

**POLÍTICA
UNIVERSITÀRIA**

N. 13

La perspectiva de gènere en docència a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes futurs

Informe 2021

La perspectiva de gènere en docència a les universitats de la Xarxa Vives

Situació actual i reptes futurs

Informe 2021

Coordinació

Grup de Treball d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives d'Universitats.

Autoria

María José Rodríguez Jaume
Diana Gil González
(Universitat d'Alacant)

La perspectiva de gènere en docència a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes futurs.

Col·lecció: Política Universitària. N. 13
Octubre de 2021

Edita: Xarxa Vives d'Universitats
Universitat Jaume I. Edifici Àgora, 10.
Av. Vicent Sos Baynat, s/n, 12006, Castelló de la Plana.
www.vives.org
xarxa@vives.org

ISBN: 978-84-09-31992-3
Aquesta obra està subjecta a la llicència
Creative Commons BY-NC-SA

AUTORIA



Coordinació

Grup de Treball d'Igualtat de Gènere
de la Xarxa Vives d'Universitats

Autoria

María José Rodríguez Jaume
Diana Gil González
(Universitat d'Alacant)

ÍNDEX

1. Presentació	5
2. El gènere en el catàleg d'estudis universitaris	17
3. Transversalització del gènere en la docència universitària	24
4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència universitària	28
5. Reconeixement i visibilitat	44
Síntesi i futures línies de treball per a una docència universitària amb enfocament de gènere	52
Referències	55
Annex I. Impacte de les polítiques de gènere en la docència universitària	62
Annex II. Recursos per a la docència i la investigació amb perspectiva de gènere	72
Annex III. Grup de Treball d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives	74

1. PRESENTACIÓ

«El gènere ha d'il·luminar les polítiques i l'agenda universitària»

«Les Unitats d'Igualtat dissenyen i implementen la seua agenda transformadora pròpia amb el propòsit de reduir les bretxes de gènere»

1.1 Introducció

El Grup de Treball en Igualtat de Gènere (GTIG) es va crear al desembre del 2013 (la Nucia, Alacant) amb l'objectiu d'impulsar la (les) política (polítiques) de gènere o igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les universitats de la Xarxa Vives. Al voltant d'aquest objectiu, el GTIG crea espais per a l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques —de *transferència de polítiques*— que, de vegades, es concreten en informes com el que ara presentem.

La *transferència de polítiques* ha sigut definida com el procés en què els coneixements sobre polítiques, disposicions administratives, institucionals, entre altres tipus, en un moment o lloc, s'usen en el desenvolupament de la política, disposicions administratives i institucionals en un altre moment o lloc (Dolowitz i Marsh, 1996).

Actualment, les polítiques de gènere s'associen amb l'anomenat enfocament transversal o *gender mainstreaming*. Des d'aquesta perspectiva s'assumeix que el gènere ha d'il·luminar les polítiques i l'agenda universitària; és a dir, ha d'integrar-se de manera sistemàtica la perspectiva de gènere i s'han de redissenyar les relacions de gènere (Ress, 2001). Les Unitats d'Igualtat i les estructures afins, atenent els seus contextos singulars, dissenyen i implementen la seua agenda transformadora pròpia amb el propòsit, particularment, de reduir les bretxes de gènere que persisteixen en el Personal d'Administració i Serveis (PAS), Personal Docent i Investigador (PDI) i estudiantat i corregir els biaixos de gènere que s'han identificat tant en els processos de producció de coneixement (investigació i innovació) com en els de la transmissió d'aquest (docència i transferència). La presentació de les bretxes de gènere, com també els avanços i les iniciatives dutes a terme per les universitats de la Xarxa Vives en aquestes qüestions, han sigut publicades en dos informes de la col·lecció 'Política Universitària' de la Xarxa Vives: *La perspectiva de gènere en docència i investigació en les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes de futur* (Tània Verge i Teresa Cabruja, 2017) i *El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats* (Inma Pastor i Anna Pérez, 2019). A aquests, s'hi uneix ara el document que llegiu.

Aquest tercer informe de política de gènere universitària respon a diversos acords adoptats pel GTIG en les seues trobades anuals. En la reunió anual del 2018 (Universitat Vic-Universitat Central de Catalunya, 30 de novembre) es va adquirir el compromís d'actualitzar la informació sobre la presència de biaixos de gènere, particularment, en la docència universitària. En la reunió anual de 2019 (Universitat Rovira i Virgili, 29 de novembre), i a partir de l'experiència acumulada, es va acordar la revisió dels indicadors inclosos en el primer informe diagnòstic amb la finalitat de plantejar una nova proposta, d'acord tant amb els recorreguts seguits com amb les noves necessitats que en matèria de política de gènere universitària havia identificat el GTIG. La nova proposta de variables i indicadors que donen contingut a aquest informe va ser impulsada per Tània Verge (UPF) i M. José Rodríguez (UA). Finalment, en la trobada realitzada en línia l'any 2020 (Universitat Miguel Hernández d'Elx, 3 i 4 de desembre) es va sol·licitar a les universitats que proposaren investigadores i gestores expertes per a l'elaboració d'aquest tercer informe, que finalment fou assumit per la Universitat d'Alacant.

1. PRESENTACIÓ

El procés de recollida de la informació es va fer entre el mes d'octubre del 2020 i febrer del 2021 i la depuració de la base de dades es va fer a través de consultes puntuals que es van cursar a les universitats. En aquest informe, s'hi han sumat quatre universitats respecte de l'informe del 2017 (quadre 1).

Quadre 1. Universitats de la Xarxa Vives participants en l'informe diagnòstic

2017	2020
—	Universitat Abat Oliba CEU (UAO CEU)
Universitat d'Alacant (UA)	Universitat d'Alacant (UA)
—	Universitat d'Andorra (UdA)
Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)	Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)
Universitat de Barcelona (UB)	Universitat de Barcelona (UB)
—	Universitat CEU Cardenal Herrera (UCH CEU)
Universitat de Girona (UdG)	Universitat de Girona (UdG)
Universitat de les Illes Balears (UIB)	Universitat de les Illes Balears (UIB)
—	Universitat Internacional de Catalunya (UIC)
Universitat Jaume I (UJI)	Universitat Jaume I (UJI)
Universitat de Lleida (UdL)	Universitat de Lleida (UdL)
Universitat Miguel Hernández d'Elx (UMH)	Universitat Miguel Hernández d'Elx (UMH)
Universitat Oberta de Catalunya (UOC)	Universitat Oberta de Catalunya (UOC)
Universitat Politècnica de Catalunya (UPC)	Universitat Politècnica de Catalunya (UPC)
Universitat Politècnica de València (UPV)	Universitat Politècnica de València (UPV)
Universitat Pompeu Fabra (UPF)	Universitat Pompeu Fabra (UPF)
Universitat Ramon Llull (URL)	Universitat Ramon Llull (URL)
Universitat Rovira i Virgili (URV)	Universitat Rovira i Virgili (URV)
Universitat de València (UV)	Universitat de València (UV)
Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya (UVIC-UCC)	Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya (UVIC-UCC)

Agraïm el temps i el treball que les Unitats d'Igualtat, a través del seu personal responsable i personal tècnic, van dedicar a emplenar el qüestionari en línia, com també a facilitar informació addicional sempre que va ser sol·licitada. Així mateix, estenem aquest agraïment al personal de la Xarxa Vives que ha col·laborat oferint, no només suport tècnic, sinó també acompanyament en totes les fases del procés d'elaboració d'aquest informe.

1. PRESENTACIÓ

«La institucionalització del gènere com a objecte d'interès públic es troba estretament relacionada amb la configuració de les polítiques públiques»

1.2. Institucionalització de les polítiques de gènere en la Xarxa Vives d'Universitats.^[1]

La institucionalització del gènere com a objecte d'interès públic es troba estretament relacionada amb la configuració de les *polítiques públiques*. Aquestes es desenvolupen, seguint Anderson (1994: 84), al voltant de tres processos interrelacionats que, al seu torn, s'insereixen en processos de *transferència de polítiques*: identificació d'un assumpte com un problema d'interès públic, la inclusió d'aquest en l'agenda política i l'adopció de mesures de correcció de les desigualtats que l'afecten.

Normativa aplicable a la regió Vives

PRINCIPAT D'ANDORRA

La Llei 1/2015, de 15 de gener, per l'eradicació de la violència de gènere i de la violència domèstica, dedica l'Article 6 a la sensibilització i la prevenció des de l'àmbit educatiu i estableix els punts següents:

1. Les mesures de sensibilització i de prevenció des de l'àmbit educatiu són totes les eines, les accions i les polítiques que es duen a terme als centres educatius i a les universitats amb l'objectiu de conscienciar de les causes i les conseqüències de la violència de gènere i de la violència domèstica, per poder-les prevenir establint uns models de convivència i de respecte pacífics i igualitaris.
2. Els sistemes educatius han de garantir que la població estudiantil adquireixca, en tots els nivells escolars, les competències necessàries per a desenvolupar un aprenentatge en el respecte dels drets i de les llibertats fonamentals, així com específicament pel que fa a la violència de gènere i a la violència domèstica. A més, s'ha de garantir en tots els nivells escolars l'adquisició de competències relacionades amb la prevenció de conflictes i la capacitat per resoldre'ls d'una manera pacífica, així com el coneixement dels models de convivència basats en el respecte a la diversitat.
3. Cada centre educatiu ha d'impulsar i promoure totes les mesures de sensibilització i de prevenció establertes en aquest capítol així com totes les que puguin millorar la sensibilització i la prevenció de la violència de gènere i la domèstica. A final d'any cada centre educatiu ha d'avaluar les accions dutes a terme.
4. Els plans d'acció tutorial de tots els nivells educatius portats a terme en els centres educatius han de proporcionar una orientació acadèmica i professional no sexista ni discriminatòria, que contribueixca que l'alumnat pugui elegir sense les connotacions de gènere i sense cap discriminació entre les diverses opcions acadèmiques i professionals atenent les seues aptituds i les seues capacitats.

[1] Adaptació de l'aportació de M. José Rodríguez Jaume a l'Informe CYD 2019 *Política de gènere en las universidades españolas* (capítol 2, *Graduados universitarios y mercado de trabajo*). Madrid, Fundació Conocimiento y Desarrollo, pàgs. 159-161).

1. PRESENTACIÓ

5. Els centres escolars i els departaments competents del Govern poden proposar activitats de promoció de la sensibilització, el coneixement i la prevenció de la violència de gènere i de la violència domèstica, tant per als seus professionals propis com per a les associacions de mares i pares d'alumnes.
6. Els responsables dels centres escolars estan obligats a comunicar als serveis socials corresponents l'existència de situacions acreditatives de violència de gènere o domèstica envers o entre l'alumnat. El Govern, a través del departament competent, ha de gestionar l'escolarització immediata dels infants que hagen de canviar de centre escolar a conseqüència d'una situació de violència de gènere o domèstica.
7. A més de les precaucions previstes en aquest article, els centres educatius han de prestar una atenció especialitzada a l'alumne o l'alumna víctima per prevenir les conseqüències de la violència de gènere o domèstica.
8. Les universitats, respectant-ne l'autonomia, han de fomentar en tots els àmbits acadèmics i de forma transversal la formació, la docència i la recerca en violència de gènere i violència domèstica, i concretament en els estudis universitaris de les professions sociosanitàries s'han d'impartir els continguts des d'una perspectiva de gènere.

CATALUNYA

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006), en el capítol V art. 41 dels Principis rectors, indica que els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, etc. També indica que els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques i que aquestes han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic. L'Estatut estableix així la integració activa de la dimensió de gènere en l'elaboració i l'aplicació de totes les accions i polítiques que duguen a terme tots els poders públics catalans.

La Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya assenyala en l'article 3.h que és un objectiu del sistema universitari català impulsar la millora de la docència i la contribució a l'aprenentatge al llarg de la vida, per a millorar la cohesió social, la igualtat d'oportunitats i la qualitat de vida. Així mateix, en la disposició addicional vuitena, sobre la perspectiva de gènere recalca que «les universitats han de promoure accions per a assolir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits universitaris».

Altra referència clau en l'àmbit català és el Pla Estratègic de Polítiques d'Igualtat de Gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019-2020, el qual, en l'eix 1. Coeducació i promoció de valors i models igualitaris, dona resposta al mandat que estableix la Llei d'igualtat catalana en l'article 21. En l'actualitat la coeducació es considera un dels temes transversals fonamentals que cal incloure en qualsevol pla de polítiques d'igualtat de gènere, per la seua capacitat d'actuar de forma directa en l'arrel de la formació d'un imaginari col·lectiu que perpetua

1. PRESENTACIÓ

el sexisme en la nostra societat. L'Eix 1 d'acció, per tant, es refereix a diversos àmbits ja que és amb tots els agents socialitzadors d'interacció social i cultural on el treball per canviar patrons i rols sexistes esdevé una tasca clau. També a nivell d'educació superior, on és palès un biaix de gènere destacable sobretot pel que fa a Ciències de la Salut d'una banda –és a dir, tasques de cura– on les dones són majoria, i de l'altra, Enginyeria i Arquitectura, carreres més tècniques, on els homes són majoria. Així mateix, les carreres de ciències socials i jurídiques, més teòriques, també tenen majoria de dones titulades. Aquestes eleccions quant als estudis també estan condicionades pels estereotips de gènere i, a la vegada, condicionen el rol social que les persones desenvolupen, així com la seua posició en la societat.

Dins d'aquest mateix Pla estratègic, l'Eix d'acció 5 fa referència a la visibilització de les dones i la comunicació no sexista. Una societat justa i equitativa exigeix que les dones estiguen presents en tots els àmbits i en tots els nivells, fet que va unit a la recuperació de la memòria històrica de les dones, perquè precisament la seua invisibilització ha estat un dels obstacles que ha acompanyat les dones al llarg del temps en el seu desenvolupament. Per això, fomenta la recuperació de la història de les dones, per ressaltar-la i difondre-la. Hi ha hagut moltes dones que s'han dedicat a diferents camps del saber, però s'ha ocultat la seua contribució perquè s'ha prescindit d'elles, se les ha relegat a un àmbit subaltern o el seu treball ha estat atribuït als homes. En història, en art, en qualsevol àmbit de la cultura, en ciència, bàsicament s'ha perpetuat el saber androcèntric. Els guardians de la cultura oficial sempre han estat homes, i els actes, les fites i les obres de les dones difícilment han passat a la història i han estat transmesos.

El Decàleg per als Plans d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes a les universitats (2013) elaborat per la Comissió Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC), conté com a tercera recomanació la introducció de la perspectiva de gènere en la docència i, com a quarta recomanació la promoció de la recerca sobre igualtat de gènere i incidència en la recerca que es fa a la universitat. Aquestes recomanacions inclouen les accions següents:

- Incloure la perspectiva de gènere en el plantejament curricular i en el seu desenvolupament docent. En concret, cursos específics, assignatures i seminaris, i pel que fa a materials, disposar d'un banc de docència.
- Promoure la perspectiva de gènere com a competència transversal en els estudis universitaris.
- Facilitar en cada estudi exemples de bones pràctiques en aquest terreny, a nivell internacional i, fins i tot, fer un pla per a cada estudi.
- Incloure la perspectiva de gènere en les avaluacions del professorat que fa l'alumnat.
- Analitzar els temes d'igualtat pel que fa al professorat de cada estudi.
- Promoure que les pràctiques en empreses i les accions que porten a terme les unitats corresponents d'orientació i d'inserció laboral de les universitats tinguen en compte la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats.

1. PRESENTACIÓ

- Promoure recerques específiques sobre temes d'igualtat en els vessants essencials (educatius, històrics, sociològics, epistemològics, polítics, mèdics, jurídics, etc.).
- Promoure càtedres específiques sobre aquestes recerques.
- Promoure que algunes recerques incorporin perspectives de gènere.
- Promoure l'accés femení als estudis de tercers cicles, màsters, doctorat i programes de recerca.
- Destacar i incentivar els projectes liderats per dones.

La Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes en l'article 28.1 exigeix a les universitats «la introducció de la perspectiva de gènere d'una manera transversal i dels estudis sobre la contribució de les dones al llarg de la història en tots els àmbits del coneixement i en l'activitat acadèmica i investigadora, que s'han d'incloure en el currículum dels graus i dels programes de postgrau». De fet, aquest mateix article indica que «la presentació de les sol·licituds d'acreditació dels graus i postgraus ha d'anar acompanyada d'un informe que detalle, si escau, com s'ha incorporat la perspectiva de gènere en el pla d'estudis o, si no s'ha fet, del pla de millora previst per Política Universitària per a fer-ho possible».

D'altra banda, l'article 28.2 subratlla que, per a complir l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit universitari i de la recerca, les universitats «han de: potenciar el treball de les dones investigadores i llur participació en els grups de recerca i fer visibles llurs aportacions en els àmbits científics i tècnics; garantir la formació de llur personal en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques; i crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques». Simultàniament, l'article 28.3, en relació a la docència i la recerca, indica que les universitats, els centres d'estudis superiors i els centres i institucions de recerca catalanes han de: valorar, en primer lloc, com a trets positius en les convocatòries d'ajudes a projectes de recerca o altres ajudes a la recerca de caràcter col·lectiu, al costat dels criteris per a garantir la qualitat i l'excel·lència, que els grups estiguen integrats pel 40% o més de dones, i que una dona n'exercisca la direcció en els àmbits de recerca en què les dones són poc presents; en segon lloc, que els projectes incorporin la perspectiva de gènere i de les dones o tinguin per objecte estudis sobre la situació de les dones. També s'exigeix a les universitats la creació de mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en la proposta curricular obligatòria de les facultats i dels estudis reconeguts per les universitats catalanes.

ILLES BALEARS

La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes dedica l'article 31 a les universitats. En relació a la docència i la recerca estableix els aspectes següents:

1. PRESENTACIÓ

- S'han d'adoptar les mesures necessàries perquè s'incloguen competències en matèria d'igualtat entre dones i homes en els plans d'estudis dels diversos ensenyaments.
- S'ha de promoure el reconeixement dels estudis de gènere com a mèrit en els processos d'avaluació.
- S'ha d'impulsar la presència equilibrada de dones i homes en els grups d'investigació.
- En les convocatòries d'ajudes i subvencions per al sistema de recerca de les Illes Balears s'ha de tenir en compte, com a criteri de desempat, la valoració especial dels projectes liderats per dones en els àmbits científics en què estan infrarepresentades i també dels que presenten grups de recerca amb presència equilibrada de dones i homes.
- En el sistema de recerca de les Illes Balears s'ha de promoure i fomentar la investigació sobre les dones donant suport als projectes de recerca que promoguen la igualtat de dones i homes i als que plantegen mesures destinades a comprendre i eradicar la discriminació de les dones.
- En el sistema d'educació superior de les Illes Balears s'ha de promoure la inclusió de competències sobre la salut de les dones i sobre l'enfocament de gènere en els plans d'estudis dels ensenyaments de grau de l'àmbit sanitari.

PAÍS VALENCIÀ

La Llei 9/2003 per a la igualtat entre dones i homes estableix en l'article 8 que «L'Administració autonòmica competent en matèria educativa establirà i fomentarà els mecanismes de formació, control i seguiment, adaptats als diferents nivells d'ensenyament (infantil, primària, secundària i universitari), per a implantar i garantir la igualtat de sexes en el sistema educatiu valencià mitjançant l'aprovació i seguiment de l'execució de Plans anuals de coeducació en cada nivell educatiu».

Així mateix, l'article 9 estableix que, amb l'objectiu de promoció en la universitat de la igualtat d'oportunitats, el govern valencià, en col·laboració amb les universitats valencianes, finançarà activitats anuals per a la promoció d'assignatures i projectes docents amb un enfocament de gènere. Les universitats han de promoure la implantació de assignatures i la realització de projectes docents que incorporen la perspectiva de gènere.

A l'àmbit del País Valencià, recentment s'ha publicat el monogràfic *Las Mujeres en la Comunidad Valenciana. Una aproximación sociològica* (2021), coordinat per les cinc universitats públiques valencianes, que presenta una continuïtat respecte dels informes que en matèria d'igualtat entre dones i homes es van presentar l'any 1986, 1999 i 2007. El monogràfic descriu i analitza, des de la perspectiva de gènere, la realitat social de les dones en un ampli ventall d'àmbits temàtics. Els resultats obtinguts són d'una gran utilitat tant per a la presa de decisions de les administracions públiques amb competències en la implementació i la gestió de polítiques públiques com per a investigadores i

1. PRESENTACIÓ

investigadors que centren els seus treballs en els estudis sobre dones, atès que presenta dades d'una gran rellevància que permeten millorar el coneixement sobre aquesta temàtica, com també constatar l'avanç de la igualtat real entre dones i homes al País Valencià.

La (des)igualtat de gènere com un problema en les institucions científiques de la Xarxa Vives

L'any 2001, la Direcció General d'Investigació de la Comissió Europea va sol·licitar al grup d'expertes de l'European Technology Assessment Network (ETAN) el que podria ser considerat el primer diagnòstic de la situació de les dones i els homes en el sistema científic europeu. Un any després, en la proposta no de llei relativa a la millora de la situació de la dona en la ciència i la tecnologia de l'Estat espanyol, es remet a l'informe ETAM per a denunciar que la infrarepresentació de les dones –des d'una perspectiva de gènere binari– en el camp de la ciència i tecnologia hauria de ser motiu de preocupació per a la Comissió de Ciència i Tecnologia. En 2005, el Ministeri de la Presidència publica l'ORDRE, de 7 de març, per la qual es dona publicitat a l'Acord de Consell de Ministres pel qual s'adopten mesures per a afavorir la igualtat entre dones i homes.

