

**POLÍTICA
UNIVERSITÀRIA**

N. 18

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

Informe 2025

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

Situació actual i reptes futurs

INFORME 2025

Coordinació

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

Autoria

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

Col·laboració

Julia Cimas Sánchez
(Universitat d'Alacant)

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

Col·lecció:

Política Universitària. N. 18
Setembre de 2025

Edita:

Xarxa Vives d'Universitats
Universitat Jaume I. Edifici de Rectorat, planta 0
Av. Vicent Sos Baynat, s/n
12006 Castelló de la Plana
vives.org
xarxa@vives.org

ISBN:

978-84-09-57131-4

Aquesta obra està subjecta a la llicència
Creative Commons BY-NC-SA



Coordinació:

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

Autoria:

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

Col·laboració:

Julia Cimas Sánchez
(Universitat d'Alacant)

ÍNDEX

1. Presentació	7
1.1 Introducció	8
1.2 Institucionalització de les polítiques de gènere en la Xarxa Vives	10
1.3 Contingut i estructura de l'informe	19
2. El gènere en el catàleg d'estudis universitaris	21
2.1 El gènere en els estudis de grau	22
2.2 El gènere en els estudis de postgrau	24
2.3 El gènere en els estudis de doctorat	27
2.4 El gènere en la formació científica	28
3. Transversalització de la perspectiva de gènere en la docència universitària	29
3.1 Competències de gènere en els estudis de grau	31
3.2 Perspectiva de gènere en el disseny del procés d'ensenyament-aprenentatge	32
4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència universitària	37
4.1 Perspectiva de gènere en la docència universitària a través dels plans d'Igualtat	38
4.2 Formació a docents en perspectiva de gènere	47
4.3 Innovació docent amb perspectiva de gènere	49
4.4 Reconeixements a la inclusió de la perspectiva de gènere en la formació científica en estudis de grau (TFG), postgrau (TFM) i doctorat	50
4.5 Acompanyament i orientació a les alumnes	51
4.6 L'adaptació curricular amb perspectiva de gènere	53

5. Reconeixement i visibilitat	57
5.1 Acadèmiques en el lideratge de la política d'estudis	58
5.2 Acadèmiques en l'obertura del curs acadèmic	61
5.3 La política d'igualtat en les pàgines webs universitàries	62
5.4 Bretxes de dades i sistemes de registres de la diversitat de gènere	63
 6. Síntesi i futures línies de treball per a una docència universitària amb enfocament de gènere	 65
Recomanacions pràctiques	66
Recomanacions estratègiques	67
 Referències	 71
 Annexos	
Annex I	79
Annex II	91
Annex III	92
Annex IV	95

1. PRESENTACIÓ

«Les unitats d'Igualtat dissenyen i implementen la seua agenda transformadora amb el propòsit de reduir les bretxes de gènere que persisteixen en la comunitat universitària»

1.1 Introducció

El Grup de Treball en Igualtat de Gènere (GTIG) de les universitats de la Xarxa Vives es va crear al desembre del 2013 (la Nucia, Alacant) amb l'objectiu d'impulsar les polítiques de gènere o igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Al voltant d'aquest objectiu, el GTIG crea espais per a l'intercanvi de coneixement, experiències i bones pràctiques que permeten realitzar transferència de polítiques sobre la realitat i l'avanç de les universitats en les qüestions de gènere.

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

Les polítiques de gènere es projecten a través del denominat enfocament transversal o *gender mainstreaming*. Des d'aquesta perspectiva, s'assumeix que el gènere ha d'il·luminar les polítiques i l'agenda universitària, això és, integrar-se de manera sistemàtica a través de la perspectiva de gènere i redissenyar, per tant, les relacions de gènere (Ress, 2001). Les unitats d'Igualtat i estructures afins, atenent els seus contextos singulars, dissenyen i implementen la seua agenda transformadora amb el propòsit, particularment, de reduir les bretxes de gènere que persisteixen en la comunitat universitària en general, i en el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS), personal docent i investigador (PDI) i estudiants en particular. Intervenien, a més, per a corregir els biaixos de gènere que s'han identificat tant en els processos de producció de coneixement (investigació i innovació) com en els de la seua transmissió (docència i transferència). La presentació de les bretxes de gènere, així com els avanços i iniciatives dutes a terme per les universitats de la Xarxa Vives en aquestes qüestions, han sigut publicades en quatre informes de la col·lecció 'Política Universitària' de la Xarxa Vives: *La perspectiva de gènere en docència a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes futurs* (Tània Verge i Teresa Cabruja, 2017), en les dues edicions d'El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal en les universitats (Inma Pastor i Anna Pérez, 2019, i Inma Pastor i Anna Pérez, 2023) i *La perspectiva de gènere en docència a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes futurs* (M^a José Rodríguez i Diana Gil, 2021). A aquests se suma aquest informe.

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

El procés de recollida de la informació es va realitzar entre març i juliol del 2024 i la depuració de la base de dades es va realitzar a través de consultes puntuals que es van cursar a les universitats. En l'informe del 2024 han oferit informació per a l'elaboració de l'actualització dels indicadors les mateixes universitats que el 2020 (taula 1). Les vint universitats participants representen el perfil de l'educació superior amb perspectiva de gènere en l'espai de la Xarxa Vives.

Fitxa de l'informe Universitats de la Xarxa Vives participants en l'informe diagnòstic

Centres universitaris	2017	2020	2024
Universitat Abat Oliba CEU (UAO CEU)		◆	◆
Universitat d'Alacant (UA)	◆	◆	◆
Universitat d'Andorra (UdA)		◆	◆
Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)	◆	◆	◆
Universitat de Barcelona (UB)	◆	◆	◆
Universitat CEU Cardenal Herrera (UCH CEU)		◆	◆
Universitat de Girona (UdG)	◆	◆	◆
Universitat de les Illes Balears (UIB)	◆	◆	◆
Universitat Internacional de Catalunya (UIC)		◆	◆
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)	◆	◆	◆

Agraïm el temps dedicat i el treball realitzat per les unitats d'Igualtat, a través dels seus responsables i personal tècnic, per a emplenar el qüestionari en línia i facilitar informació addicional sempre que va ser sol·licitada. Així mateix, estenem aquest agraïment al personal de la Xarxa Vives que ha col·laborat i que ha oferit no solament suport tècnic, sinó també acompanyament en totes les fases del procés d'elaboració d'aquest informe.

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

1.2 Institucionalització de les polítiques de gènere en la Xarxa Vives d'Universitats¹

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

Normativa aplicable a la regió Vives

PRINCIPAT D'ANDORRA

La Llei 1/2015, de 15 de gener, per l'erradicació 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.

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

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'impartir els continguts des d'una perspectiva de gènere.

La Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes, estableix les obligacions que tenen en aquesta matèria les universitats i les institucions, públiques i privades, que desenvolupin ensenyament superior al Principat d'Andorra. L'article 41 indica que han de garantir la introducció de la perspectiva de gènere en tots els àmbits del coneixement, en l'activitat acadèmica i investigadora i en la gestió de llur personal. En particular, han de:

- a. Garantir la introducció de la perspectiva de gènere en l'oferta formativa.
- b. Vetllar per un ús no sexista del llenguatge i dels continguts audiovisuals en totes les seves comunicacions.
- c. Donar visibilitat a les aportacions científiques i acadèmiques de les dones.
- d. Promoure les activitats docents i els treballs de recerca especialitzats en igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
- e. Dur a terme accions per equilibrar la presència de tots dos sexes en tots els estudis, especialment en les disciplines en què un dels dos sexes es troba significativament subrepresentat.
- f. Garantir la formació en igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe del personal al seu servei, especialment en matèria de violència contra les dones.
- g. Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera docent i investigadora, així com entre el personal d'administració i serveis, i atorgar preferència a les dones, en igualtat de condicions d'idoneïtat, per ocupar posicions en què estiguin subrepresentades.
- h. Promoure la representació equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats i en tots els àmbits de presa de decisions.
- i. Elaborar un pla d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'accés, la promoció i les condicions laborals del personal administratiu i tècnic i del personal docent i investigador.
- j. Articular mesures específiques de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- k. Garantir que les avaluacions del personal docent i investigador dutes a terme pels òrgans competents tinguin en compte la perspectiva de gènere i la no-discriminació, ni directa ni indirecta, per raó de sexe.

