

Valoració de les polítiques d'igualtat a la UAB

Procés participatiu per a l'elaboració del *Tercer Pla d'acció per a la Igualtat entre dones i homes a la UAB*

Juny de 2013

Realització:

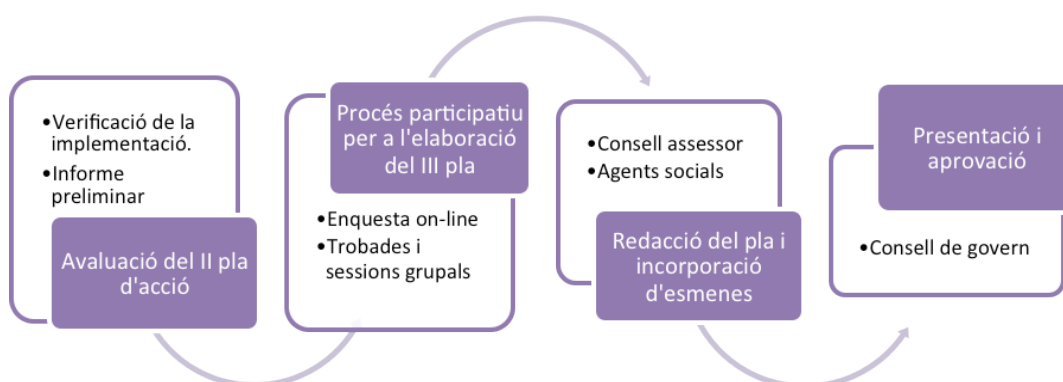
Montserrat Rifà Valls
Laura Duarte Campderrós

Índex

1. Presentació: procés participatiu per l'elaboració del tercer pla d'acció per a igualtat entre dones i homes	3
2. Valoració de les polítiques d'igualtat de la UAB	5
2.1. Descripció de la mostra	5
Enquesta	5
Grups i sessions de treball	7
2.2. Polítiques d'igualtat a la UAB	8
EIX 1. Visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió.....	11
EIX 2. Accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional	15
EIX 3. Organització de les condicions del treball amb perspectiva de gènere	18
EIX 4. Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca	20
EIX 5. Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions	23
3. Conclusions	24
3.1. Coneixement del pla d'acció i de l'Observatori per a la Igualtat.....	24
3.2. Àmbits d'actuació o objectius	25
3.3. Mesures	25
3.4. Proposta de mesures per al tercer Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona (2013-2016)	27
Annex	31

1. Presentació: procés participatiu per l'elaboració del tercer pla d'acció per a igualtat entre dones i homes

En el marc de l'elaboració del *Tercer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona. Quadrienni 2013-2017*, s'ha dissenyat un conjunt d'instruments per a fer partícip a la comunitat universitària del procés de definició del nou pla d'acció. En aquest context, s'ha considerat que la fase d'estudi diagnòstic del sexisme a la UAB que va ser clau per a l'elaboració del primer pla d'igualtat, té continuïtat fins al moment actual i que els seus principals resultats ja es publiquen en la memòria anual de l'Observatori per a la igualtat. En el moment actual, després de la implementació de dos plans d'acció per a la igualtat entre dones i homes, s'ha considerat una prioritat poder avaluar-ne l'execució de les diferents mesures i el seu impacte, així com també fer partícips a tota la comunitat sobre els canvis que s'haurien d'introduir en el proper pla, de forma que se'n pugui també garantir el seu compliment. El quadre següent sintetitza el procés que porta a l'elaboració del tercer pla:



El procés participatiu que ha portat a l'elaboració del tercer pla s'ha desenvolupat en dues fases. Durant la primera fase, es va posar en marxa l'enquesta de valoració de les polítiques d'igualtat de la UAB destinada al professorat, personal de l'administració i serveis, i alumnat. Aquesta enquesta va estar accessible durant cinc setmanes a través del web de l'Observatori

per a la Igualtat i es va convidar als diferents col·lectius a respondre el qüestionari amb la campanya en motiu del 8 de març *#tenim un pla* –a través de material de difusió, de correu electrònic a tota la comunitat universitària i de la plataforma *My University* en el cas de l'alumnat. El resultat d'aquesta primera fase, és que hem pogut recollir 534 respostes procedents dels tres col·lectius que componen la universitat. L'enquesta constava de dues seccions diferenciades: en la primera part, es sol·licitaven les dades de la persona que hi participava com a membre de la universitat en relació al seu col·lectiu i també sobre el grau de coneixement de l'Observatori per a la Igualtat i del segon Pla d'acció per a la Igualtat entre dones i homes de la UAB (2008-2012). En la segona part, es va plantejar als membres de la comunitat universitària quina era la seva prioritització respecte els eixos del pla d'acció i també una valoració dels principals àmbits d'acció del pla, d'acord amb les mesures existents. Aquesta primera fase va incloure també la instal·lació d'una carpa a la Plaça cívica i a diferents facultats, per a recollir les impressions dels/de les estudiants en relació a les desigualtats al campus a través d'un *fotomatón* on l'alumnat va plasmar la seva veu en una bafarada (podeu veure les fotografies al web <http://observatoriigualtat-uab.tumblr.com/>).

La segona fase, ha consistit en un seguit de trobades amb els tres col·lectius, professorat, PAS i estudiants, que han adoptat diversos formats: sessions de treball, grups de discussió i reunions específiques. A partir de compartir els resultats de l'avaluació del segon pla i de les valoracions realitzades en els qüestionaris, aquestes trobades s'han dinamitzat per a compartir les preguntes i propostes que han sorgit del procés d'avaluació de les necessitats detectades per l'equip de l'Observatori per a la Igualtat. En aquestes sessions, també s'ha informat de les dades que ha recollit l'Observatori per a la Igualtat de la UAB al llarg dels darrers quatre anys. Principalment, en les trobades s'han abordat les problemàtiques en matèria de gènere i les propostes d'acció que emergeixen de la diagnosi d'aquestes problemàtiques.

A continuació presentem els resultats obtinguts de l'explotació de les dades recollides a través de les tècniques apuntades anteriorment, així como les conclusions que s'obtenen d'aquesta explotació i en relació amb les mesures que cal incorporar en aquest tercer pla.

2. Valoració de les polítiques d'igualtat de la UAB

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

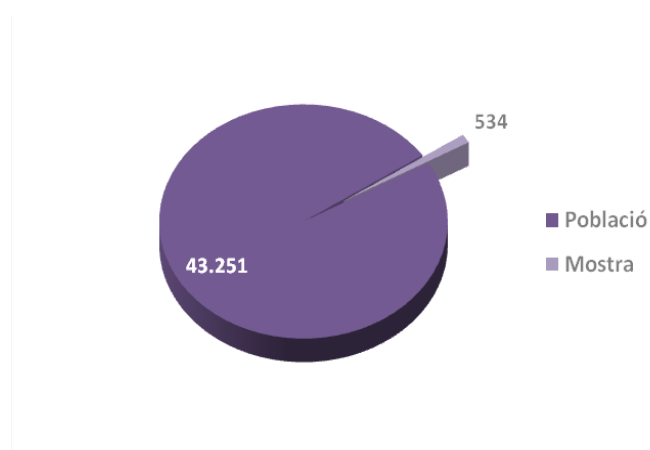
Abans d'exposar els resultats, en relació a l'enquesta presentem una breu descripció de la mostra en relació a determinades característiques com el sexe, el col·lectiu al qual pertanyen i el centre o entitat de treball o d'estudi, amb la finalitat de situar la representativitat de la mostra en relació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

2.1. Descripció de la mostra

ENQUESTA

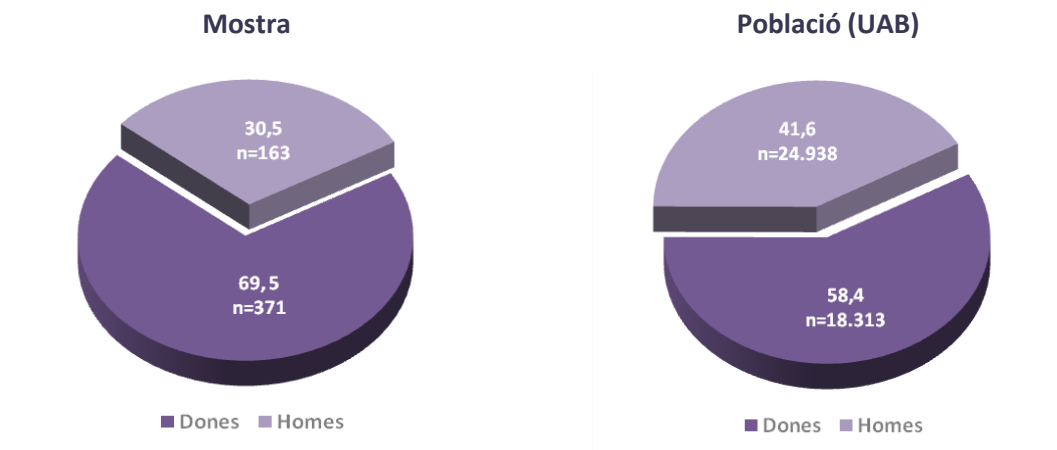
La grandària de la mostra és de 534 casos, representant per tan l'1,2 per cent de la població doncs formen part de la comunitat de la UAB 43.251 persones.

Gràfic 1. Grandària mostra i població

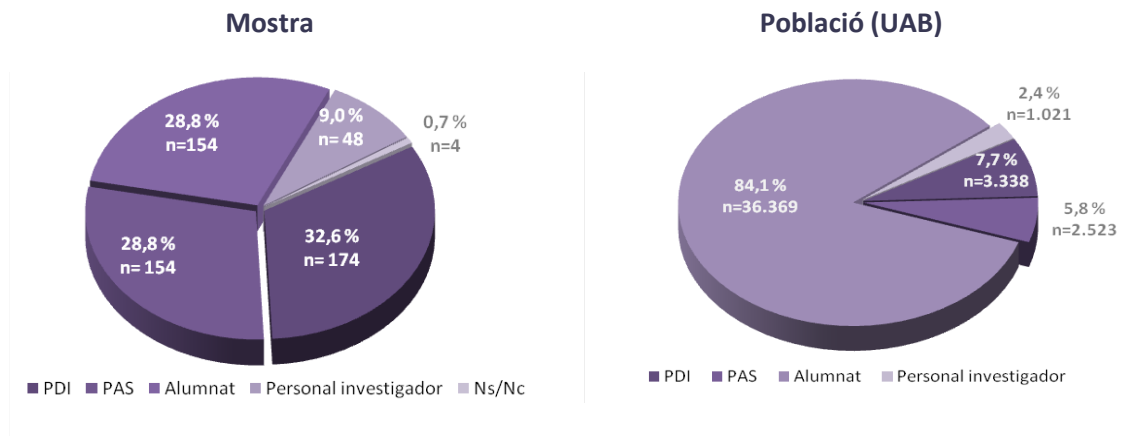


Com podem veure en els gràfics i la taula següent, la major part de les persones que han contestat el qüestionari són dones (el 69,5%), el col·lectiu amb més pes és el PDI (el 32,6 %) i la Facultat amb una major representació és la de Filosofia i Lletres (el 15,0%). En resum, si considerem les dades de la població, observem, per tant, que hi ha una sobre representació del grup de dones així com del professorat i del personal de l'administració i serveis.

Gràfic 2. Distribució de la mostra i la població segons el sexe



Gràfic 3. Distribució de la mostra i la població segons el col·lectiu



Taula 1. Distribució de la mostra i la població segons el centre

Centre	Mostra (*)		Població	
	n	% c	n	% c
Edifici d'Estudiants	3	0,6	24	0,1
Escola de Postgrau	6	1,1	3.807	8,8
Escola d'Enginyeria	24	4,6	3.139	7,3
Facultat de Biociències	27	5,1	3.000	6,9
Facultat de Ciències	61	11,6	3.225	7,5
Facultat de Ciències de la Comunicació	38	7,2	2.662	6,2
Facultat de Ciències de l'Educació	51	9,7	2.989	6,9
Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales	24	4,6	4.593	10,6
Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia	32	6,1	1.568	3,6
Facultat de Dret	21	4,0	2.380	5,5
Facultat de Filosofia i Lletres	80	15,2	5.537	12,8
Facultat de Medicina	29	5,5	2.898	6,7
Facultat de Psicologia	31	5,9	2.452	5,7
Facultat de Traducció i Interpretació	12	2,3	1.715	4,0
Facultat de Veterinària	14	2,7	1.370	3,2
Plaça Cívica	4	0,8	89	0,2
Rectorat	22	4,2	613	1,4
SAF	2	0,4	36	0,1
Serveis de Llengües	13	2,5	69	0,2
Unitats Docents	2	0,4	702	1,6
Altres	29	5,5	383	0,9
Total	525	100,0	43.251	100,0

(*) No estan inclosos els casos sense informació, són un total de 9

GRUPS I SESSIONS DE TREBALL

S'han realitzat un total de 6 sessions de treball, 3 grups de discussió i 3 reunions específiques.

PROCÉS PARTICIPATIU PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA: TROBADES AMB COL·LECTIUS	
Grups de treball	<p>Professorat del Mínor d'Estudis de Gènere</p> <p>Professorat del Màster en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania (Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere, iiEDG)</p> <p>Representants de polítiques d'igualtat dels centres</p> <p>Col·lectiu de becaris i becàries dels Consell d'Estudiants de la UAB</p> <p>Representants de l'àmbit de participació:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fundació Autònoma Solidària (FAS) Cultura en Viu Coordinació tècnica de l'àmbit <p>Sessions dins de les activitats formatives de l'Observatori (PAS, Professorat i alumnat)</p>

Grups de discussió:	Professorat Personal d'Administració i Serveis (PAS) Representants dels següents col·lectius d'estudiants: Assemblea de joves investigadors i investigadores Associació pro-disminuïts de la UAB (ADUAB) Associació Universitària LGTB SinVergüenza (SINVER) Club Alpi Universitari (CAU) Col·lectiu d'Estudiants Àrabs (CEA) Corrent Roig Humans versus zombies (HvZ) Grup d'estudiants de l'Àsia Oriental L'Hortet de l'Autònoma
Reunions específiques:	Àrea de recerca Àrea de Recursos Humans Àrea de Comunicació i Promoció

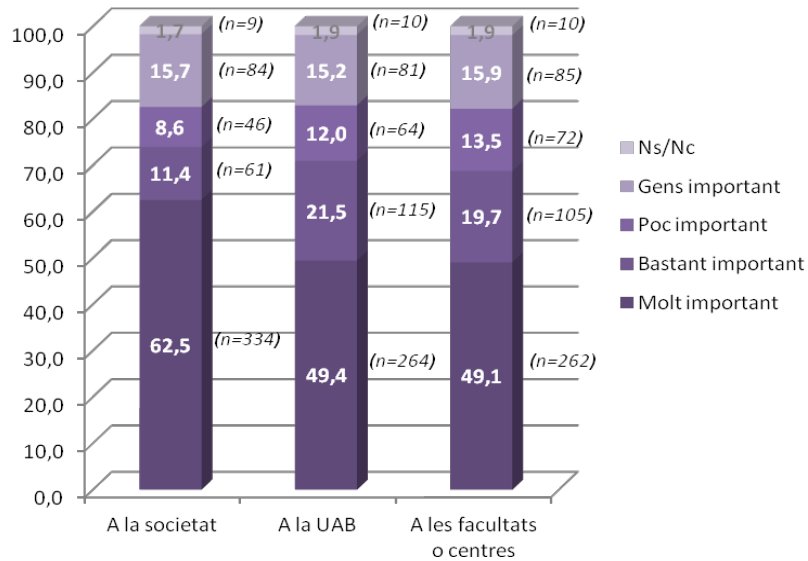
La dinàmica que s'ha seguit en els grups de discussió i de treball ha estat la següent. S'han presentat els resultats de l'enquesta i de l'avaluació del grau d'implementació del segon pla, aportant algunes dades generals sobre el coneixement i la importància atorgada a les mesures del pla segons els col·lectius, PDI, PAS, alumnat i personal investigador en formació, i presentat indicadors per mesurar l'aplicació d'algunes de les mesures del segon pla. Per cadascun dels eixos del segon pla d'igualtat s'ha presentat els resultats més significatius i a continuació propostes i preguntes relacionades amb l'anàlisi d'aquestes resultats, així com també propostes i preguntes que emergeixen de les necessitats detectades per a l'Observatori en el context de la comunitat universitària. En síntesi, per a cada eix, s'ha obert un espai de reflexió, informacions, debat i anàlisis que ha conduït a la formulació de propostes. La principal diferència entre els grups de discussió i els grups de treball, ha estat que els primers s'han desenvolupat de forma més àgil i els segons, han estat orientats a treballar en una direcció concreta, sigui per a incorporar la visió dels col·lectius en relació a un o diversos eixos del pla, per temes (per exemple, sobre recerca, participació, etc.); sigui per a proporcionar formació i informació de forma simultània a la valoració de les polítiques i la formulació de propostes.

2.2. Polítiques d'igualtat a la UAB

En aquest apartat es presenta la descripció de la valoració de les polítiques d'igualtat que s'han portat a terme a la Universitat Autònoma de Barcelona, així com les propostes de noves polítiques per part de la comunitat universitària, i s'ha estructurat segons els eixos o àmbits d'actuacions que organitzen el *Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB*. Així mateix, en un primer moment, hem volgut presentar algunes dades sobre el grau de coneixement dels instruments de que disposa la UAB per aquestes qüestions i de l'opinió de les polítiques d'igualtat de gènere en termes generals.

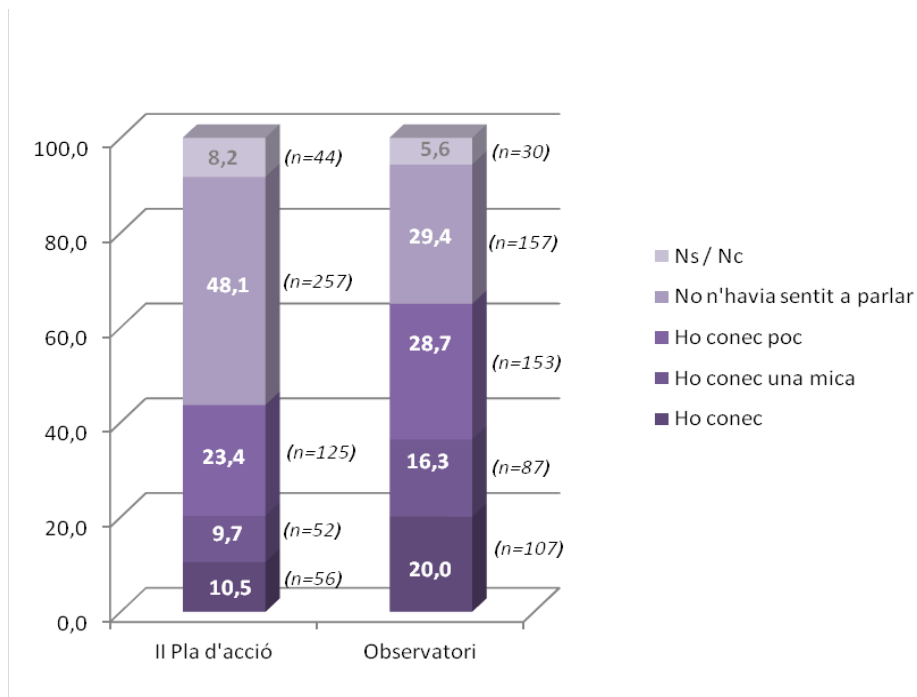
La comunitat de la nostra universitat considera en la seva majoria que les polítiques d'igualtat de gènere són importants, en primer lloc a la societat (el 62,5% creu que són molt importants) i després a la UAB i als centres o facultats (el 49,4 % i el 49,1% respectivament afirma que són molt importants).

Gràfic 4. Valoració de les polítiques de gènere. PDI



La tendència anterior es reproduïx força al considerar les valoracions segons els diferents col·lectius. En tot cas, s'observa que la proporció de l'alumnat i el personal investigador que considera com a molt importants aquestes polítiques en la societat és una mica més alta que en la general i que en la resta dels grups, tot i que les diferències són poc importants, de 4 punts aproximadament. En canvi, en relació a les polítiques d'igualtat a la UAB i als centres i facultats, dels quatre grups considerats, el PAS és qui més importància els hi ha atribuït (veure gràfics 1,2,3 i 4 de l'annex).

