg. 504; Dona, PDI)

"Tampoc tenen en consideració la compatibilitat amb la feina principal del professorat associat." (Reg. 505; Dona, PDI)

"Des del meu punt de vista la facilitat de conciliació és desigual en els diferents col·lectius de la UAB. La càrrega docent que suportem en alguns departaments, junt amb els horaris lectius, la necessitat de realitzar càrrecs de gestió (degut a que, en el nostres cas, pràcticament tots els professors estables del meu departament n'han de tenir degut al percentatge petit de personal docent/investigador estable i la quantitat de càrrecs que cal ocupar), i la dedicació que cal a l'activitat de recerca, fa IMPOSSIBLE conciliar. No conec personalment a cap professor estable que hagi gaudit de la reducció de jornada laboral per tenir fills menors. Només cal observar, per exemple, els horaris dels Campus esportius del SAF al que poden accedir els nostres fills, tot està pensat per a personal amb jornada reduïda a l'estiu. Podria fer un llistat de incompatibilitats pels agregats (com jo) en conciliar." (Reg. 506; Dona, PDI)

"La competitivitat dels grups de recerca exigeix una dedicació addicional d'hores, però es pot arribar a compensar amb la flexibilitat horària." (Reg. 507; Home, PDI)

"Aquesta enquesta està feta pel personal docent fixe, perquè pels Associats moltes preguntes no tenen sentit, atès que no es fan cap cas en totes les circumstàncies que plantegeu." (Reg. 508; Home, PDI)

"Desconec quines són les polítiques de conciliació de la UAB. Les buscaré." (Reg. 509; Dona, PDI)

"Com he esmentat en el punt anterior he de fer 50h setmanals. Tinc 100km de distància entre casa i la feina, per la qual cosa estic entre 1-2h per venir, ja que mai saps si et trobaràs algun accident o algun embús per qualsevol motiu. Tinc 31 i podria perfectament plantejar-me tenir fills, però les circumstàncies fan que aquest fet no sigui possible entre les hores de conducció al dia i les de feina. D'altra banda, una companya meva va ser acomiadada per demanar una reducció de 10h diàries a 8h (el nostre contracte és de 7,5h diàries)." (Reg. 510; Dona, PDI)

Conciliació de l'estudi, la vida laboral i familiar
Personal d'Administració i Serveis

"Quan hi ha excedències o bé reduccions de jornada la feina es reparteix entre la gent que queda, o bé, la persona que té la reducció ha de fer el mateix en menys temps. Injust! No és habitual que posin reforços." (Reg. 512; Dona, PAS)

"Faig horari Generalitat per necessitats familiars, però he hagut de canviar les tardes per cobrir el servei. No em va bé del tot, però valoro molt poder tenir aquesta oportunitat." (Reg. 514; Dona, PAS)

"Allà on treballa mai s'ha cobert una baixa per maternitat. Crec que hi ha molts drets (reducció parcial de jornada amb manteniment de sou, drets de lactància, etc.), però no crec que hi hagi recolzament a la promoció laboral." (Reg. 516; Dona, PAS)

"No tinc fills ni filles, ni ningú al meu càrrec... no puc contestar aquest bloc." (Reg. 517; Dona, PAS)

"L'aplicació de la normativa vigent, massa sovint depèn del/de la cap que tinguis." (Reg. 518; Home, PAS)

"La flexibilitat horària es molt bona per la conciliació sempre que els caps corresponents puguin gestionar-la de manera adequada, i no a tot arreu es gestiona de la mateixa manera." (Reg. 520; Home, PAS)

"Et faciliten la reducció d'horari amb la mateixa carrega de feina" (Reg. 521; Dona, PAS)

"Potser amb el personal de matí si que es contempla tot això...però amb el de tarda no, per exemple la reducció de jornada a l'estiu, que es pot fer des de juny els de torn de matí, els de tarda no i al ser molt menys personal, no sens permet teletreballar, agafar mes permisos menys cursos de formació disponibles (per exemple, aquest de violència de gènere i sexisme es un curs que nomes es fa pel matí...) etc...sempre hem sigut uns treballadors de "Zona classe"...com si a la tarda no es fes la mateixa feina...lamentable." (Reg. 523; Dona, PAS)

"Desconec quines son les polítiques de conciliació de la UAB i les seves característiques, per tant no puc avaluar si son suficients o no." (Reg. 525; Dona, PAS)

"He contestat moltes preguntes amb l'opció intermitja: francament, la UAB ens concedeix moltes possibilitats per conciliar la vida laboral i familiar, si ho comparem amb qualsevol empresa privada. Malgrat això, no sempre és possible o cobreix tota la necessitat, més encara quan de vegades aquesta conciliació depèn de la concessió del permís per part del superior jeràrquic, o depèn de les necessitats del servei. Les reduccions de jornada (amb reducció de sou, com ha estat el meu cas), no han anat acompanyades ni de reducció de feina, ni de complement amb suport (contracte d'altra persona per cobrir les hores de reducció)." (Reg. 526; Dona, PAS)

"Tenir reducció horària estigmatitza. A més, no permet millorar laboralment. La meva cap, fa poc, em va preguntar si em tornaria a quedar embarassada." (Reg. 527; Dona, PAS)

"No hi ha una política clara amb criteris que puguin valorar les necessitats del Servei i les necessitats personals. Hauria de ser un equilibri ben estudiat perquè no generi desequilibris importants en els serveis que acaben afectant a les persones que tenen aquestes necessitats i als seus companys de servei. Aquest tema s'ha de regular be amb un bon anàlisi dels llocs de treball" (Reg. 530; Dona, PAS)

"La formulació d'algunes preguntes, especialment la 40, es molt desafortunada perquè no s'hauria de parlar mai de conciliació de la vida professional amb la familiar sinó amb la vida PERSONAL. Ras i curt: les persones que no tenen fills o persones dependents al seu càrrec també tenen drets." (Reg. 532; Home, PAS)

"siempre depende del tipo de contratación." (Reg. 533; Dona, PAS)

"Justament tinc una reducció de jornada per tenir cura d'un familiar." (Reg. 537; Home, PAS)

"Les polítiques de conciliació a la UAB son insuficients. La flexibilitat dels horaris de torn fixe son com per plorar i els permisos i absències repercuteixen molt en els companys" (Reg. 538; Dona, PAS)

"Mes que les polítiques de la UAB son les direccions de centre i els horaris "oberts" els que poden facilitar o no la conciliació." (Reg. 539; Dona, PAS)

"la UAB té mecanismes per conciliar la vida laboral i familiar per sobre d'altres empreses però encara queda molt camí per recórrer" (Reg. 540; Dona, PAS)

"Una bona idea és tornar a obrir l'escola bressol del campus" (Reg. 541; Home, PAS)

"Es difícil conciliar la vida personal amb la feina, ja que es prioritza "les necessitats del servei" a la vida personal, quan realment aquests "necessitats" no són com a tal." (Reg. 542; Dona, PAS)

"Sovint la baixa d'un company o companya representa una sobrecarrega per la resta, però per uns mes que per als altres" (Reg. 543; Home, PAS)

"No conec les polítiques de conciliació, no puc opinar" (Reg. 544; Home, PAS)

"Crec que des de la UAB hi ha sensibilitat sobre aquests temes, una altra cosa es que sempre es disposi dels recursos o de persones " (Reg. 545; Dona, PAS)

"Capítol VI no tenim dret a promoció, ni a canvis d'horari, ni es reconeix carrera professional. Ni tan sols a triar els dies de vacances (en el meu cas)" (Reg. 546; Dona, PAS)

"Els termes generals de la UAB no es poden comparar amb els casos concrets. Cada area, unitat o oficina els criteris son molt diferents i sovint queden a la discrecionalitat dels caps." (Reg. 547; Home, PAS)

"Mai he pretès que la UAB, solucioni la meva vida familiar, però considero que amb la flexibilitat que ens donen i una mica d'enginyeria horària per part meva he pogut conciliar la meva vida familiar i laboral satisfactòriament" (Reg. 548; Dona, PAS)

"La teoria i la pràctica son diferents depenent el cap que estigui al capdavant" (Reg. 549; Dona, PAS)

"L'horari de tarda del PAS) no té en compte la conciliació hi ha llocs a la UAB on hi falta personal" (Reg. 550; Dona, PAS)

"Les dificultats econòmiques i de nous recursos de personal dificulten contemplar els efectes dels permisos, reduccions i excedències. En alguns casos aquests efectes no es poden compensar." (Reg. 551; Home, PAS)

"Tot depèn dels caps que tinguis i no tan de la UAB. Hi ha llocs on pots teletreballar tres dies i d'altres que no t'ho permeten o només et permeten un dia." (Reg. 552; Dona, PAS)

"Les mancances de plantilla, de carrera professional i d'estabilització són factors negatius per a la conciliació." (Reg. 553; Dona, PAS)

"No només es tracta de conciliació familiar. Jo he cursat un màster *on line*, en part per millorar la meva formació i el futur professional -que ja es veurà potser algun dia-, però quan he preguntat per anar a fer pràctiques a la comunitat autònoma on s'hi imparteix m'han dit que no compta com a dies de formació i m'ho haig d'agafar a càrrec de dies de vacances." (Reg. 554; Dona, PAS)

"-He escollit renunciar abans d'hora a la jornada reduïda per tenir cura d'un fill i tornar a la jornada sencera perquè no donava l'abast a la feina. Agraeixo les facilitats que m'ha donat la UAB durant els anys que he estat fent jornada reduïda. Però és molt difícil tenir en compte les reduccions de jornada quan es distribueixen les càrregues de feina, especialment si s'ocupa un càrrec amb una mica de nivell.- La distancia feina-casa em dificulta molt la conciliació (1 hora de viatge d'anada i 1 hora de tornada), però entenc que no s'hi pot fer res. -Passen els anys i segueixo veient com les companyes i companys que fan horari de tarda estan discriminats. En temes de formació, en temes d'accés a places de nivell, i en temes d'horari. Per posar un exemple actual: al juliol, s'obliga a estar al personal de tarda al seu lloc de treball a les 14h, perquè la gent del mati pugui plegar a les 14h. No em sembla just, si ells tenen dret a entrar a les 14.30 o a les 15h." (Reg. 555; Dona, PAS)