L'article també preveu que els centres d'ensenyament superior i universitari han de garantir l'existència d'un òrgan o persona responsable del disseny, l'impuls, la implementació i l'avaluació de la perspectiva de gènere en totes les àrees d'actuació, incloent-hi la gestió de personal. A aquests efectes, les persones encarregades d'aquesta funció han de rebre formació específica en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes i, en general, de coeducació.

El darrer punt de l'article indica que els poders públics han de fomentar, a través de programes i accions específiques, la presència de dones en els estudis i professions relacionades amb la programació informàtica, les matemàtiques i altres disciplines científiques i tecnològiques a fi d'evitar la bretxa digital de gènere i garantir una ocupació femenina de qualitat. Aquests programes i accions s'han d'adreçar prioritàriament al jovent en les etapes d'escolarització obligatòria.

CATALUNYA

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

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 que 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 Política Universitària per a fer-ho possible».

Per la seva 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.

En els últims anys també s'han incorporat a l'ordenament jurídic normes que estableixen principis bàsics en relació als drets de les persones LGBTI. A Catalunya es tracta de la llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, aprovada al Parlament de Catalunya. Aquesta llei protegeix els drets de les persones LGBTI siguin reals i efectius, i estableix en el seu article 13 la obligació de les universitats de disposar d'un protocol de no discriminació a aquest efecte. A més, estableix que el principi de coeducació s'ha d'incloure en els plans d'acció tutorial, així com en els plans i reglaments de convivència. Pel que fa als continguts dels materials educatius, han de tenir en consideració la diversitat de gènere per evitar qualsevol mena de discriminació.

Així mateix, l'acord de Govern 45/2022, de 15 de març, aprova l'Estratègia per incorporar la referència al no-binarisme, al nom sentit i a la diversitat familiar en els documents administratius i en els sistemes d'informació, per fer una revisió i esmena dels documents administratius i els sistemes d'informació del Govern, l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i les entitats i els organismes adscrits, perquè es respecti la diversitat per orientació sexual i la identitat de gènere de les persones que es relacionen amb l'Administració en qualsevol procediment, així com la diversitat de les unitats de convivència.

En l'àmbit educatiu, la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació, determina que les universitats i la resta de centres educatius han de garantir la igualtat d'oportunitats i posar fi a qualsevol forma de discriminació o d'assetjament discriminatori: treballant per l'escola inclusiva i la coeducació en la igualtat de gènere i garantint una atenció concreta a l'alumnat amb necessitats de protecció, ajuda i suport educatiu, l'alumnat amb percentatges més elevats d'absentisme, abandonament escolar o fracàs escolar i/o amb impossibilitat econòmica per a fer activitats.

La llei estableix que la formació al personal docent de totes les etapes educatives ha d'atorgar una especial atenció a l'atenció a la diversitat, el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació així com a la resta de principis de l'escola inclusiva. També preveu que la Generalitat ha de garantir que els centres educatius rebin recursos per fomentar la igualtat i que el professorat es formi en temes d'igualtat i no-discriminació, així com específicament als professionals que fan tasques d'atenció davant casos de discriminació i violència.

En l'àmbit comunicatiu, la llei determina que les administracions públiques han de promoure l'ús d'un llenguatge respectuós, donar visibilitat als col·lectius vulnerables -establir quotes de presència i augmentar-ne l'aparició als mitjans-, eliminar continguts discriminatoris, fer campanyes per promoure la igualtat de tracte i la no-discriminació, promoure-hi activitats d'informació sobre els col·lectius vulnerables, tractar de manera correcta les notícies d'incitació a l'odi i vetllar per la no-discriminació en la utilització d'indumentària relacionada amb la identificació ètnica, cultural o religiosa.

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 investigació estableix els aspectes següents:

S'han d'adoptar les mesures necessàries perquè s'incloguen competències en matèria d'igualtat entre dones i homes en els plans d'estudis dels diversos ensenyaments.

S'ha de promoure el reconeixement dels estudis de gènere com a mèrit en els processos d'avaluació.

S'ha d'impulsar la presència equilibrada de dones i homes en els grups d'investigació.

En les convocatòries d'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 presenten grups de recerca amb presència equilibrada de dones i homes.

En el sistema de recerca de les Illes Balears s'ha de promoure i fomentar la investigació sobre les dones i donar suport als projectes d'investigació que promoguen la igualtat de dones i homes i als que plantegen mesures destinades a comprendre i erradicar 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 l'article 8 que «l'Administració autonòmica competent en matèria educativa establirà i fomentarà els mecanismes de formació, control i seguiment, adaptats als diferents nivells

«La promoció del principi d'igualtat entre dones i homes va adoptar una perspectiva transversal que establia mesures per a diferents àmbits»

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

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

A l'àmbit del País Valencià, s'ha publicat el monogràfic *Las mujeres en la Comunidad Valenciana. Una aproximación sociológica* (2021), coordinat per les cinc universitats públiques valencianes, que presenta una continuïtat respecte dels informes que en matèria d'igualtat entre dones i homes es van presentar els anys 1986, 1999 i 2007. El monogràfic descriu i analitza, des de la perspectiva de gènere, la realitat social de les dones en un ampli ventall d'àmbits temàtics. Els resultats obtinguts són de gran utilitat tant per a la presa de decisions de les administracions públiques amb competències en la implementació i gestió de polítiques públiques com per a investigadors i investigadors que centren els seus treballs en els estudis sobre dones, atès que presenta dades de gran rellevància que permeten millorar el coneixement sobre aquesta temàtica i també constatar l'avanç de la igualtat real entre dones i homes al País Valencià.

Des de l'any 2019 es fomenten estudis i activitats que incorporen la perspectiva de gènere amb un conveni de col·laboració entre la generalitat, a través de la vicepresidència segona i conselleria de serveis socials, igualtat i habitatge, amb les universitats públiques valencianes. L'objecte del conveni és per a la realització d'activitats que incorporen la perspectiva de gènere de manera transversal mitjançant el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i el foment de les STEM, com a eina de cohesió i enriquiment social.

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

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

La promoció del principi d'igualtat entre dones i homes va adoptar una perspectiva transversal que establia mesures per a diferents àmbits, entre els quals la investigació. En compliment d'aquests acords, el 2005 es crea a l'Estat espanyol la Unitat Dones i Ciència (UmyC, per la sigla en castellà) del Ministeri de Ciència i Innovació. Aquesta inicia, el 2007, la publicació de la sèrie d'informes "Acadèmiques en xifres", que en l'edició del 2017 es publica com a informe "Científiques en xifres". S'hi identifiquen i quantifiquen les bretxes de gènere, s'avalua l'impacte de gènere de les polítiques de R+D+I i s'ofereixen orientacions sobre noves actuacions a favor de la igualtat efectiva en l'àmbit científic. Al gener del 2019 es va constituir, com a

«Les unitats d'Igualtat seran les encarregades d'assessorar, coordinar i avaluar la incorporació transversal de la igualtat entre dones i homes en el desenvolupament de les polítiques universitàries»

òrgan col·legiat interministerial de l'Estat espanyol, l'Observatori Dones, Ciència i Innovació (OMCI, per la sigla en castellà) des del qual es va publicar, l'any 2020, la primera edició de l'informe "Dones i innovació" sense aconseguir resultats concloents sobre el rol de les dones en els processos d'innovació i emprenedoria, atès que les estadístiques i els registres disponibles no en van permetre l'anàlisi des de la perspectiva de gènere (OMCI, 2020: 13).

