

Tercer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Autònoma de Barcelona

Cuatrenio 2013-2017

17 de julio de 2013

**Propuesta de documento para
el acuerdo del Consejo de Gobierno**

Índice

PREÁMBULO	ERROR! NO S'HA DEFINIT EL MARCADOR.
PRINCIPIOS DEL TERCER PLAN DE ACCIÓN	3
UNIVERSIDAD INCLUSIVA Y EXCELENCIA INCLUSIVA.....	3
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	3
INTERSECCIONALIDAD DEL GÉNERO	4
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA INCLUSIVAS.....	4
PARTICIPACIÓN, GÉNERO E IGUALDAD	5
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA UAB	5
PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	7
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	9
ALUMNADO.....	11
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL SEGUNDO PLAN DE ACCIÓN	13
DIFUSIÓN Y VISIBILIZACIÓN.....	14
PRESENCIA Y REPRESENTACIÓN	16
PRODUCCIÓN Y TRANSMISIÓN DE CONOCIMIENTO	19
NORMATIVA.....	20
PROCESO PARTICIPATIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL TERCER PLAN DE ACCIÓN	21
VALORACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE LA UAB.....	21
DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA Y METODOLOGÍA	22
POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UAB	24
CONCLUSIONES	30
TERCER PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA (2013-2017)	32
EJE 1. VISIBILIZACIÓN DEL SEXISMO Y LAS DESIGUALDADES, SENSIBILIZACIÓN Y CREACIÓN DE UN ESTADO DE OPINIÓN	32
EJE 2. IGUALDAD DE CONDICIONES EN EL ACCESO, LA PROMOCIÓN Y LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL ESTUDIO	35
EJE 3. PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ENSEÑANZA Y LA INVESTIGACIÓN	38
EJE 4. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN IGUALITARIAS EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44

Preámbulo

El Tercer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Autónoma de Barcelona para el cuatrienio 2013-2017 se presenta para que se apruebe en la sesión del 17 de julio del Consejo de Gobierno. En junio de 2006, el Consejo de Gobierno de la Universidad Autónoma de Barcelona aprobó el Primer plan de acción y con esta acción reafirmó su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, y su aspiración de hacer del objetivo establecido en el artículo 8 de los Estatutos de la UAB una realidad práctica. Dos años después, en la sesión del 9 de junio de 2008, fue aprobado por el Consejo de Gobierno el Segundo plan de acción, que ha estado vigente durante los últimos cuatro años.

A continuación, se presentan los principios que guían el Tercer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Autónoma de Barcelona, así como los datos que provienen de la diagnosis de la situación de las mujeres en la UAB, de la evaluación de las medidas del Segundo plan de acción y del proceso participativo abierto a toda la comunidad universitaria que conduce al Tercer plan de acción. Finalmente, se presentan también los ejes y las medidas que constituyen el Tercer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Autónoma de Barcelona.

Principios del Tercer plan de acción

Universidad inclusiva y excelencia inclusiva

El concepto de universidad inclusiva está asociado a lo que entendemos por educación inclusiva y requiere políticas que van más allá de buscar la integración de un colectivo minoritario o de hacer la instrucción universitaria más accesible. Para la UNESCO, que promueve la idea de una educación inclusiva como una concreción de la Declaración de los derechos humanos, se trata de «prestar atención a la diversidad de una manera dinámica, integral, menos dependiente de inercias técnicas y organizativas que limitan el aprendizaje, con unos currículums más flexibles y accesibles, sensibles al género, y que atiendan a la diversidad cultural» (Rambla, Ferrer, Tarabini i Verger 2008, 8-9).

Según esta definición, los cambios hacia una educación superior inclusiva tendrían que poderse medir siguiendo los criterios de excelencia inclusiva. De acuerdo con Kira Hudson Banks, hay cuatro elementos que configuran la excelencia inclusiva: (a) el acceso y la equidad, que se manifiesta en el número y el éxito de los miembros de los colectivos de estudiantes, profesorado y personal de administración y servicios infrarrepresentados; (b) la diversidad en el currículum formal e informal, que hace referencia al contenido relacionado con la diversidad en los programas académicos y las dimensiones sociales del campus; (c) el clima del campus, que se refiere al hecho de que el entorno dé soporte a todos los estudiantes a fin que puedan desarrollarse, y (d) el aprendizaje y el desarrollo del estudiante, que incluye la adquisición de conocimientos sobre diversos grupos sociales y el desarrollo de la complejidad cognitiva (2009, 150). La excelencia inclusiva no se consigue, por tanto, con esfuerzos aislados; sino que se necesitan medidas diversas y complejas (también de tipo organizativo) que van destinadas a toda la comunidad y que articulan las políticas imbricadas con la misión de la universidad.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

En el preámbulo del Segundo plan de acción ya se explicaba que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres establece el principio de igualdad en la política de educación y también su carácter transversal. A este principio de igualdad en las universidades se añaden otros requerimientos, como el desglose de los datos por sexo y la acción

positiva hacia las mujeres para corregir desequilibrios en el trabajo y en la toma de decisiones. Buena parte de las medidas incluidas en el Segundo plan de acción se construyeron siguiendo este principio de igualdad y continúan siendo necesarias en la actualidad. Por tanto, con las medidas del Tercer plan de acción se refuerza y se amplía la aplicación de este principio de igualdad para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, la permanencia, la promoción y la movilidad del personal trabajador (PDI y PAS) y también del alumnado.

La incorporación de medidas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sigue siendo una prioridad en nuestra universidad, debido a que los datos diagnósticos de los que disponemos no señalan grandes variaciones en estos últimos años que permitan detectar un cambio de tendencia. La complejidad de los dispositivos que contribuyen a la desigualdad entre mujeres y hombres en la educación superior, agravada por el contexto de crisis socioeconómica actual, hace que el principio de igualdad siga siendo primordial. En síntesis, la transformación de las relaciones asimétricas de poder en la universidad comporta la aplicación de políticas de igualdad y ahora se añade la incorporación de la perspectiva de género, es decir, la necesidad de repensar las identidades, los conocimientos y las relaciones de poder en el patriarcado

Interseccionalidad del género

La Unión Europea sostiene que las formas de discriminación múltiple son un factor que hace falta considerar en las políticas de igualdad. Concretamente, se habla de ello en el informe *Tackling Multiple Discrimination* (2007), en el cual se recomienda ampliar el marco de la legislación antidiscriminatoria para incorporar la edad, la discapacidad, la religión o la creencia y la orientación sexual en las políticas sociales (protección y ventajas), el acceso a bienes y servicios, y la educación (Kantola 2009). Es necesario reconocer que las políticas para combatir la exclusión y la discriminación múltiple en el marco de la Unión Europea y de los estados miembros son escasas e insuficientes. Desde el punto de vista de la teoría interseccional, en cambio, no se considera que la discriminación sea acumulativa o sumatoria, sino que se entiende que se construye y opera de manera relacional. Esta perspectiva posibilita comprender a los sujetos como producto de la intersección de múltiples posiciones particulares en la trama disponible y no atendiendo solo a una identidad unívoca. La naturaleza de las diferentes categorías no es equiparable y, como señala Leslie McCall (2005), también es posible distinguir entre tres tipos de complejidad en el análisis interseccional: la complejidad anticategorial, intracategorial e intercategorial.

Siguiendo a Kimberly A. Griffin y Samuel D. Museus (2011), frente a los análisis unidimensionales, consideramos que los análisis interseccionales en la educación superior reflejan mejor la diversidad del alumnado, el profesorado, el personal investigador y el personal de administración de servicios, en comparación con los estudios que simplemente desglosan por categorías. Estos análisis facilitan la recogida de voces y la comprensión de realidades en los márgenes, promueven la comprensión de cómo las identidades convergentes contribuyen a la desigualdad para diseñar medidas de inclusión que contribuyan a la equidad, y eviten el avance y la perpetuación simultánea de la desigualdad. Para potenciar e investigar lo que se llama *interseccionalidad estructural y política*, a partir de considerar las nuevas políticas postidentitarias, Mieke Verloo (2006) apunta, como una de las estrategias posibles, ampliar la transversalización (*mainstreaming*) de género de manera que incluya los otros ejes de desigualdad.

Investigación y docencia inclusivas

Como afirman Brigitte Mühlenbruch y Maren A. Jochimsen (2013), a pesar de que las políticas de género en la investigación a escala regional y estatal en la Unión Europea tienen un largo recorrido, se ha avanzado poco en esta dirección: «la tubería sigue perdiendo y las investigadoras aún topan

con el techo de cristal» (2013, 40). En este mismo artículo, que forma parte de un monográfico que la revista *Nature* dedicó a las mujeres en la ciencia, se explica que, aunque hace falta continuar impulsando medidas de tipo individual, es urgente implementar medidas de tipo organizativo. En definitiva, como muy bien detectan estos autores, hace falta una cultura científica que sea «sensible al género y a la diversidad en todas sus acciones: individual y social, estructural, institucional y política. Se necesita transparencia, responsabilidad y monitoreo en la toma de decisiones, la evaluación, el reclutamiento, la atribución y el financiamiento» (2013, 41).

En el plan de igualdad anterior, la incorporación de la perspectiva de género en la investigación y la docencia se articulaba en relación con los contenidos. En este momento y teniendo en cuenta todo lo que acabamos de decir, consideramos que estas medidas son insuficientes. El principio de inclusión en la investigación y la docencia nos lleva a plantearnos medidas que buscan el equilibrio entre la visibilidad y el trabajo de las mujeres científicas respecto de los hombres, y a considerar la producción científica con perspectiva de género. Pero, además, se introduce una modificación en el discurso de la igualdad y el género al pretender que en cualquier actividad de carácter científico o académico sea necesario argumentar y justificar cuál es la consideración de la igualdad y el género como parte de la agenda en una universidad que aplica los criterios de excelencia inclusiva.

Participación, género e igualdad

En la Universidad Autónoma de Barcelona, la participación es uno de los ejes básicos que configuran la misión de la institución y atraviesa los ejes de la investigación, la docencia y la transparencia. Otro aspecto diferenciador de la UAB es que la vida se desarrolla principalmente en un campus; por tanto, hay diversas dimensiones que es necesario tener en cuenta: la académica, la política y la cotidiana. La articulación de cualquier política de igualdad en la Universidad debe recorrer toda la red de centros, servicios e institutos, así como hacer partícipes a todos los colectivos (profesorado, PAS, personal investigador en formación y alumnado). Las medidas que se incluyen en el Tercer plan de acción no deben limitarse únicamente a garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y los procesos de toma de decisiones como una forma de participación. Además de esta dimensión política de la participación, el Tercer plan de acción incorpora una visión de la participación en la comunidad universitaria que se construye sobre la base de que la vida universitaria incluye otros aprendizajes que trascienden la relación pedagógica en las aulas, y que afectan a las formas de vida en el campus a partir de las redes formales e informales de relación.

En este contexto, es prioritario que el principio de igualdad y la perspectiva de género impregnen la participación. En este plan, la participación se articula alrededor de la definición de *community engagement* (participación comunitaria), que el programa del pasado congreso de la Global University Network for Innovation (2013), dedicado a este tema, describe a partir de siete ideas claves. 1. Aprender a leer la realidad; 2. Construir el mundo que imaginamos; 3. ¿Por qué el compromiso es crítico con el cambio social?; 4. Construir colaboraciones: hacer de la cooperación la corriente principal; 5. Ampliar la concepción del conocimiento; 6. Redefinir los marcos políticos y las estructuras para que se produzca el compromiso; 7. Compromiso con el valor añadido e impacto colectivo. En síntesis, en este Tercer plan asumimos estas ideas conjuntamente con el compromiso de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

Diagnóstico de la situación de las mujeres en la UAB

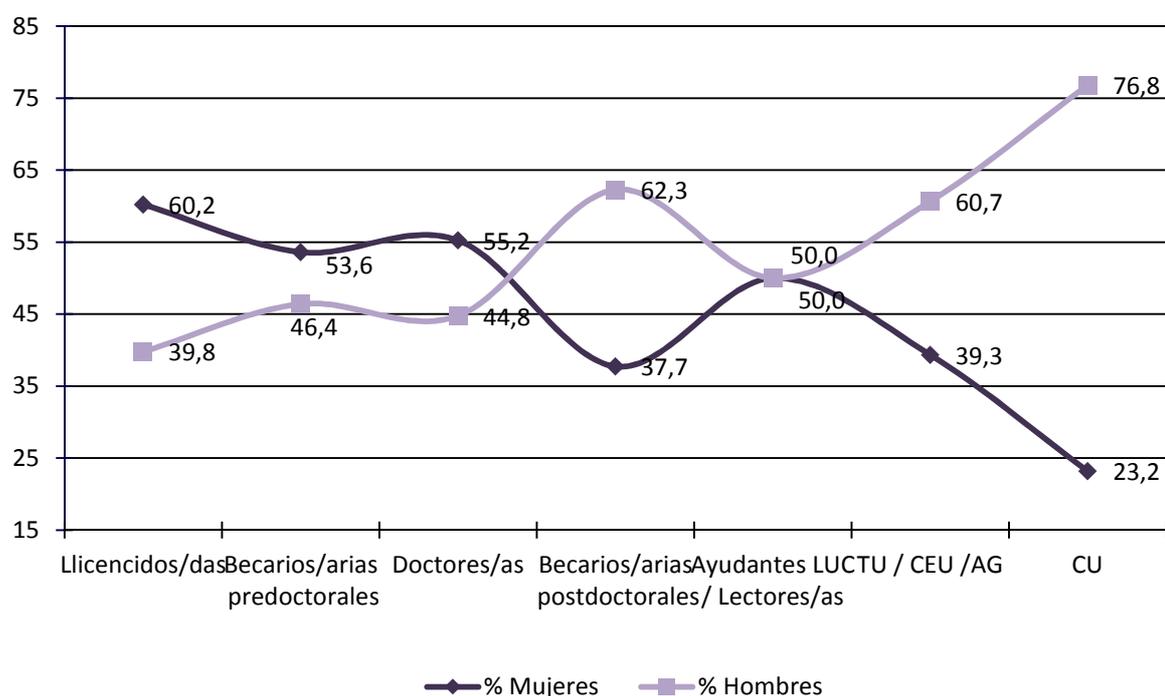
Desde el primer diagnóstico hecho en 2003 hasta el actual, se han producido pequeños cambios que apuntan que el equilibrio que se debería de dar entre los dos sexos se está desarrollando a un ritmo muy lento, y se constata que la situación desigual de las mujeres no es un problema

susceptible de ser resuelto a corto plazo. Por otro lado, son múltiples los factores que inciden en la transformación de nuestra realidad y que intervienen en la implementación de las políticas de igualdad.

