



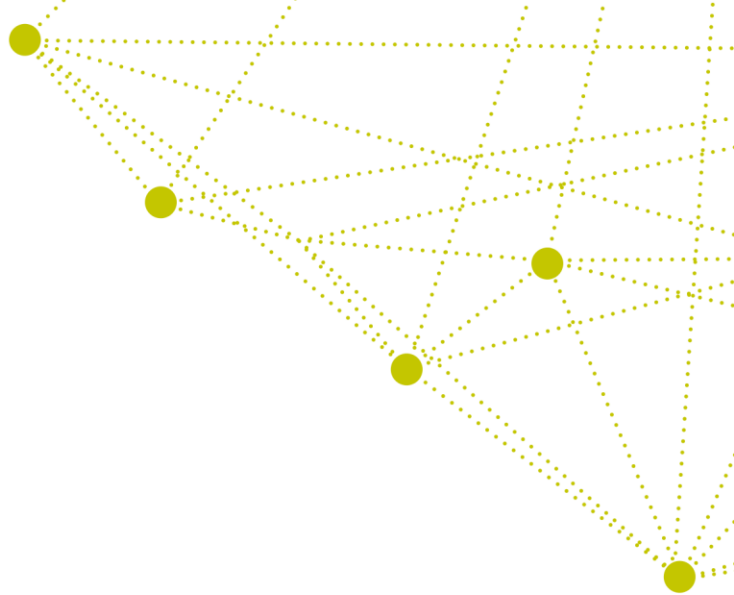
03

POLÍTICA
UNIVERSITÀRIA

LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN DOCÈNCIA I RECERCA A LES UNIVERSITATS DE LA XARXA VIVES

Situació actual i reptes de futur

Tània Verge Mestre
Teresa Cabruja Ubach



LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA DOCÈNCIA I A LA RECERCA
A LES UNIVERSITATS DE LA XARXA VIVES
Situació actual i reptes de futur

Tània Verge Mestre, professora agregada de Ciència Política a la Universitat Pompeu Fabra
Teresa Cabruja Ubach, professora titular de Psicologia Social a la Universitat de Girona

Coordinadores del Grup de Treball d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives d'Universitats (2016)

Xarxa Vives d'Universitats. Col·lecció Política Universitària.
Març 2017



Aquesta obra està subjecta a la llicència [Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 4.0. Internacional de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

ISBN 978-84-617-9925-1

Secretaria Executiva
Universitat Jaume I
Edifici Àgora, local 10
12006 Castelló de la Plana
Tel. +34 964 728 993

xarxa@vives.org
www.vives.org

Punt de suport Catalunya
Universitat de Vic - Universitat
Central de Catalunya
Rectorat
Sagrada Família, 7
08500 Vic
Tel. +34 938 861 855

Punt de suport Illes Balears
Universitat de les Illes Balears
Edifici Son Lledó
Ctra. de Valldemossa, km. 7,5
07122 Palma
Tel. +34 971 173 044

1. Presentació	5
1.1. Introducció.....	5
1.2. La perspectiva de gènere com a eix transversal de la política universitària	6
1.3. La necessitat de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca	7
1.4. Normativa aplicable	8
1.5. Estructura de l'informe	12
2. Processos de diagnòstic	13
2.1. Nombre de diagnòstics realitzats.....	13
2.2. Metodologies emprades	14
3. Docència.....	16
3.1. Programes de grau i de postgrau.....	16
3.2. Accions per a promoure la perspectiva de gènere en la docència	20
3.3. Bones pràctiques destacades.....	25
4. Recerca.....	30
4.1. Doctorats	30
4.2. Accions per a promoure la perspectiva de gènere en la recerca	31
4.3. Bones pràctiques destacades.....	35
4.4. Grups de recerca	37
5. Reconeixement i visibilitat	42
5.1. Coordinació dels programes de doctorat.....	42
5.2. Vicerektorats de Recerca i Escoles de Doctorat	43
5.3. «Honoris causa», guardons d'honor i lliçons inaugurals.....	44
5.4. Premis a la innovació docent.....	45
5.5. Medalla d'honor de la Xarxa Vives	45
6. Balanç, reptes i propostes de treball	47
6.1. Balanç.....	47
6.2. Reptes i propostes de treball per a una implementació efectiva de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca	48
7. Referències	54
7.1. Bibliografia	54
7.2. Enllaços.....	57

1. PRESENTACIÓ

1.1. Introducció

L'informe que teniu a les mans és fruit de la col·laboració de les unitats d'igualtat de les universitats de la Xarxa Vives que integren el Grup de Treball en Igualtat de Gènere, en el marc del pla de treball bianual 2016-2017 centrat en la perspectiva de gènere en la docència i la recerca universitàries. Ha estat coordinat per Tània Verge (Universitat Pompeu Fabra) i Teresa Cabruja (Universitat de Girona). L'informe analitza una àmplia diversitat de dades relacionades amb la docència i la recerca que s'han recollit en dues fases. En la primera fase es va demanar a les unitats d'igualtat que destaquessin bones pràctiques implementades en les seves universitats en relació a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i en la recerca. En una segona fase, les unitats d'igualtat van emplenar un formulari amb informació diversa sobre la presència de les dones i del gènere en aquests dos eixos bàsics de la política universitària. Agraïm a la Secretaria de la Xarxa Vives el suport prestat en aquest procés de recollida de dades i, de manera especial, a les responsables i/o a les tècniques de les unitats d'igualtat de les universitats que han participat en els diferents enviaments d'informació:

- Universitat d'Alacant (UA)
- Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)
- Universitat de Barcelona (UB)
- Universitat de Girona (UdG)
- Universitat de les Illes Balears (UIB)

- Universitat Jaume I (UJI)
- Universitat de Lleida (UdL)
- Universitat Miguel Hernández d'Elx (UMH)
- Universitat Oberta de Catalunya (UOC)
- Universitat Politècnica de Catalunya (UPC)
- Universitat Politècnica de València (UPV)
- Universitat Pompeu Fabra (UPF)
- Universitat Ramon Llull (URL)
- Universitat Rovira i Virgili (URV)
- Universitat de València (UV)
- Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya (UVIC-UCC)

Partim, doncs, de l'intercanvi de dades, experiències i iniciatives per disposar d'un «estat de la qüestió» global mitjançant uns indicadors mínims que ens permetin, a partir d'aquest informe, treballar de manera col·lectiva en el disseny d'estratègies i accions eficaces.

Aquest informe va ser presentat en la trobada del Grup de Treball d'Igualtat de Gènere, que va tenir lloc els dies 6 i 7 d'octubre a la Universitat Pompeu Fabra (Barcelona), on va ser enriquit amb les aportacions realitzades per les participants.



GRUP DE TREBALL
D'IGUALTAT DE GÈNERE DE LA
XARXA VIVES

III Trobada Fòrum Vives d'Igualtat
de Gènere (UPV)

1.2. La perspectiva de gènere com a eix transversal de la política universitària

Aplicada a l'àmbit universitari, la perspectiva de gènere o *gender mainstreaming* és una política integral per promoure la igualtat de gènere i la diversitat en la recerca, la docència, el vincle amb la societat, així com en les estructures de gestió i decisió de les universitats, tots ells àmbits afectats per diferents biaixos de gènere. Com a estratègia transversal, el *gender mainstreaming* no es limita al plantejament d'accions concretes sinó que implica que totes les estructures, processos i valors d'una institució tinguin en compte tant les necessitats i els interessos de les dones com els dels homes i que eliminin les barreres, sovint invisibles, que sostenen la desigualtat de gènere. També implica prestar atenció als mecanismes d'exclusió implícits i explícits en els currículums formatius i i el desenvolupament de la carrera acadèmica, aspectes que van íntimament lligats.

Les universitats no escapen de la reproducció dels rols, estereotips i ideologies de gènere en diferents àmbits de la seva activitat: en la segregació horitzontal i vertical de les responsabilitats; en la infrarepresentació de les dones en les categories més altes de la carrera acadèmica, fruit de la presència d'estereotips sobre les qualitats dels «millors» candidats i la manca de polítiques proactives per assolir la paritat mitjançant la nova contractació; en la complicitat masculina en el poder i en la dificultat de reconèixer, fins i tot en les mateixes polítiques d'igualtat de gènere, el lideratge femení i expert; en la invisibilització de les dones i les seves aportacions en el currículum educatiu; en la infravaloració de les àrees de recerca associades als estudis de gènere, considerats sovint àrees *soft* de recerca o «estigmatitzades» en tant que associades a les aportacions epistemològiques i metodològiques feministes, fets que comporten sovint la precarització de la carrera acadèmica de les investigadores feministes; en la menor citació de la recerca de les investigadores; en la menor atenció que reben les dones en el mentoratge de la seva carrera investigadora; en la prevalença de carreres científiques que no tenen en compte la maternitat ni la cura de persones dependents; o, finalment, en els casos d'assetjament sexual i per raó de gènere que es produeixen a les universitats i que afecten tots els col·lectius (Monroe i Chiu, 2010; Barataa et al. 2005; Timperley, 2013).

La suposada neutralitat i objectivitat de les institucions acadèmiques sovint amaga que han estat construïdes sobre els valors, patrons de conducta i trajectòries vitals dels seus fundadors, és a dir, els homes, i que la masculinitat encara preval com a model en l'àmbit universitari (García de León i García de Cortázar, 1999). La igualtat formal resulta insuficient ja que els biaixos de gènere s'han mantingut a pesar de la progressiva incorporació de

DEFINICIÓ

L'organització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos de decisió, de manera que la perspectiva de la igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, a tots els nivells i a totes les fases per part dels diferents actors involucrats (Consell d'Europa, 1998).

les dones a les universitats, com a estudiants, professores, investigadores i personal d'administració i serveis. En el cas del PDI, no podem deixar d'observar com, fins i tot en disciplines feminitzades des de fa anys, continuen observant-se gràfiques «tisora» pel que fa l'ascens de categoria contractual. Conseqüentment, la igualtat efectiva de dones i homes no es pot deixar en mans del pas del temps. Cal que sigui considerada una política estratègica.

El *gender mainstreaming* o transversalitat de gènere és tant un enfocament com un conjunt de polítiques concretes. La transformació de la pròpia institució pel que fa a les activitats centrals de la universitat (Recerca, Docència, Ciència i Societat) ha de ser part fonamental d'una agenda de canvi que comporta dotar-se de mecanismes (i) de mesura i monitoratge de la posició i oportunitats de les dones i els homes, (ii) d'avaluació de les causes de la desigualtat i de provisió de recomanacions i accions específiques per combatre-la, (iii) d'una assignació de recursos suficient en matèria de *gender mainstreaming* i (iv) d'activitats de sensibilització i formació específica que facilitin la implementació d'aquesta estratègia (Stevens et al. 2001: 39).

L'objectiu principal del Grup de Treball d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives en els anys 2016 i 2017 és el desenvolupament col·lectiu d'un conjunt d'indicacions i eines que, en compliment de les disposicions legals i recomanacions internacionals en matèria d'igualtat de gènere a les universitats, permetin: (a) integrar la perspectiva de gènere de manera transversal en els currículums de les assignatures dels programes de grau i de postgrau; (b) incorporar la perspectiva de gènere a la recerca; i (c) reforçar i consolidar les carreres científiques que compleixen amb aquests criteris però que no encaixen en el corrent dominant d'allò considerat com a ciència. Es tracta de reflexionar conjuntament sobre com proporcionar coneixement i recursos al PDI per acompanyar-lo en el procés de transversalització del gènere en la seva docència i en la seva recerca (continguts, referències, pedagogies, metodologies, etc.). Aquestes eines i indicacions seran d'accés obert un cop elaborades.

D'aquesta manera, s'adopta un enfocament integral de la recerca i la docència. És imprescindible coordinar els esforços en ambdues àrees, ja que precisament la formació universitària és de caire professionalitzador i especialitzat en producció científica; l'una no pot anar sense l'altra. La competència de gènere és aplicable en ambdós àmbits.

Per tant, ajudant el professorat a desenvolupar la perspectiva de gènere en la seva docència se li proporciona també les eines bàsiques per aplicar-la en els seus projectes de recerca. Així mateix, si l'alumnat treballa la perspectiva de gènere de manera transversal en les assignatures, estarà preparat per aplicar-la en els seus propis treballs (assajos d'assignatura, TFG, TFM, o tesis doctorals).

1.3. La necessitat de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca

Malgrat el consens general sobre el fet que la qualitat en la docència té com a objectiu principal tant capacitar a futurs professionals per a l'excel·lència com formar ciutadans i ciutadanes amb esperit crític, la docència universitària és massa sovint cega al gènere i tendeix a invisibilitzar les contribucions científiques de les dones – ja sigui com a conseqüència dels cànons disciplinars androcèntrics o per la manca de reconeixement a l'expertesa de les dones. Això contribueix a perpetuar les dones com «l'altra», legitima les relacions socials existents i prioritza un determinat coneixement, marginant així la difusió de recerques especialitzades en les desigualtats de gènere (Cassese i Bos, 2013; Lyle-Gonga, 2013). La incorporació de la perspectiva de gènere a la docència, d'una banda, té una finalitat transformadora ja que facilita que l'alumnat pugui problematitzar les normes de gènere subjacents a la societat així com la seva intersecció amb altres eixos de desigualtat (etnicitat, classe, orientació sexual o diversitat funcional). Però encara més important, proporciona una mirada atenta al funcionament de la desigualtat per raó de sexe-gènere i sexualitat en cada disciplina, a fi de tenir-ne presents les seves infiltracions al llarg de tot el procés de recerca o d'aprenentatge (Lovenduski, 1998).

D'altra banda, la reflexió sobre els continguts i els mètodes emprats ajudaria el professorat a identificar si els interessos i les experiències de les dones i els homes estan degudament incorporats i si tant uns com les altres són subjectes actius de les matèries impartides. Les normes de gènere influeixen en la selecció de pedagogies, referències i continguts, les interaccions a l'aula i la pràctica docent mateixa. Per exemple, la forma en què es prioritzen els temes impacta en l'oferta docent existent i en les dinàmiques de supervisió dels treballs. L'absència de certs temes en el currículum condueix a la seva desvaloració directa o desatenció indirecta com a objectes d'estudi per a TFGs, TFM i fins i tot tesis doctorals. Així mateix, la infra-representació de les dones com a protagonistes i productores del coneixement reforça la imatge estereotipada del científic com un actor constitutivament masculí, i s'hi observa de nou la incidència de les pràctiques relacionals

masculines a l'hora de reconèixer les aportacions científiques

DEFINICIÓ

PG EN DOCÈNCIA: Que la naturalesa i les implicacions del gènere i la seva intersecció amb altres eixos de desigualtat s'incorporin en el currículum de totes les assignatures, defugint un tractament separat com un problema específic dins de les assignatures.

PG EN RECERCA: Que la naturalesa i les implicacions del gènere i la seva intersecció amb altres eixos de desigualtat s'incorporin en totes les fases d'una recerca, defugint un tractament separat com un problema específic dins la investigació.

ques (Hakanson, 2005; Kantola, 2006; Donoso et al., 2011; Lake, 2013; Maliniak et al. 2013; Mansbridge, 2013).

Pel que fa a la recerca, la ceguesa al gènere també és predominant. Bona part de la recerca es limita sovint a desagregar les dades per sexe sense tenir en compte com caldria treballar la perspectiva de gènere en tot el disseny de la recerca. Aquest desconeixement de com funciona el sistema sexe-gènere comporta omissions crítiques que poden conduir a errors importants de conceptualització teòrica o d'anàlisi empírica, així com a la negligència respecte les necessitats de la societat, tant pel que fa a l'aplicabilitat pràctica de la recerca com a la transferència de coneixement (Carpenter, 2007; Cabruja, 2008; Alonso i Lois, 2014).

Aplicada a la docència o a la recerca, la perspectiva de gènere suposa una anàlisi reflexiva per identificar i eliminar possibles biaixos de gènere a nivell de transmissió de continguts de qualsevol matèria, dels avenços en la investigació, així com en l'exercici de la professió. La incorporació de la perspectiva de gènere és, doncs, un procés. Simultàniament, les assignatures i la recerca en estudis de

gènere cobreixen llacunes en el coneixement sobre l'operació i l'impacte del gènere en els diferents àmbits de la vida, des de les respectives disciplines.

Així mateix, des dels estudis del gènere i la teoria feminista s'han posat en qüestió molts conceptes com ara els de ciència, poder, individu o Estat (Castells, 1996). No incorporar les seves aportacions suposa negligir l'evolució d'una part del camp científic actual, especialment aquell

més crític amb la desigualtat de gènere (Waylen et al., 2013). En incorporar la perspectiva de gènere a la docència i a la recerca, el PDI guanya familiaritat amb les contribucions epistemològiques, teòriques i empíriques de la literatura produïda pels estudis de gènere en les diferents disciplines (Tolleson-Rinehart i Carroll, 2006: 512), fet que permet millorar tant la diversitat com la qualitat de les assignatures impartides i de la recerca realitzada (Mertus, 2007).

1.4. Normativa aplicable

La incorporació de la perspectiva de gènere a la docència i recerca universitàries ve avalada per nombroses disposicions d'abast regional, estatal i europeu.

EUROPA

L'*Action Plan of the Women and Science Unit* (1999), derivat del Vè Programa Marc (1998-2002), estableix la necessitat de promoure la igualtat de gènere en tres nivells: (i) Fomentar la participació de les dones en la producció del coneixement científic (*science BY women*), a través d'incentivar la paritat en la composició dels equips de recerca, d'encoratjar el lideratge femení de projectes i equips per compensar la invisibilització d'expertesa femenina i de crear unes condicions i cultura de treball que permetin el desenvolupament de les carreres investigadores tant dels homes com de les dones; (ii) Revisar la visió androcèntrica del coneixement i de la producció de coneixement que molt sovint ha negligit les dones, alhora que promoure que la recerca abordi les realitats tant dels homes com de les dones (*science FOR women*); i (iii) Adreçar el dèficit de coneixement sobre les particularitats del col·lectiu dones, el gènere i les relacions de gènere, i posar en consideració que la recerca específica de gènere permet cobrir certes llacunes de coneixement (*science ON women*).

En el context de transició cap a l'espai europeu d'ensenyament superior, la reforma impulsada pel «Pla Bolonya» incorporava el mandat d'incloure els estudis de gènere en la docència i la recerca universitàries (Kortendiek, 2011). En particular, s'establí la necessitat de formar l'alumnat en competències que els permetin afrontar els canvis econòmics i socials i prendre consciència dels valors i de la igualtat entre homes i dones (González i Wagenaar, 2003). En aquesta línia, el Consell de Ministres d'Educació, en el Comunicat de Berlín de 2003, instà els estats membres a reduir la desigualtat de gènere mitjançant la reorganització dels graus.

El VIIè Programa Marc (2007-2013) europeu mantingué la mateixa perspectiva i realitzà una aposta per la inclusió de la igualtat de gènere en l'activitat científica en cada un dels seus quatre programes específics. A més, desenvolupà un marc d'accions per reforçar el paper de les dones i la dimensió de gènere en la investigació científica. La discriminació de les dones en l'àmbit científic no es pot solucionar, doncs, amb polítiques dirigides a fer encabir a les dones en les institucions actuals (*fixing the women*) sinó amb polítiques dirigides al canvi institucional (*fixing the institutions*), vinculat a la transversalització de la perspectiva de gènere.

Amb el Programa Horitzó 2020 es reforça la dimensió de gènere en els programes d'investigació, ja sigui en la gestió dels recursos humans, de finançament i de presa de decisions de la recerca com en la composició paritària dels equips. Es fa una crida també a les institucions de recerca perquè adoptin plans d'igualtat que identifiquin els biaixos de gènere i promoguin mesures per eradicar-los, amb indicadors que en facin possible el seguiment. Així mateix, els projectes han d'integrar la dimensió de gènere en totes les fases, incloent-hi la implementació i l'avaluació dels resultats. L'impuls a les polítiques d'igualtat de gènere en les universitats i centres de recerca també es canalitza mitjançant el programa específic Gender Equality in Research and Innovation (GERI). De fet, la promoció de la igualtat de gènere és un dels sis pilars de l'European Research Council (ERC).

La promoció de la igualtat a les institucions de recerca també és un principi fonamental de l'Àrea Europea de Recerca (ERA). Pel que fa a la introducció de la perspectiva de gènere, es promou el canvi estructural en les institucions científiques per eliminar les barreres per a la igualtat d'oportunitats. El sistema de vigilància de la UE (*genderwatch*) preveu la recollida i la difusió d'estadístiques, el foment de la participació de les dones en els grups d'avaluació i les assemblees consultives i l'elaboració d'estudis que determinin l'impacte de gènere en els pro-

grames d'investigació. En aquest sentit, la Comissió Europea publica cada tres anys l'informe *She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. A més, l'European Institute for Gender Equality (EIGE), creat el 2006, té com a objectiu la disseminació d'informació, intercanvi de bones pràctiques i desenvolupament d'eines metodològiques per integrar la dimensió de gènere en totes les àrees polítiques, incloent-hi l'educació superior i la recerca.

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 adquireixi, en tots els nivells escolars, les competències necessàries per 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 contribueixi que l'alumnat pugui elegir sense les connotacions de gènere i sense cap discriminació entre les diverses opcions acadèmiques i professionals atenent les seves aptituds i les seves capacitats.

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 propis professionals 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 hagin 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/a 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'impairir els continguts des d'una perspectiva de gènere.

ESTAT ESPANYOL

La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere aborda el sistema educatiu com un dels àmbits en què es pot incidir per eliminar les violències contra les dones. Pel que fa a l'educació superior, l'article 4 estableix que les universitats inclouran i fomentaran en tots els àmbits acadèmics la formació en igualtat i no discriminació de manera transversal. La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix en l'article 25 que «en l'àmbit de l'educació superior, les Administracions públiques, en l'exercici de les seves competències, fomentaran l'ensenyament i la recerca sobre el significat i l'abast de la igualtat entre dones i homes. En particular, i amb aquesta finalitat, les Administracions públiques promouran: (i) La inclusió, en els plans d'estudi, de l'ensenyament en matèria d'igualtat entre dones i homes; (ii) La creació de postgraus específics; i (iii) La realització d'estudis i recerques especialitzades en la matèria i la incorporació dels aspectes de gènere en els estudis i estadístiques que es realitzin.

D'altra banda, la Llei Orgànica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre d'Universitats (LOU), recalca al Preàmbul que les universitats han de respectar la igualtat entre homes i dones i que han d'establir procediments que permetin assolir la paritat en els òrgans de representació i una participació més elevada de les dones als grups de recerca, recomanant la creació de programes específics sobre la igualtat de gènere. Així mateix, el Títol IV recull que la Conferència General de Política Universitària coordinarà i farà el se-

guiment d'informes sobre l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes a la universitat. La LOU declara així mateix el dret dels i de les estudiants a rebre un tracte no sexista. També la Llei 14/2011, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació assenyalava que cal introduir el gènere com una categoria transversal en la recerca i inclou com a acció concreta la promoció dels estudis de gènere i de les dones. D'igual manera, les regulacions de l'ANECA subratllen que s'han de prendre en consideració els drets fonamentals i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en la definició de les competències.

CATALUNYA

L'Estatut d'autonomia de Catalunya (2006), en el capítol V art. 41 del Principis rectoris, 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 duguin a terme tots els poders públics catalans.

La Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya assenyalava 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».

Des de l'any 2005, el *Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya* té entre els seus objectius sensibilitzar la comunitat educativa en la perspectiva de gènere i, amb aquest efecte, inclou tot un seguit d'actuacions. El Pla estratègic de polítiques de dones de 2012-2015 té entre els seus objectius la igualtat de gènere com a eix transversal de tota la societat i la visibilització del talent femení. Aquests objectius s'han de dur a terme a partir de la cooperació interinstitucional, entre d'altres, amb les universitats i centres de recerca.

El *Pla de recerca i innovació de Catalunya (2010-2013)* inclou també, com una de les accions prioritàries, el foment de la igualtat d'oportunitats d'homes i dones en la ciència a fi que les perspectives d'acció i promoció de les dones estiguin al mateix nivell que les dels homes, així com la promoció de l'associació de dones científiques i investigadores.

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 elaborar un pla per a cada estudi.
- Incloure la perspectiva de gènere en les avaluacions del professorat que realitza l'alumnat.
- Analitzar els temes d'igualtat pel què fa al professorat de cada estudi.
- Promoure que les pràctiques en empreses i les accions que portin a terme les unitats corresponents d'orientació i d'inserció laboral de les universitats tinguin en compte la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats.
- 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 certes 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, que en el seu 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 post-grau». De fet, aquest mateix article indica que «la presentació de les sol·licituds d'acreditació dels graus i post-graus ha d'anar acompanyada d'un informe que detalli, 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

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 catalans han de: valorar, en primer lloc, com a trets positius en les convocatòries d'ajuts a projectes de recerca o altres ajuts a la recerca de caràcter col·lectiu, al costat dels criteris per a garantir la qualitat i l'excel·lència, que els grups estiguin integrats pel 40% o més de dones, i que una dona n'exerceixi la direcció en els àmbits de recerca en què les dones són poc presents; en segon lloc, que els projectes incorporin la perspectiva de gènere i de les dones o tinguin per objecte estudis sobre la situació 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:

- S'han d'adoptar les mesures necessàries perquè s'inclouin 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'ajuts 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 presentin 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 promoguin la igualtat de dones i homes i als que plantegin 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 el seu 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 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 incorporin la perspectiva de gènere.

1.5. Estructura de l'informe

L'informe s'estructura en sis apartats principals o seccions. Després d'aquesta primera secció d'introducció, es presenten els processos de diagnòstic realitzats en diferents universitats per copsar el grau en què la perspectiva de gènere s'ha incorporat i transversalitzat en la docència i la recerca. La tercera secció se centra en la docència, i presta atenció a la presència de la temàtica de gènere en els estudis de grau i de postgrau i en la promoció de la incorporació de la perspectiva de gènere en la pràctica docent que impulsen els respectius plans d'igualtat de les universitats. Es destaquen també algunes bones pràctiques en aquest àmbit. La quarta secció es focalitza en la recerca. Es presenten aquí els programes de doctorat específics en estudis de gènere, les accions impulsades en

els plans d'igualtat per a incorporar la perspectiva de gènere en la recerca, les bones pràctiques destacades en aquest àmbit, i la presència de grups de recerca especialitzats. S'analitza així mateix la composició d'aquests grups. La cinquena secció avalua aspectes relacionats amb la visibilitat i el reconeixement de les dones: presència de dones en la coordinació dels programes de doctorat, en el lideratge dels vicerectorats de recerca i les escoles de doctorat, com a guardonades *honoris causa* i ponents de les lliçons inaugurals, i com a guardonades per altres institucions. Finalment, la sisena secció fa balanç de les dades presentades i exposa els reptes existents per a una implementació efectiva de la perspectiva de gènere a la docència i la recerca.

2. PROCESSOS DE DIAGNÒSTIC

2.1. Nombre de diagnòstics realitzats

Com es pot veure a la Taula 1, són poques les universitats que han desenvolupat processos de diagnòstic per obtenir una fotografia de la situació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la docència o de la recerca. Del conjunt de 16 universitats de la Xarxa Vives analitzades en aquest estudi, tan sols 7 han realitzat diagnòstics de la docència i 6 n'han elaborat en l'àmbit de la recerca. Pel que fa a la docència, més de la meitat dels processos de diagnòstic (UAB, UJI, UdL i UV) han estat realitzats per les unitats

d'igualtat (ja sigui amb finançament propi, de la universitat o extern) mentre que la resta han estat elaborats per altres òrgans (facultats, en el cas de la UB i la UPF, i la coordinació de graus, en el cas de la URL). Quant a la recerca, predominen també els diagnòstics encarregats o realitzats per les unitats d'igualtat (UAB, UdG, UdL, UPF) davant els elaborats per altres òrgans (el Consell Social, a la UIB, i un grup creat *ad hoc* amb expertes, a la URV).

Taula 1. Diagnòstics realitzats en l'àmbit de la docència i la recerca

	Docència	Recerca
UA	Cap	Cap
UAB	- Observatori per a la Igualtat (2008), finançat pel ICD - Observatori per a la Igualtat (2008), finançat per l'Institut de la Mujer - Observatori per a la Igualtat (2008), finançat per la Unió Europea - FP7	- Observatori per a la Igualtat, elaborat i finançat per l'equip de govern de la UAB (2003) - Encarregat i realitzat per l'Observatori per a la Igualtat, finançat per Unió Europea FP7 (2016)
UB	- Projecte entre diferents facultats, finançat per la unitat d'innovació docent - Projecte entre diferents facultats, finançat per la unitat d'innovació docent	Cap
UdG	Cap	- Estudi «Desenvolupament de carreres a la UdG: anàlisi des d'una perspectiva de gènere», promogut des de la Unitat d'Igualtat de gènere, subvencionat pel ICD (2011)
UIB	Cap	- L'informe es realitza des de l'Oficina d'Igualtat a petició del Consell Social per desenvolupar un dels punts del Pla d'Igualtat
UJI	- Unitat d'Igualtat (2012), finançat per UJI - Unitat d'Igualtat (2016), finançat per UJI	Cap
UdL	- Centre Dolors Piera (2006), finançat pel ICD - Centre Dolors Piera (2006), finançat per UdL dins Pla d'Igualtat	- Centre Dolors Piera (2006), finançat pel ICD
UMH	Cap	Cap
UOC	Cap	Cap
UPC	Nd	Nd
UPV	Cap	Cap

	- Facultat de Ciències Polítiques (2014), finançat per CQUID-UPF - Facultat de Dret, Facultat d'Humanitats i Facultat de Comunicació (2015), finançat per CQUID-UPF - Facultat de Ciències de la Vida, Facultat d'Economia, Facultat de Tecnologies de la Comunicació (2016), finançat per CQUID-UPF - Sondeig a l'alumnat, UPF Igualtat.	- Encarregat per UPF Igualtat al Servei de Recerca en el marc del diagnòstic sobre igualtat entre homes i dones (2015), sense finançament específic - Encarregat pel Vicerectorat de Responsabilitat Social al Servei de Recerca, sense finançament específic (2016)
UPF		
URL	- Coordinació de Graus (2013), finançat per la facultat	Cap
URV	Cap	Realitzat per la Dra. Inma Pastor i un equip creat <i>ad hoc</i> en el marc del I diagnòstic sobre igualtat entre homes i dones, finançat pel Rectorat (2006)
UV	- Observatori de la Unitat d'Igualtat (2014), finançat per la Unitat d'Igualtat	Cap
UVic-UCC	Cap	Cap

Nd = informació no disponible.

2.2. Metodologies emprades

Dins l'àmbit de la docència, en la major part d'universitats les unitats d'igualtat han realitzat un recompte de quantes assignatures del conjunt de graus impartits estan específicament relacionades amb els estudis de gènere, feministes i de les dones; aquesta informació es troba recollida a la web de les unitats d'igualtat mateixes. En d'altres universitats, s'ha identificat també quantes assignatures incorporen la perspectiva de gènere de manera transversal en continguts i competències (UAB, UJI, URL, UPF) o també en les referències bibliogràfiques (UAB, UPF) i el llenguatge emprat (UJI), i es constata que el nombre d'assignatures que ho fan de manera efectiva és molt baix. Aquests processos s'han realitzat per a cadascun dels graus impartits mitjançant l'anàlisi de tots els plans docents, en un primer estudi, o les memòries dels graus enviades a l'ANECA per a la verificació de les titulacions (UJI), en un segon estudi, així com a través d'una mostra extreta del total de plans docents de totes les assignatures impartides a la universitat (UAB). En aquests casos s'han identificat paraules clau i conceptes associats (com ara dones, homes, gènere, sexe, mercat, treball, família, drets, desigualtat, desenvolupament, moviments, multiculturalisme, demografia, grups, comunitat, cos, llenguatge, identitat) en els títols (UAB) o contingut de les assignatures (UJI). En d'altres casos, l'estudi s'ha centrat en dues titulacions (URL), i s'han analitzat també quants dels Treballs Fi de Grau incorporaven la perspectiva de gènere (Gregori et al. 2014).

L'avantatge d'aquest enfocament *top-down* és l'estandardització d'indicadors comparables entre els diferents estudis i l'establiment de classificacions que permet posar en pràctica l'estratègia del *namings*, és a dir, fer visible

quins estudis tenen més camí per recórrer en aquest àmbit i incentivar els estudis que ho fan millor a seguir liderant el rànquing. Els principals desavantatges són la limitació del volum d'informació (plans docents) que pot ser analitzada i el dubte de fins a quin punt un diagnòstic extern als departaments i/o facultats arriba a assumir-se com a propi per part d'aquests.

Altres universitats han adoptat una metodologia basada en un enfocament integral de totes les parts involucrades, aspecte essencial per garantir l'aplicació efectiva de la perspectiva de gènere (Benschop i Verloo 2011: 287) ja que, de fet, tots els actors (professorat, estudiants, responsables acadèmics) estan involucrats en el circuit de retroalimentació (Bauer i Gruber, 2008: 134). La combinació de metodologies d'anàlisi i un enfocament de recerca-acció (*action research*) a nivell de facultat/departament permet «fusionar acció i reflexió, teoria i pràctica, amb la participació conjunta en la recerca de solucions pràctiques» (Reason i Bradbury 2001: 1). Actualment aquest tipus de projectes estan en marxa en totes les facultats de la UPF (Verge et al. 2014) i en algunes facultats de la UB. Algunes de les eines utilitzades en la diagnòstic amb enfocament de recerca-acció són:

- Anàlisi dels plans docents: permet quantificar el volum d'autores a les bibliografies, identificar l'ús dels noms complets o només la inicial, i identificar quants temes o epígrafs relacionats amb el gènere i la interseccionalitat inclouen els plans docents. L'anàlisi dels plans docents de tot el grau pot permetre identificar també els solapaments de contingut

entre les assignatures i presentar-los com a una oportunitat per introduir nous continguts que, en canvi, no estan coberts per cap d'elles.

- Grups de discussió amb estudiants: permeten explorar, mitjançant guions semi-estructurats, l'impacte que la ceguesa al gènere dels estudis té en la seva capacitat d'identificar les causes de la desigualtat o l'impacte diferenciat de determinats fenòmens en homes i en dones, la seva percepció de l'autoritat científica com a masculina o com a tant masculina com femenina, l'impacte de les ideologies de gènere en l'avaluació del professorat, o la seva percepció dels rols i les dinàmiques de gènere en la participació a l'aula i en l'ús del llenguatge.
- Qüestionaris a estudiants: permeten avaluar la percepció de l'alumnat mateix sobre el grau d'adquisició de les competències de gènere.
- Entrevistes, qüestionaris o grups de discussió amb professorat: tot i que les eines anteriors ofereixin ja una radiografia prou completa de la situació, la virtut de les entrevistes o qüestionaris al professorat és que, per a molts d'ells i d'elles, serà el primer cop que reflexionin sobre certes qüestions. Aquest procés de reflexió individual és un pas imprescindible per començar a qüestionar el *status quo* i identificar la necessitat de canvi. Per a moltes persones, pot ser també el primer cop que coneguin mitjançant les preguntes realitzades què vol dir i què implica la perspectiva de gènere.
- Entrevistes amb responsables externs de les pràctiques curriculars (per exemple, centres d'atenció a la dona o serveis per a dones que pateixen violència

masclista), amb l'objectiu d'identificar si les competències adquirides en el grau s'adeqüen a les necessitats de la intervenció.

Pel que fa als diagnòstics realitzats en l'àmbit de la recerca, observem que no només se n'han realitzat menys sinó que, en general, han tingut una menor profunditat. En diverses universitats es recull la recerca en matèria de gènere a partir de directoris, on apareixen grups específics en l'àmbit dels estudis de gènere o grups que incorporen alguna línia o personal investigador que treballa aquests temes. Per tant, només es compta amb la informació que demanen les oficines de recerca i transferència de coneixement o la informació que els grups mateixos fan arribar a aquestes unitats. Això comporta que, possiblement, no es tingui un coneixement exhaustiu de tota la recerca que es fa amb transversalitat de gènere. A més, no es disposa d'indicadors adequats per a mesurar el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació, execució i transferència dels resultats de la recerca. Tampoc estan consolidades ni són homogèniament implementades les accions que han de promoure el reconeixement del talent i aportacions de les dones, el seu lideratge en els projectes de recerca o la valoració de la perspectiva de gènere com a mèrit en l'avaluació científica i docent del professorat (Gala, 2010). De fet, la detecció dels biaixos de gènere en les avaluacions de la recerca i la docència, així com en el desenvolupament de les carreres acadèmiques, i el disseny de mesures per eliminar aquests biaixos continua sent un dels grans temes pendents (Izquierdo et al. 2004).

3. DOCÈNCIA

3.1. Programes de grau i de postgrau

La conversió de les llicenciatures en graus va suposar una oportunitat perduda per incorporar la perspectiva de gènere a la docència. D'una banda, cap grau ha transversalitzat el gènere i la interseccionalitat del gènere amb altres eixos d'exclusió (orientació sexual, classe social, diversitat funcional, etnicitat, etc.) en el seu plantejament curricular. La resistència per part de les institucions acadèmiques a acceptar l'existència de discriminacions per raó de gènere en les societats actuals i la manca de formació del PDI en la competència de gènere, han dificultat la implementació d'un enfocament integrador o transversal de la perspectiva de gènere en els plans d'estudi (Donoso-Vázquez, Montané i Pessoa, 2014: 165; Verge, Fons-Ferrer i González, 2017).

D'altra banda, també són escassos els enfocaments interdisciplinars on dins una disciplina es treballen els temes de gènere a partir d'una competència específica, o bé on diverses disciplines aborden conjuntament els temes de gènere. En el primer cas, trobem el Grau de Psicologia de la UdG, amb l'assignatura troncal Competències Acadèmiques i Professionals Integrades, en què es desenvolupa la competència de gènere de l'alumnat aplicada a la psicologia de forma interseccional, i en què es para també atenció a altres eixos de desigualtat com diversitat funcional o etnicitat. En el segon cas, en dues universitats s'ofereix un mínor en estudis de gènere, la UdL (el Mínor en Gènere i Dret, impartit des del 2015 amb la participació de les Facultats de Dret, Economia i Turisme) i la UAB (el Mínor d'Estudis de Gènere, impartit des del 2012 per la Facultat de Filosofia i Lletres). En ambdós casos la durada del programa és d'un any. Com subratllen (Donoso-Vázquez i Velasco-Martínez, 2013), aquest enfocament, malgrat la seva capacitat d'impulsar la incorporació de temes tradicionalment exclosos, presenta també algunes limitacions

ja que només es beneficien les disciplines implicades en el mòdul i, exceptuant la temàtica del mòdul, la resta de continguts queden cecs a la perspectiva de gènere.

De fet, tant a nivell europeu com en l'àmbit del territori analitzat en aquest informe, la major part d'universitats han optat per un enfocament de la perspectiva de gènere més restrictiu, mitjançant la introducció d'assignatures específiques de gènere (Kortendiek, 2011). Aquestes assignatures proporcionen una formació de qualitat pel que fa als continguts, plantejaments i metodologies dels estudis de gènere. No obstant això, aquesta formació queda separada de la resta del currículum, i conviu amb la ceguesa al gènere de la resta de les assignatures del pla d'estudis dels respectius graus. A més, aquest enfocament, si no s'acompanya de la transversalització holística, no comporta cap canvi en la cultura organitzativa i de gestió acadèmica de les universitats, ja que aquestes assignatures són impartides per part del professorat més sensibilitzat i amb formació en estudis de gènere, mentre que la resta de professorat segueix sense desenvolupar ni la sensibilitat ni la competència de gènere (García-Pérez et al., 2011).

En conjunt, com es pot observar a la Taula 2, la proporció de graus que incorporen alguna assignatura específica en matèria de gènere és molt baixa, amb una mitjana del 17% dels graus impartits en cada universitat. Cal destacar que el pes que tenen aquestes assignatures en el conjunt del grau és molt pobre, fet que indica que alguns graus comparteixen algunes d'aquestes assignatures. En gairebé totes les universitats, la major part de les assignatures especialitzades en gènere són optatives (el 61%), fet que permet a l'alumnat «esquivar» en la seva formació la competència de gènere del grau, segons l'itinerari escollit.

Taula 2. Assignatures específiques de gènere en el currículum dels graus

	<i>Graus</i>	<i>Graus amb assign. en gènere:</i>	<i>% graus amb assign. en gènere</i>	<i>Assign. gènere obligatòries</i>	<i>Assign. gènere optatives</i>	<i>% Assign. optatives</i>
UA	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	--
UAB	79	14	18%	6	16	73%
UB	73	14	19%	6	9	60%
UdG	61	7	11%	2	8	80%
UIB	49	8	16%	3	9	75%
UJI	31	9	29%	9	4	31%
UdL	32	5	16%	1	4	80%
UMH	25	5	20%	5	2	29%
UOC	17	2	12%	1	1	50%
UPC	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	--
UPV	35	0	0	0	0	--
UPF	24	7	29%	2	5	71%
URL	11	2	18%	0	1	100%
URV	47	15	32%	3	9	75%
UV	64	10	16%	9	4	31%
UVic-UCC	32	1	3%	0	1	100%
<i>Mitjana</i>	<i>41</i>	<i>7</i>	<i>17%</i>	<i>4</i>	<i>6</i>	<i>61%</i>

Nd = informació no disponible.

Els postgraus i màsters de les universitats analitzades tampoc incorporen de manera transversal la formació en gènere en el currículum dels plans d'estudi. Novament, l'enfocament adoptat majoritàriament ha estat el de crear assignatures específiques de gènere tot i que, com es pot comprovar a la Taula 3, la major part dels màsters i postgraus són totalment cecs al gènere. De mitjana, només el 7% dels programes impartits en cada universitat incorporen matèries de gènere, amb un nombre d'assignatures molt baix. Com en els graus, acostuma a tractar-se d'assignatures optatives (el 68%). Malgrat l'elevada demanda que acostumen a tenir aquestes assignatures per part de

l'alumnat, són cursades en general per estudiants amb sensibilització en la matèria, fet que impedeix així que tot l'alumnat adquireixi una competència bàsica per al seu desenvolupament professional. En aquesta taula no s'inclouen les assignatures dels programes de màster i postgrau específics de gènere, on totes les matèries incorporen la perspectiva de gènere, amb l'objectiu de proporcionar un recompte més acurat d'aquesta dimensió en el conjunt de programes impartits en les universitats de la XVU.

Taula 3. Assignatures específiques de gènere en el currículum dels postgraus i màsters

	Postgraus	Postgraus amb assign. en gènere:	% Postgraus amb assign. en gènere	Postgraus Assign. gènere obligatòries	Assign. gènere optatives	% Assign. optatives
UA	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd
UAB	82	6	7%	1	6	86%
UB	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd
UdG	21	1	5%	1	1	50%
UIB	38	6	16%	1	5	83%
UJI	49	6	12%	1	8	89%
UdL	33	2	6%	1	2	67%
UMH	60	6	10%	6	2	25%
UOC	37	0	0	0	0	--
UPC	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd
UPV	Nd	Nd	Nd	1	0	0
UPF	63	7	11%	1	6	86%
URL	96	0	0	0	0	--
URV	50	3	6%	2	2	50%
UV	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd
UVic-UCC	47	0	0	0	0	--
<i>Mitjana</i>	52	3	7%	1	3	68%

Nd = Informació no disponible.

Pel que fa als estudis especialitzats en gènere en el tercer cicle, trobem oferta a gairebé totes les universitats, com mostra la Taula 4. A nivell de màsters, hi ha el Màster Oficial Interuniversitari en Estudis de dones, gènere i ciutadania, que compta amb la participació de 8 universitats catalanes (UB, que n'és la coordinadora, UAB, UdG, URV,

UVic-UCC, UPC, UdL i UPF), dins l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (iiEDG), amb seu a Barcelona. Aquest programa s'imparteix des del 2007, amb un programa de dos anys. Té caràcter oficial i públic, amb orientació tant de recerca com professionalitzador, i s'imparteix en modalitat presencial i en línia.

Taula 4. Programes de tercer cicle especialitzats en gènere (màsters i postgraus)

<i>Màster</i>	
UA	Cap
	(P) Màster en gènere i comunicació (2014), Facultat de Ciències de la Comunicació*
	(P) Postgrau en gènere i igualtat (2003), Facultat de Dret*
UAB	(P) Postgrau en violència masclista (2014), Facultat de Dret (R, P) Màster Interuniversitari en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania
UB	(R) Màster en estudis de la diferència sexual, Grup de recerca Duoda, Facultat de Geografia i Història* (R, P) Màster Interuniversitari en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania
UdG	(R, P) Màster Interuniversitari en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania
UIB	(P) Expert/a Universitari/a en Estudis de Gènere i llur aplicació als àmbits socials (2006), Departament de Psicologia* (P) Màster en Polítiques d' Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere (2009), Departament de Psicologia
UJI	(R) Màster en Investigació Aplicada en Estudis Feministes, de Gènere i Ciutadania (2009), Facultat de Ciències Humanes i Socials. Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificación Escibano (R, P) Màster universitari en Igualtat i Gènere en l'Àmbit Públic i Privat (2006), Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques
UdL	(R, P) Màster en Estudis de Gènere i Gestió de Polítiques d'Igualtat (2015), Facultat de Dret, Economia i Turisme (R, P) Màster Interuniversitari en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania
UMH	(R, P) Màster en Igualtat de gènere en l'Àmbit Públic i Privat (2007), Facultat de Ciències Socials i Jurídiques
UOC	Cap
UPC	(R, P) Màster Interuniversitari en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania
UPV	Cap
UPF	(R, P) Màster Interuniversitari en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania
URL	Cap
URV	(R, P) Màster Interuniversitari en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania
UV	(R, P) Gènere i Polítiques d'Igualtat (2006), Institut Universitari d'Estudis de la Dona (R, P) Màster Universitari en Dret i Violència de Gènere (2012), Facultat de Dret
UVic-UCC	(P) Màster propi de cooperació i equitat - Càtedra UNESCO de Dones, Desenvolupament i Cultures * (R, P) Màster Interuniversitari en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania

(R) Recerca; (P) Professionalitzador. *Títols propis.