La institucionalització de les polítiques públiques de gènere en les universitats ha trobat en la política europea un espai catalitzador i una gran aliada. Si l'informe ETAM assenyalava el seu inici, les recents propostes de la Comissió Europea han impulsat la qüestió de gènere en el sistema científic de les universitats de la Xarxa. El programa marc per a la investigació i la innovació Horitzó 2020 assenyalava la igualtat de gènere com una de les sis agendes polítiques incloses en el paradigma de la Investigació i Innovació Responsable, i actua com a eix transversal en aquest sistema científic i com un marc emergent i innovador en estudis de ciència i tecnologia (Otero i García, 2018). Seguint les recomanacions del grup d'experts de la Comissió Europea (CE, 2020, p. 37), HORIZON 2021-2027 estableix la igualtat de gènere com un principi transversal i reforça les mesures introduïdes en Horitzó 2020, que estableix la integració de la dimensió de gènere en el contingut d'R+i finançat com un requisit per defecte que s'avaluarà en tots els programes i propostes d'investigació (CE, 2022, p. 15).

Reconeixent la transcendència de l'interès europeu per l'agenda de gènere en la implementació de polítiques d'igualtat en el sistema científic (Zapata, 2016), així com el paper exercit pels òrgans que vetlen per la reducció de les bretxes de gènere en els centres d'investigació, el seu desenvolupament no hauria sigut possible sense el rol actiu que exerceixen les unitats d'Igualtat (o estructures afins) de les universitats de la Xarxa Vives. Aquestes no solament proporcionen les dades de les quals es nodreixen els informes estadístics, sinó que periòdicament mantenen actualitzats els informes diagnòstics de desigualtat entre dones i homes en les respectives universitats.

Adicionalment, com en el cas que ens ocupa, les unitats d'Igualtat amplien els seus diagnòstics i incorporen dimensions que, ocultes en les estadístiques i els informes disponibles, són rellevants per a l'avanç de la igualtat de gènere en espais en què no solament es produeix el coneixement, sinó on també es transmet. Els informes diagnòstics sobre les bretxes i els biaixos de gènere en la docència que la Xarxa Vives d'universitats realitza ofereixen l'oportunitat de promoure nous espais de transferència de polítiques de gènere, que permeten establir estratègies de canvi real en el sistema per a avançar cap a una major igualtat.

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

No serà fins al 2007 (Llei orgànica 3/2007) quan es compte amb un marc que, de manera integral, desenvolupa el principi d'igualtat entre dones i homes i incloga l'enfocament de gènere com a principi transversal de les polítiques públiques i, en conseqüència, de l'actuació dels poders públics. En aquest any s'aprovarà la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2001, de 21 de desembre, d'universitats. En el preàmbul de la Llei orgànica 4/2007, per la qual es modifica la Llei d'universitats, s'atribueix a les universitats un rol destacat en la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats. Recentment, la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari (LOSU) arreplega que les universitats hauran de comptar amb plans que garantiscen la igualtat de gènere, mesures per a la correcció de la bretxa salarial entre dones i homes, i mesures de prevenció i resposta davant la violència, la discriminació o l'assetjament (art. 4). Així mateix,

«El 2018, la Xarxa Vives d'Universitats publicava les primeres guies per a la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària, reconegudes com a bona pràctica per l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere (EIGE)»

«Escassa presència de dones en els càrrecs de govern, segregació vertical o sostre de vidre en la carrera investigadora»

assenyala que les unitats d'igualtat seran les encarregades d'assessorar, coordinar i avaluar la incorporació transversal de la igualtat entre dones i homes en el desenvolupament de les polítiques universitàries, així com d'incloure la perspectiva de gènere en el conjunt d'activitats i funcions de la universitat (art. 43).

Les normes que en matèria d'igualtat d'oportunitats es dirigeixen específicament al sistema científic i tecnològic a Espanya es veuran ampliades amb l'aprovació de la Llei 12/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació en incloure, com a principal objectiu, promoure la inclusió de la perspectiva de gènere com a categoria transversal en la ciència, la tecnologia i la innovació, així com una presència equilibrada de dones i homes en tots els àmbits del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació.

La Llei 14/2011 va marcar un important avanç en incloure, entre altres mesures, el requisit de composició paritària en les comissions i comitès avaluadors en la carrera científica i l'avaluació cega del currículum de professionals i de projectes. El Reial decret llei 3/2019, de 8 de febrer, de mesures urgents en l'àmbit de la ciència, la tecnologia, la innovació i la universitat va introduir garanties complementàries per a assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés i la promoció en les trajectòries professionals científicotècniques. La recent modificació de la Llei de la ciència, la tecnologia i la innovació (Llei 17/2022) preveu, entre les seues novetats, la promoció de la perspectiva de gènere en el cicle de la investigació.

El 2017, l'Assemblea General de la Conferència de Rectors i Rectores d'Universitats Espanyoles (CRUE) acorda la creació del Grup de Treball de Polítiques de Gènere al si de la comissió sectorial CRUE-Sostenibilitat. Dos anys després, el 2019, es presenta la Delegació de la Presidència de CRUE per a polítiques d'igualtat. Actualment, el Grup de Treball de Polítiques de Gènere de CRUE s'adscriu a la Delegació per a les Polítiques d'Igualtat de la institució. Les dues estructures persegueixen impulsar el desenvolupament de la política de gènere en i des del sistema universitari espanyol, així com crear sinergies en aquesta matèria amb les administracions públiques.

En aquest procés de transferència de polítiques de gènere, i en concret en l'àmbit de la docència universitària, l'agenda de gènere catalana està sent rellevant. La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 28.1 exigeix a les universitats la inclusió de la perspectiva de gènere per a l'acreditació i la verificació dels seus graus i postgraus. Al llarg del 2019 l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) va publicar les guies metodològiques revisades de tots els processos d'avaluació de la qualitat (verificació, seguiment, modificació, acreditació) en què es transversalitza la perspectiva de gènere en tots els estàndards de qualitat. Un any abans, el 2018, la Xarxa Vives d'Universitats publicava les primeres onze guies per a la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària en Ciències de la Computació, Història, Medicina, Física, Educació i Pedagogia, Sociologia, Economia i Política, Història de l'Art, Psicologia, Filosofia, Filologia i Lingüística i Dret i Criminologia. El 2020, es van sumar a la col·lecció les guies per a la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària en Arquitectura, Infermeria, Matemàtiques, Enginyeria Industrial, Antropologia i Comunicació, i el 2021 s'amplia aquest projecte, reconegudes com a bona pràctica per l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere (EIGE, per les sigles en anglès), amb les guies per a una docència amb perspectiva de gènere en Biologia, Enginyeria Electrònica de Telecomunicacions, Enginyeria Multimèdia, Nutrició Humana i Dietètica i docència en línia amb perspectiva de gènere. Finalment, al gener del 2023 es va presentar la cinquena fase, que completa la col·lecció amb les guies de Ciències de l'Activitat Física i l'Esport, Enginyeries Agràries, Enginyeria Naval, Marítima i Nàutica, Geografia, Museologia i Museografia i Turisme. I, finalment, el mes de gener es va publicar la cinquena fase, amb les guies d'Administració i Direcció d'Empreses, Enginyeria Civil, Podologia, Traducció i Interpretació i Treball Social.