La promoció del principi d'igualtat entre dones i homes va adoptar una perspectiva transversal i va establir mesures per a diferents àmbits, entre ells la investigació. En compliment d'aquests acords, l'any 2005 es crea a l'Estat espanyol la unitat «Mujeres y Ciencia» (UMyC) del Ministeri de Ciència i Innovació; el 2007 s'inicia la publicació de la sèrie d'informes «Académicas en Cifras» i, que en l'edició del 2017, es publica com a Informe «Científicas en Cifras». En aquests informes s'identifiquen i quantifiquen les bretxes de gènere, s'avalua l'impacte de gènere de les polítiques d'I+D+i i s'ofereixen orientacions sobre noves actuacions a favor de la igualtat efectiva en l'àmbit científic. Al gener del 2019 es va constituir, com a òrgan col·legiat interministerial de l'Estat espanyol, l'«Observatori Dones, Ciència i Innovació» (OMCI) des del qual es va publicar, l'any 2020, la primera edició de l'informe «Mujeres e Innovación» sense aconseguir resultats concloents sobre el rol de les dones en els processos d'innovació i emprenedoria, atès que les estadístiques i els registres disponibles no van permetre la seua anàlisi des de la perspectiva de gènere (OMCI, 2020: 13).

La institucionalització de les polítiques públiques de gènere universitàries ha trobat en la política europea un espai catalitzador i una gran aliada. Si l'informe ETAM n'assenyala l'inici, les recents propostes de la Comissió Europea han

impulsat la qüestió de gènere en el sistema científic de les universitats espanyoles. El programa marc per a la investigació i la innovació «Horitzó 2020» assenya la igualtat de gènere com una de les sis agendes polítiques al voltant de les quals es defineix la *Investigació i Innovació Responsable*, un eix transversal de l'esmentat programa i un marc emergent en Estudis de Ciència i Tecnologia (Otero i García, 2018). Reconeixent la transcendència de l'interès europeu per l'agenda de gènere en la implementació de polítiques d'igualtat en el sistema científic (Zapata, 2016), així com el paper exercit

pels òrgans que vetlen per la reducció de les bretxes de gènere en els centres d'investigació, el seu desenvolupament no hauria sigut possible sense el rol actiu

«La institucionalització de les polítiques públiques de gènere universitàries ha trobat en la política europea un espai catalitzador i una gran aliada»

1. PRESENTACIÓ

«Les unitats d'igualtat amplien els diagnòstics i incorporen dimensions que són rellevants per a l'avanç de la igualtat de gènere en espais on no sols es produeix el coneixement, sinó on també s'hi transmet»

que exerceixen les unitats d'igualtat (o estructures afins) de les universitats de la Xarxa Vives. Aquestes no només proporcionen les dades dels quals es nodreixen els informes estadístics, sinó que periòdicament mantenen actualitzats els informes diagnòstics de desigualtat entre dones i homes en les universitats respectives.

Adicionalment, com en el cas que ens ocupa, les unitats d'igualtat amplien els diagnòstics i incorporen dimensions que, ocultes en les estadístiques i informes disponibles, són rellevants per a l'avanç de la igualtat de gènere en espais on no sols es produeix el coneixement, sinó on també s'hi transmet. Els informes diagnòstics sobre les bretxes i els biaixos de gènere en la docència que fa la Xarxa Vives d'Universitats ofereixen l'oportunitat de promoure nous espais de transferència de polítiques de gènere i assenyalen les arestes del sistema que han de ser tingudes en compte.

La (des)igualtat de gènere en l'agenda de la política científica de la Xarxa Vives

No serà fins al 2007 (LO 3/2007) quan hi haja un marc que de manera integral desenvolupe el principi d'igualtat entre dones i homes i incloga l'enfocament de gènere com un principi transversal de les polítiques públiques i, en conseqüència, de l'actuació dels poders públics. En aquest any s'aprovarà la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i la LO 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2001, de 21 de desembre, d'Universitats. En el preàmbul de la LO 4/2007, per la qual es modifica la Llei d'Universitats, s'atribueix a les universitats un rol destacat en la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats.

Les normes que en matèria d'igualtat d'oportunitats s'adrecen específicament al sistema científic i tecnològic a Espanya es veuran ampliades amb l'aprovació de la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació en preveure, com a objectiu principal, *promoure la inclusió de la perspectiva de gènere com una categoria transversal en la ciència, la tecnologia i la innovació, com també una presència equilibrada de dones i homes en tots els àmbits del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació*. La Llei 14/2011 va marcar un avanç important en incloure, entre altres mesures, el requisit de composició paritària en les comissions i els comitès avaluadors en la carrera científica i l'avaluació cega del currículum de professionals i de projectes. L'RD-Llei 3/2019, de 8 de febrer, de mesures urgents en l'àmbit de la Ciència, la Tecnologia, la Innovació i la Universitat, va introduir garanties complementàries per a assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés i la promoció en les trajectòries professionals científicotècniques.

L'any 2017 l'Assemblea General de CRUE Universitats Espanyoles acorda la creació del Grup de Treball de Polítiques de Gènere en el si de la comissió sectorial CRUE-Sostenibilitat i el 2019 es presenta la Delegació de la Presidència de CRUE per a Polítiques d'Igualtat. Les dues estructures persegueixen impulsar el desenvolupament de la política de gènere en el sistema universitari espanyol i des d'aquest, com també crear sinergies en aquesta matèria amb les administracions públiques. El Grup de Treball de Polítiques de Gènere de CRUE compta amb un subgrup de treball per a promoure la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència que ha fet seues les propostes i les iniciatives que en aquest àmbit lidera el GTIG de la Xarxa Vives.

1. PRESENTACIÓ

«Les Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere s'han reconegut com a bona pràctica per l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere (EIGE)»

En aquest procés de transferència de polítiques de gènere, i en concret en l'àmbit de la docència universitària, l'agenda de gènere catalana està sent rellevant. La *Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, en l'article 28.1 exigeix a les universitats la inclusió de la perspectiva de gènere per a l'acreditació i la verificació dels seus graus i postgraus. Al llarg de l'any 2019 l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) va publicar les guies metodològiques revisades de tots els processos d'avaluació de la qualitat (verificació, seguiment, modificació, acreditació), on es transversalitza la perspectiva de gènere en tots els estàndards de qualitat. Un any abans, el 2018, la Xarxa Vives d'Universitats publicava les primeres onze *Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere* en Ciències de la Computació, Història, Medicina, Física, Educació i Pedagogia, Sociologia, Economia i Política, Història de l'Art, Psicologia, Filosofia, Filologia i Lingüística i Dret i Criminologia. El 2020 es van sumar a la col·lecció les *Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere* en Arquitectura, Infermeria, Matemàtiques, Enginyeria Industrial, Antropologia i Comunicació; i el 2021 s'amplia aquest projecte, reconegut com una bona pràctica per l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere (EIGE, en les sigles en anglès), amb les *Guies* en Biologia, Enginyeria Electrònica de Telecomunicació, Enginyeria Multimèdia, Nutrició Humana i Dietètica i Docència en Línia amb perspectiva de gènere.

Implementació de plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les universitats de la Xarxa Vives

La LO 3/2007 presenta els plans d'igualtat com l'eina tècnica que sistematitza mesures dirigides a eradicar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe i estableix accions amb les quals promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Els plans d'igualtat d'oportunitats universitaris s'han convertit en el canal a través del qual les universitats espanyoles han introduït els canvis promoguts pel marc normatiu en matèria de gènere i en el garant principal en els entorns universitaris.

En sentit general, els diagnòstics fets en els entorns de treball universitaris comparteixen els resultats difosos per a l'Estat espanyol pels informes «Académicas en Cifras» i «Científicas en Cifras», a nivell europeu pels informes «She Figures» i, a nivell regional, pels informes de «Política Universitària de Gènere» de la Xarxa Vives: escassa presència de dones en els càrrecs de govern, segregació vertical o sostre de vidre en la carrera investigadora, segregació horitzontal en l'elecció d'estudis i de personal científic segons àrees científicotecnològiques i bretxa de gènere en el conjunt d'ajudes a projectes I+D+i (UMyC, 2017).

El disseny dels plans d'igualtat en les universitats integra mesures d'actuació destinades a tres col·lectius dissímils entre si: estudiantat, PAS i PDI. Aquesta singularitat, unida al fet que el principi general d'actuació en les polítiques d'igualtat és la transversalització de la perspectiva de gènere, porta a dissenys de plans d'igualtat en els quals les actuacions s'estructuren en diversos àmbits. Un dels eixos d'actuació estratègics recollit sistemàticament en els plans d'igualtat de la Xarxa Vives d'Universitats és la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària. Si aquest és un àmbit d'actuació compartit, sobre aquest s'ha de projectar la lògica que s'aplica en l'avaluació de les polítiques públiques:

1. PRESENTACIÓ

«La no política en aquest àmbit alimenta la crítica, amb freqüència repetida, sobre que el discurs del *gender mainstreaming* no es correspon amb la pràctica, fet que esdevé en “moda política” o en actuacions del que es considera “políticament correcte”»

elaboració d'informes diagnòstics específics, definició d'actuacions *ad hoc* tendents a la reducció de les bretxes i els biaixos de gènere i l'avaluació de l'impacte d'aquestes accions. La *no política* (entesa com l'absència d'acció política) en aquest àmbit alimenta la crítica, amb freqüència repetida, sobre que el discurs del *gender mainstreaming* no es correspon amb la pràctica, fet que esdevé en «moda política» o en actuacions del que es considera «políticament correcte».

1.3. Contingut i estructura de l'informe

L'informe que presentem ofereix una fotografia de l'«estat de la qüestió» global de la perspectiva de gènere en la docència universitària a partir de les dades, l'experiència i les iniciatives que han proporcionat les Unitats d'Igualtat de les universitats de la Xarxa Vives. La informació proporcionada s'ha sintetitzat en taules, quadres i gràfics que reuneixen, al seu torn, els indicadors ja arrellegats en l'informe del 2017^[2].

Als indicadors del 2017 s'han sumat indicadors addicionals que a la vista de l'experiència de les Unitats d'Igualtat es consideraven d'interès tant per a oferir una major aproximació a la docència universitària, una aresta complexa de la política de gènere universitària, com per a adequar-se als avanços i la realitat que en aquest sentit ha impulsat la mateixa Xarxa Vives i l'Agència Catalana de Qualitat a través, respectivament, de la col·lecció de *Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere* i el *Marc General per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*. Aquest fet motiva que l'estructura en apartats d'aquest informe diferisca del presentat l'any 2017. Si bé, com s'ha indicat, actualitza els indicadors que hi ha arrellegats.

En aquest **primer apartat** es descriu el lideratge que en l'àmbit de la docència universitària amb perspectiva de gènere ha assumit el GTIG de la Xarxa Vives d'Universitats. El recorregut que es presenta emmarca la finalitat de l'informe i subratlla el potencial que tanca aquesta línia de treball per al desenvolupament de les polítiques de gènere en els entorns universitaris.

Els indicadors diagnòstics de perspectiva de gènere en la docència universitària es presenten en els **apartats segon** (*El gènere en el catàleg d'estudis universitaris*) i **tercer** (*Transversalització del gènere en la docència universitària*). Aquests dos apartats donen forma a l'*enfocament dual* que les polítiques d'igualtat han adoptat des de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona (Pequín, 1995): anàlisi de la presència d'assignatures i estudis de gènere (*polítiques específiques*) i anàlisi de la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària (*polítiques transversals*).

L'**apartat quart** (*Promoció de la perspectiva de gènere en la docència universitària*) analitza el conjunt de mesures que, relacionades amb la promoció del principi d'igualtat de gènere en la docència universitària, despleguen les universitats de la Xarxa Vives a través dels plans d'igualtat, la formació en gènere destinada al personal docent, la innovació docent amb perspectiva de gènere, reconeixements a la docència amb perspectiva de gènere i acompanyament i

[2] Vegeu també la secció d'indicadors al web d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives: <https://www.vives.org/programes/igualtat-genero/>

1. PRESENTACIÓ

«Disposar de bones pràctiques en aquest àmbit facilita els processos de transferència de polítiques de gènere i són el millor antídote contra la no política»

orientació a les alumnes universitàries. El **cinquè apartat** (*Reconeixement i visibilitat*) arreplega indicadors sobre el lideratge de les acadèmiques en la política d'estudis universitaris, la participació de les acadèmiques en les obertures del curs acadèmic i la visibilització de les polítiques d'igualtat en les pàgines web universitàries.

L'informe conclou amb l'**annex de Bones pràctiques** i l'**annex d'Impacte de les polítiques de gènere en la docència universitària** en el qual es presenten, comparativament, els indicadors de perspectiva de gènere en la docència universitària dels informes del 2017 i 2021. L'actualització periòdica d'aquesta bateria d'indicadors permet identificar l'**impacte de les polítiques d'igualtat**, en el nostre cas particular, en la docència universitària. Al seu torn, disposar de bones pràctiques en aquest àmbit facilita els processos de transferència de polítiques de gènere i són el millor antídote contra la no política. La *no política* pot representar l'absència d'interès, en l'agenda política, de determinats temes socials o pot atribuir-se a la inacció davant d'un problema de desigualtat, encara que la temàtica forma part de l'interès social i polític, i es queda en una simple declaració d'intencions, retòrica o un diagnòstic que no va seguit d'intervenció.

L'impacte de les polítiques d'igualtat remet als canvis reals produïts des de l'acció política en les trajectòries vitals, professionals i socials en les quals es veuen immersos dones i homes. Aquests canvis estarien orientats a millorar les condicions de vida i les oportunitats socials de dones i homes en la societat i en els espais públics i privats, i intervindrien sobre els contextos que n'obstaculitzen el desenvolupament personal i social en igualtat.

2. EL GÈNERE EN EL CATÀLEG D'ESTUDIS UNIVERSITARIS

2. EL GÈNERE EN EL CATÀLEG D'ESTUDIS UNIVERSITARIS

En aquest segon capítol es presenten els indicadors que permeten analitzar la presència d'assignatures i estudis de gènere en els estudis universitaris. Es revisa la inclusió d'assignatures específiques, obligatòries i optatives relacionades amb qüestions de gènere en el catàleg d'estudis de les universitats de la Xarxa Vives. Aquests indicadors es complementen amb la identificació d'estudis de grau, postgrau i doctorat que específicament desenvolupen el gènere des de diferents perspectives i enfocaments. Una anàlisi diacrònica d'alguns dels indicadors arreplegats en aquest apartat es mostren en l'Annex I.

2.1. El gènere en els estudis de grau

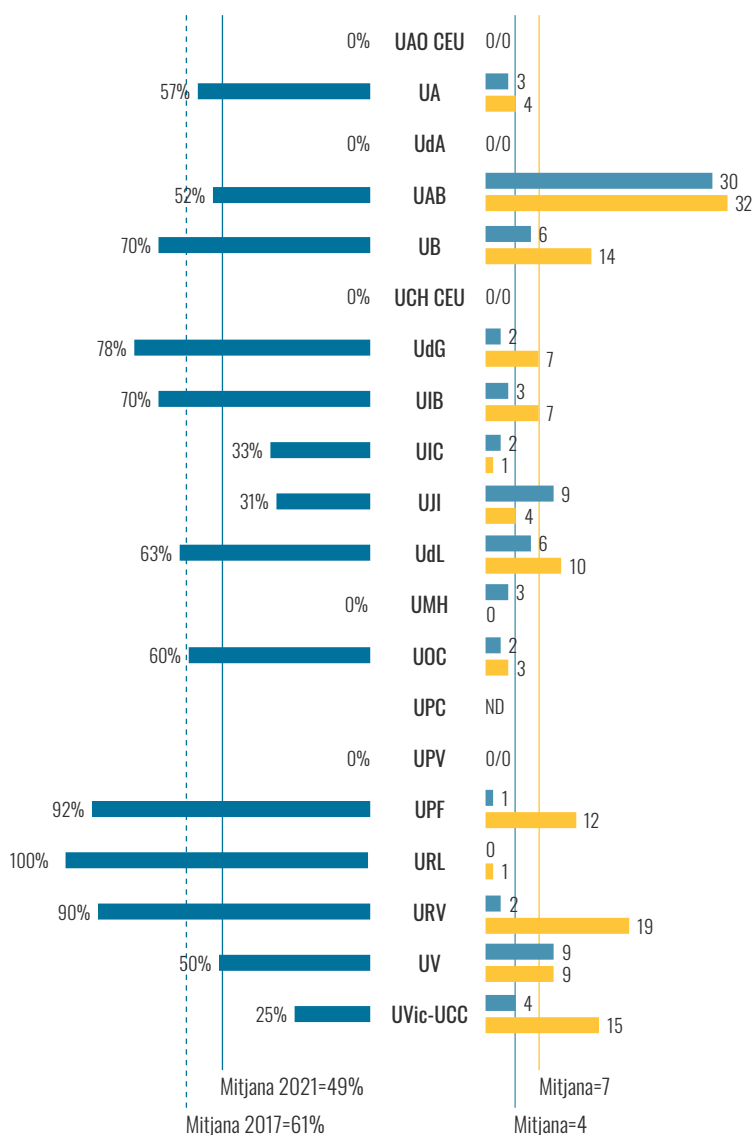
La política d'estudis de les universitats de la Xarxa Vives manté un enfocament de gènere molt restrictiu o allunyat d'un enfocament de gènere integrador. Per al

conjunt d'universitats que disposen de la informació requerida, el nombre mitjà d'assignatures específiques de gènere és de 12. Si bé el 40% de les universitats se situa per damunt d'aquesta mitjana, la presència d'assignatures específiques de gènere s'ha reduït en 5, com a terme mitjà, respecte a l'Informe del 2017. Les universitats Autònoma de Barcelona, Jaume I, Pompeu Fabra i Rovira i Virgili compten amb plans d'estudis en els quals les assignatures específiques de gènere tenen un pes més gran.

Com mostra el gràfic 1a, el pes de les assignatures optatives respecte del total d'assignatures de gènere, optatives i obligatòries, en els estudis de grau és equilibrat per al conjunt de les universitats (amb una mitjana de 49%). Malgrat això, persisteix un enfocament restrictiu que, si bé promou la formació en gènere en els continguts, els plantejaments i les metodologies, presenta limitacions que ja van ser anotades en l'informe de Verge i Cabruja (2017: 16): formació aliena a la resta del currículum, convivència amb la ceguesa al gènere de la resta d'assignatures del pla d'estudis i canvi reduït en la cultura organitzativa i de gestió de les universitats.

De l'anàlisi de les dades aportades s'aprecia, respecte de l'Informe del 2017, l'oferta addicional en l'espai de la Xarxa Vives d'un programa de grau especialitzat

Gràfic 1a. Assignatures de gènere en el currículum de grau segons tipus



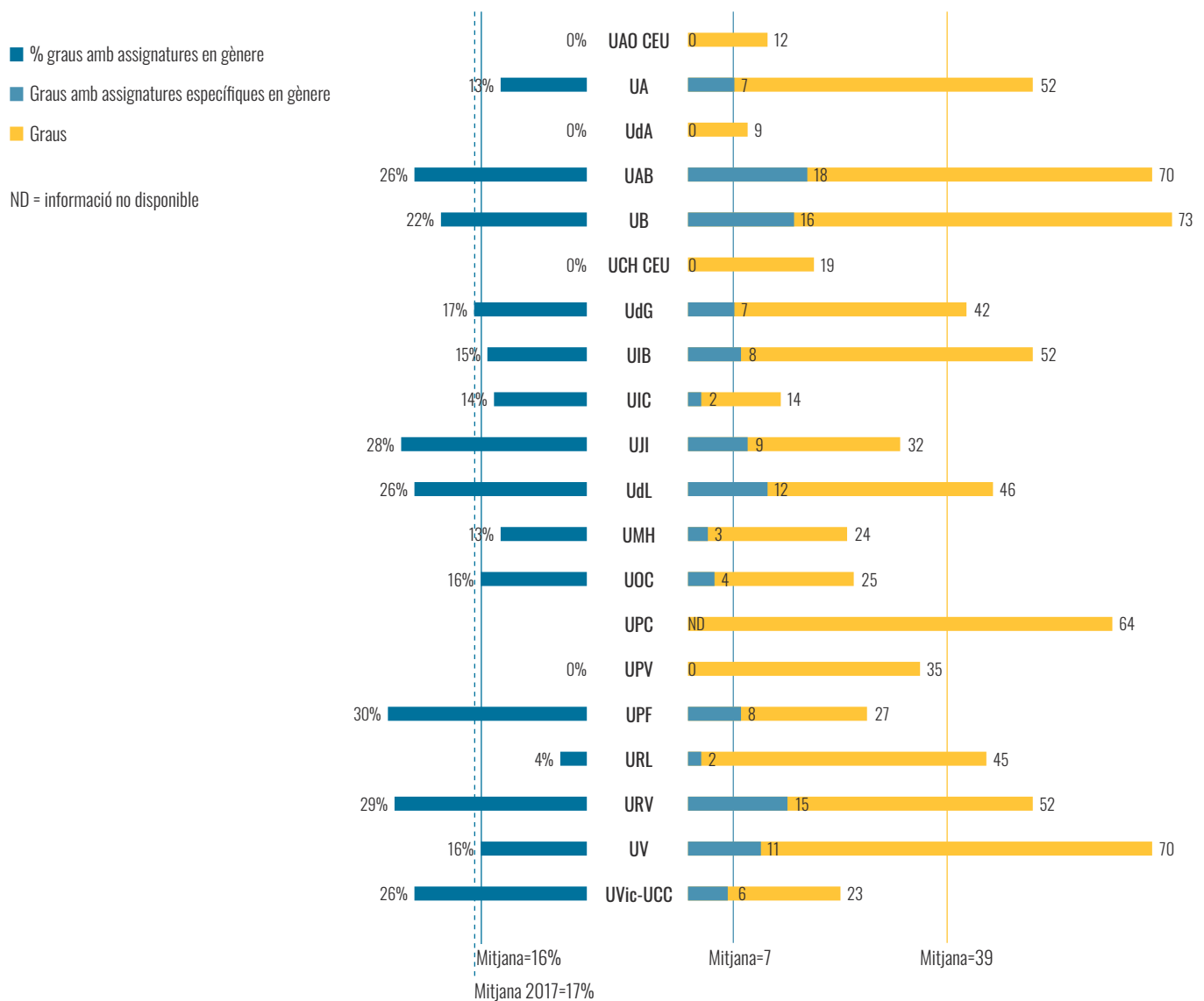
■ % Assignatures en gènere optatives respecte a assignatures en gènere obligatòries i optatives
■ Assignatures obligatòries en gènere ■ Assignatures optatives en gènere

ND = informació no disponible

2. EL GÈNERE EN EL CATÀLEG D'ESTUDIS UNIVERSITARIS

en gènere (UAB, 2018), com també un mòdul (*minor*) especialitzat (UPF, 2018) (vegeu quadre 2). Aquesta segona estratègia ofereix formació de gènere complementària (acadèmica i professional) a estudiantat de tots els graus (UAB), del grau de Dret (UdL), de graus de Ciències Socials i Humanitats (UAB) i de graus vinculats a les Ciències Socials, Jurídiques i Humanitats (UPF). Els *minors* promouen la incorporació de temàtiques que amb enfocament de gènere apareixen excloses dels plans d'estudi, però la limitació principal d'aquests resideix en què només arriba a les disciplines i els estudis a què complementen, excepte en el cas de la UAB, en què s'ofereix a l'estudiantat de tots els graus.