Gràfic 5. Coneixement de l'Observatori i del pla d'acció



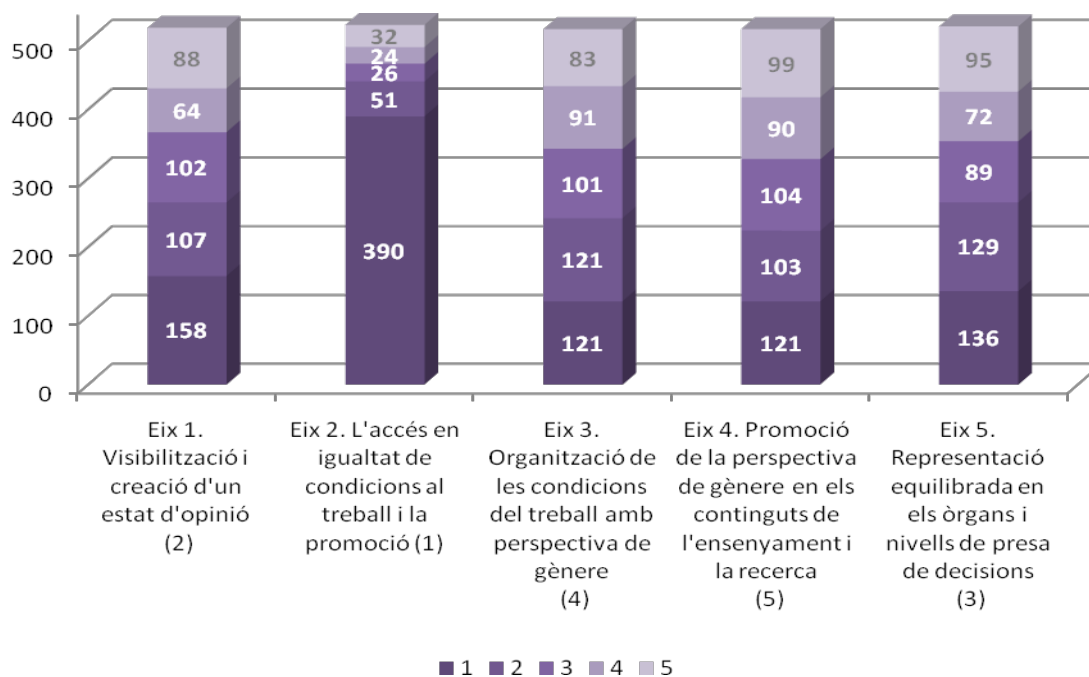
En relació a les polítiques d'igualtat aplicades a la UAB i atenent només a les més generals, en el seu conjunt, les persones que han contestat l'enquesta manifesten conèixer l'Observatori,

tot i que aquest coneixement no és gaire profund. En canvi, el pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes es força desconegut. Aquí s'observen diferències segons els col·lectius: la proporció del professorat que coneix el pla d'acció i l'Observatori està per sobre de la proporció general (de 10,7 punts i de 13,9 respectivament), mentre que en la resta de grups es troba per sota. Tanmateix, el professorat i el personal de l'administració i serveis són els grups amb un grau de coneixement més elevat mentre que la major part de l'alumnat desconeix ambdues actuacions: el 77,3 i el 57,1 per cent no n'havien sentit a parlar del pla d'acció i de l'Observatori respectivament (veure gràfics 5, 6, 7 i 8 de l'annex). En aquest punt, caldria reflexionar i analitzar com el pla anterior ha considerat els tres col·lectius en la seva definició i si això afecta també al grau en què és conegut el pla.

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

- (1) Eix 2. Accés en igualtat de condicions al treball i la promoció
- (2) Eix 1. Visibilització i creació d'un estat d'opinió
- (3) Eix 5. Representació equilibrada en els òrgans i nivells de presa de decisions
- (4) Eix 3. Organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere
- (5) Eix 4. Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca

Gràfic 6. Priorització dels eixos o àmbits d'actuació que estructuraven el pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB



En el gràfic anterior observem aquest resultat: 390 persones han considerat l'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció com l'objectiu més prioritari seguit de la visibilització i la

representació equilibrada en la gestió universitària. En les posicions 4 i 5 queden l'organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere i la promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca.

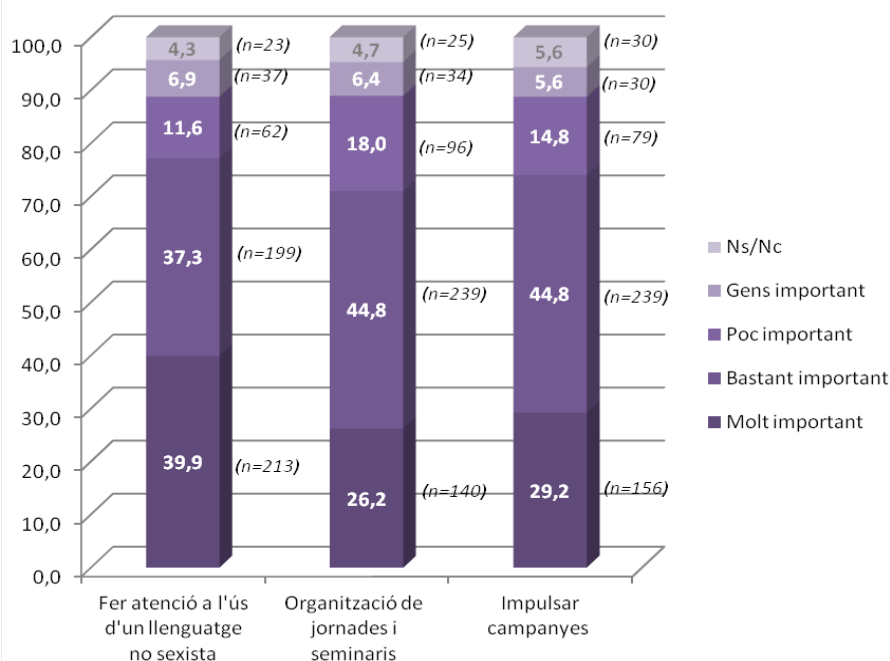
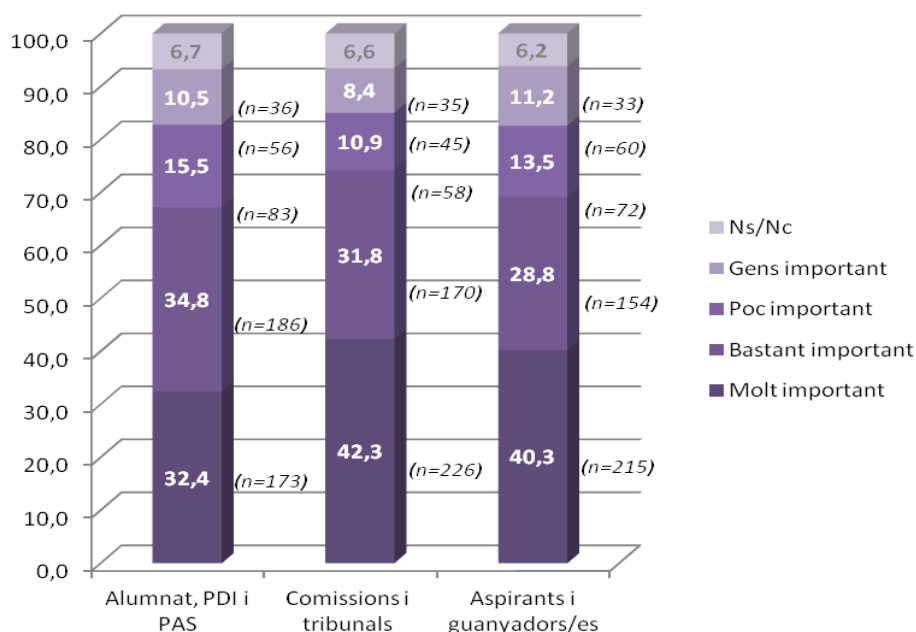
Si abordem les respostes segons els diferents col·lectius, veurem que el professorat i l'alumnat coincideixen en aquest ordre, mentre que el PAS i el personal investigador presenten una ordenació dels eixos diferent a la general. El personal de l'administració i serveis (PAS) prioritzen especialment aquells àmbits vinculats amb la promoció i les condicions de treball (eix 2 i 3) o que poden influir en aquest aspectes (eix 5), situant en les últimes posicions la visibilització i la promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca. Pel que fa al personal investigador en formació, aquest grup també destaca l'eix 2 com el més important, i coincideix amb el PDI i l'alumnat en valorar la visibilització com el segon àmbit més rellevant. També les condicions de treball són un aspecte important doncs l'eix 3 el situen en tercer lloc mentre que la representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions és l'objectiu menys valorat (veure gràfics 9, 10, 11 i 12 de l'annex).

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

Aquest eix engloba aquelles mesures encaminades a fer visible la situació de les dones a la comunitat universitària. Encara avui predomina la idea de que el sexisme s'ha superat, i la dada que es pren com a justificació d'aquesta creença és la proporció de noies entre l'alumnat. En canvi, les dades de la diagnosi apunten en una direcció molt diferent: si bé les dones són el grup majoritari entre el col·lectiu de titulats i el PAS, en el cas del professorat representen només el 36 per cent; d'altra banda, observem carreres fortament masculinitzades i feminitzades des del punt de vista de l'alumnat i el professorat, i la presència femenina en les posicions de direcció i en les categories més altes és molt baixa, tant per que fa al PAS com al PDI.

Per al conjunt de la comunitat universitària que ha participat en el procés de valoració de les polítiques d'igualtat a la UAB, aquest tipus de mesures són considerades com a importants, especialment per part del professorat que destaca les mesures relacionades amb fer visible la composició segons el sexe de les comissions i els tribunals, i de les persones que es presenten i guanyen una plaça (veure annex gràfics del 13 al 16). Entre el col·lectiu de l'alumnat es considera rellevant posar atenció a l'ús no sexista del llenguatge, sobretot i també destaca la importància de dur a terme campanyes (veure annex gràfics del 17 al 20).

Gràfic 7. Fer públiques les dades desagregades per sexe



En el marc dels grups i sessions de treball que s'han portat a terme la major part de les propostes que sorgeixen estan relacionades amb la creació de nous indicadors i la recollida de noves dades. Un aspecte força important que apareix és disposar d'informació que permeti descriure quina és la situació de les dones a la institució universitària. De la mateixa manera, també és considera igualment rellevant fer una bona difusió d'aquestes dades. En aquest sentit, és suggereix la realització d'un pla de difusió i comunicació.

RECULL DE VALORACIONS PER A LA PROPOSTA D'ACTUACIONS O MESURES

INDICADORS I NOVES DADES

Introduir l'anàlisi interseccional del gènere a través de la incorporació de dades relatives al sistema sexe-gènere, l'edat, la raça, l'etnicitat, la discapacitat, la classe social i l'orientació sexual.

Generar dades sobre exclusió social i desigualtats: sexisme, racisme, discriminació per raó de discapacitat i edat, homofòbia i transfòbia.

Per exemple, analitzar sexe-gènere en interacció amb classe social: distribució de beques (règim general, equitat i finestreta) i salaris; o sexe-gènere en interacció amb nacionalitat: en estudis de màster, relació de professorat associat i precarietat (persones immigrades i grups minoritaris) (Observatori)

Incloure altres eixos de desigualtat com la nacionalitat i l'edat (Professorat)

En l'alumnat, a més, considerar també la classe social d'origen (Professorat)

Es planteja que no s'hauria d'utilitzar la categoria raça o en tot cas caldria explicar-la; altres alternatives són diversitat cultural o Interculturalitat (Professorat)

També es planteja que l'aplicació estadística de la interseccionalitat és complexa (Professorat i PAS). Per aquest motiu es considera més oportú abordar-la a través de jornades o seminaris de treball, traslladar-la a l'àmbit de la reflexió (Professorat)

Mantenir les mesures relacionades amb l'elaboració d'estadístiques i la seva publicació, com a mesures que han de tenir una continuïtat: alumnat, PAS i PDI; Comissions i tribunals; Aspirants i guanyadors/es (Observatori)

Ampliar/Reforçar l'anàlisi del sexisme i la recollida de dades desagregades per sexe relatives a l'anàlisi específica de la segregació horitzontal (persones, temes, àrees) i la segregació vertical (posicions o categories) per analitzar la carrera acadèmica

Es considera també abans d'incloure noves variables en la presentació de les dades cal primer garantir que les bàsiques ja hi són, en aquest cas el sexe (PAS)

Recollir les dades dels concursos diferenciant per categoria, totes les categories (Professorat)

Presentar dades sobre el personal docent que pot sol·licitar trams de recerca (oficina de qualitat docent) (Professorat)

Demandar dades desagregades per sexes i universitats a la AQU i al Ministeri en relació als resultats de les acreditacions (Professorat)

Definir més profundament el concepte 'sexisme'. Delimitar-lo seguint uns criteris concrets i utilitzant situacions quotidianes. Establir unes prioritats sobre el concepte en qüestió (hi ha gent que es queixa que hi ha coses més importants que el llenguatge) (Estudiants)

Incloure la recollida i anàlisi dades desagregades per sexe i edat en relació a la participació i representació en els òrgans i nivells de presa de decisions

Per exemple, en relació a la representació en els òrgans de participació (consells d'estudiants i assemblees) i a les entitats i associacions (Estudiants i professorat)

Incloure la recollida i anàlisi de dades desagregades per sexe i edat del professorat, PAS i Estudiants en relació a la participació a les eleccions i els resultats electorals (rector/a i equip de govern, claustres, juntes de facultat, etc.) (Estudiants i professorat)

Incorporar l'anàlisi i recollida de dades desagregades per sexe en relació a l'activitat de tots els centres i serveis de la UAB, així com dels serveis, empreses i instituts i centres de recerca propis i adscrits a la UAB (personal investigador)

Estudiar com recollir les dades dels departaments i deganats que no arriben (tribunals de places i contractes, tribunals de tesis, etc.) si ha de continuar fent-se a partir dels/de les representants de polítiques d'igualtat o sol·licitar-les directament (Professorat i Observatori)

Sol·licitar dades específiques a l'àrea de personal i recursos humans i a l'escola de doctorati dades específiques dels programes (per exemple, pla pilot de teletreball) (Observatori i professorat)

Incorporar altres mitjans, instruments o eines per a la recollida de dades (a més de les estadístiques) per a l'ampliació de la informació de la situació de les dones a la universitat però també en relació als grups minoritaris (Professorat)

Recollir les dades en relació amb el cicle de vida (dilemes en la carrera professional de les dones): sexe-gènere; classe social (de l'alumnat i del professorat en origen); edat (discapacitat?) (Professorat)

DIFUSIÓ DE LES DADES

Dissenyar un pla de difusió dels indicadors i de les dades que permetin la visibilitat de la situació de les dones i les minories a la universitat.

Es proposen algunes accions que poden contemplar aquest pla de difusió i comunicació: enviar un cop al mes les dades que s'exploten als departaments o centres; que el contingut del Butlletí de l'Observatori es poguessin presentar en el mateix cos del missatge (Professorat)

Fer difusió de les dades, càpsules o de forma àgil: mail (resultats de la composició dels tribunals, per ex.), xarxes socials. Formes més àgils de comunicació (no mitjançant un butlletí)(Professorat)

Cal plantejar nous mecanismes o estratègies de difusió del pla ja que l'accés a aquest tipus de documents no és fàcil (PAS)

Hi ha una sobreexposició de l'alumnat a activitats, informacions, cartells, etc... al campus. Els cartells són més per recordar, no tant per informar. Realització d'una activitat audiovisual i participativa. Com el vídeo de la FAS, per exemple (Estudiants)

Paradeta en lloc de concurrència: Cívica/ Zona Facultat Educació (alt percentatge dones) "quan veus que passen coses, després t'informes" (Estudiants)

Cridar l'atenció mitjançant l'exposició de vivències concretes per tal que les persones es sentin identificades. "Anar directament a una cosa que creï polèmica, així es comenta" (Estudiants)

Activitat a classe a través dels professors, incloure-ho en el contingut (Eix 4)(Estudiants)

Donar a conèixer l'Observatori per a la Igualtat i el Pla als estudiants des de primer curs (Estudiants)

Respecte la valoració de la campanya #tenimunpla: No es tracta d'arribar a tothom sinó d'arribar bé Un sector no l'havia conegut ni n'havia sentit a parlar entre estudiants, l'altre sí i opina que és una bona campanya, perquè combina les dades i informació amb el dinamisme, crida l'atenció (Estudiants)

Construcció d'una web dinàmica de l'Observatori per a la publicació, visualització i accés ràpid a les dades (Observatori)

Proporcionar dades on es sobreposin les diferents categories, TISORES per capes: trajectòries, classe social i origen (Professorat)

Necessitat de treballar en xarxa, amb altres universitats catalanes, amb les unitats i observatoris, etc. (Professorat)

Fer campanyes per visibilitzar el sexisme i els altres eixos de desigualtat.

Fer campanyes que incloguin missatges bàsics: Coneix els teus drets! Per donar a conèixer l'Observatori i els/els representants en polítiques d'igualtat (PDI-PAS i estudiants)

ÚS DEL LLENGUATGE NO SEXISTA

Insistir en l'ús d'un llenguatge no sexista en l'àmbit institucional, tant en els documents institucionals com en les comunicacions internes, així com també en l'àmbit de la recerca i la docència.

És un aspecte que es considera important per aquest motiu es proposa la creació d'alguna mesura que pressioni i impulsi a les direccions de departaments d'oficina, àrees i serveis per que garanteixin un ús del llenguatge no sexista en els documents institucionals, administratius, en les circulars, etc.. (PAS)

Conscienciar al professorat en l'ús del llenguatge al donar les classes. Establir mecanismes perquè un comentari sexista d'un professor no pugui quedar com una broma graciosa (Estudiants)

Incidir en un ús no sexista del llenguatge en la vida quotidiana i les relacions interpersonals a la universitat, com a productor de pràctiques d'igualtat, principalment per combatre el sexisme.

Hi ha sexisme en el llenguatge en l'ús quotidià (exemples com el de l'informer també passen entre grups d'amics). Empoderar les persones perquè donin prou importància als comentaris sexistes del dia a dia (Estudiants)

Donar suport a aquelles persones que volent fer un bon ús del llenguatge són discriminades pel seu entorn immediat. Es manifesta la poca capacitat que es té de canalitzar les queixes sense rebre ridiculització i discriminació (Estudiants)

Cura en la utilització del llenguatge en el concepte feminisme (es comenta que algunes persones no saben què significa i es percep com un atac) / igualitarisme (no ho perceben tant). Utilització de llenguatge inclusiu. Exemple: Matrimoni homosexual → Matrimoni igualitari (Estudiants)

Es planteja també la preocupació per incorporar o portar a la quotidianitat aquest aspecte, cal per tant insistir-hi (PAS)

Treballar perquè la gent sigui conscient que el llenguatge modifica els hàbits de relació i pràctiques, que els canvis passen per a una interiorització de com es reproduïen les desigualtats a través del llenguatge (PAS)

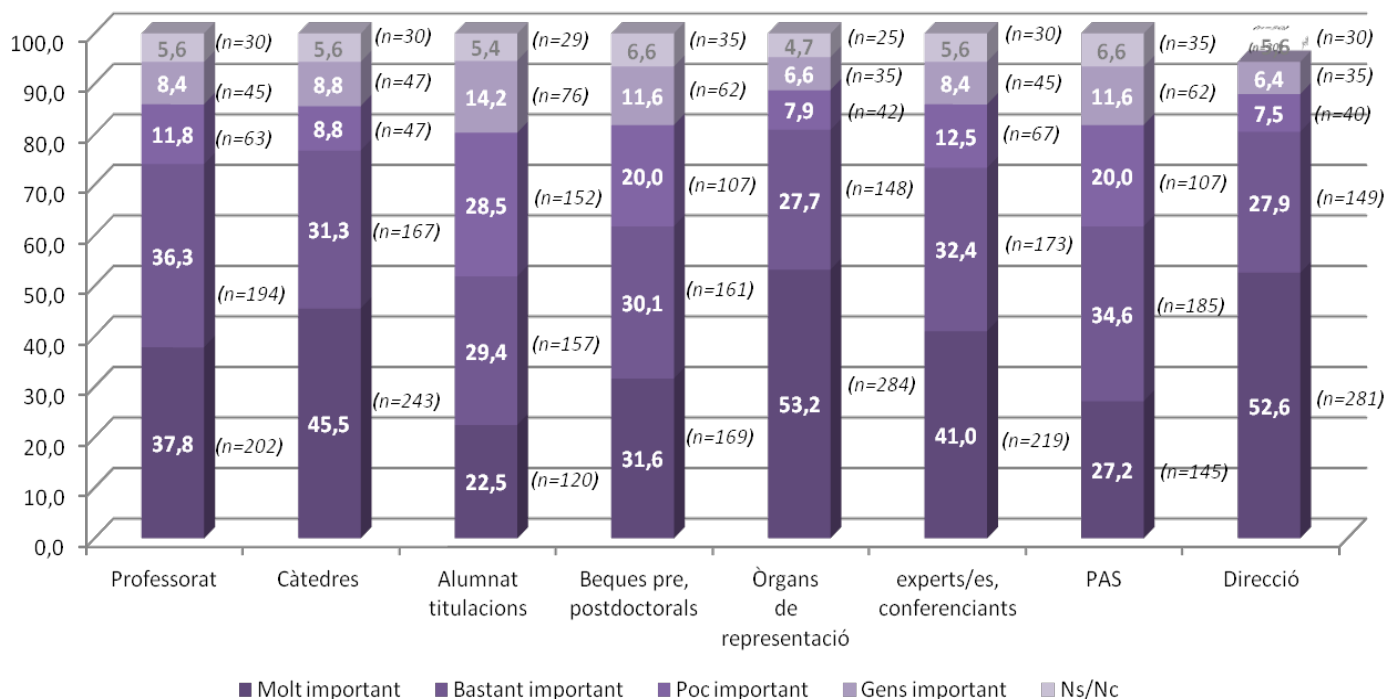
L'actuació per sí sola no té efectes i el que acostuma a passar és que qui fa un ús no sexista del llenguatge ja té una política. També és més difícil incidir en la comunicació en les ciències (PAS)

EIX 2. ACCÉS EN IGUALTAT DE CONDICIONS AL TREBALL I LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL

En aquest eix es concentren aquelles mesures que tenen com a finalitat fomentar i incrementar la presència de les dones en les posicions i categories on estan infrarepresentades amb accions que garanteixin l'accés igualitari al treball i a la promoció professional. La proporció de dones entre el professorat és encara avui molt baixa si considerem la seva presència potencial, a partir del 1982 a Catalunya les dones representen al voltant del 60 per cent de l'alumnat titulat. De la mateixa manera, pel conjunt del personal treballador (PAS i PADI) en les categories i posicions més altes les dones tampoc estan representades. Aquesta manca de representació de les dones suposa una exclusió i per a la institució una pèrdua de rendiment si es considera l'alt potencial acadèmic d'aquest col·lectiu

Al considerar la valoració del personal treballador i de l'alumnat de la UAB, observem que s'atribueix especial importància a garantir i estimular l'equilibri en la composició dels òrgans de govern de representació, en les posicions de direcció i en les càtedres d'universitat. En canvi, es percep com a menys important en l'alumnat de grau, entre el personal de l'administració i serveis, i també entre l'alumnat amb beques pre i postdoctoral. Aquesta valoració, possiblement sigui deguda a que tant l'alumnat com el PAS són col·lectius amb una major presència femenina, les dones representen al voltant del 60 per cent, fet que amaga la segregació per disciplines que es produeix entre l'alumnat (encara podem distingir entre titulacions fortament feminitzades i titulacions molt masculinitzades) i la segregació vertical que s'observa en el cas del PAS (les categories més altes estan ocupades majoritàriament per homes). Els diferents col·lectius coincideixen amb la tendència general, tot i que cal mencionar que la proporció del professorat que considera les mesures esmentades com a molt importants és més alta i que per aquest grup, estimular l'equilibri entre el PDI també es valorat com a força important (veure gràfics del 21 al 24).