«Els qui tenen la responsabilitat de dissenyar i implementar polítiques universitàries, en desafiar les normes de gènere i els diferents factors que afecten i alimenten la/les (des)igualtat/s de gènere en el sistema científic, tenen l'oportunitat de convertir els cercles viciosos acoblats en cercles virtuoses de canvi cultural»

Cercles virtuoses de canvi cultural en la docència universitària: implementació de plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les universitats de la Xarxa Vives

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

En sentit general, els diagnòstics realitzats en els entorns de treball universitaris comparteixen els resultats difosos per a l'Estat espanyol pels informes "Acadèmiques en xifres" i "Científiques en xifres"; en l'àmbit europeu pels informes "She figures" i, a escala regional, pels informes de "Política universitària de gènere" de la Xarxa Vives: escassa presència de dones en els càrrecs de govern, segregació vertical o sostre de vidre en la carrera investigadora, segregació horitzontal en l'elecció d'estudis i de personal científic segons àrees científicotecnològiques i bretxa de gènere en el conjunt d'ajudes a projectes R+D+I (UMyC, 2017).

El disseny dels plans d'igualtat en les universitats integra mesures d'actuació destinades a tres col·lectius dissímils entre si: estudiants, PTGS i PDI. Aquesta singularitat, unida al fet que el principi general d'actuació en les polítiques d'igualtat és la transversalització de la perspectiva de gènere, porta a dissenys de plans d'igualtat en els quals les actuacions s'estructuren en diversos àmbits. Un dels eixos d'actuació estratègics recollit sistemàticament en els plans d'igualtat de la Xarxa Vives d'Universitats és la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària. Si aquest és un àmbit d'actuació compartit, s'hi ha de projectar la lògica que s'aplica en l'avaluació de les polítiques públiques: elaboració d'informes diagnòstics específics, planificació d'actuacions adaptades a cada context orientades a la reducció de les bretxes i biaixos de gènere i avaluació de l'acompliment, resultats i impacte d'aquestes accions. La no política (entesa com l'absència d'acció política) en aquest àmbit alimenta la crítica, amb freqüència repetida, sobre que el discurs del gender mainstreaming no es correspon amb la pràctica, la qual cosa esdevé en 'moda política' o en actuacions del que es considera 'políticament correcte'.

Els qui tenen la responsabilitat de dissenyar i implementar polítiques universitàries, en desafiar les normes de gènere i els diferents factors que afecten i alimenten la/les (des)igualtat/s de gènere en el sistema científic, tenen l'oportunitat de convertir els **cercles viciosos acoblats** (Besselaar i Sandström, 2016) en **cercles virtuoses de canvi cultural**. El potencial transformador de l'enfocament d'igualtat en l'agenda universitària ha sigut recentment anticipat en l'informe expert preparatiu del seixanta-setè període de sessions de la **Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona** de Nacions Unides² (CSW67) dedicat a deliberar sobre la bretxa digital de gènere com la nova cara de la desigualtat de gènere. En l'informe s'indica que els/les dissenyador/es, específicament, de tecnologia tenen l'oportunitat de convertir "cercles viciosos en cercles virtuoses de canvi cultural i desafiar les normes de gènere amb els seus dissenys passant d'enfocaments tecnocèntrics a enfocaments centrats en l'element humà (...) les normes de gènere donen forma a les tecnologies, i les tecnologies, alhora, donen forma al gènere i altres normes socials, la qual cosa sovint reforça cercles viciosos en els quals les desigualtats passades s'amplifiquen i perpetuen" (CSV, 2022: 26-27).



2.

La Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona de les Nacions Unides, creada el 1946, és una comissió orgànica que depèn del Consell Econòmic i Social i el principal òrgan internacional intergovernamental dedicat a la promoció de la igualtat de gènere i l'empoderament de la dona.

«L'informe que es presenta ofereix una fotografia de l'«estat de la qüestió» global de la perspectiva de gènere en la docència universitària i inclou, per primera vegada, el mesurament de la consideració del gènere en la formació científica»

1.3 Contingut i estructura de l'informe

Amb el propòsit d'identificar els **cercles viciosos acoblats** (Besselaar i Sandström, 2016) en la docència universitària i, a partir d'això, dissenyar i implementar agendes d'acció exitoses que afavorisquen el tancament de les bretxes i biaixos de gènere en la docència universitària, l'informe que es presenta ofereix una fotografia de l'«estat de la qüestió» global de la perspectiva de gènere en la docència universitària a partir de les dades, experiència i iniciatives que han proporcionat les unitats d'igualtat de les universitats de la Xarxa Vives. La informació proporcionada s'ha sintetitzat en taules i quadres que reuneixen els indicadors ja arrelats en els informes de 2017 i 2021.

Als indicadors de 2017 i 2021 s'han sumat indicadors addicionals que, a la llum de l'experiència de les unitats d'igualtat i el dinamisme que regeix el quefer universitari, es consideraven d'interès tant per a oferir una major aproximació a la docència universitària, una aresta complexa de la política de gènere universitària, com per a adequar-se als avanços i la realitat que en aquest sentit ha impulsat la mateixa Xarxa Vives i l'Agència Catalana de Qualitat a través, respectivament, de la col·lecció de Guies per a la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària i el *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*.

Aquest informe adopta un **enfocament de canvi estructural** des del qual contemplar les universitats tant en la **dimensió institucional** (organització i pràctiques) **com en la cultural** (ideologia i sistema de valors que normalitza el dividend patriarcal i prioritza les perspectives masculines). Des d'aquesta perspectiva, s'identifiquen els cercles viciosos que condicionen la política i l'agenda universitària en matèria d'estudis, i es mostra així que les universitats actuen i influeixen des de les seues competències com a institucions de gènere (Aker, 1992).

En aquest **primer apartat** es descriu el lideratge que en l'àmbit de la docència universitària amb perspectiva de gènere ha assumit el GTPI de la Xarxa Vives d'Universitats. El recorregut que es presenta emmarca la finalitat de l'informe i subratlla el potencial que tanca aquesta línia de treball per al desenvolupament de les polítiques de gènere en els entorns universitaris. Aquest treball continuat situa la Xarxa Vives d'Universitats entre les organitzacions científiques que, a Europa, contribueixen activament a promoure una major sensibilitat de gènere en les polítiques universitàries derivades de l'Espai Europeu d'Educació Superior.

Els indicadors diagnòstics de perspectiva de gènere en la docència universitària es presenten en els **apartats segon** (El gènere en el catàleg d'estudis universitaris) i **tercer** (Transversalització del gènere en la docència universitària). Aquests dos apartats donen forma a l'enfocament dual que les polítiques d'igualtat han adoptat des de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona (Pequín, 1995): anàlisi de la presència d'assignatures i estudis de gènere (polítiques específiques) i anàlisi de la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària (polítiques transversals). El segon apartat inclou, per primera vegada, el mesurament de la consideració del gènere **en la formació científica** que les universitats realitzen a través dels seus programes de doctorat en resposta a la recent modificació de la Llei de la ciència, la tecnologia i la innovació (Llei 17/2022).