Gràfic 1b. Graus amb assignatures de gènere



2. EL GÈNERE EN EL CATÀLEG D'ESTUDIS UNIVERSITARIS

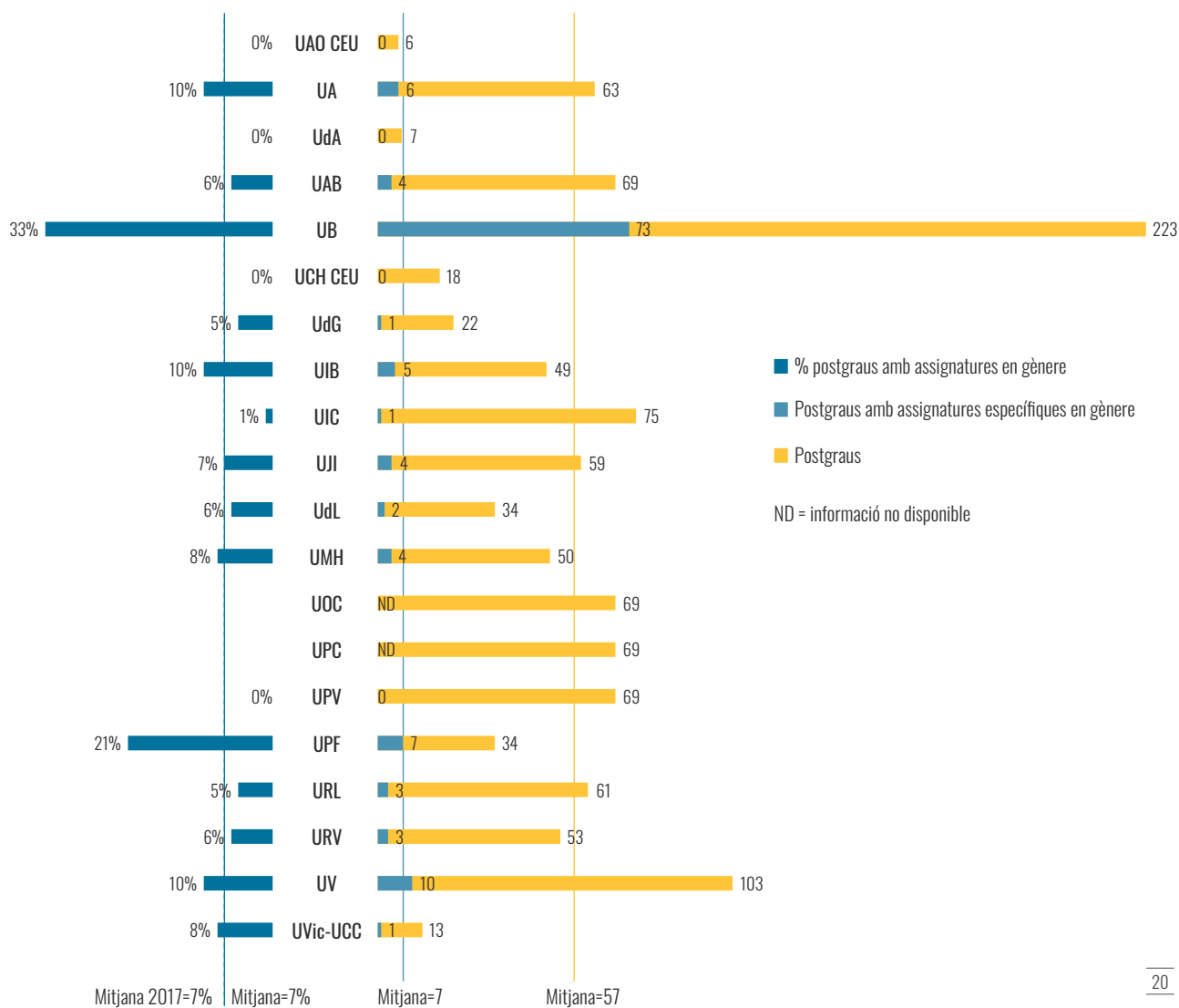
Quadre 2. Programes de grau especialitzats en estudis de gènere

UAB	Grau en Estudis Socioculturals de Gènere (2018). Facultat de Filosofia i Lletres <i>Minor</i> en Estudis de Gènere (2012). Facultat de Filosofia i Lletres
UdL	<i>Minor</i> en Gènere i Dret. Facultat de Dret i Economia en col·laboració amb el Centre d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones Dolors Piera
UPF	<i>Minor</i> en estudis de gènere (2018). Unitat d'Igualtat conjuntament amb els Facultats

2.2. El gènere en els estudis de postgrau

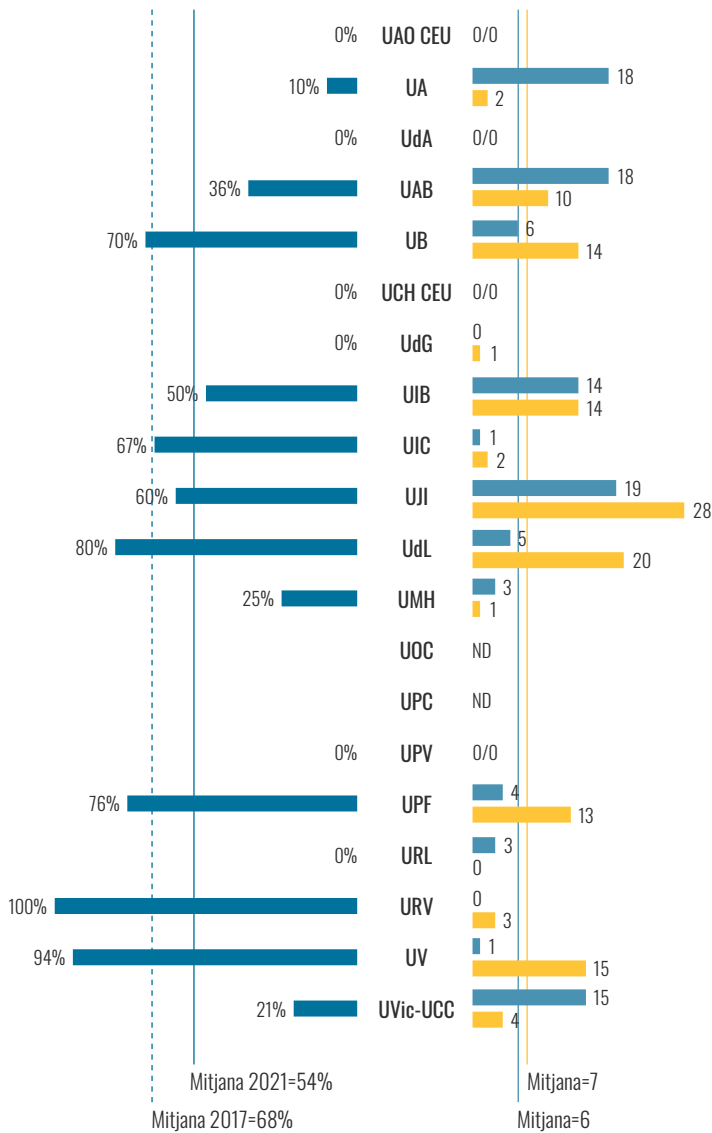
Els estudis de postgrau i màster de les universitats analitzades reproduïxen el model descrit per als estudis de grau. En el conjunt, no integren assignatures de gènere en els plans d'estudi, encara que l'oferta d'assignatures optatives de gènere, novament, assumeix un pes més gran. El gràfic 2a mostra que un 7% dels postgraus que s'imparteixen en les universitats de la Xarxa Vives per a les quals

Gràfic 2a. Assignatures de gènere en el currículum de postgrau



2. EL GÈNERE EN EL CATÀLEG D'ESTUDIS UNIVERSITARIS

Gràfic 2b. Assignatures de gènere en el currículum de postgrau segons tipus



■ % Assignatures en gènere optatives respecte a assignatures en gènere obligatòries i optatives

■ Assignatures obligatòries en gènere ■ Assignatures optatives en gènere

ND = informació no disponible

es disposa de dades inclouen assignatures específiques de gènere i que el pes de les assignatures optatives de gènere en postgraus supera el de les assignatures obligatòries (54%). Respecte de l'Informe del 2017, el percentatge de postgraus que inclouen assignatures de gènere específiques no ha variat mentre que, com ocorria amb l'oferta de graus, s'aprecia un increment notable d'assignatures obligatòries de gènere respecte de les optatives passant el pes d'aquestes últimes d'un 68% a un 54%.

Si bé la presència d'estudis de grau especialitzats en gènere és excepcional en l'oferta d'estudis de les universitats de la Xarxa Vives, l'oferta d'estudis de postgrau i màster està present en el 55% de les universitats que participen en aquest informe (gràfic 2b). Respecte de l'Informe del 2017, s'ha sumat l'oferta d'un programa de tercer cicle especialitzat en gènere.

2. EL GÈNERE EN EL CATÀLEG D'ESTUDIS UNIVERSITARIS

Quadre 3. Programes de tercer cicle especialitzats en gènere (màster i postgraus)

UA	(P) Experta o expert en violència de gènere: un enfocament interdisciplinari (2019). Institut Universitari d'Estudis de Gènere*
	(P) Màster en Gènere i Comunicació (2014). Departament de Mitjans, Comunicació i Cultura*
	(R) Màster Interuniversitari en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania (2008). Facultat de Geografia i Història (UB)
UAB	(P) Postgrau en Gènere i Igualtat (2001). Departament de Ciència Política i de Dret Públic*
	(P) Postgrau en Violències Masclistes (2014). Departament de Ciència Política i de Dret Públic*
	(P) Postgrau en Gènere i Comunicació (2017). Departament de Mitjans, Comunicació i Cultura*
	(R) Màster Propi o Diploma de Postgrau vinculat en Estudis de la Diferència Sexual. DUODA Centre de Recerca UB*
UB	(R) Màster interuniversitari en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania (2008). Facultat de Geografia i Història ⁽¹⁾
	(R) Diploma de Postgrau en Polítiques d'Igualtat de Gènere en la Gestió Pública (2019). Facultat de Dret*
	(R) Diploma de Postgrau en Atenció Psicològica i Acció Comunitària, Feminismes i LGTBI (2020). Facultat de Psicologia *
UdG	(R) Màster Interuniversitari en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania (2008). Facultat de Geografia i Història (UB)
UIB	(P) Experta Universitària o Expert Universitari en Actualització en Estudis de Gènere i la seua Aplicació als Àmbits Socials (2012). Departament de Psicologia.
	(P) Màster Universitari en Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere (2009). Departament de Psicologia.
UJI	(P) Màster en Igualtat i Gènere en l'Àmbit Públic i Privat (2006). Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques
	(R) Màster en Investigació Aplicada en Estudis Feministes, de Gènere i Ciutadania (2010). Facultat de Ciències Humanes i Socials
UdL	(R, P) Màster en Estudis de Gènere i Gestió de Polítiques d'Igualtat (2015). Facultat de Dret, Economia i Turisme ⁽²⁾
UMH	(P) Postgrau en Igualtat i Gènere en l'Àmbit Públic i Privat (2007). Conjunt UMH/UJI
	(P) Especialista Universitari en Masculinitats, Gènere i Igualtat (2020). Departament Ciències Socials i Humanes*
URV	(R, P) Màster interuniversitari en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania (2008). Facultat de Geografia i Història (UB)
UV	(R, P) Màster Universitari oficial en Gènere i Polítiques d'Igualtat (2006). Institut Universitari d'Estudis de les Dones
	(P) Màster Universitari en Dret i Violència de Gènere (2013). Facultat de Dret.
UVic-UCC	(P) Màster en Igualtat i Equitat en el Desenvolupament (2012). Associació Cooperació i la Càtedra UNESCO de Dones, Desenvolupament i Cultures*
	(R, P) Màster interuniversitari en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania (2008). Facultat de Geografia i Història (UB)

(R) Investigació; (P) Professionalitzador; *Títol propi

⁽¹⁾ Impulsa l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (IIEDG). Participen la Universitat de Barcelona (coordinadora), la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat de Girona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Rovira i Virgili, la Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya, la Universitat de Lleida i la Universitat Pompeu Fabra.

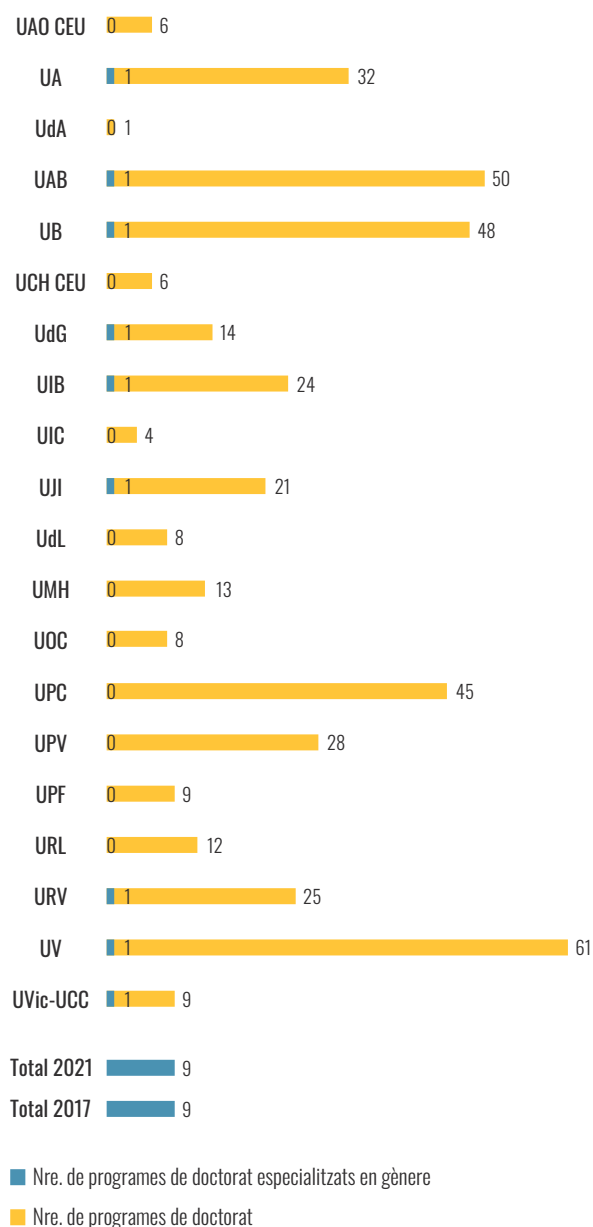
⁽²⁾ L'actual Màster en Estudis de Gènere té un precedent, el Màster d'Agents d'Igualtat d'Oportunitats per a les Dones en l'Àmbit Rural, la primera edició del qual va ser l'any 2005-06 i que va ser oficial a partir del curs 2008-09.

2. EL GÈNERE EN EL CATÀLEG D'ESTUDIS UNIVERSITARIS

2.3. El gènere en els estudis de doctorat

Mentre que en l'Informe del 2017 el 56 % de les universitats que van participar impartien un programa de doctorat especialitzat en gènere, en aquest ho fan el 45 % (nou universitats). Aquest nombre de programes de doctorat representa un 2 % del conjunt d'oferta de programes de doctorats impartits per les universitats de la Xarxa Vives.

Gràfic 3. Programes de tercer cicle especialitzats en gènere



Quadre 4. Programes de doctorat especialitzats en gènere

UA	Doctorat en Estudis Interdisciplinaris de Gènere (2015). Institut Universitari d'Investigació de Gènere
UAB	Doctorat Interuniversitari en Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítiques (2014). Diversos departaments de la UAB en col·laboració amb UB, UdG, URV i UVic-UCC
UB	Doctorat Interuniversitari en Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítiques.
UdG	Doctorat Interuniversitari en Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítiques.
UIB	Doctorat en Estudis Interdisciplinaris de Gènere (2014). Doctorat Interuniversitari coordinat per la UAM
UJI	Estudis interdisciplinaris de gènere (2014). Facultat de Ciències Humanes i Socials
URV	Doctorat Interuniversitari en Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítiques. Facultat de Ciències Socials i Jurídiques (2015)
UV	Doctorat en Estudis de Gènere i Polítiques d'Igualtat (2013)
UVIC-UCC	Doctorat Interuniversitari en Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítiques (2010). Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere

3. TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA UNIVERSITÀRIA

3. TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Amb freqüència, el *gender mainstreaming* és qüestionat per l'absència de pràctiques que facen efectiu el seu plantejament teòric. Marta Lamas (2007) va assenyalar que aquesta absència no respon tant a la complexitat d'implementar la transversalització de gènere, sinó a la dificultat per comprendre què significa integrar la perspectiva de gènere. Un dels àmbits que evidencia la situació descrita és la docència universitària, la qual cosa ha esdevingut en el desenvolupament tardà i la integració de l'enfocament transversal de gènere en aquest àmbit del quefer universitari.

«Amb freqüència, el *gender mainstreaming* és qüestionat per l'absència de pràctiques que facen efectiu el seu plantejament teòric»

La transversalització (o *mainstreaming*) de gènere aborda la desigualtat entre dones i homes des d'un enfocament integral. Aquesta perspectiva implica, en sentit general, no limitar els esforços de promoció de la igualtat a l'adopció de mesures específiques a favor de les dones, sinó mobilitzar totes les mesures i polítiques amb el propòsit d'aconseguir la igualtat, tenint en compte de manera activa i oberta en l'etapa planificadora els possibles efectes respecte de les situacions respectives d'homes i dones (Comissió Europea, 1996). En conseqüència, la transversalització de la perspectiva de gènere en la docència universitària remet a l'anàlisi integral de la manera en què dissenyem el procés d'ensenyament-aprenentatge de les nostres assignatures a fi de planificar actuacions dirigides a ometre possibles biaixos de gènere en cadascun dels seus elements (competències, resultats d'aprenentatge, objectius, continguts, avaluació, mètodes i metodologies docents i recursos docents) i dimensions (currículum formal i currículum ocult).

María Mena i col·laboradores assenyalen que incloure la perspectiva de gènere en els continguts i en les metodologies docents ofereix la possibilitat de (2019: 595): 1) reflexionar de manera crítica des de la mateixa experiència i posició sobre les relacions de gènere del context; 2) repensar les pràctiques docents per a esdevenir subjectes actius de canvi i transformar les relacions de gènere; 3) generar un impacte en l'aprenentatge des del punt de vista subjectiu, professional i institucional; i 4) transformar les relacions pedagògiques a l'aula, corresponsabilitzar-se de l'aprenentatge i coconstruir el coneixement.

En aquest apartat es presenta l'estat sobre el desenvolupament de la política transversal de gènere en la formació que ofereixen les universitats de la Xarxa Vives i recorre cadascun dels elements sobre els quals dissenyem el procés d'ensenyament-aprenentatge.

3.1 Competències de gènere en els estudis de grau

La creació de l'Àrea d'Educació Europea va introduir un canvi de paradigma: el model educatiu centrat en l'ensenyament donava pas al model educatiu centrat en l'aprenentatge per competències (Tuning, 2003). Les competències, com a concepte, s'entenen des d'un enfocament integrador que considera les capacitats mitjançant una combinació d'atributs per a l'acompliment en el procés educatiu (Aránguiz i Rivera, 2012: 68). Les *competències transversals* s'identifiquen com els elements compartits que poden ser comuns a qualsevol titulació, que fomenten la transparència dels perfils professionals i acadèmics, orienten els resultats d'aprenentatge i promouen la definició dels objectius de les titulacions d'acord amb les necessitats identificades en la societat (Aránguiz i Rivera, 2012: 68). La

3. TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Taula 1. Presència de la competència transversal de gènere en els estudis de grau

UAO CEU	Comuna als graus
UA	Alguns graus
UdA	Alguns graus
UAB	Comuna als graus
UB	Alguns graus
UdG	Alguns graus
UIB	Alguns graus
UIC	Alguns graus
UJI	Alguns graus
UdL	Comuna als graus
UMH	Alguns graus
UOC	Alguns graus
UPF	Alguns graus
URL	Alguns graus
URV	Comuna als graus
UV	Alguns graus
UVic-UCC	Comuna als graus

competència de gènere s'adscriuria a les definides com transversals i ha d'orientar-se al desenvolupament d'un raonament crític i un compromís social amb la pluralitat i la diversitat de realitats de la societat actual, des del respecte als drets fonamentals, a la igualtat de dones i homes i a la no discriminació (AQU, 2019: 30).

La taula 1 arreplega la presència de la competència de gènere inclosa en la formació de grau que ofereixen les universitats de la Xarxa Vives. La política universitària, en el 85 % de les universitats (17 de les 20 universitats participants a l'estudi), ha inclòs la competència de gènere en els plans d'estudi de grau, si bé només el 31 % de les universitats l'han introduïda com una competència comuna a tots els graus que s'imparteixen en les universitats.

3.2 Perspectiva de gènere en el disseny del procés d'ensenyament-aprenentatge

Si bé preveure la competència de gènere en els plans d'estudi és un element central, la inclusió no garanteix que la perspectiva de gènere siga prevista en el conjunt dels elements sobre els quals es dissenya el procés d'ensenyament-aprenentatge. Així, entre les universitats que sí que arrepleguen la competència de gènere en tots els plans d'estudis de grau, cap té indicacions per a la consideració de la perspectiva de gènere en la totalitat dels components del procés d'ensenyament-aprenentatge.