"En el meu cas en particular, tot i que la UAB tingui les seves polítiques de conciliació familiar, finalment, tenim tanta feina que no donem a l'abast." (Reg. 561; Dona, PAS)

"En aquest sentit, la UAB crec que dona un bon ventall d'avantatges per intentar conciliar la vida familiar i la vida laboral." (Reg. 567; Home, PAS)

"En el meu cas, com a mare sola, trobo que ha estat molt difícil conciliar la vida familiar (ara no tant perquè la meva filla es mes gran i ara he aconseguit un horari mes adequat). He vist que el fet de demanar permisos per coses que tinguin a veure amb la meva filla, sempre m'ha portat problemes i sempre ha estat mal vist. Això a tots els llocs on he treballat de la UAB" (Reg. 573; Dona, PAS)

"La conciliación de la vida laboral y familiar no es exclusiva del personal que tiene cargas o responsabilidades." (Reg. 574; Dona, PAS)

"El cap de la unitat procura que podem conciliar vida familiar i laboral" (Reg. 581; Home, PAS)

"El problema es que poder flexibilitzar aquesta conciliació depèn massa sovint del lloc on treballes i del o de la cap que tens. On treballa jo no tenim problema però se que en altres llocs se. A mes la llei es regula perquè pots demanar conciliar horari per un familiar de primer grau però no per un de segon. I

molt sovint de vegades pots necessitar cuidar, per exemple, a un germà o germana que no té família i viu sol i no pots demanar els permisos pertinents. S'hauria de poder adequar a les especificitats de cadascú" (Reg. 587; Dona, PAS)

"A la UAB estem molt millor que, per exemple, a l'empresa privada i la flexibilitat horària hi contribueix, però encara estem lluny d'una veritable conciliació." (Reg. 588; Dona, PAS)

"soc capítol IV." (Reg. 589; Dona, PAS)

"Tinc minusvalidesa i he estat 8 mesos de baixa que no ha estat coberta per ningú. Els companys van fer l'indispensable i, després d'un any, encara tinc tres muntanyes d'expedients que no he estat capaç de gestionar. Només deixen 1 dia de teletreball perquè diuen que si no, l'oficina es veu molt buida." (Reg. 590; Dona, PAS)

"punt 39.5: al nostre servei hi ha 4 reduccions de jornada, que representen 1 persona i 1/3 menys en la plantilla, que no es cobreix i a ningú preocupa la repercussió en el servei." (Reg. 591; Dona, PAS)

"No coneixia la majoria d'aquestes polítiques." (Reg. 593; Dona, PAS)

"la possible promoció de tècnics esta vetada per els propis responsables del servei. Mediocritat pura" (Reg. 594; Home, PAS)

"Quan parlem de carrera professional podeu especificar? Al PAS) no hi ha una carrera professional establerta." (Reg. 597; Home, PAS)

"En quant a gestió horària, existeix conciliació però en el llarg plaç carrera professional, etc. no ho veig " (Reg. 598; Dona, PAS)

"La càrrega del treball no es distribueix quan un company es jubila i no convoquen una plaça de nou per suplir aquesta feina." (Reg. 600; Dona, PAS)

"la conciliació de la vida familiar em sembla super discriminatòria, la gent que no tenim fills també tenim vida fora de la feina. la conciliació no hauria de ser una cosa lligada a la família, sinó al benestar i qualitat de vida individual." (Reg. 602; Dona, PAS)

"En el meu parer la UAB si que té una política de conciliació de la vida familiar i laboral ben desenvolupada excepte en el tema de dotació de recursos suficients per desenvolupar aquesta política. Sovint són els treballadors de la unitat/servei que han d'assumir l'esforç que suposa que algun membre de l'equip gaudeixi d'aquest dret. I fins i tot la pròpia persona que sol·licita reducció, permís, etc. sovint quan torna ha de resoldre molts dels temes que han sorgit en el període de la seva absència perquè la resta de l'equip no ho ha pogut absorbir tot. Tampoc és just que no hagi pogut gaudir dels teus dies d'assumptes propis per volum excessiu de feina durant l'any i quan ho demanis per no perdre'ls set suggereixi que per necessitats del servei no els pots fer quan aquestes necessites son perquè en el servei hi ha manca de recursos i has estat treballant la resta de l'any per sobre de les teves possibilitats." (Reg. 603; Dona, PAS)

"Yo no he visto que hagan nada por me, llevo bastante años viviendo una situación de precariedad y nadie hace nada por remediarlo. ¿Qué esperas de una institución que para que te otorguen un cambio de horario de 15 minutos te obliguen a cambiar de plaza?" (Reg. 604; Home, PAS)

"Crec que les polítiques de conciliació a la UAB son bones però que, en alguns casos, la disminució de recursos humans als equips que hem sofert en els últims anys pot tenir un efecte negatiu en la seva aplicació real" (Reg. 606; Dona, PAS)

"L'horari, tot i que es flexible, amb l'horari obligatori limita molt, ja que amb un horari obert seria molt mes senzill. " (Reg. 607; Dona, PAS)

"Cal fer molta feina en aquest aspecte. Una cosa es el discurs polític i una d'altra la realitat. Si resulta que per poder fer teletreball has d'estar mal vista com a persona treballadora, anem malament, si resulta que el PDI) i altres persones es queixen perquè la persona ha de poder conciliar la seva feina amb la vida laboral, anem malament. Si resulta que els serveis han d'estar oberts sense tenir els recursos necessaris per fer-ho, anem malament.. insisteixo, no hi ha coherència entre el discurs polític (que queda molt be) amb la realitat." (Reg. 608; Home, PAS)

"La feina s'acumula, doncs el volum de tasques es el mateix que fent horari al 100%" (Reg. 610; Dona, PAS)

"Manca un estudi real de càrregues de treball i redistribució del personal i possibles noves contractacions dins el Servei. Les tasques i serveis a les biblioteques han evolucionat molt i, en canvi, l'estructura de suport humana no ha canviat." (Reg. 611; Dona, PAS)

Violència de gènere i altres discriminacions

Alumnat

"Cal més informació sobre els recursos" (Reg. 2; Dona, Alumnat)

"A les aules hi ha agressions. Alumnes i sobretot el professorat té actituds abusives. " (Reg. 3; Dona, Alumnat)

"Hi va haver un cas a la facultat molt mal gestionat" (Reg. 4; Home, Alumnat)

"No estic ben informada d'aquests instruments." (Reg. 5; Dona, Alumnat)

"No m'he trobat amb cap situació de les esmentades a l'aula." (Reg. 6; Dona, Alumnat)

"Cal més difusió" (Reg. 7; Home, Alumnat)

"S'hauria d'explicar més que fer" (Reg. 8; Dona, Alumnat)

"Hi ha un professor en una assignatura en relació a la sexualitat que fa alguns comentaris masclistes i homòfobs: "els homosexuals ho són perquè no tenen d'altre remei", "els homes lluiten constantment per la millor dona"... " (Reg. 11; Dona, Alumnat)

"No sé si existe, pero debería existir algún programa de concienciación destinado sobre todo a los profesionales. Los profesores son los que están más atrasados en este tema" (Reg. 13; Home, Alumnat)

"Depèn dels professors, hi ha que són mes tolerants i oberts, hi ha d'altres que tenen la ment molt tancada encara. Però no convé protestar, t'hi jugues la nota." (Reg. 22; Dona, Alumnat)

"No sabria com actuar a part de dirigir-me a la responsable del grau que curso i no sé si seria el que caldria fer. " (Reg. 23; Dona, Alumnat)

"El profesor Miguel Lizcano puso en duda la viagra femenina como un fármaco real. Cabe destacar que dedicamos varias clases a la viagra masculina. " (Reg. 27; Dona, Alumnat)

"No conec els instruments de la UAB" (Reg. 31; Dona, Alumnat)

"Com la consciència social sobre aquests temes es força nul·la per certs grups de "*machitos*" es nota la discriminació d'aquests cap a professores, personalment he sentit coses de part d'alguns membres d'aquests grups molt masclistes, i no he sabut que fer ni on acudir en el seu moment. Trobo que es podrien evitar aquests comentaris si tots els alumnes col·laboressin però es algo força difícil. També m'agradaria recalcar la labor d'alguns professors per incentivar la igualtat." (Reg. 32; Home, Alumnat)

"He contestant moltes vegades "Ni d'acord ni en desacord" perquè no he viscut la situació." (Reg. 37; Dona, Alumnat)

"No estic al dia dels instruments que ofereix la UAB en cas de presenciar situacions discriminatòries. Estaria bé ser informats" (Reg. 38; Home, Alumnat)

"Personalment opino que se'n fa difusió, però no suficient, sobretot del lloc on acudir quan PAS)sen aquest tipus de fets i el protocol a seguir quan PAS)si per part de la persona que ho descobreix. " (Reg. 42; Dona, Alumnat)

"Manca d'informació, que pots ser hi és però no arriba als estudiants." (Reg. 43; Dona, Alumnat)

"Es podrien enviar més correus per informar a l'alumnat sobre aquest tema" (Reg. 45; Dona, Alumnat)

"Mai he sentit de cap cas de sexisme o de xenofòbia a una facultat amb molta diversitat cultural (potser la que més diversitat té) i de preferències sexuals diverses (molta gent pertany al col·lectiu LGTB a la facultat).. " (Reg. 47; Home, Alumnat)

"Crec que faria falta més tasca de conscienciació ja que des dels meus estudis es fa molta feina en aquest aspecte però desconec si la igualtat és un concepte arrelat a nivell de la facultat i la universitat " (Reg. 48; Dona, Alumnat)

"Crec que els serveis que dona la universitat son molt bons però, com he dit abans, falta informació sobre on, com i que has de fer si PAS)sa alguna cosa." (Reg. 51; Dona, Alumnat)

"No estic suficientment informat sobre els serveis." (Reg. 52; Home, Alumnat)

"L'únic que em falta saber seria on puc accedir en cas de violència masclista." (Reg. 55; Dona, Alumnat)

"En general les situacions que es plantegen a dalt no s'han donat en els tres anys que porto de carrera així que no puc dir si la resposta de la uni es adequada o no." (Reg. 56; Dona, Alumnat)