L'apartat **quart** (Promoció de la perspectiva de gènere en la docència universitària) analitza el conjunt de mesures que, relacionades amb la promoció del principi d'igualtat de gènere en la docència universitària, despleguen les universitats de la Xarxa Vives a través dels seus plans d'igualtat, la formació en gènere destinada al personal docent, la innovació docent amb perspectiva de gènere, els reconeixements a la docència amb perspectiva de gènere i l'acompanyament i l'orientació a les alumnes universitàries. En aquest apartat es mesura, per primera vegada, els procediments d'adaptació

**«Es presenten
recomanacions
pràctiques
per a avançar
en aquells
assoliments que
han retrocedit
o han de ser
consolidats»**

curricular sensibles al gènere que les universitats venen regulant amb el propòsit de garantir la permanència en la formació universitària de l'alumnat que acredite ser víctima de violència de gènere, trobar-se en situacions d'embaràs, part, adopció o acolliment, tenir al seu càrrec filles o fills menors de tres anys o tenir reconeguda o, estar en tràmit de reconeixement, la condició de persona cuidadora de familiar dependent. Els procediments d'adaptació curricular no solament donen resposta a la diversitat de l'alumnat, sinó que reflecteixen l'excel·lència docent del professorat i contribueix a la difusió d'una cultura no discriminatòria.

El **cinquè apartat** (Reconeixement i visibilitat) arreplega indicadors sobre el lideratge de les acadèmiques en la política d'estudis universitaris, la participació de les acadèmiques en les obertures del curs acadèmic i la visibilització de les polítiques d'igualtat en les webs universitàries. En aquest apartat es fa referència, a més, a la necessitat de recopilar informació sobre les diferents identitats de gènere presents en la població universitària, que contribueix a generar sistemes de registre d'informació sensibles al gènere, i permet observar l'impacte (des)igual que té la política acadèmica sobre la comunitat universitària atesa aquesta expressió de la diversitat.

L'apartat Síntesi i futures línies de treball per a una docència universitària amb enfocament de gènere proposa dos tipus de recomanacions. D'una banda, es presenten recomanacions pràctiques derivades dels resultats obtinguts en el desenvolupament de l'informe per a avançar en aquells assoliments que han retrocedit o han de ser consolidats. D'altra banda, es presenta, a manera de recomanació estratègica, un sistema d'anàlisi d'innovació de gènere en el procés d'ensenyament-aprenentatge que les universitats de la Xarxa Vives poden implementar. Aquest model analític, basat en la iniciativa d'organitzacions de referència en la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència i la investigació, permetria valorar la posició de les universitats en el seu grau d'innovació de gènere i identificar les fortaleeses i les debilitats característiques de la seua estratègia docent per a avançar en aquest objectiu.

L'informe conclou amb tres annexos. L'annex I (Impacte de les polítiques de gènere en la docència universitària) presenta, comparativament, els indicadors de perspectiva de gènere en la docència universitària dels informes de 2017, 2021 i 2024. L'actualització periòdica d'aquesta bateria d'indicadors permet identificar l'impacte **de les polítiques d'igualtat**, en el nostre cas particular, en la docència universitària.

L'impacte de les polítiques d'igualtat remet als canvis reals produïts des de l'acció política en les trajectòries vitals, professionals i socials en les quals es veuen immersos dones i homes. Aquests canvis estarien orientats a millorar les condicions de vida i oportunitats de dones i homes en la societat i en els espais públics i privats, i intervenir sobre els contextos que obstaculitzen el desenvolupament personal i social en igualtat. L'annex II (Recursos per a la docència i la investigació amb perspectiva de gènere) relaciona les pàgines web en les quals les universitats actualitzen els millors recursos disponibles per a la implementació de la perspectiva de gènere tant en la docència com en la investigació. Aquest annex presenta bones pràctiques en aquest àmbit i facilita els processos de transferència de polítiques de gènere; addicionalment, les bones pràctiques que les universitats seleccionen constitueixen el millor antídoto enfront de la no política. La no política pot representar l'absència d'interès, en l'agenda política, de determinats temes socials, o pot atribuir-se a la inacció davant un problema de desigualtat, encara que la temàtica forme part de l'interès social i polític i es quede en una mera declaració d'intencions, retòrica o un diagnòstic que no va seguit d'intervenció. Finalment, l'informe inclou l'annex III, Registres administratius inclusius: identitat de gènere autoinformada mitjançant preguntes recomanades en 'dos passos'.

**EL GÈNERE
EN EL CATÀLEG
D'ESTUDIS
UNIVERSITARIS**

2. EL GÈNERE EN EL CATÀLEG D'ESTUDIS UNIVERSITARIS

«Es presenten els indicadors que permeten analitzar la incorporació d'estudis i assignatures de gènere en el catàleg d'estudis de les universitats de la Xarxa Vives»

La Declaració de Bolonya (1999) va pretendre harmonitzar els sistemes d'educació superior als països de la Unió Europea mitjançant la creació de l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES) com a estratègia per a promocionar la mobilitat i l'ocupabilitat de la ciutadania europea. El procés de Bolonya va impulsar, entre d'altres, la política d'estudis universitaris amb enfocament de gènere. Per primera vegada, el 2003, els ministeris d'Educació de la Unió Europea reconeixien que la necessitat d'augmentar la competitivitat en l'EEES havia d'equilibrar-se amb l'«objectiu d'enfortir la cohesió social i reduir les desigualtats socials i de gènere tant a escala nacional com europea».³

La diversitat d'enfocaments que adopten la perspectiva de gènere en els plans d'estudi universitaris va ser assenyalada per Kortendiek (2011: 223-226) en el procés de reestructuració de les titulacions a Europa (*procés de Bolonya*). Kortendiek (2011) va identificar quatre enfocaments segons la seua finalitat i determinats per les relacions de poder, concepcions de prestigi, disponibilitat de recursos i voluntat política: 1. Interdisciplinari (preveu un mòdul interdisciplinari sobre gènere que integra classes puntuals en programes d'estudis generals); 2. Explícit individual (inclou elements de mòduls i mòduls temàtics de gènere independents); 3. Explícit (recull formació específica en programes de grau i postgrau i doctorats en estudis de gènere i de les dones); 4. Integrador i holístic (tracta les teories, els mètodes i els resultats dels estudis de gènere de manera interdisciplinària i com a part integrant de l'ensenyament i l'aprenentatge; plans d'estudis específics de cada assignatura amb enfocament de gènere).

En aquest segon apartat es presenten els indicadors que permeten analitzar la incorporació d'estudis (de grau i postgrau) i assignatures de gènere en el catàleg d'estudis de les universitats de la Xarxa Vives. Es revisa la inclusió d'assignatures específiques, obligatòries i optatives de gènere i s'identifiquen els estudis de grau, postgrau i doctorat que, específicament, desenvolupen el gènere des de diferents perspectives i enfocaments. L'apartat inclou un últim indicador, no recollit en els dos anteriors informes, que remet a l'oferta de formació interdisciplinària en perspectiva de gènere en investigació i que les universitats ofereixen a través dels programes de doctorat. Una anàlisi diacrònica d'alguns dels indicadors arreglats en aquest apartat es mostra en l'annex I.

2.1 El gènere en els estudis de grau

En un primer nivell d'anàlisi, es preveu la consideració d'assignatures específiques de gènere en els dissenys dels plans d'estudis. Per al conjunt d'universitats que disposen de la informació requerida, el nombre mitjà d'assignatures específiques de gènere incloses en els plans d'estudis de grau és de 9. En perspectiva comparada, la inclusió s'ha reduït prop del 50%, perquè el 2017 es van comptabilitzar 17 assignatures específiques de gènere i 13 assignatures el 2021 (vegeu l'annex I). Les universitats Internacional de Catalunya i Ramon Llull són les que compten amb plans d'estudis en els quals les assignatures específiques de gènere tenen un major pes (50% i 53%, respectivament)(gràfic 1).