La taula 2 mostra com algunes universitats que no compten amb una competència de gènere sí que han inclòs en la política d'estudis recomanacions per a la inclusió de la perspectiva de gènere en els elements que conformen el disseny d'una assignatura. De la mateixa manera, el fet que al qüestionari es preguntara per la consideració de 'recomanacions' per a la inclusió de la perspectiva de gènere en els diversos elements no garanteix que aquesta siga una realitat en la pràctica del personal docent.

La taula d'indicadors d'aquesta dimensió mostra una elevada incoherència en el procés d'inclusió de la perspectiva de gènere que pot explicar-se pel desconeixement que acompanya aquesta pràctica, com també el primerenc desenvolupament en la docència universitària. Així, hi ha universitats que promouen la inclusió de la perspectiva de gènere en els objectius de l'assignatura, però, no obstant això, no ho plantegen per als continguts (temari) de les assignatures. Només el 25 % de les universitats recomanen la perspectiva de gènere tant en els objectius com en els continguts (temari) que perpetuen la norma, àmpliament compartida, sobre que el contingut del curs és neutre al gènere (Verge *et al.*, 2018).

Del conjunt d'elements sobre els quals s'explorava, l'avaluació i els mètodes i les metodologies docents són aquells elements en els quals menys s'incideix en les recomanacions per a la inclusió de la perspectiva de gènere (15 % respectivament). Si bé tots els àmbits són rellevants, des d'un enfocament de gènere integral aquests adquireixen una rellevància addicional.

El sistema d'avaluació determinarà l'expedient acadèmic de l'alumnat i, en funció d'això, aquest tindrà accés, o quedarà exclòs, a recursos escassos (beques, accés o promoció en carreres professionals...). Pel caràcter suposadament objectiu i

3. TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Taula 2. Instruccions específiques perquè les guies docents incloguen la PG

	COMPONENTS DEL DISSENY DE PROCÉS D'ENSENYAMENT-APRENTATGE					
	Objectius	Continguts	Avaluació	M. organitz.	M. docents	Bibliografia
UAO CEU	No	Sí	No	Sí	Sí	Sí
UA	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
UdA	Sí	No	No	No	No	No
UAB	Sí	Sí	No	No	No	Sí
UB	Sí	Sí	Sí	No	No	No
UdG	Sí	Sí	No	No	No	No
UIB	Sí	No	No	No	No	No
UIC	Sí	No	No	No	No	Sí
UJI	No	No	No	No	No	Sí
UOC	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
UPV	No	No	No	No	No	Sí
URL	No	No	No	No	No	Sí

«Preveure la perspectiva de gènere en els mètodes i la metodologia docent comporta atendre la dimensió del currículum ocult des de la pedagogia feminista»

neutral, és l'element que menys interès suscita en la pràctica docent. No obstant això, és un dels àmbits de la docència amb perspectiva de gènere que més interès científic ha creat. La investigació ha posat de manifest múltiples biaixos de gènere i hi subratlla no només que aquests s'introdueixen en els tipus d'avaluació aplicats, sinó també en els continguts (Ellis *et al.*, 2008; Figueiras *et al.*, 1998; Hanna, 1996; McCullough, 2004; Salvador i Salvador, 1994; Torres-Guigarro i Bengoechea, 2016; Wilson *et al.*, 2017). Mercedes Bengoechea (2014: 33) anota que incorporar la perspectiva de gènere en el sistema d'avaluació universitari «no significa introduir biaixos favorables a les alumnes, sinó plena consciència de no caure en possibles biaixos que afavorisquen els homes». Aquests biaixos de gènere també s'han identificat en els processos d'avaluació aplicats a l'avaluació de l'activitat del professorat (ASA, 2019).

D'altra banda, preveure la perspectiva de gènere en els mètodes i la metodologia docent comporta atendre la dimensió del currículum ocult des de la pedagogia feminista, la posada en pràctica de la qual promou (Henderson, 2015; Mena *et al.*, 2019) la ruptura de la jerarquia entre els rols docents-estudiantat a l'aula; l'intercanvi i l'anàlisi col·lectiva de l'experiència personal en un context d'igualtat com a font d'aprenentatge i l'atenció a la cura en la docència que ens porta a la consideració de les característiques i les necessitats educatives múltiples de l'aprenentatge, en coherència amb el plantejament de l'educació inclusiva.

4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA UNIVERSITÀRIA

4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Els indicadors diagnòstics de perspectiva de gènere en la docència universitària mostrats en el segon i tercer apartat d'aquest informe reflecteixen el treball desenvolupat per les unitats d'igualtat que, a través dels plans d'igualtat, implementen l'enfocament dual en la promoció del principi d'igualtat entre dones i homes en la política d'estudis. En aquest apartat, es mostren els indicadors que reflecteixen l'activitat de les unitats d'igualtat en la promoció del gènere en el catàleg d'estudis universitaris, transversalització de la perspectiva de gènere en la docència universitària, formació del personal docent en perspectiva de gènere, innovació docent en gènere i el seu reconeixement. Aquests indicadors es complementen amb la presentació d'indicadors relatius als processos d'acompanyament acadèmic i orientació professional, particularment a les alumnes. Aquests àmbits, en sentit estricte, no estan previstos en els plans d'estudi. No obstant això, la literatura científica ha posat de manifest els biaixos de gènere inherents a aquests processos, per la qual cosa cada vegada és més freqüent identificar en els plans d'igualtat accions específiques en aquest àmbit.

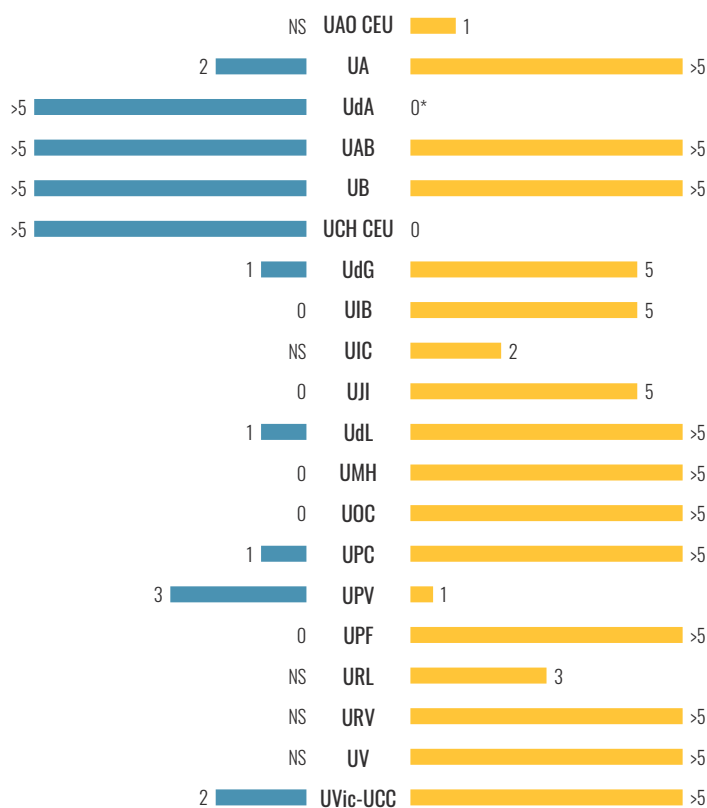
4.1 Perspectiva de gènere en la docència universitària a través dels plans d'igualtat

La pràctica totalitat de les universitats que han participat en el diagnòstic promouen el principi d'igualtat entre dones i homes en la formació universitària, fonamentalment a través dels seus plans d'igualtat. El 55 % de les universitats han inclòs més de 5 accions en els plans d'igualtat i el 35 % cinc o un nombre menor d'accions.

Gràfic 4. Nombre d'accions desenvolupades en la promoció de la docència universitària amb perspectiva de gènere

■ No recollides en el Pla d'igualtat vigent
 ■ Recollides en el Pla d'igualtat vigent

NS=No Sap
 * La Universitat d'Andorra està dissenyant el seu primer Pla d'igualtat.



4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Si bé els plans d'igualtat són l'eina que tenen les universitats per a canalitzar l'agenda de gènere en la docència universitària, el 50% de les universitats han realitzat accions relacionades amb la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària no recollides en els plans d'igualtat. Així mateix, el 40% de les universitats han impulsat accions d'aquesta naturalesa tant dins com fora del pla d'igualtat. Aquest indicador suggereix que està sorgint la necessitat de cobrir accions específiques en l'àmbit de la docència universitària amb perspectiva de gènere.

La naturalesa de les accions incloses en els plans d'igualtat dirigides a promoure el principi d'igualtat entre dones i homes des de la docència universitària és diversa, la qual cosa mostra la complexitat de la tasca. Si bé cada universitat dissenya les seues accions en funció del seu context i d'una situació singular, les accions es poden estructurar segons la seua naturalesa en accions de sensibilització i promoció, seguiment i avaluació, formació i innovació docent, provisió de recursos i reconeixement (vegeu el quadre 5). La relació completa de les accions sobre les quals han informat les unitats d'igualtat apareixen recollides en el quadre 6.

Quadre 5. Accions incloses en els plans d'igualtat en matèria de docència universitària amb perspectiva de gènere segons la seua naturalesa (exemples)

NATURALES DE LES ACCIONS	ACCIONS INCLOSES EN ELS PLANS D'IGUALTAT
Sensibilització i promoció	<ul style="list-style-type: none"> Difondre les guies d'exemples sobre com incorporar les competències generals de la universitat Incloure en l'aplicació informàtica de les guies docents informació relativa a la incorporació de la perspectiva de gènere Difusió de les guies sobre incorporació de la perspectiva de gènere a la docència per branques de coneixement i participació activa en la redacció de les noves guies Generar i posar a l'abast de l'alumnat una base de dades sobre la formació relacionada amb la perspectiva de gènere que ofereix la universitat Visibilització de la perspectiva de gènere en les guies docents i en els materials que es troben disponibles en l'aula virtual mitjançant la creació d'un reconeixement atorgat per la universitat Incorporar en cada facultat o escola una assignatura optativa de caràcter transversal sobre igualtat entre homes i dones en la matèria competències transversals i professionals en els estudis de grau Incloure a la guia de la memòria de TF elements que garanteixen la incorporació de la perspectiva de gènere en la realització de la recerca Designació de coordinadora per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència
Seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> Incloure en les comissions de grau una persona experta en estudis de gènere de l'àrea de coneixement corresponent Programar la revisió de totes les memòries dels plans d'estudis de grau Demandar als caps d'estudis un informe anual des del Vicerektorat d'Igualtat sobre l'estat de la incorporació de la perspectiva de gènere a les diferents titulacions Dissenyar una eina per a garantir el criteri de perspectiva de gènere en el disseny d'assignatures Establir eines per tal de monitorar el grau de transversalització de la perspectiva de gènere en les titulacions universitàries Incorporació de la perspectiva de gènere als sistemes interns de garantia de qualitat.

Continua

4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

NATURALES DE LES ACCIONS	ACCIONS INCLOSES EN ELS PLANS D'IGUALTAT
Formació i innovació docent	<p>Formació al PDI en perspectiva de gènere</p> <p>Mantenir com a línia prioritària la introducció de la perspectiva de gènere en la docència en la convocatòria d'ajuts per a projectes d'innovació i millora de la qualitat docent de la universitat</p> <p>Promoure una xarxa de recerca transversal que aplegui l'expertesa multidisciplinària de la universitat en l'àmbit de la igualtat, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere</p> <p>Pla de formació en gènere</p> <p>Implementar cursos de formació sobre la introducció de la perspectiva de gènere en la docència</p> <p>Inclusió de la transversalitat de la igualtat en la formació docent del PDI i del personal d'investigació</p> <p>Incorporar la perspectiva de gènere en la docència i en els cursos realitzats en aquesta matèria com a criteris puntuables en els autoinformes per a sol·licitar els trams de docència</p> <p>Estudiar la viabilitat d'incorporar una pregunta en les enquestes d'avaluació del professorat que respon l'alumnat per valorar el grau d'introducció de la perspectiva de gènere en l'assignatura</p> <p>Ofertir formació al professorat per tal que incorpore la perspectiva de gènere en els seus assignatures</p>
Provisió de recursos	<p>Crear materials docents ajustats als principis de la Llei d'igualtat</p> <p>Dissenyar una eina per a garantir el criteri de perspectiva de gènere en el procés de producció i selecció dels recursos d'aprenentatge (RA)</p> <p>Dissenyar una eina per a garantir el criteri de perspectiva de gènere en el procés d'autoria dels continguts</p> <p>Identificar i difondre recursos per assolir el resultat d'aprenentatge R1 (Conèixer les principals desigualtats i discriminacions que es produeixen per raó de gènere i comprendre'n les causes) de la competència CT7 (Aplicar els principis ètics i de responsabilitat social com a ciutadà o ciutadana i com a professional) adreçats tant a l'estudiantat de grau i màster com al PDI</p> <p>Elaboració de recomanacions genèriques pel conjunt del professorat per a facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere</p>
Reconeixement	<p>Publicar una convocatòria de premis per a reconèixer els treballs de fi de grau i treballs de fi de màster que incorporen la perspectiva de gènere o desenvolupe estudis de gènere</p> <p>Creació del Premi al professorat destacat en la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència</p> <p>Promoure actes de reconeixement (premis, beques) de recerques i activitats docents que integren una perspectiva de gènere</p> <p>Incentivar l'elaboració de materials docents amb perspectiva de gènere</p> <p>Incentivar i premiar l'elaboració i publicació de materials docents</p> <p>Finançament de projectes d'innovació docent sobre perspectiva de gènere en la docència</p> <p>Reconeixement o distinció a professores i professors que incloguen la perspectiva de gènere en la docència</p>

4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Quadre 6. Accions desenvolupades en la promoció de la docència universitària amb perspectiva de gènere previstes en els plans d'igualtat per universitat

UAO CEU	<p>1. Formació al PDI en perspectiva de gènere</p>
	<p>1. Realitzar un informe diagnòstic de la transversalització de la perspectiva de gènere en els títols de grau implementats en la Universitat d'Alacant</p> <p>2. Incloure en els plans d'estudi de les titulacions que habiliten per a la docència en els nivells educatius d'infantil, primària, secundària i batxillerat formació específica en matèria d'igualtat de gènere</p> <p>3. Impulsar el disseny de guies docents d'assignatures de títols de grau de la UA amb perspectiva de gènere</p> <p>4. Mantenir actualitzat un portal web de recursos docents amb perspectiva de gènere</p>
UA	<p>5. Publicar una convocatòria de premis per a reconèixer l'elaboració de materials i recursos docents amb perspectiva de gènere</p> <p>6. Publicar una convocatòria de premis per a reconèixer els treballs de fi de grau i els treballs de fi de màster que incorporen la perspectiva de gènere o desenvolupe estudis de gènere</p> <p>7. Incloure en les comissions de grau una persona experta en estudis de gènere de l'àrea de coneixement corresponent</p> <p>8. Impulsar la figura de dinamitzador/a de centre com a element promotor en la incorporació de la perspectiva de gènere en la formació universitària</p> <p>9. Incloure en el pla de formació del PDI formació dirigida a la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària</p>
UAB	<p>1. Impulsar la incorporació de la competència general de la UAB de gènere en totes les memòries de grau</p> <p>1.1 Programar la revisió de totes les memòries dels plans d'estudis de grau</p> <p>1.2 Difondre les guies d'exemples sobre com incorporar les competències generals de la UAB</p> <p>1.3 Incloure en l'aplicació informàtica de les guies docents informació relativa a la incorporació de la perspectiva de gènere</p> <p>1.4 Incorporar la perspectiva de gènere en el Sistema Intern de Garantia de Qualitat de la UAB i dels centres docents</p> <p>2. Fer seguiment de la incorporació de la competència general de la UAB de gènere en els plans d'estudis de grau</p> <p>2.1 Fer seguiment del pla de revisió dels plans d'estudis de grau</p> <p>2.2 Publicar el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en els plans d'estudi a través del buidatge de l'aplicació informàtica de les guies docents</p> <p>2.3 Analitzar la percepció de l'alumnat sobre el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en els estudis a través dels òrgans de participació en els centres docents</p> <p>2.4 Fer una enquesta a l'alumnat per a valorar aspectes sobre la igualtat a l'aula i en la pràctica docent</p> <p>3. Oferir recursos i formació de suport al professorat per a incorporar la perspectiva de gènere i LGBTIQ en la docència.</p> <p>3.1 Mantenir com a línia prioritària la introducció de la perspectiva de gènere en la docència en la convocatòria d'ajuts per a projectes d'innovació i millora de la qualitat docent de la UAB</p>

Continua

4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

UAB	3.2 Crear una xarxa interdisciplinària per a facilitar l'intercanvi de metodologies, pràctiques i estratègies per a incorporar la perspectiva de gènere en la docència
	3.3 Elaborar un banc de recursos (web) de bibliografia i material docent produït per dones segons disciplines i àmbit de coneixement
	3.4 Oferir formació al PDI sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTIQ en el contingut de la docència i les metodologies docents
UB	1. Publicació de la convocatòria dels Premis per a el reconeixement dels millors treballs de fi de grau i treballs de fi de màster amb perspectiva de gènere
	2. Inclusió en el Pla de formació del PDI de cursos per la incorporació de la perspectiva de gènere en els seves assignatures
	3. Inclusió en el Pla de formació del PDI de cursos per promoure la perspectiva de gènere en la recerca
	4. Crear materials docents ajustats als principis de la Llei d'igualtat
	5. Elaboració de recomanacions genèriques pel conjunt del professorat per a facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere
	6. Realització de l'estudi per veure el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en els Plans docents i les assignatures de grau
	7. Difusió i foment de la utilització de les Guies de la Xarxa Vives per a una docència universitària amb perspectiva de gènere
	8. Estudi de la viabilitat d'incorporar una pregunta en les enquestes d'avaluació del professorat que respon l'alumnat per valorar el grau d'introducció de la perspectiva de gènere en l'assignatura
	9. Mantenir actualitzat un portal web de Recursos per una docència amb perspectiva de gènere
UdG	1. Generar i posar a l'abast de l'alumnat una base de dades sobre la formació relacionada amb la perspectiva de gènere que ofereix la UdG
	2. Generar, mantenir i fer pública una base de dades sobre grups i projectes de recerca i PDI especialitzat en la perspectiva de gènere
	3. Potenciar la difusió de les activitats de recerca i docents que integren una perspectiva de gènere
	4. Promoure actes de reconeixement (premis, beques) de recerques i activitats docents que integren una perspectiva de gènere
	5. Promoure la perspectiva de gènere com una competència transversal als diversos estudis oferits en la UdG
	6. Formació del PDI. Cursos virtuals de perspectiva de gènere a la docència
	7. Creació de la Xarxa d'Innovació Docent
	8. Aules Obertes a la Perspectiva de Gènere a la UdG. El PDI obre les seves classes presencials a tota la comunitat universitària interessada durant una sessió amb motiu del 8M i del 25 N
UIB	1. Garantir la presència de competències de gènere en els plans d'estudis
	1.1 Adoptar les mesures necessàries perquè s'incloguen competències en matèria d'igualtat en els plans d'estudi dels diversos ensenyaments (Llei 2016) 1.2 Promoure la inclusió de competències sobre la salut de les dones i sobre l'enfocament de gènere en els plans d'estudi dels ensenyaments de grau de l'àmbit sanitari, els graus de Medicina, Infermeria i Fisioteràpia (Llei 2016)

Continua

4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

UIB	<p>1.3 Afavorir i potenciar la inclusió de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de coneixement, en assignatures extracurriculars, seminaris i cursos d'estiu</p> <p>2. Crear materials docents ajustats als principis de la Llei d'igualtat</p> <p>2.1 Incentivar l'elaboració de materials docents amb perspectiva de gènere</p> <p>2.2 Afavorir que en tots els estudis s'inclouen, des d'una perspectiva històrica, dones per cada àrea o disciplina perquè es vegin les dificultats i obstacles en què es van trobar i la seua importància</p>
UIC	<p>1. Revisió i millora de les guies docents</p> <p>2. Pla de formació en gènere</p>
UJI	<p>1. Implementar cursos de formació sobre la introducció de la perspectiva de gènere en la docència.</p> <p>2. Incentivar que el PDI elabore materials docents que incorporen la perspectiva de gènere mitjançant una convocatòria d'ajudes per a l'elaboració de materials docents amb perspectiva de gènere</p> <p>3. Elaborar un sistema d'indicadors que permeti identificar la perspectiva de gènere en els programes docents</p> <p>4. Difondre guies per a l'elaboració de materials docents amb perspectiva de gènere</p> <p>5. Visibilització de la perspectiva de gènere en les guies docents i en els materials que es troben disponibles en l'aula virtual mitjançant la creació d'un reconeixement atorgat per l'UJI</p>
UdL	<p>Eix: Foment d'una cultura d'igualtat i de la PG en l'activitat universitària (docència, recerca i gestió) (11 accions)</p>
UMH	<p>1. Incorporar en cada facultat o escola una assignatura optativa de caràcter transversal sobre igualtat entre homes i dones en la matèria competències transversals i professionals en els estudis de grau</p> <p>2. Incorporar continguts específics en matèria d'igualtat entre homes i dones en estudis de grau i postgrau, i incentivar-ne l'execució</p> <p>3. Promoure l'ús no sexista del llenguatge en les guies docents dels estudis de grau i postgrau i proposar-ne la incorporació en el sistema d'indicadors del Pla de Qualitat</p> <p>4. Incentivar i premiar l'elaboració i publicació de materials docents realitzats des d'una perspectiva de gènere mitjançant accions específiques</p> <p>5. Promoure l'oferta de títols propis específics en matèria d'igualtat entre homes i dones</p> <p>6. Oferir activitats extracurriculars, cursos d'estiu, cursos d'hivern i seminaris sobre la temàtica de la igualtat entre homes i dones</p> <p>7. Promoure la participació de la comunitat universitària en les activitats recollides en l'acció anterior</p>
UOC	<p>1. Dissenyar una eina per a garantir el criteri de perspectiva de gènere en el disseny d'assignatures</p> <p>2. Dissenyar una eina per a garantir el criteri de perspectiva de gènere en el procés d'autoria dels continguts</p> <p>3. Dissenyar una eina per a garantir el criteri de perspectiva de gènere en el procés de producció i selecció dels recursos d'aprenentatge (RA)</p> <p>4. Elaborar un recull dels RA de producció pròpia que aborden la temàtica de gènere, dones, feminismes, sexualitats</p> <p>5. Oferir l'opció de locució femenina en els materials multiformat</p>