"No conec on s'hauria d'acudir ni estic informada de res, per sort no ho pateixo i és aquest el motiu de que estic totalment desinformada, si no si que m'hagués informat. Però crec que segur que esteu fent una molt bona feina amb gent que per desgràcia ho pugui estar patint." (Reg. 57; Dona, Alumnat)

"Cal més difusió de la informació." (Reg. 59; Dona, Alumnat)

"És un ambient respectuós així que no hi veig cap mancança " (Reg. 60; Dona, Alumnat)

"No sabia què fer o a qui acudir." (Reg. 62; Dona, Alumnat)

"He estat testimoni de comentaris racistes a l'aula, no directament contra una persona, però sí contra col·lectius migrants, sent-hi present a l'aula persones d'aquest col·lectiu sense intervenció del professorat." (Reg. 63; Dona, Alumnat)

"Manca d'informació" (Reg. 65; Dona, Alumnat)

"Trobo una mancança d'informació, penso que es podria dedicar un temps al començament de carrera per fer esment d'això." (Reg. 67; Dona, Alumnat)

"Considero que se debería de hacer una campaña más amplia de concienciación y de recursos disponibles, porque la discriminación sigue estando presente. Yo lo he sufrido en mi propia persona al pertenecer al colectivo LGTBI" (Reg. 68; Home, Alumnat)

"No he tenido ninguna dificultad respecto este bloque." (Reg. 70; Dona, Alumnat)

"No conozco las herramientas disponibles en lo referente a las preguntas 42 " (Reg. 72; Dona, Alumnat)

"Les mesures que dona són bones però han de ser més visibles, és a dir s'ha de fer que les persones en tinguin més informació o consciència del que hi ha." (Reg. 73; Dona, Alumnat)

"Después de realizar esta encuesta quedo con la sensación de que hace falta reforzar los medios de transmisión de la campañas mencionadas. Reitero, en el campus de Sabadell nunca noté dicha información." (Reg. 74; Home, Alumnat)

"Me reitero, podría opinar más si supiera de que instrumentos se tratan." (Reg. 75; Dona, Alumnat)

"Como lo mencione anteriormente, estos temas no se informan a las personas nuevas" (Reg. 77; Dona, Alumnat)

"Els recursos a nivell de Campus es difuminen entre les facultats. A cada facultat potser hi podria haver algun lloc on estigués aquesta informació, de forma física (en paper i no només via web)." (Reg. 79; Dona, Alumnat)

"Mai he viscut a classe una situació discriminatòria per tant no puc dir com s'actua en el cas de que hi hagués" (Reg. 81; Dona, Alumnat)

"Quan els comentaris feixistes eren directament del professor, o racistes, hi ha poc més a dir. La universitat no pot permetre cap tipus de suport a règims dictatorials que hagin massacrats dones i homes." (Reg. 86; Dona, Alumnat)

"Crec que els instruments són suficients però massa gent no té clar quins són." (Reg. 88; Dona, Alumnat)

"En mi día a día nunca me he encontrado con ningún tipo de actitud discriminatoria hacia ningún colectivo. Soy inmigrante latino y tampoco me he encontrado con actitudes o comentarios xenófobos." (Reg. 90; Home, Alumnat)

"En aquest aspecte, crec que hi ha un gran coneixement, tot i que encara hi ha molts punts de vista que no afavoreixen. I crec que seria adient més informació per saber on acudir en cas de patir en algun d'aquests aspectes." (Reg. 92; Home, Alumnat)

"En més d'una ocasió he sentit a professors i professores fer comentaris LGTBfòbics i quan els hem cridat l'atenció, no han volgut entendre-ho ni demanar perdó. I em consta que aquests comentaris s'han donat en més d'una ocasió." (Reg. 93; Dona, Alumnat)

"Un ambient molt masculinitzat. Poca presència de dones i mentalitat de gènere." (Reg. 95; Home, Alumnat)

"I don't know anything about the UAB. I arrived for the master nobody welcomed me or took me for a tour and explained to me everything I need to know about the UAB, the services, resources, rights, duties, etc..." (Reg. 100; Home, Alumnat)

"No he vist que la meva facultat promogui aquestes pràctiques, potser hi haurien d'insistir més." (Reg. 101; Dona, Alumnat)

"Desconec on dirigir-me en cas d'abús sexual o discriminacions. Trucaria a seguretat o bé a la policia." (Reg. 105; Home, Alumnat)

"Yo, como integrante en la comunidad LGTBI, nunca me he sentido discriminado por nadie. Esto me ha hecho pensar que hay un buen ambiente y no se discrimina." (Reg. 106; Home, Alumnat)

"Possiblement s'hauria de fer conèixer més els organismes i instruments sobre igualtat de gènere, etc. Si que em sona que vaig llegir un paper sobre quelcom LGTB però no estic ben informat sobre el que es fa." (Reg. 108; Home, Alumnat)

"Exemples que es posen a classe acostumen a ser molt cisheteronormatius i sovint molt marcat el rol de cada gènere (metge-home infermera-dona)" (Reg. 110; Dona, Alumnat)

"Realment no se'n parla gaire, però suposo que depèn del grup que toca, caldrà parlar-ho més que no PAS) en grups on tots ens tolerem... UAB SABADELL" (Reg. 116; Home, Alumnat)

"hi ha mancances que s'han de millorar" (Reg. 118; Dona, Alumnat)

"Sempre és millor que ens recordin què fer i on anar en cas que veiem algun tipus de situació de mal gust." (Reg. 121; Dona, Alumnat)

"A classe s'han escoltat diversos comentaris sexistes per part d'un professor." (Reg. 122; Dona, Alumnat)

"No m'he trobat mai amb comentaris o accions discriminatòries però si em PAS)ses tampoc sabia on acudir per denunciar-ho" (Reg. 124; Dona, Alumnat)

"Aquesta enquesta és sexista ja que no te en consideració les persones que s'identifiquen com a Homes." (Reg. 129; Home, Alumnat)

"Me pareció que, aunque se ve que en la universidad hay muchas iniciativas muy positivas, en el contenido del Máster que hice, pareció que sólo algunas sesiones específicas tuvieron en cuenta un punto de vista interseccional, y no es algo integrado transversalmente en todas las asignaturas y material." (Reg. 131; Dona, Alumnat)

"No conec els plans de la UAB, fora de trucar la policia en cas d'assetjament no sabia què fer des de la universitat" (Reg. 133; Home, Alumnat)

"Desconec molta de la info." (Reg. 134; Home, Alumnat)

"Respondo a estas preguntas con respecto a mi experiencia en el grupo de investigación en lugar de un aula de clases tradicional. Nunca se han presentado comentarios discriminatorios, o al menos no cuando he estado yo presente, si que no podría decir si son tolerados o no." (Reg. 135; Home, Alumnat)

"Mai s'ha produït cap discriminació a les aules, igualment crec s'hauria de fer més difusió per saber que fer si en algun cas arribes a passar." (Reg. 136; Home, Alumnat)

"No he vist castells que mostrin quin és l'itinerari que he de seguir en cas d'assetjament, només un flyer per la festa de la UAB. Potser seria interessant comunicar-ho personalment a l'inici de curs a les primeres classes, on normalment només es fa presentació de l'assignatura i sobra molt de temps." (Reg. 140; Dona, Alumnat)

"A vegades els comentaris discriminatoris / violents dins l'aula no es perceben com a tal comunament degut a la normalització d'aquests, i remarcar-ho no ajuda a millorar la situació per això, perquè estan normalitzats. Seria d'ajuda una formació o recursos (tant per l'equip docent com l'alumnat) en els sistemes d'opressió o similar. Lavabos neutres ja, si us plau!" (Reg. 141; Altres, Alumnat)

"A l'aula són els propis alumnes els que no permeten cert llenguatge. Però pel que fa als recursos de la universitat podrien ser de més qualitat amb més presència a cada facultat. Gràcies al meu TFG que es sobre lideratge femení de grups de recerca de la UAB, estic comprovant que depèn molt de l'àmbit d'estudis, hi ha facultats més conscienciades que d'altres." (Reg. 142; Dona, Alumnat)

"En la pregunta 42 tanto 1 y 2, desconozco, quisiera informarme más." (Reg. 143; Home, Alumnat)

"Es posible que existan los instrumentos, pero que las personas los desconozcan y no sepan dónde acudir." (Reg. 145; Dona, Alumnat)

"Sobre la 42.2 com no ho he viscut no sé si són suficients." (Reg. 148; Dona, Alumnat)

"El mateix professor (anonimitzat) fa comentaris masclistes i xenòfobs a classe." (Reg. 149; Dona, Alumnat)

"Crec que a la meua facultat es promouen bastant aquests temes però manca informació sobre com actuar en cas de ser afectat/da." (Reg. 150; Dona, Alumnat)

"Els comentaris sexistes són els més difícils de suprimir i no hi ha una mentalitat per solucionar el problema." (Reg. 151; Dona, Alumnat)

"Desconec els instruments que la UAB posa a disposició dels alumnes." (Reg. 152; Dona, Alumnat)

"Realment, fins ara, mai he vist cap tipus de situació d'aquest tipus. Respecte al tema religiós, mai he vist cap professor ficar-se directament. Però *vamos*, que la Biologia molecular tampoc deixa molt de lloc per a creacionismes i històries." (Reg. 153; Home, Alumnat)

"No conec els instruments que la UAB posa a disposició de la comunitat per abordar aquests tipus de situacions ni a qui acudir si em trobo en alguna situació semblant. El que sí que sé és que he d'actuar i que no dubtaria en fer-ho." (Reg. 154; Dona, Alumnat)

"Crec que la UAB té molts mecanismes de suport en aquests àmbits, però la informació no hi arriba a tothom. Jo he sentit a parlar d'algunes coses, però no d'altres." (Reg. 155; Dona, Alumnat)

"No tenim prou informació." (Reg. 156; Dona, Alumnat)

"Desconeix els recursos que hi ha i per tant no sé si són suficients" (Reg. 157; Dona, Alumnat)

"No tinc coneixement sobre les mesures que pren el campus contra les discriminacions" (Reg. 158; Dona, Alumnat)

"Com he dit abans a Psicologia som tot dones així que els comentaris masclistes no són gens habituals. Respecte a la LGTBfòbia les úniques accions per visibilitzar i respectar venen de part de l'assemblea d'estudiants" (Reg. 159; Dona, Alumnat)