Personal docente e investigador

Los datos que se presentan a continuación muestran que, en nuestra universidad, el personal académico es el colectivo en que la desigualdad entre mujeres y hombres es más evidente. El gráfico en forma de tijera, que permite visualizar la segregación vertical, muestra claramente que la Universidad produce un efecto de embudo para las mujeres: el peso relativo de las mujeres en las diferentes posiciones se invierte respecto al peso correspondiente a sus compañeros a medida que sube la categoría académica, sin que el paso del tiempo invierta esta tendencia: si bien el peso de las mujeres en el colectivo de doctores ha aumentado, en siete años, aproximadamente 9 puntos porcentuales, la proporción en las titularidades y las cátedras lo ha hecho solo 1 punto. La categoría en que ha subido más el peso relativo de las profesoras es en la de profesorado asociado y lector.

Gráfico 1. Distribuciones de posiciones en la carrera académica, 2012 (tanto por ciento)



En cuanto a los méritos de investigación reconocidos del profesorado funcionario, el sesgo de género persiste en el paso de 2 a 3 tramos de investigación (el 39,9 por ciento son mujeres) y de 4 a 6 tramos (solo el 28 por ciento son mujeres) (ver el informe «diagnóstico de la situación de las mujeres en la UAB»)

En relación con los cargos unipersonales, persiste un marcado desequilibrio por sexo, aunque en los vicerrectorados y vicedecanatos se evidencian los resultados positivos de la aplicación de la normativa en materia de equilibrio en la composición del Equipo de Gobierno en la Universidad y de las facultades y escuelas. La participación en los órganos de gobierno muestra una tendencia al equilibrio en los datos del 2013: en el Claustro, las mujeres representan un 40,9 por ciento; en el Consejo de Gobierno, un 39,3 por ciento; en el Equipo de Gobierno, un 45,5 por ciento, y, en cuanto a la configuración de los vicerrectorados, de la Secretaria General y de los comisionados, la composición es paritaria (50 por ciento). De igual modo, en el Consejo Social las mujeres representan solo un 25,0 por ciento (ver el informe «diagnóstico de la situación de las mujeres en la UAB»)

Tabla 1. Proporción de profesores por categoría y año (tanto per ciento)

Categoría	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Profesorado funcionario								
Catedrática de universidad	22	21,8	21,6	21,9	22,8	22,5	22,0	23,4
Titular de universidad	37,7	38,1	39,3	38,7	39,2	39,7	39,4	39,4
Catedrática de escuela universitaria	31	32,1	33,3	36,4	35,0	35,0	29,4	25,0
Titular de escuela universitaria	55,2	54,9	52,6	51,6	49,2	47,1	46,0	46,5
Interina	18,8	23,1	29,4	31,3	30,0	33,3	38,5	41,7
Profesorado no funcionario								
Catedrática contratada	—	—	—	33,3	20,0	20,0	20,0	12,5
Profesora agregada	28,6	28	30,8	29,4	37,6	36,4	39,3	40,2
Emérita	5,6	10,5	49,4	52,3	49,5	48,9	45,5	46,1
Ayudante LUC	49,0	50,7	49	50,0	53,7	47,4	50,0	—
Profesora lectora	47,0	46,2	48	48,0	45,0	49,5	49,2	50,6
Ayudante de escuela universitaria	—	—	—	—	—	—	—	—
Asociada médica	27,3	28,3	30,3	30,8	32,3	34,1	36,2	38,4
Asociada	41,2	44,1	43,2	42,7	41,3	40,5	41,8	42,3
Profesora visitante	40	18,2	14,3	28,6	31,3	35,0	47,1	40,0
Otras	53	52,7	40	41,2	40,0	50,0	52,9	60,0
Total profesorado	36,8	37,9	38,4	38,3	38,1	38,1	38,7	39,2

Destaca también que, con los años, la ratio titularidades universitarias / cátedras universitarias (TU/CU), que nos indica el número de titularidades necesarias por cada cátedra en función del sexo, ha aumentado en el caso de las mujeres (por cada 4,2 titulares el 2012 hay una catedrática) y ha disminuido en lo que respecta a los hombres (por cada 1,9 hay un catedrático), aunque de manera poco significativa.

Tabla 2. Evolución de la relación titularidades de universidad / cátedras de universidad

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

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

Con respecto a las áreas de conocimiento, se mantiene una distribución desigual entre mujeres y hombres, fruto de la segregación horizontal, y es necesario mencionar el aumento significativo de la presencia de las mujeres en las ciencias de la salud, que ha pasado del 28,2 al 36 por ciento (ver el informe «diagnóstico de la situación de las mujeres en la UAB»).

Personal de administración y servicios

A diferencia de lo que pasa en el personal académico, en el caso del personal de administración y servicios la presencia de mujeres es relativamente elevada, especialmente entre el personal funcionario, donde superan el cincuenta por ciento. Aún así, en las categorías más altas las mujeres tienen una presencia menor a la proporción general por cada régimen jurídico, en particular en la escala A y en el grupo 1, sin que la situación mejore con el paso del tiempo. Desde 2005 hasta 2012, la proporción de mujeres en la escala A ha experimentado una caída de 5 puntos porcentuales, mientras que en la escala D su peso ha aumentado considerablemente, del 66,5 por ciento al 81,4, un aumento de casi 15 puntos. En el caso del personal laboral, la presencia de mujeres es relativamente menor, y hace falta señalar también el crecimiento de la proporción de mujeres en las categorías más bajas (grupos 4 y 4), especialmente en el grupo 3, en el que pasan del 25,5 al 53,6 por ciento (un aumento de 28 puntos). En relación con la ratio entre el número de plazas de las categorías, más altas y más bajas, $C+D+E/A+B$ o $3+4/1+2$ (que nos indica el número de plazas de la categoría de las escalas C, D, E o de los grupos 3 y 4 necesarias para una plaza de la categoría de las escalas A o B o de los grupos 1 y 2), con el tiempo ha disminuido para ambos sexos, aunque en el caso de los hombres esta disminución ha sido un poco más importante. Finalmente, es necesario mencionar que desde 2005 hasta 2012 se ha producido un aumento de la presencia de las mujeres en las categorías de dirección (grupo 1 y escala A), de unos 4 puntos porcentuales, pero especialmente en las categorías de auxiliar administrativo y equivalente, de 8 puntos.

Gráfico 2. Categoría del PAS por sexo, 2012 (tanto por ciento)

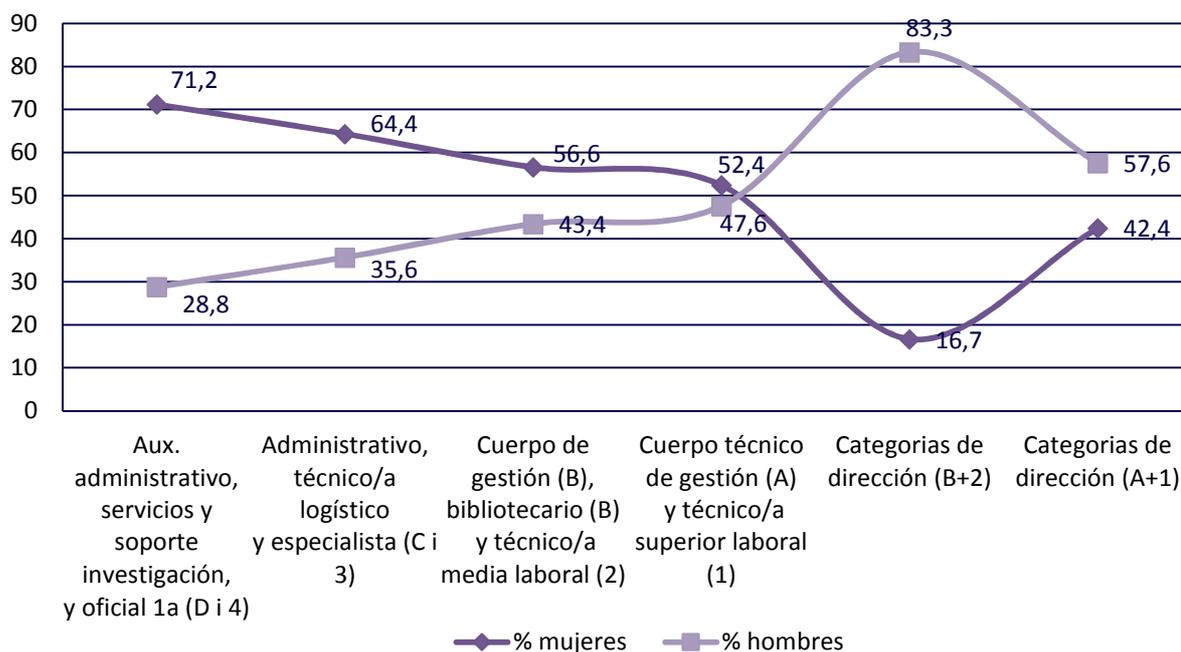


Tabla 3. Proporción de mujeres del personal de administración y servicios por categoría y año (tanto por ciento)

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

Tabla 4. Evolución de la relación entre categorías

Personal funcionario

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

Personal laboral

Año	Mujeres			Hombres		
	1+2 (a)	3+4 (b)	(b)/(a)	1+2 (a)	3+4 (b)	(b)/(a)
2002	139	136	1,0	163	222	1,4
2003	199	212	1,1	230	273	1,2
2004	221	253	1,1	237	276	1,2
2005	226	283	1,3	252	283	1,1
2006	252	324	1,3	285	309	1,1
2007	275	366	1,3	314	327	1,0
2008	279	414	1,5	314	413	1,3
2009	314	413	1,3	338	359	1,1
2010	319	420	1,3	347	355	1,0
2011	342	448	1,3	368	360	1,0
2012	345	455	1,3	381	348	0,9

Alumnado

En el alumnado matriculado se observa que las mujeres continúan siendo mayoría en los diferentes ámbitos de conocimiento, excepto en el ámbito de las tecnologías. Con respecto a la distribuciones del alumnado por ámbitos de conocimiento, según datos de 2012, nos encontramos la proporción siguiente: ciencias de la salud, 69,1 por ciento de mujeres (4.657 alumnas en total); ciencias experimentales, 50,3 por ciento (8.676); ciencias humanas, 65,6 por ciento (7.126); ciencias sociales, 62,1 por ciento (15.515); tecnologías, 14,9 por ciento (1.395); y sin asignar, 44,4 por ciento (54). Esta mayoría de mujeres entre el alumnado matriculado también se hace visible en la proporción del alumnado titulado por áreas de conocimiento.

Tabla 5. Evolución de la proporción de mujeres tituladas sobre el total de personas tituladas, por ámbitos de conocimiento y año (tanto por ciento)

Ámbito	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ciencias humanas	74,4	74,9	77	77,3	69,8	73,3	73,1	72,8	68,4	68,6
Ciencias experimentales	63,0	64,2	66,1	68,6	59,6	62,5	64,1	63,7	59,2	60,7
Tecnologías	17,8	19,6	14,7	24,8	17,1	14,6	18,5	18,3	17,9	13,6
Ciencias de la salud	74,6	77,7	79,5	75,9	77,0	78,6	82,2	82,3	80,0	76,8
Ciencias sociales	69,9	69	69,4	71,3	73,9	68,7	69,6	71,2	67,3	59,0
Total	67,4	67,2	67,3	69,1	68,3	65,9	67,3	67,8	64,8	60,2

Respecto al rendimiento académico, en conjunto ha aumentado la proporción de asignaturas que hombres y mujeres aprueban en relación con las matriculadas, pero se confirma que en general las mujeres tienen un rendimiento académico superior al de los hombres. En los estudios de doctorado, se observa un incremento de la proporción de mujeres entre los doctores, y se sitúan en los últimos años como el colectivo mayoritario. Ahora bien, su presencia es un poco inferior a la que se correspondería proporcionalmente al número de tituladas.

Tabla 6. Calificación obtenida en asignaturas de primero o segundo ciclo según el sexo y el ámbito de conocimiento (tanto por ciento), curso 2011-2012

Calificación	Ciencias humanas			Ciencias experimentales		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
No presentado	11,6	15,3	12,8	6,2	10,9	8,4
Suspendido	8,7	7,7	8,4	7,7	9,3	8,4
Aprobado	34,4	32,5	33,8	37,2	37,0	37,1
Notable	33,6	31,5	32,9	36,2	31,4	33,9
Excelente	9,1	9,5	9,2	10,1	8,3	9,2
Matrícula de honor	2,6	3,4	2,9	2,6	3,1	2,9

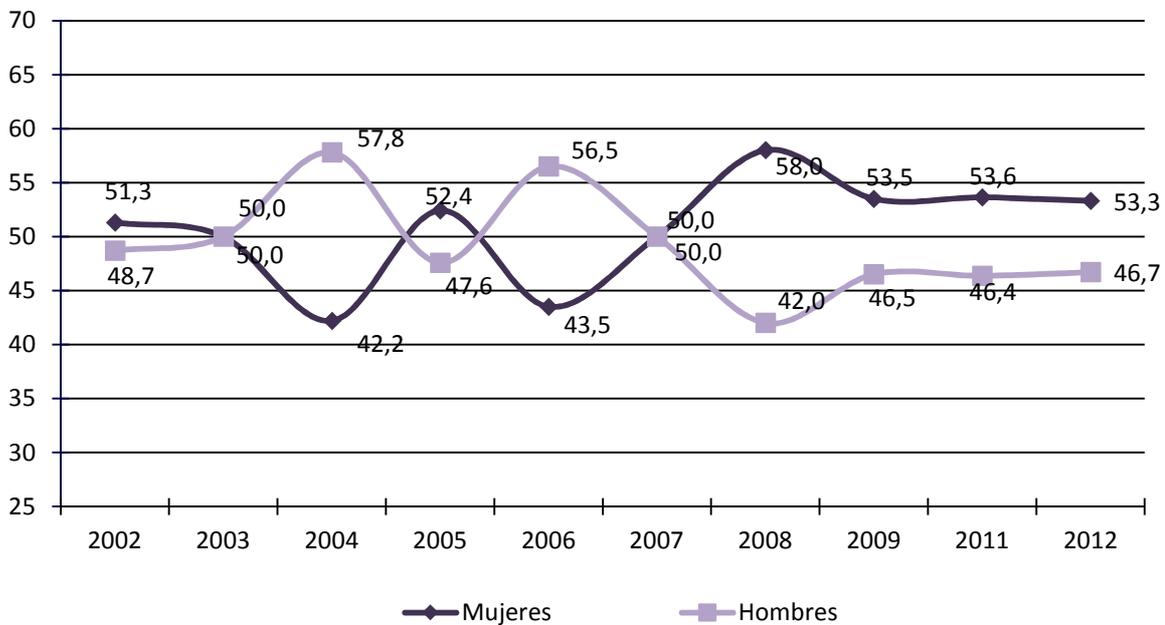
Calificación	Tecnologías			Ciencias de la salud		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
No presentado	10,6	14,6	13,9	4,8	6,4	5,2
Suspendido	14,9	15,6	15,5	5,8	6,4	5,9
Aprobado	36,6	35,7	35,8	33,9	34,1	34,0
Notable	30,0	27,7	28,1	42,1	40,5	41,7
Excelente	6,2	5,0	5,2	10,9	9,6	10,6
Matrícula de honor	1,7	1,4	1,4	2,5	3,1	2,7

Calificación	Ciencias sociales			Total UAB		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
No presentado	7,0	11,7	8,9	7,2	11,9	9,1
Suspendido	7,1	10,2	8,3	7,3	10,2	8,4
Aprobado	35,8	40,0	37,5	35,3	37,0	36,0
Notable	40,2	30,2	36,2	38,7	31,4	35,8

Excelente	8,2	6,1	7,3	9,2	7,2	8,4
Matrícula de honor	1,7	1,8	1,8	2,2	2,3	2,3

Nota: Las mujeres superan el 85,5 por ciento de las asignaturas de las que se matriculan, mientras que los hombres superan el 78 por ciento.