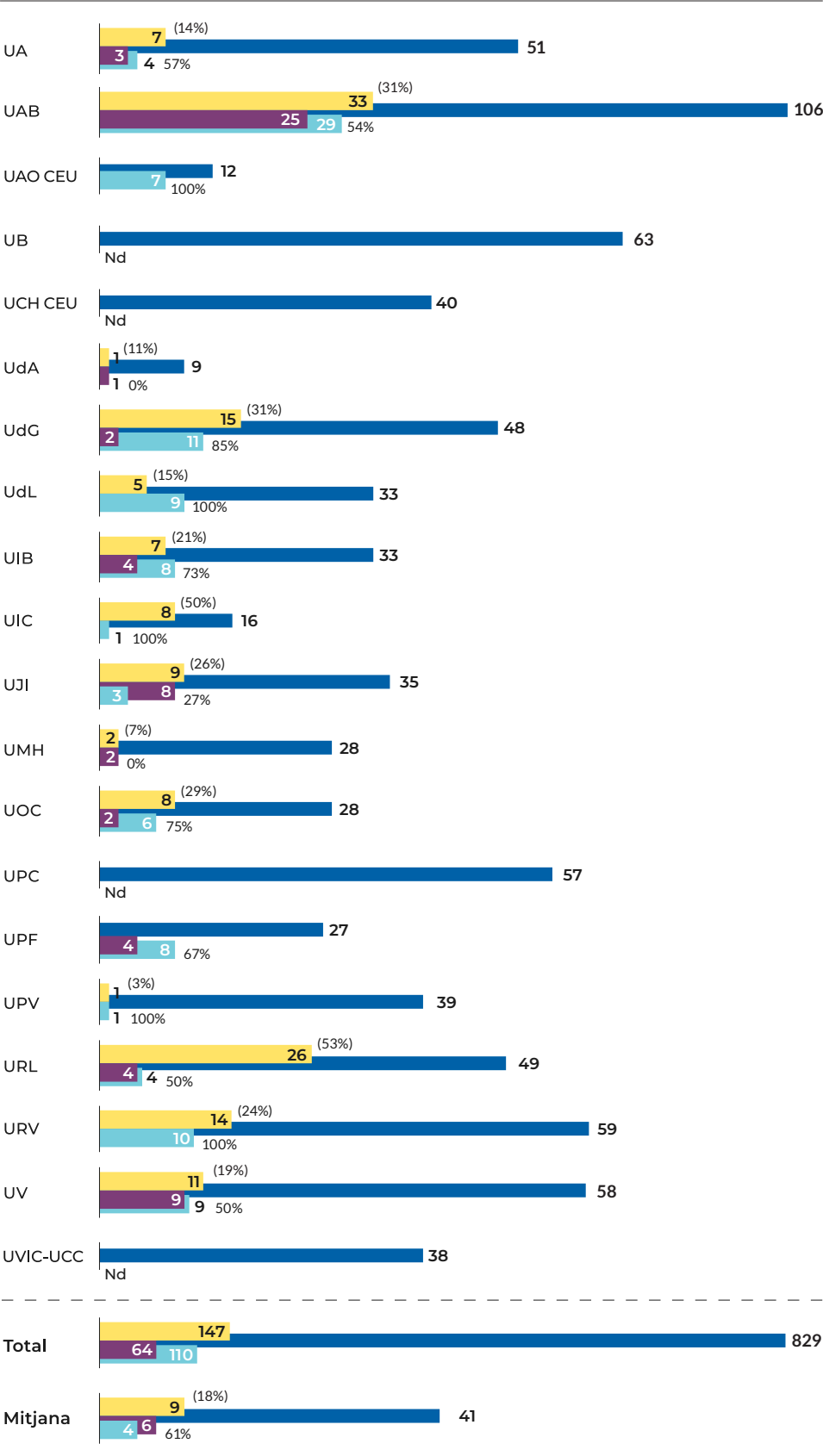
3. [Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education, Berlin, 19 de setembre de 2003.](#)

↓ Gràfic en la pàgina següent

2. El gènere en el catàleg d'estudis universitaris

- ◇
- ◆ Total de graus
- ◆ Graus amb assignatures específiques de gènere i (%) respecte del total de graus
- ◆ Assignatures obligatòries
- ◆ Assignatures optatives
- % Pes d'assignatures optatives respecte d'obligatòries
- Nd. Informació no disponible

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



«Els dos indicadors evidencien que la política d'estudis de les universitats de la Xarxa Vives manté un enfocament de gènere molt restrictiu»

Al descens del nombre de graus universitaris que compten amb assignatures específiques de gènere cal afegir, en clau comparada, un increment del pes de les assignatures optatives respecte del conjunt d'assignatures optatives i obligatòries en els estudis de grau. Així, mentre que el 2021 aquest pes mantenia una relació equilibrada (amb una mitjana del 43%), actualment, segons les dades disponibles de 2024, se situa en el 61% (vegeu l'annex I).

Els dos indicadors esmentats, en la doble perspectiva temporal diacrònica i sincrònica, evidencien que la política d'estudis de les universitats de la Xarxa Vives manté un enfocament de gènere molt restrictiu i adscrit a l'enfocament de gènere identificat per Kortendiek (2011) com a *explícit*. Aquest enfocament, si bé promou la formació en gènere en el contingut d'alguns plans de grau, planteja algunes limitacions: la formació oferida roman aliena a la resta del currículum, conviu amb la ceguesa al gènere de la resta d'assignatures del pla d'estudis i genera un reduït canvi en la cultura organitzativa i de gestió de les universitats (Verge i Cabruja, 2017: 16).

Finalment, i atesa l'oferta de programes de grau especialitzats en estudis de gènere en les universitats de la Xarxa Vives, només la Universitat Autònoma de Barcelona manté una doble oferta. D'una banda, ofereix el grau en Estudis Socioculturals de Gènere (2018, Facultat de Filosofia i Lletres). D'una altra, continua oferint el *minor* en Estudis de Gènere (2012, Facultat de Filosofia i Lletres). Aquest últim s'adscriuria a l'enfocament de gènere identificat per Kortendiek (2011) com a *explícit individual* en promoure la incorporació de temàtiques que amb enfocament de gènere apareixen excloses dels plans d'estudi. La seua principal limitació resideix que només abasta les disciplines i estudis als quals complementen i, en conseqüència, segments de l'alumnat finalitzarien els seus estudis sense haver rebut formació de grau amb enfocament de gènere.