4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

UOC

6. Coordinar amb els estudis i centres l'elaboració d'una proposta d'oferta docent en estudis de gènere que servisca com a punt de partida
7. Incloure en la guia de la memòria de TF elements que garantisquen la incorporació de la perspectiva de gènere en la realització de la recerca
8. Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i realització de les pràctiques que du a terme l'estudiantat tant en empreses com en organitzacions
9. Detectar quins programes treballen aquesta competència transversal, o quins tenen la potencialitat d'incorporar-la
10. Incorporar el compromís ètic i global com a competència transversal en totes les memòries de les noves titulacions del curs 2021-2022 i següents
11. Oferir als PRA l'assignatura Compromís Ètic i Global en les Aules UOC
12. Incorporar les guies de llenguatge escrit i audiovisual no sexista en les sessions de benvinguda i formacions inicials PRA i PDC
13. Incorporar l'ús no sexista del llenguatge en tots els literals del campus
14. Generar un recurs de sensibilització adreçat a estudiants sobre la incorporació de la igualtat de gènere com a valor en el procés d'aprenentatge
15. Generar un recurs de tutoria com a part del procés d'acollida a l'estudiantat per a tractar qüestions relacionades amb igualtat de gènere en l'entorn virtual de la UOC
16. Generar un protocol que oferisca orientacions al professorat (PRA i PDC) sobre com gestionar potencials conflictes en l'aula amb relació a la implementació de la perspectiva de gènere en la docència
17. Fer formació en PRA sobre perspectiva de gènere en els aspectes específics per a incorporar la perspectiva de gènere en la docència
18. Fer formació específica en PDC: Endinsa't en la igualtat de gènere
19. Realitzar accions de formació als PRA i PDC per a donar a conèixer les guies per a una docència amb perspectiva de gènere de la Xarxa Vives per l'ús i la implementació
20. Realitzar jornades d'intercanvi d'experiències i generació de bones pràctiques entre PRA sobre docència amb perspectiva de gènere
21. Coordinar amb els estudis i centres l'elaboració d'una proposta que servisca com a punt de partida
22. Fer un estudi de mercat i anàlisi de viabilitat
23. Validar la proposta final i la implementació
24. Crear material promocional de graus i màsters que trenquen rols de gènere sota un criteri d'equitat
25. Promoure temàtiques amb perspectiva de gènere en les línies de treball TF
26. Identificar i visibilitzar referents femenins i masculins que trenquen amb la segregació horitzontal en els estudis
27. Fomentar el protagonisme de dones científiques d'àmbits tradicionalment masculinitzats com a agents actives de canvi

UPC

1. Pla pilot Gènere i Docència
2. Finançament de projectes d'innovació docent sobre perspectiva de gènere a la docència

Continua

4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

	<ol style="list-style-type: none">3. Formació al PDI (diverses formacions)
UPC	<ol style="list-style-type: none">4. Nova competència de gènere5. Designació de coordinadora per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència
UPV	<ol style="list-style-type: none">1. Inclusió de la transversalitat de la igualtat en la formació docent del PDI i del personal d'investigació
UPF	<ol style="list-style-type: none">1. Incorporació en tots els plans d'estudi, tant de grau com de postgrau, d'una competència transversal de dimensió de gènere que es tradueix en continguts i resultats d'aprenentatge concrets en diferents assignatures seguint les recomanacions d'AQU Catalunya2. Creació d'un minor en estudis de gènere3. Incentivar les pràctiques curriculars i l'aprenentatge-servei en l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat sexual4. Dissenyar els materials de promoció de les titulacions de grau i postgrau, incloent-hi les campanyes, de manera que combaten els estereotips de gènere en l'elecció d'estudis universitaris i utilitzen un llenguatge inclusiu5. Incorporar la perspectiva de gènere en la docència i en els cursos realitzats en aquesta matèria com a criteris puntuables en els autoinformes per a sol·licitar els trams de docència6. Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca i en les activitats de transferència dels grups de recerca
URL	<ol style="list-style-type: none">1. Analitzar l'oferta formativa de la URL en matèria d'igualtat de gènere i promoure l'increment de la transversalitat d'aquesta oferta en els diferents camps de coneixement en la verificació i acreditació de les noves propostes de titulacions2. Estudiar la viabilitat d'incorporar una pregunta en les enquestes d'avaluació del professorat que respon l'alumnat per a valorar el grau d'introducció de la perspectiva de gènere en l'assignatura3. Establir un procediment de comunicació entre l'Observatori d'Igualtat d'Oportunitats i els grups de recerca dels diferents centres i facultats que treballen temes de gènere per a facilitar el compartiment de coneixement
URV	<ol style="list-style-type: none">1. Promoure assignatures específiques d'igualtat de gènere2. Promoure temes específics d'igualtat de gènere dins d'assignatures3. Oferir assignatures optatives per a tots els graus del mateix centre4. Oferir assignatures transversals per a tots els ensenyaments5. Mantenir i promoure la docència de màster en els programes que hi ha amb perspectiva de gènere6. Utilitzar el llenguatge inclusiu7. Fomentar la utilització de les guies de la Xarxa Vives sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència8. Promoure la revisió de les guies docents per a incorporar-hi la perspectiva de gènere (l'aplicació no ha de permetre biaix i la revisió s'ha de fer tenint en compte la perspectiva de gènere)9. Promoure l'elaboració de materials docents que incorporen la perspectiva de gènere10. Reconeixement o distinció a professores i professors que inclouen la perspectiva de gènere en la docència11. Dissenyar i implementar cursos de formació (dirigits al PDI i PAS) sobre la introducció de la perspectiva de gènere i feminista en la docència

4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

URV	<ol style="list-style-type: none">12. Identificar i difondre recursos per assolir el resultat d'aprenentatge R1 de la competència CT7 adreçats tant a l'estudiantat de grau i màster com al PDI13. Promoure l'oferta de cursos i conferències que incloguen la perspectiva de gènere en tots els camps del coneixement14. Dissenyar i implementar estudis de gènere en la URV15. Mantenir i promoure la docència i la recerca de gènere en els màsters i programes de doctorat de la URV o en què participa la URV
UV	<ol style="list-style-type: none">1. Aprovar un pla per a la transversalització de la perspectiva de gènere en totes les titulacions de la Universitat de València2. Establir eines per tal de monitorar el grau de transversalització de la perspectiva de gènere en les titulacions universitàries3. Incorporar la perspectiva de gènere en les guies d'introducció a la investigació: reglaments per a treballs de fi de grau i de fi de màster.4. Potenciar l'assignatura transversal (relacions de gènere) que preparen l'estudiantat com a professionals responsables amb la igualtat
UVic-UCC	<ol style="list-style-type: none">1. Anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere en les assignatures de graus, postgraus, màsters i altres activitats formatives que imparteix la UVic-UCC2. Elaboració de recomanacions genèriques pel conjunt del professorat per a facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere3. Oferir formació al professorat per tal que incorpore la perspectiva de gènere en les seues assignatures4. Potenciar que l'alumnat elabore treballs acadèmics amb perspectiva de gènere5. Inclusió gradual de la perspectiva de gènere en els plans d'estudi de tots els graus impartits per la UVic-UCC6. Dotació de recursos per tal de portar a terme el procés d'incorporació de la perspectiva de gènere en els plans d'estudi7. Procurar la col·laboració de la UVic-UCC en programes formatius de caràcter interuniversitari

4.2 Incorporació del gènere en el catàleg d'estudis universitaris a través dels plans igualtat

En el procés de recollida d'informació per a l'elaboració d'aquest informe, a les unitats d'igualtat se'ls sol·licitava que indicaren les accions que en els respectius plans d'igualtat remetien a la docència, fet que ha permès diferenciar entre accions destinades a la transversalització de la perspectiva de gènere (presentades en l'apartat anterior) i accions que, en el cas de ser efectives, produirien canvis en el catàleg dels estudis universitaris. El quadre 7 recull algunes d'aquestes accions.

4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Quadre 7. Accions incloses en els plans d'igualtat amb impacte en el catàleg d'estudis universitaris (exemples)

Impulsar la incorporació de la competència general de la UAB de gènere en totes les memòries de grau (UAB)
Promoure la perspectiva de gènere com una competència transversal en els diversos estudis oferits en la UdG (UdG)
Adoptar les mesures necessàries perquè s'incloguen competències en matèria d'igualtat en els plans d'estudi dels diversos ensenyaments (Llei 2016) (UIB)
Incorporar en cada facultat o escola una assignatura optativa de caràcter transversal sobre igualtat entre homes i dones en la matèria: Competències Transversals i Professionals en els estudis de grau (UMH)
Incorporar el compromís ètic i global com a competència transversal en totes les memòries de les noves titulacions del curs 2021-2022 i següents (UOC)
Coordinar amb els estudis i centres l'elaboració d'una proposta d'oferta docent en estudis de gènere que servisca com a punt de partida (UOC)
Nova competència de gènere (UPC)
Incorporació a tots els plans d'estudis, tant de grau com de postgrau, d'una competència transversal de dimensió de gènere que es tradueixca en continguts i resultats d'aprenentatge concrets en diferents assignatures, seguint les recomanacions d'AQU Catalunya (UPF)
Creació d'un minor en estudis de gènere (UPF)
Analitzar l'oferta formativa de la URL en matèria d'igualtat de gènere i promoure l'increment de la transversalitat d'aquesta oferta als diferents camps de coneixement en la verificació i acreditació de les noves propostes de titulacions (URL)
Oferir assignatures transversals per a tots els ensenyaments (URV)
Dissenyar i implementar estudis de gènere en la URV (URV)
Aprovar un pla per a la transversalització de la perspectiva de gènere en totes les titulacions de la Universitat de València (UV)
Potenciar l'assignatura transversal (Relacions de Gènere) que prepare l'estudiantat com a professionals responsables amb la igualtat (UV)

«En els últims 5 anys, el 70% de les universitats de la Xarxa Vives ofereixen formació amb perspectiva de gènere destinada al personal docent i investigador»

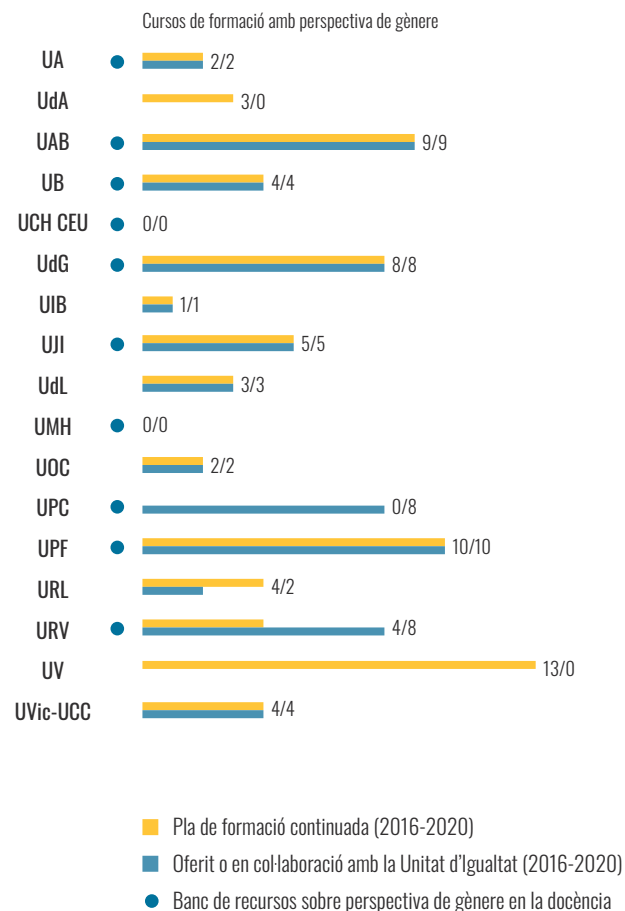
4.3 Formació a docents en perspectiva de gènere

La perspectiva de gènere esdevé un concepte problemàtic per les confusions que envolten el concepte, la qual cosa en dificulta el desenvolupament pràctic (Bonilla, 2010: 67). Mentre que no es comprenga què és el gènere, la seua complexitat, com opera en l'àmbit de la subjectivitat humana, com es reproduïx culturalment, poc es podrà avançar en el desenvolupament d'un abordatge que l'incloga, assenyalava Marta Lamas (2007). La formació a docents constitueix un recurs ineludible per a avançar en la consideració de la perspectiva de gènere en la docència universitària i avançar en el principi d'igualtat entre dones a través de la docència universitària.

En els últims cinc anys (2016-2020), el 70% de les universitats tenen tant en el seu pla de formació continuada destinat al personal docent i investigador com en l'oferta d'activitats de les unitats d'igualtat o en les quals col·laboren cursos de formació amb perspectiva de gènere destinats al personal docent i investigador. La formació formal és complementada pel 50% de les universitats amb un repositori o banc de recursos específic per a una docència amb perspectiva de gènere, eina que promou l'autoaprenentatge.

4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Gràfic 5. Formació amb perspectiva de gènere destinada al professorat



4.4 Innovació docent amb perspectiva de gènere

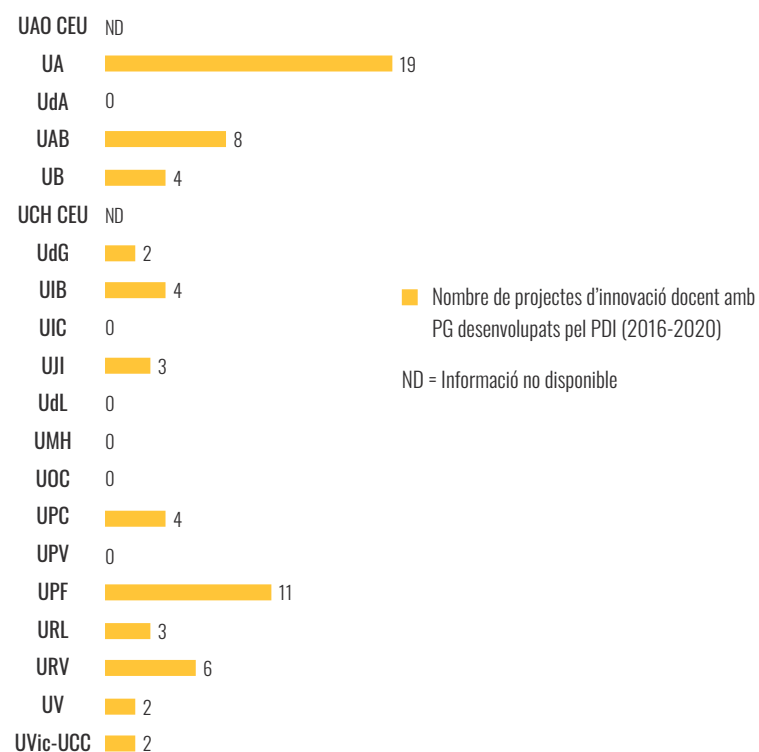
Actualment, en sentit general i fonamentalment a partir del canvi del paradigma del model educatiu que va introduir la creació de l'espai europeu d'educació superior, les universitats impulsen la innovació educativa a través de convocatòries anuals. Aquests espais ofereixen l'oportunitat de vincular línies d'investigació i d'innovació científica i docent amb la pràctica a l'aula. Des d'aquest lloc, la innovació docent facilita la posada en pràctica d'experiències que connecten el marc teòric en el qual se sustenta la innovació i la investigació educativa amb la realitat de les titulacions, assignatures i perfils professionals. Els projectes d'innovació docent afavoreixen la possibilitat de modificar el projecte d'ensenyament-aprenentatge tradicional, o tal com es desenvolupava, alhora que s'adapta a les necessitats de la societat.

Innovar en projectes docents que impliquen l'operacionalització de competències transversals és un repte addicional i quan aquest implica el desenvolupament de la perspectiva de gènere en el conjunt del procés d'ensenyament-aprenentatge, el projecte d'innovació és addicionalment transformador per a la política d'estudis de la mateixa institució. El 60% de les

4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

universitats desenvolupa projectes d'innovació docent però cap universitat, excepte la UAB, reconeix les iniciatives docents que promouen la consideració de la perspectiva de gènere. A les convocatòries d'innovació docent de la UAB s'inclou una línia específica per a les accions destinades a la incorporació de la perspectiva de gènere.

Gràfic 6. Innovació docent amb perspectiva de gènere



4.5 Reconeixements a la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària

Una de les novetats introduïdes en els dissenys dels plans d'estudi de grau amb la creació de l'espai europeu d'educació superior va ser l'exigència, per a superar el grau o postgrau (màster i doctorat), de cursar l'assignatura de Treball de Final de Grau o Treball de Final de Màster. En funció de la titulació, aquesta assignatura preveu entre 6 i 30 crèdits ECTS i té la tutorització de professorat de la titulació. La finalitat dels TFG i dels TFM és afavorir que l'alumnat integre els ensenyaments rebuts en els seus estudis, com també garantir l'adquisició de les competències pròpies del títol. Els TFG i TFM, a diferència de la resta d'assignatures, situen l'alumnat, en la majoria dels casos per primera vegada, en un entorn d'investigació o aplicació a l'àmbit professional dels perfils que defineix la titulació. Per això, és necessària la consideració de la perspectiva de gènere –en tant que competència transversal– en els TFG i TFM.

El reconeixement dels TFG i TFM que es presenten amb perspectiva de gènere promou l'adopció d'aquest enfocament al mateix temps que permet visibilitzar la

«És necessària la consideració de la perspectiva de gènere –en tant que competència transversal– en els TFG i TFM»

4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

contribució d'aquesta perspectiva en l'àrea de coneixement de la titulació. Algunes universitats publiquen amb accés lliure els seus TFG i TFM i algunes unitats d'igualtat o instituts o centres d'investigació en gènere publiquen específicament aquells que es presenten amb enfocament de gènere.

El 50% de les universitats tenen premis que reconeixen la investigació de gènere en els TFG que es defensen. El finançament prové, majoritàriament, de les aliances que les universitats estableixen amb institucions externes (60%). Només en quatre universitats el finançament d'aquest reconeixement procedeix de la mateixa institució. D'altra banda, el reconeixement a la investigació de gènere en els TFM i en doctorat el preveuen el 35% d'universitats i, a diferència del reconeixement dels TFG, el finançament parteix majoritàriament de les universitats (71%).

Gràfic 7. Premis a la investigació de gènere en estudis de grau (TFG), postgrau (TFM) i doctorat

PREMIS TFG

	Nombre d'edicions fins al curs 2019-2020	Finançament premis curs 2019-2020
UA	3	Facultat de Filosofia i Lletres
UAB	5	Institut Català de les Dones
UB	2	Institut Català de les Dones
UIB	3	Finançament extern
UJI	4	Unitat d'igualtat
UdL	1	Institut Català de les Dones
UPF	6	Unitat d'igualtat
URV	4	Ajuntament de Vilaseca
UV	7	Unitat d'igualtat UV
Uvic-UCC	6	Institut Català de les Dones

PREMIS TFM o DOCTORAT

	Nombre d'edicions fins al curs 2019-2020	Finançament premis curs 2019-2020
UA	3	Institut Universitari d'Estudis de Gènere
UB	2	Vicerectorat d'igualtat
UIB	ND (No Disponible)	Finançament extern
UJI	4	Unitat d'igualtat
UPF	1	Unitat d'igualtat
URV	4	Ajuntament de Vilaseca
UV	7	Unitat d'igualtat UV

4.6 Acompanyament i orientació a les alumnes

La mentoria s'ha definit de forma molt diversa en el camp científic, encara que existeix consens a entendre-la com aquella ajuda que produeix, en les persones destinatàries, transicions en el coneixement, el treball o el pensament (Megginson *et al.*, 2006). Des dels seus orígens, la mentoria acadèmica s'ha dut a

4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

terme històricament en un entorn masculí, beneficia en major mesura les carreres acadèmiques dels homes. Les dones, encara en l'actualitat, desenvolupen trajectòries acadèmiques molt diferents dels homes, ja que experimenten en major mesura l'efecte de les barreres intrínseques del sistema social (en general, la discriminació sistèmica per raó de gènere) i es troben més afectades per l'aïllament i l'exclusió de xarxes de suport.

Estudis recents destaquen la mentoria acadèmica dirigida a les dones com a instrument d'ajuda i acompanyament en el desenvolupament acadèmic d'aquestes i com una estratègia útil per a avançar en la igualtat entre dones i homes (Meschitti i Lawton Smith, 2017). No obstant això, l'acompliment i l'impacte de la mentoria acadèmica encara requereix de més evidència científica, metodologies més adequades i una base teòrica més robusta per a identificar fortaleces i febleses i, d'aquesta forma, realitzar recomanacions dirigides a les polítiques públiques (Gardiner *et al.*, 2007). Fins al moment, els resultats dels estudis publicats indiquen que la mentoria sembla tenir efectes positius sobre les trajectòries individuals de les dones mentorades, però es desconeix si aquesta estratègia està contribuint realment al canvi cultural i institucional necessari per a avançar, socialment, cap a la igualtat de gènere (Jäger, 2010). Shepherd (2017: 86) ha indicat que és poc probable que la mentoria, com a estratègia per a *arreglar* les dones, siga suficient per a aconseguir la igualtat de gènere si no es combina amb intervencions dirigides a *arreglar* les organitzacions; això és,

intervencions de *dalt a baix* que implica canvis en la pràctica d'alta direcció (Laver *et al.*, 2018). Altres perspectives d'interès científic en aquest camp són aquelles que se centren en l'impacte de la mentoria en les mateixes persones que exerceixen el rol de mentores, el potencial de la mentoria grupal i la mentoria com a eina per a canviar les institucions i organitzacions socials (Driscoll *et al.*, 2009; Darwin i Palmer's, 2009).

El 40% de les universitats de la Xarxa Vives preveuen programes de mentoria dirigits específicament a les seues alumnes (quadre 8). Majoritàriament, aquestes iniciatives se centren en estudis amb reduïda presència d'alumnes.