3.2. Accions per a promoure la perspectiva de gènere a la docència

No només el marc legal vigent europeu, estatal i dels territoris Vives obliga a incorporar la perspectiva de gènere en la docència universitària, sinó que la major part dels plans d'igualtat de les universitats ho incorporen com a eix estratègic. La Taula 5 recull aquestes accions. Cal fer constar que es presenten aquí fins a un màxim de cinc accions, i per tant els plans d'igualtat poden incorporar un volum més elevat de mesures dirigides a promoure la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència.

El volum d'accions dissenyades és superior en aquelles universitats on el pla d'igualtat es troba en la seva tercera o quarta edició, en comparació amb el menor desenvolupament de l'atenció a aquest àmbit on el pla d'igualtat es troba encara en la seva primera o segona edició, motiu pel qual s'han desenvolupat algunes accions fora del pla.

Considerem rellevant destacar dues qüestions. En primer lloc, la dificultat d'establir indicadors que mesurin de manera efectiva el grau d'execució de les accions en matèria de transversalitat de gènere en la docència. En segon lloc, en els casos en què es disposa d'una mesura de la valoració que fa la unitat d'igualtat respecte el grau d'execució de les accions, s'observa que, en general, la satisfacció és baixa. Això indica que els òrgans responsables d'implementar la perspectiva de gènere a la docència no impulsen o supervisen l'execució de les accions. Per aquest motiu, vàries de les accions són assumides per les unitats d'igualtat, mitjançant la promoció d'activitats de sensibilització i elaboració de recursos, malgrat no tenir competències ni capacitat d'actuació directa en el disseny curricular dels programes de grau o de postgrau ni en la formació del PDI.

Taula 5. Accions desenvolupades en l'àmbit de la docència

	<i>Acció</i>	<i>Indicadors</i>
	1. Incloure en els plans d'estudi de les titulacions que habiliten per a la docència a primària, secundària i batxillerat formació específica en matèria d'igualtat de gènere.	1. No s'especifica. (B)
	2. Impulsar la inclusió de la perspectiva de gènere de forma transversal en la docència de grau i postgrau.	2. No s'especifica. (A)
	3. Creació i manteniment del «Portal web de recursos docents amb perspectiva de gènere».	3. No s'especifica. (A)
UA	4. Elaborar una guia amb criteris per a la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària.	4. No s'especifica. (A)

<p>1. Monitorar i avaluar la implementació de les competències relacionades amb el gènere i la igualtat en els estudis de grau i postgrau.</p> <p>2. Explicitar la perspectiva de gènere en l'elaboració de les guies docents i els programes de les assignatures des d'un model d'universitat inclusiva. Afavorir la publicació de materials per a la docència que tinguin en compte la perspectiva de gènere.</p> <p>3. Garantir el dret de l'alumnat de totes les facultats i centres a cursar estudis de gènere. Donar suport a les assignatures de gènere en el marc del mínor d'Estudis de Gènere i del màster interuniversitari d'Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania.</p> <p>4. Desenvolupar el programa d'accions formatives de l'Observatori per a la Igualtat en matèria de gènere i igualtat adreçat a professorat, personal d'administració i serveis i alumnat.</p> <p>5. Proporcionar formació a les persones que accedeixen a la universitat per primera vegada, al personal treballador i a l'alumnat, sobre la situació de les dones, la prevenció de la violència de gènere i el Pla d'acció per a la igualtat a la Universitat.</p>	<p>1. Nombre d'avaluacions realitzades per any. (B)</p> <p>2. (Nombre de guies docents on es fa explícit la perspectiva de gènere) / (Nombre total de guies docents) * 100 (per curs acadèmic); nombre de programes on es fa explícit la perspectiva de gènere / Nombre total de programes) * 100 (per curs acadèmic); nombre de publicacions de material docents que considera la perspectiva de gènere. (B)</p> <p>3. Nombre d'accions de suport realitzades al mínor d'Estudis de Gènere per curs acadèmic; nombre d'accions de suport realitzades al Màster i iEDG per curs acadèmic; nombre d'assignatures de grau ofertes per curs acadèmic i per grau; nombre d'estudis en matèria de gènere ofertes per curs acadèmic; nombre d'activitats formatives en perspectiva de gènere adreçades a l'alumnat ofertes per curs acadèmic. (A)</p> <p>4. Nombre d'accions formatives ofertes per l'Observatori en matèria de gènere i igualtat per col·lectiu i any. (M)</p> <p>5. Nombre de formacions realitzades en matèria de gènere a les persones de nou accés per col·lectiu i any. (B)</p>
<p>UAB</p> <p>1. Impartir cursos específics sobre qüestions de gènere en l'oferta de formació permanent del professorat.</p> <p>2. Implicar els deganats i persones coordinadores de formació de centres de la UB perquè actuïn com a intermediaris en els mecanismes d'implantació de la perspectiva d'igualtat de gènere lligats a les particularitats de cada centre i cada àmbit de coneixement.</p> <p>3. Promocionar actes adreçats a l'alumnat en cadascun dels centres que afavoreixin la visibilització de les sortides acadèmiques reals de les dones i dels homes, especialment en els ensenyaments on hi ha un predomini clar d'un sol sexe.</p> <p>4. Participar en la coordinació dels cursos que s'imparteixen cada any a la Universitat d'estiu de les dones en el marc d'Els Juliolos organitzats per la Universitat de Barcelona.</p> <p>5. Elaborar una guia de suport dirigida a personal docent per a la integració de la perspectiva de gènere en totes les matèries en les què sigui possible.</p>	<p>1. No s'especifica. (B)</p> <p>2. No s'especifica. (B)</p> <p>3. No s'especifica. (B)</p> <p>4. No s'especifica. (M)</p> <p>5. No s'especifica. (B)</p>
<p>UB</p> <p>1. Potenciar la difusió de les activitats de recerca i docents que integren una perspectiva de gènere.</p> <p>2. Promoure actes de reconeixement (premis, beques) de recerques i activitats docents que integren una perspectiva de gènere.</p> <p>3. Promoure la transversalitat de la perspectiva de gènere als diversos estudis oferts a la UdG, en relació a la transmissió de coneixement i/o en tant que competència a integrar en la formació de professionals.</p> <p>4. Generar i posar a l'abast del l'alumnat una base de dades sobre tota la formació relacionada amb la perspectiva de gènere que ofereix la UdG.</p>	<p>1. Nombre de recerques i activitats docents amb una perspectiva de gènere premiades anualment a la UdG. (M)</p> <p>2. No s'especifica. (M)</p> <p>3. Assignatura intercampus interdisciplinària «Introducció a la perspectiva de gènere» Curs 2015-2016 conjuntament amb la Unitat Igualtat de Gènere i Oficina de Cooperació. Nombre d'estudiants inscrits/es i avaluació.</p> <p>4. Nombre d'activitats de docència i recerca, amb perspectiva de gènere desenvolupades anualment a la UdG. (M)</p>
<p>UdG</p>	

	1. Garantir la presència de continguts i competències de gènere en els plans d'estudi de grau.	1. No s'especifica. (B)
	2. Garantir la presència de continguts i competències de gènere en els plans d'estudi de postgrau i oferta complementària.	2. Consolidar els programes de màster i doctorat de gènere. (A)
	3. Crear materials docents ajustats als principis de la Llei d'Igualtat.	3. Elaboració de materials sobre gènere i llur publicació. (M)
	4. Promoure l'accés de les dones a les carreres masculinitzades i dels homes a les feminitzades.	4. Realització de campanyes, tallers i jornades en els instituts. (M)
UIB		
	1. Elaborar indicadors per al seguiment de la integració de la perspectiva de gènere al mapa de títols de l'UJI.	1. Nombre d'assignatures en igualtat i perspectiva de gènere en oferta en els centres.
	2. Seguiment i avaluació de la integració de la perspectiva de gènere en el mapa de títols i, si escau, elaborar les propostes de millora.	2. Mateix indicador.
	3. Afavorir que tot l'estudiantat de l'UJI tingui l'oportunitat de cursar alguna matèria sobre igualtat de gènere mitjançant l'oferta d'una assignatura de gènere en cada un dels centres de l'UJI.	3. Mateix indicador.
	4. Consolidar l'oferta formativa no obligatòria en matèria d'igualtat a l'estudiantat.	4. Mateix indicador.
UJI	5. Incloure formació a l'Escola de Doctorat per aplicar la perspectiva de gènere en la investigació.	5. Mateix indicador.
	1. Promoure la incorporació de continguts de gènere en els graus que s'imparteixen a la UdL.	1. Enviament d'informació a caps d'estudi i degans/es sobre la necessitat d'incloure competències transversals de gènere en graus i màsters, existència de competències transversals de gènere en els títols de grau de la UdL, percentatge de graus que tenen la competència transversal de gènere, plasmació d'aquestes competències en continguts de gènere en les guies docents de les assignatures. (A)
	2. Promoure la creació de mínors i màsters en gènere a la UdL i els estudis feministes i del gènere a l'Escola de Doctorat de la UdL.	2. Comunicacions amb els deganats i l'Escola de Doctorat per a la posada en marxa de mínors, màsters i estudis de gènere, existència de màsters i mínors a la UdL, nombre de persones matriculades, existència d'una línia destinada als estudis de gènere, nombre de matrícules en la línia dels estudis de gènere. (M)
	3. Dissenyar un programa que inclogui activitats a la carta al professorat de la UdL per a la introducció de la igualtat de gènere en les diverses titulacions, com ara tallers, mòduls d'assignatures, treballs d'assignatura i pràctiques així com una borsa de continguts, activitats i recursos per a la docència (mòduls d'aula, conferències, TFG i pràctiques) per a totes les facultats de la UdL.	3. Realització del disseny del programa, oferta, sol·licituds per a la impartició del programa.
	4. Incorporar la valoració dels estudis de gènere o en matèria d'igualtat d'oportunitats en totes les anàlisis de qualitat de la docència a la UdL, de cara a aconseguir l'excel·lència universitària.	4. Existència d'una llista d'indicadors de gènere, incorporació dels indicadors de gènere en la taula interactiva de planificació docent, incorporació d'indicadors de gènere en les enquestes d'avaluació de l'alumnat, incorporació de l'ítem sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en les enquestes per avaluar la qualitat de la docència a la UdL.
UdL	5. Incloure una assignatura obligatòria en el curs d'Especialista en Docència Universitària sobre gènere.	5. Inclusió de l'assignatura en el curs d'Especialista.
UMH	No disponible	No disponible

	1. Fer una prova pilot per a analitzar el tractament de la perspectiva de gènere en els materials didàctics i els plans docents i proposar recomanacions sobre aquesta qüestió.	1. Nombre de plans docents que s'han analitzat. Nombre de materials didàctics que s'han analitzat. Nombre d'aspectes detectats que s'han pres en consideració. Nombre d'estudis que han col·laborat en la prova pilot. Nombre de recomanacions que s'han generat a partir de la prova pilot. Nombre d'accions que s'han fet per a difondre les recomanacions entre el professorat. (B)
	2. Promoure bones pràctiques per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència, fer-ne la difusió i promoure'n l'aplicació.	2. Nombre de bones pràctiques que s'han promogut. Nombre d'accions que s'han fet per a difondre de les propostes de bones pràctiques entre el personal de la UOC. Nombre d'àrees, grups operatius, estudis, etc., que han estat destinataris de les accions de difusió de les propostes. Nombre d'accions que s'han fet per a difondre la perspectiva de gènere en projectes d'innovació docent. Nombre de projectes d'innovació docent que han incorporat una perspectiva de gènere. (B)
	3. Promoure la formació específica en temes de gènere en l'oferta formativa d'@tenuu i de la Universitat Oberta d'Hivern i la Universitat Oberta d'Estiu.	3. Nombre d'assignatures de temes de gènere que s'han ofert a l'@tenuu. Nombre d'assignatures de temes de gènere que s'han ofert a la Universitat Oberta d'Hivern. Nombre d'assignatures de temes de gènere que s'han ofert a la Universitat Oberta d'Estiu. (B)
UOC		
UPC	No disponible	No disponible
	1. Disseny d'activitat formativa que faciliti la transversalitat del principi d'igualtat en l'activitat del PDI.	1. Nombre d'activitats. (B)
	2. Orientació acadèmica lliure de biaixos sexistes.	2. Nombre d'activitats. (B)
	3. Impulsar competències transversals.	3. Nombre d'activitats. (B)
UPV	4. Cicle de conferències en STEM.*	4. Nombre activitats. (B)
	1. Taules rodones sobre la situació de la perspectiva de gènere en la docència.*	1. Nombre d'assistents. (M)
	2. Tallers sobre com incorporar la PG a la docència (Ind.: Nombre assistents).*	2. Nombre assistents. (M)
	3. Incloure PG com a criteris de la convocatòria de projectes d'innovació docent.*	3. Projectes presentats amb PG. (A)
	4. Premi TFG en estudis de gènere.*	4. Nombre de treballs presentats. (M)
UPF	5. Sensibilització.*	5. Nombre d'accions realitzades. (M)
URL	No disponible	No disponible
	1. Estimular la presència de la temàtica de gènere en continguts i matèries en els plans d'estudis dels graus.	1. Nombre d'assignatures amb perspectiva de gènere / Nombre d'assignatures que treballen la competència C5 / Nombre de matrícules a les assignatures de gènere. (M)
	2. Continuar promovent la docència i la recerca de gènere en els màsters i programes de doctorat de la URV o en què participa la URV.	2. Nombre de crèdits de màster en temes de gènere / Nombre de treballs de final de màster amb temàtica de gènere. (M)
	3. Visibilitzar l'aportació de les dones en totes les branques de coneixement.	3. Nombre d'accions realitzades. (A)
	4. Mantenir el premi M. Helena Maseras per a projectes de batxillerat, grau, màster i tesis doctorals.	4. Nombre de treballs presentats / Nombre de convocatòries del premi. (A)
URV	5. Dissenyar i implementar cursos de formació (dirigits a PDI de la URV) sobre la introducció de la perspectiva de gènere i feminista en la docència.	5. Nombre de cursos sobre aquesta temàtica. (B)

UV	<p>1. Afavorir que tot l'estudiantat en els graus de la UV tingui l'oportunitat de cursar alguna matèria sobre igualtat de gènere. Accions realitzades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proposar al Vicerectorat d'Estudis la incorporació d'una assignatura optativa transversal a tots els plans sobre «Violència de gènere» i que les assignatures «Relacions de gènere» que tenen un caràcter <i>de participació</i> impartides per IUED es considerin com a optatives i comptin en la nota mitjana. - Accions de difusió d'assignatures en matèria d'igualtat. - Anàlisi del seu impacte. - Impulsar la Xarxa d'Innovació (Convocàtoria VR Form i Qualitat) per a transversalitzar la docència amb perspectiva de gènere. <p>2. Fomentar i consolidar màsters interdisciplinaris de gènere i polítiques d'igualtat en tot tipus de plataformes docents. S'han fet dues edicions del premi Olga Quiñones on es guardonen els millors TFG i TFM amb temàtiques de gènere i estudis feministes, entre l'estudiantat de la UV.</p> <p>3. Incentivar en la carrera docent l'elaboració de materials docents amb perspectiva de gènere.</p> <p>4. Fomentar i consolidar programes de doctorat en estudis de gènere. Accions: estudiar viabilitat de nous doctorats en funció de línies de financiació específica per part de la Generalitat Valenciana.</p> <p>5. Promoure l'ús no sexista del llenguatge en tots els materials docents publicats i utilitzats en la docència de la UV. Accions:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporació d'un codi d'ús de llenguatge inclusiu i no sexista en la Bústia de queixes i suggeriments. S'ha fet difusió del nou codi en xarxes socials. - Estudiar mesures de foment per a CATS i Departaments. - Contingut formatiu incorporat al curs d'igualtat dirigit a PAS i PDI com a formació continua. 	<p>1. Nombre d'accions de difusió/campanyes publicitàries de les matèries sobre igualtat de gènere. Evolució de l'estudiantat matriculat en l'assignatura Relacions de gènere. Evolució de l'estudiantat matriculat en alguna assignatura de gènere i igualtat. (M)</p> <p>2. Nombre de crèdits oferts. Nombre de treballs fi de màster amb temàtica de gènere. Nombre d'estudiantat matriculat (A)</p> <p>3. Nombre assignatures transversalitzades a partir del projecte d'innovació educativa. (B)</p> <p>4. Nombre de tesis llegides en els programes de doctorat de gènere en relació a la matrícula inicial. (B)</p> <p>5. No s'especifica. (M)</p>
UVic-UCC	<p>1. Incorporar la perspectiva de gènere a programes docents.</p> <p>2. Potenciar la impartició d'assignatures i programes formatius sobre formatius sobre gènere.</p> <p>3. Afavorir la producció de materials de docència que adoptin la perspectiva de gènere.</p> <p>4. Promoure l'equilibri entre dones i homes en la distribució de les activitats acadèmiques i d'extensió universitària.</p> <p>5. La perspectiva de gènere com a tema transversal del curs 2016-2017. Amb aquest denominador comú, durant el primer trimestre de curs la Universitat organitza una trentena d'activitats sota el títol «Altres mirades possibles: (Re)pensar des d'una perspectiva de gènere», entre les quals hi ha conferències, taules rodones, seminaris i jornades, exposicions i activitats de caràcter lúdic.*</p>	<p>1. No s'especifica.</p> <p>2. No s'especifica.</p> <p>3. Col·lecció Capsa de Pandora publica textos escrits per dones i/o amb perspectiva de gènere des del 1999.</p> <p>4. No s'especifica.</p> <p>5. No s'especifica. (A)</p>

Valoració per part de les unitats d'igualtat del grau d'execució de l'acció: Alta (A), Mitjana (M), Baixa (B)

* Accions no incloses en el pla d'igualtat.

3.3. Bones pràctiques destacades

Es destaquen aquí les bones pràctiques que han estat compartides per les unitats d'igualtat de les universitats participants. Considerem que aquestes experiències poden ser exportables a altres universitats pel seu enfocament holístic sobre el conjunt de titulacions o sobre un conjunt de titulacions impartides per una o varies facultats. Per tant, no es presenten aquí de manera exhaustiva totes les bones pràctiques existents a les universitats.

S'han agrupat les bones pràctiques en diferents eixos d'actuació: bancs de recursos; formació per al professorat novell; transferència entre iguals; mapa de competències transversals; assignatures comunes entre varies facultats; projectes d'innovació docent; formació de mestres; avaluació de l'activitat docent; i reconeixement.

BANCS DE RECURSOS

UA: xarxa «Universitat, Docència, Gènere i Igualtat», ha elaborat diferents recursos: portal web de recursos docents amb perspectiva de gènere; iLengUA, eina informàtica per a un discurs inclusiu i igualitari; Guia per a una orientació universitària inclusiva; Guia per a la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària.

UAB: pàgina vinculada a la web de l'Observatori a través de la qual s'ofereix al professorat material i recursos per a la facilitat la introducció de la perspectiva de gènere en la docència universitària. Els materials que s'hi proposen, elaborats amb la participació del professorat de la UAB, tenen com a finalitat afavorir el coneixement i la reflexió al voltant de les diferències i les desigualtats entre dones i homes, posant l'accent en el caràcter de construcció social del gènere, i en l'impacte que aquest element té a l'aula pel que fa a les maneres d'aprendre i de transmetre el coneixement.

UPF: la Facultat de Ciències Polítiques de la UPF n'ha elaborat un pel Grau en Ciències Polítiques que consta de 14 àrees temàtiques (com Política Comparada, Polítiques Públiques, Política Europea, Teoria Política, Actors Polítics, Mètodes de Recerca o Migracions). El banc de docència es complementa amb una llista d'enllaços a bancs de dades de diferents organismes catalans, estatals i internacionals on poden trobar-se dades quantitatives rellevants per als estudis de gènere. Els materials estan disponibles a la intranet del Departament de Ciències Polítiques i Socials, amb accés restringit per als seus membres.

URV: l'Observatori de la Igualtat de la URV ha creat un portal de Gènere i Ciència amb diferents materials sobre política científica i gènere, un cercador de científiques

destacades o una llista d'especialistes en gènere de la universitat, entre altres recursos.

FORMACIÓ PER AL PROFESSORAT NOVELL

UJI: curs anual obligatori per a PDI novell «Docència Universitària amb perspectiva de gènere».

UPF: introducció d'un mòdul sobre «Incorporació de la perspectiva de gènere a la docència» en el curs anual FIDU (Formació Inicial a la Docència Universitària) dirigit al professorat novell. Aquest curs anual no és obligatori.

TRANSFERÈNCIA ENTRE IGUALS

UB: acompanyament en la introducció de la perspectiva de gènere en assignatures seleccionades de dues facultats – selecció d'una lliçó i redissenyar-la incorporant-hi la dimensió de gènere i selecció de lectures i materials de treball.

MAPA DE COMPETÈNCIES TRANSVERSALES

UdG: transversalització del gènere des de les competències i la interdisciplinarietat, a través de dues experiències concretes. La primera correspon a l'assignatura d'Introducció a la perspectiva de gènere, dissenyada des de la Unitat d'Igualtat de Gènere i ofertada des de la Unitat de Cooperació, que inclou mòduls específics de diferents camps impartits per expertes: geografia, psicologia, educació, ciències, salut, sociologia i dret. S'hi poden inscriure estudiants de totes les facultats. Té, per tant, un caràcter intercampus i interdisciplinari. L'altra experiència és una formació obligatòria dins el Grau de Psicologia. Es tracta de l'assignatura troncal de Competències Acadèmiques i Professionals Integrades (CAPI IV) que es cursa a tercer i que desenvolupa la competència de gènere de l'alumnat aplicada a la psicologia, així com presta atenció a la diversitat funcional, l'etnicitat i altres eixos de desigualtat, de forma interseccional.

URV: mapa de competències transversals. Per integrar les competències transversals de totes les titulacions, la URV va crear un grup de treball amb PDI i PAS per definir cada competència. Entre les set competències transversals,

n'hi ha una dedicada a Responsabilitat Social, definida com: «CT7. Aplicar els principis ètics i de responsabilitat social com a ciutadà i com a professional». Dins aquesta competència es va incloure la igualtat de gènere. Això ha permès a l'Observatori participar en els treballs del grup per definir les dimensions de la competència així com els continguts (coneixements) que cada titulació haurà d'avaluar per donar per assolida cada competència.

COMPARTIR ASSIGNATURES ENTRE FACULTATS

UAB i UdL: si la universitat compta amb diferents assignatures sobre gènere en diversos graus, pot ofertar un mínor (itinerari) en estudis de gènere obert a tots i totes les estudiants de la universitat.

UPF: Aula Oberta: les assignatures específiques de gènere dels diferents graus (normalment són optatives) poden oferir una sessió en obert per a tots els membres de la comunitat universitària, a mode de seminari interdisciplinari. L'assistència a les sessions permet obtenir a l'alumnat minicrèdits dins el Programa d'Activitats de Compromís Social (PACS).

PROJECTES D'INNOVACIÓ DOCENT

UPF: la convocatòria de projectes d'innovació docent inclou des del curs 2013-2014 la perspectiva de gènere entre els criteris de selecció dels projectes. En la convocatòria del curs 2015-2016 s'ha incorporat com a línia transversal, emmarcada dins la responsabilitat social.

FORMACIÓ DE MESTRES

UVic-UCC: incorporació de la perspectiva de gènere en la formació de mestres, dins del Pla de millora de formació de mestres.