Gráfico 3. Evolución de la proporción de hombres y mujeres doctoras (tanto por ciento)



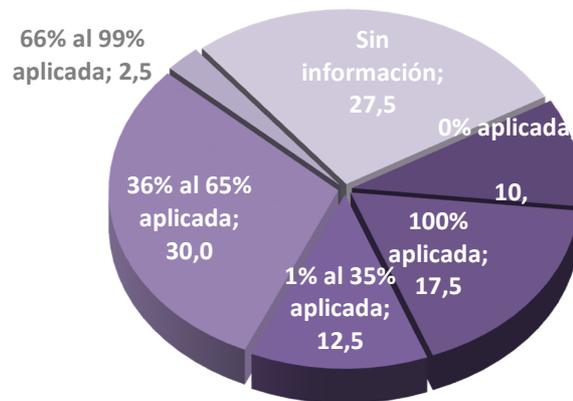
Nota: Los datos de 2002 a 2004 han sido facilitados por la Escuela de Posgrado.

Resultados de la evaluación del Segundo plan de acción

La metodología para la recogida de la información y el análisis de los resultados de la evaluación ha servido para determinar el grado de aplicación del Segundo plan de acción para la igualdad de la UAB y ha tenido en cuenta la naturaleza de las medidas que forman parte del plan. De esta manera, se ha hecho una estimación del grado de aplicación de las medidas, que se han expresado en tanto por ciento. Este cálculo se ha obtenido de diferentes maneras, mediante indicadores complejos (en los cuales tenían que intervenir dos variables) e indicadores sencillos, dependiendo del tipo de acción. Para llegar al cálculo de los indicadores anteriores, se han utilizado dos medios de obtención de datos: 1) documentos y publicaciones oficiales de la UAB; y 2) fichas de evaluación, elaboradas por los mismos agentes implicados en la aplicación de la medida.

Durante este proceso se ha elaborado un informe que deja ver de manera muy esquemática los resultados obtenidos de la evaluación, y que nos debe permitir determinar qué acciones deben continuar vigentes en el próximo plan y cuales se pueden dar ya por aplicadas, así como también medir el impacto que las acciones han generado. A partir de la evaluación y en términos generales, podemos afirmar que: *a)* el 17,5 por ciento de las medidas (menos de una cuarta parte) se han implementado completamente; *b)* la mayor parte de las acciones se han llevado a cabo de manera parcial (el 45,0 por ciento); *c)* el 10 por ciento no se han implementado; y *d)* en cuanto al resto, el 27,5 por ciento de los casos, no se ha podido evaluar el grado de aplicación de la medida por falta de información.

Gráfico 4. Aplicación de las medidas según el intervalo del grado de cumplimiento



En relación con las acciones que se han aplicado, la mayor parte (el 42,9 por ciento) pertenecen al eje 1, de visibilización y creación de un estado de opinión, y en menor medida al eje 4, de promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación. Entonces, las acciones que no se han aplicado corresponden también al eje 4. Es necesario destacar que, del eje 5, de representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, se han aplicado todas las medidas, pero de manera parcial (ver el informe «Evaluación de la implementación del Segundo plan de acción para la igualdad entre Mujeres y Hombres en la UAB»)

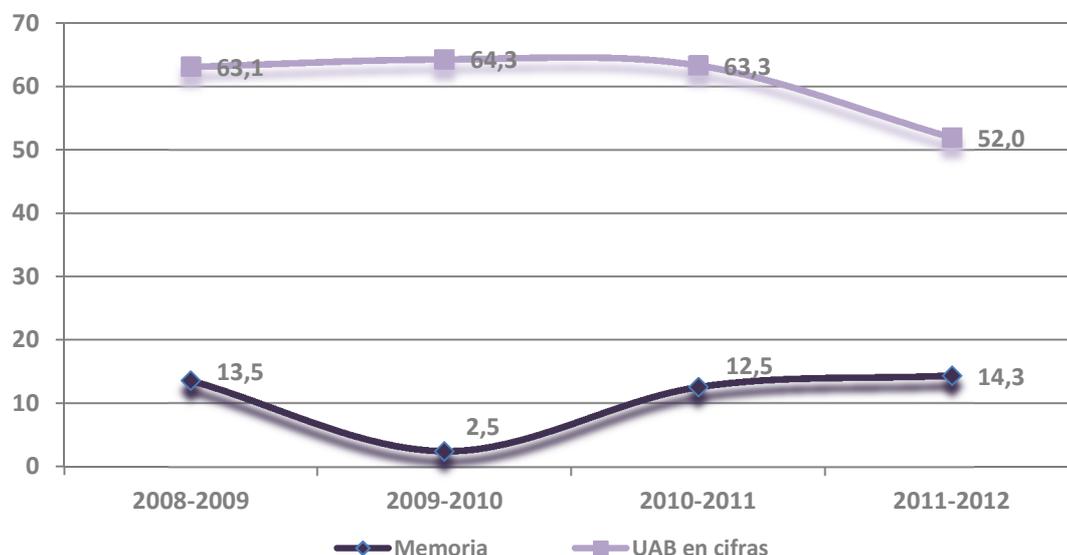
A continuación, se presenta una selección de los resultados de la evaluación de la implementación de las medidas, a modo de ejemplo, que se han agrupado en cuatro grandes ámbitos: difusión y visibilización, presencia y representación de las mujeres, producción y transmisión de conocimientos con perspectiva de género, y normativa.

Difusión y visibilización

MEDIDA 1.1	ELABORAR TODAS LAS ESTADÍSTICAS CORRESPONDIENTES AL ALUMNADO, AL PERSONAL ACADÉMICO Y AL PAS DESGLOSADAS POR SEXO
ÓRGANO EJECUTOR	OGID (Oficina de Gestión de la Información y de la Documentación)
GRADO DE IMPLEMENTACIÓN	<i>La UAB en cifras: 10,7 %</i> <i>Memoria de la UAB: 60,7 %</i>
COMENTARIO	En general se muestra una tendencia a no presentar los datos desglosados en los casos de: <ul style="list-style-type: none"> — datos generales o de síntesis, — datos que se presenten en formato gráfico (exceptuando la <i>Memoria de 2008-2009</i>), — datos que muestran evoluciones en el tiempo, y — datos referentes a becas.

* Cálculo: (datos desglosados por sexo / datos susceptibles de incorporar la variable sexo) × 100.

Gráfico 5. Porcentaje de datos desglosados publicados en la *Memoria* y en *La UAB en cifras*, 2008-2012

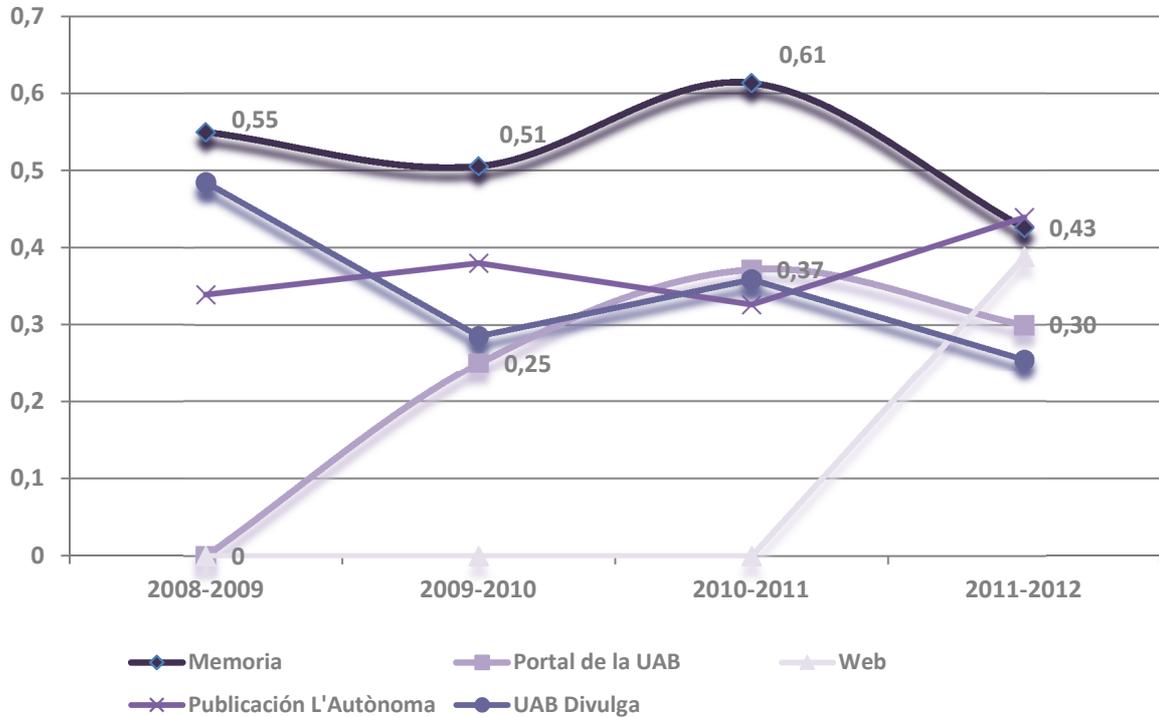


Nota: El porcentaje se ha calculado de la manera siguiente: (datos desglosados por sexo / datos susceptibles de incorporar la variable sexo) × 100.

MEDIDA 1.4	CONSIDERAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS LAS PUBLICACIONES DE LA UNIVERSIDAD, HACIENDO UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE
ÓRGANO EJECUTOR	Área de Comunicación y Promoción
GRADO DE IMPLEMENTACIÓN*	40,9 %
COMENTARIO	<p>No se observa un cambio claro en el uso del lenguaje y los resultados varían dependiendo del medio de difusión. Aún así, el índice se encuentra por debajo del 50 % exceptuando el caso de la <i>Memoria de la UAB</i>, que supera ligeramente (curso 2010-2011). Podemos destacar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Las formas en masculino genérico más frecuentes son: los estudiantes, investigadores, profesores, becarios, doctorados, candidatos, emprendedores, coordinadores, directores, ganadores. — Les expresiones genéricas más utilizadas son: comunidad universitaria, personas, PDI, PAS, personal académico, alumnado, profesorado, personalidades, profesionales, miembros. — En el portal de la web, se observan diferencias dependiendo del departamento que redacta la noticia. — En la sección del personal de administración y servicios de la web de la UAB, en el apartado de órganos de gobierno, la mayor parte de los cargos aparecen en masculino.

* Cálculo: (expresiones genéricas o dobles formas utilizadas / formas en masculino genérico para las cuales disponemos de una expresión genérica o de una doble forma) × 100.

Gráfico 6. Índice sobre el uso no sexista del lenguaje en las publicaciones de la UAB, 2008-2012



Nota: El índice se calcula de la manera siguiente: (expresiones genéricas o dobles formas utilizadas / formas en masculino genérico para las que disponemos de una expresión genérica o de una doble forma). El índice va de 0 a 1; cuanto más cercano al 1 más sensibilidad para hacer un uso no sexista del lenguaje.

MEDIDA 2.2	PRESENTAR DESGLOSADOS POR SEXO LOS DATOS DE LAS PERSONAS ASPIRANTES Y GANADORAS DE LAS PLAZAS CONVOCADAS POR LA UNIVERSIDAD, Y DE COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES
ÓRGANO EJECUTOR	Observatorio para la Igualdad, Área de Gestión y Administración de Recursos Humanos
GRADO DE IMPLEMENTACIÓN*	50,0 %
COMENTARIO	Hay que tener en cuenta que, a partir de 2011, no se ha abierto ninguna convocatoria de plazas y que los datos del curso pasado aún no han sido procesados, ya que se contabilizan por año y no por curso. El proceso es llevado a cabo por el Observatorio para la Igualdad y hace falta hacer una solicitud específica al OGID para obtener los datos, ya que no se publican de manera regular como datos de la UAB.

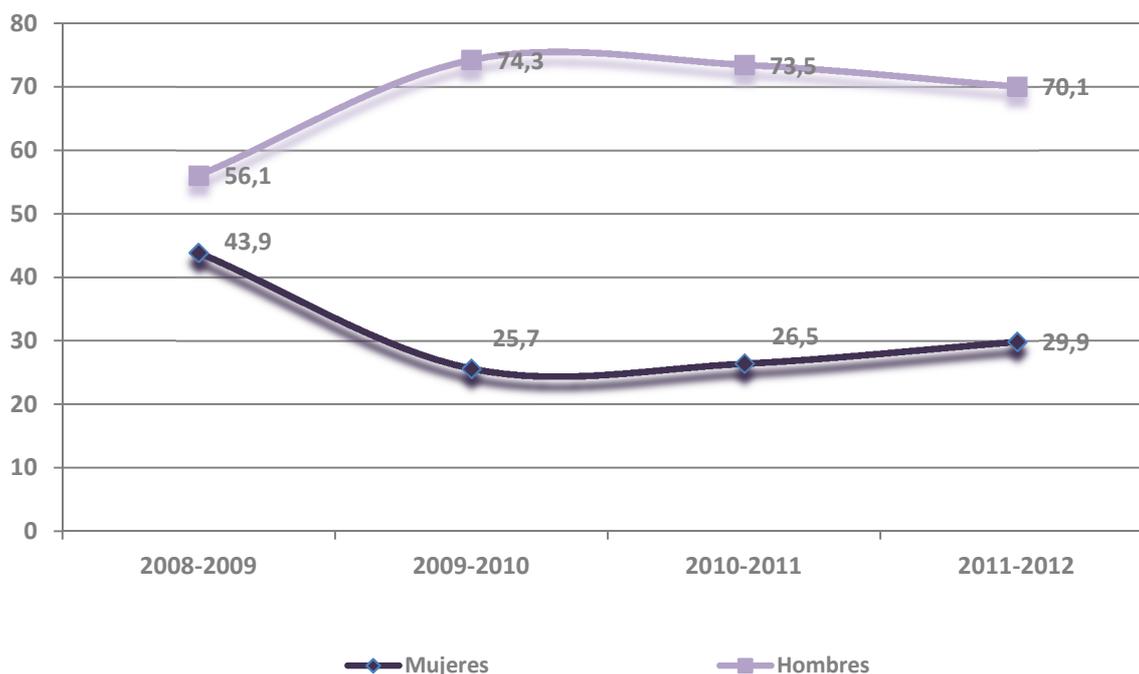
* Cálculo: (años con procesos publicados / años considerados) × 100.