"Considero que cal enfortir a aquelles persones que vegin actuacions irrespectuoses i que sovint la universitat hauria de fer un cop de mà a les assemblees que així ho procuren" (Reg. 161; Home, Alumnat)

"Estic d'acord, hi han suficients eines com per evitar aquests casos." (Reg. 162; Home, Alumnat)

"No és que es permetin comentaris molt fora de to, però en molts casos hi ha comentaris que podrien ser considerats micromasclismes que la gent té molt interioritzats i que no s'adonen que poden ofendre certs col·lectius de gent." (Reg. 163; Dona, Alumnat)

"Hi ha comentaris sexistes per part de cert professorat i ús d'humor ofensiu." (Reg. 165; Dona, Alumnat)

"Los comentarios racistas, machistas, homófonos y demás se dan en clase entre compañer@s. Nadie lo escucha ni interviene. Es como si la gente fuera sorda y muda" (Reg. 166; Dona, Alumnat)

"Els instruments que la UAB posa al servei de l'alumnat potser són adequats però cal que siguin coneguts." (Reg. 167; Dona, Alumnat)

"Crec que les eines que hi ha a la UAB en quant a discriminacions o assetjaments no s'informen tant com altres coses, i tal vegada s'haurien de promoure més en la web o donar informació amb la matrícula..." (Reg. 172; Dona, Alumnat)

"Mai s'ha viscut a l'aula una situació masclista, o discriminatòria des del meu punt de vista." (Reg. 173; Home, Alumnat)

"Desconozco las herramientas que pone a disposición del alumnado la UAB, con relación a los temas tratados anteriormente." (Reg. 178; Home, Alumnat)

"Tot bé" (Reg. 179; Dona, Alumnat)

"No assisteixo a la majoria de classes, a algunes de les qüestions no puc tenir una opinió crítica." (Reg. 181; Home, Alumnat)

"Hauria de disposar d'un punt, per a abordar situacions com les anteriors, molt més visible." (Reg. 184; Home, Alumnat)

"Sé que la Universitat ofereix un servei per víctimes de violència o qualsevol tipus d'agressió, però no mai m'he parat a mirar en què consisteix aquest servei ni mai ningú m'ho ha explicat " (Reg. 185; Dona, Alumnat)

"Estic molt desinformada pel que fa als serveis què puc utilitzar i acudir en cas d'estar present en una situació on es doni l'assetjament i la violència per raó de sexe o gènere." (Reg. 188; Dona, Alumnat)

"Crec que hi hauria d'haver un espai per a l'Observatori de la Igualtat en la rebuda anual dels nous estudiants de grau, igual que la hi ha de SAF i d'altres, perquè si no molta gent no s'assabenta de què és ni com funciona, i si ho expliquessin des d'un principi, ajudaria molt. " (Reg. 192; Altres, Alumnat)

"Mai m'he trobat amb una situació similar a classe. Si algun cop algun company ha fet comentaris fora de lloc, mai ha estat amb professorat present i normalment els què l'envolten li han fet saber que no hauria de fer comentaris de l'estil. " (Reg. 193; Home, Alumnat)

"Todos los comentarios fuera de lugar si no se dan en el aula es porque el propio alumnado planta cara contra ello, no porque desde el sistema universitario se haga algo explícito (como mínimo en mi experiencia de estos 4 años)" (Reg. 197; Dona, Alumnat)

"Sé d'algun cas d'assetjament d'un alumne a una altre, no de la facultat de (anonimitzat) sinó (anonimitzat), que s'ha anat a parlar amb (responsables) i no ha aportat cap solució. Per tant considero que no és suficient ni molt menys. En segon lloc, molts cops són els mateixos professor que fan comentaris masclistes i lesius." (Reg. 198; Dona, Alumnat)

"Haurien de ser més visibles els instruments que hi ha" (Reg. 199; Dona, Alumnat)

"No sé si algú diria alguna cosa si es produïssin comentaris d'aquest tipus, ja que normalment no es produeixen. Encara que segons la meva opinió, crec que la majoria no en fan, però tampoc s'oposarien si una altra persona els digués." (Reg. 200; Dona, Alumnat)

"Moltes vegades no saps com actuaria la gent en front un cas de violència com els citats. Però el que està clar és que mai s'ha de permetre." (Reg. 202; Dona, Alumnat)

"En algunes preguntes selecciono l'opció de "ni d'acord ni en desacord" degut a que aquestes situacions, per sort, no han succeït." (Reg. 204; Home, Alumnat)

"No conec els instruments de la UAB, per això poso ni d'acord ni en desacord. " (Reg. 205; Dona, Alumnat)

"No estic informat dels instruments i protocols que hi ha. " (Reg. 206; Home, Alumnat)

"Desconec les actuacions de la UAB, així com el procediment que cal seguir. La informació no m'ha arribat." (Reg. 207; Dona, Alumnat)

"Si els mateixos professors diuen frases masclistes doncs..." (Reg. 209; Dona, Alumnat)

"S'ha de facilitar a l'alumnat la coneixença d'aquests recursos" (Reg. 210; Dona, Alumnat)

"Afortunadament no m'he trobat en cap cas que s'hagi produït cap situació de les descrites, però coneixent el professorat sé que moltes d'aquestes actituds descrites serien rebutjades." (Reg. 214; Home, Alumnat)

"Necessitem que els missatges de igualtat arribin a tothom amb més veu." (Reg. 215; Dona, Alumnat)

"No he sentit mai comentaris sexistes a les aules, ni cap professorat que especifiques que no es fessin. Per tant, no sé ben bé què respondre en aquestes qüestions" (Reg. 216; Dona, Alumnat)

"Pocs protocols d'actuació en cas de necessitat." (Reg. 217; Home, Alumnat)

"Falta molta informació a tot l'alumnat respecte aquest darrer Bloc." (Reg. 218; Dona, Alumnat)

"CREC QUE ELS MECANISMES DE LA UAB SON SUFICIENTES PERO CREC QUE FALTA CONCIENCIA SOBRETOT A LA FACULTAT DE Dret." (Reg. 221; Dona, Alumnat)

"A la nostra classe no es fan cap dels comentaris referits anteriorment, ni per part de l'alumnat, ni per part de professorat. Hi ha un gran rang d'informació molt ampli per aquestes comunitats" (Reg. 222; Dona, Alumnat)

"Més difusió si us plau. La majoria de l'alumnat no en té coneixement ni jo mateixa en els 4 i pico d'anys que porto a la UAB" (Reg. 223; Dona, Alumnat)

"Està molt bé que, en el greu cas de patir qualsevol tipus d'abús, sàpigues que pots acudir a un lloc on saps que t'escoltaran i ajudaran." (Reg. 224; Dona, Alumnat)

"Quan s'ha fet algun comentari que denotava una discriminació cap a les dones, o era ofensiu pel col·lectiu LGBT. Altres alumnes han respòs fent veure a aquella persona que havia fet el comentari el seu error en un ambient de debat." (Reg. 226; Dona, Alumnat)

"Des de la Facultat s'han fet actes i campanyes contra la discriminació, però a l'aula la intolerància a comentaris discriminants ve donada sobre tot per estudiants." (Reg. 227; Dona, Alumnat)

"Desconec els instruments que la UAB utilitza en casos així." (Reg. 228; Dona, Alumnat)

"Creo que la discriminación no tiene cabida en las aulas y, por lo menos en la mía, sé que su presencia es mínima y rara vez por parte de los alumnos. Y las veces que ha venido de algún profesor se ha quedado en pequeños comentarios 'desafortunados'." (Reg. 229; Home, Alumnat)

"Nos deberían informar más sobre los recursos disponibles. Sólo tengo conocimiento de la asamblea de feministas." (Reg. 232; Dona, Alumnat)

"Després d'aquesta enquesta tinc més clar on puc anar en cas de que es donés alguna situació així. Crec que es podria potenciar la visibilitat d'aquest servei posant cartells en les cafeteries o biblioteques." (Reg. 233; Dona, Alumnat)

"Col·lectiu LGTBIQ totalment necessari" (Reg. 235; Home, Alumnat)

"Considero que hauria de ser obligatori que el professorat fes formacions sobre aquesta temàtica, ja que ens hem trobat aquest curs que un professor a fet algun comentari fora de to (que el propi Alumnat) ha intentat corregir). A part de que hauria de ser obligatori cursos de reciclatge de com transmetre bé la informació..." (Reg. 238; Home, Alumnat)

"Sé que haría yo en caso de detectar un abuso o acoso sexual, pero no sé si sería lo protocolario. No conozco en exceso los medios de que dispone la UAB para estos casos así que imposible saber si son suficientes." (Reg. 239; Home, Alumnat)

"Se lo que he de fer però no on acudir." (Reg. 241; Home, Alumnat)

"En general no es tolera cap falta de respecte cap a ninguna persona independentment del seu col·lectiu o sexe." (Reg. 243; Home, Alumnat)

"Enviar un *mail* a l'alumnat o penjar cartells informatius amb informació dels instruments que la UAB posa a disposició de la comunitat." (Reg. 245; Dona, Alumnat)

"Discriminació" (Reg. 247; Dona, Alumnat)

"Los recursos no son eficaces ni protegen a las víctimas. La mayoría de mujeres prefieren no denunciarlo a la UAB antes que tener que pasar por toda la burocracia, exposición pública y cuestionamiento que supone hacerlo" (Reg. 251; Dona, Alumnat)

"Mancances: coneixement de les eines i com utilitzar-les (en relació a la pregunta 42.2)" (Reg. 252; Home, Alumnat)

"M'agradaria saber on poder acudir en cas de trobar-me en situacions de discriminacions, assetjament o violència, ja que no conec cap instrument que la UAB posi a disposició de la comunitat." (Reg. 253; Dona, Alumnat)

"Crec que cal fer més visibles i accessibles els protocols i els mecanismes de denúncia. Crec que poca gent els coneix i jo mateixa, que en tinc constància, crec que tindria dificultats per saber per on començar." (Reg. 255; Dona, Alumnat)

"He escuchado que existen medidas de protección contra la violencia por razón de género y acoso, pero falta información sobre dónde acudir. Si creo que se hace prevención de este tipo de situaciones y en los seminarios se ha comentado el tema algunas veces, pero con poca precisión." (Reg. 256; Dona, Alumnat)