Quadre 8. Programes de mentoria per a alumnes

	Programa de mentories específic per a estudiants dones	Unitat promotora
UA	Sí	Escola Politècnica Superior
UdG	Sí	Escola Politècnica Superior
UIB	Sí	Vicerectorat d'Estudiants
UIC	Sí	Bioenginyeria
UJI	Sí	Fundació Universitat Jaume I – Empresa - UJI
UPV	Sí	Consell Social
UPF	Sí	Facultat d'Economia
UVic-UCC	Sí	Facultat de Ciències i Tecnologia

Els biaixos de gènere també estan presents en el treball, en les organitzacions i en totes les etapes del cicle de l'ocupació. Amb la mateixa qualificació, les dones reben menys invitació a entrevistes d'oferta d'ocupació, se les penalitza en les entrevistes de treball i en processos de negociació salarial si no compleixen amb l'estereotip de gènere tradicional, són avaluades de forma més estricta, reben menys retroacció sobre els seus resultats i menys orientació específica per a la seua promoció, reben menys oportunitats per a la promoció professional i eviten promocionar els seus assoliments per percebre que seran penalitzades (Abrams *et al.*, 2016; Bowles *et al.*, 2007; Correll i Simard, 2016; Neumark, 2010; Eagly i

4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

«Organitzacions i institucions científiques reproduïxen la “paradoxa de la meritocràcia” (Castilla i Benard, 2010): no assumir la naturalesa subjectiva en la presa de decisions i com aquestes es veuen afectades per biaixos de gènere»

Karau, 2002; Heilman, 2001; Hoobler *et al.*, 2014; King *et al.*, 2012; Rudman i Glick, 2001; Smith *et al.*, 2018; Uhlmann i Cohen, 2007).

Els biaixos de gènere no són aliens als processos d'avaluació i contractació que realitzen les institucions científiques (Moss-Racusin *et al.*, 2012; Steinpreis *et al.*, 1999). Organitzacions i institucions científiques reproduïxen la 'paradoxa de la meritocràcia' (Castilla i Benard, 2010): no assumir la naturalesa subjectiva en la presa de decisions lligades als qui accedeixen i promocionen laboralment i com aquestes es veuen afectades per biaixos de gènere. La suposada objectivitat en valoracions basades en el mèrit pot actuar com a barrera per al desenvolupament de polítiques i programes destinats a l'accés i promoció professional i, amb freqüència, és un argument que justifica l'oposició a mesures d'acció positiva (Son Hing *et al.*, 2011).

L'antropòloga Patricia Castañedo va trobar múltiples referències a situacions d'assetjament sexual, vulnerabilitat, risc i temor en els relats d'etnògrafes durant els seus treballs de camp. Des d'aquesta realitat, l'antropòloga planteja la necessitat que la formació de les alumnes d'aquesta disciplina preveja «la preparació per a reconèixer les ideologies i pràctiques de gènere del grup amb el qual hauran de realitzar les seues estades de recerca, juntament amb el coneixement de si mateixes, dels seus abastos i limitacions, dels seus comportaments, ja que la convivència quotidiana les col·locarà en situacions en què les dues construccions es confrontaran contínuament» (2010: 226-227). En aquesta mateixa línia, Paloma Moreda, i per a les titulades en ciències de la computació, planteja les dificultats que han d'afrontar quan desenvolupen el rol de facilitadores en entorns de treball masculinitzats (2018: 434): aconseguir credibilitat, relacionar-se amb clients que esperen interactuar amb homes i dirigir aportant criteris i maneres d'actuar pròpies.

Quadre 9. Orientació professional amb perspectiva de gènere

	Clàusula antidiscriminació per raó de sexe o en relació amb l'assetjament sexual en el conveni marc de pràctiques curriculars	Programa d'orientació professional amb perspectiva de gènere
UA	Sí	No
UAB	No	Sí
UB	Sí	No
UIC	Sí	Sí
UJI	Sí	No
UdL	Sí	Sí
UOC	Sí	No
UPC	Sí	No
URL	Sí	No

Les dues realitats descrites anticipen la rellevància de preveure mesures d'acompanyament i orientació professional específiques dirigides a les alumnes. La consideració, en el conjunt de les universitats de la Xarxa Vives, és reduïda. Tal com mostra el quadre 9, menys de la meitat de les universitats (40%) inclouen clàusules antidiscriminació per raó de sexe o en relació amb l'assetjament sexual en els convenis (acords de col·laboració) que regulen les pràctiques curriculars; i són minoritàries (15%) les que compten amb programes d'orientació professional amb perspectiva de gènere.

5. RECONeixEMENT I VISIBILITAT

5. RECONeixEMENT I VISIBILITAT

«La presència de dones “símbol” en posicions de visibilitat es confon amb la igualtat real»
(García, 2006)

Des d'una perspectiva comparada, del conjunt d'indicadors que recull aquest informe és el que reflecteix la presència de les acadèmiques en els òrgans de poder i decisió acadèmica el que ha experimentat un increment excel·lent. Particularment, el que identifica la presència d'acadèmiques en la coordinació d'estudis de grau, postgrau i doctorat (vegeu annex I).

Aquest ràpid increment (visibilitat) d'acadèmiques en espais universitaris en què tradicionalment havien estat excloses, en una «institució de gènere» (Aker, 2002: 567), pot assenyalar més que un assoliment un símptoma del «miratge de la desigualtat» –o «aura d'igualtat de gènere» (Steinþórsdóttir, 2020: 191)– on la presència de dones «símbol» en posicions de visibilitat es confon amb la igualtat real (García, 2006). Anca Gheaus (2015: XX) defineix la «dona simbòlica» com aquella a la qual se li demana que ocupe una posició de poder o prestigi perquè, en part, és dona, però sense que les organitzacions pretenguin abordar realment les formes profundes de sexisme en la cultura d'una institució. Aquest fenomen, anota Evangelina García (2006: 27), ha sigut identificat com una de les formes de resistència organitzacional (*biaix de gènere administratiu*) en el treball formal en igualtat perquè, com mostrarien les dades, les acadèmiques «ja hi haurien arribat, era qüestió de temps».

El sociòleg Carlos Lerena (1976)^[3] va denominar *política de terra cremada* l'entrada de dones en àrees de les quals estaven excloses i que els homes abandonen perquè el sistema les devalua i, com si foren terra cremada, havien perdut valor i interès.

5.1. Acadèmiques en el lideratge de la política d'estudis

Habitualment, la coordinació dels estudis de grau, postgrau i doctorat no són activitats ni remunerades ni reconegudes en els processos de promoció professional. Addicionalment, són tasques molt exigents pel que fa a l'energia i el temps de dedicació que necessàriament se sostrau de la dedicació a activitats més rendibles en el sistema (investigació i publicació d'articles científics) (Caffrey et al., 2016). En conseqüència, la coordinació acadèmica d'estudis universitaris pot alentir el progrés professional. La investigació de Heijstra, Steinþórsdóttir i Einarsdóttir (2016) sobre «tasques acadèmiques de la llar» i altres activitats acadèmiques poc valorades dins l'acadèmia, revela la necessitat d'analitzar amb perspectiva de gènere el treball no remunerat, i sovint invisible, que es pot estar realitzant en les coordinacions acadèmiques.

El conjunt de les universitats de la Xarxa Vives compten amb coordinacions equilibrades segons sexe amb independència del tipus d'estudis. La coordinació d'acadèmiques de programes de doctorat s'ha incrementat notablement respecte de l'Informe de 2017, passant d'un 33% al 41%. No obstant això, en avaluar la proporció d'universitats on hi ha subrepresentació de dones en la coordinació dels estudis, s'hi aprecien asimetries entre els diferents tipus d'estudis. Mentre que només a una quarta part de les universitats les dones

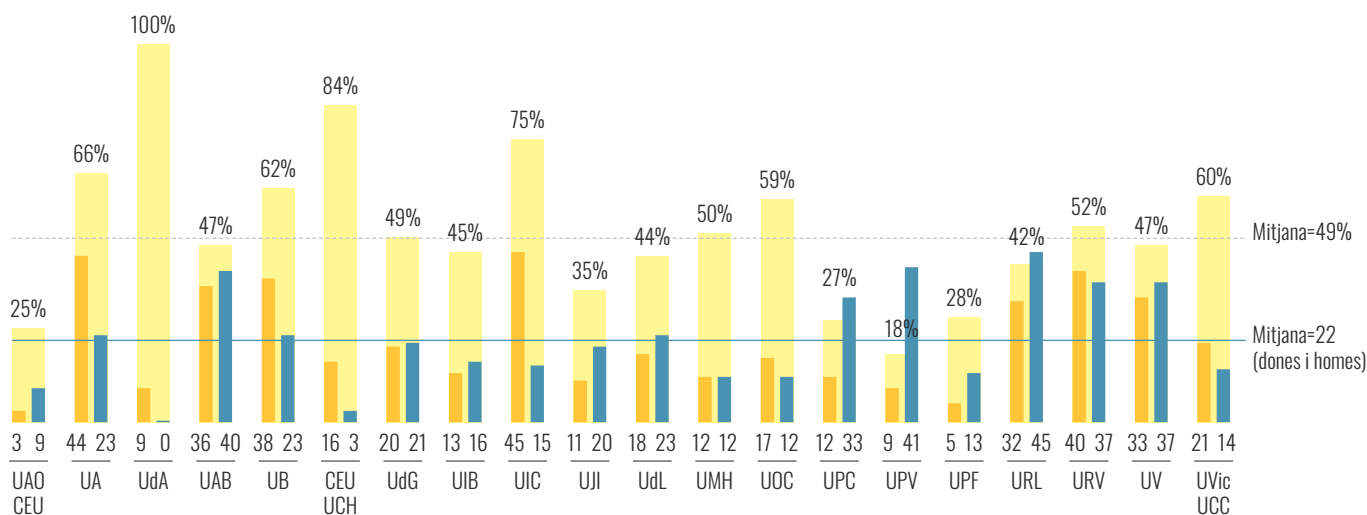
[3] Carlos Lerena (1976): *Escuela, ideología y clases sociales en España*. Madrid, Ariel (citad per Antonia García León (2005): *La excelencia científica. (Hombres y mujeres en las Reales Academias)*. Madrid, Instituto de la Mujer, p. 11.

5. RECONeixEMENT I VISIBILITAT

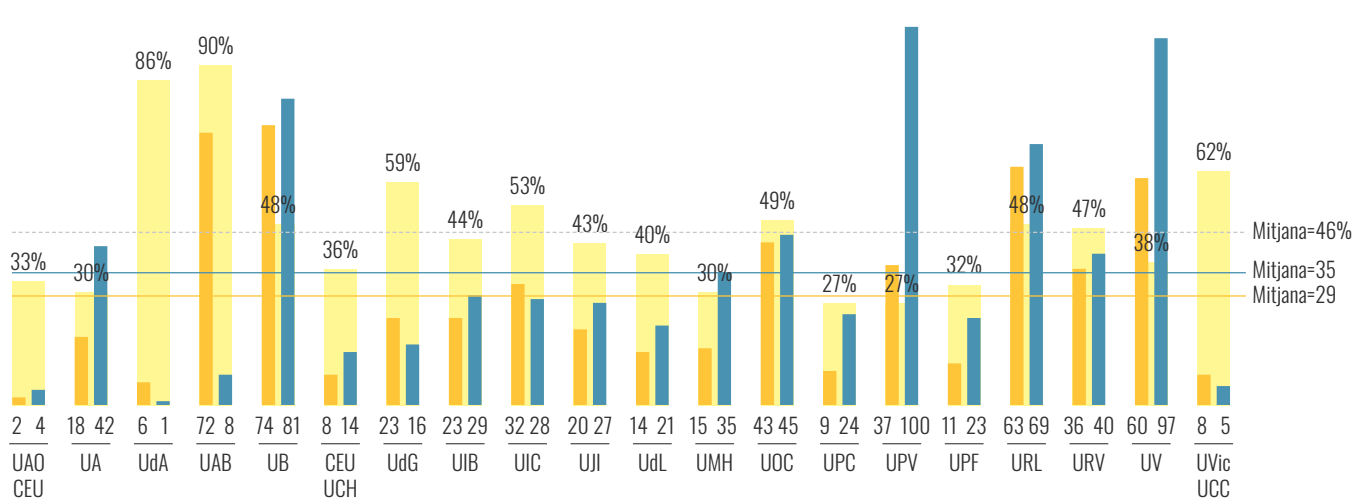
suposen menys del 40% en la coordinació dels graus, en el cas dels programes de postgrau i doctorat són el 40% de les universitats on existeix aquest desequilibri. Les universitats politècniques de Catalunya i de València serien les que en els tres tipus d'estudis no tindrien la presència equilibrada en la seua coordinació, i les UdG, UdL i URV són les universitats que compten amb presència equilibrada de dones i homes en la coordinació dels tres tipus de programes d'estudis. Respecte de l'Informe de 2017, les acadèmiques que coordinen programes de doctorat s'ha incrementat i han passat del 33% al 41%.

Gràfic 8. Presència de dones en la coordinació dels programes de grau, postgrau i doctorat

Coordinació de programes de grau



Coordinació de programes de postgrau



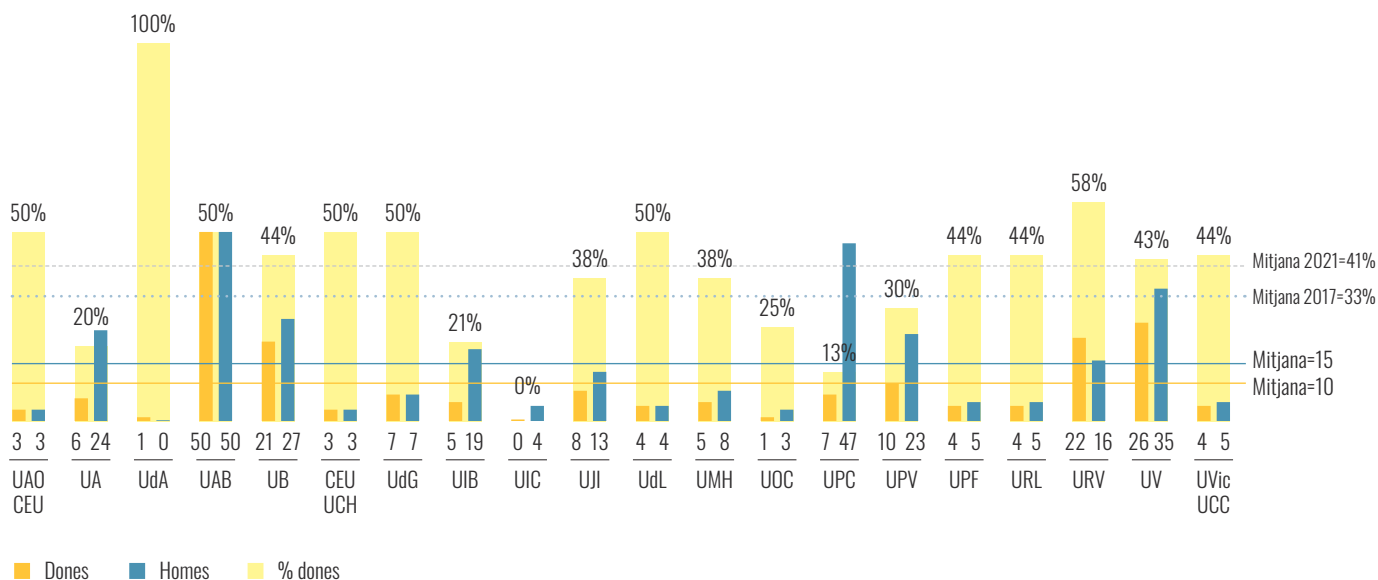
■ Dones ■ Homes ■ % dones

Continua

5. RECONeixEMENT I VISIBILITAT

Gràfic 8. Presència de dones en la coordinació dels programes de grau, postgrau i doctorat (continuació)

Coordinació de programes de doctorat

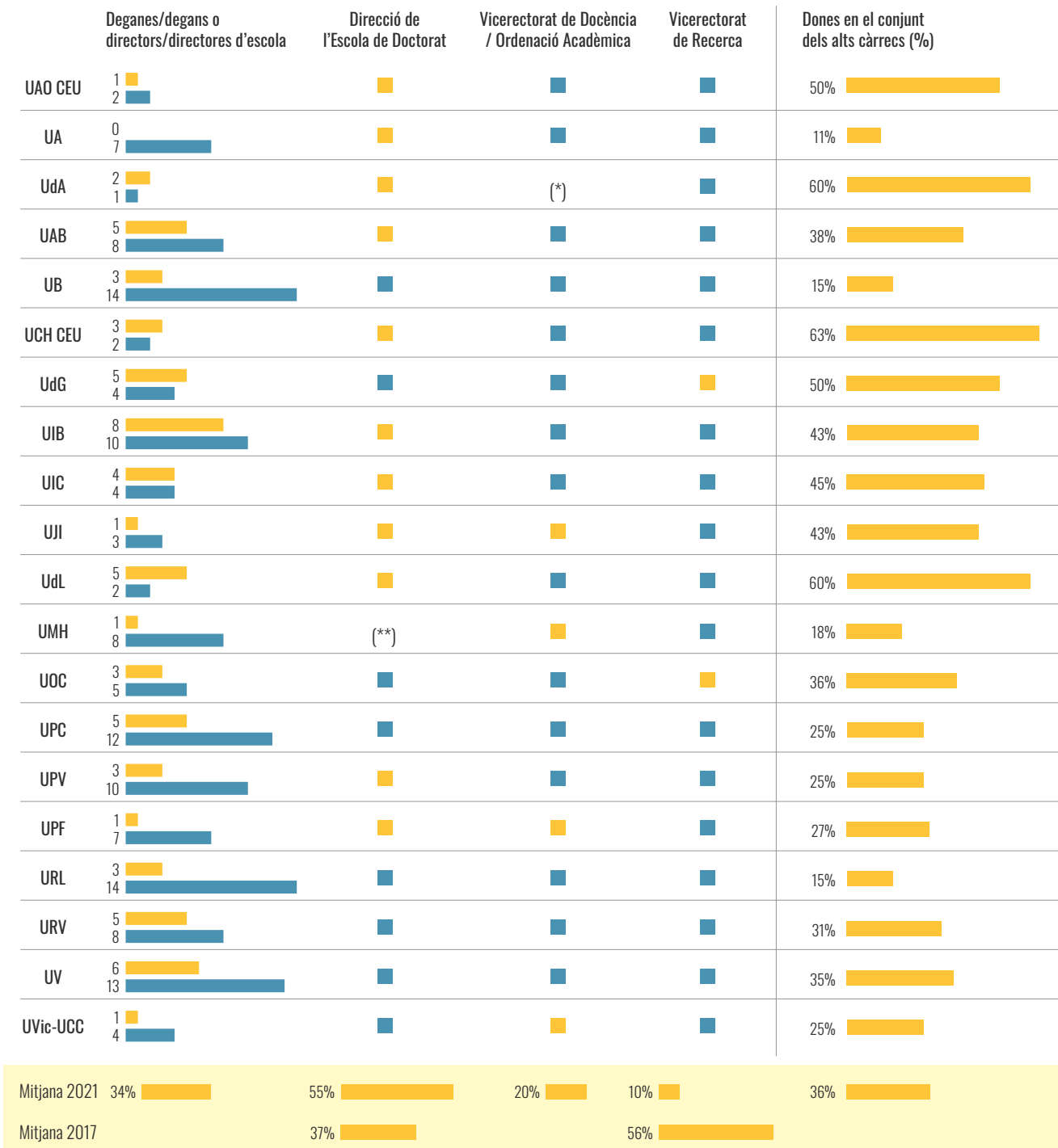


Respecte de la presència d'acadèmiques en l'alta direcció, el gràfic 9 mostra que només en la direcció de les escoles de doctorat la seua presència és significativa, perquè en el 55 % d'aquestes la direcció recau sobre una investigadora universitària. El seu increment, respecte de l'Informe de 2017, és notable atès que llavors el 37 % de les escoles de doctorat estaven dirigides per acadèmiques. En la resta d'espais de poder, la seua presència no solament no arriba al 40% sinó que la seua participació al capdavant dels vicerektorats que assumeixen les competències de docència i ordenació acadèmica i investigació és minsa (20% i 10%, respectivament). La participació d'acadèmiques que lideren vicerektorats d'investigació ha baixat considerablement perquè en l'Informe de 2017 representaven el 56 %.

Si analitzem la participació de les dones en l'alta direcció en el conjunt dels àmbits sobre els quals disposem d'informació, les universitats UAO, UdA, UCH, UdG, UIB, UIC, UJI i UdL (el 40%) comptarien amb una presència de dones equilibrada mentre que la majoria (60%) no tindria aquesta presència. Aquest indicador és rellevant perquè, d'una banda, a diferència de la coordinació d'estudis exposada en l'apartat anterior, aquests càrrecs són reconeguts i valorats pel sistema científic universitari i comporten una retribució addicional en un doble sentit: econòmic, i de mèrit de gestió previst en els processos d'avaluació de la carrera professional. En segon lloc, i si bé la infrarepresentació de dones reflecteix, en sentit general, el fet que l'estructura i cultura universitària van ser creades pels homes i per a ells, la reduïda participació de dones en l'alta direcció universitària –particularment en àmbits lligats a la investigació– pot ser interpretada com a micropolítiques (O'Connor *et al.*, 2017) que legitimen la construcció masculina del coneixement hegemònic (O'Connor, 2019).

5. RECONeixEMENT I VISIBILITAT

Gràfic 9. Presència de dones en alts càrrecs de gestió, docència i investigació



■ Dones
■ Homes

(*) La Universitat d'Andorra no compta en la seua estructura organitzativa i de direcció amb la figura de vicerector o vicerectora.