Gràfic 8. Estimular/afavorir la presència del sexe infrarepresentat fins arribar a l'equilibri



En les sessions de treball i discussió realitzades, es constata també la importància d'aquestes mesures però també la necessitat de definir que s'entén per equilibri i de realitzar estudis en diferents àmbits: en l'accés al cos del personal acadèmic i a les posicions més altes, o en els procés de selecció.

RECULL DE VALORACIONS PER A LA PROPOSTA D'ACTUACIONS O MESURES

ACCÉS I PROMOCIÓ LABORAL

Estudi i anàlisi dels obstacles i desigualtats que es manifesten en les trajectòries de les dones a la universitat en l'accés i la promoció laboral en el cas del professorat i del personal investigador

En el cas del professorat, resulta especialment important considerar el cicle de vida. En aquest sentit, es proposa especificar mesures que incorporin la realització d'històries de vida per determinar la influència de les responsabilitats familiars en la promoció acadèmica(Professorat)

Realització d'estudis o recerques de tipus qualitatiu (històries de vida, etnografies) per a generar comprensions sobre les trajectòries(Professorat)

Preocupa el baix accés al cos de personal docent. Es planteja una recerca sobre el pas de sol·licitar una beca i descartar així l'autoexclusió(Professorat)

Es considera important conèixer els criteris que funcionen en els processos de selecció del personal, tant en la convocatòria com en el mateix procés, així com determinar la influència que encara pot exercir el patriarcat i el paper de l'"excel·lència". Es planteja per tant la realització d'un estudi qualitatiu sobre com s'estan valorant els concursos(Professorat)

Es constata una discriminació positiva cap als homes en el context de crisi actual (a qui es considera com a caps de família), de forma informal i no oficial, no es prioritzen les places de les dones (Professorat)

Penalització en la carrera de les dones: de la LRU a la LOU. Trajectòries interrompudes del professorat (expulsió del sistema)(Professorat)

En el context de desmantelació del sistema públic i la funció pública hi ha una forta precarització de les treballadores i treballadors (Professorat)

En el context dels centres i instituts adscrits vetllar perquè assumeixin les regulacions i propostes de la universitat per a equilibrar les desigualtats en els sistema d'accés i promoció (Professorat i personal investigador en formació)

Estudi i anàlisi dels obstacles i desigualtats que es manifesten en les trajectòries de les dones a la universitat en l'accés i la promoció laboral en el cas del personal d'administració i serveis (PAS)

Hi ha la percepció de que no existeix una carrera de PAS, que hi ha poques oportunitats i són menys visibles que per al PDI, que hi ha més dificultats. Es proposa fer estudis qualitius per analitzar la percepció d'estancament (PAS)

Es considera necessari aprofundir en les trajectòries del PAS, atès que els càrrecs de direcció estan molt masculinitzats (Professorat)

Es proposa una recerca per aprofundir en l'estudi iniciat sobre el PAS que inclogui l'ampliació de l'anàlisi de dades quantitatives amb accés a les bases de dades de l'Àrea de Recursos Humans i la realització d'entrevistes per a reconstruir trajectòries de les dones com a treballadores (PAS)

Es considera que l'estructura del PAS és molt complexa, hi ha situacions laborals molt diverses i no hi ha una carrera professoral molt definida si ho comparem amb el PDI, pots o no promocionar-te(PAS).

Una major estratificació equival a una major desigualtat (Observatori)

En el context de desmantelació del sistema públic i la funció pública hi ha una forta precarització de les treballadores i treballadors (Professorat)

En relació al personal laboral, el tècnic, ja hi ha un biaix de gènere que ve donat per la pròpia professió en tant que encara avui trobem formacions i professions masculinitzades i feminitzades. Es planteja que és important disposar de dades i d'analitzar els processos de selecció en les places convocades (PAS)

Estudiar els obstacles i les resistències en relació a l'exercici de càrrecs. Relació entre l'estratificació i els drets diferents dels treballadors/es(PAS i Observatori)

Estudi i anàlisi dels obstacles i desigualtats que es manifesten en les trajectòries de les dones a la universitat en l'accés i la permanència dels/de les estudiants

Analitzar els mecanismes que afavoreixen la segregació horitzontal i l'existència d'estudis amb presència majoritària d'homes o dones: accés i permanència

Un canvi de rols per generar més alerta social (ser més bel·ligerants davant l'estigmatització en l'accés als estudis) (Estudiants)

És un tema que és més profund, s'hauria de tractar abans d'arribar a la universitat. A més, és un problema social (Estudiants)

Estratègies per a impulsar el balanç i la igualtat de gènere en l'escol·lectiu de PDI, PAS i estudiants

Es considera important arribar a l'equilibri en la composició del professorat, en les càtedres, els i les conferenciants. La presència de les dones en aquestes posicions, especialment en les beques predoctorals i postdoctorals, i les càtedres, encara és molt baixa. Continuar emfatitzant el suport a les càtedres i doctorats honoris causa per a les dones i les minories, i ampliar aquest suport a altres categories (beques i de direcció en el cas del PAS) (Observatori)

Es proposa afavorir la incorporació de personal laboral tècnic dels grups infrarepresentats, per exemple dones, en aquelles professions altament masculinitzades com als serveis d'informàtica o les àrees de manteniment, en els serveis científic-tècnics(PAS)

En la carrera acadèmica, posar en marxa un programa de mentoratge o acompanyament per les joves investigadores es considera interessant.

- Que cada departament disposi d'una figura que fos la mentora de les dones

- Que aquesta figura fos com una mena de síndic de greuges dels col·lectius desfavorits, més vulnerables, aquells que es troben en desenvolupament professional, etc.

- Es proposa que els i les representants de polítiques d'igualtat assumeixin aquestes tasques

- En la definició del programa cal tenir en consideració el rebuig que pot causar que aquest programa només estigui destinat a les dones i no els homes, pot generar moltes crítiques

(Professorat i personal investigador en formació)

Necessitat de definir el concepte de paritat o equilibri. Evitar l'ús de la "discriminació positiva" i parlar de col·lectiu infrarepresentat → en igualtat de mèrits afavorir al grup o col·lectiu

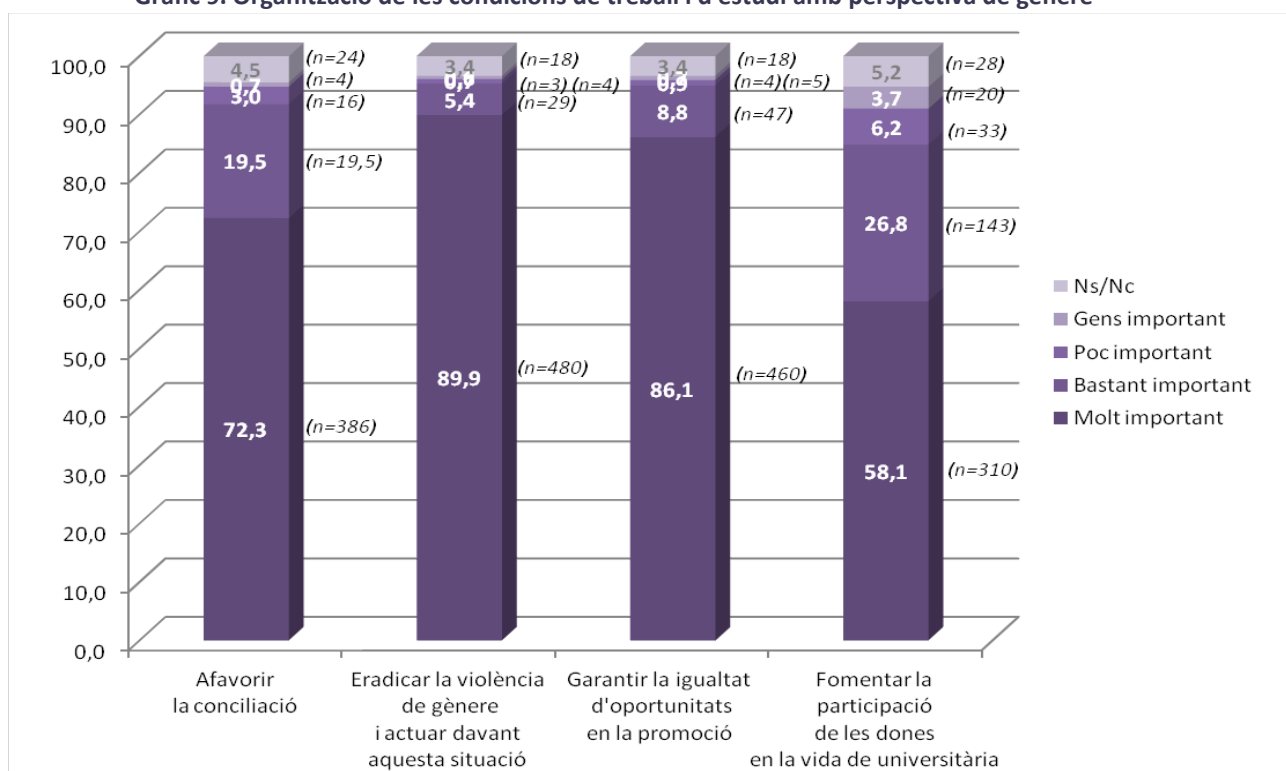
infrarepresentat. Aquesta definició pot incloure a qualsevol grup minoritari (Professorat)
Visualitzar la masculinització i feminització però EN POSITIU. És a dir, no només dir que les dones vagin a les carreres masculinitzades, sinó que els homes també vagin a les feminitzades. “Els homes hem de prendre consciència que també tenim etiquetes posades.” (Estudiants)
Es proposa que en les convocatòries es faci una crida per que s’hi presenti el sexe infrarepresentat (PAS)
En igualtat de mèrits, afavorir la presència del col·lectiu infrarepresentat (sexe, orientació sexual, raça-ètnia). Recuperar els redactats de l’ONU i la UE, per a basar-nos en aquestes formulacions (Professorat)
Promoció de la ciència, la tècnica i les tecnologies. El tema d’Enginyeria informàtica, els canvis en el nom del grau i el descens de les persones que s’hi matriculen (Observatori)
Implementar estratègies o eines per a enderrocar estereotips i incidir en la cultura científica instal·lada (PAS)

EIX 3. ORGANITZACIÓ DE LES CONDICIONS DEL TREBALL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Els diferents estudis realitzats per l’Observatori des de la seva creació fins a l’actualitat, posen de manifest com les dones de la nostra universitat, PDI i PAS, assumeixen en major mesura que els homes les responsabilitats familiars, reproduint així la divisió sexual del treball. Aquest fet comporta que les dones acabin prioritant la família vers el treball i els homes a la inversa, la seva carrera professional en relació a la família.

Organitzar les condicions de treball amb perspectiva de gènere implica incloure la vida personal, considerar que a més de les responsabilitats laborals el personal treballador té també responsabilitats familiars, independentment del seu sexe. Les mesures d’aquest eix també fan referència a d’altres aspectes que cal tenir present en l’organització laboral, com són per exemple la violència de gènere.

Gràfic 9. Organització de les condicions de treball i d’estudi amb perspectiva de gènere



En relació amb les mesures que formen part d'aquest eix, cal destacar en primer lloc la importància que la comunitat universitària els hi ha atorgat doncs com podem veure en el gràfic anterior, els percentatges de les persones enquestades que consideren aquestes accions com a molt importants són en la majoria dels casos superiors al 70 per cent. Destaca però la importància que rep l'eradicació de la violència de gènere i les accions davant aquestes situacions, així com també garantir la igualtat d'oportunitats en la promoció (89,9% i el 86,1% respectivament, consideren aquestes mesures com a molt important). Aquesta valoració es reproduïx en els diferents grups, PAS, PDI, alumnat i personal investigador en formació (veure gràfics del 25 al 28).

De la mateixa manera, les propostes, suggeriments i comentaris dels grups i sessions de treball han girat especialment entorn a la violència de gènere posant de manifest la necessitat de disposar d'un protocol d'actuació davant les situacions d'assetjament clar i de fàcil accés, de realitzar un estudi sobre la violència de gènere al campus, fer campanyes, etc. També es va abordar la conciliació emfatitzant l'ús del concepte corresponsabilitat en lloc de conciliació i es va plantejar la dificultat de dissenyar polítiques per fomentar la conciliació dels homes. Finalment, la "discriminació positiva" tornar a aparèixer com a mecanismes per afavorir la promoció dels col·lectius minoritaris, aquesta es defineix com l'acció, en igualtat de mèrits, d'afavorir al grup infrarepresentat.

RECULL DE VALORACIONS PER A LA PROPOSTA D'ACTUACIONS O MESURES

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Elaborar un protocol de denúncia i atenció en situacions on es produeixen relacions abusives i violències de gènere, concretament pel que fa als casos d'assetjament sexual (PAS i professorat)

Elaboració i aplicació del protocol sobre assetjament sexual al campus (PDI, PAS i Alumnat) (Professorat)

Es proposa tenir en consideració el protocol elaborat per la Universitat de Barcelona, per la Cristina Carrasco. D'altra banda, sorgeix també la necessitat de realitzar un estudi sobre la violència de gènere en l'àmbit laboral i fer campanyes adreçades als homes i orientades a promoure un canvi cultural. (Professorat)

Caldria també posar a disposició de la comunitat universitària un document o escrit amb la definició, els drets, quins són els mecanismes d'atenció, etc. (Professorat)

Finalment, resulta també important visibilitzar aquest aspectes a través del web (Professorat)

Es planteja la necessitat de conèixer i disposar d'informació sobre les violències de gènere i l'assetjament sexual a la UAB. En aquest sentit es proposa la realització d'un estudi sobre la violència de gènere a la UAB (Professorat)

Es planteja la necessitat de una millor coordinació entre tots els agents i ens implicats a la universitat per a dissenyar accions informatives, de prevenció, formatives i d'atenció en relació al fenomen de la violència de gènere (Observatori)

CONCILIACIÓ VIDA LABORAL I PERSONAL

Construir un model de cura que inclogui per igual a homes i dones en els processos de conciliació laboral i familiar, des de la corresponsabilitat en aquest procés.

Es posa èmfasi a promoure la corresponsabilitat en comptes de la conciliació, a la qual en la majoria dels casos s'acullen les dones. Es planteja com a problema, com dissenyar mesures que fomentin la conciliació dels homes? (Professorat)

Es planteja també evitar l'ús del terme conciliació ja que s'acostuma a associar amb les dones (Professorat)

Impulsar que els homes assumeixin les polítiques de conciliació com a seves (PAS)

Es planteja fer un estudi sobre la incidència de la reducció de jornada o d'altres permisos relacionats amb la conciliació en la promoció (PAS)

Per tal d'obligar a tothom a conciliar, es proposa que hi hagin mesures encaminades a forçar a

*que totes les activitats laborals, reunions sobretot, es facin dins de l'horari establert (PAS)
Preguntar als col·lectius en relació als conflictes i la cura (Professorat)*

En les diferents presentacions als grups de discussió i de treball, des de l'Observatori per a la igualtat es planteja fusionar els eixos 2 i 3, i així posar en relació les mesures sobre l'organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere amb les mesures sobre l'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció. En aquest segon eix també s'hi inclourien les mesures relacionades amb la socialització de la cura i la conciliació.

En el segon pla d'acció hi havia una única mesura que no s'ha aplicat de l'eix 2 relacionada amb les condicions de treball: 2.8. Recollir la informació sobre eventuais situacions de discriminació, assetjament sexual o tracte vexatori a la UAB. Tenint en compte, que es detecta a més un increment de les situacions de violència, encara que no es disposi de dades, aquesta és la percepció dels col·lectius i de l'Observatori per a la igualtat en diàleg amb els/les representants de polítiques d'igualtat als centres, es proposa el disseny d'un pla per a l'eradicació de la violència. Les polítiques adreçades a acabar amb les relacions abusives i les violències de gènere s'inclouran en el darrer eix que es repensarà com un eix que ampliarà el seu abast a la vida, l'estudi i el treball en la comunitat universitària, des de la perspectiva de transformar com ens relacionem i com participem. Aquesta proposta d'eradicació de les violències de gènere és també una de les mesures incloses en el pla estratègic de la UAB saludable. I per tant, es reforça la necessitat des d'aquests dos àmbits: igualtat i salut, per a assumir-lo amb tota la seva complexitat i urgència.

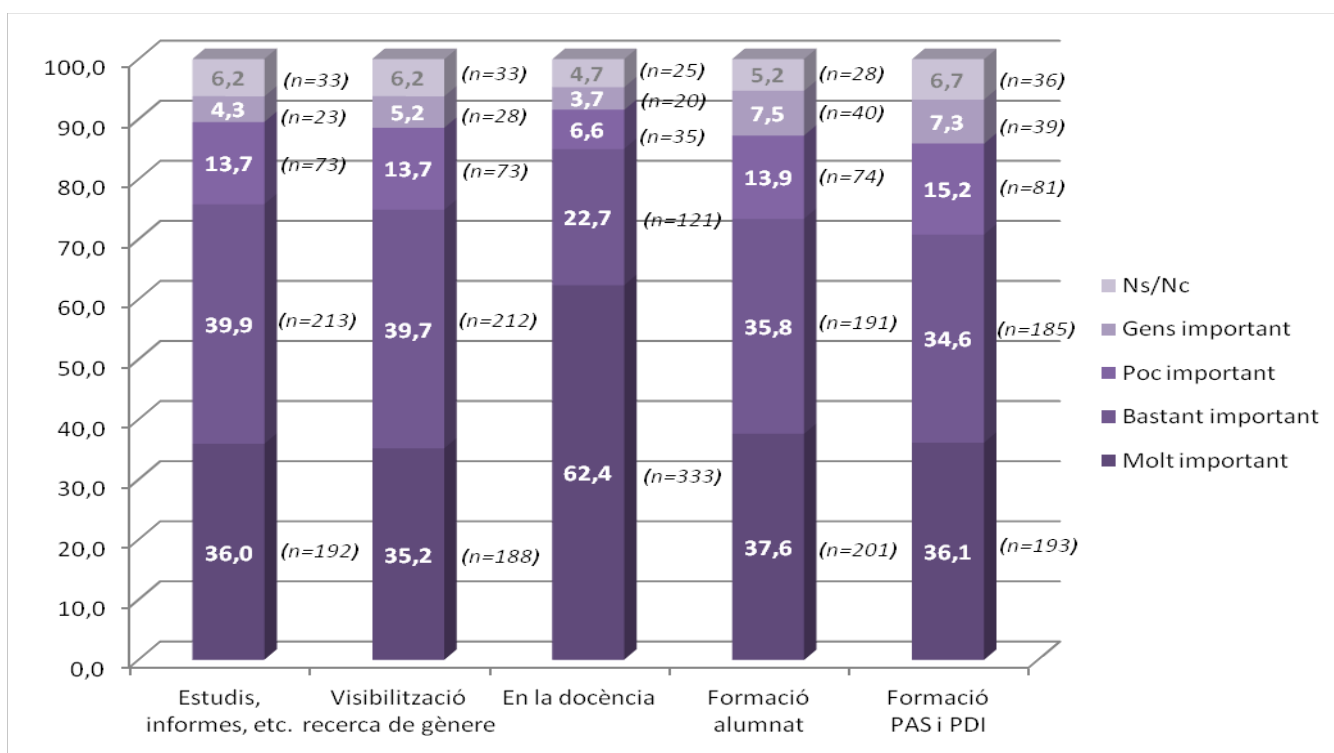
EIX 4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS CONTINGUTS DE L'ENSENYAMENT I LA RECERCA

Els resultats obtinguts de l'estudi "La introducció de la perspectiva de gènere en la docència universitària" i de l'avaluació del grau d'implementació del pla, evidencia la baixa presència de les científiques en les referències bibliogràfiques o en els actes que es realitzen a la UAB, i les poques assignatures de gènere que s'ofereixen en els graus, la major part de les quals són de tipus optatives.