AVALUACIÓ DE L'ACTIVITAT DOCENT I INCENTIVUS

UIB: entre els mèrits que es poden al·legar per a l'assignació del complement retributiu d'estímul i reconeixement de la docència i la formació permanent (períodes quinquennals), s'hi troba l'aplicació de la perspectiva de gènere a l'activitat docent. Computa fins a 1 punt.

UdL: inclusió de la perspectiva de gènere com a criteri avaluable de l'activitat docent (en la planificació, el disseny o la impartició de les assignatures) en el Manual

d'avaluació docent del professorat de la UdL (aprobat pel Consell de Govern i certificat per AQU Catalunya). A la pràctica s'ha materialitzat en el còmput de fins a 0,5 punts per any. Aquesta mesura proporciona un incentiu al professorat per implicar-se en la revisió curricular, atorga un reconeixement al professorat que ja ho està fent i, simultàniament, pot servir d'indicador a les unitats a l'hora de fer seguiment dels avenços realitzats. Dins la taula interactiva de l'avaluació docent s'inclou la pestanya «Per a la igualtat» on es pregunta al professorat si inclou la perspectiva de gènere en els continguts de les seves assignatures. Es facilita una llista d'indicadors de gènere per verificar la inclusió de continguts de gènere en les assignatures:

a) Coneixement de les desigualtats de gènere:

- Coneixement de les diferències socials i culturals entre homes i dones (o diferències de gènere) en l'estructura de la societat i en els productes culturals.
- Reflexió sobre les desigualtats de gènere.
- Reflexió sobre el pensament feminista, la seva evolució i la seva repercussió crítica en la societat, la cultura i el pensament filosòfic i científic.
- Reflexió sobre el coneixement científic ortodox i introducció de models epistemològics i metodològics alternatius, tenint en compte les diferències entre dones i homes.
- Coneixement de les biotecnologies dels cossos de les dones: perspectiva científica, tècnica i social.
- Reflexió sobre el determinisme biològic: genètica, teoria de l'evolució i neuroendocrinologia.
- Coneixement de les implicacions del sistema de gènere en les manifestacions clíniques.
- Reflexió sobre els biaixos de gènere en les diagnòstics i tractaments clínics. Morbilitat femenina.
- Coneixement dels efectes psicosocials de la violència contra les dones.
- Desenvolupament jurídic, intervenció i prevenció de la violència contra les dones.
- Reflexió sobre el paper de les tecnologies de la informació i comunicació en la no transmissió dels estereotips de gènere i en la transformació social.
- Coneixement de la fractura digital i l'adequació de les TIC a les diferències de gènere: barreres i oportunitats.
- Configuració de l'espai urbà a les necessitats de les dones.

b) Coneixement de les aportacions de les dones a la ciència, la cultura i la societat:

- Reconeixement de les aportacions de les científiques.
- Reconeixement de les aportacions de les juristes, pedagogues, mestres i educadores.
- Reconeixement de les aportacions de les enginyeres i les arquitectes.

c) Assumpció de valors d'equitat de gènere:

- Coneixement del sistema sexe-gènere i la construcció de l'imaginari social. Identitats, estereotips i subjectivitats (socialització de gènere).
- Consciència del paper de l'educació en la no transmissió dels estereotips de gènere i en la transformació social.
- Coneixement de les polítiques públiques en igualtat d'oportunitats.

UdL: elaboració de descriptors de gènere de les assignatures de diferents branques de coneixement amb l'objectiu que els i les caps d'estudi i degans/anes sàpiguen què especifica la legislació que fonamenta la inclusió de competències i matèries de gènere en els graus i màsters impartits en els seus centres.

UV: la Unitat d'Igualtat va convocar dues edicions (2011 i 2012) del premi Olimpia Arozena Torres Gènere i Docència en l'Educació Superior, amb l'objectiu d'incentivar l'elaboració de materials i recursos docents per a la formació en igualtat i amb perspectiva de gènere en totes les modalitats de la docència. El premi va comptar amb una dotació de 3.000 euros per al primer premi, i de 1.500 euros per a l'accèsit.

RECOINEIXEMENT

UV: projecte d'Innovació Educativa per a transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència universitària. La Unitat d'Igualtat ha impulsat la creació d'un equip multidisciplinar de persones expertes en la transversalització de continguts docents incorporant la perspectiva de gènere. L'objectiu és que el professorat que ja imparteix la seua docència amb perspectiva de gènere tinga un reconeixement i un impuls per a continuar creant materials, i al mateix temps, les seues matèries puguin servir de model per a altres de la seua àrea de coneixement. Serà l'Institut Universitari d'Estudis de la Dona (IUED) qui coordini aquest projecte que involucra a Personal Docent i Investigador de diferents àrees i de diferents universitats, a més de professorat de Secundària i Personal d'Administració i Serveis. Aquest projecte es presentarà a la convocatòria d'Innovació Educativa de la UV (Grups Estables i

Xarxes d'Innovació Contínua), amb el recolçament del vicerector competent en la matèria, per aconseguir finançament i potenciar el treball en aquesta línia, per finançar materials, congressos, etc. Aquest marc d'actuació és una garantia de que el professorat participant tindrà reconeixement acadèmic.

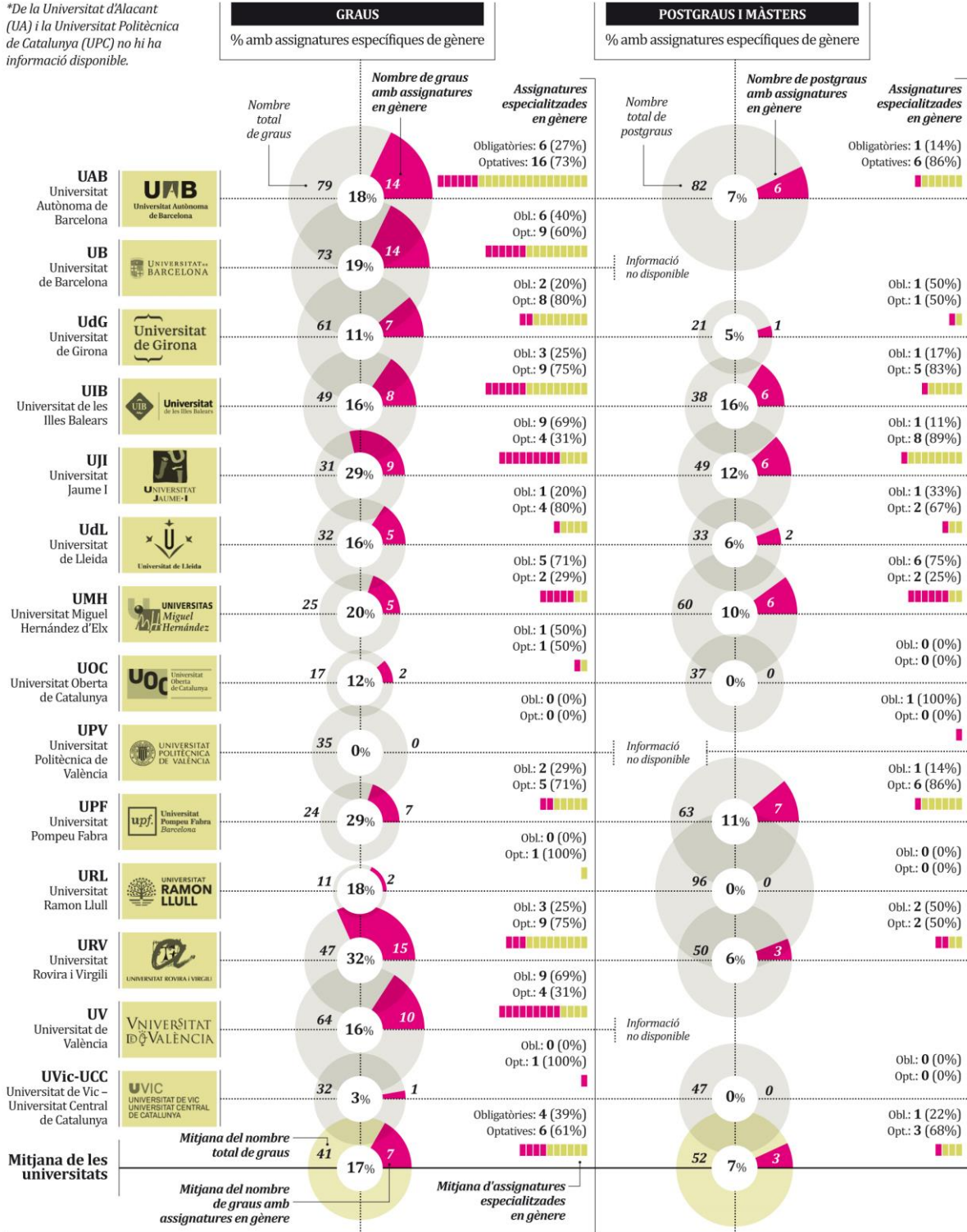
PREMI ALS MILLORS TFG (TREBALLS FI DE GRAU) I TFM (TREBALLS FI DE MÀSTER) EN ESTUDIS DE GÈNERE

- UAB: premi als millors TFG amb perspectiva de gènere elaborats des de qualsevol facultat de la UAB, finançat per l'Institut Català de les Dones – el premi es va convocar els dos primers anys des de la Facultat de Dret.
- UIB: premi d'Investigació en Estudis de Gènere del G9, finançat pel Grup 9 d'universitats, amb modalitats corresponents a TFG i TFM.
- UJI: premi Investigació i Gènere, finançat per la universitat mateixa, que reconeix els millors TFG i TFM amb temàtiques de gènere i estudis feministes de l'estudiantat de l'UJI.
- UPF: premi als TFG en estudis de gènere elaborats des de qualsevol facultat de la UPF, finançat per l'Institut Català de les Dones.
- UV: premi A. Olga Quiñones Fernández, finançat per la universitat mateixa, que reconeix els millors TFG i TFM amb temàtiques de gènere i estudis feministes de l'estudiantat de la UV.
- UVic-UCC: el Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere (CEIG), amb el suport de l'Institut Català de les Dones, convoca el premi Francesca Bartrina al millor treball de final de grau en estudis de gènere. S'hi poden presentar treballs de final de grau de qualsevol disciplina i de totes les universitats de Catalunya.
- Vàries universitats: el Centre de Coordinació d'Estudis de Gènere de les Universitats Públiques Valencianes atorga des del 2003 el premi d'Investigació «Presen Sáez de Descatllar» amb la finalitat de reconèixer investigacions d'especial qualitat relacionades amb els estudis de les dones, el feminisme i el gènere – modalitat TFM.

Els estudis de gènere en la docència de les universitats (I)

1 Assignatures específiques de gènere en el currículum de graus, postgraus i màsters

*De la Universitat d'Alacant (UA) i la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) no hi ha informació disponible.



Els estudis de gènere en la docència de les universitats (II)

2 Bones pràctiques destacades

Quadre sinòptic amb una selecció de bones pràctiques —no exhaustiva— que han estat compartides per les unitats d'igualtat.

 <p>Bancs de recursos</p> <p>UA: xarxa "Universitat, Docència, Gènere i Igualtat", ha elaborat webs i guies. UAB: web vinculada a la de l'Observatori en la que s'ofereix al PDI material i recursos. URV: portal de Gènere i Ciència amb diferents materials sobre política científica i gènere.</p>	 <p>Formació per al professorat novell</p> <p>UJI: curs anual obligatori per a PDI novell "Docència Universitària amb perspectiva de gènere". UPF: mòdul sobre "Incorporació de la perspectiva de gènere a la docència" en el curs anual FIDU (Formació Inicial a la Docència Universitària) dirigit al professorat. No obligatori.</p>	 <p>Transferència entre iguals</p> <p>UB: acompanyament en la introducció de la perspectiva de gènere en assignatures seleccionades de dues facultats – selecció d'una lliçó i redissenyar-la incorporant-hi la dimensió de gènere i selecció de lectures i materials de treball.</p>	 <p>Mapa de competències transversals</p> <p>UdG: transversalització del gènere des de les competències i la interdisciplinarietat. Hi ha dues experiències: 1) Assignatura d'Introducció a la perspectiva de gènere i una assignatura troncal de Competències Acadèmiques i Professionals Integrades dins el Grau de Psicologia. URV: mapa de competències transversals elaborat per un grup de treball amb PDI i PAS.</p>	 <p>Compartir assignatures entre facultats</p> <p>UAB i UdL: si la universitat compta amb diferents assignatures sobre gènere en diversos graus, pot ofertar un "minor" (itinerari) en estudis de gènere obert a tots i totes les estudiants. UPF: aula Oberta. Les assignatures específiques de gènere dels diferents graus poden oferir una sessió en obert per a tots els membres de la comunitat universitària, a mode de seminari interdisciplinar.</p>
 <p>Projectes d'innovació docent</p> <p>UPF: la convocatòria de projectes d'innovació docent incorpora des del curs 2013-2014 la perspectiva de gènere entre els criteris de selecció dels projectes. En la convocatòria del curs 2015-2016 s'ha incorporat com a línia transversal, emmarcada dins la responsabilitat social.</p>	 <p>Formació de mestres</p> <p>UVic-UCC: incorporació de la perspectiva de gènere en la formació de mestres, dins del Pla de millora de formació de mestres.</p>	 <p>Avaluació de l'activitat docent i incentius</p> <p>UIB: entre els mèrits que es poden al·legar per a l'assignació del complement retributiu s'hi troba l'aplicació de la perspectiva de gènere a l'activitat docent. UdL: inclusió de la perspectiva de gènere com a criteri avaluable. Elaboració de descriptors de gènere de les assignatures de diferents branques de coneixement. UV: premi "Olimpia Arozena Torres" Gènere i Docència en l'Educació Superior.</p>	 <p>Reconeixement</p> <p>UV: projecte d'Innovació Educativa per a transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència universitària. Creació d'un equip multidisciplinari de persones expertes en la transversalització de continguts docents incorporant la perspectiva de gènere. L'objectiu és que el professorat que ja imparteix la seua docència amb perspectiva de gènere tinga un reconeixement.</p>	 <p>Premi millors TFG i TFM en estudis de gènere</p> <p>UAB: premi millors TFG. UIB: premi d'Investigació en Estudis de Gènere. UJI: premi Investigació i Gènere. UPF: premi als TFG. UV: premi "A. Olga Quiñones Fernández", als millors TFG i TFM en estudis de gènere. UVic-UCC: premi "Francesca Bartrina" al millor treball de final de grau en estudis de gènere. Universitats Públiques Valencianes: premi d'Investigació "Presen Sáez de Descatllar".</p>

3 Programes de tercer cicle especialitzats en gènere (màsters i postgraus)

CLAU: **R** Recerca **P** Professionalitzador Títols propis

UA	UAB	UB	UdG	UIB	UJI	UdL	UMH	UOC	UPC	UPV	UPF	URL	URV	UV	UVic-UCC
NO	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	SÍ	SÍ
	P 2014	R	R P	P 2006	R 2009	R P 2015	R P 2007		R P		R P		R P	R P 2006	P
	P 2003	R P		P 2009	R P 2006	R P								R P 2012	R P
	P 2014														
	R P														

04. RECERCA

4.1. Doctorats

L'aparició de doctorats especialitzats en estudis de gènere és relativament recent. En l'àmbit territorial de Catalunya, existeix el programa de doctorat interuniversitari en Estudis de Gènere: Cultura, Societats i Polítiques. Aquest programa oficial i públic orientat a la recerca es va inaugurar el 2015, impulsat per l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (iiEDG). Hi participen les següents universitats: UB, UAB, UdG, URV, UVic-UCC. Es tracta d'un doctorat interdisciplinari amb vuit línies de recerca que abasten els àmbits legals, educatius, de salut i psicològics, identitaris, de moviments socials i territoris, la recerca en violència i en comunicació i humanitats.

A la resta dels territoris de parla catalana, des del 2014 s'imparteix el Programa Interuniversitari d'Estudis Interdisciplinars de Gènere on hi participen la UA, la UIB i l'UJI (juntament amb altres universitats de l'Estat espanyol: Alcalá, Autònoma de Madrid, Huelva, La Laguna i Rey Juan Carlos). Així mateix, l'UVic-UCC té el programa de doctorat en Traducció, Gènere i Estudis Culturals.

Com resumeix la Taula 6, 9 universitats (UJI, UV, UB, UIB, URV, UdG, UAb, UA, UVic-UCC) participen d'un dels dos doctorats interuniversitaris que hem presentat, mentre que 7 universitats no ho fan (UdL, UPV, UPC, UPF, UMH, UOC i URL).

Taula 6. Programes de tercer cicle especialitzats en gènere

<i>Universitat</i>	<i>Doctorats interuniv.</i>
UA	Sí
UAB	Sí
UB	Sí
UdG	Sí
UIB	Sí
UJI	Sí
UdL	No
UMH	No
UOC	No
UPC	No
UPV	No
UPF	No
URL	No
URV	Sí
UV	Sí
UVic-UCC	Sí

4.2. Accions per promoure la perspectiva de gènere a la recerca

Com en el cas de la Taula 5 referida a docència, es presenten a la Taula 7 fins a un màxim de cinc accions per universitat, la gran majoria de les quals s'emmarquen dins el pla d'igualtat vigent en les respectives institucions. Observem també en l'àmbit de la recerca que el nombre de mesures, en general, és més elevat en les universitats amb una trajectòria més consolidada dels plans d'igualtat. Predomina, però, en la majoria d'universitats una valoració instatisfactòria per part de les unitats d'igualtat amb el grau d'execució de les accions. Novament aquí, doncs, les accions incloses en el pla d'igualtat de les universitats sovint no reben l'impuls dels òrgans amb competència en

recerca o política de professorat. Això comporta que també en l'àmbit de la recerca, siguin les unitats d'igualtat mateixes les que assumeixin l'organització de cursos per a formar al professorat. Destaca igualment la manca d'homogeneïtat en el tipus d'indicadors utilitzats per les diferents universitats. Sembla prevaldre arreu la manca de coneixement sobre el grau d'incorporació efectiva de les directrius en matèria de gènere de l'European Research Council (ERC) i del programa Horitzó 2020, així com de les lleis estatals i autonòmiques.

Taula 7. Accions desenvolupades en l'àmbit de la recerca

<i>Acció</i>	<i>Indicadors</i>
1. Elaborar un sistema d'indicadors per a l'avaluació de projectes d'investigació des de la perspectiva de gènere.	1. No s'especifica. (B)
2. Incloure en l'oferta formativa transversal de l' Escola de Doctorat formació per a la inclusió de la perspectiva de gènere en la investigació.	2. No s'especifica. (A)
UA	
1. Crear xarxa per facilitar l'apoderament dels grups amb orientació de gènere i les dones a la ciència, per fer-los visibles i crear sinergies que impulsin la recerca i la transferència.	1. Nombre de xarxes creades; nombre de col·laboracions entre grups de recerca. (B)
2. Difondre els resultats de les recerques amb perspectiva de gènere i impulsar la creació d'un banc de bones pràctiques.	2. Creació o no del banc de bones pràctiques; nombre de mitjans creats per a la difusió de les recerques amb perspectiva de gènere. (M)
3. Elaborar una guia sobre com incorporar la perspectiva de gènere en la producció científica.	3. Creació o no de la guia. (M)
4. Proporcionar formació sobre la perspectiva de gènere en el doctorat i en els grups de recerca, a l'alumnat, als equips directius i al personal tècnic i investigador.	4. Nombre de cursos sobre la perspectiva de gènere pels diferents grups i any. (M)
5. Incentivar els estudis de gènere i la presència de dones en les beques predoctorals i postdoctorals i en les convocatòries per a obtenir finançament per projectes.	5. Nombre d'estudis de gènere realitzats per any; - (Nombre de dones amb beques predoctorals / Nombre total de beques predoctorals) * 100 (per any); - (Nombre de dones amb beques postdoctorals / Nombre total de beques postdoctorals) * 100 (per any); - (Nombre de dones IP que es presenten en les convocatòries per obtenir finançament per projectes / Nombre total de sol·licituds en convocatòries per obtenir finançament per projectes) * 100. (B)
UAB	

	1. Elaborar de manera periòdica indicadors de recerca desglossats per sexe que facin visible quina és la situació d'ambdós sexes pel que fa a lideratge de grups de recerca, obtenció d'ajuts a la recerca, acreditacions, sexennis, promocions, temes de recerca, etc.	1. No s'especifica. (B)
	2. Establir incentius que promoguin la recerca relacionada amb temes de les dones, de gènere i de la diferència sexual.	2. No s'especifica. (B)
	3. Promoure accions adreçades a la revisió dels criteris de qualitat i d'excel·lència de la recerca perquè aquests tinguin en compte les aportacions dels estudis de les dones, de gènere i de la diferència sexual.	3. No s'especifica. (B)
	4. Estudiar possibles mecanismes afavoridors del lideratge de dones dels projectes i grups de recerca promoguts per la Universitat de Barcelona, llevat que hi hagi una justificació objectiva i raonable per no fer-ho.	4. No s'especifica. (B)
	5. Establir mecanismes afavoridors de la presència equilibrada de dones i homes en els projectes o grups de recerca promoguts per la Universitat de Barcelona.	5. No s'especifica. (B)
UB	6. Curs de l'ICE «Per què i com fer recerca amb perspectiva de gènere» organitzat per la Unitat d'Igualtat.*	6. Execució del curs i valoració de les persones assistents. (A)
	1. Generar, mantenir i fer pública una base de dades sobre grups i projectes de recerca i PDI especialitzat en la perspectiva de gènere.	1. Nombre d'activitats de docència i recerca, amb perspectiva de gènere desenvolupades anualment a la UdG. (B)
	2. Potenciar la difusió de les activitats de recerca i docents que integren una perspectiva de gènere	2. Nombre de recerques i activitats docents amb una perspectiva de gènere premiades anualment a la UdG. (B)
	3. Promoure actes de reconeixement (premis, beques) de recerques i activitats docents que integren una perspectiva de gènere	3. Nombre de recerques i activitats docents amb una perspectiva de gènere premiades anualment a la UdG. (M)
UdG	4. Difondre les oportunitats de subvenció pública per a projectes I+D que inclouen la perspectiva de gènere	4. Nombre de projectes I+D amb una perspectiva de gènere d'equips de recerca de la UdG presentats a convocatòries públiques i nombre de projectes finançats. (B)
	1. Promoure la presència de dones en la investigació.	1. No s'especifica. (B)
	2. Introduir la perspectiva de gènere en els continguts de la investigació.	2. No s'especifica. (B)
UIB	3. Difondre la investigació amb perspectiva de gènere.	3. No s'especifica. (B)
	1. Fomentar la presència de dones en activitats d'investigació en les àrees masculinitzades amb l'establiment d'incentius.	1. Percentatge de projectes d'investigació sol·licitats i concedits en què la investigadora principal siga dona
	2. Informar els grups d'investigació sobre els incentius derivats d'incloure una investigadora com a responsable principal i de la composició equilibrada de l'equip.	2. Percentatge de projectes d'investigació sol·licitats i concedits en què la investigadora principal siga dona.
	3. Garantir que totes les comissions relacionades amb la investigació tinguin una presència equilibrada.	3. Percentatge de projectes d'investigació sol·licitats i concedits en què la investigadora principal siga dona.
	4. Equilibrar el nombre de dones entre les persones expertes, invitades, conferenciantes i doctorats honoris causa de l'UJI.	4. Nombre de publicacions a l'UJI sobre les dones, el gènere i els estudis feministes.
UJI	5. Difondre els resultats de les investigacions realitzades a l'UJI sobre temàtiques de gènere organitzant un congrés biennal.	5. Nombre de publicacions a l'UJI sobre les dones, el gènere i els estudis feministes.