Presencia y representación

MEDIDA 2.9	INCREMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES ENTRE LOS EXPERTOS, CONFERENCIANTES E INVITADOS A LOS ACTOS INSTITUCIONALES DE LA UAB, LAS FACULTADES Y ESCUELAS Y LOS DEPARTAMENTOS, ASÍ COMO EN LOS DOCTORADOS <i>HONORIS CAUSA</i>, HASTA LLEGAR AL EQUILIBRIO
ÓRGANO EJECUTOR	Equipo de Gobierno (Comisión Sectorial de Planificación Estratégica)
GRADO DE IMPLEMENTACIÓN*	31,5 % de expertas conferenciantes y otras invitadas a los actos institucionales 8,9 % de doctoras <i>honoris causa</i>
COMENTARIO	Del total de doctores <i>honoris causa</i> de la UAB (desde 1976 hasta la actualidad), solo el 8,9 por ciento son mujeres. Si consideramos diferentes periodos según la existencia o no de planes de acción, se observa que, con la aplicación del Primer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres, la proporción de doctoras <i>honoris causa</i> se sitúa en el 66,7 por ciento. Hace falta tener en cuenta que este dato corresponde a los <i>honoris causa</i> investidos durante dos años, un total de 3, de los cuales 2 son mujeres. En cuanto a los centros y los departamentos, la información de la cual se dispone es insuficiente. Se manifiesta el esfuerzo llevado a cabo para mantener el equilibrio, a pesar de las dificultades ante la infrarrepresentación de mujeres en algunas disciplinas.

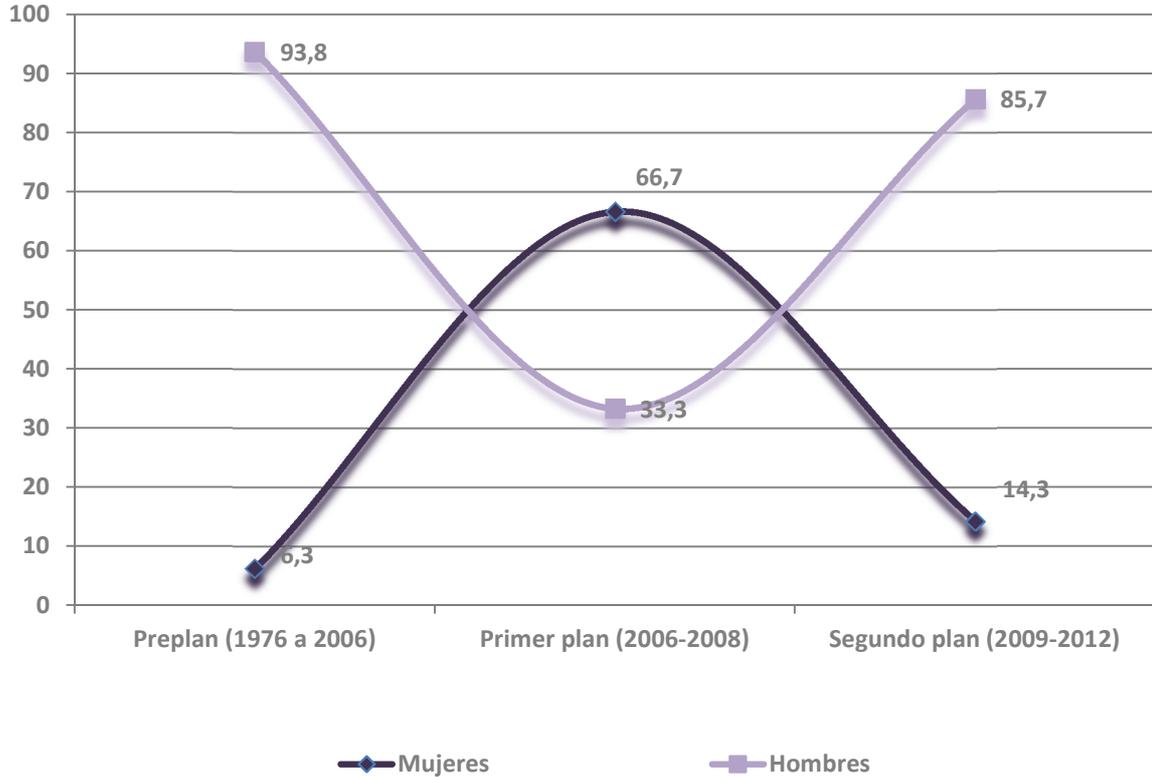
(*) Cálculo: (mujeres expertas / total personas expertas) × 100; (mujeres invitadas en la UAB / total personas invitadas) × 100; (doctoras *honoris causa* mujeres / total de doctorados *honoris causa*) × 100.

Gráfico 7. Personas expertas conferenciantes y otras personas invitadas a los actos institucionales de la UAB desglosadas por sexo



Nota: Los porcentajes se han calculado de la manera siguiente: (mujeres expertas + mujeres invitadas / total de personas expertas e invitadas) × 100.

Gráfico 8. *Honoris causa* de la UAB por sexo

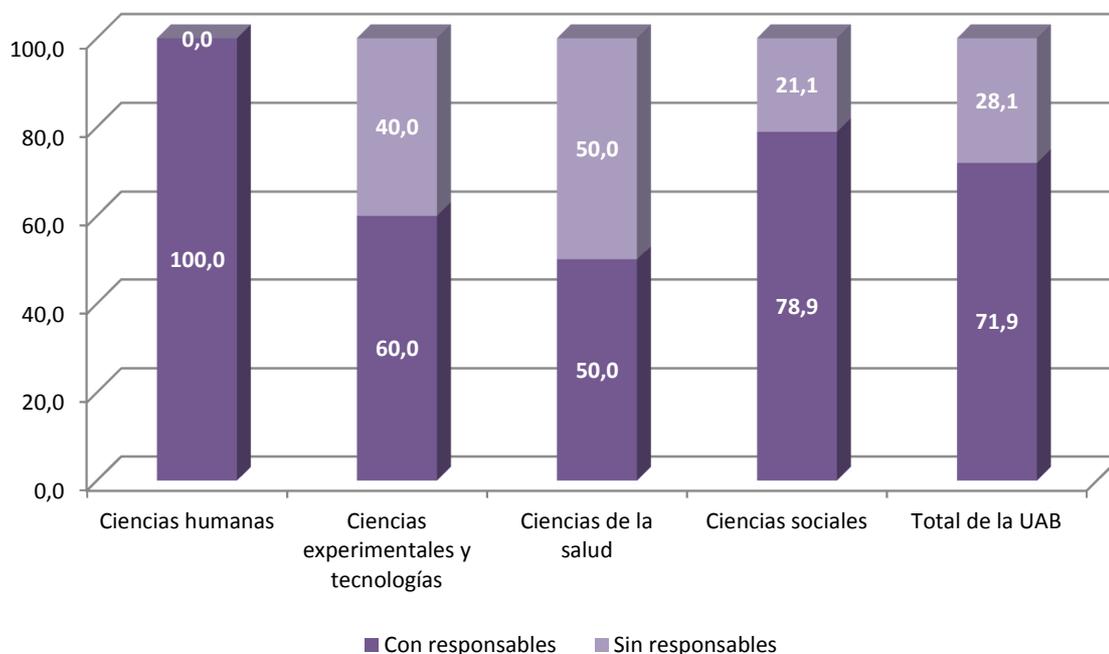


Nota: Los porcentajes se han calculado de la manera siguiente: (doctoras *honoris causa* en la UAB / total de doctores *honoris causa* en la UAB) × 100.

MEDIDA 2.12	NOMBRAR UNA PERSONA RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD, EN LOS EQUIPOS DE GOBIERNO DE CENTROS O DEPARTAMENTOS
ÓRGANO EJECUTOR	Facultades, escuelas y departamentos
GRADO DE IMPLEMENTACIÓN*	100 % de facultades y escuelas 71,9 % de departamentos
COMENTARIO	Hay que destacar que todos los departamentos del ámbito de las ciencias humanas y más del 75 por ciento de los del ámbito de las ciencias sociales han nombrado una persona responsable de las políticas de igualdad. Los ámbitos en que hay más departamentos sin responsable de igualdad son las ciencias de la salud, las ciencias experimentales y las tecnologías.

* Cálculo: (equipos de dirección de facultades y escuelas, y departamentos, que tienen responsables de igualdad / facultades, escuelas y departamentos) × 100.

Gráfico 9. Departamentos con responsables de igualdad agrupados según el ámbito de conocimiento al que pertenecen (tanto por ciento)



Nota: Los porcentajes se han calculado de la manera siguiente: (equipos de dirección de facultades y escuelas, y departamentos, de un ámbito de conocimiento con responsable de igualdad / facultades, escuelas y departamentos de un ámbito de conocimiento) x 100; (equipos de dirección de facultades y escuelas, y departamentos, de un ámbito de conocimiento sin responsable de igualdad / facultades, escuelas y departamentos de un ámbito de conocimiento) x100.

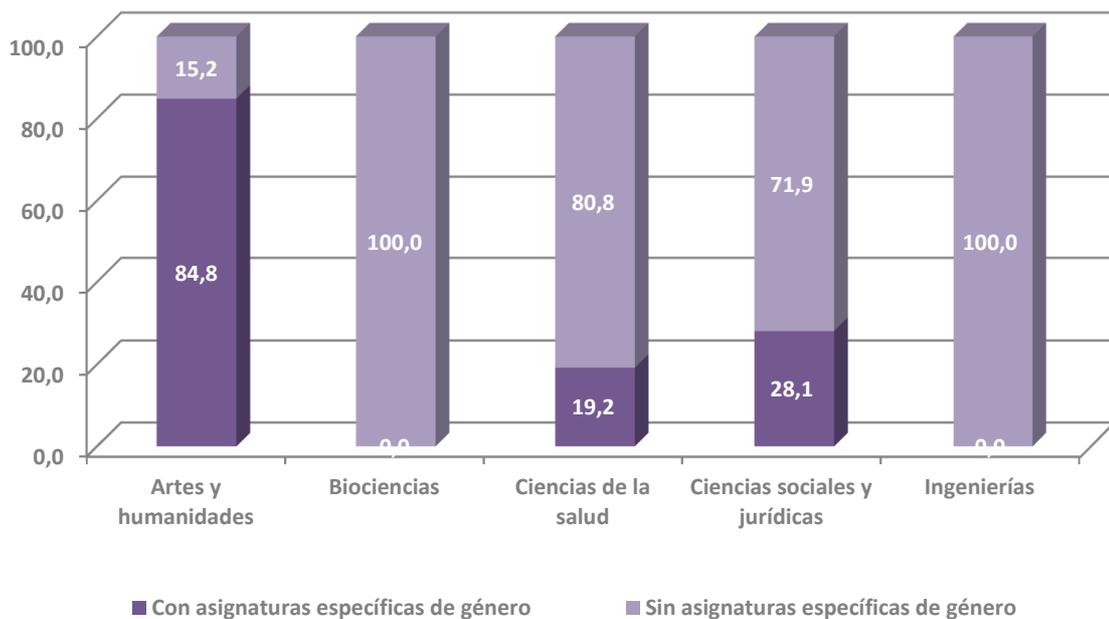
Producción y transmisión de conocimiento

MEDIDA 5.1	HACER UN ESTUDIO EXPLORATORIO PARA DESTACAR LOS OBSTÁCULOS SUBJETIVOS Y OBJETIVOS QUE FRENAN LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE TOMA DE DECISIONES, CON LA FINALIDAD DE PROPONER MEDIDAS ENCAMINADAS A SUPERARLOS.
ÓRGANO EJECUTOR	Observatorio para la Igualdad
GRADO DE IMPLEMENTACIÓN	50 %
COMENTARIO	Como aplicación de la medida se ha llevado a cabo el estudio diagnóstico siguiente: «factores que inciden en el acceso de las mujeres a los cargos de gestión en la Universidad Autónoma de Barcelona». Es necesario mencionar que este estudio es muy descriptivo, sólo se utilizan técnicas de recogida y análisis de datos cualitativos, y es concebido como la primera parte de una investigación que profundiza en los factores que condicionan el acceso de las mujeres a los órganos de toma de decisiones y que también sigue una metodología cualitativa.

MEDIDA 4.4	INTRODUCIR EN LA ENSEÑANZA EL SIGNIFICADO Y EL ALCANCE DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. EN LAS TITULACIONES QUE HAGA FALTA, OFRECER ITINERARIOS DE GÉNERO.
ÓRGANO EJECUTOR	Facultades y escuelas
GRADO DE IMPLEMENTACIÓN*	39 %
COMENTARIO	Según los planes de estudios actuales, observamos que en casi todos los grados que pertenecen al ámbito de las humanidades se introducen asignaturas de género o vinculadas a las mujeres. En cambio, en el ámbito de las ingenierías y las biociencias no hay ninguna asignatura de este tipo, y en las ciencias sociales y las de la salud el porcentaje resulta bastante bajo. Por otro lado, la mayoría de las asignaturas que se ofrecen en materia de género son optativas. Debemos mencionar la puesta en marcha de Mínor de Género, que se ha ofrecido como novedad del curso 2012-2013 y que tiene dos itinerarios para escoger.

* Cálculo: (grados con asignaturas de género / grados) × 100.

Gráfico 10. Grados con asignaturas de género y sin asignaturas de género por ámbito de conocimiento, 2013 (tanto por ciento)



Nota: Los porcentajes se han calculado de la manera siguiente: (grados con asignaturas de género de un ámbito / grados de un ámbito) × 100; (grados sin asignaturas de género de un ámbito / grado de un ámbito) × 100.

Normativa

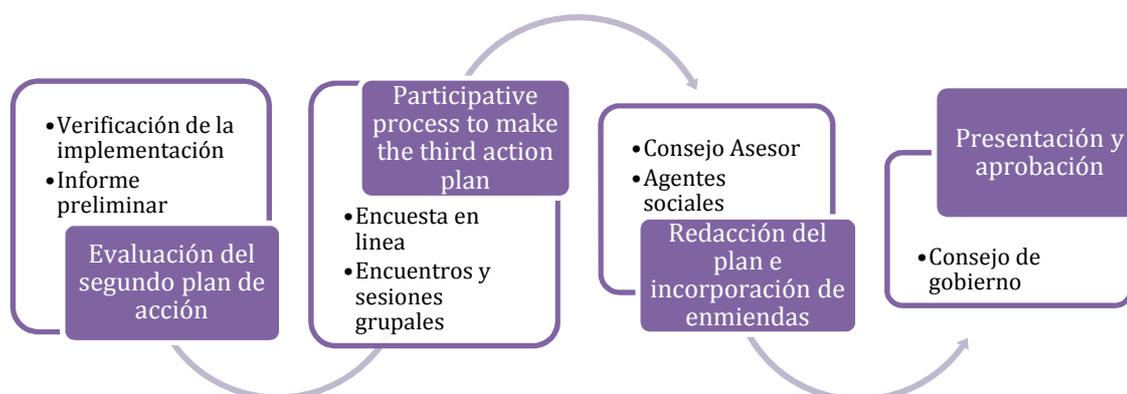
Para todas las medidas vinculadas con aspectos normativos, se pidió información a los órganos responsables de ejecutarlas, pero desgraciadamente no se ha recibido ninguna respuesta.