Aquest àmbit fa referència precisament a aquelles accions orientades a canviar aquesta situació: a fomentar la introducció de la perspectiva de gènere en la docència universitària i en la recerca, i a visibilitzar i difondre la producció científica de les dones i de les investigacions de gènere que es duent a terme. Promocionar la perspectiva de gènere en aquest àmbits implica considerar les dones com a subjectes i objectes del coneixement científic. D'altra banda, s'han inclòs també mesures de formació adreçades als tres col·lectius, alumnat, PDI i PAS.

La comunitat universitària que ha participat en la fase de valoració de les polítiques de gènere de la UAB, atribueix importància a les accions encaminades a introduir la perspectiva de gènere en la docència. Cal destacar que les proporcions de l'alumnat que han valorat aquestes mesures com a molt importants estan per a tots els casos per sobre dels valors generals i de la resta de grups, sobretot en relació a la docència i les mesures de visibilització de la recerca (d'uns 10 i 9 punts respectivament sobre del total) (veure annex gràfics 29 al 32)

Gràfic 10. Perspectiva de gènere en la recerca i la formació



També als grups i sessions de treballs s'han centrat en la proposta de mesures per introduir la perspectiva de gènere en la docència tot i que també s'ha plantejat accions d'aquest tipus en l'àmbit de la recerca i altre mesures vinculades amb la difusió i visibilització de la recerca amb perspectiva de gènere.

RECULL DE VALORACIONS PER A LA PROPOSTA D'ACTUACIONS O MESURES

PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA

Promoure l'explicitació de la perspectiva de gènere i de la igualtat en l'elaboració de les guies docents i els programes de les assignatures.

Anitzar la implementació de les competències relacionades amb el gènere i la igualtat en els diferents estudis de grau i postgrau.

Es planteja fer seguiment de l'aplicació en els graus, tenint en consideració que és obligatori normativament (Professorat)

Incorporar en les guies docents (programes) una secció on el professorat de les assignatures hagin d'explicitar la perspectiva de gènere i inclusiva (sense anar al detall amb la bibliografia per ex.) (Observatori i Professorat)

Fer una avaluació i seguiment de la implementació de les competències relacionades amb el gènere i la igualtat (compliment de les regulacions existents i de les mesures dissenyades) (Professorat)

Incorporar el gènere en els continguts i les metodologies docents, afavorint l'increment amb més presència de coneixement no androcèntric i també transversalment des d'un model d'universitat inclusiva

Promoure i fer difusió de les assignatures específiques de gènere que s'imparteixen a la UAB en el marc de Mínor d'Estudis de gènere (i de les assignatures) i del Màster interuniversitari d'Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania

Incrementar la visualització en continguts de les matèries de les dones (científiques, educadores...)

i persones d'altres minories com a referents(Estudiants)

Organitzar debats i activitats a les classes sobre igualtat i gènere. Integar el gènere a les classes(Estudiants)

Tenir una bossa de professorat conscienciat(Estudiants)

Incloure assignatures de gènere a totes les titulacions (Estudiants)

Donar suport i fer difusió del Mínor d'Estudis de gènere (i de les assignatures) i del Màster interuniversitari d'Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania (Observatori)

PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA FORMACIÓ

Continuar amb el programa de formació iniciat des de l'Observatori per a la Igualtat amb activitats formatives en matèria de gènere i igualtat adreçats als col·lectius de professorat, personal d'administració i serveis i estudiants

Es proposa fer formació que vagi adreçada a incentivar o motivar que les dones es presentin a determinades places ja que es planteja que algunes vegades no es fa aquest pas perquè es creu que no s'aconseguirà (PAS)

Fer un curs obligat per tot aquell personal de nou accés sobre igualtat de gènere, que tingui un caràcter introductori, que inclogui dades diagnòstic que mostrin la situació de les dones a la universitat, i matèria sobre discriminació i violència, el pla d'igualtat, etc. (PAS)

Explicar als primers cursos l'Observatori i el pla d'igualtat en el context de les activitats formatives de l'àmbit de participació (Estudiants)

Fer formació als docents per aprendre abordar els continguts i les metodologies docents amb perspectiva de gènere (Professorat)

Coordinar-se amb la resta d'universitats catalanes pel que fa a les polítiques de recerca (Professorat)

PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA RECERCA

Empoderar la recerca amb perspectiva de gènere i les dones com a científiques en la realització de la seva tasca com a investigadores, els continguts i processos d'investigació, la direcció de projectes i treballs, la publicació científica i la transferència de coneixement

S'expliquen diverses mesures que l'Observatori proposa per a empoderar la recerca amb perspectiva de gènere:

- *Creació d'un web per visibilitzar la recerca de gènere; i la relació entre dones i ciència (grups, publicacions, seminaris...)*

- *Banc de bones pràctiques*

- *Formació en el doctorat i suport a les investigadores joves (doctorandes i doctores) a personal tècnic i direccions de grups i projectes de recerca*

- *Impuls de la revista de l'Observatori RIDEG*

- *Incentivar els estudis de gènere en les beques pre-doctorals i els ajuts de recerca* (Observatori)

Explicitar la perspectiva de gènere en la recerca (no s'hauria d'admetre cap recerca sense perspectiva de gènere), per exemple en tots els projectes i tesis que es presentin (Professorat)

De la mateixa manera que en la docència, es considera que calen accions de visibilització dels treballs i produccions de les científiques en l'àmbit de la recerca(Professorat)

Elaborar una guia sobre com incorporar la perspectiva de gènere en l'escriptura científica i en els processos de recerca (per ex. visibilitzar les dones en les citacions i la bibliografia). Aquesta guia pot servir també per a la docència(Professorat, Observatori)

Canviar la cultura científica a partir d'incorporar una mirada des del gènere, amb propostes que incideixin en el coneixement, les relacions i les persones (Professorat, Observatori)

EIX 5. REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA EN ELS DIFERENTS ÒRGANS I NIVELLS DE PRESA DE DECISIONS

La gestió i direcció de la institució universitària és encara avui un àmbit força masculinitzat, així ens ho indiquen les dades del diagnòstic dels estudis que s'han realitzat en relació aquesta temàtica. En relació als càrrecs de gestió acadèmica, hem observat que si bé l'evolució de la composició segons el sexe del professorat que ocupa càrrecs de gestió ha estat favorable per a les dones: des del 2002 al 2013, la seva presència ha anat augmentant fins a situar-se al 40,4 per cent (passa del 36% al 40% aproximadament), aquestes s'han concentrat especialment en els càrrecs de coordinació i en canvi han estat i estant infrarepresentades en relació al seu pes total en les posicions de poder com són per exemple les de direcció de departament (oscil·len entre el 23% i el 29,% segons l'any). Pel que fa a l'administració, conforme anem pujant de posició, la presència de les dones va disminuint; en les categories més baixes el col·lectiu femení està sobrerrepresentat mentre que en les categories de direcció la situació és la inversa, està infrarepresentat en relació al seu pes general.

Les accions que contempla aquest eix van encaminades a canviar aquest situació a través d'afavorir la presència de les dones en els òrgans i posicions de poder. Com veiem en el gràfic 8 però també en el quadre de recull de les valoracions, estimular la presència de les dones fins arribar a l'equilibri és una mesura considerada per la majoria com a molt important. La discriminació positiva apareix com un mecanisme útil per aconseguir la paritat en aquests camp.

RECULL DE VALORACIONS PER A LA PROPOSTA D'ACTUACIONS O MESURES

REPRESENTACIÓ EN ELS ÒRGANS I NIVELLS DE PRESA DE DECISIONS

Estimular i afavorir la presència de les dones en els òrgans de representació i en els diferents nivells de presa de decisions

Es considera especialment important estimular o afavorir la presència de les dones en els òrgans de representació i presa de decisions, i en les direccions (Professorat).

Mantenir i augmentar les mesures de "discriminació positiva" en aquest àmbits, direcció i òrgans de presa de decisions (Professorat)

El primer pas és incrementar la participació en general, ja que costa molt, és un problema (Estudiants)

Creació d'una figura física (agent d'igualtat) a cada facultat/titulació que vetllés per la paritat en la participació estudiantil (Consells d'Estudiants) i donés també informació de l'Observatori. També hauria de ser algú proper perquè, si algú tingués alguna queixa o problema personal, pogués dirigir-se a aquesta persona de referència (Estudiants)

Establir trobades amb els consells durant el curs per seguir treballant el tema del gènere i poder incloure l'alumnat en general. Trasllat de les informacions pertinents als Consells (Estudiants)

Afavorir la creació de la figura de representants de polítiques d'igualtat també en el PAS, a partir de la constitució d'una comissió o grup de treball inicial (PAS)

Impulsar que la figura de representants de polítiques d'igualtat en els departaments i centres, sigui més visible i que incideixi en transformar les desigualtats i pugui ser de referència en la comunitat universitària (Professorat)

CANVI EN LA DENOMINACIÓ DE L'EIX I AMPLIACIÓ

Es planteja la transformació d'aquest eix en un eix sobre *Participació, gènere i igualtat en la comunitat universitària* on es podria incloure a més de la representació en els òrgans de presa de decisions, aspectes com la violència de gènere (Observatori amb el suport del professorat)

Disseny i implementació d'una proposta per a l'eradicació de les violències de gènere i també accions sobre relacions saludables, des de la perspectiva de combatre les relacions abusives i

l'assetjament sexual, entre d'altres. (Observatori)

Fomentar la participació de les dones en la vida universitària en un eix sobre participació, vida, treball i estudi en la comunitat(Observatori i professorat)

Proposar un estudi sobre participació, gènere i igualtat en el context de la UAB com a comunitat universitària (Observatori)

Es proposa la creació d'un eix només pels temes de prevenció i violència, ja que es té por que barrejant-ho amb la participació quedi difuminat. Es proposa canviar el nom de 'Participació i vida a la comunitat' per 'Prevenció i vida a la comunitat' donat que les situacions que poden causar un greuge de gènere són més relatives a la seva prevenció i solució que no a la participació en sí (Estudiants)

Cal un protocol d'actuació clar, i que l'alumnat el conegui per poder saber on han de recórrer en casos de violència. Cal que tots els agents sàpiguen què han de fer i donin resposta. Cal més comunicació entre els deganats i l'observatori (Estudiants)

Creació d'un espai on adreçar queixes, amb una base de dades per poder-les publicar i visibilitzar les situacions de violència (Estudiants)

Que l'Observatori sigui un punt d'acollida, informació i suport més visible. Podria obrir-se un cop a la setmana i fer xerrades, parlar de temes relacionats, etc. Podria haver-hi persones voluntàries (Estudiants)

Interès d'una de les persones en saber si l'Observatori també tracta el tema i emprèn mesures contra l'homofòbia (Estudiants)

En síntesi, si la reordenació dels eixos es produeix, les propostes relacionades amb mesures de l'Eix 3 sobre violència de gènere quedarien integrades en aquest eix, i les propostes relacionades amb conciliació de la vida laboral i personal quedarien integrades en l'Eix 2.

3. Conclusions

En aquest apartat presentem les propostes que es desprenen dels resultats obtinguts de la fase de valoració de les polítiques d'igualtat de la UAB i que hem estructurat segons els aspectes que han sorgit dels mateixos.

3.1. Coneixement del pla d'acció i de l'Observatori per a la Igualtat

L'Observatori per a la igualtat és conegut per a la major part de la comunitat universitària de la UAB que ha participat en l'enquesta tot i que aquest coneixement no és gaire profund. En canvi, el pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes és força desconegut. Els col·lectius de

PDI i PAS manifesten un grau de coneixement molt més elevat que l'alumnat, la major part del qual desconeix ambdues actuacions.

Davant aquesta situació, es planteja la necessitat d'introduir noves estratègies comunicatives que facilitin la difusió del pla d'acció, dels recursos, dels estudis, de les activitats i altres accions que es realitzen en matèria d'igualtat a la UAB, posant especial èmfasi en el disseny de mecanismes per arribar al col·lectiu de l'alumnat.

3.2. Àmbits d'actuació o objectius

Entre els àmbits d'actuació o eixos que estructuraven el segon pla d'acció per al a igualtat entre dones i homes a la UAB, s'ha considerat com a prioritari *l'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció* (eix 2) seguit pel de *visibilització i creació d'un estat d'opinió* (eix 1) i la *representació equilibrada en els òrgans i nivells de presa de decisions* (eix 5). Així mateix, aquest ordre varia en funció del col·lectiu, podem observar com el professorat i l'alumnat coincideixen amb la tendència general mentre que el PAS i el personal investigador en formació presenten una ordenació diferent. El personal de l'administració i serveis prioritza sobretot aquells àmbits vinculats amb la promoció i les condicions de treball (eix 2 i 3) o que poden influir en aquest aspecte (eix 5). Pel que fa al personal investigador en formació prioritzen també l'eix d'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció per damunt de la resta seguit pel de visibilització però en tercer lloc situen l'eix d'organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere (eix 3).

Donada aquesta ordenació, des de l'Observatori es planteja unificar els eixos 2 i 3, l'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció i el d'organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere, ja que tots dos estan vinculats amb les condicions laborals, i atorgar a les mesures d'aquest eix la major importància. Es justificaria per tant que fos un eix amb un nombre elevat d'accions.

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

3.3. Mesures

En termes generals, les polítiques considerades com a més importants són les relacionades amb la violència de gènere, amb la igualtat d'oportunitats en la promoció i amb la conciliació vida familiar vida laboral, seguides per aquelles referents a la introducció de la perspectiva de gènere en la docència i el foment de la participació de les dones a la vida universitària. En segon lloc destacarien aquelles mesures la finalitat de les quals és arribar a la paritat entre els sexes en aquelles posicions i categories de poder i de decisió. Les accions de visibilització a través de la presentació de dades, especialment pel que fa a aspectes relacionats amb els concursos, la formació en matèria de gènere i la realització de campanyes o l'organització de jornades i seminaris quedarien en els últims llocs. Podem veure el detall en el següent quadre:

POLÍTIQUES ORDENADES SEGONS LA PROPORCIÓ DE PERSONES QUE LES HAN CONSIDERAT COM A MOLT IMPORTANTS

(1) Eradicar la violència de gènere i actua davant aquesta situació (89,9%)
(2) Garantir la igualtat d'oportunitats en la promoció (86,1%)
(3) Afavorir la conciliació (72,3%)
(4) Introduir la perspectiva de gènere en la docència (62,4%)
(5) Fomentar la participació de les dones en la vida universitària (58,1%)
(6) Estimular o afavorir la presència del sexe infrarepresentat fins arribar a l'equilibri en els òrgans de representació (53,2%)
(7) Estimular o afavorir la presència del sexe infrarepresentat fins arribar a l'equilibri en la direcció (52,6%)
(8) Estimular o afavorir la presència del sexe infrarepresentat fins arribar a l'equilibri en les càtedres d'universitat (45,5%)
(9) Fer públiques les dades desagregades per sexe de les comissions i tribunals (42,3%)
(10) Fer públiques les dades desagregades per sexe de les persones que es presenten a una plaça i les finalment la guanyen (40,3%)
(11) Estimular o afavorir la presència del sexe infrarepresentat fins arribar a l'equilibri entre els experts/es i conferenciats (41,0%)
(12) Fer atenció a l'ús no sexista del llenguatge (39,9%)
(13) Estimular o afavorir la presència del sexe infrarepresentat fins arribar a l'equilibri en el professorat (37,8%)
(14) Formació a l'alumnat en perspectiva de gènere (37,6%)
(15) Formació al PAS i PDI en perspectiva de gènere (36,1%)
(16) Realització d'estudis i recerques amb perspectiva de gènere (36,0%)
(17) Visibilitzar la recerca de gènere (35,2%)
(18) Fer públiques les dades desagregades per sexe de l'alumnat, PDI i PAS (32,4%)
(19) Estimular o afavorir la presència del sexe infrarepresentat fins arribar a l'equilibri en el personal becari (pre i post doctoral) (31,6%)
(20) Impulsar campanyes de sensibilització (29,2%)
(21) Estimular o afavorir la presència del sexe infrarepresentat fins arribar a l'equilibri en el PAS (27,2%)
(22) Organització de jornades i seminaris (26,2%)
(23) Estimular o afavorir la presència del sexe infrarepresentat fins arribar a l'equilibri en l'alumnat (22,5%)

En els grups i sessions de treball fer front a la violència de gènere, garantir la igualtat d'oportunitats en la promoció i l'accés, i la conciliació també són els temes que més s'han emfatitzat. Sorgeixen d'aquestes sessions tant mesures de tipus més normatiu com la necessitat de realitzar estudis per conèixer aquest fenomen i poder intervenir d'una manera més eficient.

De la mateixa manera que en l'enquesta, la necessitat d'arribar a l'equilibri en determinats àmbits o posicions també apareix com a un aspecte força important. En aquest sentit, es veu del tot imprescindible mantenir aquelles mesures que tenen com a finalitat estimular o afavorir la presència del sexe infrarepresentat.

Si bé veiem que a través de l'enquesta les polítiques de visibilització queden en les darreres posicions, tot i que en la prioritització dels eixos recordem que precisament l'àmbit que recull aquestes tipus de mesures es situava en segon lloc, en els grups i sessions de treball apareix com a força important la publicació de dades sobre la posició de les dones a la universitat però especialment les actuacions de difusió d'aquestes dades, proposant un seguit d'accions que

introdueixen nous indicadors per mesurar el sexisme a la UAB i noves tècniques per recollir aquestes dades.

3.4. Proposta de mesures per al tercer Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona (2013-2016)

A continuació presentem la proposta d'eixos i mesures que configurarien el tercer pla d'igualtat entre dones i homes (2013-2016). Aquesta proposta inclou la reestructuració dels eixos i les mesures sorgides de les propostes del procés participatiu. Es fa constar la numeració de les mesures en el tercer pla i també en cursiva la seva relació, si s'escau amb les mesures incloses en el segon pla. Cal dir que, a vegades la mesura, s'ha mantingut intacta, i en d'altres ocasions, la nova mesura està inspirada en l'anterior però s'ha redactat de nou.