"A Sociologia es dona temari posant exemples sexistes i lgtbfòbics i ningú ho discuteix. Es donen per vàlides teories que legitimen discriminacions lgtb. També s'utilitzen exemples estigmatitzats en salut mental." (Reg. 259; Altres, Alumnat)

"A Educació són pocs homes i moltes dones i ells segueixen sent els que més parlen, el que ho fan millor segons els professors... és a dir, no es promou la igualtat. El professorat no està format en igualtat de gènere i és ben evident." (Reg. 260; Dona, Alumnat)

"El SEPC Campus Mar és un molt bon col·lectiu que treballa en aquest àmbit!" (Reg. 264; Home, Alumnat)

"Moltes vegades és el professorat el que fa comentaris masclistes o lgtbifòbics, o que té aquestes actituds. A més, l'alumnat no sabem bé com hem d'actuar davant d'aquestes situacions. Tampoc és promou un ambient igualitari." (Reg. 270; Dona, Alumnat)

"Penso que a vegades alguns comentaris d'alguns professors s'haurien de mesurar" (Reg. 271; Dona, Alumnat)

"Potser estaria bé promoure una mica més quins són aquests instruments que la universitat posa a disposició de la comunitat. " (Reg. 274; Dona, Alumnat)

"Falta informació sobre què fer en cas de presenciar un assetjament. " (Reg. 275; Dona, Alumnat)

"Idem." (Reg. 276; Home, Alumnat)

"Respecte la pregunta 38: "La meva Facultat promou un ambient respectuós vers", fins la 41, he respost envers les accions i el que defensem els estudiants, no em refereixo des de direcció. " (Reg. 278; Dona, Alumnat)

"Penso que a la meva facultat (filosofia i lletres) hi ha bastant informació sobre aquets temes, però potser més per part de l'Assemblea d'estudiants que no PAS) per la direcció de la facultat." (Reg. 279; Dona, Alumnat)

"Estoy muy contenta en este sentido" (Reg. 280; Dona, Alumnat)

"Em faltaria una mica de difusió." (Reg. 282; Dona, Alumnat)

"Els professors no estan implicats en vers a problemes LGTB com pot ser el canvi del nom sentit, problemes respecte al tracte i us del nom i del gènere. " (Reg. 285; Home, Alumnat)

"no sé exactament quins són els instruments que posa a disposició la UAB per abordar les situacions de discriminació" (Reg. 289; Dona, Alumnat)

"42.2. Crec que no són suficients ja que jo per exemple no conec aquests instruments. Encara que segurament són adequats." (Reg. 290; Dona, Alumnat)

"Els alumnes de per si ja no fan comentaris a les aules de tipus masclista o xenòfob per tant no puc valorar l'actuació del professorat vers situacions d'aquest calibre" (Reg. 291; Dona, Alumnat)

"No sé dónde acudir a pedir ayuda en caso que sea víctima. " (Reg. 292; Dona, Alumnat)

"La mayoría de reproches por comentarios ofensivos hacia algún colectivo vienen por parte del alumnado. El profesorado no emite este tipo de rectificaciones." (Reg. 295; Dona, Alumnat)

"Fins fa poques setmanes no sabia que hi havia cap protocol ni tipus de servei vers les situacions de violència de gènere, assetjament, etc." (Reg. 296; Dona, Alumnat)

"No he pogut escriure comentari a la secció de dades addicionals però cal remarcar que la pansexualitat no existeix, es bisexualitat invisibilitzada. I l'asexualitat no és una orientació sexual, pots ser heterosexual i asexual alhora." (Reg. 297; Dona, Alumnat)

"Tinc bastant desconeixement sobre les iniciatives que du a terme la UAB i considero que se n'hauria de fer més difusió. " (Reg. 304; Dona, Alumnat)

"No sé a on anar en aquest cas. " (Reg. 305; Dona, Alumnat)

"No les conec. Potser hi ha les adequades però no n'estic ben informada." (Reg. 306; Dona, Alumnat)

"Crec que es fomenta molt i que el missatge arriba clar als alumnes." (Reg. 309; Dona, Alumnat)

"No s'informa prou sobre com respondre davant les situacions esmentades." (Reg. 310; Dona, Alumnat)

"Pel que fa a l'alumnat està molt més conscienciat majoritàriament que el professorat. Molts cops fan ús de llenguatge sexistes, frases masclistes, comentaris xenòfobs.. però, clar, la classe calla i no li contesta ningú. Potser, a part de fer conscienciació a l'estudiantat caldria fer alguna formació interna sobre les discriminacions a nivell de professorat perquè pensessin abans de fer certs comentaris (sobretot els més grans)." (Reg. 312; Dona, Alumnat)

"Estaria bé que al començar les classes al setembre i al febrer representants dels col·lectius de la UAB que disposen d'instruments per abordar l'assetjament sexual i sexista PAS) sessin per les aules a donar informació sobre on estan, què fan, etc. Al menys que se n'asseguessin de que tots i totes els i les alumnes sabem de la seva existència (enviar un *email* sol d'això, repartir flyers, etc.)." (Reg. 314; Dona, Alumnat)

"Si algun cop em trobo en la situació no sabria on acudir pel que fa a la universitat." (Reg. 318; Dona, Alumnat)

"Com anteriorment, al estudiar un grau on predominen els homes, trobo que es fa algun comentari masclista i comentaris LGTBfòbics." (Reg. 320; Altres, Alumnat)

"Els recursos podrien ser més amplis i és necessària una formació tant a professors com a alumnes per posar en coneixement els recursos existents." (Reg. 323; Dona, Alumnat)

"No es coneixen" (Reg. 325; Dona, Alumnat)

"Trobo bastant clar tot els PAS)sos que, com a dona, hauria de seguir en cas d'agressió física i/o psicològica " (Reg. 328; Dona, Alumnat)

"El mateix que he escrit a dalt. (No sé quina obsessió teniu per la figura de la dona de veritat, estem al segle XXI)." (Reg. 330; Home, Alumnat)

"A classe no es toleren les actituds ofensives a cap col·lectiu " (Reg. 332; Home, Alumnat)

"Es pot millorar en aquest àmbit donant més informació sense que es demani." (Reg. 333; Home, Alumnat)

"A varies classes hem viscut moments racistes i masclistes molt desagradables" (Reg. 336; Dona, Alumnat)

"Cal conscienciació a moltes facultats." (Reg. 338; Home, Alumnat)

"Quisiera conocer estos instrumentos" (Reg. 339; Home, Alumnat)

"En la actualidad estamos ante nuevas generaciones en las cuales se está perdiendo ese machismo, racismo, etc. Son una serie de conductas las cuales han quedado extintas o al menos en un recinto público como es la universidad." (Reg. 340; Home, Alumnat)

"No se si a l'aula es toleren certs comentaris ja que no n'he viscut cap" (Reg. 341; Dona, Alumnat)

"M'agradaria obtenir més informació al respecte" (Reg. 342; Dona, Alumnat)

"Si, són suficients, però les acabo de descobrir ara, per tant, s'han de fer saber." (Reg. 343; Dona, Alumnat)

"Como inmigrante nunca he sido testigo de actitudes discriminatorias xenófobas. Tampoco he sido testigo de discriminación a minorías en mi facultad, por lo tanto sobra decir si se toleran o no este tipo de comentarios, ya que nunca los he escuchado." (Reg. 346; Home, Alumnat)

"Hace 6 años que estoy en la UAB y nadie a venido a explicarme ni donde ir ni que hacer." (Reg. 348; Altres, Alumnat)

"Crec que si hi hagués un cas greu de violència de gènere aniria directament a la policia" (Reg. 349; Dona, Alumnat)

"A la pregunta 42. 2 la meva resposta ha sigut "en desacord" perquè per molt que s'estiga fent, mai hi ha prou i sempre està bé continuar formant i educant en el respecte mutu." (Reg. 354; Home, Alumnat)

"Les eines són suficients però no es coneixen" (Reg. 356; Dona, Alumnat)

"La facultat de ciències de l'Educació promou un ambient d'Igualtat i en general tota la UAB" (Reg. 357; Dona, Alumnat)

"Ara que conec els instruments, penso que són bons." (Reg. 361; Dona, Alumnat)

"El fet d'estigmatitzar un barri com a perillós, fa que les persones que pertanyen al mateix es sentin desplaçades, no cal dir noms ni etiquetar-los." (Reg. 362; Dona, Alumnat)

"El fet que es tolerin comentaris masclistes, racistes, lgtbfòbics o xenòfobs depèn sobretot de la mentalitat del/la professor/a." (Reg. 366; Dona, Alumnat)

"Caldria incloure preguntes/informació sobre la discriminació per motius de diversitat funcional/discapacitat." (Reg. 368; Dona, Alumnat)

"En aquest qüestionari he pogut veure que la UAB té òrgans i mesures d'actuació que desconeixia. S'haurien de donar a conèixer a tots els integrants de la facultat" (Reg. 372; Dona, Alumnat)

"En quant a que no es tolerin comportaments d'odi de qualsevol tipus opino que es més passiu que actiu. No crec que sigui un entorn que doni peu a que pugui passar cap d'aquests comportaments (al menys jo no ho he vist en tots els anys que porto a la UAB), i potser per això no he vist cap esforç actiu excepte per agrupacions estudiantils i d'aquí que probablement no sàpigues com reaccionar en cas que passés." (Reg. 374; Home, Alumnat)

"Jo com a home suposo que no necessito saber que he de fer i on acudir, espero que les noies/dones si ho sàpiguen, com estiguin igual de (des) informades que jo, malament anem." (Reg. 376; Home, Alumnat)

"Crec que a les aules no es permeten ni comentaris masclistes, ni LGTBfòbics, ni racistes, però es deu a la resposta dels alumnes i no tant del professorat. Sempre que tinc record d'un comentari d'aquest tipus ha estat per part del professor en qüestió i ràpidament hi ha hagut una contesta per part de l'alumnat. No recordo escoltar comentaris a l'aula d'aquesta índole per part de companyes." (Reg. 378; Dona, Alumnat)

"La gent té la pell molt fina últimament no? Dintre de poc no es podrà dir res sense ser (masclista, sexista, xenòfob, etc.)" (Reg. 379; Home, Alumnat)

"Imagino que tenen eines per abordar un tema d'aquest tipus, però desconec aquestes eines." (Reg. 382; Dona, Alumnat)