MEDIDA 2.1	GARANTIZAR QUE LA NORMATIVA DE LA UAB RELATIVA A LOS CRITERIOS DE CONTRATACIÓN, DE EVALUACIÓN DE CURRÍCULUMS Y DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN NO CONTENGA ELEMENTOS DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA
ÓRGANO EJECUTOR	Área de Gestión y de Administración de Recursos Humanos
GRADO DE IMPLEMENTACIÓN	Sin información
COMENTARIO	—

Proceso participativo para la elaboración del Tercer plan de acción

En el marco de la elaboración del Tercer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Autónoma de Barcelona (cuatrienio 2013-2017), se han diseñado un conjunto de instrumentos para hacer partícipe a la comunidad universitaria del proceso de definición del nuevo plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres, se ha considerado una prioridad evaluar la ejecución de las diferentes medidas y su impacto, así como también hacer partícipe a toda la comunidad de los cambios que se tendrían que introducir en el próximo plan, de manera que también se pueda garantizar el cumplimiento.

Gráfico 11. Fases que conducen a la elaboración y aprobación del Tercer plan de acción



El proceso participativo que ha llevado a la elaboración del Tercer plan se ha desarrollado en dos fases. Durante la primera fase, se puso en marcha la encuesta de valoración de las políticas de igualdad de la UAB destinada al profesorado, al personal de administración y servicios y el alumnado. Durante esta primera fase, se han recogido 534 respuestas procedentes de los tres colectivos que componen la universidad. La segunda fase ha consistido en una serie de encuentros con los tres colectivos (profesorado, PAS y estudiantes), que han adoptado diversos formatos: grupos de discusión y sesiones de trabajo.

Valoración de las políticas de igualdad de la UAB

En este apartado presentamos los datos recogidos a partir de la encuesta sobre la valoración de las políticas de igualdad que se han llevado a cabo hasta ahora en la UAB, e incorporamos también las

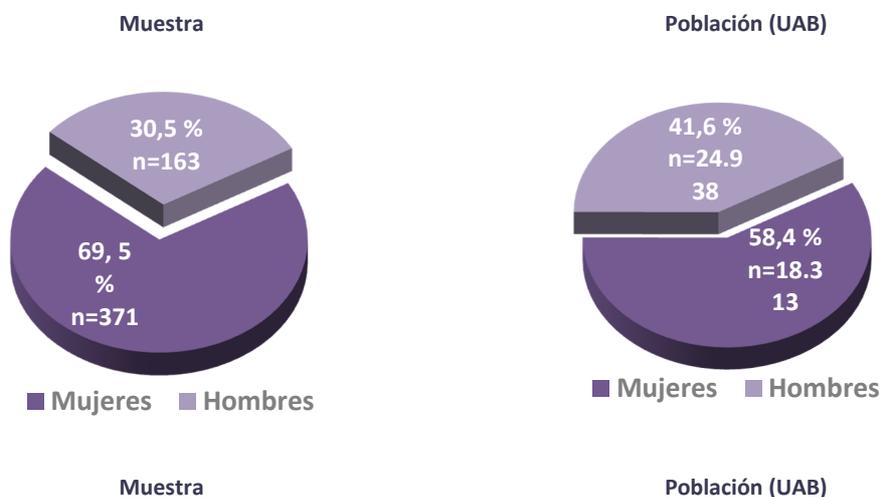
propuestas surgidas en los grupos y las sesiones de trabajo llevados a cabo. La finalidad principal de la encuesta es disponer de la valoración del Segundo plan de acción vigente hasta ahora y recoger las preocupaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres para los tres colectivos (PAS, PDI y alumnado). Por otro lado, el objetivo de los encuentros es recoger propuestas de medidas y la valoración de las acciones planteadas por el Observatorio.

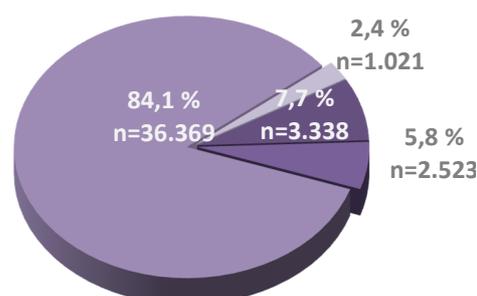
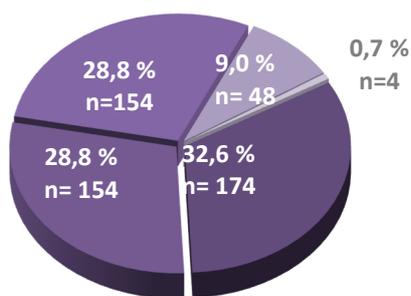
Antes de exponer los resultados de la encuesta, presentamos una breve descripción de la muestra en relación con determinadas características de las personas encuestadas, como el sexo, el colectivo al cual pertenecen y el centro de trabajo o de estudio, con la finalidad de situar la representatividad de la muestra en relación con la población. En lo referente a las sesiones y los grupos de trabajo, presentamos un cuadro resumen de los encuentros llevados a cabo.

Descripción de la muestra y metodología

La magnitud de la muestra es de 534 casos, que representan el 1,2 por ciento de la comunidad de la UAB, compuesta por 43.251 personas. Como podemos ver en los gráficos y la tabla siguientes, la mayor parte de las personas que han contestado el cuestionario son mujeres (el 69,5 %) y el colectivo con más peso es el PDI (el 32,6%). En resumen, si consideramos las fechas de la población, observamos que hay una sobrerrepresentación del grupo de mujeres, así como el profesorado y del personal de administración y servicios.

Gráfico 12. Distribución de la muestra y la población según el sexo y según el colectivo





■ PDI ■ PAS ■ Alumnado ■ Personal investigador ■ PDI ■ PAS ■ Alumnado ■ Personal investigador

PROCESO PARTICIPATIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN: ENCUENTROS CON COLECTIVOS	
Grupos de discusión	Profesorado Personal de administración y servicios (PAS) Representantes de los colectivos de estudiantes siguientes: Asamblea de Jóvenes Investigadores Asociación Prodisminuidos de la UAB (ADUAB) Asociación Universitaria LGTB SinVergüenza (SINVER) Club Alpino Universitario (CAU) Colectivo de Estudiantes Árabes (CEA) Corrent Roig Humanos versus Zombies (HvZ) Grupo de Estudiantes del Asia Oriental L'Hortet de l'Autònoma
Grupos de trabajo	Profesorado del Mínor de Estudios de Género Profesorado del Máster de Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía (Instituto Interuniversitario de Estudios de Mujer y Género, IIEDG) Representantes de políticas de igualdad de los centros Colectivo de becarios y becarias de los Consejos de Estudiantes de la UAB Representantes del Ámbito de Participación: Fundación Autònoma Solidaria (FAS) Cultura en Viu Coordinación Técnica del Ámbito de Participación Sesiones dentro de las actividades formativas del Observatorio (PAS, profesorado y alumnado) Área de Gestión de la Investigación Representantes sindicales Equipo de Gobierno

La dinámica que se ha seguido en los grupos de discusión y de trabajo ha sido presentar los resultados más significativos de la evaluación y la encuesta para cada uno de los ejes del Segundo plan de acción y se ha abierto un espacio de reflexión, información, debate y análisis que ha conducido a la formulación de propuestas. La principal diferencia entre los grupos de discusión y los grupos de trabajo ha sido que los primeros se han desarrollado de manera más ágil y que los segundos se han orientado a trabajar en una dirección concreta, para abordar temas específicos (por ejemplo, investigación, participación, etc.) o incorporar la mirada de un grupo concreto (por ejemplo, representantes de los consejos de estudiantes, de políticas de igualdad, etc.).

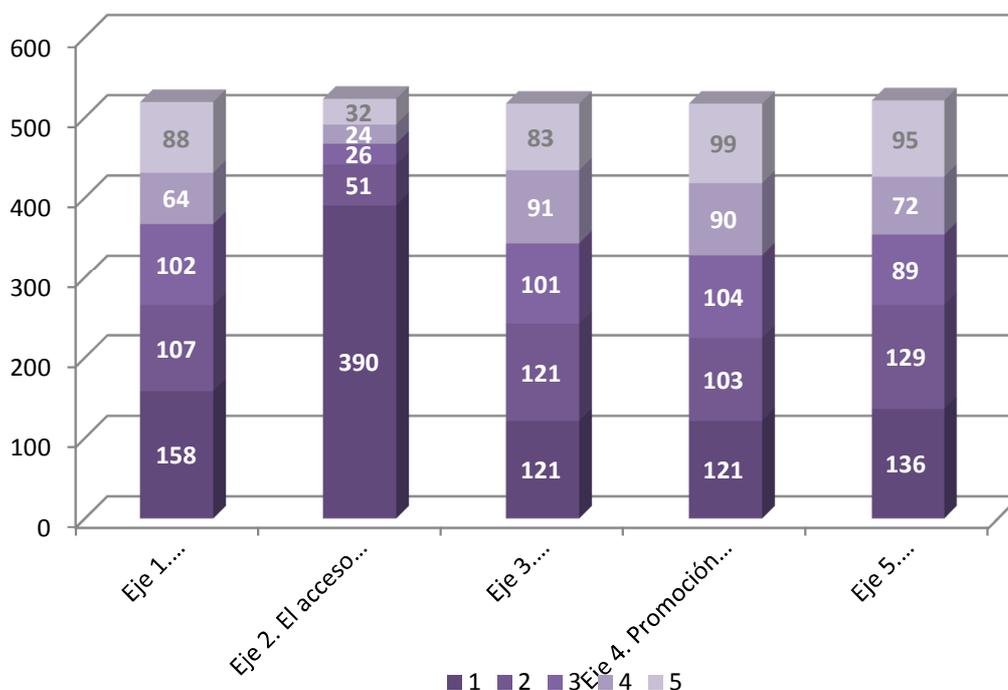
Políticas de igualdad en la UAB

La comunidad de nuestra universidad considera mayoritariamente que las políticas de igualdad de género son importantes, en primer lugar en la sociedad (el 62,5 por ciento cree que son muy importantes) y después en la UAB y en los centros o facultades (el 49,4 por ciento y el 49,1 por ciento, respectivamente, afirman que son muy importantes).

En relación con las políticas de igualdad aplicadas en la UAB y atendiendo solo a las más generales, en conjunto, las personas que han contestado la encuesta manifiestan conocer el Observatorio (51,9 por ciento), aunque este conocimiento no es demasiado profundo (la mitad de estas personas manifiestan conocerlo poco). En cambio, el Plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres es bastante desconocido. Aquí se observan diferencias según los colectivos: la proporción del profesorado que conoce el Plan de acción y el Observatorio está por encima de la proporción general (de 10,7 puntos porcentuales y de 13,9 respectivamente), mientras que en el resto de grupos se encuentra por debajo. El profesorado y el personal de administración y servicios son los grupos con un grado de conocimiento más elevado mientras que la mayor parte del alumnado desconoce tanto el Observatorio como el plan: el 77,3 por ciento no habían oído hablar del plan de acción y el 57,1 no sabía que existía el Observatorio (ver el informe «Valoración de las políticas de igualdad en la UAB»).

Por otro lado, se pidió también valorar la importancia que haría falta dar a los ámbitos de actuación o a los grandes objetivos que estructuran el Segundo plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres de la UAB. En este caso, en el cuestionario se tenían que ordenar los cinco ejes u objetivos del 1 al 5 según la importancia que se les concediera (1 era el máximo y 5 el mínimo). La ordenación general que surge de los resultados de las encuestas y que establece una priorización es la siguiente:

Gráfico 13. Priorización de los ejes o ámbitos de actuación que estructuran el Plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la UAB (números absolutos)



En las respuestas se pudo constatar que el profesorado y el alumnado coinciden en el orden: Priorizan el acceso en igualdad de condiciones de trabajo y la promoción (eje 2) y la preocupación por la visibilización del sexismo y la sensibilización (eje 1), así como la representación equilibrada en la Universidad (eje 5). El PAS y el personal investigador presentan una ordenación de los ejes diferente de la general. El PAS prioriza especialmente aquellos ámbitos vinculados con la promoción y las condiciones de trabajo (eje 2 y 3) o que puedan influir en estos aspectos (eje 5), y sitúan en las últimas posiciones la visibilización y la promoción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación.

Finalmente, respecto a las medidas o acciones concretas, a continuación se presenta una síntesis de la valoración y las propuestas derivadas de este proceso participativo, estructuradas por ejes.

Eje 1. Visibilización del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión.

Este eje engloba aquellas medidas encaminadas a hacer visible la situación de las mujeres en la comunidad universitaria. Aun a día de hoy predomina la idea de que el sexismo se ha superado, y el dato que se toma como justificación de esta creencia es la proporción de chicas entre el alumnado, aunque los datos de la diagnosis apuntan en una dirección muy diferente. Además, el conjunto de la comunidad universitaria considera importante este tipo de medida, especialmente el profesorado, que destaca las medidas para hacer visible los datos desglosados por sexo de la composición de comisiones y los tribunales, y de las personas que se presentan y ganan una plaza.