EIX 1. VISIBILITZACIÓ DEL SEXISME I LES DESIGUALTATS, SENSIBILITZACIÓ I CREACIÓ D'UN ESTAT D'OPINIÓ	
1.1. <i>1.1.</i>	Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe
1.2. <i>1.8.</i>	Incorporar la interseccionalitat del gènere en l'anàlisi de la universitat (interacció del sistema sexe-gènere amb edat, raça, ètnia, discapacitat, classe social i orientació sexual) per a impulsar polítiques encaminades a eliminar les desigualtats
1.3. <i>1.2.</i>	Presentar desagregades per sexe les dades de les facultats, departaments, àrees, serveis i instituts sobre accés, permanència i mobilitat de professorat, PAS i alumnat, i ampliar-ho a totes les institucions, empreses i fundacions de l'entorn de la universitat
1.4. <i>1.3 / 2.2.</i>	Fer públiques estadístiques desagregades per sexe dels membres de les comissions i els tribunals que avaluen els expedients de les persones que es presenten a qualsevol convocatòria de la UAB i dels resultats de les convocatòries
1.5. <i>1.7.</i>	Elaborar un informe sobre els resultats dels processos de selecció de PAS i PDI permanent i temporal, per tal d'identificar possibles biaixos de gènere. En cas que s'hi hagin produït biaixos, impulsar mesures per evitar que es repeteixin en processos de selecció posteriors
1.6.	Fer públiques estadístiques desagregades per sexe en la composició dels òrgans de representació i en la participació en la comunitat universitària
1.7. <i>1.4.</i>	Utilitzar un llenguatge no sexista a la Universitat en l'àmbit institucional, acadèmic-científic i de la vida quotidiana, incloent qualsevol forma de comunicació (publicacions i documentació, relacions interpersonals i de grup)
1.8. <i>1.5.</i>	Fer visible en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere
1.9. <i>1.6.</i>	Difondre les actuacions del Pla d'acció per a la igualtat
1.10.	Realitzar estudis en profunditat sobre la situació de les dones i les minories a la universitat utilitzant mètodes complementaris de recerca
1.11.	Dissenyar un pla de difusió dels indicadors i les dades per visibilitzar les desigualtats del gènere i les altres formes de desigualtat, cercant dinamisme en la difusió a través del web de l'Observatori, les xarxes socials i nous mitjans
1.12. <i>1.9.</i>	Organitzar un acte institucional amb motiu del Dia de les Dones Treballadores, que inclogui un acte de reconeixement a la persona, el departament o el centre de l'àmbit UAB que s'hagi distingit per la defensa dels drets de les dones

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

2.1.	Anàlitzar i difondre els obstacles i desigualtats en l'accés, la permanència i la promoció de les dones i les minories a la universitat, en els contextos de treball i estudi
2.2. 2.1.	Garantir que la normativa de la UAB relativa als criteris de contractació, d'avaluació de currículums i de projectes de recerca no contingui elements de discriminació indirecta
2.3. 2.3. 2.4.	En igualtat de mèrits, incentivar l'elecció de candidats i candidates que representi el sexe infrarepresentat i els grups minoritaris, en la resolució de beques, contractacions, concursos, canvis de categoria i càrrecs
2.4. 2.6. 2.7.	Impulsar mesures per a incentivar que les dones es presentin a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits de recerca i estimular una presència creixent de dones expertes en la direcció de grups i projectes de recerca fins a arribar a l'equilibri
2.5. 2.9.	Incrementar el nombre de dones entre els experts, conferenciant i convidats als actes institucionals de la UAB, les facultats i escoles i els departaments, així com en els doctorats honoris causa, fins a arribar a l'equilibri
2.6. 2.11.	Elaborar un diagnòstic sobre la distribució de les dones del personal d'administració i serveis, centrat en les dificultats en la promoció. Impulsar mesures per evitar els biaixos derivats de l'especialització i l'estratificació
2.7. 3.2.	Elaborar un informe sobre la construcció del coneixement, les subjectivitats i el poder a l'educació superior des d'una perspectiva interseccional. En cas que es produeixin biaixos, impulsar mesures per evitar-los
2.8. 3.3.	Impulsar les facultats i escoles, els departaments i els instituts i centres de recerca a informar sobre l'aplicació d'estratègies d'equilibri entre els sexes en els acords interns de planificació
2.9.	Construir un model de cura que inclogui per igual a homes i dones en els processos de conciliació de la via laboral i personal i impulsar la corresponsabilitat en aquest procés
2.10. 3.4. 3.5.	Incorporar el criteri de no comptabilitzar els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents a la normativa de concursos d'accés a places docents i promoure l'accés de les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període de permís
2.11.	Impulsar les polítiques d'igualtat per a transformar les relacions asimètriques de poder i incidir en formes organitzatives del treball i l'estudi basades en la igualtat
2.12.	Vetllar per les polítiques d'igualtat que operen en els instituts de recerca, empreses i fundacions de l'entorn de la universitat. Prioritzar, en l'adjudicació del contracte, aquelles ofertes d'empreses licitadores que en situació d'empat disposin d'un pla d'igualtat home-dona

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

3.1.	Incloure la igualtat de gènere en els estàndards de la recerca d'excel·lència, en la producció de coneixement científic i els processos de la recerca
3.2. 4.1.	Crear xarxa per empoderar els grups amb orientació de gènere i les dones a la ciència. Difondre els resultats de les recerques i impulsar la creació d'un banc de bones pràctiques
3.3.	Incorporar la perspectiva de gènere en la recerca, en els projectes i tesis doctorals que es presentin, des d'un model d'universitat inclusiva
3.4.	Elaborar una guia sobre com incorporar la perspectiva de gènere en l'escriptura científica i en la recerca
3.5.	Proporcionar formació sobre la perspectiva de gènere en el doctorat i en els grups de recerca: a estudiants, direccions, personal tècnic i investigador
3.6.	Incentivar els estudis de gènere i la presència de dones en les beques pre-doctorals i post-doctorals i en les convocatòries per a obtenir finançament per projectes
3.7.	Monitoritzar i avaluar la implementació de les competències relacionades amb el gènere i la igualtat en els estudis de grau i postgrau
3.8. 4.2.	Explicitar la perspectiva de gènere en l'elaboració de les guies docents, els programes de les assignatures des d'un model d'universitat inclusiva. Afavorir la publicació de materials per a la docència que tinguin en compte la perspectiva de gènere
3.9.	Promoure les assignatures de gènere en el marc del Mínor d'Estudis de Gènere i del Màster Interuniversitari d'Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania
3.10.	Desenvolupar el programa d'accions formatives en matèria de gènere i igualtat adreçat a professorat, personal d'administració i serveis i estudiants
3.11.	Proporcionar formació a les persones que accedeixen a la universitat per primera vegada, al personal treballador i a l'alumnat, sobre la situació de les dones, la prevenció de la violència de gènere i el pla d'igualtat a la universitat

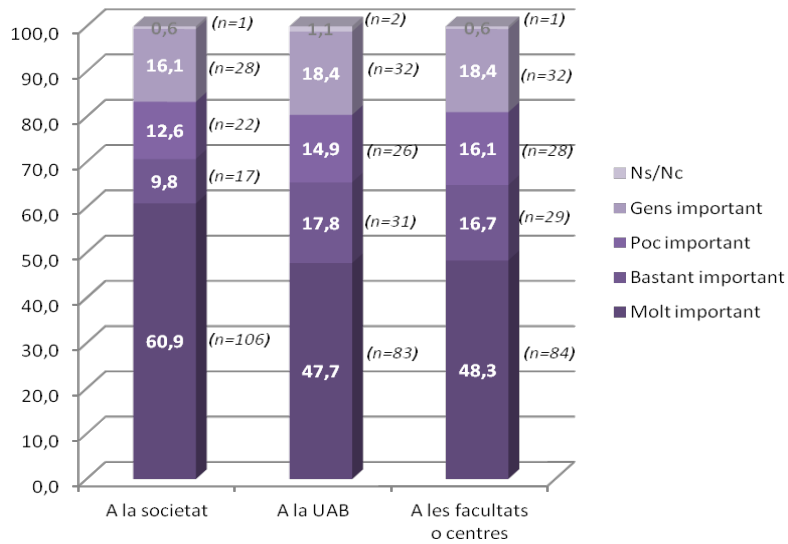
EIX 4. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ IGUALITÀRIES EN LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA

4.1. 5.1.	Fer un estudi sobre els condicionats de gènere en la participació de l'alumnat, el professorat i el PAS en els òrgans de representació i en la vida universitària
4.2. 5.2. 5.3.	Fomentar l'equilibri entre dones i homes en els òrgans de govern i de representació, en particular en el claustre, les juntes, els consells d'estudiants, i en les comissions permanents dels departaments i direccions de centres, fins a arribar a l'equilibri
4.3. 2.13.	Nomenar una persona responsable del seguiment de les polítiques d'igualtat, en els centres i departaments, en els serveis i àrees de gestió administrativa, en representació dels col·lectius de professorat, PAS i estudiants
4.4.	Informar, prevenir i formar per eliminar qualsevol forma de discriminació: sexisme, racisme, discriminació per raó de classe social, edat i discapacitat, homofòbia i transfòbia
4.5. 2.8.	Fer un estudi per conèixer i informar de les situacions i els mecanismes de les violències de gènere a la comunitat universitària
4.6.	Incrementar la coordinació i elaborar un protocol de denúncia i atenció en situacions on es produeixen relacions abusives i violències de gènere. Concretament, regular l'actuació en els casos d'assetjament sexual
4.7.	Dinamitzar i promoure la participació en la vida universitària de tots els col·lectius des d'una perspectiva de gènere i de les relacions igualitàries
4.8.	Impulsar la perspectiva de gènere i la participació de les dones en la creació, producció i consum culturals
4.9	Empoderar l'estudiant com a agent actiu en l'organització d'activitats, fent ús de metodologies basades en la perspectiva de gènere i la igualtat
4.10	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
4.11.	Crear una nova línia en projectes de voluntariat com a un espai per aprendre a participar i cooperar amb perspectiva de gènere
4.12.	Establir com a criteri la política d'igualtat i la inclusió en l'atorgament d'ajuts a les activitats organitzades per estudiants

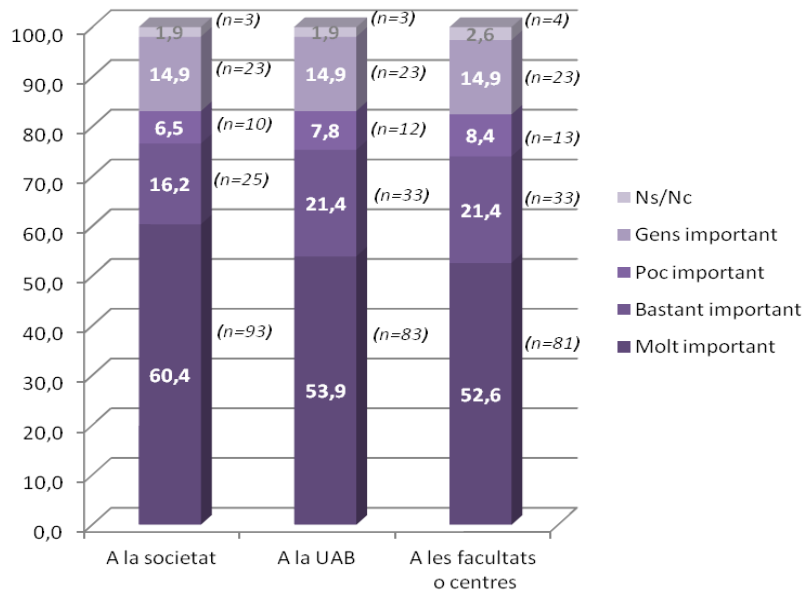
Nota: Les mesures de l'eix de participació han sorgit en la seva majoria a partir de les propostes fetes pels diferents representats de l'àmbit de participació en la sessió de treball.

Annex

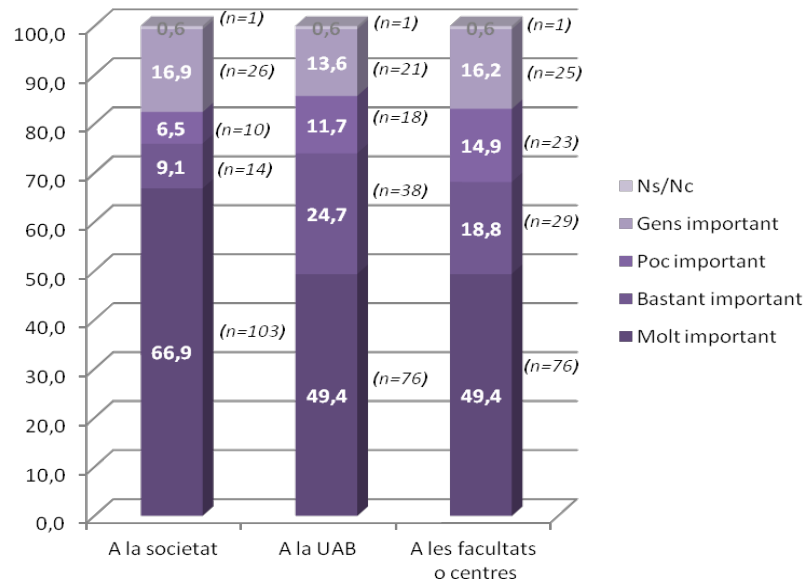
Gràfic 1. Valoració de les polítiques de gènere. PDI



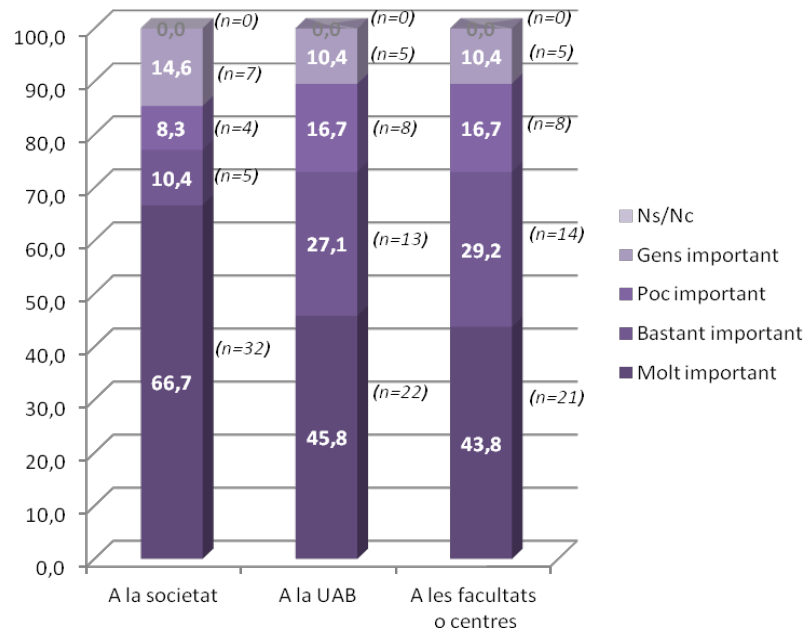
Gràfic 2. Valoració de les polítiques de gènere. PAS



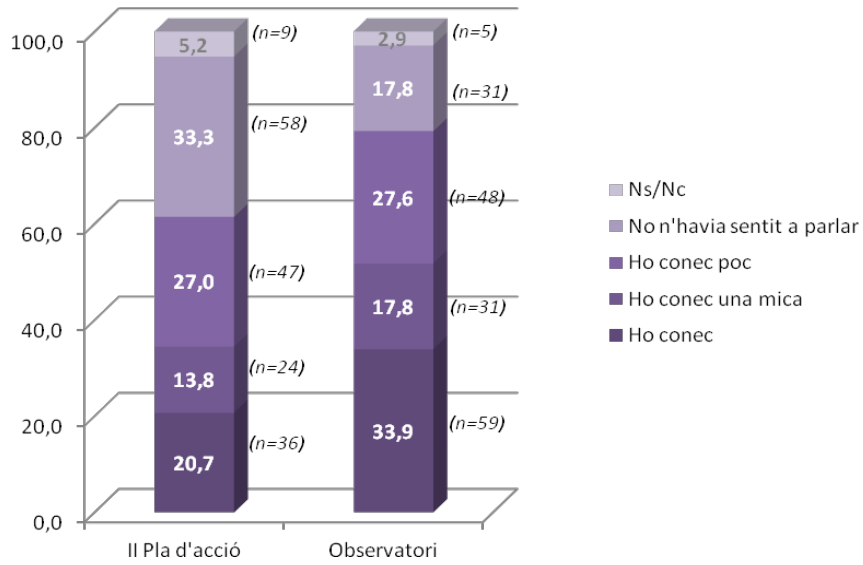
Gràfic 3. Valoració de les polítiques de gènere. Alumnat



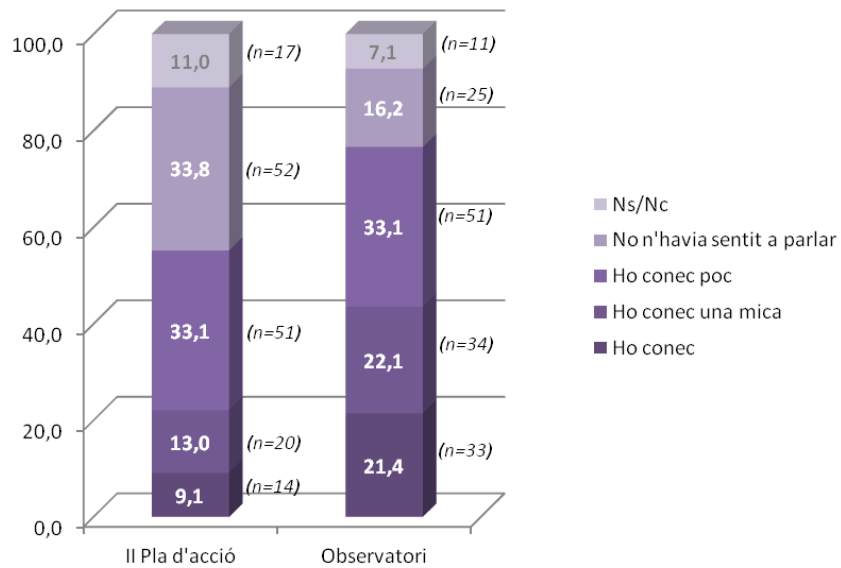
Gràfic 4. Valoració de les polítiques de gènere. Personal investigador



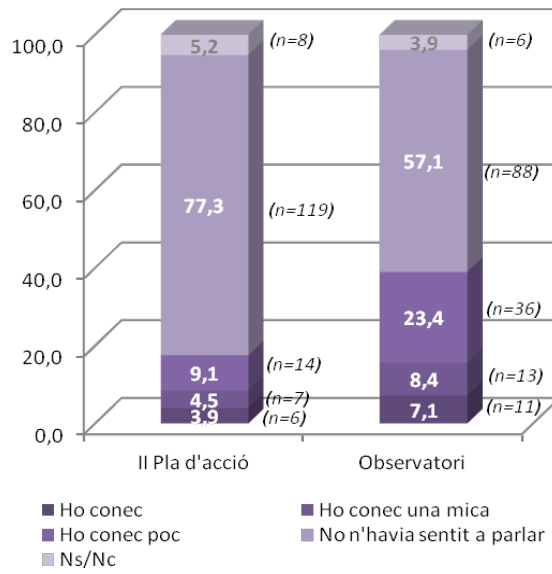
Gràfic 5. Coneixement de l'Observatori i del pla d'acció. PDI



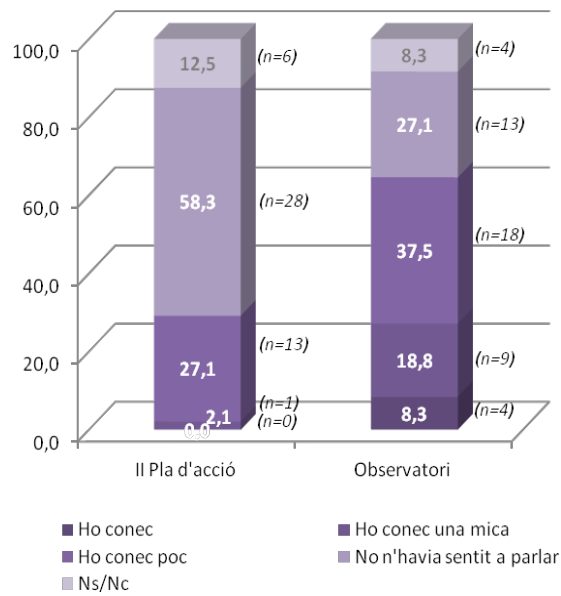
Gràfic 6. Coneixement de l'Observatori i del pla d'acció. PAS



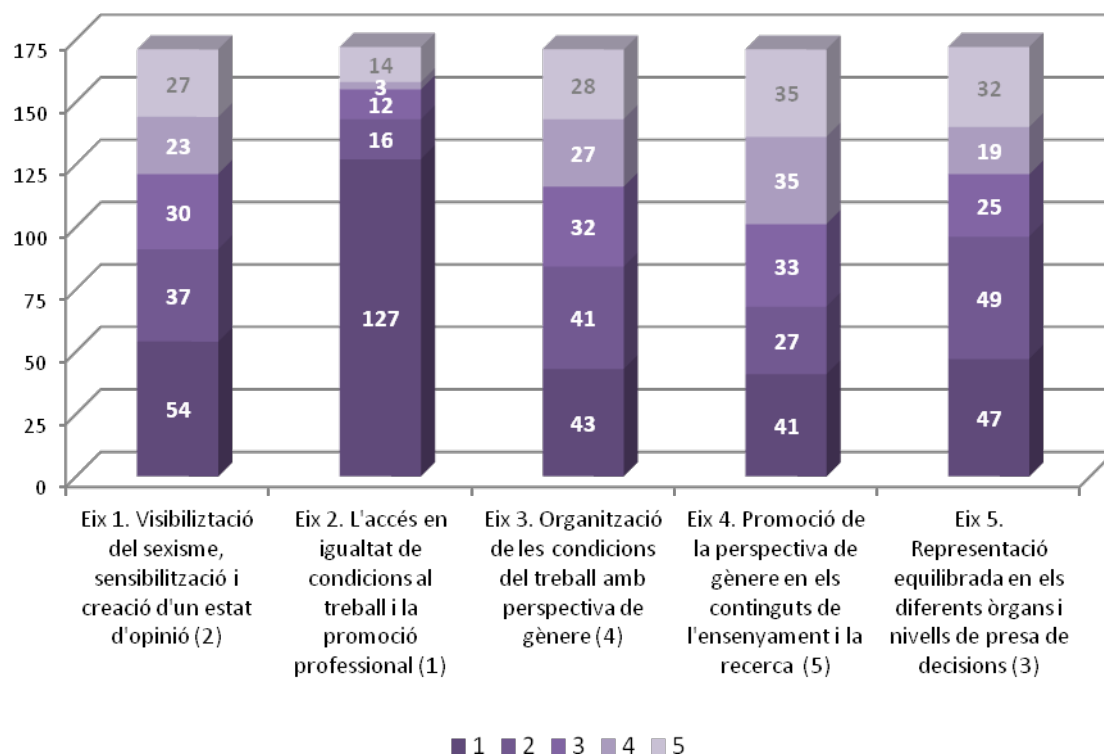
Gràfic 7. Coneixement de l'Observatori i del pla d'acció. Alumnat