"Segurament hi ha moltes eines que des de el punt de vista de l'alumnat (i des del professorat estic segura que també) no es coneixen, en el meu cas agrairia una major difusió." (Reg. 383; Dona, Alumnat)

"Disposo de coneixements legals, però no sabia on acudir dins del campus. " (Reg. 384; Dona, Alumnat)

"Trobo que son mesures adequades però poc conegudes" (Reg. 385; Dona, Alumnat)

"En algunes ocasions, alguns alumnes han fet comentaris discriminatoris i ningú els ha cridat l'atenció, ja sigui perquè no ho han sentit o per normalitat. Potser es podria incloure una assignatura de 3 crèdits obligatòria, per conscienciar sobre el feminisme (treure l'estigma que el feminisme ataca/odia els homes), sobre LGBTQ, religions.... Per aportar un granet en el canvi de mentalitat." (Reg. 387; Dona, Alumnat)

"Por suerte no he vivido comportamientos de este tipo" (Reg. 388; Home, Alumnat)

"Diàriament escolto comentaris sexistes i LGTBfòbics. Formen part del dia i a ningú li importa." (Reg. 390; Dona, Alumnat)

"La UAB promou de manera efectiva la igualtat, tot i que sempre queden coses a millorar, que penso que s'anirà complint amb el temps i canvi en la societat." (Reg. 393; Home, Alumnat)

"No hi ha hagut mai cap comentari ofensiu a classe." (Reg. 394; Dona, Alumnat)

"Personalment, faig el que puc." (Reg. 395; Home, Alumnat)

"Donde se puede obtener información sobre protocolos o información?" (Reg. 396; Home, Alumnat)

"No s'haurien de tolerar certes actituds d'alguns professors." (Reg. 399; Home, Alumnat)

"Potser no hi ha tanta discriminació racial però si n'hi ha bastanta per ideologia política. (per part tant d'alumnes com de professors)." (Reg. 400; Dona, Alumnat)

"Els enunciat no haurien de esser negats perquè l'usuari pot confondre's a l'hora de respondre" (Reg. 402; Home, Alumnat)

"No es coneixen els instruments pels quals la UAB lluita contra les discriminacions" (Reg. 404; Dona, Alumnat)

"Más información visible" (Reg. 405; Home, Alumnat)

"Hipocresia envers la diversitat. Sobreprotecció certs col·lectius i poca coherència." (Reg. 407; Home, Alumnat)

"Manca formació al professorat" (Reg. 408; Home, Alumnat)

"No hay mucha información sobre este tema." (Reg. 409; Dona, Alumnat)

"Respecte les preguntes 38, no diria que la facultat promogui però tampoc hi ha problemes crec.

No he necessitat ajuda però estic segura que és fàcil trobar-ho a la web." (Reg. 410; Altres, Alumnat)

"Clarificar més les conseqüències." (Reg. 414; Dona, Alumnat)

Violència de gènere i altres discriminacions

Personal Docent i Investigador

"Novament una enquesta molt desencertada: els departaments en abstracte no existeixen, són diversos i a més l'important són les relacions socials i entre companys/es. Naturalment, tots els instruments són millorables. Però si volem saber coses, millor preguntar millor i més focalitzat" (Reg. 419; Home, PDI)

"En teoria tothom desaprova les actituds discriminatòries. Quan es produeix una d'aquestes actituds envers una dona es fingeix no veure-ho. Ningú dona la cara. Tampoc en els serveis d'atenció que té la UAB, on en el millor dels casos, et consolen, t'entenen i et recomanen no fer res, tan sols que intentis apartar-te del focus d'assetjament." (Reg. 420; Dona, PDI)

"Poca informació" (Reg. 421; Home, PDI)

"Manca informació al respecte..." (Reg. 422; Home, PDI)

"Com dic, els problemes de discriminació, desigualtat d'oportunitats, etc., tenen a veure més aviat amb altres factors diferents." (Reg. 424; Home, PDI)

"Crec que el tema és suficientment important com per a donar una informació més constant i il·lustrada com es fa en el cas de què fer davant una emergència sanitària. Integar la informació en el pla d'acollida dels estudiants" (Reg. 425; Home, PDI)

"Crec que és un tema que gaudeix de bona posició." (Reg. 426; Home, PDI)

"Potser caldria diferenciar entre els discursos dels departaments i les seves pràctiques quotidianes" (Reg. 430; Dona, PDI)

"No recordo haver sentit mai comentaris LGTBfòbics, masclistes ni racistes als departaments, ni haver vist violència de gènere." (Reg. 431; Home, PDI)

"No sé on anar-hi, però sé que si em trobo amb una situació d'assetjament violència o discriminació intervindrè. Sense saber si el que estic fent és del tot correcte (o que em puc equivocar en tractar la situació)" (Reg. 434; Home, PDI)

"El ambiente en mi departamento es totalmente respetuoso con respecto a las preguntas planteadas en este bloque. Y, de nuevo, detecto una carencia en cuanto a lo que yo conozco sobre las políticas y los instrumentos de la UAB para abordar estos temas." (Reg. 437; Dona, PDI)

"Hi ha una manca clara d'informació sobre que cal fer al veure una acció a denunciar." (Reg. 440; , PDI)

"Més accions." (Reg. 441; Dona, PDI)

"Lo he escuchado anunciado en la radio de la UAB por eso lo sé, pero no se da mucha información sobre esto." (Reg. 442; Dona, PDI)

"De nou jo no sé si puc respondre per tot el Departament, no em relaciono amb tothom i sobretot és la sensació de la meua unitat" (Reg. 446; Home, PDI)

"No sé on acudir en cas de violació d'aquests valors esmentats" (Reg. 447; Home, PDI)

"No conec ben bé ni el protocol ni els instruments que utilitza la UAB en aquests casos." (Reg. 452; Dona, PDI)

"Crec que en reunions importants i obertes no es toleren els comentaris masclistes, LGTBfòbics, etc, però en petit comitè es reproduïxen els patrons de l'hetero-patriarcat que perpetua certes imatges i estàndards i penalitza qui surt de la norma. Com he dit abans és difícil generalitzar amb les respostes curtes." (Reg. 454; Home, PDI)

"Em falten dades per saber si els instruments de la UAB són suficients, però d'entrada, i vista la situació al món, dirà que MAI NO ÉS PROU!" (Reg. 455; Dona, PDI)

"Poder aquesta Universitat a més de preocupar-se per les dones tindria que preocupar-se per les persones amb discapacitat i fomentar concursos amb reserva de plaça no sols el interins que ja contenen en el pool de la UAB sinó per incorporar personal nou i arribar al 2% del que encara estem molt lluny." (Reg. 456; Dona, PDI)

"No puc valorar si els instruments disponibles són adequats perquè no els conec." (Reg. 457; Dona, PDI)

"Potser ara s'actuaria ràpidament, però un cas que hi va haver fa un parell danys es va resoldre molt lentament i va perjudicar les víctimes." (Reg. 459; Dona, PDI)

"Davant les situacions de discriminació, assetjament i violència per raó de sexe o gènere que es puguin donar en el campus sé què puc fer, però desconec si haig de fer alguna cosa per obligació o tinc l'obligació d'acudir a algun lloc. El sentit comú em porta a actuar." (Reg. 460; Home, PDI)

"Tat a nivell de conscienciació, com d'eines per abordar discriminació, assetjament, etc. crec que les mesures que es van implementant van en la bona línia i corregeixen aquestes situacions." (Reg. 461; Home, PDI)

"Respecte a si es "toleren comentaris", tots els comentaris es toleren. Altre cosa és que es la opinió que ens podríem fer de la persona que faci aquests comentaris. Respecte als "instruments", desconec quins són." (Reg. 462; Home, PDI)

"No estic massa informada, però a més de nou és difícil parlar del departament com si fos una unitat simple. No hi ha cap norma massa clara i que jo sàpiga, només en casos de problemes s'han d'utilitzar els recursos. Segons la meva informació, no hi ha hagut cap d'aquests casos al menys recentment. Respecte a la gestió i la vida familiar, si la gestió fos exclusiva, cap problema, però normalment són tasques afegides al treball normal de la persona, per tant, dificulta la reconciliació" (Reg. 466; Dona, PDI)

"Hi ha una bipolaritat "departament/unitat docent"" (Reg. 468; Home, PDI)

"De fet considero que els recursos destinats són excessius." (Reg. 471; Home, PDI)

"Conec casos en els que la UAB no ha actuat recolzant a les persones més dèbils o agredides, sinó que la inacció ha acabat per afavorir a les persones amb posició més forta i/o agressora." (Reg. 473; Dona, PDI)

"Agraeixo la bona voluntat de la UAB, però fins que aquests carques masculistes que manen no és jubilin, ho tenim malament." (Reg. 478; Dona, PDI)

"Desconec els instruments i lloc on acudir." (Reg. 479; Dona, PDI)

"Cal més formació (fins i tot hauria de ser obligatòria) pels nous membres de la UAB per tal d'evitar comentaris masculistes i xenòfobs i per saber què fer si s'observen." (Reg. 480; Home, PDI)

"Calen sistemes de càstig als professionals acadèmics, ràpids i directes." (Reg. 482; Home, PDI)

"Els instruments que la UAB posa a disposició de la comunitat són bons, però podrien ser millors." (Reg. 485; Home, PDI)

"Potser caldria fer més difusió de les eines disponibles i els protocols d'actuació establerts per la UAB" (Reg. 486; Home, PDI)

"Aún no sé a dónde podría acudir si lo necesitara" (Reg. 487; Dona, PDI)

"Penso que caldria fer més visible l'opció de denunciar anònimament situacions d'assetjament. No penso que tothom sigui conscient d'aquesta possibilitat." (Reg. 490; Home, PDI)

"Desconec concretament els recursos que ofereix la UAB" (Reg. 492; Dona, PDI)

"No puc respondre perquè no els he hagut d'usar." (Reg. 493; Dona, PDI)

"Els instruments són adequats però no estic segur que siguin suficients" (Reg. 494; Home, PDI)

"Todavía se toleran ciertos comentarios machistas que provienen de la gente más "veterana" del departamento y la gente lo normaliza porque provienen de otra generación..." (Reg. 498; Home, PDI)