	<p>1. Difondre els resultats de les recerques realitzades a la UdL, així com a altres universitats i institucions, que incorporin la perspectiva de gènere.</p> <p>2. Elaborar materials divulgatius per a la introducció de la perspectiva de gènere en la investigació, la docència i la gestió per facilitar la introducció de la transversalitat de gènere en les diferents activitats i processos propis de la UdL.</p> <p>3. Oferir la tutoria i l'assessorament del Centre Dolors Piera per a la recerca i la docència, especialment per a la realització del TFG, TFM i tesis doctorals en matèria d'igualtat de gènere i no discriminació.</p>	<p>1. Nombre de participacions i/o invitacions en activitats externes (reunions, grups de treball, jornades, encontres, congressos, etc.). (A)</p> <p>2. Nombre i tipus de materials realitzats. (M)</p> <p>3. Participació en programes d'assessorament de TFG, TFM i tesis doctorals, nombre de peticions d'assessorament, divulgació del servei a través de circulars-missatges electrònics. (A)</p>
UdL		
UMH	No disponible	No disponible
	<p>1. Promoure internament que els grups de recerca incorporin la perspectiva de gènere en el disseny i el plantejament dels projectes d'investigació.</p>	<p>1. Nombre d'accions que s'han fet per a difondre la perspectiva de gènere en projectes de recerca. Nombre de projectes de recerca que han incorporat una perspectiva de gènere en alguna de les fases. Nombre de grups de recerca que han incorporat una perspectiva de gènere en projectes de recerca. (B)</p>
UOC		
	<p>1. La línia estratègica 8 del III Pla és «Projectes de recerca amb perspectiva de gènere». L'objectiu (8.1) és fomentar la perspectiva de gènere en els projectes de recerca i impulsar la participació de la UPC en projectes de recerca relacionats amb la igualtat de gènere. Línies de treball (accions) són 2: 8.1.1 Presentar projectes a convocatòries H2020 sobre igualtat de gènere; i 8.1.2 Facilitar la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca que es desenvolupen a la UPC.</p>	<p>1. No s'especifica.</p>
UPC		
UPV	1. Cicle de conferències en STEM.	1. Nombre activitats. (B)
	<p>1. Crear un espai a la web de la UPF dirigit a fer visibles els estudis, les assignatures i els grups de recerca en temes de gènere que es duen a terme a la Universitat.</p> <p>2. Establir un període, de durada per determinar, sense càrrega docent ni tasques de gestió per a tot el personal docent i investigador a temps complet que es reincorpori al lloc de treball després d'una baixa o d'una llicència per raons de maternitat o paternitat, per tenir cura d'un menor o d'una persona al seu càrrec, per tal d'afavorir la seva concentració en tasques de recerca i publicacions segons les possibilitats econòmiques de la Universitat. El Govern de la Universitat farà les accions que consideri adients per instar que hi hagi un finançament específic en totes aquelles modificacions normatives que afavoreixin la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquesta mesura s'ha tirat endavant (està regulada) però només per motius de maternitat i paternitat. Es concreta en la reducció de 80 hores de docència per a les mares (per repartir lliurement entre dos cursos acadèmics) i de 15 hores per al pare.</p> <p>3. Inclusió de la perspectiva de gènere en les sessions informatives i materials realitzats sobre la RRI en convocatòries de projectes.*</p> <p>4. Jornades del Centre d'Estudis de Gènere UPF (I Jornades, març de 2016). L'objectiu d'aquesta jornada és donar a conèixer el centre d'estudis i fer xarxa entre els membres de la comunitat universitària.</p>	<p>1. Existència d'aquest espai web. (M)</p> <p>2. Aprovació d'aquesta normativa. (M)</p> <p>3. Existència dels materials. (M)</p> <p>4. Nombre de participants (ponents), diversitat de departaments implicats, participació d'estudiants de doctorat. (A)</p>
UPF		
URL	No disponible	No disponible

URV	1. Donar visibilitat a la recerca amb perspectiva de gènere que tingui impacte reconegut i difondre'n els resultats.	1. Nombre d'accions desenvolupades. (M)
	2. Incentivar la recerca específica sobre gènere a la URV.	2. No s'especifica. (M)
	3. Visibilitzar la variable de gènere en els grups de recerca.	3. No s'especifica. (B)
	4. Estimular la presència creixent de dones expertes en els projectes internacionals.	4. No s'especifica. (B)
	5. Incrementar gradualment el nombre de dones en doctorats <i>honoris causa</i> .	5. Nombre de dones reconegudes amb el doctorat <i>honoris causa</i> . (B)
UV	1. Fomentar la inclusió de les dones com a objecte i subjecte de la investigació amb la difusió d'estadístiques sobre les publicacions realitzades i fomentar la publicació de la investigació amb perspectiva de gènere amb la creació d'una borsa d'ajudes.	1. Percentatge IP de dones, percentatge d'articles signats per dones, percentatge d'articles amb perspectiva de gènere. (B)
	2. Realitzar per campus una jornada formativa sobre la inclusió de la igualtat en la investigació científica. La Unitat d'Igualtat va organitzar les Jornades «La inclusió de la igualtat en la investigació científica» en el mes de maig de 2015. Es van programar quatre jornades, una per campus i àrea de coneixement, sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el camp de la recerca. El programa estava conformat per dues conferències i un taller actiu per analitzar la perspectiva de gènere en els projectes I+D.	2. Nombre de participants a les jornades. (A)
	3. Estimular una presència creixent de dones expertes en els projectes d'investigació nacionals i internacionals fins a arribar a l'equilibri.	3. Percentatge de dones IP en projectes nacionals e internacionals. (B)
	4. Estimular que les dones titulades sol·liciten beques predoctorals i postdoctorals.	4. Evolució del nombre de dones amb beca pre i postdoctoral. (B)
	5. La Universitat procurarà la transparència, l'equitat i la confidencialitat en tots els processos relacionats amb la selecció i avaluació del personal investigador amb l'objecte d'eliminar qualsevol discriminació per raó de sexe. Per això ha d'assegurar la paritat o composició equilibrada de tots els òrgans que tinguen relació amb selecció de personal, dotació i conformació d'equips d'investigació i comissions assessores.	5. Tribunals de selecció de Personal Investigador, percentatge d'equips d'investigació paritaris, percentatge de comissions assessores paritàries (M)
UVic-UCC	1. Procurar que la normativa relativa als criteris de composició de les unitats avaluadores garanteixin la presència equilibrada entre homes i dones.	1. No s'especifica.
	2. Fomentar la recerca sobre gènere, sobretot en àmbits en els quals manqui aquesta perspectiva, i potenciar-ne la ja existent la ja existent.	2. No s'especifica.
	3. Fomentar la perspectiva de gènere en els projectes de recerca.	3. No s'especifica.
	4. Potenciar aquelles unitats o estructures que tenen com a objectiu la recerca, la transferència de coneixement i els estudis de gènere.	4. No s'especifica.
	5. Afavorir la presència equilibrada d'homes i dones en el lideratge dels projectes de recerca i en la composició dels grups de recerca.	5. No s'especifica.

* Accions no incloses en el pla d'igualtat.

4.3. Bones pràctiques destacades

Com en l'apartat 3.3, es destaquen aquí les bones pràctiques que han estat compartides per les unitats d'igualtat de les universitats participants. S'agrupen en els eixos següents: formació mitjançant cursos i jornades; elaboració de recursos per acompanyar el PDI en la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca; visibilització de la recerca realitzada en l'àmbit dels estudis de gènere; avaluació de la recerca; reconeixement; i premis a tesis doctorals.

FORMACIÓ

UAB: s'han organitzat diferents tallers:

- *Workshop Gender-Sensitive Research in International Projects*. Juliol de 2014. Taller organitzat per l'Observatori, en el marc del projecte EGERA, amb el suport del Vicerectorat de Recerca i la col·laboració de l'Àrea de Gestió de la Recerca de la UAB. El seu objectiu va ser enfortir el coneixement en la perspectiva de gènere entre el personal responsable i/o gestor de projectes de recerca a la UAB. El taller es va portar a terme el dia 11 de juliol de 2014 a l'Escola d'Enginyeria de la UAB.
- *Getting engaged with gender-sensitive science. EGERA Workshop & PhD Students*. Maig de 2015. Taller organitzat per l'Observatori, amb el suport de l'Escola de Doctorat, i en el marc del projecte EGERA. El taller es va adreçar a les i els estudiants de doctorat de la UAB per tal de millorar-ne els coneixements sobre la perspectiva de gènere en la recerca, en especial en les seves tesis doctorals. Van assistir investigadores de diferents disciplines: biociències, economia, salut, enginyeries o ciències socials, que van presentar la seva perspectiva d'introducció del gènere als projectes de recerca. El taller es va realitzar a la Facultat de Ciències de la UAB els dies 15 i 22 de maig.
- *Gender perspective in research. Developing criteria for the Good Practices Database*. Gener de 2016. El taller, organitzat per l'Observatori en el marc del projecte EGERA, va tenir com a objectiu principal discutir i acordar els criteris per a la recollida de bones pràctiques en la inclusió del gènere en la recerca. La UAB lidera la construcció de la base de dades, que serà nodrida de les bones pràctiques de les universitats del projecte EGERA i lliurada a la Comissió Europea a finals de 2016.

UJI: formació amb perspectiva de gènere en la investigació a l'estudiantat de l'Escola de Doctorat.

UMH: formació per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca. El programa del curs (12 hores) destinat a tot el PDI inclou els temes següents: la pertinença de la introducció de la perspectiva de gènere en la recerca; descripció i construcció d'indicadors de gènere; informes d'impacte de gènere; i anàlisi dels resultats de la recerca amb perspectiva de gènere.

UV: jornades d'inclusió de la igualtat en la investigació científica. Es tracta de quatre jornades, una per campus i àrea de coneixement, sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el camp de la recerca. El programa ha estat conformat per dues conferències i un taller actiu per analitzar la perspectiva de gènere en els projectes I+D. La conferència central fou impartida per una persona especialista sobre la temàtica del campus, i va abordar el biaix de gènere que hi ha en la investigació científica. La segona conferència i el taller es van plantejar per a acostar les persones assistents a la jornada als objectius que marca el programa Horitzó 2020 sobre la rellevància que adquireix el sexe i el gènere com a recursos per a crear coneixements i tecnologia nous, així com guiar-los en el diagnòstic de la perspectiva de gènere en els projectes dels grups de I+D+i presents a la jornada.

UVic-UCC: curs de metodologia amb perspectiva feminista per formar el PDI sobre com preparar propostes per convocatòries europees.

RECURSOS

UAB: l'Observatori per la Igualtat ha creat una secció en la seva web sobre perspectiva de gènere en la recerca i ha portat a terme tasques d'assessorament en perspectiva de gènere a diversos projectes de recerca de la UAB.

- Informe *D.6.1. Mapping & Critical assessment of existing tools for including gender in research* (2014). Informe per al projecte EGERA sobre els principals instruments i eines creades per la Comissió Europea i altres organismes internacionals per tal de facilitar al personal investigador la incorporació de la perspectiva de gènere a la recerca.
- Informe *D.6.2. Awareness-rising actions guidelines. Gender Sensitive Research* (2014). Informe per al projecte EGERA on es facilita tant el con-

tingut teòric sobre el concepte de *Gender Sensitive Research* com les orientacions per tal de portar a terme accions de sensibilització en perspectiva de gènere en la recerca.

- Recollida de bones pràctiques de recerca amb perspectiva de gènere. Durant el 2016 l'Observatori coordina la recollida de bones pràctiques de la inclusió de la perspectiva de gènere en la recerca a totes les universitats i centres de recerca del projecte EGERA.
- Secció «Perspectiva de gènere en la recerca» a la web de l'Observatori. L'objectiu és oferir definicions i recursos al professorat i personal investigador per tal d'incorporar aquest aspecte en els seus projectes i a diferents nivells o etapes de la recerca. En la secció es presenten els punts principals de la recerca amb perspectiva de gènere, una selecció d'eines i recursos externs, així com recursos propis elaborats en el marc del projecte EGERA.

UPF: s'ha inclòs un apartat específic sobre igualtat de gènere en les sessions informatives del Servei de Recerca per a la preparació de sol·licituds dels projectes de recerca de pla estatal i de l'Horitzó 2020. També s'han incorporat enllaços a recursos específics.

VISIBILITZACIÓ

UJI: organització d'un congrés biennal d'investigació i gènere amb l'objectiu de visibilitzar les tesis doctorals, TFM, TFG, grups d'investigació i activitats docents que es realitzen al voltant de la igualtat de gènere a la Universitat Jaume I. Es concedeix un premi a cadascuna d'aquestes modalitats.

UPF: organització d'unes jornades anuals d'investigació i gènere amb l'objectiu de visibilitzar la investigació en estudis de les dones i/o del gènere que realitza el PDI de la UPF. Han estat organitzades pel recent creat Centre d'Estudis de Gènere, en el qual participa PDI de les diferents facultats de la universitat.

UPF: creació d'un cercador específic de PDI expertes en estudis de gènere.

UVic-UCC: l'any 2015 dos grups de recerca de la UVic-UCC (SoPCI i Emprèn) van organitzar el V Congrés Estatal d'Economia Feminista.

AVALUACIÓ DE L'ACTIVITAT RECERCADORA I INCENTIUS

UIB: entre els mèrits que es poden al·legar per a l'assignació del complement retributiu d'estímul i reconeixement de l'activitat investigadora s'inclou l'aplicació de la perspectiva de gènere a l'activitat de recerca (fins a 0,3 punts).

RECONeixEMENT

UOC: premi Equit@t per a la promoció de la participació de les dones en l'àmbit tecnològic de les TIC dins el món acadèmic a Espanya, Portugal i Iberoamèrica. Es premien tant institucions com persones físiques (dones i homes) que hagin realitzat alguna de les activitats següents: accions i programes que fomentin la participació i la promoció de les dones en les carreres acadèmiques i professionals relacionades amb les TIC; programes i iniciatives reeixits per a fomentar i estimular l'interès de les dones a cursar estudis relacionats amb les TIC i desenvolupar carreres professionals posteriors; accions extraordinàries per visualitzar models de conducta amb la finalitat d'inspirar a les dones més joves a cursar estudis i carreres en el camp de les TIC; i contribucions significatives a la difusió i l'augment de la influència de les dones en les TIC. També podran ser premiades dones que hagin demostrat habilitats i innovació excepcionals en el camp de les TIC, que hagin contribuït de forma significativa a l'avenç científic, al desenvolupament tecnològic o a l'impacte social de les TIC.

PREMI A LES MILLORS TESIS DOCTORALS EN ESTUDIS DE GÈNERE

UIB: premi d'Investigació en Estudis de Gènere del G9, finançat pel Grup 9 d'universitats, amb una modalitat corresponent a tesis doctorals.

UJI: premi Investigació i Gènere, finançat per la universitat mateixa, que reconeix les millors tesis doctorals amb temàtiques de gènere de l'estudiantat de la UJI.

Vàries universitats: el Centre de Coordinació d'Estudis de Gènere de les Universitats Públiques Valencianes atorga des del 2003 el premi d'investigació "Presen Sáez de Descatllar" amb la finalitat de reconèixer investigacions d'especial qualitat relacionades amb els estudis de les dones, el feminisme i el gènere – modalitat tesis doctorals.

4.4. Grups de recerca

En aquest apartat s'analitza la presència dels temes de gènere i de la perspectiva de gènere en la recerca realitzada des de les universitats de la Xarxa Vives. Com es pot veure en la Taula 8.1, per les 11 universitats que han facilitat aquesta informació, es tracta d'una recerca molt minorit-

zada. Tan sols l'1,7% dels grups està especialitzat en estudis de gènere i només el 3,1% treballa alguna línia específica de gènere. Aquestes dades mostren com les universitats no han desenvolupat les directrius europees de «science for women» i «science on women» (vegeu l'apartat 1.4).

Taula 8.1. Grups de recerca que treballen temes de gènere

	<i>Total de grups de recerca</i>	<i>Grups de recerca específics de gènere</i>	<i>Grups de recerca que treballen alguna línia de gènere</i>
UAB	339	8	11
UdG	106	1	8
UIB	133	1	3
UJI	167	7	7
UdL	65	1	2
UOC	10	1	0
UPC	221	1	0
UPV	49	0	0
UPF	120	1	8
UV	200	3	0
UVic-UCC	25	1	6
<i>Total</i>	<i>1435</i>	<i>25</i>	<i>38</i>
<i>Percentatge</i>	<i>95,2%</i>	<i>1,7%</i>	<i>3,1%</i>

En el cas dels grups especialitzats en gènere, totes les persones integrants centren la seva recerca en aquest àmbit. Pel que fa als grups que tenen alguna línia d'investigació que treballa el gènere, ens manca informació més detallada sobre quin volum de membres treballa aquestes línies.

Passem, a continuació, a analitzar la composició dels grups, incloent-hi el lideratge, a partir de la informació aportada per les diferents universitats. Cal assenyalar que es va limitar a 5 el nombre de grups de recerca proporcionats per cada universitat en el procés de recollida de les

dades per aquest informe, a causa de l'instrument de recollida de les dades.

Com es resumeix a la Taula 8.2, comptem amb informació d'un total de 55 grups. D'aquests grups, n'hi ha 22 que tot el grup i/o tota la recerca inclou la perspectiva de gènere (el 40% dels grups). En la resta de grups (33), aquests termes no apareixen en el títol, segurament perquè és només una de les línies de recerca del grup (el 60% dels grups). Les universitats que indicaven tenir cinc o més grups de recerca especialitzats o que treballen alguna línia de recerca en temes de gènere són, en general, les més grans.

D'aquests 55 grups 39 estan dirigits per dones (71%). Pel que fa a la composició, 12 grups (el 24%) tenen una presència paritària de dones i homes (cap sexe per sota del 40%). Els homes són majoria en 10 grups (dels quals un grup està integrat exclusivament per homes) i les dones en 45 (dels quals en 5 la totalitat del grup està integrat per dones).

No disposem de la data de creació de tots els grups. Tanmateix, d'entre els que en tenim constància, són pocs els creats abans del 2000, només 8 (el 17%): a la Jaume I, (GESEC), a la UB (DUODA, GREDI, Multiculturalisme i gènere i Dona i Literatura), a la UdG, (DIGECIC i Psicologia de la salut); i a la UAB (Quit).

Taula 8.2. Grups de recerca que treballen temes de gènere

	<i>Grups de recerca</i>	<i>Composició</i>
UA (3)	1. Estudios sobre las mujeres, de género y feministas (T)	IP: Dona Membres: 6 (6D, 100%)
	2. Investigación en género (T)	IP: Dona Membres: 13 (12D, 92%)
	3. Diversidad, educación y género (T)	IP: Dona Membres: 13 (11D, 85%)
UAB (Més de 5)	1. Grup de Recerca Antígona - Dret i Societat en Perspectiva de Gènere (T)*	IP: Dona Membres: 7 (7D, 100%)
	2. Grup de Recerca en Psicopatologia de Gènere (T)	IP: Dona Membres: 6 (6D, 100%)
	3. Grup de Recerca Comportaments, Estils de Vida i Salut en Dones (T)*	IP: Dona Membres: 8 (6D, 75%)
	4. DES-SUBJECTANT.GESPGI: Grup d'Estudis Socials de la Subjecció i la Subjectivitat des d'una Perspectiva de Gènere interseccional (T)	IP: Dona Membres: 12 (8D, 67%)
	5. Grup de Recerca Centre d'estudis sociològics sobre la vida quotidiana i el treball – Quit (A)*	IP: Home Membres: 20 (5D, 25%)
UB (Més de 5)	1. GREDI Dona (1992) (T)	IP: Dona Membres: 14 (14D, 100%)
	2. Duoda (1982) (T)	IP: Dona Membres: Nd
	3. Multiculturalisme i gènere (1997) (A)	IP: Dona Membres: 7 (6D, 86%)
	4. Centre Dona i Literatura (1994) (A)	IP: Dona Membres: 24 (19D, 79%)
	5. GRC Filosofia del dret, moral i política (A)	IP: Home Membres: 6 (6H, 0%)
UdG (Més de 5)	1. DIGECIC. Discurs, gènere, cultura i ciència (1999) (T) nd	IP: Dona Membres: 10 (7D, 70%)
	2. Grup de Recerca de Salut i Atenció Sanitària (2002) (A)*	IP: Home Membres: 11 (8D, 73%)
	3. Anàlisi de la Recepció de les Pantalles Audiovisuals (ARPA) (A) nd	IP: Dona Membres: 8 (6D, 75%)
	4. Psicologia de la Salut (1994) (A)*	IP: Dona Membres: 13 (11D, 85%)

	1. Desigualdades, Género y Políticas Públicas (A)*	IP: Dona Membres: 12 (10D, 83%)
UIB (2)	2. Estudios de Género (2001) (T)	IP: Dona Membres: 20 (17D, 85%)
	1. Dret i gènere (T)	IP: Dona Membres: 6 (3D, 50%)
	2. Desenvolupament social i pau (A)	IP: Home Membres: 13 (6D, 46%)
	3. Multidimensional psychological approach to gender and emotion regulation (A)	IP: Dona Membres: 3 (3D, 100%)
	4. Sociologia de la tecnologia, medioambiental, urbana i del gènere (A)	IP: Dona Membres: 5 (2D, 40%)
UJI (Més de 5)	5. Investigació en estudis feministes i de gènere (T)	IP: Dona Membres: 7 (6D, 86%)
	1. Grup d'estudis societat, salut, educació i cultura (GESEC) (1997) (A)*	IP: Home Membres: 21 (12D, 57%)
	2. GRC - Creació i pensament de les Dones (CiPD). Dona i literatura (2005) (T)*	IP: Home Membres: 4 (2D, 50%)
UdL (3)	3. Social & Business Research Laboratory (SBRLab) (2013) (A)*	IP: Home Membres: 13 (6D, 46%)
UMH (1)	1. Grup d'investigació economia, cultura i gènere (2010) (T)	IP: Dona Membres: 6 (5D, 83%)
UOC (1)	1. GenTIC (2007) (T)*	IP: Dona Membres: 9 (6D, 67%)
UPC (1)	1. Grup de recerca d'Igualtat d'Oportunitats a l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia (GIOPACT) (2004) (T)*	IP: Dona Membres: 8 (7D, 88%)
	1. Arte y Arquitectura Contemporánea /Art i Arquitectura contemporània (2008) (A)*	IP: Dona Membres: 25 (5D, 20%)
UPV (2)	2. Laboratori de Creacions Intermèdia (2001) (A)*	IP: Home Membres: 23 (13D, 57%)
	1. CEDG - UPF Centre d'Estudis de Gènere (2016) (T)	IP: Dona Membres: 32 (27D, 64%)
	2. CAS- Grup de Recerca en Comunicació, Publicitat i Societat (2010) (A)*	IP: Dona Membres: 16 (12D, 75%)
	3. CRIMINOLOG Grup de Recerca en Criminologia i Sistema Penal (2010) (A)*	IP: Dona Membres: 10 (6D, 60%)
	4. DTiSS Grup de Recerca en Dret del Treball i de la Seguretat Social (2005) (A)	IP: Dona Membres: 7 (3D, 43%)
UPF (Més de 5)	5. Grup de Recerca en Arqueologia i Història Social i del Gènere (2012) (A)	IP: Dona Membres: 6 (4D, 67%)