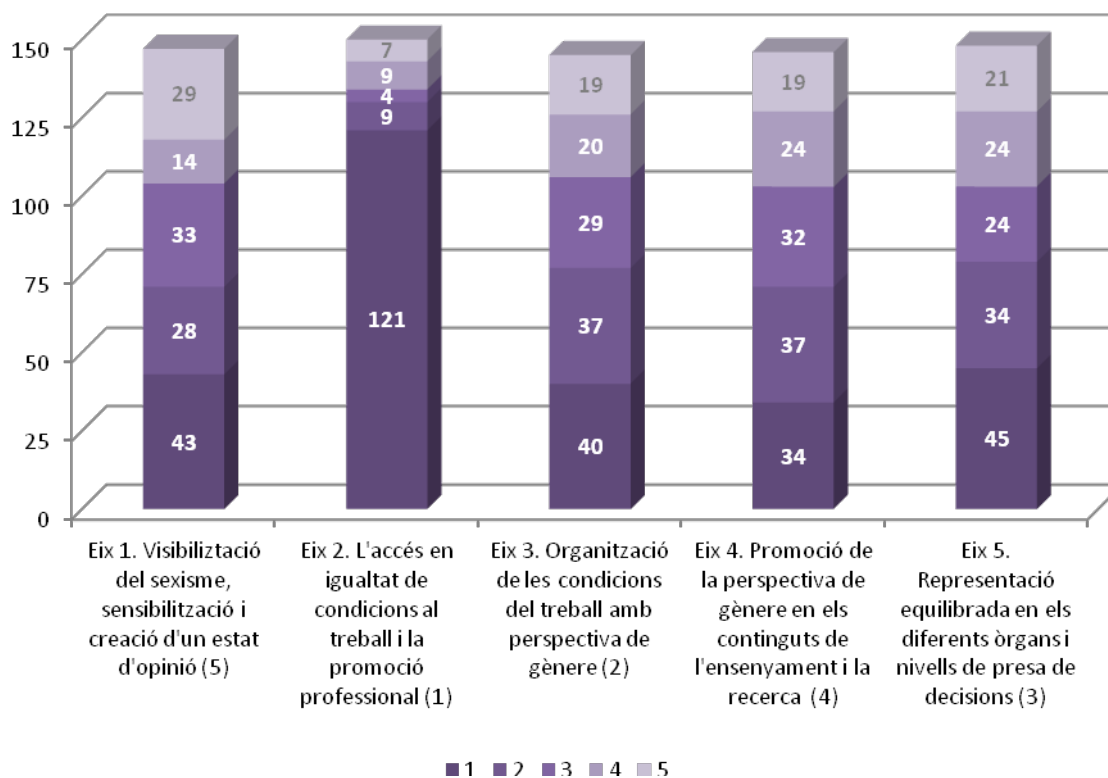
Gràfic 8. Coneixement de l'Observatori i del pla d'acció. Personal investigador



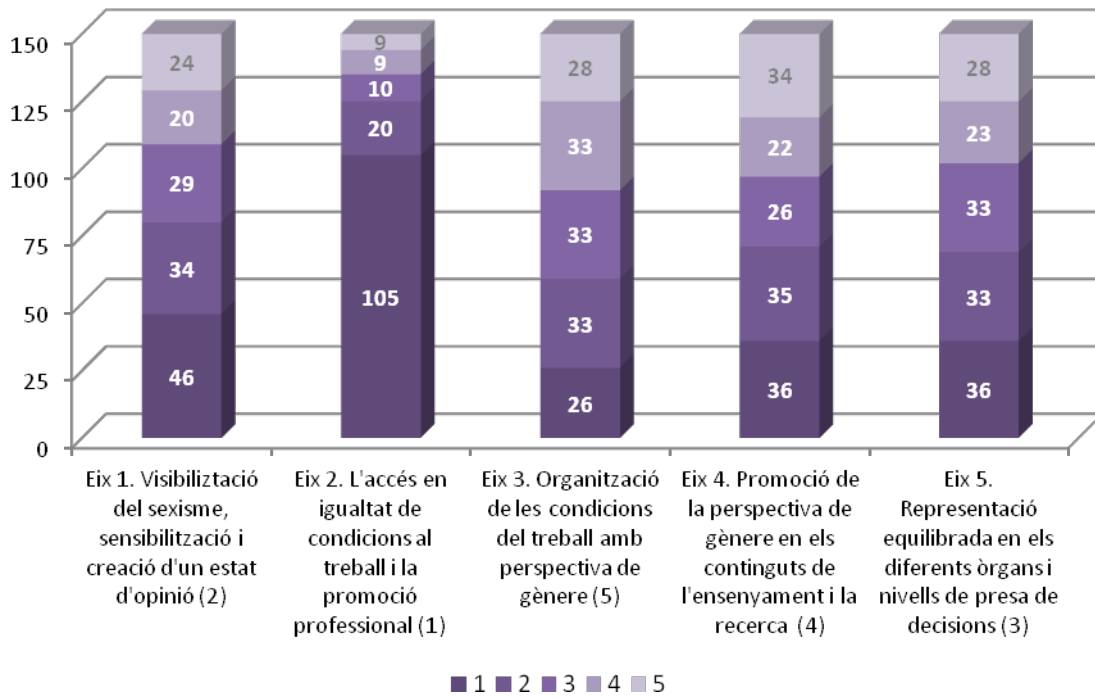
Gràfic 9. Priorització dels eixos o àmbits d'actuació. PDI



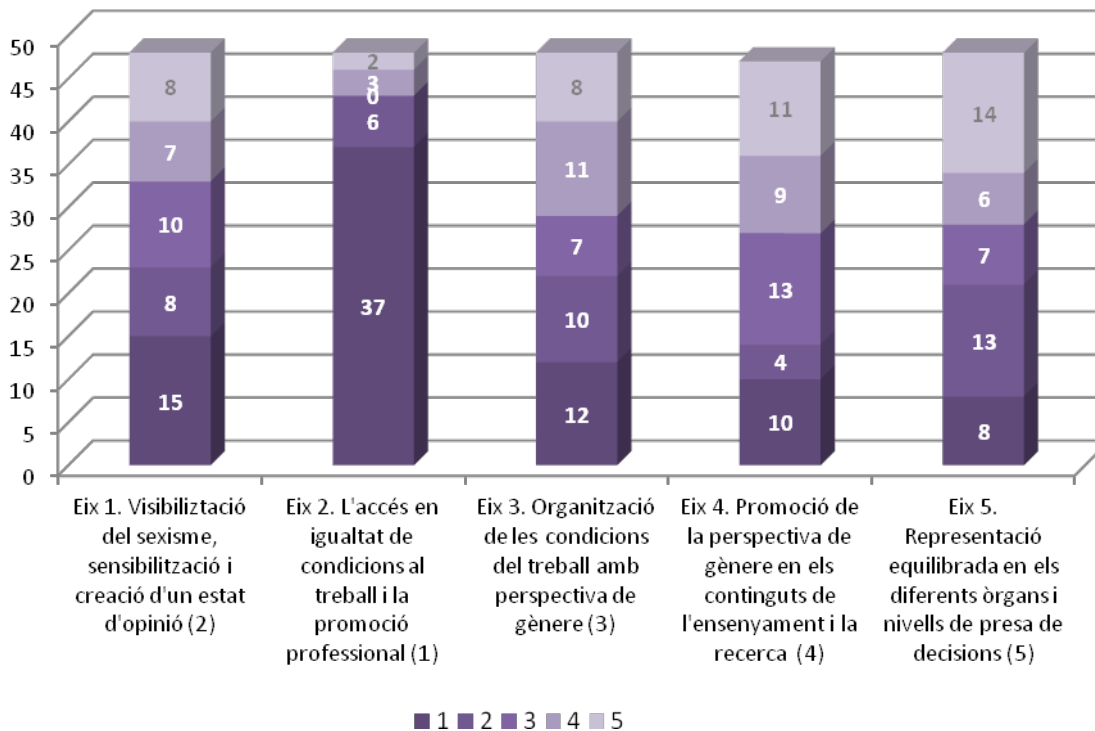
Gràfic 10. Priorització dels eixos o àmbits d'actuació. PAS



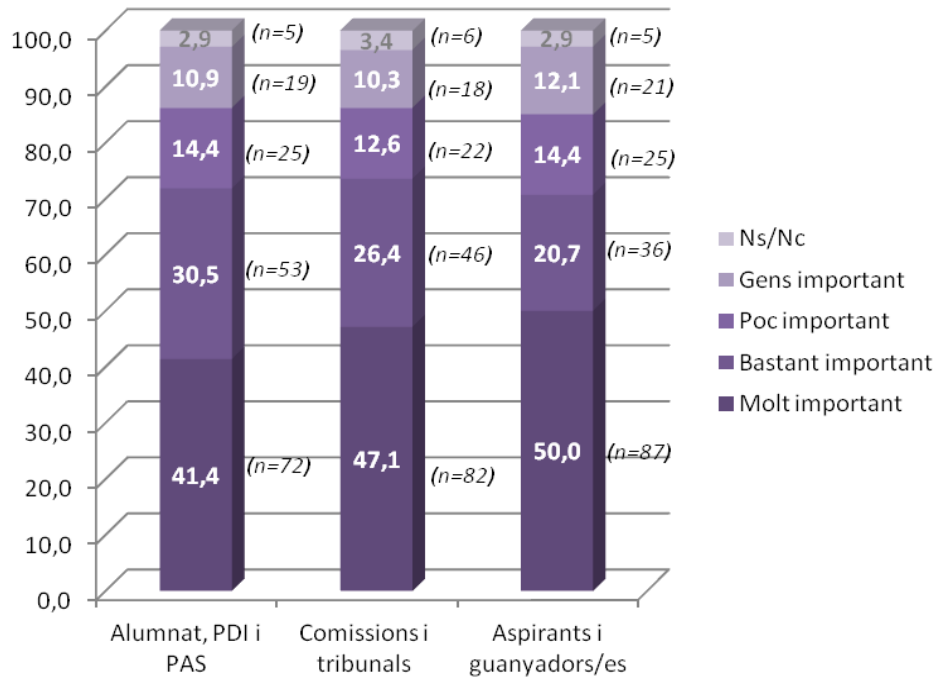
Gràfic 11. Priorització dels eixos o àmbits d'actuació. Alumnat



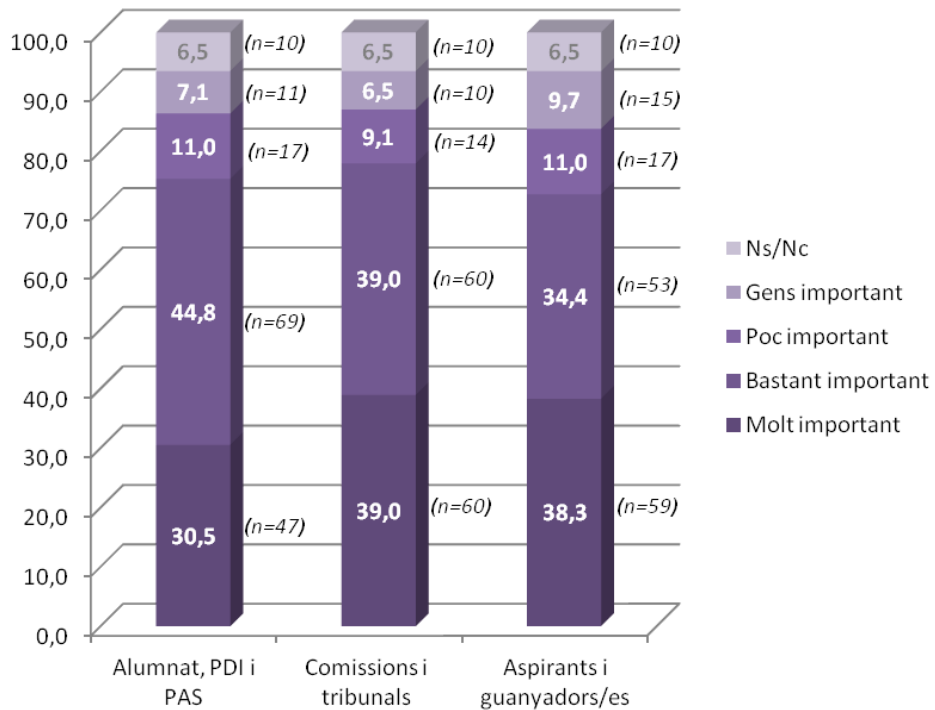
Gràfic 12. Priorització dels eixos o àmbits d'actuació. Personal investigador



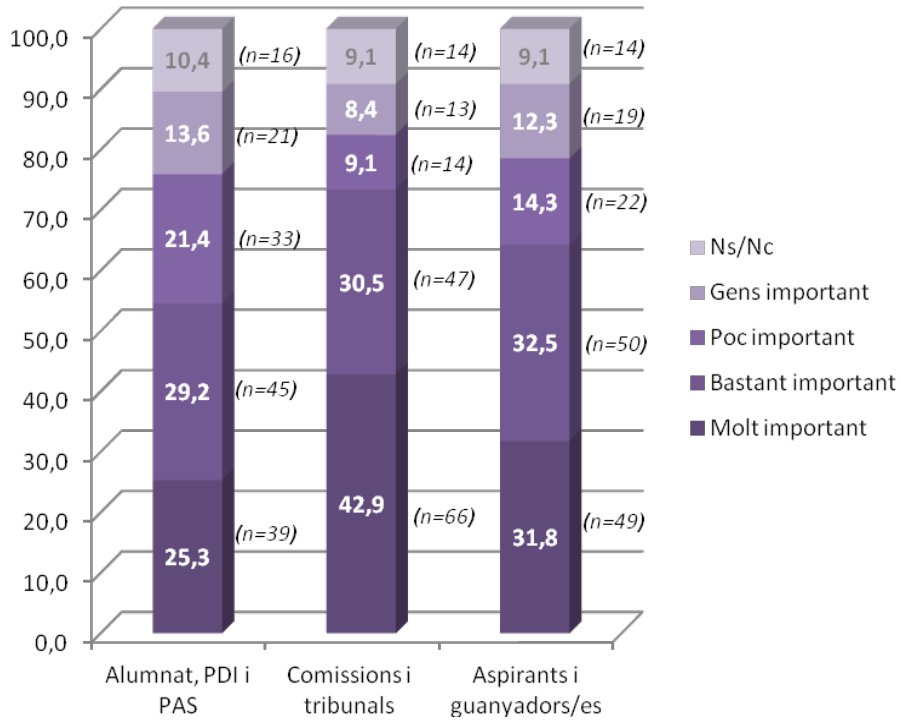
Gràfic 13. Fer públiques les dades desagregades per sexe. PDI



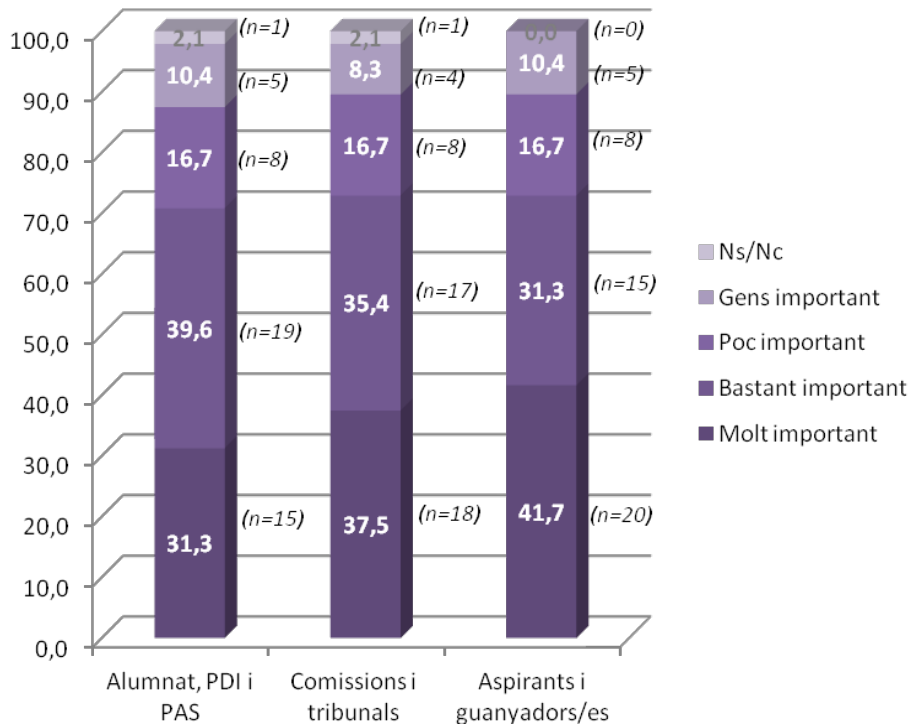
Gràfic 14. Fer públiques les dades desagregades per sexe. PAS



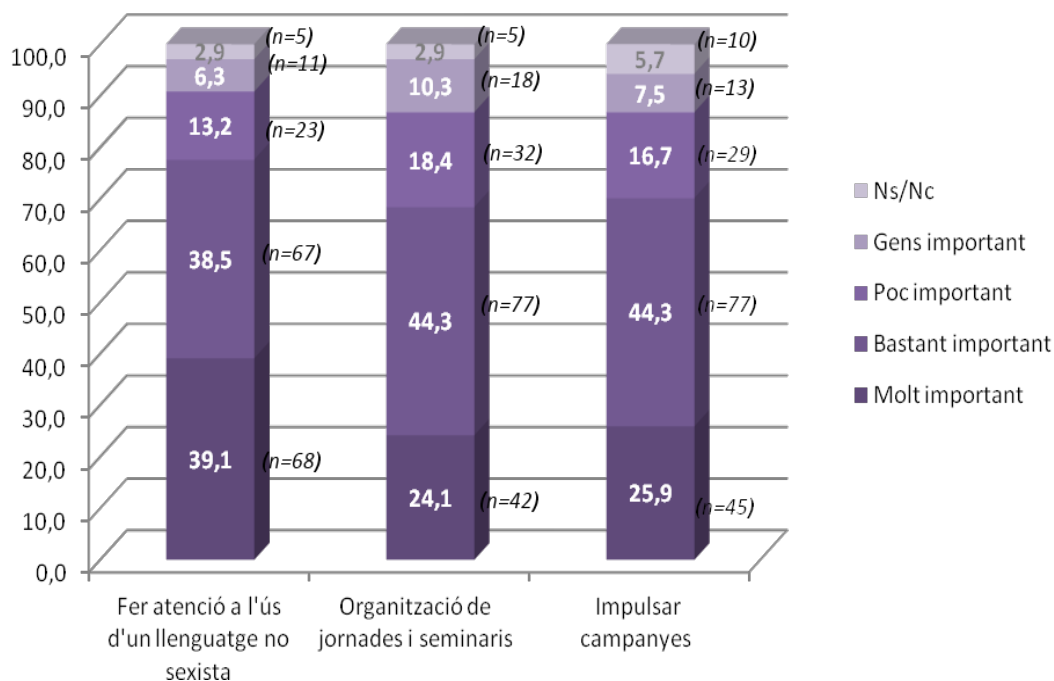
Gràfic 15. Fer públiques les dades desagregades per sexe. Alumnat



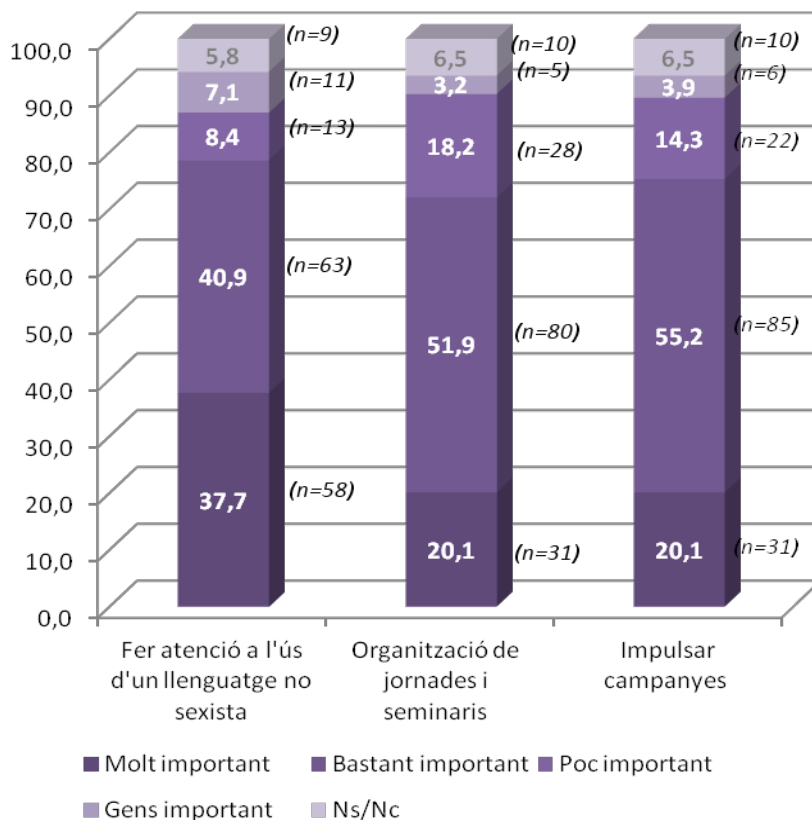
Gràfic 16. Fer públiques les dades desagregades per sexe. Personal investigador