"Donat que encara no s'ha donat una d'aquestes situacions no m'he parat a trobar informació específica, però com altres serveis de la UAB, segur que són de fàcil accés." (Reg. 507; Home, PDI)

"En ocasiones s'han rebut comentaris per part de l'investigador principal dient que les dones som dependents, que ens agrada massa parlar i fer converses de passadís..." (Reg. 510; Dona, PDI)

"no els conec" (Reg. 511; Dona, PAS)

"Aprofito per fer una aportació a les dades addicionals ja que allà no ho puc posar... Em considero una persona, un ésser humà, fonamentalment. Hauríem d'intentar deslliurar-nos de tantes etiquetes... Però això no apareix al llistat, i de totes les opcions, em considero més identificada, amb els actuals patrons establerts, dona. Dic el mateix de la pregunta següent sobre les inclinacions sexuals..." (Reg. 512; Dona, PAS)

"Falta personal d'atenció preparat que sigui propi de la Universitat i no precari. El capítol VI està sostenint aquests serveis majoritàriament." (Reg. 513; Dona, PAS)

"En cas de necessitat, el que és realment difícil és que la persona afectada es senti totalment segura i no pre-jutjada a l'hora de dirigir la sol·licitud d'intervenció de la comissió." (Reg. 514; Dona, PAS)

"Pel que veig feu molt bona feina. Això no vol dir que existeixi igualtat a la UAB!" (Reg. 516; Dona, PAS)

"La plantilla som moltes més dones que homes." (Reg. 517; Dona, PAS)

"Els taulells d'anuncis dels centres, haurien de tenir *cartelleria* indicant on adreçar-te i que fer. Aquests cartells no s'haurien de treure, excepte per renovació." (Reg. 518; Home, PAS)

"No en tinc molt informació i m'agradaria tenir-la." (Reg. 519; Home, PAS)

"Potser hauríem de fer tots una formació obligatòria respecte aquest tema." (Reg. 520; Home, PAS)

"Desinformació" (Reg. 521; Dona, PAS)

"No fan difusió suficient d'on acudir i que fer en aquests casos." (Reg. 523; Dona, PAS)

"Desconec els instruments que la UAB posa a disposició de la comunitat per abordar les situacions de discriminació, assetjament i violència per raó de sexe. Si em trobes davant d'una situació de violència suposo que trucaria la policia." (Reg. 525; Dona, PAS)

"Hauria d'existir una campanya periòdica i un espai fix on poder denunciar tot tipus de situacions. L'any PAS sat em vaig trobar amb un cas (dues vegades) i no sabia com actuar ni si dir-ho. Al final, va resultar bé però no saps si dir-ho et pot perjudicar a tu." (Reg. 527; Dona, PAS)

"S'hauria de fer una formació/informació més general i que arribi a tots els àmbits" (Reg. 530; Dona, PAS)

"Crec que a vegades seria necessari poder fer una denúncia anònima en casos d'assetjament i no que el cap implicat sàpiga qui és el denunciant." (Reg. 534; Dona, PAS)

"No tinc prou informació per respondre. Però en cas de necessitar-ho, se que la informació està disponible." (Reg. 538; Dona, PAS)

"No se si es toleren o no perquè en general no n'hi ha d'aquests comentaris o situacions" (Reg. 543; Home, PAS)

"A la meua unitat directament no es contempla que algú pugui fer comentaris masclistes, xenòfobs etc. No se com reaccionaria la direcció, però m'imagino que no ho toleraria. Conec poc els instruments que la UAB posa a disposició de la comunitat davant situacions d'assetjament etc." (Reg. 544; Home, PAS)

"No conec que s'ha de fer en aquests casos..." (Reg. 546; Dona, PAS)

"En el meu àmbit és un tema superat. No hi ha ni debat ni problemes al respecte ... simplement no es discrimina a ningú per la seva orientació sexual ni res semblant. Personalment, crec que també és igual en la gran majoria de la UAB." (Reg. 547; Home, PAS)

"Hi hauria que sensibilitzar als dirigents per a que fossin conscients que estan realitzant comentaris i funcions masclistes" (Reg. 549; Dona, PAS)

"Que recordi, no s'ha donat mai el cas de comentaris del tipus que es comenten en aquest bloc de preguntes. No es solen fer comentaris de mal gust cap a cap col·lectiu dels indicats." (Reg. 554; Dona, PAS)

"A la meua unitat no sé si es toleren o no aquests comentaris masclistes, xenòfobs, etc. perquè mai no he vist cap situació d'aquest tipus. A nivell personal, puc dir que jo no els tolero, però no puc parlar per la meua unitat." (Reg. 555; Dona, PAS)

"Debería de haber más conocimientos de los servicios que hay en la UAB" (Reg. 556; Dona, PAS)

"Valoro positivament la inclusió de cursos pel PAS) sobre aquesta temàtica i crec que s'hauria d'incrementar la oferta i ampliar-la també a altres campanyes diferents a la modalitat de curs. Activitats a les facultats i altres centres." (Reg. 557; Dona, PAS)

"Desconeix les eines i instruments que la UAB posa a disposició de la comunitat per abordar les situacions de violència de gènere." (Reg. 558; Home, PAS)

"El personal no confia en la resposta de la institució, per això no denuncia els fets" (Reg. 559; Dona, PAS)

"Desconec exactament els protocols a seguir." (Reg. 561; Dona, PAS)

"Se que haig de fer, no se on haig d'acudir." (Reg. 562; Home, PAS)

"Em manca informació." (Reg. 564; Dona, PAS)

"Respecte al punt 42 no sabia ben bé que contestar perquè no he escoltat mai comentaris d'aquests tipus a cap lloc on he treballat a la UAB." (Reg. 565; Dona, PAS)

"No es toleren: redacció desafortunada!!!!!!!!!!!! Actualment, quina de les següents opcions et descriu millor? I, cal encara que es descrivim? I a una enquesta?" (Reg. 569; Dona, PAS)

"Crec que encara hi ha un gran desconeixement per part de la comunitat universitària sobre aquest tema." (Reg. 572; Dona, PAS)

"En aquest punt tampoc puc opinar pel poc temps que he treballat aquí, però en altres llocs de la UAB on he treballat he patit assetjament i violència verbal. També he sentit comentaris racistes, LGTBífobics, xenòfobs. Trobo que hi ha molt per fer en relació a la educació i la tolerància. El llenguatge es molt insultant respecte a les dones i el col·lectiu LGTB." (Reg. 573; Dona, PAS)

"Crec que les possibilitats de les respostes a vegades no es poc fer correctament o poc caure a un error, exemple no es tinc gens d'acord en actes,... masclistes però la resposta no se si ha quedat evidenciada." (Reg. 578; Dona, PAS)

"Com no ho he tingut que "fer servir", no puc opinar si son suficients" (Reg. 581; Home, PAS)

"Em falta saber com es el protocol. Tinc un llibret amb el protocol d'emergències que em van donar després d'una formació breu. Potser podreu fer una cosa semblant?" (Reg. 582; Home, PAS)

"En molt casos es canvia la víctima de lloc de treball quan qui hauria de canviar-se es qui assetja, i sobre tot es més pales quan qui assetja es un professor." (Reg. 583; Dona, PAS)

"Crec que manca una millor difusió de la informació dels recursos que tenim al campus. Nosaltres vam haver de demanar a l'observatori de gènere que ens envies la informació perquè la vam veure a un altre lloc i vam pensar que era important tenir-la a la nostra unitat perquè es un lloc de PAS) de molta gent, especialment, alumnes que potser son els i les mes desamparades quan es troben en una situació d'assetjament" (Reg. 587; Dona, PAS)

"Al personal ens falta informació sobre aquest bloc." (Reg. 588; Dona, PAS)

"Caldria arribar al personal mes nou." (Reg. 592; Dona, PAS)

"Es fa molt èmfasi en LGTB, però les mares solteres tenen problemàtiques molt diferents, sovint oposades, i no tenen cap lobby potent darrera." (Reg. 599; Dona, PAS)

"Manca informació i que arribi a tot arreu." (Reg. 601; Dona, PAS)

"Respecto mi edificio, no conozco ningún comentario discriminatorio, racista ni nada parecido, así que no puedo contestar, que PAS)aría si lo hubiera. Lo único que el que haya lavabos diferenciados por eso (2 sexos), para me es una discriminación porque los que no nos sentimos ni hombre ni mujer, a cual hemos de ir sin que se rían de nosotras?" (Reg. 604; Home, PAS)

"La gent riu com si es tractes d'un acudit i ja està." (Reg. 605; Dona, PAS)

"Crec que disposem d'instruments, però que l'experiència ens mostra que s'han d'anar millorant per fer més efectiva la protecció de les eventuais víctimes " (Reg. 606; Dona, PAS)

"Crec que hi ha molta més feina a fer, tant a nivell dels estudiants com del PAS), fer cursos al PAS) interessat està molt bé, però potser s'hauria de fer més com el tema de la prevenció, que es fan xerrades a totes les unitats. Molta gent segur que no pensa que tingui una actitud masclista, i potser la te." (Reg. 607; Dona, PAS)

"Cal fer més pedagogia i donar més informació. El campus és molt gran i hi ha actituds que no s'haurien de donar. Crec que les persones estudiants han de rebre molta més informació i també el PAS) i el PDI). "

(Reg. 608; Home, PAS)

"¿metodologies docents?" (Reg. 417; Home, PDI)

"Pertany a un grup d'investigació majoritàriament feminitzat" (Reg. 418; Home, PDI)

"Per la majoria de preguntes no faig accions específicament pensades, tan sols quan està justificat i de forma espontània, sense forçar-ho." (Reg. 420; Dona, PDI)

"Moltes coses que es proposen són només cara a la imatge" (Reg. 421; Home, PDI)

"En el meu àmbit, en l'actualitat es produeix una feminització de la professió" (Reg. 423; Dona, PDI)

"En el meu departament i en els grups de recerca sempre hi han hagut dones en la direcció des de sempre, sempre ha primat més els mèrits de cada persona independentment del seu gènere." (Reg. 427; Home, PDI)

"Ho vaig incorporant de mica en mica " (Reg. 429; Dona, PDI)

"En la bibliografia desenvolupo el nom dels autors, perquè és llegeixi qui és home i dona, i utilitzo el llenguatge amb alguna modificació més, però utilitzo el llenguatge en estil clàssic. Per altra banda sóc medievalista, i l'edat mitjana era androcèntrica, i això és reflecteix en tot." (Reg. 431; Home, PDI)