	1. Grup de Recerca en Iniciativa Emprenedora (2005) (A)*	IP: Home Membres: 13 (6D, 46%)
	2. Grup de Recerca en Conflict, Infància i Comunicació (2009) (A)*	IP: Home Membres: 8 (4D, 50%)
	3. Conflict Management (A)*	IP: Dona Membres: 5 (4D, 80%)
	4. Grup de Recerca Parella i Família (2005) (T)*	IP: Home Membres: 15 (10D, 67%)
URL (Més de 5)	5. Grup de Recerca en Innovació i Anàlisi Social (A)	IP: Dona Membres: 13 (9D, 69%)
	1. Identitat Nacional i de Gènere a la Literatura Catalana (A) nd	IP: Home Membres: 11 (8D, 73%)
	2. Imatge. Memòria. Gènere (A) nd	IP: Home Membres: 5 (2D, 40%)
	3. Seminari Interdisciplinari de Metodologia de Recerca Feminista i JOVENTIC de la URV (A) nd	IP: Dona Membres: 13 (10D, 77%)
	4. Social & Business Research Laboratory (A) nd	IP: Home Membres: 19 (7D, 37%)
URV (Més de 5)	5. Grup d'Investigacions en Antropologia (A) nd	IP: Home Membres: 30 (18D, 60%)
	1. Grup de Recerca Desigualtats socioeconòmiques i polítiques públiques amb perspectiva de gènere (GENDESPOL), GIUV (2014) (T) nd	IP: Dona 23 (21D-91%)
	2. Gènere, Coneixement, Història i Subjectivitat (GECOHIS), GIUV (2014) (T) nd	IP: Dona 26 (24D-92%)
UV (3)	3. Centre d'Estudis Multidisciplinars en Violència de Gènere – CEMUVIG (T) nd	IP: Dona 14 (11D-78%)
	1. Estudis de Gènere: Traducció, Literatura, Història i Comunicació (GETLIHC) (T)*	IP: Dona Membres: 10 (8D, 80%)
	2. Emprèn (2006) (A)*	IP: Dona Membres: 9 (7D, 78%)
	3. Grup de recerca en Educació Física (GREF) (A)*	IP: Dona Membres: 6 (6D, 50%)
	4. Konekto (A)*	IP: Home Membres: 8 (2D, 25%)
UVIC-UCC (Més de 5)	5. Societats, Polítiques i Comunitats Inclusives (A)*	IP: Dona Membres: 10 (9D, 90%)

T= Totes les línies de recerca inclouen el gènere; A= Treballa alguna línia de recerca relacionada amb gènere

* Amb reconeixement fora de la universitat (nd=no s'especifica)

Els estudis de gènere en el tercer cicle i la recerca a les universitats

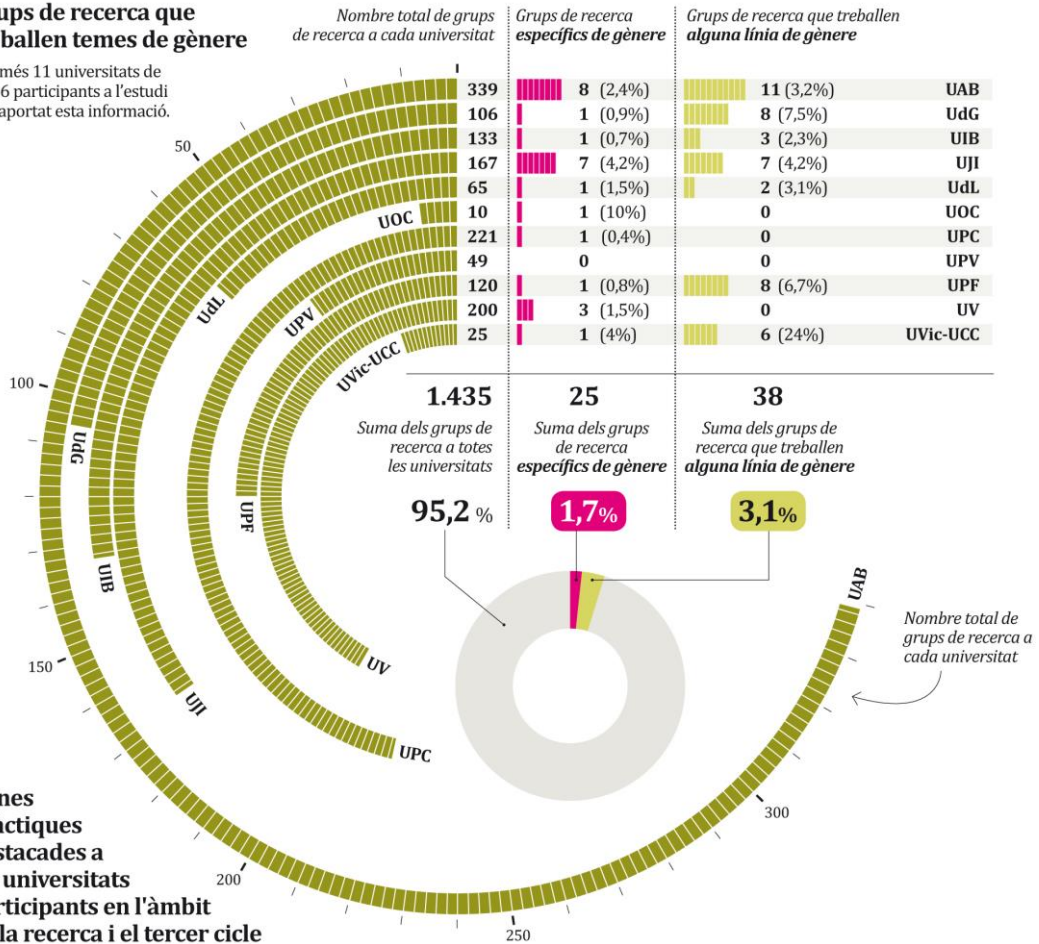
4 Programes de tercer cicle especialitzats en gènere (doctorat)

Universitats participants en doctorats interuniversitaris especialitzats en estudis de gènere a la Xarxa.

UA	UAB	UB	UdG	UIB	UJI	UdL	UMH	UOC	UPC	UPV	UPF	URL	URV	UV	UVic-UCC
SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ

5 Grups de recerca que treballen temes de gènere

* Només 11 universitats de les 16 participants a l'estudi han aportat esta informació.



6 Bones pràctiques destacades a les universitats participants en l'àmbit de la recerca i el tercer cicle

Formació	Recursos	Visibilització	Avaluació de l'activitat recercadora i incentius	Reconeixement	Premi a les millors tesis doctorals en estudis de gènere
<p>UAB: tallers.</p> <p>UJI: formació als doctorands.</p> <p>UMH: formació PDI.</p> <p>UV: jornades.</p> <p>UVic-UCC: curs de metodologia.</p>	<p>UAB: secció en la web de l'Observatori per la Igualtat.</p> <p>UPF: apartat específic a les sessions informatives del Servei de Recerca.</p>	<p>UJI: congrés biennal.</p> <p>UPF: jornades anuals d'investigació / Cercador específic de PDI expertes.</p> <p>UVic-UCC: V Congrés d'Economia Feminista.</p>	<p>UIB: La perspectiva de gènere a l'activitat de recerca com mèrit per a l'assignació de complement retributiu d'estímul.</p>	<p>UOC: Premi Equit@t per a la promoció de la participació de les dones en l'àmbit tecnològic de les TIC dins del món acadèmic.</p>	<p>UIB i UJI: Premis d'Investigació en Estudis de Gènere.</p> <p>Univ. Públiques Valencianes: Premi d'Investigació "Presen Sáez de Descallar"</p>

5. RECONEIXEMENT I VISIBILITAT

5.1. Coordinació dels programes de doctorat

Pel que fa a la presència de dones en la coordinació de programes de doctorat, només quatre universitats tenen una proporció equilibrada de dones i homes: la URV (48% de dones), la UdG (62% de dones), la UAB (45% de dones) i la UJI (37% de dones), mentre que d'altres universitats tenen una presència de dones superior al 30% però inferior al 40%, com la UV, la UB, la UOC, la UVic-UCC i la URL. De mitjana, el 33% dels programes de doctorat estan coordinats per dones. Caldria posar en perspectiva aquestes

dades que relacionen recerca i gestió amb la reducció d'hores de docència per a les tasques de gestió associades al càrrec. Alguns estudis demostren que quan la gestió es feminitza (direcció màsters, graus, etc), el reconeixement associat minva. Per exemple, Monroe et al. (2008: 219) indiquen que quan les dones accedeixen a aquests càrrecs, es produeix un procés de «devaluació de gènere» que comporta la minusvaloració de l'estatus i el poder i l'emfatització de la dimensió de servei.

Taula 9. Presència de dones en la coordinació dels programes de doctorat

	<i>Total de programes de doctorat</i>	<i>Total de dones que coordinen els programes de doctorat</i>	<i>% dones coordinadores</i>
UA	28	4	14%
UAB	69	31	45%
UB	48	16	33%
UdG	13	8	62%
UIB	22	2	9%
UJI	19	7	37%
UdL	8	2	25%
UMH	13	1	8%
UOC	3	1	33%
UPC	Nd	Nd	Nd
UPV	30	9	30%
UPF	9	2	22%
URL	11	4	36%
URV	23	11	48%
UV	60	21	35%
UVic-UCC	6	2	33%
<i>Mitjana</i>	<i>24</i>	<i>8</i>	<i>33%</i>

Nd - No disponible

5.2. Vicerectorats de Recerca i Escoles de Doctorat

Podem observar a la Taula 10.1 que 9 de les 16 universitats de la Xarxa Vives que participen en aquest estudi han tingut durant els darrers deu anys una vicerectora de recerca. En el cas de les direccions de l'Escola de Doctorat,

només 6 universitats tenen o han tingut una dona al capdavant. En l'actualitat, només trobem dones ocupant aquests càrrecs a la UdL, UPV, UPF, UdG i UA.

Taula 10.1. Presència de dones en els vicerectorats de recerca i les escoles de doctorat

	<i>Vicerectora de recerca</i>		<i>Directora escola de doctorat</i>	
UA	Sí	2012-2016; 2016-actualitat	Sí	2016-actualitat
UAB	Sí	2006-2008; 2012-2016	No	
UB	No		No	
UdG	No		Sí	2005-2006; 2006-2008 2014-actualitat
UIB	No		No	
UJI	Sí	1993-1995; 2006-2010	No	
UdL	Sí	2007-2011	Sí	2011-2015; 2015-actualitat
UMH	No		No	
UOC	Sí	2012-2018	No	
UPC	No		No	
UPV	Sí	2005-2006; 2006-2008	Sí	2004-2005; 2013-actualitat
UPF	Sí	2009-2011	Sí	2013-actualitat
URL	No		No	
URV	No		Sí	2006-2008; 2010-2012
UV	Sí	2004-2008; 2014-2016	No	
UVic-UCC	Sí	2010-2014	No	

De manera complementària, la Taula 10.2 agrupa les universitats segons si han tingut dones en aquests dos càrrecs. Hi ha hagut dones en ambdós càrrecs durant els darrers deu anys en 4 universitats (UA, UdL,

UPF, UPV) i 5 universitats no han tingut cap dona en aquests càrrecs (UB, UIB, UMH, UPC, URL).

Taula 10.2. Presència de dones en ambdós càrrecs

<i>Vicerectora recerca</i>	<i>Directora escola doctorat</i>	
	<i>Sí</i>	<i>No</i>
<i>Sí</i>	UdL, UPV, UPF, UA	UJI, UV, UOC, UAB, UVic-UCC
<i>No</i>	URV, UdG	UPC, UB, UIB, UMH, URL

5.3. «Honoris causa», guardons d'honor i lliçons inaugurals

En l'última dècada (2006-2016), una senzilla acció de reconeixement i visibilització de l'aportació de les dones a la ciència, com és l'atorgament d'«honoris causa» o invitació a les lliçons inaugurals de curs acadèmic presenta un balanç molt negatiu. De mitjana, trobem només un 20% de dones en el cas dels doctorats «honoris causa» i un 28% en el cas de les lliçons inaugurals. Cap universitat presenta una distribució equilibrada per sexe dels «honoris causa», assolint les universitats que han reconegut

més dones amb aquesta distinció (UIB i UOC) tan sols un 33% de dones. Quant a les lliçons inaugurals, hi ha 3 universitats amb una presència paritària de ponents (UJI, UdL i URV). El biaix de gènere s'observa també en la concessió per part de les universitats d'altres tipus de guardons o medalles d'honor. De mitjana, en les universitats que atorguen aquests reconeixements, les dones han representat el 30% de les persones guardonades.

Taula 11. Presència de dones entre «honoris causa», altres guardons i ponents de les lliçons inaugurals

	% dones «honoris causa»	% dones guardons	% dones lliçons inaugurals
UA	25%	-	30%
UAB	28%	-	20%
UB	20%	-	Nd
UdG	19%	-	10%
UIB	33%	29%	10%
UJI	16%	-	40%
UdL	11%	37%	40%
UMH	13%	-	Nd
UOC	33%	-	Nd
UPC	25%	14%	20%
UPV	12%	20%	20%
UPF	8%	25%	30%
URL	17%	-	30%
URV	19%	-	50%
UV	13%	25%	20%
UVic-UCC	20%	0	30%
<i>Mitjana</i>	<i>20%</i>	<i>30%</i>	<i>28%</i>

Nd - No disponible

(-) No es convoquen altres guardons

5.4. Premis a la innovació docent

Si prenem com a exemple l'àmbit geogràfic de Catalunya, la distinció Jaume Vicens Vives, creada el 1996, «té la finalitat de premiar l'excel·lència en la docència universitària. Les candidatures són presentades pels consells socials de les universitats públiques catalanes, o els òrgans equivalents de les universitats privades, i la proposta es tramita a través de la secretaria del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC)». Els premis poden atorgar-se a títol individual o a títol col·lectiu, obtenint cada proposta guardonada 20.000 euros que s'ingressen en els pressupostos de les universitats corresponents, i només poden destinar-se a projectes d'innovació o de millora docent.¹

Entre els anys 1996 i 2016 es van concedir 47 premis individuals, dels quals 35 van recaure en homes (76,6%) i només 11 a dones (23,4%). Aquesta distribució resulta paradoxal, donat que les dones dediquen, de mitjana, més temps a la docència que els homes, a partir d'unes expectatives d'estatus esbiaixades al gènere que defineixen el tipus de treball necessari per tenir èxit en les tasques considerades apropiades per a cada sexe (Winslow, 2010: 789). La modalitat col·lectiva del guardó premia el professorat d'un departament o facultat, sense fer menció a persones concretes. En aquests casos, cap de les propostes premiades tenia com a objectiu la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència.

5.5. Medalla d'honor de la Xarxa Vives

Finalment, prestem atenció al reconeixement de la Xarxa Vives a destacades personalitats del món acadèmic i intel·lectual. En concret, la medalla d'honor té com a objectiu reconèixer «la trajectòria i la rellevància del treball d'algunes de les persones que han deixat la seua empremta a la cultura catalana, a partir de la tasca que han desenvolupat en diferents disciplines i àmbits.»² Entre els anys 1995 i 2016 han rebut aquest guardó 18 personalitats, entre les quals només trobem cinc dones, el 28% del total de personalitats reconegudes. No obstant això, cal destacar que s'ha assolit la paritat entre les medalles d'honor concedides a partir del 2012 (5 dones i 5 homes):

- Miquel Dolç i Dolç, filòleg (1995)
- Miquel Taradell, arqueòleg (1995)
- Pierre Vilar, historiador (1996)
- Joan Coromines i Vigneaux, lingüista (1998)
- Miquel Martí i Pol, poeta (1999)
- Miquel Batllori i Munné, teòleg i historiador (1999)
- Antoni Caparrós i Benedicto, psicòleg, exrector de la UB i expresident de la XV (2001)
- Joan Francesc Mira i Casterà, escriptor i antropòleg (2005)
- Maria Antònia Canals i Tolosa, matemàtica (2012)
- Eliseu Climent i Corberà, editor (2012)
- Montserrat Casas Ametller, física i exrectora de la UIB (2013)
- Joan Veny i Clar, lingüista (2013)
- Germà Colón i Domènech, filòleg (2014)
- Pilar Bayer Isant, matemàtica (2015)
- Antoni Miró, artista plàstic (2015)
- Josefina Castellví, oceanògrafa (2016)
- Raimon, cantautor (2016)
- Isabel-Clara Simó, escriptora (2016)

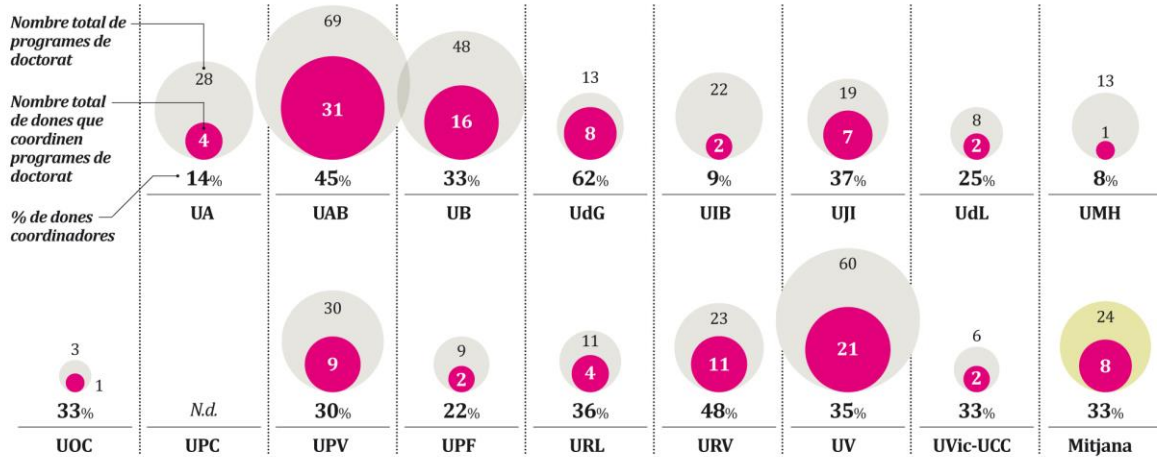
¹ http://universitatsirecerca.gencat.cat/ca/01_secretaria_duniversitats_i_recerca/premis_i_reconeixements/distincions_jaume_vicens_vives/

² <http://www.vives.org/quisom/>

Reconeixement i visibilitat de les dones a les universitats

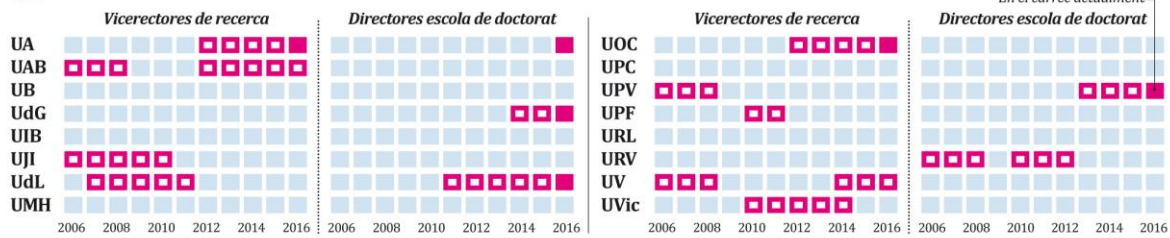
7 Presència de dones en la coordinació dels programes de doctorat (2016)

N.d.: Dades no disponibles



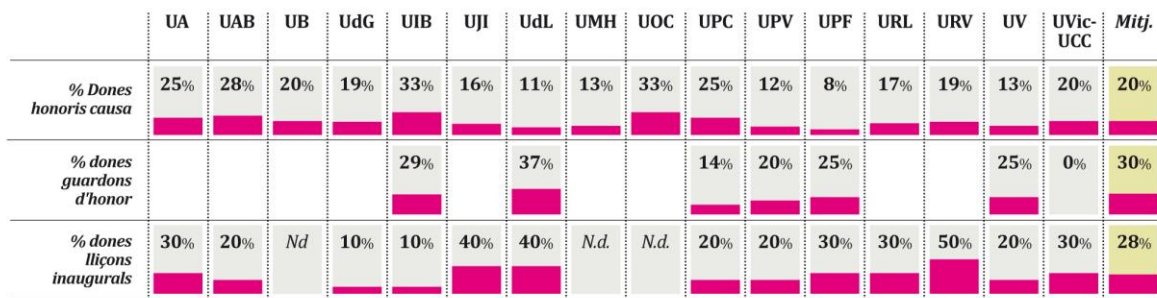
8 Presència de dones en els vicerektorats de recerca i la direcció d'escoles de doctorat

En el càrrec actualment



9 Presència de dones entre honoris causa, guardons d'honor* i ponents de lliçons inaugurals

Durant l'última dècada (2006 i 2016). *Només 7 universitats ofereixen guardons o medalles d'honor.



10 Medalles d'honor de la Xarxa Vives des de 1995

5 (28%) DONES HOMES 13 (72%)



06. BALANÇ, REPTES I PROPOSTES DE TREBALL

6.1. Balanç

Resumim a continuació en deu punts els principals resultats recollits en aquest informe:

1. Baix nombre de diagnòstics realitzats sobre el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere a la docència i la recerca universitàries, especialment en el cas de la recerca. Es detecta una manca d'indicadors suficients per a poder avaluar la implementació de les recomanacions i mandats nacionals i internacionals en aquesta matèria.
2. Extesa ceguesa al gènere dels currículums dels programes de grau i de postgrau, amb un baix nivell de transversalització de la perspectiva de gènere en el desenvolupament curricular de les assignatures dels programes i una pobre oferta d'assignatures específiques de gènere (la major part de les quals són optatives). Manca de supervisió de les agències d'avaluació del compliment de les universitats respecte les disposicions legals en matèria d'igualtat de gènere en la docència universitària. Malgrat l'oferta existent de programes de màster especialitzats en estudis de gènere, a excepció de l'àmbit científic i tecnològic, cal subratllar que no tots són oficials.
3. Existeixen programes de doctorat en estudis de gènere interuniversitaris i interdisciplinars en el camp de les ciències socials i jurídiques i les humanitats, però manquen programes de doctorat especialitzats per àrees de coneixement. Els doctorats específics de gènere són inexistents en els camps tecnològics o científics.
4. S'observa una satisfacció baixa per part de les unitats d'igualtat amb el grau d'execució de les accions dels plans d'igualtat relatives a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca.
5. En totes les universitats trobem grups de recerca especialitzats en estudis de gènere i d'altres grups que treballen alguna línia de recerca en aquesta àrea, però representen una proporció molt baixa sobre el conjunt de grups de recerca existents a les universitats. En el cas dels grups que incorporen alguna línia de recerca en estudis de gènere, ens manca informació per valorar el pes que tenen aquestes línies sobre el conjunt de la recerca realitzada pel grup així com el nombre d'investigadors i investigadores que la duen a terme.
6. La presència de dones i homes en les coordinacions dels programes de doctorat està desequilibrada en favor dels homes, tot i que s'observen diferències importants entre les universitats. Només n'hi ha tres que presenten una distribució paritària.
7. El sostre de vidre en els màxims òrgans de la universitat segueix present. La proporció de dones com a vicerectors de recerca així com la presència de dones com a directores d'escola de doctorat encara és força baixa.
8. Aclaparadora presència dels homes com a honoris causa i com a receptors de guardons i medalles d'honor. Això té un fort impacte simbòlic sobre la producció d'un imaginari col·lectiu on les dones no són mereixedores de reconeixement (Moreno, 1986), fet que se suma a la manca de reconeixement a les majors dificultats per a desenvolupar una carrera científica en el cas de les dones. En el cas de la medalla d'honor amb què la Xarxa Vives reconeix les trajectòries acadèmiques, cal subratllar que en els darrers anys s'ha equilibrat la distribució per sexes dels guardons.
9. Les ponències de les lliçons inaugurals de curs acadèmic de les universitats segueixen també sent majoritàriament impartides per homes i la perspectiva de gènere en les temàtiques tractades brilla per la seva absència. Ens manquen dades per identificar si aquests fenòmens s'observen igualment en les lliçons inaugurals impartides des de les facultats.
10. Les universitats no són les úniques institucions que esbiaixen la concessió de les distincions en favor dels homes. Aquest fenomen també es constata en els premis a la innovació docent lliurats per les administracions. Això posa de manifest la manca d'incentius i de reconeixement institucional a la promoció de la transversalitat de gènere.