Gráfico 14. Hacer públicos los datos desglosados por sexo (tanto por ciento y números absolutos)

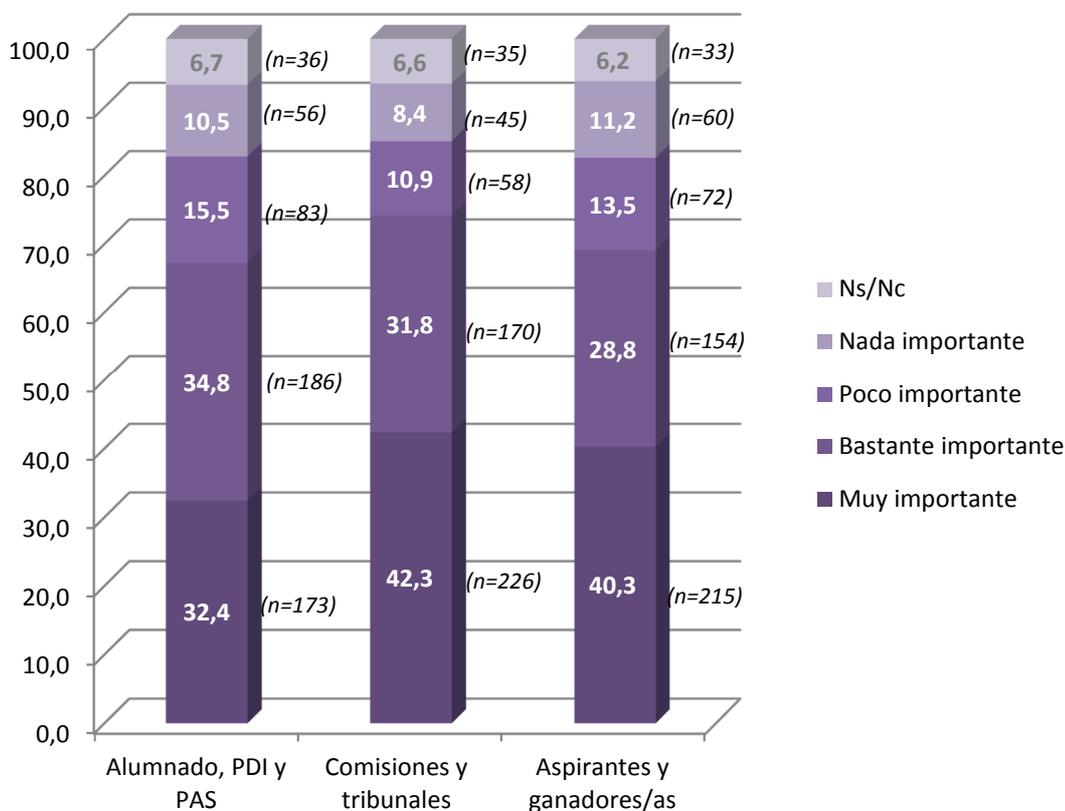
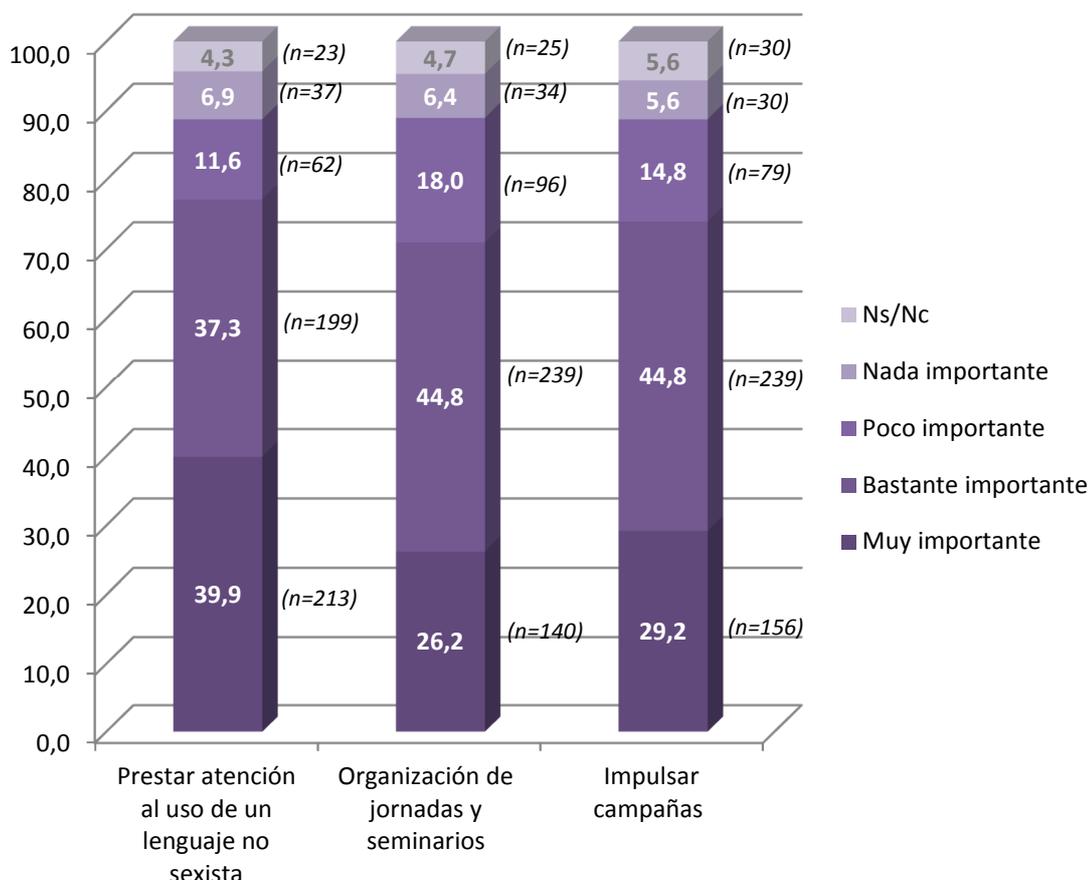


Gráfico 15. Acciones de visibilización y sensibilización



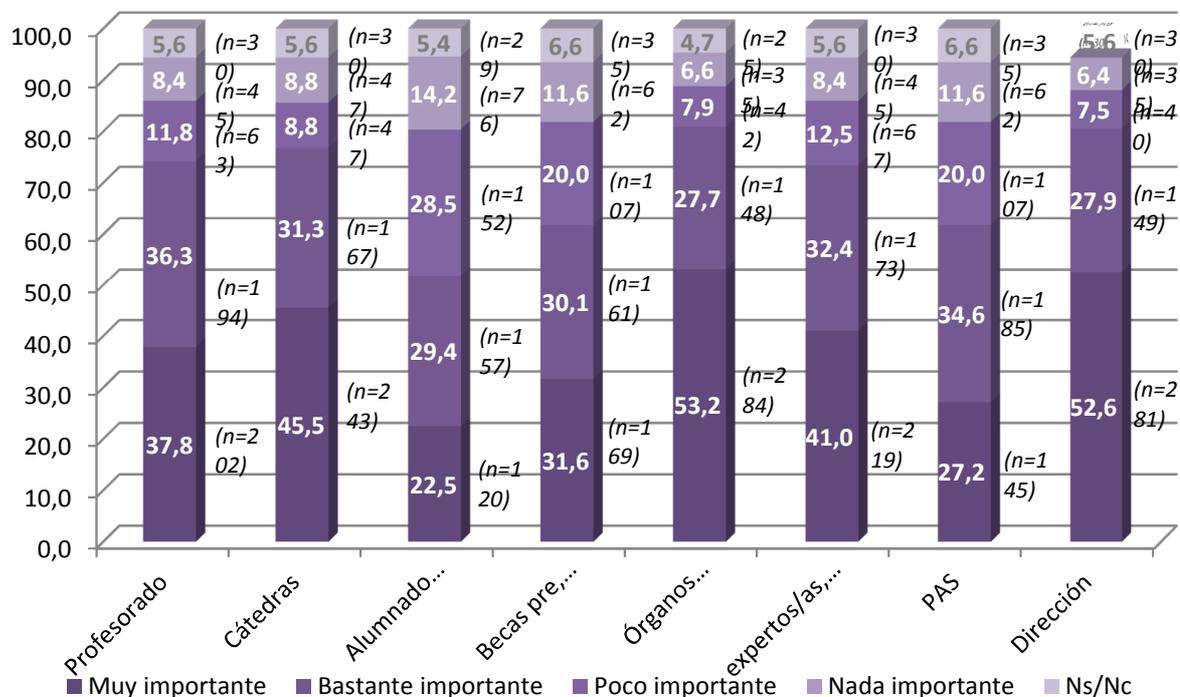
En el marco de los grupos y las sesiones de trabajo que se han llevado a cabo, la mayor parte de las propuestas que han salido están relacionadas con la creación de nuevos indicadores y la recogida de datos, de la misma manera que también se considera muy relevante hacer una buena difusión de estos datos. En este sentido, se sugiere elaborar un plan de difusión y comunicación. Es necesario destacar también, en cuanto al colectivo de estudiantes, la reivindicación de actividades para combatir el sexismo a través del lenguaje en la vida universitaria y la importancia que otorgan a las campañas (ver el informe «Valoración de las políticas de igualdad en la UAB»).

EJE 2. Acceso en igualdad de condiciones al trabajo y la promoción profesional

En la valoración del personal trabajador y del alumnado de la UAB sobre las medidas de este eje, observamos que se considera especialmente importante garantizar y estimular el equilibrio en la composición de los órganos de gobierno y de representación, en las posiciones de dirección y en las cátedras de universidad. En cambio, se percibe como menos importante buscar este equilibrio en el alumnado de grado, el personal de administración y servicios, y las becas predoctorales y postdoctorales. Esta valoración posiblemente se debe al hecho que tanto el alumnado como el PAS son colectivos con una presencia femenina mayoritaria, las mujeres representan alrededor del 60 por ciento. Este hecho esconde la segregación por disciplinas que se produce entre el alumnado (aún podemos distinguir entre titulaciones fuertemente feminizadas y titulaciones muy masculinizadas) y la segregación vertical que se observa en el caso del PAS (las categorías más altas tienden a estar ocupadas mayoritariamente por hombres). Los diferentes colectivos coinciden con

la tendencia general, aunque es necesario mencionar que la proporción del profesorado que considera muy importante las medidas mencionadas es más alta y que, para este grupo, estimular el equilibrio entre el PDI también se considera muy importante.

Gráfico 16. Estimular y favorecer la presencia del sexo infrarrepresentado hasta llegar al equilibrio (tanto por ciento y números absolutos)

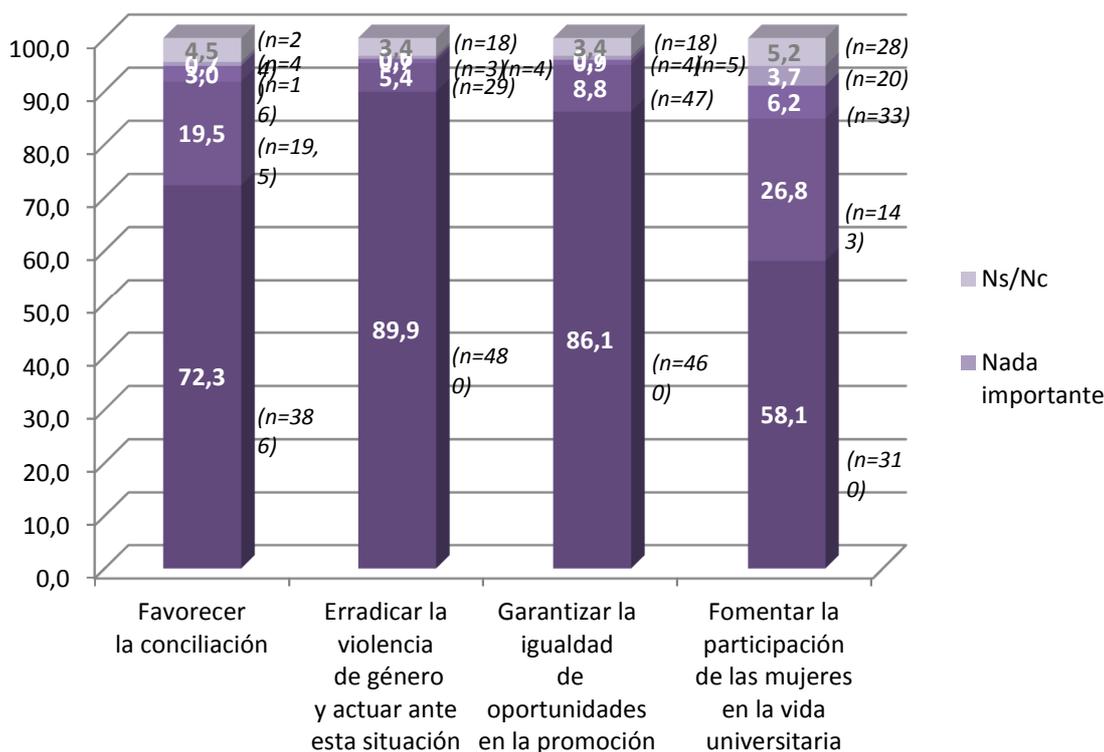


En las sesiones de trabajo y discusión llevadas a cabo, se constata la importancia de estas medidas, pero también la necesidad de definir qué se entiende por equilibrio y cuál es el tipo de acciones que pueden conducir a este equilibrio sin que se interpreten como una imposición de cuotas. También se centra en la necesidad de hacer estudios en diferentes contextos, que permitan comprender en profundidad los obstáculos y las resistencias en el acceso a los cuerpos del profesorado y personal de administración y servicios, en los procesos de selección y promoción (ver el informe «Valoración de las políticas de igualdad en la UAB»).

EJE 3. Organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género

Los diferentes estudios llevados a cabo por el Observatorio, desde su creación hasta la actualidad, ponen de manifiesto que las mujeres del PDI y del PAS de nuestra universidad asumen en mayor medida que los hombres las responsabilidades familiares, de manera que se reproduce la división sexual del trabajo. Este hecho comporta que las mujeres acaben priorizando la familia por encima del trabajo y los hombres a la inversa, su carrera profesional por encima de la familia. Organizar las condiciones de trabajo con perspectiva de género implica incluir la vida personal, considerar que además de las responsabilidades laborales el personal trabajador tiene también responsabilidades familiares, independientemente de su sexo. Las medidas de este eje también hacen referencia a otros aspectos que hace falta tener presentes en la organización laboral, como la violencia de género.

Gráfico 17. Organización de las condiciones de trabajo y de estudio con perspectiva de género (tanto por ciento y números absolutos)



En relación con las medidas que forman parte de este eje, hace falta destacar, en primer lugar, la importancia que la comunidad universitaria les ha otorgado, ya que, como se observa en el gráfico anterior, el porcentaje de personas encuestadas que consideran muy importantes estas acciones es, en la mayoría de los casos, superior al 70 %. Destaca sobre todo la importancia que recibe la erradicación de la violencia de género y las acciones ante estas situaciones, así como también la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción (el 89,9 por ciento y el 86,1 por ciento, respectivamente, consideran muy importantes estas medidas). Esta valoración se reproduce en los diferentes grupos: PAS, PADI, alumnado y personal investigador en formación (ver el informe «Valoración de las políticas de igualdad en la UAB»).

De la misma manera, las propuestas, sugerencias y comentarios de los grupos y las sesiones de trabajo han girado especialmente alrededor de la violencia de género y ponen de manifiesto la necesidad de disponer de un protocolo de actuación ante las situaciones de acoso sexual, que sea claro y de fácil acceso; de hacer un estudio sobre la violencia de género en el campus, y de hacer campañas para erradicarla. También se abordó la conciliación haciendo énfasis en el uso del concepto de *corresponsabilidad* en lugar de *conciliación*, y se planteó la dificultad de diseñar políticas para fomentar la conciliación de los hombres. Finalmente, la «discriminación positiva» vuelve a aparecer como mecanismo para promover a los colectivos minorizados, a través de favorecer, en igualdad de méritos, al grupo infrarrepresentado (ver el informe «Valoración de las políticas de igualdad en la UAB»).