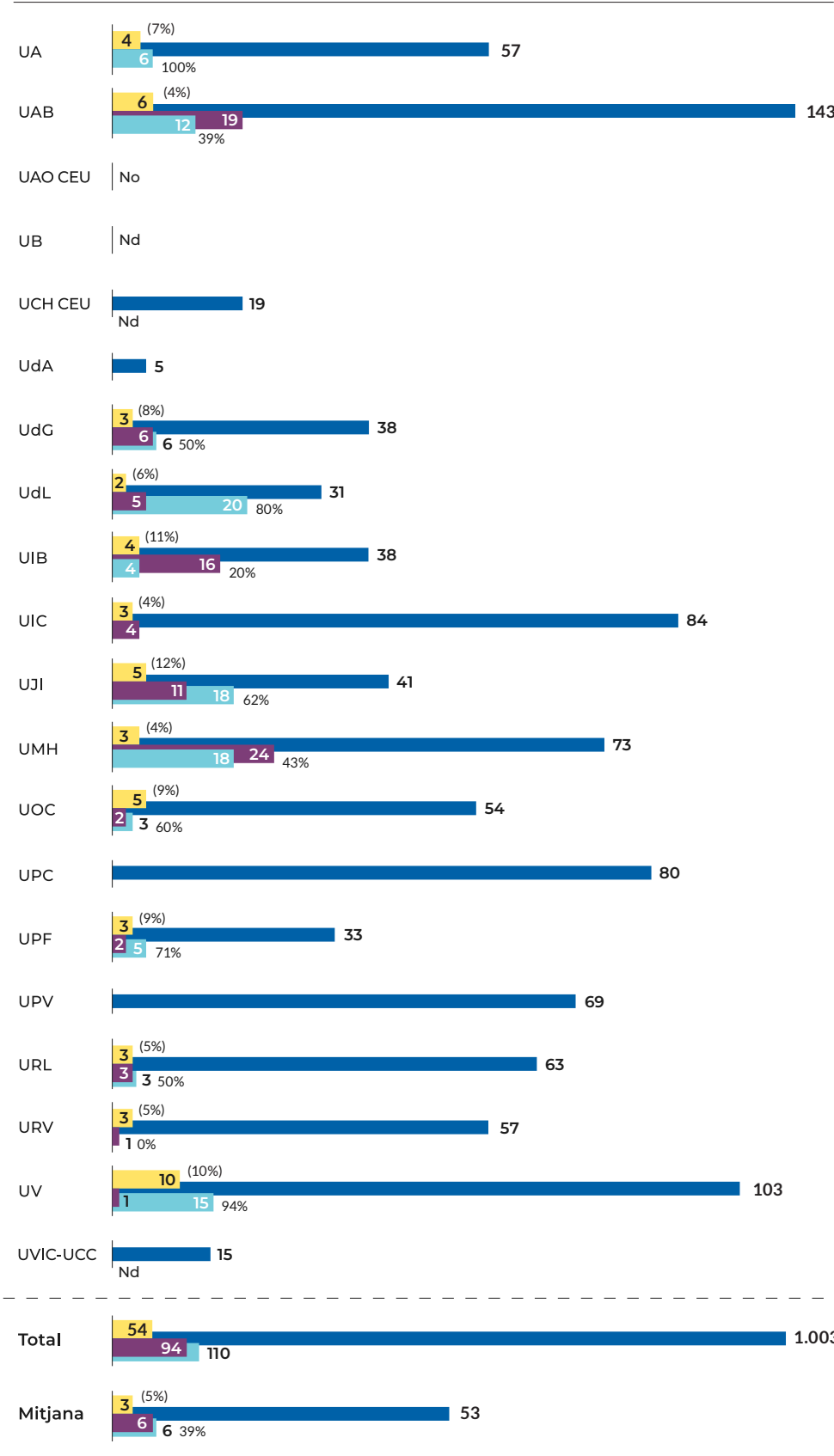
2.2 El gènere en els estudis de postgrau

Els estudis de postgrau i màster de les universitats analitzades reproduïxen el model descrit per als estudis de grau. En el seu conjunt, la presència d'assignatures específiques de gènere en els seus plans d'estudi és minoritària i l'oferta d'assignatures optatives de gènere, novament, assumeix un major pes respecte de les assignatures obligatòries de gènere. El gràfic 2 mostra que un 5% dels postgraus que s'imparteixen en les universitats de la Xarxa Vives per a les quals es disposen de dades inclouen assignatures específiques de gènere. Així mateix, el pes de les assignatures optatives de gènere respecte del conjunt d'assignatures optatives i obligatòries en els estudis de postgrau representa el 39%. Quant a l'informe del 2021, ha descendit el percentatge de postgraus que inclouen assignatures de gènere específiques (s'ha passat d'un 7% a un 5%), i s'ha incrementat lleument el pes de les assignatures optatives de gènere en l'oferta de plans d'estudis de postgrau (ha passat d'un 38% el 2021 a un 39% el 2024).

2. El gènere en el catàleg d'estudis universitaris

- ◇
- ◆ Total de postgraus
- ◆ Postgraus amb assignatures específiques de gènere i (%) respecte del total de graus
- ◆ Assignatures obligatòries
- ◆ Assignatures optatives
- % Pes d'assignatures optatives respecte d'obligatòries
- No No hi ha assignatures
- Nd. Informació no disponible

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



Si bé la presència d'estudis de grau en gènere és excepcional en l'oferta d'estudis de les universitats de la Xarxa Vives, l'oferta d'estudis de postgrau i màster és present en el 55% de les universitats que participen en aquest informe, que passen d'oferir de 22 programes de tercer cicle especialitzats en gènere a 25, la majoria dels quals (el 52%) tenen un caràcter professionalitzant, i no experimenta variacions respecte del catàleg d'estudis de postgrau del 2021. El quadre 1 relaciona els programes de tercer cicle especialitzats en gènere diferenciant segons l'orientació en investigació (R) o professionalitzant (P) i, si escau, identifica si és un títol propi (*).

◇ ←

(R)
Investigació

(P)
Professionalitzant

*
Títol propi

1.
Impulsat per l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (IIEDG), en el qual participen a través d'un conveni vuit universitats catalanes: Universitat de Barcelona (coordinadora), Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat de Girona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Rovira i Virgili, Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya, Universitat de Lleida i Universitat Pompeu Fabra.

Quadre 1 Programes de tercer cicle especialitzats en gènere

Centres	Màsters i postgraus
UA	(R; P) Màster en Prevenció de la Violència de Gènere i Intervenció des d'un Enfocament Interdisciplinari (2024)
UAB	(P) Diploma d'Especialització de Postgrau en Gènere i Igualtat (2001). Departament de Ciència Política i de Dret Públic* (P; R) Màster en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania (2007) IIEDG, UB, UAB, UdG, UPC, URV, UVic, UdL i UPF. (P) Màster en Gènere i Comunicació (2012). Departament de Mitjans, Comunicació i Cultura* (P) Postgrau en Gènere i Igualtat (2001). Departament de Ciència Política i de Dret Públic* (P) Postgrau en Violències Masclistes (2014). Departament de Ciència Política i de Dret Públic* (P) Màster en Feminismes Jurídics. Teories i Pràctiques Feministes del Dret (2020). Departament de Ciència Política i de Dret Públic
UB	(R) Màster propi o diploma de postgrau vinculat en Estudis de la Diferència Sexual. DUODA Centre de Recerca UB* (R) Màster interuniversitari en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania (2008). Facultat de Geografia i Història1 (R) Diploma de postgrau en Polítiques d'Igualtat de Gènere en la Gestió Pública (2019). Facultat de Dret* (R) Diploma de postgrau en Atenció Psicològica i Acció Comunitària, Feminismes i LGTBI (2020). Facultat de Psicologia*
UdG	(R) Màster oficial en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania (2008). Facultat de Geografia i Història UB)1
UIB	(P) Màster oficial en Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere (2009). Departament de Psicologia
UJI	(P; R) Màster en Igualtat i Gènere en l'Àmbit Públic i Privat (2006). Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques (R) Màster en Investigació Aplicada en Estudis Feministes, de Gènere i Ciutadania (2010). Facultat de Ciències Humanes i Socials (P) Especialització en Agent d'Igualtat (2010). Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques* (P) Expert/a en Auditories Sociolaborals en Matèria d'Igualtat (2022). Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques*
UdL	(P) Màster en Estudis de Gènere i Gestió de Polítiques d'Igualtat (2015). Facultat de Dret, Economia i Turisme
UMH	(P) Postgrau en Igualtat i Gènere en l'Àmbit Públic i Privat (2007). Conjunt UMH/UJI (P) Especialista universitari en Masculinitats, Gènere i Igualtat (2020). Departament de Ciències Socials i Humanes*
URV	(R, P) Màster interuniversitari en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania (2008). Facultat de Geografia i Història UB)1
UV	(R, P) Màster universitari oficial en Gènere i Polítiques d'Igualtat (2006). Institut Universitari d'Estudis de les Dones (P) Màster universitari en Dret i Violència de Gènere (2013). Facultat de Dret (P) Màster en Agents d'Igualtat i 2007-2008 Màster en Gènere i Polítiques d'Igualtat Professionalitzant
UVIC-UCC	(R, P) Màster interuniversitari en d'Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania (2008). Facultat de Geografia i Història UB)1