6.2. Reptes i propostes de treball per a una implementació efectiva de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca

«NO DATA, NO PROBLEM, NO POLICY»

La recollida de dades realitzada en aquest informe ens ha permès elaborar un primer «estat de la qüestió» comparat entre la majoria d'universitats de la Xarxa Vives. Es tracta, però, d'un informe parcial, ja que, com s'ha destacat al llarg del document, no es disposa de dades completes o bé hi ha un dèficit important d'indicadors estandaritzats per a copsar en tota la seva magnitud la desigualtat de gènere en la política docent, de recerca i de professorat a les universitats. Sense comptar amb bons indicadors i, per tant, amb bones dades no podem realitzar un diagnòstic complet del problema i dissenyar les accions concretes que garantirien una igualtat efectiva de dones i homes.

Són tant necessàries les dades sobre la composició del PDI i l'assoliment de mèrits i fites individuals com les dades sobre els processos, perquè el gènere no és només un conjunt de trets que posseeixen les persones com a conseqüència de la construcció social de la feminitat i la masculinitat, sinó que el gènere es produeix i es reproduïx quotidianament a l'interior de les organitzacions i les institucions (Scott, 1986; West i Zimmerman, 1987; Connell, 2002; Mackay, Chappell i Kenny, 2010). Les universitats, doncs, no són espais neutrals al gènere sinó que s'estructuren a partir de les relacions socials de gènere i, simultàniament, reforcen aquestes desigualtats amb una cultura organitzativa, processos i pràctiques cegues al gènere.

Són tant necessàries les dades sobre la composició del PDI i l'assoliment de mèrits i fites individuals com les dades sobre els processos

COMPROMÍS I SENSIBILITZACIÓ

Cal ser conscients que bona part del PDI no veu la necessitat del canvi curricular, en bona mesura perquè al PDI mateix li manca la competència de gènere. Per tant, cal desenvolupar la sensibilitat en aquesta matèria. Sovint la «càrrega de la prova» rau en la presentació de dades que permetin desmitificar la fal·làcia de la igualtat, que demostrin l'existència del currículum ocult i que constatin les conseqüències negatives de la ceguesa al gènere sobre l'aprenentatge de l'alumnat. En aquest sentit, es recomana començar per la realització de diagnòstics per cada grau que recullin dades sobre la transmissió i referència de coneixement, els continguts de la docència i les estratègies educatives. Es pot recórrer als recursos i projectes d'innovació i qualitat de la docència dels que disposa cada universitat o aquests diagnòstics poden ser finançats pels

equips de govern de les universitats o per les facultats. Comptar amb un projecte d'aquestes característiques situa la diagnosi com una tasca de la facultat corresponent, més enllà que les persones responsables de la seva elaboració siguin conegudes per tenir un compromís ferm amb la igualtat de gènere.

Les Unitats d'Igualtat de gènere poden jugar un paper clau encoratjant les facultats a sol·licitar aquest tipus de projectes, posant en contacte les persones de cada facultat que vulguin treballar en aquesta direcció, recomanant la utilització de metodologies comunes per disposar posteriorment de resultats comparables a nivell d'universitat i oferint quan sigui sol·licitada l'expertesa en l'àmbit del *gender mainstreaming*. Els resultats dels diagnòstics realitzats han de ser presentats davant la comunitat de re-

Les Unitats d'Igualtat de gènere poden jugar un paper clau si compten amb recursos suficients

Assegurar el compromís dels i de les màximes responsables de deganats, departaments i equip de govern de la universitat

ferència, especialment davant el professorat i els i les responsables acadèmics. La difusió resulta imprescindible per socialitzar els resultats i augmentar la sensibilització del professorat i responsables acadèmics. Cal recordar, però, que, en general, les Unitats d'Igualtat ocupen un rol perifèric en el disseny de les polítiques universitàries i se'gueixen estant infradotades de recursos econòmics i humans, tant pel que fa al seu nombre com al grau de formació especialitzada del personal (malgrat que el perfil d'Agents d'Igualtat està reconegut en la Classificació Nacional d'Ocupacions, com també ho està la figura de promotores d'igualtat en l'àmbit de la Formació Professional), com subratllen Elizondo et al. (2010).

Assegurar el compromís dels i de les màximes responsables de deganats, departaments i equip de govern de la universitat resulta, per tant, clau. Que els membres més influents donin suport a l'estratègia del *gender mainstreaming* és important per crear la sensació que el canvi és inevitable, per proporcionar els recursos adequats per donar suport a la transformació i, sobretot, per institucionalitzar aquesta estratègia (Kotter, 2007; Atchison 2013: 232). No obstant això, encara cal treballar en la sensibilització pel compliment legal. Com demostren recerques diverses, les polítiques d'igualtat topen amb diferents tipus de resistències institucionals (Lombardo i Mergaert, 2013), també en l'àmbit universitari (Cabruja, 2008; Pastor, 2010). Les assimetries per raó de sexe so-

garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament de la carrera científica de dones i homes. A més, cal recordar que, pel que fa al lideratge, les dones s'enfronten no sols a un «sostre de vidre» sinó a un «laberint de vidre», com posen en evidència Barberá et al. (2011).

RECURSOS I FORMACIÓ

Proporcionar recursos al professorat per a la incorporació de la perspectiva de gènere tant en la docència com en la recerca contribueix a combatre la seva resistència, ja que no saber com aplicar-la és un motiu clar per a la no-acció (Verge et al. 2014). Aquesta no és només una responsabilitat individual sinó institucional. Que el professorat no tingui la formació adequada per saber com incorporar la perspectiva de gènere no rau només en la ceguesa al gènere de la seva formació pre- i postdoctoral sinó també en la ceguesa al gènere de la formació contínua proporcionada per les universitats al seu PDI.

En primer lloc, és recomanable l'elaboració de guies docents que permetin identificar de manera clara com es transversalitza el gènere en els diferents elements pedagògics d'una assignatura. Aquestes guies han de ser tan concretes com sigui possible per facilitar-ne la compren-

Proporcionar recursos al professorat per a la incorporació de la perspectiva de gènere tant en la docència com en la recerca contribueix a combatre la seva resistència

vint s'expliquen per part de les universitats en base a (i) l'essencialització dels rols de gènere com a substituïts de les explicacions basades en mecanismes d'exclusió directa o indirecta; (ii) la fal·làcia de la igualtat o l'esperança que les desigualtats de gènere desapareguin amb el mer relleu generacional; (iii) les justificacions científiques-meritocràtiques o la fal·làcia del mèrit, que generen tensió amb les mesures d'acció positiva; i (iv) el desconeixement i recel vers les aportacions realitzades pels estudis de gènere i la ciència feminista. Això dificulta la implementació efectiva de les accions que tenen com a objectiu

sió i la posterior aplicació. Les guies poden utilitzar-se a mode de *check-list* que ajudi el professorat a dissenyar les seves assignatures amb sensibilitat al gènere (Powell i Ah-King 2013; Rossier et al. 2010). El desenvolupament d'aquestes guies també seria de gran utilitat per ajudar el PDI a transversalitzar el gènere en les diferents fases de la seva recerca.

En segon lloc, l'escull principal per bona part del PDI serà no identificar quines temàtiques són rellevants en matèria de gènere i interseccionalitat dins la seva àrea d'expertesa a nivell de recerca o de docència. Per aquest motiu, resulta molt útil crear bancs de docència específics per matèries (no cal que coincideixin amb assignatures sinó

los al PDI. Impartir cursos de formació a partir dels materials elaborats permetria resoldre els dubtes sobre l'aplicació concreta del *gender mainstreaming* i, a més, oferiria un espai per a la reflexió col·lectiva. La programació de les activitats formatives es pot encabir dins la formació contínua o específica que les universitats proporcionen a tra-

És recomanable l'elaboració de guies docents que permetin identificar de manera clara com es transversalitza el gènere en els diferents elements pedagògics

amb els blocs centrals del currículum de cada grau), amb l'objectiu tant de proporcionar temes concrets a ser incorporats com les referències bibliogràfiques corresponents (bàsicament d'autores, que és on hi ha el dèficit principal). Així mateix, cal proporcionar recursos amb exemples i eines sobre com s'incorpora el gènere de manera transversal en la recerca.

En l'àmbit de la creació de recursos, la col·laboració entre universitats no només presenta un elevat potencial sinó que resulta imprescindible. Al cap i a la fi, les guies o els bancs de docència no són específics per als graus que imparteix cada universitat sinó que ho són/serien per al gruix del currículum de cada disciplina (Ciència Política, Humanitats, Periodisme, Medicina, etc.). Aquest banc de recursos també podria proporcionar un llistat d'expertes acadèmiques de tot el país en les diferents disciplines. Tots aquests materials (didàctics o d'autodiagnòstic), tant en l'àmbit de cada universitat com en el marc de les potencials accions conjuntes entre universitats, haurien d'estar disponibles en xarxes i portals virtuals d'accés quotidià per al professorat, tal com ja es va recomanar en el Seminari Interuniversitari de Polítiques Universitàries de Gènere, celebrat a la UAB el 15 de juny de 2006 (UAB, 2006: 60).

Per molt que existeixin recursos disponibles, cal apropar-

vés de les seves unitats d'innovació i qualitat de la docència o dels serveis de recerca. Les possibilitats de formació dins les universitats són més àmplies. D'una banda, les activitats formatives basades en l'intercanvi d'experiències concretes o bones pràctiques poden servir per «contagiar» les ganes d'implementar el canvi i per conèixer de manera aplicada com es pot fer. Simultàniament, cal que els programes de formació al professorat novell o de nova incorporació incloguin un mòdul per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència, visibilitzant així que es tracta d'un àmbit competencial integral de l'activitat docent i recercadora.

En l'àmbit de les activitats formatives es plantegen almenys dos grans reptes. Primer, qui imparteix la formació? A nivell d'administracions públiques i de fundacions o entitats socials s'oferta força formació sobre perspectiva de gènere però l'oferta és molt limitada, per no dir gairebé inexistent, per a la docència universitària. És evident que una baixa demanda ha produït una baixa oferta. Malgrat que les persones que ja estiguin aplicant aquesta transversalització en la seva disciplina poden actuar com a formadores, impartir formació als propis companys i companyes de facultat i/o departament té els seus riscos. A més de fer recaure novament la implementació del *gender mainstreaming* sobre les persones normalment ja més implicades en aquest àmbit, cal ser conscients de com

Cal proporcionar recursos amb exemples i eines sobre com s'incorpora el gènere de manera transversal a la recerca

En l'àmbit de la creació de recursos, la col·laboració entre universitats no només presenta un elevat potencial sinó que resulta imprescindible.

operen les jerarquies de poder dins de cada facultat i departament.

Segon repte, com garantir una participació elevada als cursos de formació? Podem anticipar sense cap mena de dubte un problema d'auto-selecció, és a dir, d'assistència a les sessions formatives per part del PDI que ja estava prèviament sensibilitzat i, per tant, l'impacte de la sessió per motivar un procés de canvi pot acabar sent limitat. Els certificats d'assistència poden no constituir un incentiu suficient malgrat que la formació docent sigui un dels àmbits avaluats en les acreditacions de les categories profes-

organs de responsabilitat de la universitat, haurien de vetllar per avançar en aquests indicadors en el conjunt de les facultats i per promoure que cada grau compti amb assignatures específiques sobre gènere, prestant atenció a què aquestes assignatures no conformin només l'optativitat dels graus sinó que s'inclouin com a assignatures obligatòries. De manera similar, cal establir indicadors que permetin avaluar de manera efectiva el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en les diferents fases de la recerca. També és indispensable fer un seguiment mitjançant indicadors estandarditzats de les carreres acadèmiques de dones i homes.

Qui supervisa que s'estan assolint els objectius?

Cal establir indicadors que permetin avaluar de manera efectiva el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en les diferents fases de la recerca. També és indispensable fer un seguiment mitjançant indicadors estandarditzats de les carreres acadèmiques de dones i homes

sionals del PDI. Ni aquest aspecte compta prou en l'avaluació ni afecta gaire el PDI que ja ocupa una posició (laboral o funcional) permanent. Cal, per tant, reflexionar sobre la introducció de quins incentius de reconeixement acadèmic permetrien assolir una àmplia assistència als cursos presencials o sobre la potencial obligatorietat de l'assistència a determinats cursos.

El fet que els programes-marc europeus de recerca així com les convocatòries estatals hagin incorporat els informes d'impacte de factor gènere en els projectes proporciona una finestra d'oportunitat a la implementació del *gender mainstreaming*. Si es necessita saber identificar si el projecte que presentem té impacte de gènere i, en el cas que la resposta sigui afirmativa, quin(s) impacte(s) produeix, el PDI ha de tenir accés a una formació específica. D'aquesta manera, la formació per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència i a la recerca poden anar de la mà i reforçar-se mútuament.

El compromís amb la perspectiva de gènere a la docència es podria traduir en l'avaluació del professorat a partir d'aquesta competència. En aquest punt, hi ha novament molt a guanyar de la col·laboració entre les diferents universitats. Si la competència en matèria de gènere s'inclougués a les avaluacions que l'alumnat fa del professorat (qüestionari AVALDO, per exemple, en l'àmbit territorial de Catalunya), com ha recomanat la Comissió de Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya (2013), es generaria un incentiu més per al canvi institucional i per a la formació en aquesta competència.

AVALUACIÓ I RECONeixEMENT

L'avaluació és, sens dubte, la baula més feble de tot el procés. Un cop realitzada la diagnosi, presentats els resultats, elaborats els recursos i impartida la informació, qui supervisa que s'estan assolint els objectius? Aquesta responsabilitat hauria de recaure en les persones amb responsabilitats acadèmiques a les facultats i departaments així com en els vicerectorats amb competència en docència, en recerca i en política de professorat. Pel que fa als

El compromís dels òrgans universitaris es pot demostrar també amb reconeixement a les facultats i al PDI que promoguin el canvi

Simultàniament, el compromís dels òrgans universitaris es pot demostrar també amb reconeixement a les facultats i al PDI que promoguin el canvi. Les facultats pioneres podrien rebre més recursos econòmics i el reconeixement al PDI podria materialitzar-se, com ja fan varies universitats, en una puntuació específica en les avaluacions de l'activitat docent realitzades per les universitats i les agències. D'altra banda, per visibilitzar i promoure els estudis de gènere com a àmbits rellevants de recerca, les universitats poden instaurar premis per als TFG, TFM i tesis doctorals en temàtiques de gènere. Aquests premis poden ser finançats per diferents institucions públiques.

Cal estar amatents a les finestres d'oportunitat que puguin sorgir, per exemple els processos d'avaluació i/o verificació dels programes de grau i de postgrau davant les agències acreditadores. El marc normatiu tant extern com intern (plans d'igualtat) és insuficient sense mesures fiscalitzadores que incentivin el seu compliment. Interpelem així les autoritats governamentals en competència sobre la matèria, especialment les agències d'acreditació i avaluació, que fins a data d'avui no han recordat a les universitats les seves obligacions ni sancionat els seus incompliments. En aquest sentit, caldria que les agències d'avaluació i acreditació establissin unes guies específiques amb indicadors per a mesurar de manera efectiva el grau d'implementació de la perspectiva de gènere en els programes de grau i de postgrau i que s'incorporin els informes d'impacte de gènere en les avaluaci-

comportar-ne una amenaça si, en comptar amb menys crèdits els programes de grau per la reducció d'un any, les primeres assignatures sacrificades són les que tradicionalment no han estat considerades pel conjunt de la comunitat acadèmica com el nucli dur de la disciplina, com és clarament el cas de les assignatures específiques de gènere. De fet, el que es considera coneixement legítim és el resultat d'un complex sistema de relacions de poder entre diferents categories socials com la classe social o el gènere/sexe (Grünberg, 2011). Cal subratllar, doncs, que la transversalització del gènere no ha d'implicar l'extinció de les assignatures específiques de gènere que incloguin els graus. Al contrari, es tracta d'accions complementàries.

Resulta fonamental que les agències avaluadores siguin conscients dels biaixos de gènere i de les discriminacions indirectes a què s'enfronten les dones en l'avaluació del seu currículum per tal de garantir que el procés és just per ambdós sexes. Això incideix de manera específica en els sexennis i les raons per les quals les dones s'hi presenten en menor mesura o es veuen penalitzades per la interrupció de la carrera acadèmica com a conseqüència de la maternitat. Cal que es valorin també els estudis de gènere com una àrea de coneixement amb entitat pròpia en els processos d'acreditació per a l'accés als cossos docents universitaris. Si aquesta àrea de recerca, consolidada en totes les disciplines, no obté el reconeixement adequat, les persones que centren la seva recerca en els estudis de gènere poden patir una devaluació del seu currículum a

Les agències d'avaluació i acreditació haurien d'establir guies específiques amb indicadors per a mesurar de manera efectiva el grau d'implementació de la perspectiva de gènere en els programes de grau i de postgrau

ons. El paper de les agències avaluadores és especialment rellevant de cara a la propera (molt probable) adopció del 3+2 per part de les universitats, que implicarà tant la reorganització dels graus com dels màsters. Això pot representar una finestra d'oportunitats per incorporar noves assignatures amb contingut específic de gènere i per transversalitzar la perspectiva de gènere en el contingut curricular de totes les assignatures. Ara bé, també pot

l'horari de ser avaluades per part de persones no expertes en aquesta àrea.

Perquè les agències avaluadores puguin complir de manera efectiva amb la supervisió de les obligacions legals en matèria d'igualtat de gènere en les polítiques universitàries (docència, recerca, acreditacions del PDI, acreditacions i verificacions dels programes de grau i de postgrau,

Cal que les administracions públiques incloguin en els contractes-programa amb les universitats indicadors de gènere que supervisin la promoció de la recerca i de la docència de gènere

i reconeixement dels grups de recerca) resulta imprescindible que també incorporin la perspectiva de gènere en els seus propis processos. D'una banda, cal que les agències avaluadores elaborin un cens de persones expertes en gènere per incorporar-les a les comissions avaluadores o, de manera alternativa, que formin les persones que integren actualment aquestes comissions en la perspectiva de gènere per tal de garantir que no es produeixen fenòmens de discriminació indirecta i de penalització dels currículums acadèmics de les investigadores i investigadors especialitzats en els estudis de gènere.

Finalment, cal que les administracions públiques incloguin en els contractes-programa amb les universitats indicadors de gènere que supervisin la promoció de la recerca i de la docència de gènere, com es va recomanar en el Seminari Interuniversitari de Polítiques Universitàries de Gènere, celebrat a la UAB el 15 de juny de 2006 (UAB, 2006: 60). També podrien realitzar convocatòries específiques de projectes d'innovació docent amb èmfasi en la incorporació de la perspectiva de gènere, estimulant així les facultats (o les universitats, en funció de la convocatòria) a iniciar un canvi institucional que ja s'hauria d'haver començat a produir, d'acord amb la legislació vigent.

07. REFERÈNCIES

7.1. Bibliografia

- Alonso, Alba i Marta Lois (2014). *Ciencia Política con Perspectiva de Género*. Madrid: Akal.
- Atchison, Amy L. (2013). "The Practical Process of Gender Mainstreaming in the Political Science Curriculum". *Politics & Gender* 9 (2): 228-235.
- Barataa, Paula Sandeep Hunjana i Jillian Leggatt (2005). "Ivory tower? Feminist women's experiences of graduate school". *Women's Studies International Forum* 28: 232-246.
- Barberá, Esther, Amparo Ramos i Carlos Candela, (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema* 23 (2): 173-179.
- Bauer, Quirin J. i Susanne Gruber (2008). "Balancing and Optimising Gender Mainstreaming at German Universities". A Sabine Grenz, Beate Kortendiek, Marianne Kriszto, and Andrea Löther (eds), *Gender Equality Programmes in Higher Education. International Perspectives*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, pp. 119-136.
- Benschop, Yvonne i Mieke Verloo (2011). "Gender Change, Organizational Change, and i Equality Strategies". A Emma Jeanes, David Knights i Patricia Yancey Martin (eds), *Handbook of Gender, Work and Organization*. Wiley-Blackwell, pp. 277-90.
- Cabruja, Teresa (2008). "¿Quién teme a la psicología feminista? Reflexiones sobre las construcciones discursivas de profesores, estudiantes y profesionales de psicología para que cuando el género entre en el aula, el feminismo no salga por la ventana." *Pro-posições* 19 (2): 25-46.
- Carpenter, Charli (2007). "Introduction". *International Studies Perspectives* 8 (3): 315-316.
- Cassese, Erin C. i Angela L. Bos (2013). "A Hidden Curriculum? Examining the Gender Content in Introductory-Level Political Science Textbooks". *Politics & Gender* 9 (2): 214-223.
- Castells, Carmen (comp.) (1996). *Perspectivas Feministas en Teoría Política*. Barcelona: Paidós.
- Comissió Dona i Ciència (2013). *Decàleg per als Plans d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes a les universitats*. CIC. Disponible a: http://dones.gencat.cat/web/.content/04_temeNdocNdecaleg_plans_universitat.pdf
- Commission of the European Communities (2001), *Women and Science: the Gender Dimension as a Leverage for Reforming Science*. Brussels, Commission Staff Working Paper, 15-05-2001, SEC (2001) 771.
- Connell, Raewyn W. (2002). *Gender*. Cambridge: Polity Press.
- Council of Europe (1998). *Gender Mainstreaming. Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*. Strassbourg, Council of Europe.
- Díaz González, Olga Sofia (2001). *Gender and Change in the Organisational Culture: Tools to Construct a Gender-Sensitive Organisation*. Eschborn: Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit, DTZ.
- Donoso, Trinidad, P. Figuera i M.L. Rodríguez (2011). "Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria". *Revista de Educación* maig-agost 355: 187-212.
- Donoso-Vázquez, Trinidad, A. Velasco-Martínez (2014). "La 'ceguera de género' en la orientación universitaria. V Seminario de la Red Interuniversitaria de profesorado de Orientación. 20 y 21 de marzo de 2014. Santiago de Compostela. <http://hdl.handle.net/2445/53071>.