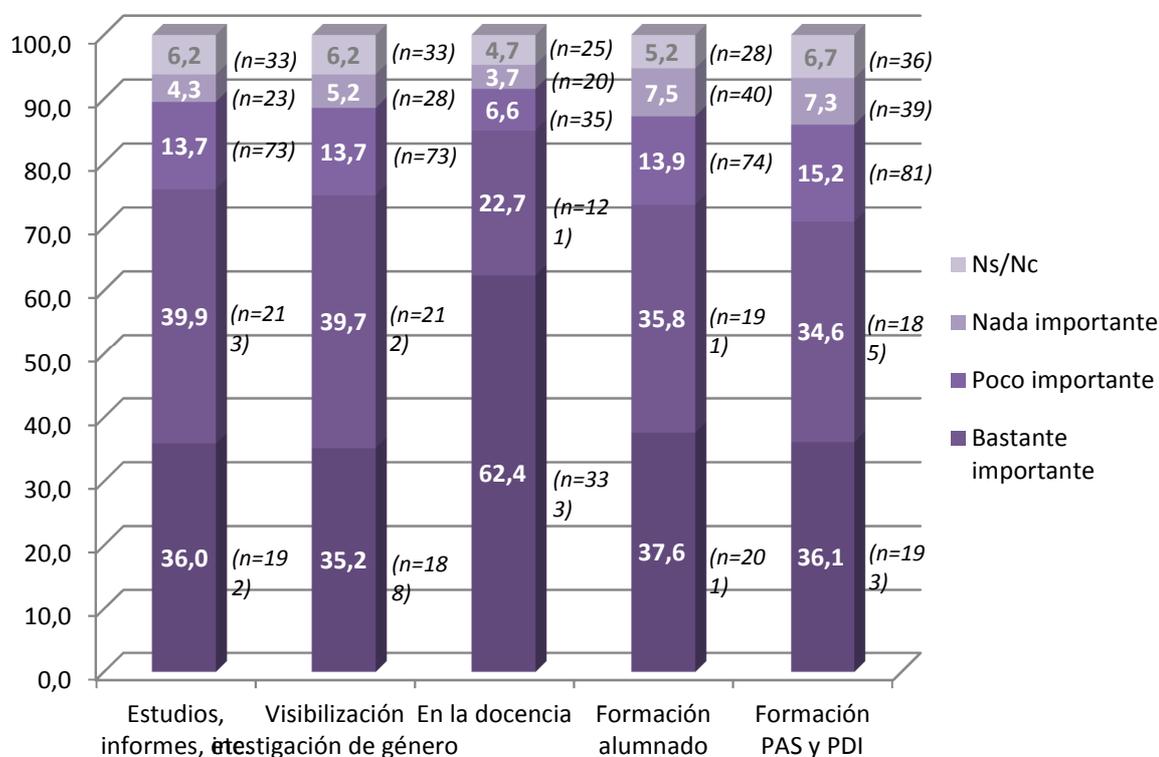
EJE 4. Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación

Los resultados obtenidos del estudio «La introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria» y de la evaluación del grado de implementación del Plan evidencian la baja presencia de las científicas en las referencias bibliográficas o en los actos que se llevan a cabo en la UAB, y el

bajo número de asignaturas de género que se ofrecen en los grados, la mayor parte de los cuales son optativas. Este ámbito hace referencia precisamente a aquellas acciones orientadas a fomentar la introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria y en la investigación, y a visibilizar y difundir la producción científica de las mujeres y las investigaciones de género que se llevan a cabo. Promocionar la perspectiva de género en estos ámbitos implica considerar a las mujeres como sujetos y objetos del conocimiento científico.

La comunidad universitaria que ha participado en la fase de valoración de las políticas de género de la UAB atribuye mucha importancia a las acciones encaminadas a introducir la perspectiva de género en la docencia. Es necesario destacar que las proporciones del alumnado que han valorado estas medidas como muy importantes están, en todos los casos, por encima de los valores generales y del resto de grupos, sobre todo en relación con la docencia y las medidas de visibilización en la investigación (de unos 10 y 9 puntos porcentuales respectivamente sobre el total) (ver el informe «Valoración de las políticas de igualdad en la UAB»).

Gráfico 18. Perspectiva de género en la investigación y la formación (números absolutos y tanto por ciento)



También los grupos y las sesiones de trabajo se han centrado en la definición de medidas para introducir la perspectiva de género en la docencia, aunque además se han planteado acciones de este tipo en el ámbito de la investigación y otras medidas vinculadas con la difusión y la visibilización de la investigación con perspectiva de género. Los cambios derivados de las adaptaciones al nuevo espacio europeo de educación superior justifican la necesidad de nuevas medidas que impulsen la incorporación de la perspectiva de género en la docencia en el contexto de una universidad inclusiva. En cuanto al ámbito de la investigación, las investigadoras que han participado en los grupos de trabajo y discusión constatan la pervivencia de una invisibilización de su producción científica y una falta de soporte en su actividad investigadora (ver el informe «Valoración de las políticas de igualdad en la UAB»).

EJE 5. Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones

La gestión y la dirección de la institución universitaria son aún hoy un ámbito muy masculinizado. Así nos lo indican los datos del diagnóstico de los estudios que se han hecho en relación con esta temática. Las acciones que incluye este eje iban encaminadas a cambiar esta situación a través de favorecer la presencia de las mujeres en los órganos y las posiciones de poder. Como vemos en el gráfico 16, estimular la presencia de mujeres hasta llegar al equilibrio es una medida considerada por la mayoría como muy importante, en relación con los órganos de representación.

Conclusiones

Entre los ámbitos de actuación o ejes que estructuran el Segundo plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la UAB, se ha considerado prioritario el acceso en la igualdad de condiciones en el trabajo y la promoción (eje 2), seguido de la visibilización y la creación de un estado de opinión (eje 1) y la representación equilibrada en los órganos y los niveles de toma de decisiones (eje 5). A lo largo del proceso participativo, desde el Observatorio para la Igualdad de la UAB se planteó la necesidad de unificar el eje 2, centrado en la igualdad de condiciones en el trabajo y la promoción, con el eje 3, centrado en la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, para así dar impulso a una de las reivindicaciones del colectivo PAS, que considera prioritarios estos ejes.

Por otro lado, debido a que el eje 5 engloba solo tres medidas, se propuso también redefinirlo y ampliarlo, con la incorporación de nuevas medidas relacionadas con la participación en la vida, el estudio y el trabajo en el campus, y la relación que se establece entre estos aspectos estrechamente vinculados. Este nuevo eje engloba medidas que van desde la participación de los diferentes colectivos en la gestión de la universidad a través de los órganos de representación hasta acciones relacionadas con la violencia de género.

POLÍTICAS ORDENADAS SEGÚN LA PROPORCIÓN DE PERSONAS QUE LAS HAN CONSIDERADO MUY IMPORTANTES (DE MÁS PROPORCIÓN DE PERSONAS A MENOS)

(1) Erradicar la violencia de género y actuar ante esta situación (89,9 %)
(2) Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción (86,1 %)
(3) Favorecer la conciliación (72,3 %)
(4) Introducir la perspectiva de género en la docencia (62,4 %)
(5) Fomentar la participación de las mujeres en la vida universitaria (58,1 %)
(6) Estimular o favorecer la presencia del sexo infrarrepresentado hasta llegar al equilibrio en los órganos de representación (53,2 %)
(7) Estimular o favorecer la presencia del sexo infrarrepresentado hasta llegar al equilibrio en la dirección (52,6 %)
(8) Estimular o favorecer la presencia del sexo infrarrepresentado hasta llegar al equilibrio en las cátedras de universidad (45,5 %)
(9) Hacer públicos los datos desglosados por sexo de las comisiones y los tribunales (42,3 %)
(10) Hacer públicos los datos desglosados por sexo de las personas que se presentan a una plaza y de las que finalmente la ganan (40,3 %)

En los grupos y las sesiones de trabajo, hacer frente a la violencia de género, garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción y el acceso, y la conciliación también son los temas que más se han enfatizado. Surgen de estas sesiones tanto medidas de tipo más normativo como la necesidad de hacer estudios para conocer estos fundamentos y poder intervenir de una manera más eficiente (ver el informe «Valoración de las políticas de igualdad en la UAB»). De la misma manera que en la

encuesta, la necesidad de llegar al equilibrio en determinados ámbitos o posiciones también aparece como un aspecto muy importante. En este sentido, se ve del todo imprescindible mantener aquellas medidas que tienen como finalidad favorecer la presencia del sexo infrarrepresentado.

En síntesis, el Tercer plan de acción se organiza a partir de cuatro ejes y mantiene una continuidad respecto de las medidas que ya figuraban en el Segundo plan de acción. Además, se han reforzados aquellas medidas que se habían considerado insuficientes, en su definición y/o aplicación, y se han incorporado nuevas medidas que sobre todo afectan al ámbito de la docencia e investigación y a la participación en la vida universitaria. A continuación, presentamos la propuesta de ejes y medidas que configuran el Tercer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres (2013-2017), que incluye la restauración de los ejes y las medidas surgidas de las propuestas del proceso participativo.

Tercer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Autónoma de Barcelona (2013-2017)

EJE 1. VISIBILIZACIÓN DEL SEXISMO Y LAS DESIGUALDADES, SENSIBILIZACIÓN Y CREACIÓN DE UN ESTADO DE OPINIÓN	
1.1. Elaborar todas las estadísticas correspondientes al alumnado, al personal académico y al PAS desglosadas per sexo	
Órgano responsable	Secretaría General y Gerencia
Ejecución	Oficina de Gestión de la Información y la Documentación (OGID) y todos los órganos de la UAB en general
Instrumento	Recogida de la información necesaria para desglosar los datos por sexo
Calendario	Permanente
1.2. Incorporar la interseccionalidad del género en el análisis de la Universidad (interacción del sistema sexo-género con los factores «edad», «raza/etnia», «discapacidad», «clase social» y «orientación sexual») para impulsar políticas encaminadas a eliminar las desigualdades	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Estudios, jornadas de reflexión, campañas y medios de difusión
Calendario	Permanente
1.3. Presentar desglosados por sexo los datos de las facultades, departamentos, áreas, servicios e institutos sobre acceso, permanencia y movilidad de profesorado, PAS y alumnado, y ampliarlo a todas las instituciones, entidades y funcionamientos de la Esfera UAB.	
Órgano responsable	Secretaría General, Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación, Vicerrectorado de Profesorado y Programación Académica, Vicerrectorado de Calidad, Docencia y Empleabilidad, Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Territorio y Gerencia.
Ejecución	OGID y Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Medios de difusión del Observatorio para la Igualdad y de la UAB
Calendario	Permanente
1.4. Hacer públicas estadísticas desglosadas por sexo de los miembros de las comisiones y de los tribunales que evalúan los expedientes de las personas que se presentan a cualquier convocatoria de la UAB, y de los resultados de las convocatorias	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Medios de difusión del Observatorio para la Igualdad
Calendario	Permanente
1.5. Elaborar un informe sobre los resultados de los procesos de selección de PAS y PDI permanente y temporal para identificar los sesgos de género. Evitar que se produzcan sesgos en los procesos de selección, pidiendo que se justifique el trato de la igualdad	
Órgano responsable	Secretaría General, Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación, Vicerrectorado de Profesorado y Programación Académica, Vicerrectorado de Calidad, Docencia y Empleabilidad, Vicerrectorado de Relaciones Institucionales

	y Territorio y Gerencia.
Ejecución	Observatorio para la Igualdad, Área de Personal Académico, Investigador en Formación y de Soporte en la Investigación, departamentos, Área de Personal de Administración y Servicios
Instrumento	Documento de trabajo Uso de un formulario para justificar la garantía de la igualdad de género en los procesos de convocatoria y adjudicación de una plaza
Calendario	Permanente
1.6. Hacer públicas estadísticas desglosadas por sexo de la composición de los órganos de representación y de la participación en la comunidad universitaria.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Observatorio para la Igualdad y Ámbito de Participación
Instrumento	Medios de difusión del Observatorio para la Igualdad
Calendario	Permanente
1.7. Promover y hacer uso no sexista del lenguaje en la universidad en el ámbito institucional, académico, científico y de la vida cotidiana, en cualquier forma y medio de comunicación (publicaciones y documentación, relaciones interpersonales y de grupo)	
Órgano responsable	Secretaría General y toda la comunidad de la UAB
Ejecución	Área de Comunicación y Promoción, áreas, oficinas y servicios, centros, facultades, escuelas y departamentos, institutos y centros de investigación
Instrumento	<i>Guía para el uso no sexista del lenguaje en la UAB</i> y campaña para un uso no sexista del lenguaje en la vida cotidiana
Calendario	Permanente
1.8. Hacer visible en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Economía y Organización
Ejecución	Vicegerencia de Economía
Instrumento	Presupuestos anuales
Calendario	Permanente
1.9. Garantizar que se difundan las actuaciones del Plan de acción para la igualdad y establecer mecanismos de evaluación periódica para valorar el grado de aplicación	
Órgano responsable	Equipo de Gobierno
Ejecución	Área de Comunicación y Promoción
Instrumento	Publicación <i>L'Autònoma</i> , portal <i>L'Autònoma Divulga</i> , intranet, web de los centros, de los institutos y del Observatorio, pantallas informativas de los centros docentes, boletín informativo del Observatorio, correo electrónico, sesiones informativas al alumnado nuevo y guías del estudiante Reunión del Equipo de Gobierno con los decanatos y las direcciones de escuelas, departamentos, institutos y centros de recerca
Calendario	2013-2017
1.10. Elaborar estudios en profundidad sobre la situación de las mujeres y de las minorías en la Universidad utilizando métodos complementarios de investigación.	

Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Informe
Calendario	2013-2017
1.11. Diseñar un plan de difusión de los objetivos, indicadores, y datos para visibilizar las desigualdades por razón de sexo y las otras formas de desigualdad, buscando dinamismo en la difusión a través del web del Observatorio, las redes sociales y nuevos medios.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Web del Observatorio para la Igualdad, redes sociales, boletín informativo y correo electrónico y otros medios de difusión
Calendario	2013
1.12. Organizar un acto institucional con motivo del Día de las Mujeres Trabajadoras, que incluya un acto de reconocimiento a la persona, el departamento o el centro del ámbito de la UAB que se haya distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres. Dar soporte a todos los actos con motivo de esta celebración.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Acto y medios de difusión del Observatorio para la Igualdad
Calendario	Anual

EJE 2. IGUALDAD DE CONDICIONES EN EL ACCESO, LA PROMOCIÓN Y LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL ESTUDIO

2.1. Analizar y difundir los obstáculos y las desigualdades que se detecten en el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres y las minorías en la Universidad, en los contextos de trabajo y estudio.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Informe y web del Observatorio para la Igualdad o jornadas de reflexión
Calendario	2016
2.2. Garantizar que la normativa general de la UAB, y específicamente la normativa relativa a los criterios de contradicción y de evaluación de currículums, no contenga elementos de discriminación indirecta.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Profesorado y Programación Académica, y Gerencia
Ejecución	Área de Personal Académico, Investigador en Formación y de Soporte en la Investigación y Área de Personal de Administración y Servicios
Instrumento	Normativa
Calendario	Permanente
2.3. En igualdad de méritos, incentivar la elección de candidaturas que representen el sexo infrarrepresentado y los grupos minoritarios, en la resolución de becas, contradicciones, concursos, cambios de categoría y cargos.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Profesorado y Programación Académica, Vicerrectorado de Economía y Organización, Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación, Vicerrectorado de Investigación, Gerencia y direcciones de los departamentos
Ejecución	Área de Personal Académico, Investigador en Formación y de Soporte en la Investigación, Área de Personal de Administración y Servicios y departamentos
Instrumento	Normativa y difusión
Calendario	Permanente hasta llegar al equilibrio
2.4. Impulsar medidas para incentivar que las mujeres se presenten a las convocatorias para la evaluación de los méritos de investigación y estimular una presencia creciente de mujeres expertas en la dirección de grupos y proyectos de investigación hasta llegar al equilibrio.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Investigación (Comisión de Investigación), direcciones de los departamentos, institutos y centros de investigación
Ejecución	Área de Gestión de la Investigación y Oficina de Proyectos Internacionales de Investigación
Instrumento	Acuerdos
Calendario	Permanente
2.5. Incrementar el número de mujeres entre las personas expertas conferenciantes y otras personas invitadas a los actos institucionales de la UAB, las facultades y escuelas y los departamentos, así como en los doctorados <i>honoris causa</i>, hasta llegar al equilibrio.	
Órgano responsable	Equipo de Gobierno
Ejecución	Equipo de Gobierno
Instrumento	Acuerdos

Calendario	Permanente hasta llegar al equilibrio
2.6. Elaborar un diagnóstico sobre la distribución de las mujeres del personal de administración y servicios, centrado en las dificultades en el acceso y la promoción. Impulsar medidas para evitar los bajos derivados de la especialización y la estratificación.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Informe
Calendario	2014
2.7. Elaborar un informe sobre la construcción del conocimiento, las subjetividades y el poder en la educación desde una perspectiva interseccional. Hacer propuestas para evitar los sesgos de género y cualquier forma de desigualdad.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Estudio monográfico
Calendario	Anual
2.8. Impulsar a las facultades, escuelas, departamentos, institutos y centros de investigación a informar sobre la aplicación de estrategias de equilibrio entre los acuerdos internos de planificación.	
Órgano responsable	Equipo de Gobierno
Ejecución	Centros, departamentos, institutos y centros de investigación
Instrumento	Acuerdos
Calendario	Anual
2.9. Construir un modelo que garantice la igualdad entre hombres y mujeres en el cuidado y la corresponsabilidad. Promover que la Universidad sea un referente en cuanto a los derechos de conciliación y obligaciones en el cuidado.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación, y Gerencia
Ejecución	Observatorio para la Igualdad, Área de Personal de Administración y Servicios, y Área de Personal Académico, Investigador en Formación y de Soporte en la Investigación
Instrumento	Formación, normativa y difusión
Calendario	Permanente
2.10. Incorporar a la normativa de concursos de acceso a plazas docentes el criterio de no contabilizar los periodos de inactividad imputables al cuidado de personas dependientes y promover el acceso de las personas que se incorporen a un lugar de trabajo después de un periodo de permiso	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Profesorado y Programación Académica, Vicerrectorado de Economía y Organización, y Gerencia
Ejecución	Consejo de Gobierno
Instrumento	Normativa
Calendario	Permanente
2.11. Velar por que las formas organizativas del trabajo y el estudio estén basadas en la igualdad e impulsar un cambio en la cultura organizativa desde la perspectiva de género	
Órgano	Vicerrectorado de Investigación y Vicerrectorado de Profesorado y

responsable	Programación Académica
Ejecución	Centros, departamentos, institutos y centros de investigación
Instrumento	Formación
Calendario	Permanente
2.12. Velar por las políticas de igualdad que operan en los institutos de investigación, las entidades y las fundaciones de la Esfera UAB. Priorizar, en la adjudicación del contrato, aquellas ofertas de empresas licitadoras que en situación de empate dispongan de un plan de igualdad entre hombres y mujeres.	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Investigación, Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Territorio, y Gerencia
Ejecución	Vicerrectorado de Investigación, Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Territorio, y Gerencia
Instrumento	Pliego de condiciones de concursos
Calendario	Permanente

EJE 3. PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ENSEÑANZA Y LA INVESTIGACIÓN

3.1. Incluir la igualdad de hombres y mujeres en los estándares de la investigación de excelencia, en la producción de conocimiento científico y en los procesos de investigación y transferencia. Incorporarla en los proyectos y las tesis doctorales que se presenten desde un modelo de universidad inclusiva

Órgano responsable	Vicerrectorado de Investigación
Ejecución	Área de Gestión de la Investigación y departamentos
Instrumento	Acuerdos
Calendario	Permanente

3.2. Crear red para facilitar el apoderamiento de los grupos con orientación de género y de las mujeres en la ciencia, para hacerlos visibles y crear sinergias que impulsen la investigación y la transferencia

Órgano responsable	Vicerrectorado de Investigación y Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Área de Gestión de la Investigación y Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Web
Calendario	Permanente

3.3. Difundir los resultados de las investigaciones con perspectiva de género e impulsar la creación de un banco de buenas prácticas.

Órgano responsable	Vicerrectorado de Investigación y Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Área de Gestión de la Investigación y Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Web
Calendario	Permanente

3.4. Elaborar una guía sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la producción científica

Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Observatorio para la Igualdad, Área de Gestión de la Investigación y Servicios de Lenguas
Instrumento	Materiales para incorporar la perspectiva de género en la investigación (proyectos, trabajos de investigación y publicaciones)
Calendario	2014-2017

3.5. Proporcionar formación sobre la perspectiva de género en el doctorado y en los grupos de investigación, en el alumnado, los equipos directivos y el personal técnico e investigador

Órgano responsable	Vicerrectorado de Investigación
Ejecución	Oficina de Gestión de la Investigación, Escuela de Posgrado y Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Cursos y talleres de formación
Calendario	Permanente

3.6. Incentivar los estudios de género y la presencia de mujeres en las becas predoctorales y postdoctorales y en las convocatorias para obtener financiamiento para proyectos

Órgano	Vicerrectorado de Profesorado y Programación Académica, Vicerrectorado de
--------	---

responsable	Estudiantes y Cooperación y Vicerrectorado de Investigación
Ejecución	Centros, departamentos y Área de Gestión de la Investigación
Instrumento	Campañas
Calendario	Permanente
3.7. Monitorizar y evaluar la implementación de las competencias relacionadas con el género y la igualdad en los estudios de grado y posgrado	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Herramientas de monitorización y evaluación
Calendario	Permanente
3.8. Explicitar la perspectiva de género en la elaboración de las guías docentes y los programas de las asignaturas desde un modelo de universidad inclusiva. Favorecer la publicación de materiales para la docencia que tengan en cuenta la perspectiva de género	
Órgano responsable	Decanatos y direcciones de escuelas y de departamentos y Vicerrectorado de Calidad, Docencia y Empleabilidad
Ejecución	Centros, facultades y escuelas, coordinaciones de estudios y departamentos
Instrumento	Planes de estudios, guías docentes, programas de las asignaturas y materiales docentes
Calendario	Permanente
3.9. Garantizar el derecho del alumnado de todas las facultades y centros a cursar estudios de género. Dar soporte a las asignaturas de género en el marco del <i>Mínor</i> de Estudios de Género y del Máster interuniversitario de Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Vicerrectorado de Profesorado y Programación Académica, Vicerrectorado de Calidad, Docencia y Empleabilidad, Observatorio para la Igualdad, facultades y escuelas
Instrumento	Reuniones y recursos del Observatorio para la Igualdad y las facultades y escuelas
Calendario	Permanente
3.10. Desarrollar el programa de acciones formativas del Observatorio para la Igualdad en materia de Género e Igualdad destinado a profesorado, personal de administración y servicios y alumnado	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Observatorio para la Igualdad, Área de formación del PAS, Oficina de Calidad de la Docencia y Ámbito de Participación
Instrumento	Talleres y cursos formativos
Calendario	Permanente
3.11. Proporcionar formación a las personas que acceden a la universidad por primera vez, al personal trabajador y al alumnado, sobre la situación de las mujeres, la prevención de la violencia de género y el Plan de acción para la Igualdad en la Universidad	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación y Vicerrectorado de Economía y Organización
Ejecución	Centros, Área de Personal de Administración y Servicios, Área de Personal

	Académico, Investigador en Formación y de Soporte en la Investigación, y Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Formación y difusión
Calendario	Permanente
3.12. Llevar a cabo una prueba piloto de mentoría con jóvenes investigadoras y técnicas de soporte en la investigación	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Investigación y Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Centros, departamentos, institutos y centros de investigación
Instrumento	Banco de mujeres expertas de la UAB (mentoría)
Calendario	Permanente

EJE 4. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN IGUALITARIAS EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA	
4.1. Hacer un estudio sobre los condicionantes de género en la participación del alumnado, el profesorado y el PAS en los órganos de representación y en la vida universitaria	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Observatorio para la Igualdad y Ámbito de Participación
Instrumento	Informe
Calendario	2016
4.2. Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en el órgano de gobierno y de representación, en particular en el claustro, las juntas, los consejos de estudiantes, y en comisiones permanentes de los departamentos y las direcciones de centro	
Órgano responsable	Secretaría General, Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Territorio, y Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Secretaría General, centros, facultades y departamentos
Instrumento	Normativa y acuerdos
Calendario	Permanente
4.3. Nombrar a una persona responsable del seguimiento de las políticas de igualdad, en los centros y los departamentos y en el servicio y las áreas de gestión administrativa, en representación de los colectivos de profesorado, PAS y estudiantes	
Órgano responsable	Decanatos y direcciones de escuelas y departamentos, Gerencia y Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Centros, facultades y departamentos, áreas y servicios, agentes sociales, Observatorio para la Igualdad y Coordinación Técnica del Ámbito de Participación
Instrumento	Nombramiento
Calendario	Permanente
4.4. Informar sobre cualquier forma de discriminación (sexismo, racismo, discriminación por razón de clase social, edad y discapacidad, homofobia y transfobia), prevenirla y formar para eliminarla	
Órgano responsable	Secretaría General / Comunidad de la UAB
Ejecución	Facultades, escuelas, departamentos, áreas, servicios, institutos y centros de investigación, fundaciones, empresas y Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Cursos de formación, talleres y campañas
Calendario	Permanente
4.5. Diseñar e implementar una propuesta integral de erradicación de la violencia de género y las relaciones abusivas, incrementar la coordinación institucional, e incluir un protocolo y un circuito de denuncia y de atención en los casos de abuso sexual, por razón de sexo y orientación sexual	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación, Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Territorio, Vicerrectorado de Profesorado y Programación Académica, y Gerencia
Ejecución	Observatorio para la Igualdad, Área de Prevención y Asistencia, Centro Joan Rivièrre de Psicología, Área de Comunicación y Promoción, y agentes sociales
Instrumento	Comisión de trabajo y documentos
Calendario	2013-2014

4.6. Dinamizar y promover la participación en la vida universitaria de todos los colectivos desde una perspectiva de género y favorecer las relaciones igualitarias	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación (Ámbito de Participación)
Ejecución	Coordinación Técnica del Ámbito de Participación y Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Actividades de dinamización y soporte
Calendario	Permanente
4.7. Impulsar la perspectiva de género y la participación de las mujeres en la creación y la producción artísticas y en los usos culturales	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación (Ámbito de Participación)
Ejecución	Cultura en Viu y Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Actividades culturales y artísticas
Calendario	Permanente
4.8 Facilitar el apoderamiento del estudiante como agente activo en la organización de actividades, haciendo uso de metodologías basadas en la perspectiva de género y la igualdad	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación (Ámbito de Participación)
Ejecución	Coordinación Técnica del Ámbito de Participación y Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Talleres, charlas y otras actividades participativas
Calendario	Permanente
4.9 Potenciar que los colectivos de estudiantes incorporen la igualdad y el género en sus planteamientos y actividades desde un modelo de universidad inclusiva	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación (Ámbito de Participación)
Ejecución	Coordinación Técnica del Ámbito de Participación, colectivos de estudiantes del directorio de la UAB, órganos de representación de estudiantes y Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Formación y figura de soporte a los colectivos
Calendario	Permanente
4.10. Crear una nueva línea en proyectos de voluntariado como un espacio para aprender a participar y cooperar con perspectiva de género	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación (Ámbito de Participación)
Ejecución	Fundación Autónoma Solidaria (FAS) y Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Organización del voluntariado de soporte a actividades y campañas
Calendario	Permanente
4.11. Establecer como criterios la política de igualdad y la inclusión a la hora de otorgar ayudas a las actividades organizadas por estudiantes	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación (Ámbito de Participación)
Ejecución	Coordinación Técnica del Ámbito de Participación

Instrumento	Normativa
Calendario	Permanente
4.12. Crear un premio a la investigación con perspectiva de género destinado a equipos de estudiantes de menos de 25 años, y un reconocimiento a la creación de materiales de visibilización y sensibilización para la igualdad en la universidad	
Órgano responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Cooperación
Ejecución	Observatorio para la Igualdad
Instrumento	Premio y acto de reconocimiento
Calendario	Permanente

Referencias bibliográficas

- Banks, Kira Hudson (2009). «A qualitative investigation of white students' perceptions of diversity». *Journal of Diversity in Higher Education*, 2, 149-155.
- European Commission (2007). *Tackling Multiple Discrimination: Practices, policies and laws*. Brussel·les: DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Global University Network for Innovation (2013). *Community University Engagement: 7 Key Issues*. [<http://www.guninetwork.org/guni.conference/2013-guni-conference/7-key-issues>]
- Griffin, Kimberly A., i Museus, Samuel D. (ed.) (2011). *Using mixed-methods approach to study intersectionality in Higher Education*. San Francisco: Wiley.
- Kantola, Johanna (2009). «Tackling Multiple Discrimination: Gender and Crosscutting Inequalities in Europe». A: Franken, Martha; Woodward, Alison; Cabó, Anna, i Bagilhole, Barbara (ed.). *Teaching Intersectionality. Putting Gender at the Centre*. Utrecht: ATHENA3 Advanced Thematic Network in Women's Studies in Europe, Universiteit Utrecht i Centre for Gender Studies, Stockholms Universitet.
- McCall, Leslie (2005). «The complexity of intersectionality». *Signs*, 30 (3), 1771-1800.
- Mühlenbruch, Brigitte, i Jochimsen, Maren A. (2013). «Research policy: Only wholesale reform will bring equality». *Nature*, 495 (7439), 40-42.
- Observatori per a la Igualtat de la UAB (2013). «Diagnòstic de la situació de les dones a la UAB». [<http://www.uab.cat/doc/diagnosticDones2013>]
- Observatori per a la Igualtat de la UAB (2013). «Avaluació de la implementació del Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB». [<http://www.uab.cat/doc/avaluacioPla>]
- Observatori per a la Igualtat de la UAB (2013). «Valoració de les polítiques d'igualtat a la UAB». [<http://www.uab.cat/doc/valoracioPolitiques2013>]
- Rambla, Xavier; Ferrer, Ferran; Tarabini, Aina, i Verger, Antoni (2008). «La educación inclusiva frente a las desigualdades sociales». *Perspectivas*, XXXVIII, 1, 1-16.
- Universitat Autònoma de Barcelona (2008). *Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona (quadrienni 2008-2012)*. Bellaterra: UAB.
- Verloo, Mieke (2006). «Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union». *European Journal of Women's Studies*, 13 (3), 211-228.