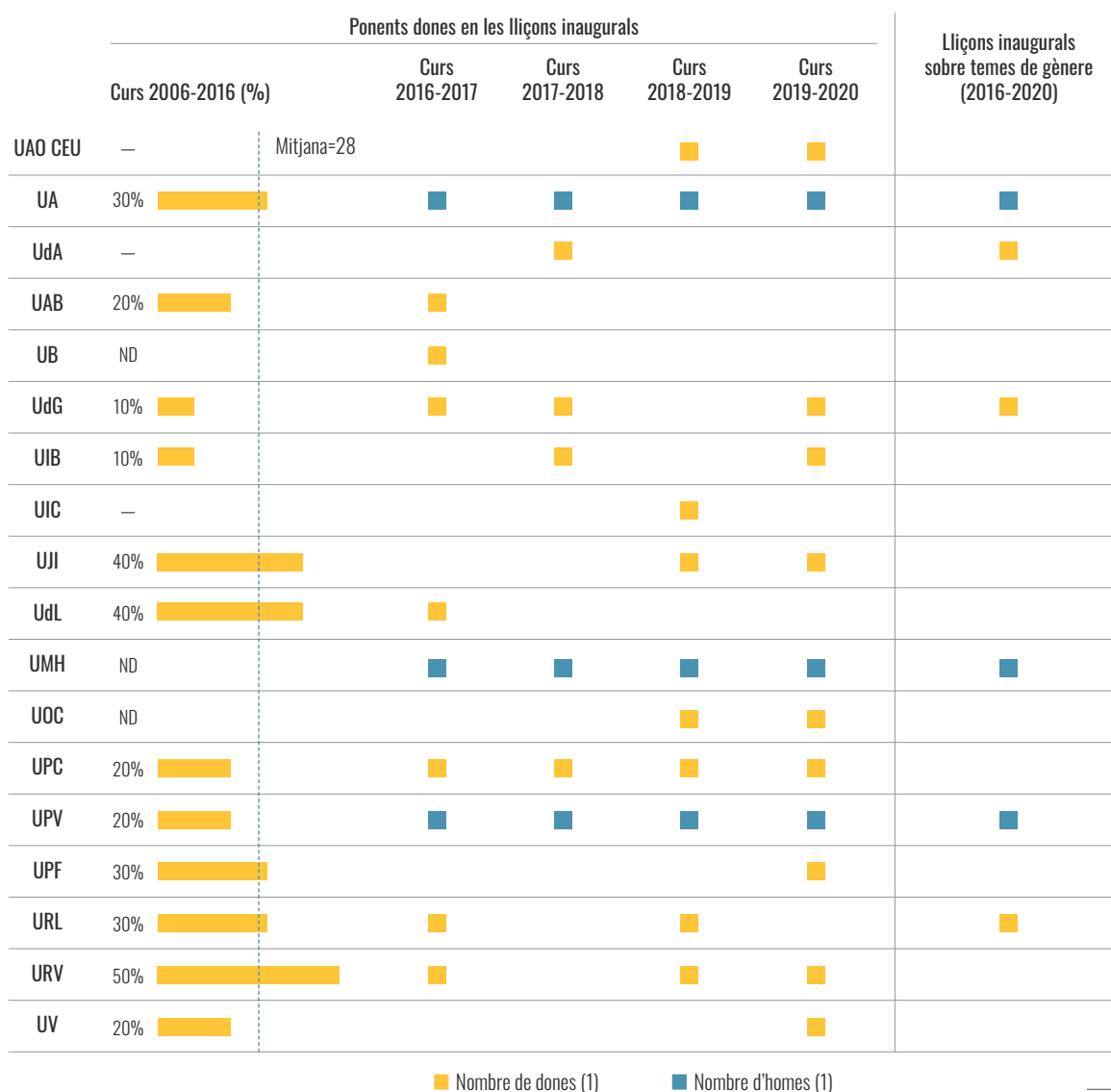
(**) La Universitat Miguel Hernández d'Elx no compta en la seua estructura amb Escola de Doctorat.

5. RECONeixEMENT I VISIBILITAT

5.2. Acadèmiques en l'obertura del curs acadèmic

Les universitats obrin cada any el curs acadèmic amb un solemne acte acadèmic que, seguint el tradicional ceremonial universitari recull, al costat dels elements propis de la solemnitat universitària, les característiques dels actes acadèmics (lliçó magistral impartida des de la càtedra i públic assegut d'acord amb l'ordenació per graus). En el gràfic 10 s'observen les 15 universitats que, entre els cursos 2016-17 i 2019-2020, han acollit una lliçó inaugural impartida per una dona. En aquestes 15 universitats, que suposen el 75 % de les institucions d'educació superior participants en l'informe, s'han impartit en total 60 lliçons inaugurals, 27 de les quals han estat signades per dones (45 % del total de lliçons inaugurals). Les universitats UPC, URV i UdG són les que han comptat amb un major nombre de dones per a impartir la seua lliçó magistral des de la càtedra. No obstant això, només a la UdG la lliçó magistral impartida per una acadèmica va versar sobre qüestions de gènere. Considerant la totalitat de lliçons magistrals en actes inaugurals, només el 5 % va tractar temes de gènere.

Gràfic 10. Presència d'acadèmiques en les lliçons inaugurals segons curs (%) i lliçons inaugurals sobre temes de gènere (núm.)



5. RECONeixEMENT I VISIBILITAT

5.3. La política d'igualtat en les pàgines web universitàries

A les universitats participants en aquest informe se'ls va sol·licitar informació relativa a la visibilitat en els entorns web de les seues universitats de les polítiques d'igualtat (quadre 10).

Quadre 10. Política d'igualtat en les pàgines web universitàries

	Llenguatge inclusiu en les pàgines web de les facultats	Dades desagregades per sexe del PAS i PDI i d'estudiantat per titulació a la pàgina web	Informació sobre la Unitat d'igualtat o sobre les polítiques d'igualtat a la pàgina web de les facultats
UAO CEU	No de manera generalitzada	No	No
UA	No de manera generalitzada	Sí ¹	Sí ³
UdA	No de manera generalitzada	Sí ²	No
UAB	No de manera generalitzada	Sí ¹	No
UB	Sempre	Sí ²	Sí ⁴
UCH CEU	No de manera generalitzada	Sí ²	Sí ⁴
UdG	No de manera generalitzada	Sí ¹	Sí ³
UIB	No de manera generalitzada	Sí ¹	No
UIC	Sempre	Sí ¹	Sí ³
UJI	Sempre	Sí ¹	No
UdL	No de manera generalitzada	Sí ²	Sí ³
UMH	No	No	No
UOC	No de manera generalitzada	No	No
UPC	No de manera generalitzada	Sí ²	Sí ³
UPV	No de manera generalitzada	Sí ²	Sí ³
UPF	No de manera generalitzada	Sí ²	Sí ³
URL	No de manera generalitzada	Sí ²	Sí ³
URV	No de manera generalitzada	Sí ²	No
UV	No de manera generalitzada	Sí ²	No
UVic-UCC	No de manera generalitzada	Sí ¹	No

1 A la pàgina web de la Unitat d'igualtat o estructures afins

2 A la pàgina web de la universitat on es presenten dades estadístiques

3 No en totes les facultats i centres

4 En totes les facultats i centres

5. RECONeixEMENT I VISIBILITAT

«L'ús del llenguatge inclusiu no es troba generalitzat en el 80% dels entorns virtuals de les facultats»

L'ús del llenguatge inclusiu no es troba generalitzat en el 80% dels entorns virtuals de les facultats (unitats organitzatives responsables de la implementació dels estudis adscrits a les seues àrees de coneixement). Només a UB, UIC i UJI (el 15% de les universitats de la Xarxa Vives) el llenguatge inclusiu és un recurs habitual.

Les universitats, de manera generalitzada (85%), disposen d'espais virtuals en què mostren estadístiques desagregades per sexe i per als tres col·lectius universitaris (PAS, PDI i estudiantat per estudis). Preferentment, aquestes dades es publiquen en els espais web que les universitats reserven per a difondre les seues dades estadístiques (59%).

Finalment, la informació relativa al treball formal que en matèria d'igualtat desenvolupen les universitats (Unitat d'Igualtat o Polítiques d'Igualtat) només es troba disponible en el 50% dels entorns virtuals de les facultats, però només UB i UCH CEU recullen aquesta informació en totes les seues facultats.

**SÍNTESI I FUTURES LÍNIES DE
TREBALL PER A UNA DOCÈNCIA
UNIVERSITÀRIA AMB
ENFOCAMENT DE GÈNERE**

SÍNTESI I FUTURES LÍNIES DE TREBALL

«Evitar l'extensió dels codis de gènere des de la vida domèstica a la vida universitària és una responsabilitat política i social»

PROPOSTES

Les universitats de la Xarxa Vives han mostrat el seu avanç en la contribució a la igualtat de gènere en els pilars de la vida universitària en els últims anys, un recorregut que ha sigut possible fonamentalment pel treball sistemàtic i rigorós de les unitats d'igualtat i de la governança de les institucions universitàries. Aquests assoliments tenen una dimensió meritòria addicional tenint en compte l'enorme bretxa de gènere que encara persisteix en la societat, probablement cada vegada més invisibilitzada i complexa, i per això, difícil d'erradicar. El context universitari constitueix un clar reflex dels rols que socialment ocupem dones i homes, entorn en el qual podem observar, de nou, com les dones ens ocupem de tasques menys reconegudes, menys remunerades, de més dedicació (en temps i esforç) i amb una clara connotació cuidadora del nostre alumnat. Evitar aquesta extensió dels codis de gènere des de la vida domèstica a la vida universitària és una responsabilitat política i social, que comença en la determinació i acció política de la governança universitària per a evitar aquesta desigualtat, i que acaba en el suport i acompanyament a les dones per a enfortir les seues eines de gestió en el procés de presa de decisions personals i professionals sense ser limitades pels estereotips de gènere.

L'actuació transversal i directa sobre la igualtat de gènere en el context universitari és essencial i urgent per a comprendre les realitats i necessitats de dones i homes, millorar la validesa i excel·lència de la docència i de la investigació, visibilitzar el talent i expertesa de les acadèmiques sense risc d'incórrer en un simbolisme que pot arribar a vetlar els canvis reals estructurals que es necessiten, i per a garantir l'equilibri de gènere en totes les decisions universitàries. Finalment cal esmentar que el treball en xarxa, fortaleza que suposa la Xarxa Vives, aporta a les universitats l'accés a una plataforma de creixement col·laboratiu en polítiques d'igualtat capaç d'inspirar i guiar les transformacions necessàries, però sobretot, a un recurs d'enorme utilitat per a legitimar-les atenent els resultats de l'avaluació i de les bones pràctiques que suposa el treball de les universitats de la Xarxa.

A partir d'aquesta síntesi, s'aporten algunes futures línies de treball que poden constituir punts d'acció prioritària per a l'acceleració de les polítiques d'igualtat en el context universitari:

- **Incrementar la formació de gènere en els estudis de grau de manera obligatòria o fonamental**, incorporant aquesta dimensió com un pilar essencial en la formació universitària i en totes les disciplines, amb una doble finalitat: l'adquisició de coneixements i habilitats de l'alumnat de manera que li permeti detectar l'impacte de gènere en el seu futur exercici professional; i la ruptura del coneixement de gènere hegemònic que contribueix a invisibilitzar els mecanismes d'exclusió que operen en el sistema científic i, en general, en la societat.
- **Enfortir la formació especialitzada en estudis de gènere a través del postgrau**, instar a la professionalització i especialització en estudis de gènere des de qualsevol disciplina i promoure la generació de coneixement nou i innovador entorn de les diverses temàtiques a través dels programes de doctorat.
- **Implementar una estratègia educativa sistemàtica i atractiva dirigida al professorat** universitari per a incorporar la transversalització de la

SÍNTESI I FUTURES LÍNIES DE TREBALL

«Enfortir les posicions ètiques en igualtat real de les universitats com a institucions socials responsables»

perspectiva de gènere en el procés d'ensenyament-aprenentatge com a objectiu de la governança universitària, per afavorir així l'avanç de la formació universitària sense biaixos de gènere en tots els graus.

- **Millorar la promoció de la perspectiva de gènere en la política universitària docent** a través de l'aplicació plena dels plans d'igualtat en aquest àmbit, incentivar el professorat per a formar-se en l'aplicació de l'enfocament de gènere en les seues responsabilitats acadèmiques i reconèixer els resultats de la innovació educativa relacionada amb la igualtat de gènere.
- **Incrementar els programes de mentoria dirigits a alumnes universitàries**, amb la finalitat de proporcionar-los eines a través d'un acompanyament expert per a la seua transició i inserció en el sistema laboral amb igualtat respecte dels homes, i acompanyar-les a gestionar les barreres i biaixos encara persistents en el sistema social i en l'ocupació.
- **Incorporar de manera sistemàtica les clàusules antidiscriminació per raó de sexe en els convenis amb organitzacions públiques i privades** dirigits a planificar i regular les pràctiques curriculars o extracurriculars per a garantir així la protecció i defensa de les dones davant de qualsevol comportament discriminatori o d'assetjament sexual.
- **Garantir, des de la governança universitària, rectorat i deganats, la coordinació acadèmica i científica amb equilibri de dones i homes** en tots els nivells de formació, corregint biaixos de gestió i representació que històricament, i segons les evidències, restringeix la carrera de les acadèmiques.
- **Visibilitzar els discursos sobre gènere i igualtat en les fites protocol·làries del curs universitari**, com els actes inaugurals o de clausura, així com en la celebració d'actes commemoratius singulars; contribuir a posar en valor tant el seu caràcter innovador com l'oportunitat de divulgar i difondre coneixement científic entorn del gènere i evitar que quede en espais d'expressió minoritaris i marginals.
- **Avançar en transparència universitària amb enfocament de gènere**, incorporant en les plataformes digitals informatives tant el llenguatge igualitari, com dades desagregades per sexe relacionades amb l'estructura universitària, per a enfortir així la seua posició ètica en igualtat real com a institució socialment responsable.

REFERÈNCIES

REFERÈNCIES

Abrams, Dominic; Swift, Hannah J. i Drury, Lisbeth (2016): «Old and unemployable? How age-based stereotypes affect willingness to hire job candidates», *Journal of Social Issues*, 72(1): 105-121.

Acker, Joan (1992): «From sex roles to gendered institutions», *Contemporary Sociology*, 21(5): 565-569.

Alarcón, M. José; Alcañiz, Mercedes; Cerdá, M. Rosa; Mañés, Amparo i Rodríguez, M. José (2021): «Las mujeres en la Comunidad Valenciana. Una aproximación sociológica.» València: Tirant Humanidades.

Anderson, James E. (1994): *Public Policymaking: An Introduction*. Boston: Houghton Mifflin.

Aránguiz, Cristián i Rivera, Pablo (2012): «Competencias transversales en los planes de estudio de las titulaciones de grado: los esfuerzos de Bolonia en calidad universitaria», *ENTORNOS*, 25, p. 105-11. Universidad Surcolombiana. Vicerrectoría de Investigación y Proyección Social.

AQU (2019): *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

Bengoechea, Mercedes (2014): «Las buenas alumnas ante los TFG: atrapadas entre la cultura comunicativa femenina y el androcentrismo». En III Xornada de Innovación en Xénero. Docencia e Investigación. Vigo, Unidade de Igualdade, Universidad de Vigo, 9-35.

Bonilla, Amparo (2010): «Psicología, diferencias y desigualdades: límites y posibilidades de la perspectiva de género feminista», *Cuadernos de Psicología*, 12(2): 65-80.

Bowles, Hannah R.; Babcock, Linda i Lai, Lei (2006): «Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: sometimes it does hurt to ask», *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1): 84-103.

Caffrey, Louise; Wyatt, David; Fudge, Nina; Mattingley, Helena; Williamson, Catherine i McKevitt, Christopher (2016): «Gender equity programmes in academic medicine: a realist evaluation approach to Athena SWAN Processes», *BMJ Open*, 6(9): e012090.

Castañeda, M. Patricia (2010): «Etnografía feminista». En Norma Blazquez, Fátima Flores i Maribel Ríos (ccord.), *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*. México, UNAM, p. 217-238.

Castilla, Emilio i Benard, Stephen (2010): «The paradox of meritocracy in organizations», *Administrative Science Quarterly*, 55(4) 543-676.

Correll, Shelley J. i Simard, Caroline (2016): *Vague feedback is holding women back*. Harvard Business Review.

REFERÈNCIES

COMISIÓ EUROPEA (1996): *Integrar la igualtat de oportunitats entre homes i dones en el conjunt de les polítiques i accions comunitàries*.

CRUE (2017): Asambleu General de Crue-Universitats Espanoles. Comunicadu Crue (9/5/2017).

CRUE (2019): Crue Universitats Espanoles celebra la primera reunió de su Delegaci3 para Polítiques de Igualtat. Comunicat Crue (10/9/2019).

Darwin, Ann i Palmer, Edward (2009): «Mentoring circles in higher education», *Higher Education Research & Development*, 28(2): 125-136.

Dolowitz, David i Marsh, David (1996): «Who learns what from whom: a review of the policy transfer literature», *Political Studies* Vol. XLIV, p. 343-357.

Driscoll, Lisa G.; Parkes, Kelly A.; Tilley-Lubbs, Gresilda A.; Brill Jennifer M. i Pitts, Vanessa R. (2009): «Navigating the Lonely Sea: Peer Mentoring and Collaboration among Aspiring Women Scholars», *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 17(1), p. 5-21.

Eagly, Alice H. i Karau, Steven J. (2002): «Role congruity theory of prejudice toward female leaders», *Psychological Review*, 109(3), p. 573-598.

Ellis, Lee; Karadi, Kazmer; Hershberger, Scott; Field, Evelyn; Wersinger, Scott; Pellis, Sergio; Geary, David; Palmer, Craig; Hoyenga, Katherine i Hetsroni, Amir (2008): *Sex differences: summarizing mote than a century of scientific research*. Psychology Press.

Figueiras, Lourdes; Molero, Marí; Salvador, Adela i Zuasti, Nieves (1998): *Género y Matemáticas*. Madrid, Síntesis.

García, Evangelina (2006): «El espejismo de la igualtat: el peso de las mujeres y de lo femenino en las iniciativas de cambio institucional», *Otras Miradas*, 6(1): 24-30.

Gardiner, Maria; Tiggemann, Marika; Kearns, Hugh i Marshall, Kelly (2007): «Show me the money! An empirical analysis of mentoring outcomes for women in academia», *Higher Education Research & Development*, 26(4), p. 425-442.

Gheaus, Anca (2015): «Three Cheers for the Token Woman!», *Journal of Applied Philosophy*, 32(2): 163-176.

Hanna, Gila (ed.) (1996): *Towards gender equity in mathematics education: An ICMl study* (Vol. 3). Springer Science & Business Media.

Heilman, Madeline E. (2001): «Description and prescription: how gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder», *Journal of Social Issues*, 57(4), p. 657-674.

Henderson, Elaine (2015): *Gender pedagogy: Teaching, learning and tracing gender in higher education*. Springer.

REFERÈNCIES

Hoobler, Jenny M.; Lemmon, Grace i Wayne, Sandy J. (2014): «Women's managerial aspirations: an organizational development perspective», *Journal of Management*, núm. 40, p. 703-730.

Comisión Europea: *Igualdad de Género en la Investigación y la Innovación. Programa Marco Horizonte 2020 (2014-2020)*. Comisión Europea.

ISONOMÍA (s/f): *Orientació educativa i professional des de la perspectiva de gènere*. Universitat Jaume I, Fundació Isonomía. Quadern de Treball.

Jäger, Ulle (2010). «Do Little Strokes Fell Big Oaks? Mentoring within the Federal Programme for Gender Equality at Swiss Universities and Its Impact on Academic Structures». Enn B. Riegraf, B. Aulenbacher, E. Kirsch-Auwärter and U. Müller (ed.), *Gender Change in Academia: Re-mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 409-422.

Lamas, Marta (2007): «Complejidad y claridad en torno al concepto de género». En Ángela Giglia, Carlos Garma i Ana Paula de Teresa (Comp.), *¿Adónde va la antropología?* Iztapalapa, México: División de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAM.

Laver, Kate E.; Prichard, Ivanka J.; Cations, Monica; Osenk, Ivana; Govin, Kay i Coveney, John D. (2018): «A systematic review of interventions to support the careers of women in academic medicine and other disciplines», *BMJ Open*, 8: e020380.

Megginson, David; Clutterbuck, David; Garvey, Bob; Stokes, Paul i Garret-Harris, Ruth (2006): *Mentoring in Action. A Practical Guide*. 2nd edn. London: Kogan Page.

Meschitti, Viviana i Lawton, Helen (2017): «Does mentoring make a difference for women academics? Evidence from the literature and a guide for future research», *Journal of Research in Gender Studies*, 7(1), p. 166-199.

McCullough, Laura (2004): «Gender, context, and physics assessment», *Journal of International Women's Studies*, 5(4), p. 20-30.

Mena, María; Sáez, Ángela; Leal, Aurora i Pujal, Margot (2019): «Aportaciones de las pedagogías de género a la calidad de la docencia universitaria», *Educar*, 55(2), pp. 79-596.

Mora, Enrico i Pujal, Margot (2009): «Introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria»

__ (2014): «El cuidado y la provisión en el proyecto docente universitario». En III Jornadas de Innovación en Género (pp. 105-126). Vigo: Unidad de Igualdad. Universidad de Vigo.

Moreda, Paloma (2018): *CIÈNCIES DE LA COMPUTACIÓ Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere*. Xarxa Vives d'Universitats.

REFERÈNCIES

Moss-Racusin, Corinne A.; Dovidio, John F.; Brescoll, Victoria L.; Graham, Mark J. i Handelsman, Jo (2012): «Science faculty's subtle gender biases favor male students», *Proceedings of the National Academy of Sciences* 109(41), pp. 16474-16479.

Neumark, David (2010): *Detecting discrimination in audit and correspondence studies*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA. NBER Working Paper Series núm. 16448.

Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (2020): *Mujeres e Innovación*. Ministerio de Ciencia e Innovación.

O'Connor, Pat; Montez, Estrella; O' Hagan, Clare; Wolfram, Andrea; Aye, Manuela; Chizzola, Valentina; Mich, Ornella; Apostolov, Georgi; Topuzova, Irina; Saglamer, Gulsun; Tan, Mine i Çağlayan, Hulya (2017): «Micro-political Practices in Higher Education: A Challenge to Excellence as a Rationalising Myth?», *Critical Studies in Education*, 61(2), p. 195-211.