- Donoso-Vázquez, Trinidad, Montané, A i Pessoa, M.E. (2014). "Género y calidad en Educación Superior". *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado* 17 (3): 157-171.
- Elizondo, Arantza, Amparo Novo i María Silvestre (2010) *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- European Commission (2012). *Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Disponible a: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf
- Gala, Carolina (2010) Llei, dones i universitat: vells i nous reptes, pp 45-56 dins VVAA (2010) *Doctes, doctores i catedràtics. Cent anys d'accés lliure de la dona a la universitat*. CIC, Barcelona
- García De León, María Antonia i Marisa García De Cortázar (1999). "Las profesoras de universidad: El reflejo de un poder androcéntrico". *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales* 14: 67-82.
- García-Pérez R.; Rebollo M^a A.; Vega, L.; Barragán-Sánchez, R.; Buzón, O. & Piedra J. (2011). "El patriarcado no es transparente: Competencias del profesorado para reconocer desigualdad". *Cultura y Educación* 23(3): 385-397.
- González, J. i Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe: Informe Final Bilbao*: Universidad de Deusto. Recuperat de: http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc_fase1/Tuning%20Education%20al.pdf
- Gregori, Genoveva Rosa, Gisela Riberas Bargalló, Carme Hernández Ges, i Esther Álvarez (2014). "El género como contenido transversal en la formación de los Grados de Trabajo Social y de Educación Social". A María Silvestre, Raquel Royo i Ester Escudero (eds.), *El empoderamiento de las mujeres como estrategia de intervención social*. Bilbao: Deusto, pp. 237-250. goo.gl/dXDtGJ
- Grünberg, Laura (ed.) (2011). *From Gender Studies to Gender IN Studies. Case Studies on Gender-Inclusive Curriculum in Higher Education*. Bucharest: Unesco – CEPES.
- Hakanson, Malin (2005). "The Impact of Gender on Citations: An Analysis of College & Research Libraries, Journal of Academic Librarianship, and Library Quarterly". *College & Research Libraries* 4 (66): 312-322.
- Izquierdo, María J. (dir.), Mora, Enrique, Duarte, Laura i Francisco José León (2004). *El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*. Bellaterra: UAB.
- Izquierdo, María J. (dir.), Canelles, N., Colldefons, L. Duarte, L., Gutierrez-Otero, A., Mora E., i Puig, X. 2008. *Cuidado y provisión: el sesgo de género en las prácticas universitarias y su impacto en la función socializadora de la universidad*. Madrid: Ministerio de Igualdad. Instituto de la Mujer.
- Kantola, Johanna (2006). "Why do all the women disappear? Gendering processes in a political science department". *Gender, Work and Organization* 15 (2): 202-225.
- Kortendiek, Beate (2011). "Supporting the Bologna Process by Gender Mainstreaming: A Model for the Integration of Gender Studies in Higher Education Curricula". A Laura Grünberg (ed.), *From Gender Studies to Gender IN Studies. Case Studies on Gender-Inclusive Curriculum in Higher Education*. Bucharest: Unesco – CEPES, pp. 211-228.
- Kotter, John P. (2007). "Leading Change". *Harvard Business Review*, 85(1): 96-103.
- Lake, David (2013). "Gender bias in professional networks and citations". *Monkey Cage – The Washington Post, "Gender Gap Symposium"*, 4 octubre de 2013. Disponible a (accés 15/6/2013): <http://www.washingtonpost.com/blogs/monkey-cage/wp/2013/10/04/gender-bias-in-professional-networks-and-citations/>
- Lombardo, Emanuela i Lut Mergaert (2013). "Gender mainstreaming and resistance to gender training. A framework for studying implementation". *NORA Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 21 (4): 296-311.
- Lovenduski, Joni (1998). "Gendering Research in Political Science". *Annual Review of Political Science* 1: 333-56.
- Lyle-Gonga, Marsha (2013). "A Critical Analysis of Gender Mainstreaming". *Politics & Gender* 9: 209-213.

- Mackay, Fiona, Meryl Kenny i Louise Chappell (2010) New institutionalism through a gender lens: Towards a feminist institutionalism?. *International Political Science Review* 31 (5): 573-588.
- Maliniak, Daniel, Ryan Powersa i Barbara F. Walter (2013). "The gender citation gap in International Relations". *International Organization* 67 (4): 889-922.
- Mansbridge, Jane (2013). "Explaining the gender gap". *Monkey Cage – The Washington Post*, "Gender Gap Symposium", 30 de setembre de 2013. Disponible a: <http://www.washingtonpost.com/blogs/monkey-cage/wp/2013/09/30/explaining-the-gender-gap/>
- Mertus, Julie (2007). "Teaching Gender in International Relations." *International Studies Perspectives* 8 (3): 323-25.
- Monroe, Kristen, Ozyurt, S, Wrigley, T, and Alexander, A (2008) Gender equality in academia: Bad news from the trenches and some possible solutions. *Perspectives on Politics* 6(2): 215-32.
- Monroe, Kristen, i William F. Chiu (2010). "Gender Equality in the Academy." *PS: Political Science and Politics* 43 (3): 303-308.
- Moreno, Amparo (1986). *El arquetipo viril protagonista de la historia*. Barcelona: Edicions La Sal.
- Pastor, Inmaculada (2010) Les dones la univesitat. De la igualtat d'oportunitats a la igualtat efectiva? Pp 113-126 dins VVAA (2010) *Doctes, doctores i catedràtiques. Cent anys d'accés lliure de la dona a la universitat*. CIC, Barcelona
- Powell, Stina i Malin Ah-King (2013). "A case study of integrating gender perspectives in teaching and in subject content at a natural science university in Sweden". *International Journal of Gender, Science & Technology* 5 (1): 52-61.
- Reason, Peter i Hilary Bradbury (eds.) (2001). *The SAGE Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice*. 1st Edition. London: Sage.
- Rodríguez Jaume, M.^a José et al. (2013). "El Portal web de Recursos Docentes con perspectiva de género: un proyecto colaborativo, en Álvarez, José D.; Tortosa, M.^a Teresa y Pellín, Neus(coords.), *La producción científica y la actividad de innovación docente en Proyectos de Redes*, Alicante: Universidad de Alicante (ICE).
- Rossier, Annick, Jessica Dehler, Bernadette Charlier i Hélène Füger (2010). "Intégrer la dimension genre dans l'enseignement supérieur: transformation de pratiques au niveau individuel et institutionnel". *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 26(2). Accés 4/05/2014, <http://ripes.revues.org/398>
- Scott, Joan W. (1986). "Gender: a useful category of historical analysis". *American Historical Review* 91 (5): 1053-1075.
- Stevens, Ils et al. (2001). *Manual on Gender Mainstreaming at Universities*. Leuven – Apeldoorn. Recurs en línia, Accés 12/01/2015, <http://www.kuleuven.be/diversiteit/publicaties/manual.pdf>
- Timperley, Claire (2013). "Women in the Academy: Key studies on gender in political science". *Political Science* 65 (1): 84-104.
- Tolleson-Rinehart, Sue and Susan Carroll (2006). "'Far from Ideal': The Gender Politics of Political Science". *American Political Science Review* 100 (4): 507-513.
- UAB (2006). *Introducció de la perspectiva de gènere en la docència universitària: Diagnosi de la situació a la UAB*. Observatori per la Igualtat, UAB. Accés en línia 6/02/2015: http://observatori-diagnostics.uab.es/RecursoNdocuments_PDF/Informe_Perspectiva_Genere_Docencia_UAB.pdf
- Verge, Tània, Maria José González i Mariona Ferrer-Fons (2014). *La perspectiva de gènere en la docència. Grau en Ciències Polítiques i de l'Administració*. Barcelona: Facultat de Ciències Polítiques – Universitat Pompeu Fabra.
- Verge, Tània, Mariona Ferrer-Fons i Maria José González (2017). "Resistance to mainstreaming gender into the higher education currículum". *European Journal of Women's Studies* (pròxima publicació).
- Waylen, Georgina, Karen Celis, Johanna Kantola i S. Laurel Weldon (2013). *The Oxford Handbook of Gender and Politics*. New York: Oxford University Press.

West, Candace i Don H. Zimmerman (1987). "Doing Gender", *Gender and Society*, 1: 125–51.

Winslow, Sarah (2010). Gender inequality and time allocations among academic faculty. *Gender & Society*, 24 (6): 769–93.

7.2. Enllaços

Proporcionem aquí els enllaços que ens han facilitat les unitats d'igualtat de les universitats que han participat en la recollida de dades d'aquest informe.

1. DIAGNÒSTICS SOBRE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

UAB:

http://www.uab.cat/Document/418/816/Informe_Perspectiva_Genere_Docencia_UAB.0.pdf

<http://www.uab.cat/Document/366/442/CuraProvisionUniversidad.pdf>

<http://www.uab.cat/Document/946/632/SexismeUAB.0.pdf>

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

UJI:

<http://www.uji.es/serveis/ui/arxiu/docNdiagnostic/>

<http://documents.uji.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/8c650301-2317-4567-bd01-7425d1acfc06/diagnostico.pdf?guest=true>

UdL:

<http://www.cdp.udl.cat/home/images/pdfNdiagnosi.pdf>

UPF:

<https://www.upf.edu/rs/rri/igualtat-genere.html>

<https://www.youtube.com/watch?v=dsE6w0XTPDk&feature=youtu.be>

<https://www.upf.edu/upfigualtat/genereupf/estudis/#.V9pdwzXIPQs>

URV:

http://www.urv.cat/universitat/unitats_administratives/publicacions/cataleg/76/dones-i-dones-a-la-urv

UV:

<http://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/igualtat-uv/investigacio-docencia/investigacio-docencia-1285876048060.html>

2. RECURSOS PER A LA DOCÈNCIA I LA RECERCA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

UA:

Biblioteca Digital de Recursos Docentes con Perspectiva de Género. Universidad de Alicante:

<http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/docencia-igualdad/presentacion.html>

Red "Universidad, Género, Docencia e Igualdad":

<http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/proyectos/red-universidad-docencia-genero-e-igualdad.html>

UAB

<http://observatori-diagnostics.uab.es/Recursos/Banc.asp>

http://www.egera.eu/fileadmin/user_upload/Deliverables/Report_on_Mapping_Critical_assessment_of_existing_tools_for_including_gender_in_research_8302.pdf

<http://www.uab.cat/web/detall-noticia-1345698098972.html?noticiaid=1345702215090>

<http://www.uab.cat/web/l-observatori/perspectiva-de-genere-1345703853830.html>

http://observatori-diagnostics.uab.es/Recursos/pps/Fabra_Guia_Bones_Practiques.pdf

Presentació "Investigació amb perspectiva de gènere". <http://www.uab.cat/doc/ppt-genere-recerca>

Presentació de Deboleena Roy, "Women, Gender and Feminist Theory in Science". <http://www.uab.cat/doc/drroy-egera>

URV

<http://www.urv.cat/igualtat/genereiciencia.html>

UdL

http://www.udl.cat/export/sites/universitat-lleida/ca/serveis/oqua/.gallerieNdocs/avaluacio/Documents_AvaluacioProfessorat/MADP_2013.pdf

UPF

<https://www.upf.edu/rs/rri/igualtat-genere.html>

<https://www.upf.edu/rs/rri/experts-genere-upf.html>

TOT COMENÇA AMB L'EDUCACIÓ

COMISSIÓ DE GÈNERE FACULTAT D'EDUCACIÓ

Confèrencies, tallers, exposicions... i molt més!
Inscripcions del 18 de febrer al 4 de març
Per més informació consulta el nostre web: www.urv.cat/igualtat

6a SETMANA PER LA IGUALTAT

DE 4 AL 10 DE FEBRER DE 2016

Confèrencies, tallers, exposicions... i molt més!
Inscripcions del 18 de febrer al 4 de març
Per més informació consulta el nostre web: www.urv.cat/igualtat

II JORNADA INTERNACIONAL PER A L'ELIMINACIÓ DE LA VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES

Dimarts 25 de novembre de 2014
Aula Magna, campus Catalunya

11.00h: Presentació de la jornada a càrrec de la Dra. Mar Gutiérrez-Collado, viceirectora d'Internacionalització.
11.15h: Taula rodona "L'atenció a les víctimes de la violència de gènere i el Protocol d'Intervenció i Actuació a Terragona". Ponents:
- Isabel Mohedano, membre de la Unitat d'Atenció a la Victima de la Guardia Urbana de Terragona
- Mayte Savall, membre del Grup Regional d'Atenció a la Victima dels Mossos d'Esquadra a Terragona
- Olga Salvat, treballadora social de l'Hospital Universitari Joan XXIII de Terragona
- Eva Bourman, responsable de l'Oficina d'Atenció a la Victima del Departament de Justícia a Terragona
- Maria Alvarez, directora del Servei d'Intervenció Especialitzada del Departament de Benestar i Família a Terragona
- Modena Laura Roman, professora de la URV i coordinadora del projecte europeu EPOGENDER

MIRADES GESTOS PARAULES BROMES INSULTS HUMILIACIONS TOCAMENTS ASSETJAMENT GELOSIA...

NO ÉS NO!

JA N'HI HA PROU DE SENTIR-NOS AGREDIDES.
NO TOLERIS QUE ET FERDIN EL RESPECTE.

PER UNA FESTA MAJOR LLIBRE DE SEXISME

Mer de la Igualtat de la Universitat de València

Comissió d'igualtat
Facultat de Ciències Socials

TOLE RÀN CIA

Violència de Gènere a les Universitats
Unitat d'igualtat de VIC - Universitat Central de Catalunya
www.uvic.cat/remedio/violencia/genero/igualtat

PER QUÈ NO PUC FER-HO?

VII Jornada de presentació dels estudis universitaris de la UdL sense estereotips de gènere
Universitat de Lleida, 11 de novembre de 2016

Dones i audiovisual Taula rodona

11.30-11.40: Benvinguda a càrrec d'Anna Vilanova, presidenta de la Comissió d'igualtat de la FBO.
11.40-12.00: Presentació del vídeo *Sóc jo*, dels estudiants del grau de Comunicació Audiovisual de la FBO.
12.05-12.30: Taula rodona: Dones i audiovisuals. Moderadora: Lydia Sánchez, professora del grau de Comunicació Audiovisual de la FBO.
12.30-12.45: Presentació del vídeo *La Bona*, de Maria Vilanova, directora de la Bona, Centre de Cultura de Dones FBO.

Jornada Igualtat i Organitzacions "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi"

23 de març de 2015, entre les 15:30 i les 18:00 hores
Sala d'Actes de la Facultat de Ciències Socials de la Universitat de València

JORNADA DE LLUITA FEMINISTA

MARÇ 2015

4	5	6
<p>10:30 Acte de presentació de la Jornada de lluita feminista.</p> <p>11:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>12:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>13:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>14:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>15:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>16:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>17:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>18:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p>	<p>10:30 Acte de presentació de la Jornada de lluita feminista.</p> <p>11:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>12:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>13:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>14:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>15:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>16:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>17:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>18:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p>	<p>10:30 Acte de presentació de la Jornada de lluita feminista.</p> <p>11:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>12:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>13:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>14:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>15:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>16:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>17:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p> <p>18:00 Taula rodona: "Noves organitzacions del temps de treball en temps de crisi".</p>

EL CAMÍ DE LA UNIVERSITAT CAP A LA IGUALTAT

Les desigualtats de gènere a la Universitat
La Unitat d'igualtat de la UB: què ofereix?
La participació de la comunitat universitària

Facultat d'Economia i Empresa:
Aula 4, edifici 696.
Dimarts 5 d'abril de 13:30 a 15:30h.

PROJECTE: LA UB CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

UNEIX-T'HI DE DEBÀ!

INSCRIU-TE AL PROJECTE GRATUÏT (1,5 crèdits ECTS)

La UB contra la violència masclista Com construir relacions sexoafectives sanes?

Curs gratuït
Cinqueret d'ECTS
Inscripcions limitades fins al 30 de setembre
<http://www.ub.edu/edu/orientacio/cuidar/cuida.html>

Cuida't, Cuida

ESPAI LLIURE DE DISCRIMINACIONS

RAIXISTES HOMOFOBES

VII JORNADA DE GÈNERE I DESENVOLUPAMENT RURAL

DONES CONTRA LA POBRESA O DONES PER AL BENESTAR?

INFORMACIÓ I INSCRIPCIONS:
NOV 28 i 29 2016
1 CRÈDIT ECTS

Oficina de Desenvolupament i Cooperació (ODIC)
Jaume II, núm. 27 edifici annex 2a planta
odoc@int.ub.edu

DONES AFGANISTAN

Fotografies de Gervasio Sánchez
Textos de Mónica Bernabé

Centre Cultural La Nau
25 setembre / 14 febrer 2016

IV JORNADA D'IGUALTAT

març 2016
Dia 10

7h - Taula rodona: Universitat i Igualtat
9h.30 - CONCERT: Maria Bas (veu cantant) i Miquel Àngel (veu cantant) i Miquel Àngel (veu cantant)

OC. SÓL OBRATES FACULTAT DE CIÈNCIES SOCIALS

25 NOVEMBRE DIA INTERNACIONAL CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

ASSETJAMENT

SEXUAL I PER BÀ DE SEXE

A LA UAB NO ETS BENVINGUT

RECOMPENSA

Dia Internacional contra la Violència de Gènere en la Facultat de Filosofia i Lletres

25 de novembre de 2014

Dia Internacional contra la Violència de Gènere en la Facultat de Filosofia i Lletres

25 de novembre de 2014

#comunicació

NO IMPORTA QUANT DE LLANGUA SE UTILITZA PERA DIR DIDIOTECES SEXISTES

Si, Jesús, més ràpidos no caldrà venir aquí!

AIXÍ ÉS SEXISME

8 de març de 2014
Dia Internacional de les Dones Treballadores
IX Jornada Institucional

La Universitat de les Dones

DILLUNS 7 DE MARÇ

12h: "Perquè no hi ha cap dona a la Universitat".
14h: "Perquè no hi ha cap dona a la Universitat".
16h: "Perquè no hi ha cap dona a la Universitat".

DIMARTS 8 DE MARÇ

Exposició "La contribució de les dones a la cultura".
10h: "La contribució de les dones a la cultura".
12h: "La contribució de les dones a la cultura".

DIMECRES 9 DE MARÇ

10h: "La contribució de les dones a la cultura".
12h: "La contribució de les dones a la cultura".
14h: "La contribució de les dones a la cultura".

per una festa lliure de sexisme

NO SIGAS PAPARRÀ!

MIRADES LASCVES BROMES SEXISTES INSULTS HUMILIACIONS TOCAMENTS NO DESISTATS INSTANSIA ASSETJAMENT GELOSIA

FMUAR2016

Observatori per a la Igualtat UAB

UNIDAD DE IGUALDAD de la UMH

Impulsar i promoure les polítiques de igualtat en la UMH

Vela per la no discriminació i la erradicació de la violència de gènere

Ofereix formació i documentació

Desarrolla activitats de sensibilització

ACORDA LA UNIDAD DE IGUALDAD: Universidad Miguel Hernández de Elche

25 de novembre Dia Internacional contra la violència envers les dones

Com construir relacions sexoafectives sanes?

Acte de clousenda del curs "Cuida't, Cuida" en el marc del projecte "La UB contra la violència masclista"

Capella de Pedrís Històric
12h: Xerrada a càrrec de Josep Ferrández de Pàdua Magarín

13.30h: Entrega de premis del concurs de nous llibres "Cuida't, Cuida"

Entrega dels certificats de participació

Pati de Filologia de l'Edifici Històric
14h: Lectura del manifest institucional del 25 de novembre

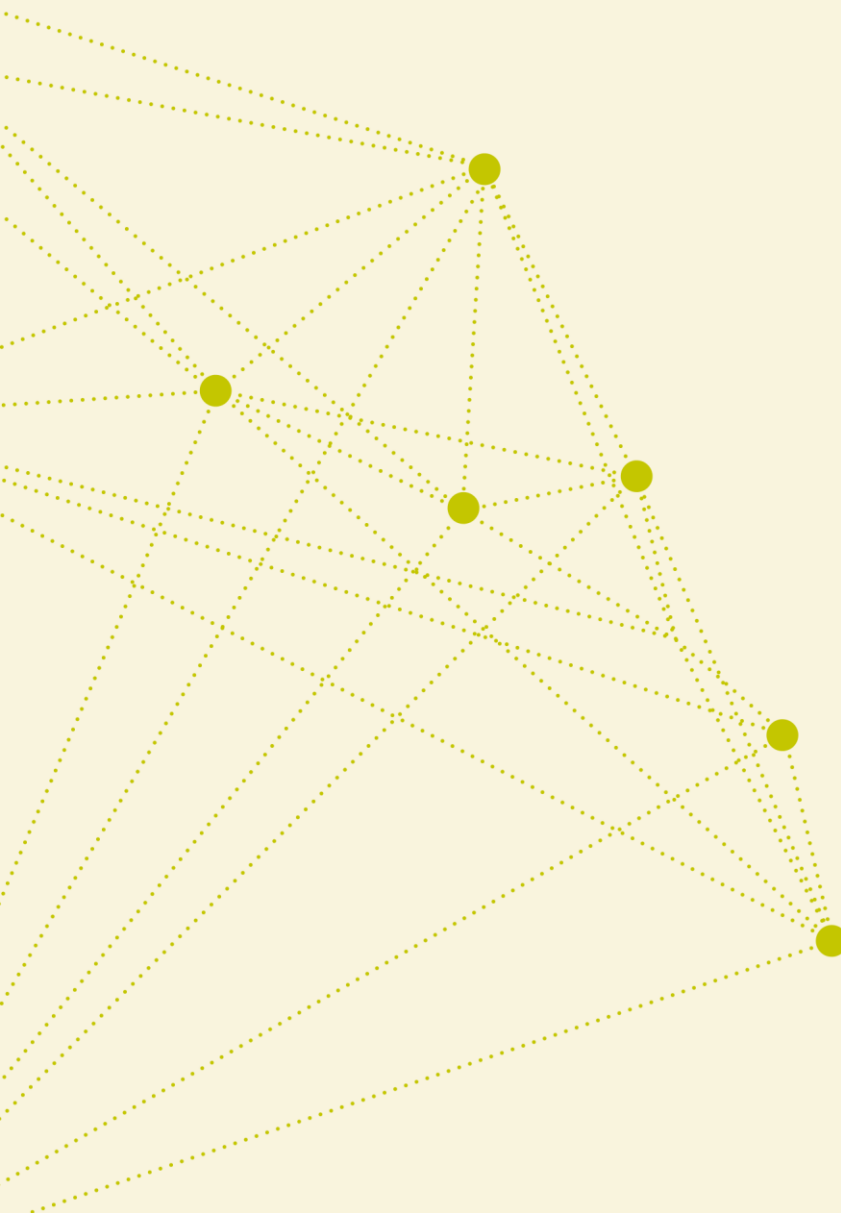
Concert de "La Parròia" i picapica

Jornadas por la Igualdad

De Universitat de València Progreletes

07 al 11 de Novembre de 2011

Preço 10€
5 crèdits de llibre clausuda
Aula Magna de Filologia i Lletres
Sala d'Actes del Auditori II



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.