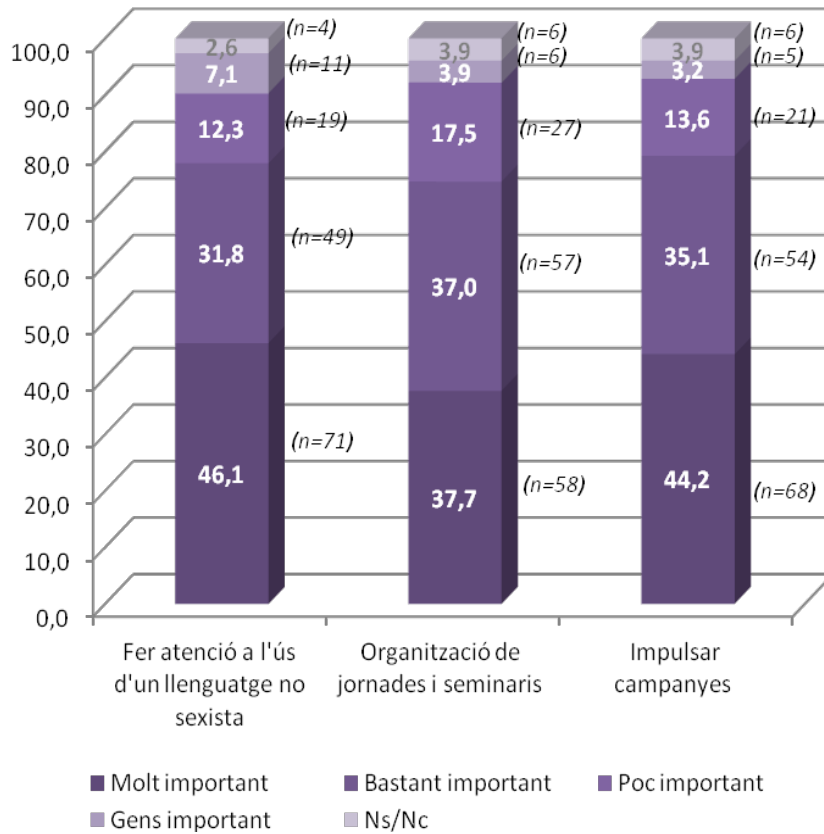
Gràfic 17. Fer públiques les dades desagregades per sexe. PDI



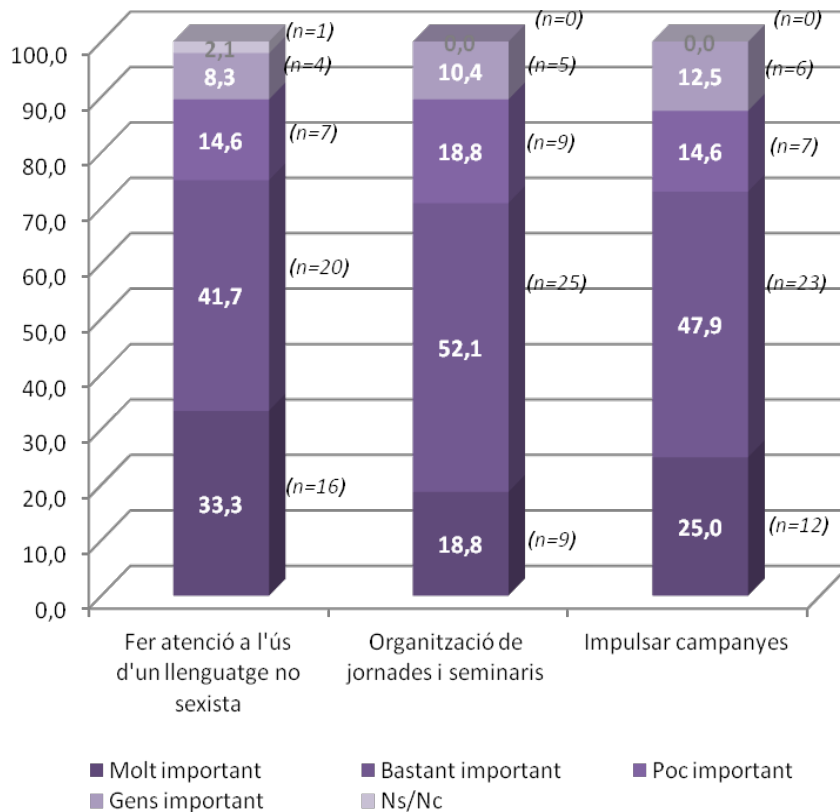
Gràfic 18. Fer públiques les dades desagregades per sexe. PAS



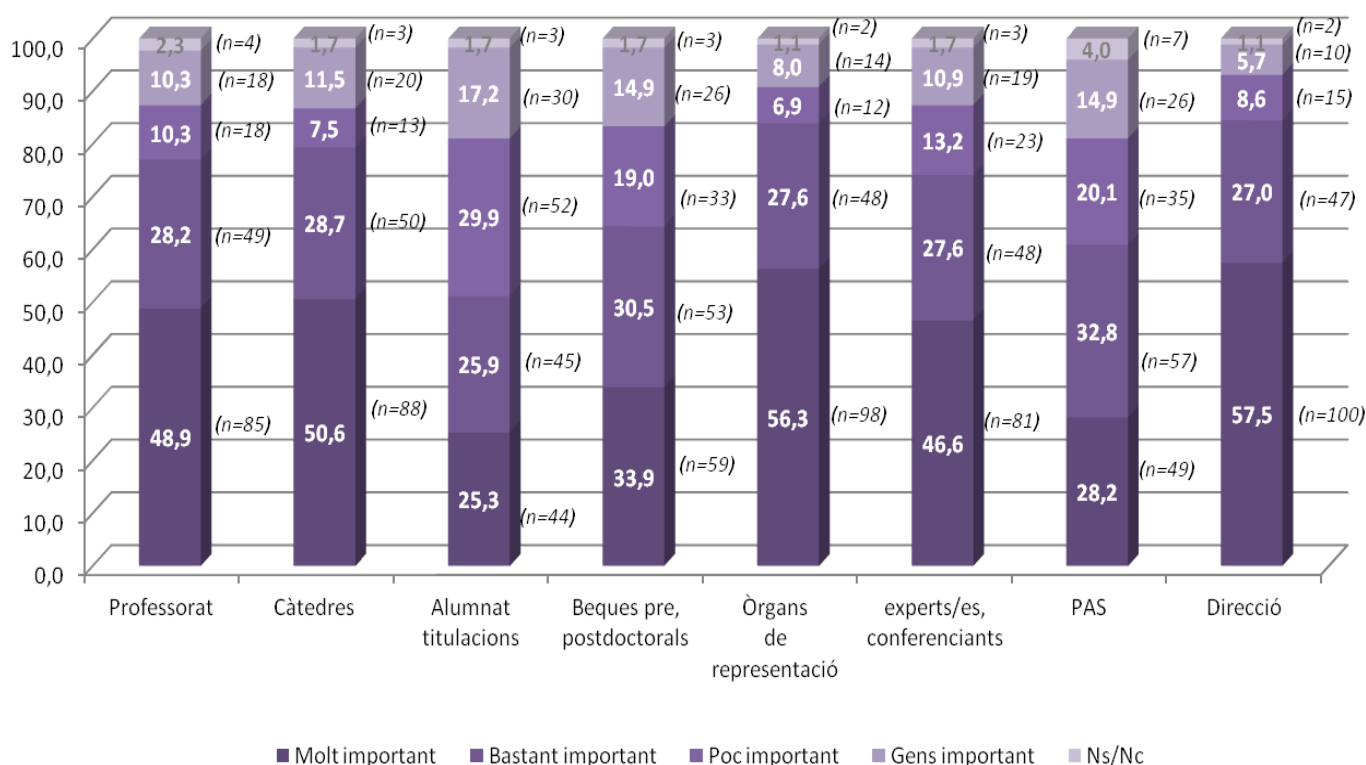
Gràfic 19. Fer públiques les dades desagregades per sexe. Alumnat



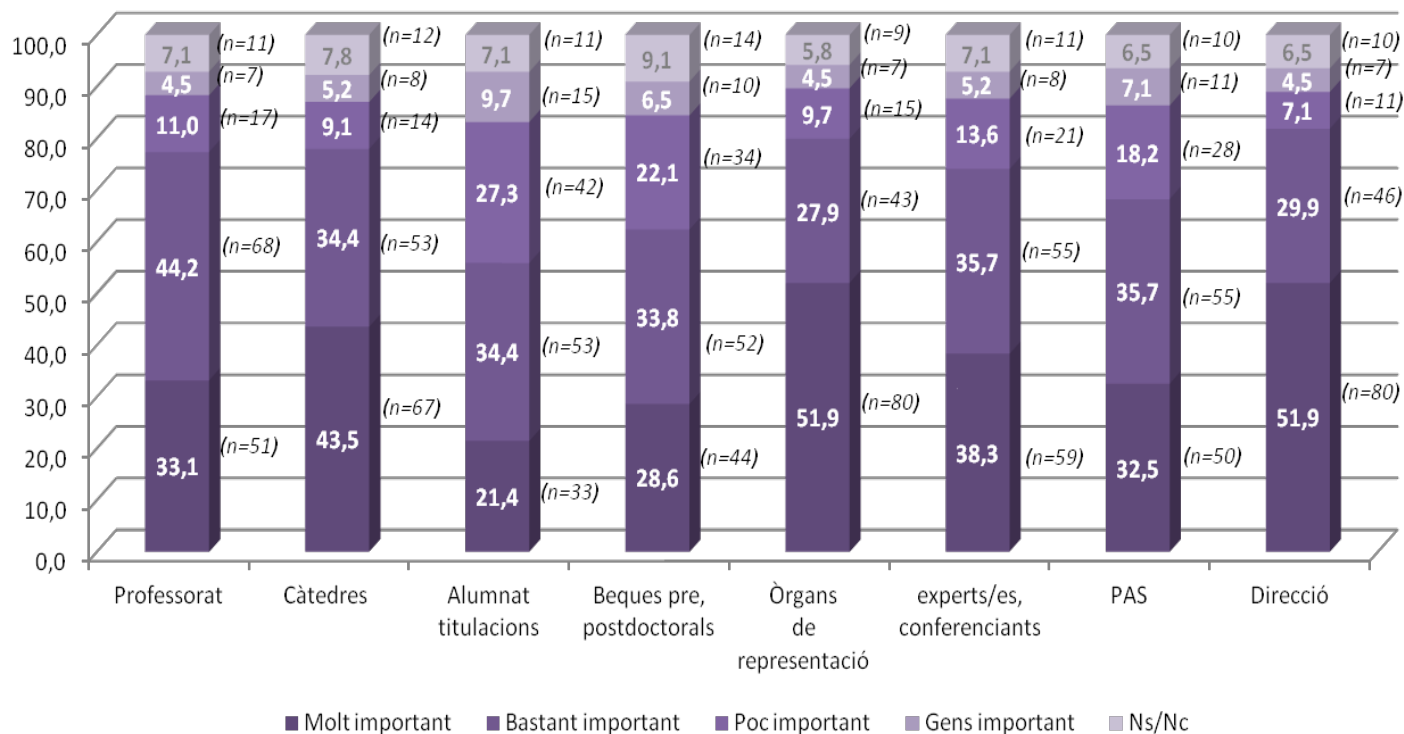
Gràfic 20. Fer públiques les dades desagregades per sexe. Personal investigador en formació



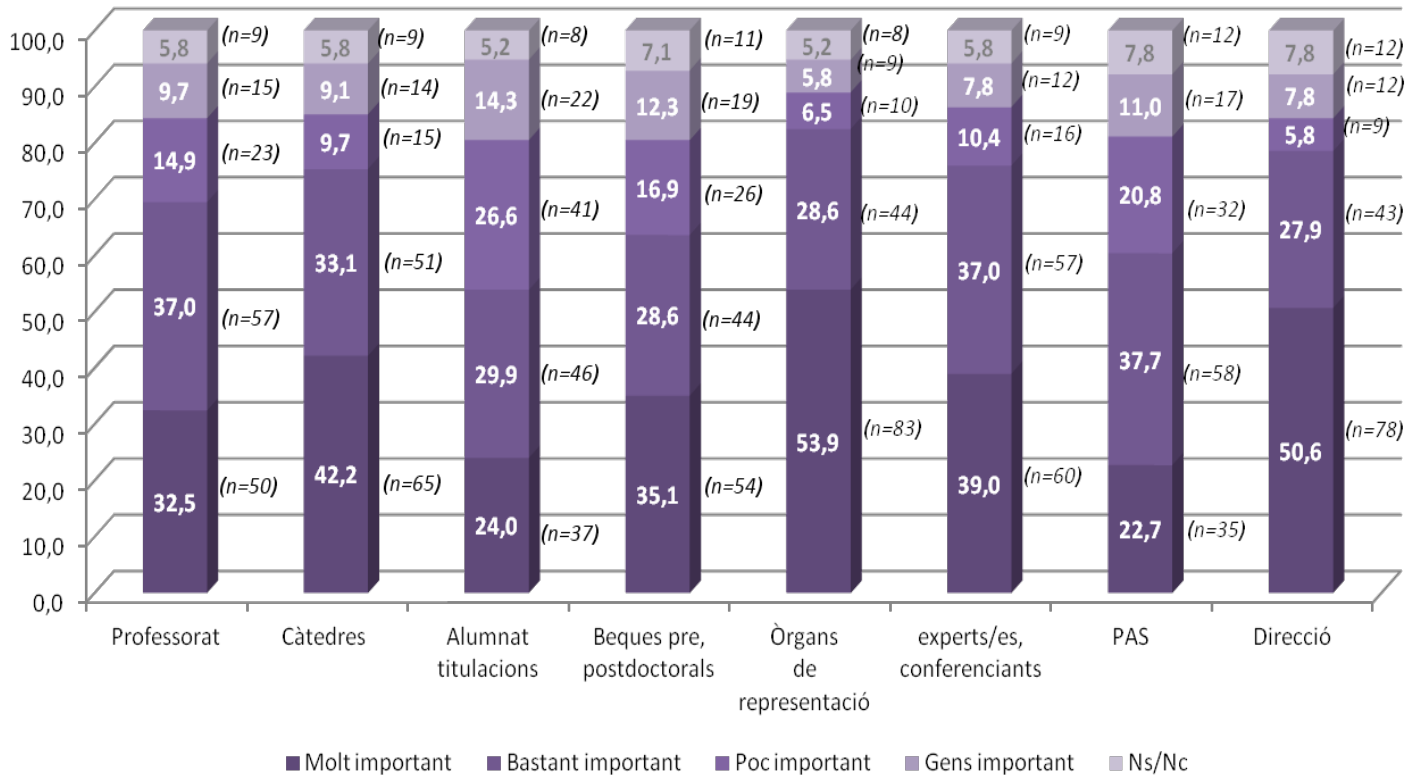
Gràfic 21. Estimular/afavorir la presència del sexe infrarepresentat fins arribar a l'equilibri. PDI



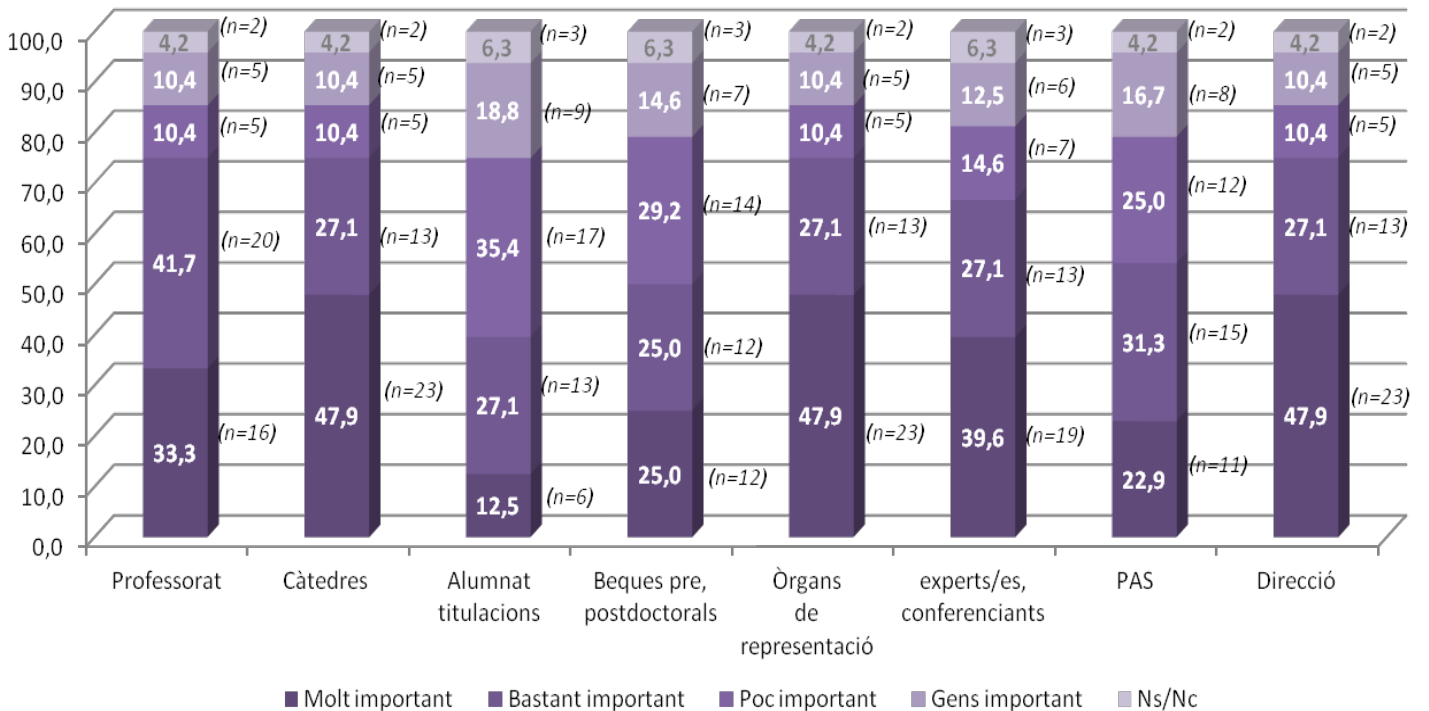
Gràfic 22. Estimular/afavorir la presència del sexe infrarepresentat fins arribar a l'equilibri. PAS



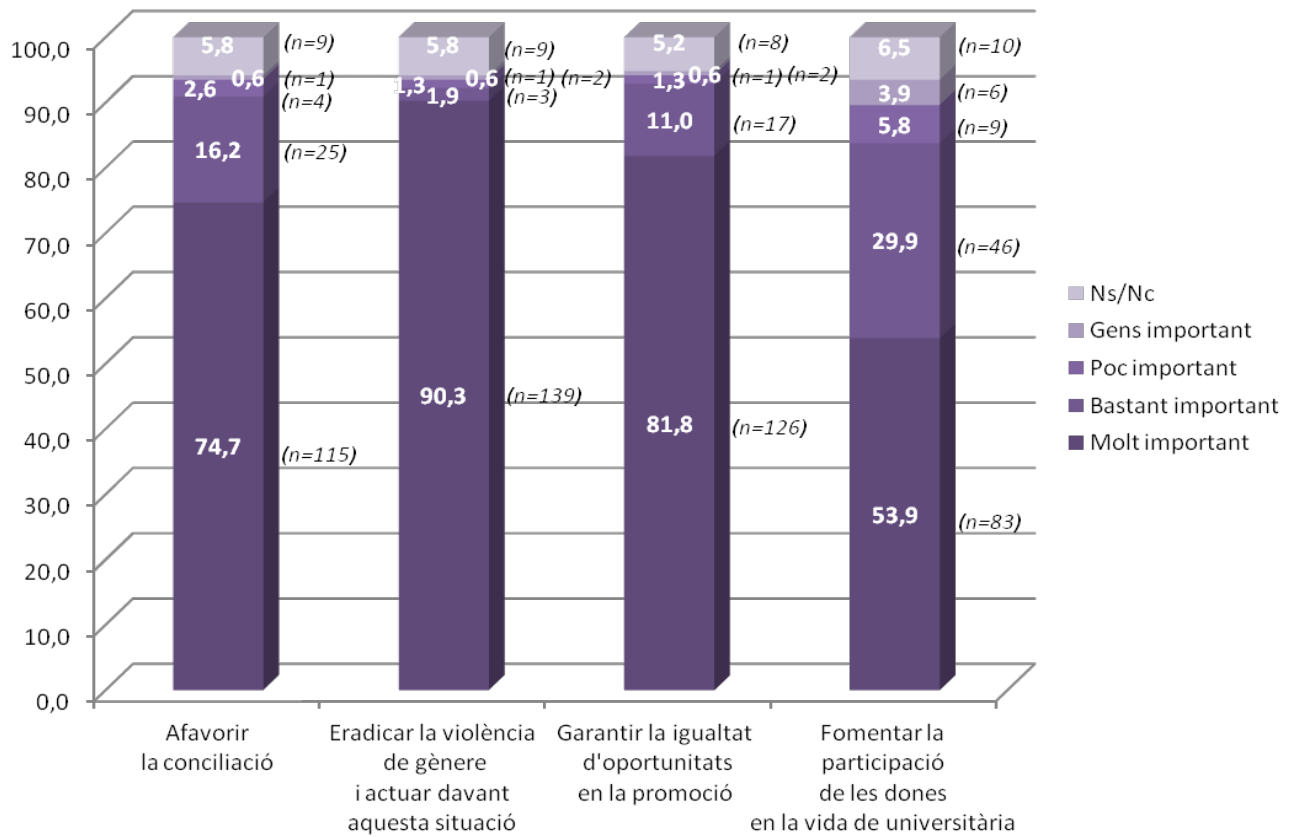
Gràfic 23. Estimular/afavorir la presència del sexe infrarepresentat fins arribar a l'equilibri. Alumnat