O'Connor, Pat (2019): «Gender imbalance in senior positions in higher education: what is the problem? What can be done?», *Policy Reviews in Higher Education*, 3(1), p. 28-50.

ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres (BOE núm. 57, dimarts 8 de març).

Otero-Hermida, Paula i García-Melón, Mónica (2018): «Gender equality indicators for Research and Innovation from a Responsible Perspective: the case of Spain», *Sustainability*, 10, 2980.

Pastor, Inma i Pérez-Quintana, Anna (2019): *El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats*. Ed. Xarxa Vives d'Universitats.

Phelan, Julie E.; Moss-Racusin, Corinne A. i Rudman, Laurie A. (2008): «Competent yet out in the cold: shifting criteria for hiring reflect backlash toward agentic women», *Psychology of Women Quarterly*, 32(4), p. 406-413.

Proposición no de Ley relativa a la mejora de la situación de la mujer en la ciencia y la tecnología. Presentada pel grup parlamentari Socialista a la Comissió Ciència i Tecnologia (26/10/2002, sessió núm. 40).

Red Europea de Evaluación de Tecnología (ETAM) (2001): *Política Científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre género*. Comisión Europea. Dirección General de Investigación.

Rees, Teresa (2001): «Mainstreaming gender equality in science in the European Union: The 'ETAN report'», *Gender and Education*, 13(3), p. 243-260.

Salvador, Adela i Salvador, Ana (1994): «Coeducación en matemáticas ¿para qué?», *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, núm. 21: 133-145.

REFERÈNCIES

Shepherd, Sue (2017): «Why are there so few female leaders in higher education: A case of structure or agency?», *Management in Education*, 31(2), p. 82–87.

Steinþórsdóttir, Finnborg Salome i Einarsdóttir, Þorgerður (2020): «Jumpstart, potentials and hindrances: collaboration projects in gender mainstreaming and gender budgeting», *Feminismo/s*, 35: 179-205.

Smith, David G.; Rosenstein, Judith E. i Nikolov, Margaret C. (2018): *The different words we use to describe male and female leaders*. Harvard Business Review.

Sociological Association September (2019): *Statement on student evaluations of teaching*. ASA

Son, Leanne S.; Bobocel, D. Ramona; Zanna, Mark P.; Garcia, Donna M.; Gee, Stephanie i Oraziotti, Katie (2011): «The merit of meritocracy», *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(3), p. 433–450.

Steinpreis, Rhea E.; Anders, Katie A. i Ritzke, Dawn (1999): «The impact of gender on the review of the Curricula Vitae of job applicants and tenure candidates: a national empirical study», *Sex Roles*, 41, p. 509–528.

Torres-Guigarro, Soledad i Bengoechea, Mercedes (2016): «Gender differential in self-assessment: a fact neglected in higher education peer and self-assessment techniques», *Higher Education Research & Development*, p. 1-13.

González, Julia i Wagenaar, Robert (eds.) (2003): *Tuning educational structures in Europe*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Uhlmann, Eric L. i Cohen, Geoffrey L. (2007): «I think it, therefore it's true»: effects of self-perceived objectivity on hiring discrimination», *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104(2), p. 207–223.

Unidad Mujeres y Ciencia (2017): *Científicas en Cifras*. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Verge, Tània i Cabruja, Teresa (2017): *La perspectiva de gènere en docència i investigació en les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes de futur*. Ed. Xarxa Vives d'Universitats.

Verge, Tània; Ferrer-Fons, Mariona i González, M. José (2018): «Resistance to mainstreaming gender into the higher education curriculum», *European Journal of Women's Studies*, 25(1), p. 86–101.

XARXA VIVES D'UNIVERSITATS. [Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere](#).

Weichselbaumer, Doris (2016): *Discrimination against female migrants wearing headscarves*. Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn. IZA Discussion Paper núm. 10217.

REFERÈNCIES

Wilson, Kate; Wilson, Anna i Low, David (2017): «Why it's important to examine how we teach and test physics to reduce gender bias». Universitat de Nova Gal·les del Sud (UNSW Sydney).

Zapata, Martha (2016): «Gender in science: the impact of equality policies in scientific institutions and practices: the case of Germany», *Cadernos Pagu*, 47.

**ANNEX I.
IMPACTE DE LES POLÍTIQUES
DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA
UNIVERSITÀRIA**

IMPACTE DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE

Taula 3. Assignatures de gènere en el currículum de grau segons tipus

	Graus	Graus amb assignatures específiques en gènere (2017)	Graus amb assignatures específiques en gènere	% graus amb assignatures en gènere	Assignatures obligatòries en gènere	Assignatures optatives en gènere	Pes d'assignatures en gènere optatives respecte a assignatures en gènere obligatòries i optatives (2017)	Pes d'assignatures en gènere optatives respecte a assignatures en gènere obligatòries i optatives
UAO CEU	12	—	0	0%	0	0	—	0%
UA	52	Nd	7	13%	3	4	Nd	57%
UdA	9	—	0	0%	0	0	—	0%
UAB	70	18	18	26%	30	32	73%	52%
UB	73	19	16	22%	6	14	60%	70%
UCH CEU	19	—	0	0%	0	0	—	0%
UdG	42	11	7	17%	2	7	80%	78%
UIB	52	16	8	15%	3	7	75%	70%
UIC	14	—	2	14%	2	1	—	33%
UJI	32	29	9	28%	9	4	31%	31%
UdL	46	16	12	26%	6	10	80%	63%
UMH	24	20	3	13%	3	0	29%	0%
UOC	25	12	4	16%	2	3	50%	60%
UPC	64	Nd	Nd	—	Nd	Nd	Nd	—
UPV	35	0	0	0%	0	0	Nd	0%
UPF	27	29	8	30%	1	12	71%	92%
URL	45	18	2	4%	0	1	100%	100%
URV	52	32	15	29%	2	19	75%	90%
UV	70	16	11	16%	9	9	31%	50%
UVic-UCC	23	3	6	26%	4	15	100%	79%
TOTAL	786	239	128		82	138		
Mitjana	39	17	7	16%	4	7	61%	49%

ND = informació no disponible

IMPACTE DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE

Taula 4. Assignatures de gènere en el currículum de postgrau segons tipus

	Postgraus	Postgraus amb assignatures específiques en gènere	% postgraus amb assignatures en gènere (2017)	% postgraus amb assignatures en gènere (2021)	Assignatures obligatòries en gènere	Assignatures optatives en gènere	Pes d'assignatures en gènere optatives respecte a assignatures en gènere obligatòries i optatives (2017)	Pes d'assignatures en gènere optatives respecte a assignatures en gènere obligatòries i optatives (2021)
UAO CEU	6	0	—	0	0	0	—	0%
UA	63	6	Nd	10	18	2	Nd	10%
UdA	7	0	—	0	0	0	—	0%
UAB	69	4	7	6	18	10	86%	36%
UB	223	73		33	6	14		70%
UCH CEU	18	0	—	0	0	0	—	0%
UdG	22	1	5	5	0	0	50%	0%
UIB	49	5	16	10	14	14	83%	50%
UIC	75	1	—	1	1	2	—	67%
UJI	59	4	12	7	19	28	89%	60%
UdL	34	2	6	6	5	20	67%	80%
UMH	50	4	10	8	3	1	25%	25%
UOC	69	Nd	0	—	Nd	Nd		—
UPC	69	Nd	Nd	—	Nd	Nd	Nd	—
UPV	69	0		0	0	0	0%	0%
UPF	34	7	11	21	4	13	86%	76%
URL	61	3	0	5	3	0		0%
URV	53	3	6	6	0	3	50%	100%
UV	103	10		10	1	15	Nd	94%
UVic-UCC	13	1	0	8	15	4		21%
TOTAL	1.146	124			107	126		
Mitjana	57	7	7	7	6	7	68%	38%

ND = informació no disponible

IMPACTE DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE

Taula 5. Programes de tercer cicle especialitzats en gènere

	Nre. de programes de màster i postgraus especialitzats en gènere		Nre. de programes de doctorat	Nre. de programes de doctorats especialitzats en gènere	
	2017	2021	2021	2017	2021
UAO CEU			6	—	0
UA	0	1	32	1	1
UdA			1	—	0
UAB	4	4	50	1	1
UB	2	4	48	1	1
UCH CEU			6	—	0
UdG	1	1	14	1	0
UIB	2	2	24	1	1
UIC			4	—	0
UJI	2	2	21	1	1
UdL	2	1	8	0	0
UMH	1	2	13	0	0
UOC			8	0	0
UPC	1	0	45	0	0
UPV			28	0	0
UPF	1	0	9	0	0
URL			12	0	0
URV	1	1	25	1	1
UV	2	2	61	1	1
UVic-UCC	2	2	9	1	1
Total	21	22	424	9	8

IMPACTE DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE

Taula 6. Nombre d'accions desenvolupades en la promoció de la docència universitària amb perspectiva de gènere

	Recollides en el Pla d'Igualtat vigent	No recollides en el Pla d'Igualtat vigent
UAO CEU	1	NS
UA	>5	2
UdA	0*	>5
UAB	>5	>5
UB	>5	>5
UCH CEU	0	>5
UdG	5	1
UIB	5	0
UIC	2	NS
UJI	5	0
UdL	>5	1
UMH	>5	0
UOC	>5	0
UPC	>5	1
UPV	1	3
UPF	>5	0
URL	3	NS
URV	>5	NS
UV	>5	NS
UVic-UCC	>5	2

Taula 7. Formació amb perspectiva de gènere destinada al professorat

	Cursos de formació amb perspectiva de gènere		
	Pla de formació continuada (2016-2020)	Oferit o en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat (2016-2020)	Banc de recursos sobre perspectiva de gènere en la docència
UA	2	2	Sí
UdA	3	0	No
UAB	9	9	Sí
UB	4	4	Sí
UCH CEU	0	0	Sí
UdG	8	8	Sí
UIB	1	1	No
UJI	5	5	Sí
UdL	3	3	No
UMH	0	0	Sí
UOC	2	2	No
UPC	0	8	Sí
UPF	10	10	Sí
URL	4	2	No
URV	4	8	Sí
UV	13	0	No
UVic-UCC	4	4	No

NS = No sap

* La Universitat d'Andorra està dissenyant el seu primer Pla d'Igualtat.

IMPACTE DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE

Taula 8. Innovació docent amb perspectiva de gènere

	Nombre de projectes d'innovació docent amb PG desenvolupats pel PDI (2016-2020)	Reconeixement a iniciatives docents i assignatures que promouen la perspectiva de gènere
UAO CEU	—	No
UA	19	No
UdA	0	No
UAB	8	No
UB	4	No
UCH CEU	—	No
UdG	1	No
UIB	4	No
UIC	0	No
UJI	3	No
UdL	0	No
UMH	0	No
UOC	0	No
UPC	4	No
UPV	0	No
UPF	11	No
URL	3	No
URV	6	No
UV	2	No
UVic-UCC	2	No

IMPACTE DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE

Taula 9. Premis a la investigació de gènere en estudis de grau (TFG), postgrau (TFM) i doctorat

	PREMIS TFG		PREMIS TFM o DOCTORAT	
	Nombre d'edicions 2019-2020	Finançament	Nombre d'edicions 2019-2020	Finançament
UA	3	Facultat de Filosofia i Lletres	3	Institut Universitari d'Estudis de Gènere
UAB	5	Institut Català de les Dones	—	—
UB	2	Institut Català de les Dones	2	Vicerektorat d'Igualtat
UIB	3	Finançament extern		Finançament extern
UJI	4	Unitat d'Igualtat	4	Unitat d'Igualtat
UdL	1	Institut Català de les Dones	—	—
UPF	6	Unitat d'Igualtat	1	Unitat d'Igualtat
URV	4	Ajuntament de Vilaseca	4	Ajuntament de Vilaseca
UV	7	Unitat d'Igualtat UV	7	Unitat d'Igualtat UV
Uvic-UCC	6	Institut Català de les Dones	—	—

IMPACTE DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE

Taula 10. Presència de dones en la coordinació dels programes de grau, postgrau i doctorat

	Coordinació de programes de grau *			Coordinació de programes de postgrau *			Coordinació de programes de doctorat *			
	Dones	Homes	% Dones	Dones	Homes	% Dones	Dones	Homes	% Dones	% Dones (2017)
UAO CEU	3	9	25%	2	4	33%	3	3	50%	—
UA	44	23	66%	18	42	30%	6	24	20%	14%
UdA	9	0	100%	6	1	86%	1	0	100%	—
UAB	36	40	47%	72	8	90%	50	50	50%	45%
UB	38	23	62%	74	81	48%	21	27	44%	33%
CEU UCH	16	3	84%	8	14	36%	3	3	50%	—
UdG	20	21	49%	23	16	59%	7	7	50%	62%
UIB	13	16	45%	23	29	44%	5	19	21%	9%
UIC	45	15	75%	32	28	53%	0	4	0%	—
UJI	11	20	35%	20	27	43%	8	13	38%	37%
UdL	18	23	44%	14	21	40%	4	4	50%	25%
UMH	12	12	50%	15	35	30%	5	8	38%	8%
UOC	17	12	59%	43	45	49%	1	3	25%	33%
UPC	12	33	27%	9	24	27%	7	47	13%	ND
UPV	9	41	18%	37	100	27%	10	23	30%	30%
UPF	5	13	28%	11	23	32%	4	5	44%	22%
URL	32	45	42%	63	69	48%	4	5	44%	36%
URV	40	37	52%	36	40	47%	22	16	58%	48%
UV	33	37	47%	60	97	38%	26	35	43%	35%
UVic-UCC	21	14	60%	8	5	62%	4	5	44%	33%
Mitjana	22	22	49%	29	35	46%	10	15	41%	33%

IMPACTE DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE

Taula 11. Presència de dones en alts càrrecs de gestió, docència i investigació

	Deganes/degans o directores/directores d'escola		Direcció de l'Escola de Doctorat			Vicerectorat de Docència /Ordenació Acadèmica		Vicerectorat de Recerca			Dones en el conjunt dels alts càrrecs (%)
	Dona	Home	Dona (2017) ¹	Dona ²	Home	Dona	Home	Dona (2017) ¹	Dona ²	Home	
UAO CEU	1	2	-	1			1	-	No	1	50%
UA	0	7	1	1			1	1	No	1	11%
UdA	2	1	-	1		(*)	(*)	-	No	1	60%
UAB	5	8	No	1			1	1	No	1	38%
UB	3	14	No	No	1		1	No	No	1	15%
CEU UCH	3	2	-	1			1	-	No	1	63%
UdG	4	5	1	No	1		1	No	1		45%
UIB	8	10	No	1			1	No	No	1	43%
UIC	4	4	-	1			1	-	No	1	45%
UJI	1	3	No	1		1		1	No	1	43%
UdL	5	2	1	1			1	1	No	1	60%
UMH	1	8	(**)	(**)	(**)	1		No	No	1	18%
UOC	3	5	No	No	1		1	1	1		36%
UPC	5	12	No	No	1		1	No	No	1	25%
UPV	3	10	1	1			1	1	No	1	25%
UPF	1	7	1	1		1		1	No	1	27%
URL	3	14	No	No	1		1	No	No	1	15%
URV	5	8	1	No	1		1	No	No	1	31%
UV	6	13	No	No	1		1	1	No	1	35%
UVic-UCC	1	4	No	No	1		1	1	No	1	25%
Mitjana (%)	34		37	55		20		56	10		33%

(*) La Universitat d'Andorra no compta entre la seua estructura organitzativa i de direcció amb la figura de vicerector o vicerectora.

(**) La Universitat Miguel Hernández d'Eix no compta en la seua estructura amb Escola de Doctorat.

1. L'informe de 2018 es refereix a presència d'acadèmiques des de 2004 fins a 2017. S'indica amb 1 quan en aquest període una dona assumia la direcció de les escoles de doctorat.
2. L'informe de 2021 es refereix a presència d'acadèmiques el 2020.

IMPACTE DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE

Taula 12. Presència d'acadèmiques en les lliçons inaugurals segons curs (%) i lliçons inaugurals sobre temes de gènere (núm.)

	Ponents dones en les lliçons inaugurals					Lliçons inaugurals sobre temes de gènere (2016-2020)
	Curs 2006-2016 (%)	Curs 2016-2017	Curs 2017-2018	Curs 2018-2019	Curs 2019-2020	
UAO CEU	—	—	—	1	1	—
UA	30%					
UdA	—	—	1	—	—	1
UAB	20%	1	—	—	—	—
UB	ND	1	—	—	—	—
UdG	10%	1	1	—	1	1
UIB	10%	—	1	—	1	—
UIC	—	—	—	1	—	—
UJI	40%	—	—	1	1	—
UdL	40%	1	—	—	—	—
UMH	ND					
UOC	ND	—	—	1	1	—
UPC	20%	1	1	1	1	—
UPV	20%					
UPF	30%	—	—	—	1	—
URL	30%	1	—	1	—	1
URV	50%	1	—	1	1	—
UV	20%	—	—	—	1	—
Total (núm.)	28%	7	4	7	9	3

**ANNEX II.
RECURSOS PER A LA DOCÈNCIA
I LA INVESTIGACIÓ AMB
PERSPECTIVA DE GÈNERE**

RECURSOS

Respecte de les dades proporcionades en l'informe diagnòstic de 2017, s'han duplicat les universitats que compten amb un banc de recursos per a la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència i la investigació.

Universitat	Recurs
UA	https://web.ua.es/va/unidad-igualdad/docencia-igualdad/presentacio.html
UAB	https://observatori-diagnostics.uab.es/recursos/banc.asp
UB	https://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/documents/recursos-docencia-perspectiva-genere/index.html
CEU UCH	https://www.uchceu.es/conocenos/unidad-igualdad
UdG	https://www.udg.edu/ca/compromis-social/arees/igualtat-de-genere/guies-per-fer-docencia-amb-perspectiva-de-genere
UJI	http://ui.uji.es
UMH	https://igualdad.umh.es/ca/recursos-docentes/
UPC	https://igualtat.upc.edu/ca/recursos/perspectiva-genere-docencia
UPF	https://guiesbibtic.upf.edu/perspectiva-genere
URV	https://urv.libguides.com/c.php?g=687192

ANNEX III.
GRUP DE TREBALL D'IGUALTAT
DE GÈNERE DE LA XARXA VIVES

GRUP DE TREBALL D'IGUALTAT

Maria Isabel Vázquez Martínez, directora de la Comissió d'Igualtat, Universitat Abat Oliba CEU

Carmen Vives Cases, directora del secretariat d'Igualtat, Universitat d'Alacant

Marta Tort Colet, comissària d'Educació, Cultura, Joventut i Esport, Universitat d'Andorra

Maria Prats Ferret, directora de l'Observatori per a la Igualtat, Universitat Autònoma de Barcelona

Maria Amparo Devís Herraiz, delegada del rector per a la direcció de la Unitat d'Igualtat, Universitat de Barcelona

Elisa Marco Crespo, directora de la Unitat d'Igualtat, Universitat CEU Cardenal Herrera

Ana M. Pla Boix, delegada del rector per la Igualtat de Gènere, Universitat de Girona

Esperanza Bosch Fiol, directora i coordinadora de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, Universitat de les Illes Balears

Consuelo León Llorente, responsable de la Unitat d'Igualtat, Universitat Internacional de Catalunya

Mercedes Alcañiz Moscardó, directora de la Unitat d'Igualtat, Universitat Jaume I

Anna Romero Burillo, directora del Centre d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones Dolors Piera, Universitat de Lleida

María José Alarcón García, directora de la Unitat d'Igualtat, Universitat Miguel Hernández d'Elx

Maria Olivella Quintana, coordinadora de la Unitat d'Igualtat, Universitat Oberta de Catalunya

Dominique Sistach, responsable de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, Universitat de Perpinyà Via Domitia

Josefina Antonijuan Rull, vicerectora de Responsabilitat Social i Igualtat, Universitat Politècnica de Catalunya

M. Rosa Cerdà Hernández, responsable de la Unitat d'Igualtat, Universitat Politècnica de València

Rosa Cerarols Ramírez, directora de la Unitat d'Igualtat, Universitat Pompeu Fabra

Andrea del Pozo Rodríguez, coordinadora de la Comissió d'Igualtat de Gènere dins l'Observatori d'Igualtat d'Oportunitats, Universitat Ramon Llull

Inma Pastor Gosálvez, directora de l'Observatori de la Igualtat, Universitat Rovira i Virgili

Amparo Mañés Barbé, directora de la Unitat d'Igualtat, Universitat de València

Anna Pérez i Quintana, directora de la Unitat d'Igualtat, Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya



La institucionalització del gènere com a objecte d'interès públic es troba estretament relacionada amb la configuració de les polítiques públiques.

Aquest tercer informe de política de gènere universitària ofereix una fotografia de l'estat de la qüestió global de la perspectiva de gènere en la docència universitària a partir de les dades, l'experiència i les iniciatives que han proporcionat les Unitats d'Igualtat de les universitats de la Xarxa Vives.

L'actuació transversal i directa sobre la igualtat de gènere en el context universitari és essencial i urgent per a comprendre les realitats i necessitats de dones i homes, millorar la validesa i excel·lència de la docència i de la investigació, visibilitzar el talent i l'expertesa de les acadèmiques i per a garantir l'equilibri de gènere en totes les decisions universitàries. L'informe aporta també un recull de futures línies de treball que poden constituir punts d'acció prioritària per a l'acceleració de les polítiques d'igualtat en el context universitari.

Xarxa Vives 
d'universitats

Universitat Abat Oliba CEU. Universitat d'Alacant. Universitat d'Andorra. Universitat Autònoma de Barcelona. Universitat de Barcelona. Universitat CEU Cardenal Herrera. Universitat de Girona. Universitat de les Illes Balears. Universitat Internacional de Catalunya. Universitat Jaume I. Universitat de Lleida. Universitat Miguel Hernández d'Elx. Universitat Oberta de Catalunya. Universitat de Perpinyà Via Domitia. Universitat Politècnica de Catalunya. Universitat Politècnica de València. Universitat Pompeu Fabra. Universitat Ramon Llull. Universitat Rovira i Virgili. Universitat de Sàsser. Universitat de València. Universitat de Vic · Universitat Central de Catalunya.