"Tanto en el departamento como en los grupos de investigación en los que participo y en el aula la mayoría somos mujeres. Y de hecho en las comisiones para cubrir plazas nunca se tiene en cuenta si el candidato es hombre o mujer" (Reg. 435; Dona, PDI)

"La perspectiva de gènere té un impacte petit en les metodologies docents o en la bibliografia. En els àmbits tècnics i de l'enginyeria, fins i tot amb una discriminació positiva de les dones, és complicat visualitzar-les de manera diferenciada." (Reg. 436; Home, PDI)

"De nuevo, detecto la necesidad personal de informarme más sobre estos temas y más teniendo en cuenta que la UAB parece estar ofreciendo diferentes maneras de formarse en este aspecto." (Reg. 437; Dona, PDI)

"L'àmbit de l'enginyeria és molt masculinitzat. Tot i així al meu grup de recerca de 4 persones hi ha paritat però estem totes les dones de tot el professorat permanent del departament (15 persones). Com a departament intentem incorporar les noies al món de l'enginyeria (amb xerrades, etc.) però el percentatge d'estudiants noies és molt baix. " (Reg. 439; Dona, PDI)

"En l'àmbit de les matemàtiques la perspectiva de gènere no tinc clar que calgui. Els llibres es trien per la qualitat, mai pels autors. Els temes de recerca, tipologia,... no es important el sexe. Es important la qualitat dels investigadors, docents... " (Reg. 440; , PDI)

"La meva disciplina es molt "neutre". Entre professors i alumnes sempre hi hagut moltes dones" (Reg. 443; Home, PDI)

"No s'entén gaire bé que és el que pretén la UAB que els investigadors fem amb aquest "llenguatge no sexista"" (Reg. 447; Home, PDI)

"És difícil contestar a preguntes com la paritat en els equips investigadors perquè sovint són petits i en àmbits com els científics hi ha poques dones. Tot i així, puc destacar que estic en un grup de recerca format per 2,5 homes (un està al 50 %) i una dona, i està dirigit per la dona quan jo sóc l'únic catedràtic del grup." (Reg. 448; Home, PDI)

"Me parece muy pobre la encuesta. Se debería considerar, por ejemplo en investigación, los porcentajes de hombres y mujeres que finalizan determinados estudios y que son potenciales investigadoras, para evaluar la distribución paritaria. En ingeniería informática porcentaje muy bajo de mujeres frente a por ejemplo enfermería con una situación opuesta. ¿Qué significaría en ambos casos el tema de la paridad? Por ejemplo, ¿Si al convocarse plazas de doctorandos no hay número suficiente de mujeres para una distribución paritaria, deberían dejarse plazas vacantes aunque hubiese candidatos masculinos?" (Reg. 449; Home, PDI)

"Tinc present aquest aspecte en la meva docència, tot i que em falta molt per millorar encara." (Reg. 452; Dona, PDI)

"No faig docència." (Reg. 454; Home, PDI)

"Al departament de traducció hem demanat a tot el professorat de fer un ús no sexista del llenguatge i d'aplicar els 10 principis del vostre document sobre igualtat en les guies docents d'aquest any (es va aprovar en Junta abans d'ahir i ahir es va enviar un correu a tot el PDI) del departament amb tota la informació). Animem a que es faci el mateix en d'altres departaments." (Reg. 455; Dona, PDI)

"Desconec com incorporar la perspectiva de gènere en les interaccions Alumnat)-professorat, etc." (Reg. 459; Dona, PDI)

"Alguns recursos concrets no els conec, però estaria interessat en poder-los incorporar" (Reg. 461; Home, PDI)

"Les respostes NO a 74, 75, 77 s'han d'entendre com a "No en especial". Tampoc faig el contrari." (Reg. 462; Home, PDI)

"Algunes de les respostes precedents he respost no però tinc interès per a transformar-les en Si al llarg dels propers cursos." (Reg. 463; Dona, PDI)

"Ufff, algunes coses no tenen a veure. No es fa discriminació positiva en la bibliografia. En la resta de coses, fem el que podem. Però no ens és difícil, al menys a mi sent dona. No he sentit situacions discriminatòries per mi però tampoc vers les alumnes. Tenim majoria de dones, en tot cas " (Reg. 466; Dona, PDI)

"La meva assignatura és de caràcter bàsic en l'àmbit de la veterinària, en la introducció històrica hi faig entrar a una pionera dona, i un llenguatge igualitari. Em nego a provar de fer una bibliografia "paritària" ja que, honestament: desconec el sexe dels autors: són, per a mi, majoritàriament un cognom i una inicial" (Reg. 468; Home, PDI)

"Jo intento donar un tracte igualitari sense discriminar per motius de sexe. Ara, amb enquestes com aquestes el que feu es perdre el recolzament de força gent (jo inclòs). Per exemple, jo cito el què em sembla que té valor, independentment de qui sigui que ho ha escrit. Això no ho canviaré sigui quina sigui la perspectiva de gènere. On és aquesta resposta?" (Reg. 469; Home, PDI)

"Si us plau, no obliguin a introduir aspectes innecessaris dins la perspectiva de gènere" (Reg. 470; Home, PDI)

"Es dedica un excés de recursos a les polítiques de gènere." (Reg. 471; Home, PDI)

"Hi ha preguntes impossibles de respondre amb matís. La 69, per exemple, escollint en cada cas col·laborar amb la persona més indicada per a fer la feina que s'ha de fer ja resulta una certa paritat de gèneres i si no és així però no s'ha descartat a ningú per motiu de gènere jo estic en pau. Me sobte la 75... si es fa ciència s'ha de citar la bibliografia que correspongui, no? sigui de qui sigui! " (Reg. 473; Dona, PDI)

"1-Crec que s'haurien de considerar com a dues respostes separades les que hi ha en la formulació de la resposta "No, perquè no tinc els recursos i el coneixement per fer-ho". A més, "perquè" hauria d'anar junt. 2-La pregunta 75 pot generar confusió. No queda clar què es vol dir amb "considerant les aportacions de les autores". 3- Tampoc no queda clar què vol dir "incorporar la perspectiva de gènere en les metodologies docents" (pregunta 77)" (Reg. 474; Home, PDI)

"Tot i no haver fet els cursets, seguim i respectem la perspectiva de gènere. Ja ho fèiem des de fa molt i molts anys, i per tant no se m'hauria passat pel cap una discriminació en aquest sentit. El problema, novament, està donat pel fet que algunes dones que participen en els projectes de recerca tampoc es poden promocionar a categories de professorat superior. Llavors, és impossible que puguin dirigir projectes, ni tan sols que comptin com a membres actius de recerca, perquè són professores associades. La discriminació ve per aquí, i tant es discrimina a les dones com a professors més joves associats, que no sé quan podran tenir quelcom consolidat. Es fa difícil de comparar, però en els darrers anys és descoratjador pensar a quina edat un professor es pot considerar consolidat per a liderar projectes. Aquest decalatge el veig molt, molt preocupant. La universitat es pot acabar convertint en una munió de professors associats, i uns pocs titulars, i provocarà un envelliment i manca de dinamisme perillósíssim. A les bibliografies observem les qüestions de gènere, ho tractem a les classes, però....el problema el veig en com es donaran les classes d'aquí uns anys, com es podrà conciliar adequadament la vida familiar amb la laboral, com podré retenir els professors associats actuals, molt excel·lents en les seves vies de recerca, si no els podem oferir una perspectiva de futur raonable? Com podrem tenir una excel·lència universitària si no es pot distribuir millor la responsabilitat entre tot el professorat? Puc estar content de la bona disponibilitat del nostre grup de recerca, però la situació actual no pot

convertir-se en eterna. Aquest és un problema veritablement greu, i que a mesura que passen els anys veig que ens està estalonant i no l'acabem de solucionar." (Reg. 476; Home, PDI)

"En el meu grup se recerca no hi ha sexisme perquè jo soc la cap. Fa 10 anys, vaig decidir de muntar el meu grup de recerca després de patir un masclisme bestial. A la docència no soc sexista. Normalment reivindico activament el paper de les dones a la ciència." (Reg. 478; Dona, PDI)

"Aquest és l'espai on conec més i treballo més la perspectiva de gènere." (Reg. 479; Dona, PDI)

"Al meu àmbit de recerca, no hi ha dones, però el problema és que és molt difícil trobar-ne. És a dir, al meu grup de recerca només som homes, però no hi ha gaires dones que siguin expertes." (Reg. 480; Home, PDI)

"No sé si ho faig o no. En tot cas no sé com i que hauria de fer..." (Reg. 481; Dona, PDI)

"Cal més formació docent al respecte. OBLIGATÒRIA!!!!!!!!!" (Reg. 482; Home, PDI)

"No realitzo docència" (Reg. 484; Dona, PDI)

"Sóc pre-doc no tinc la capacitat d'introduir la perspectiva de gènere en la docència, no trio jo el contingut ni la bibliografia ni la lògica de l'assignatura." (Reg. 491; Dona, PDI)

"La perspectiva de gènere està incorporada a les meves línies de recerca." (Reg. 492; Dona, PDI)

"En el meu àmbit és freqüent una majoria de dones. De tota manera, no tinc en compte el gènere de qui intervé a l'aula (o el suposat gènere que té). Prioritzo el tipus d'aportació que es fa en relació a la matèria i que tothom vagi participant a les tasques. La perspectiva de gènere i la lluita contra tot tipus de prejudicis forma, fins i tot, part del temari de la majoria d'assignatures que imparteixo. De tota manera, crec que en general cal més informació sobre com incorporar la perspectiva de gènere a la docència i dels motius per fer-ho." (Reg. 497; Dona, PDI)

"No cal fer tan èmfasi en perspectives de gènere en totes les disciplines." (Reg. 500; Home, PDI)

"No faig docència." (Reg. 502; Dona, PDI)

"Aplico perspectives de gènere a la (reduïda) docència que imparteixo." (Reg. 507; Home, PDI)

"En el meu cas no faig docència per això he respost no a totes les preguntes, però en el cas que en fes intentaria que fos sempre amb un llenguatge no sexista." (Reg. 510; Dona, PDI)