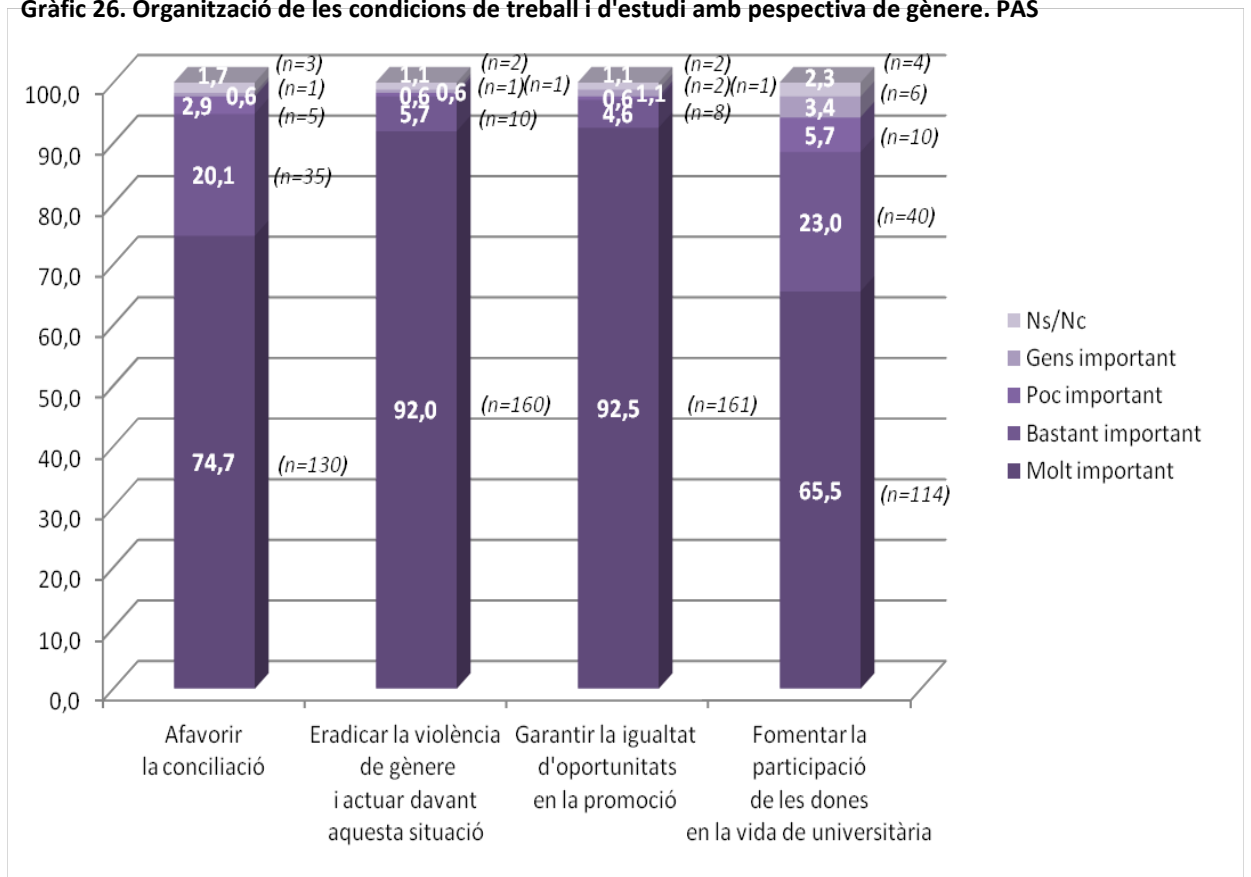
Gràfic 24. Estimular/afavorir la presència del sexe infrarepresentat fins arribar a l'equilibri. Personal investigador en formació



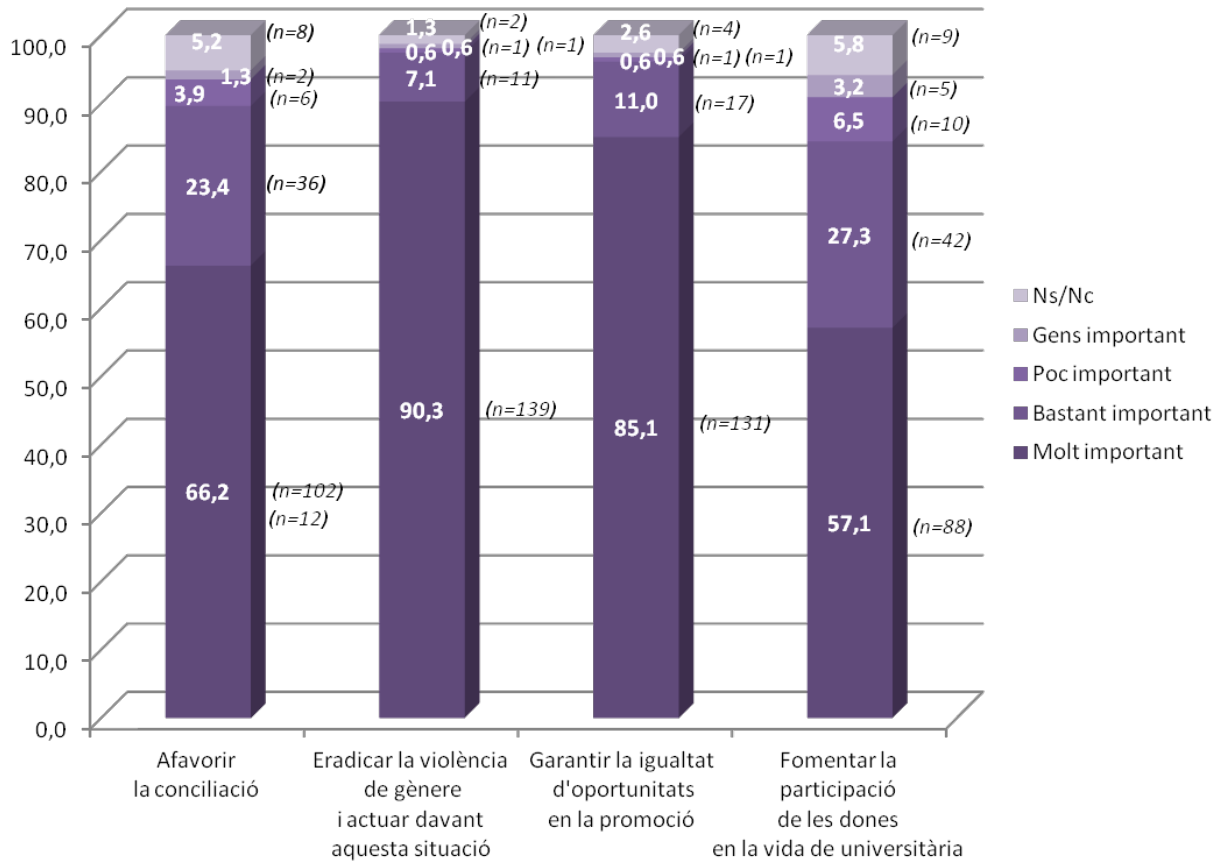
Gràfic 25. Organització de les condicions de treball i d'estudi amb perspectiva de gènere. PDI



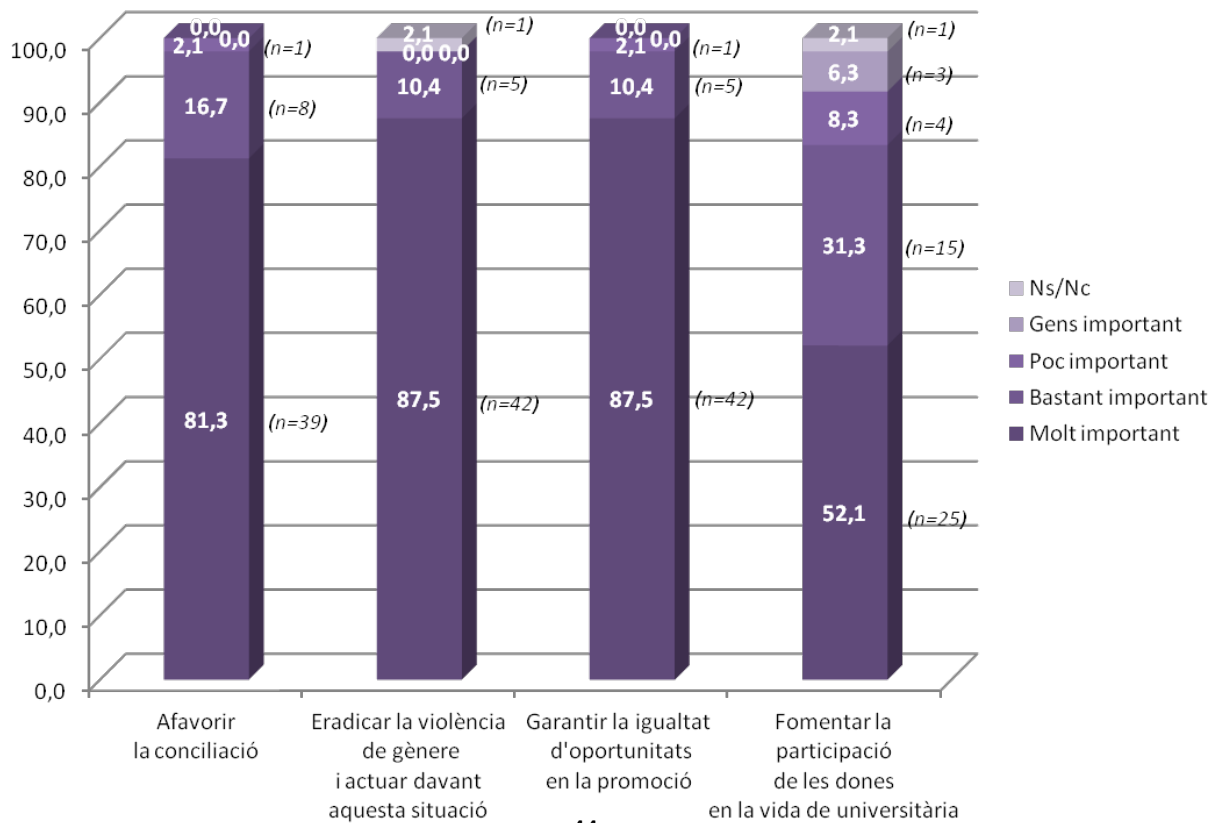
Gràfic 26. Organització de les condicions de treball i d'estudi amb perspectiva de gènere. PAS



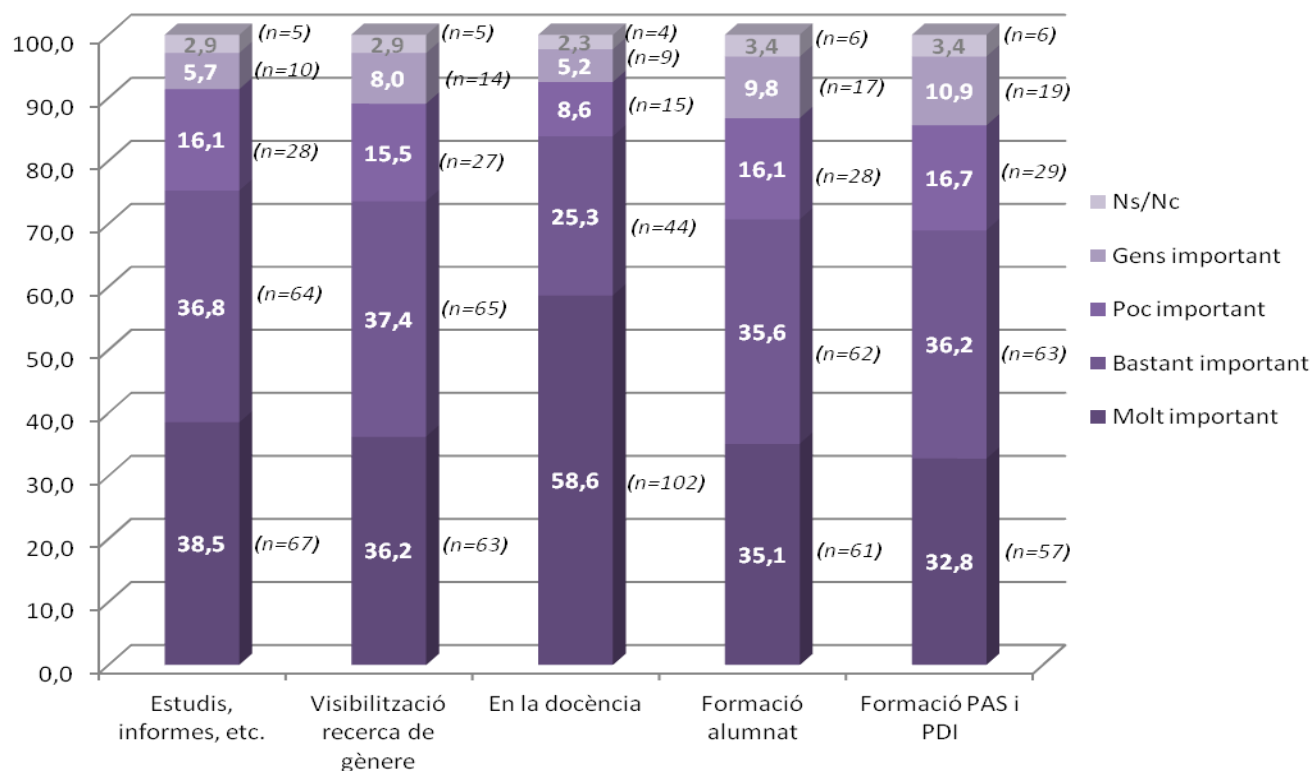
Gràfic 27. Organització de les condicions de treball i d'estudi amb perspectiva de gènere. Alumnat



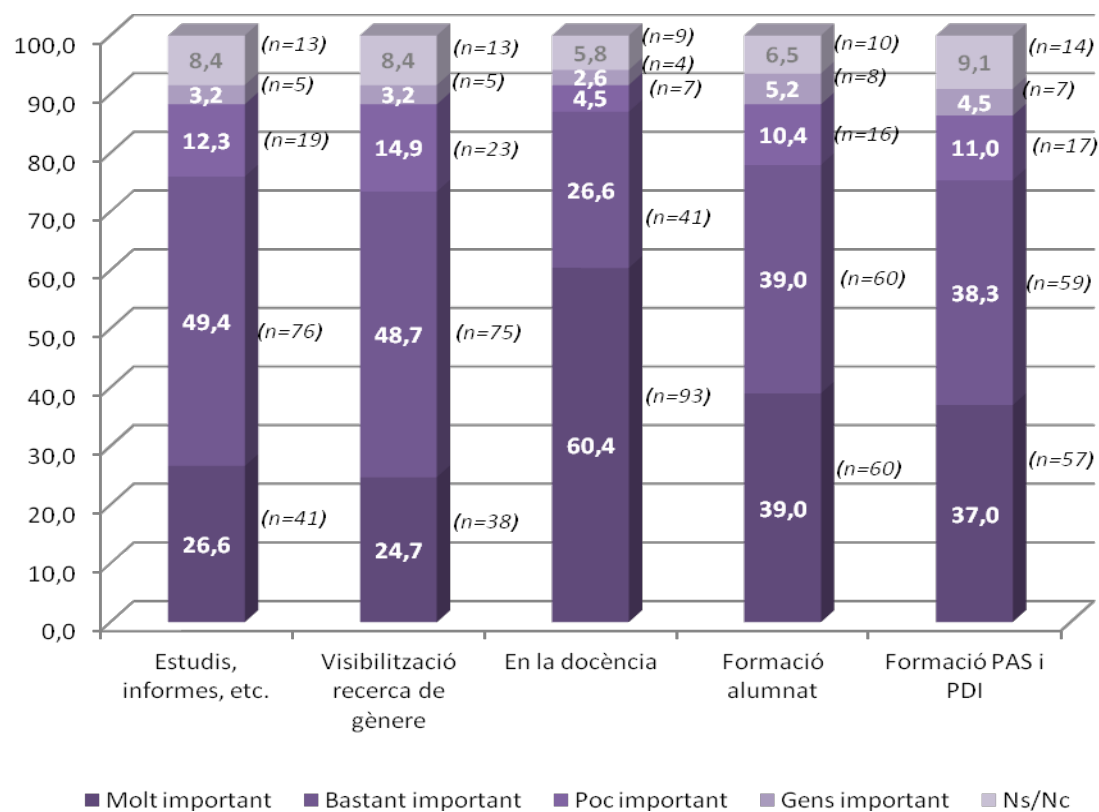
Gràfic 28. Organització de les condicions de treball i d'estudi amb perspectiva de gènere. Personal investigador en formació



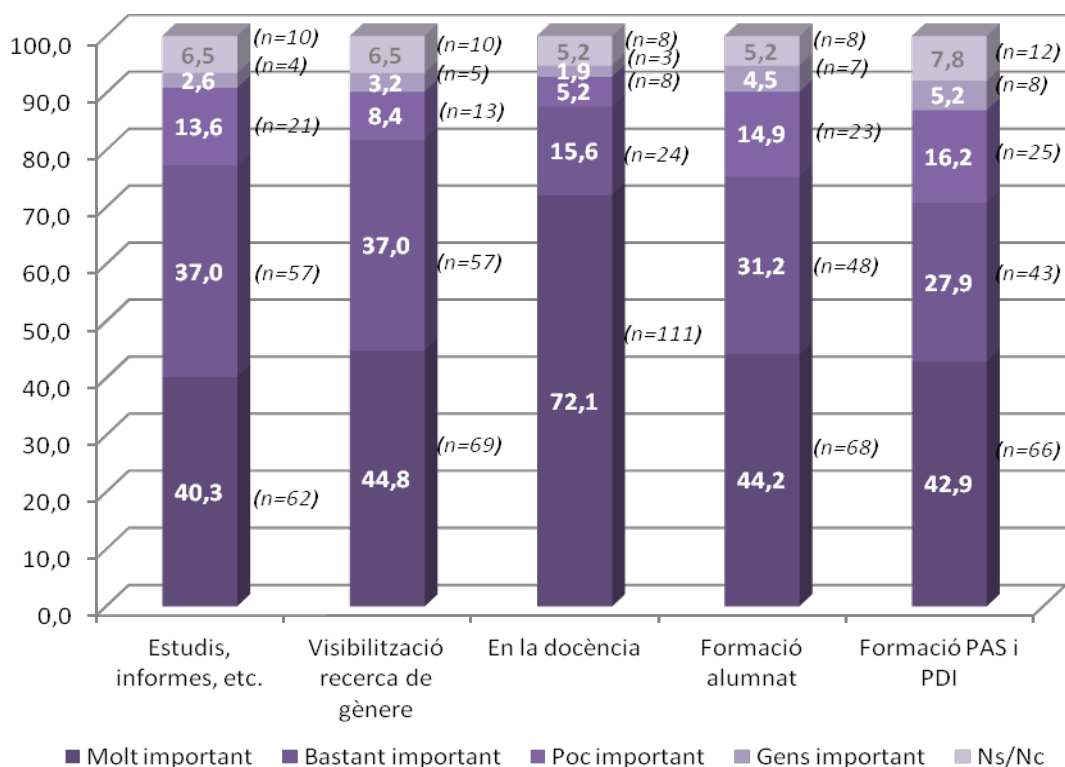
Gràfic 29. Perspectiva de gènere en la recerca i la formació. PDI



Gràfic 30. Perspectiva de gènere en la recerca i la formació. PAS



Gràfic 31. Perspectiva de gènere en la recerca i la formació. Alumnat



Gràfic 32. Perspectiva de gènere en la recerca i la formació. Personal investigador en formació