2.3 El gènere en els estudis de doctorat

L'oferta de programes de doctorat especialitzats en gènere en les universitats de la Xarxa Vives que han oferit informació segueix la tendència restrictiva descrita en la incorporació del gènere, tant en els plans d'estudis de grau com de postgrau. Així, mentre que el 2017 eren 9 les universitats que comptaven amb un programa de doctorat especialitzat en gènere, el 2021 van ser 8 universitats i el 2024 es va reduir a 7 universitats (el 35% de les universitats). Aquest nombre de programes de doctorat especialitzats en gènere representa un 2% del conjunt d'oferta de programes de doctorats impartits per les universitats de la Xarxa Vives (taula 1). El quadre 2 relaciona els set programes de doctorat especialitzats en gènere que l'any 2024 oferien les universitats de la Xarxa Vives que disposaven d'aquesta informació.

Taula 1 Assignatures de gènere en el currículum de postgrau segons tipus

Centres	Programes de doctorat (n.)	Programes de doctorat especialitzats en gènere (n.)
UA	31	1
UAB	50	
UAO CEU	4	
UB	47	1
UCH CEU	7	
UdA	1	
UdG	14	
UdL	9	
UIB	26	1
UIC	4	
UJI	22	2
UMH	13	
UOC	9	
UPC	45	
UPF	9	
UPV	33	
URL	13	
URV	26	1
UV	50	1
UVIC-UCC	10	2
Total	423	9

Quadre 2 Programes de doctorat especialitzats en gènere

Centres	Programes
UA	Doctorat en Estudis Interdisciplinaris de Gènere (2015) Institut Universitari d'Investigació de Gènere
UB	Estudis de Gènere: Cultura, Societat i Polítiques (2014) IIEDG - UB
UIB	Doctorat en Estudis Interdisciplinaris de Gènere (2014). Coordinació UAM
UJI	Doctorat en Estudis Interdisciplinaris de Gènere (2013) Facultat de Ciències Humanes i Socials
URV	Estudis de gènere: Cultures, Societats i Polítiques (2015). IIEDG - URV
UV	Doctorat en Estudis de Gènere i Polítiques d'Igualtat (1992)
UVIC-UCC	Doctorat en Traducció, Gènere i Estudis Culturals (2013). UVic-UCC Estudis de Gènere: Cultura, Societat i Polítiques (2014). IIEDG - Uvic-UCC

«El 50% promou la formació científica amb enfocament de gènere, si bé només la Universitat d'Alacant l'ofereix de manera obligatòria»

2.4 El gènere en la formació científica

La recent modificació de la Llei de la ciència, la tecnologia i la innovació (Llei 17/2022) preveu, entre les seues novetats, la promoció de la perspectiva de gènere en el cicle de la investigació. Així mateix, el Reial decret 669/2023, de 18 de juliol, pel qual es regula el distintiu d'igualtat de gènere en R+D+I, arreplega en el preàmbul que “s’ha d’assegurar una ciència i una innovació inclusives, que tinguen en compte les necessitats, característiques i circumstàncies de dones i homes per igual, incloent-hi la perspectiva de gènere amb enfocament interseccional en la investigació científica i en la transferència del coneixement. Avui només un 23 % de les propostes que es presenten en convocatòries de R+D integren la dimensió de gènere en el contingut dels seus projectes”.

Amb la finalitat de mesurar la promoció de la perspectiva de gènere en la investigació en les universitats de la Xarxa Vives, es recull un nou indicador l'objectiu del qual és proporcionar informació sobre la promoció de la perspectiva de gènere en la formació científica que ofereixen. Amb aquesta finalitat, es va sol·licitar a les universitats que indicaren si les seues escoles de doctorat oferien formació interdisciplinària en gènere a través dels seus programes de doctorat i si aquesta era obligatòria o optativa. El quadre 3 relaciona les universitats que ofereixen formació científica amb enfocament de gènere. Del conjunt de les universitats que van oferir informació, el 50% promou la formació científica amb enfocament de gènere, si bé només la Universitat d'Alacant l'ofereix de manera obligatòria. Aquest indicador mostra, novament, la política d'estudis restrictiva que, des de la perspectiva de gènere, estan implementant les universitats de la Xarxa Vives.

Quadre 3 Escoles de doctorat que ofereixen formació en investigació amb perspectiva de gènere

Centres	Formació	Denominació
UA	Obligatòria	Com incorporar la perspectiva de gènere en la investigació de tesi
UAB	Optativa	Perspectiva de gènere en la investigació
UdG	Optativa	Com incorporar la perspectiva de gènere en la investigació de tesi
UJI	Optativa	Perspectiva de gènere en la investigació
UOC	Optativa	<i>Inclusion of gender dimension in doctoral research</i>
UPV	Optativa	Perspectiva de gènere en la investigació
URL	Optativa	Recerca amb perspectiva de gènere
URV	Optativa	Com incorporar la perspectiva de gènere en la investigació de tesi
UV	Optativa	Incorporació de l'anàlisi de gènere a la investigació
UVIC-UCC	Optativa	Incorporació de l'anàlisi de gènere a la investigació

**TRANSVERSALITZACIÓ
DE LA PERSPECTIVA
DE GÈNERE EN
LA DOCÈNCIA
UNIVERSITÀRIA**

3. TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

En les conclusions del Consell Econòmic i Social de Nacions Unides (ECOSOC) (Nacions Unides, 1997) es va definir la *perspectiva de gènere* com “el procés d’avaluació de les conseqüències per a les dones i els homes de qualsevol activitat planificada (...) a fi que les dones i els homes es beneficien per igual i s’impedisca que es perpetue la desigualtat”. La definició assumeix que, malgrat l’aparent neutralitat, l’activitat dels poders públics, en sentit general, no és neutra al gènere. Des d’aquest lloc, i traslladat particularment al quefer universitari en la política d’estudis, els models educatius i els plans d’estudis *cecs al gènere* no solament impacten de manera diferencial entre l’estudiantat universitari, sinó que no coadjuven en l’objectiu d’igualtat [substantiva] entre els gèneres (Rodríguez i Gil, 2024).

CEGUESA AL GÈNERE

L’Institut Europeu d’Igualtat de Gènere (EIGE) defineix en el glossari en línia la ceguesa de gènere com l’absència de reconeixement que -en contextos socials, culturals, econòmics i polítics específics- a les dones/xiquetes i als homes/xiquets se’ls atribueixen, o imposen, rols i responsabilitats dissímils i que determinen les opcions reals de viure la vida que desitgen tant en els espais públics com privats.

Els projectes, els programes, les polítiques i les actituds cegues al gènere no tenen en compte aquests diferents rols i necessitats diverses. Per tant, mantenen l’estatu quo i no ajudaran a transformar l’estructura desigual de les relacions de gènere.

Contràriament, quan es tenen en compte els factors socials i culturals implicats en l’exclusió i discriminació per raó de gènere en els més diversos àmbits de la vida pública i privada, tenen perspectiva o enfocament de gènere i, en conseqüència, són sensibles al gènere.

«Aquest apartat se centra en el mesurament de l’enfocament integrador-holístic o *gender mainstreaming* o transversalització de gènere»

La *perspectiva de gènere*, entesa com “el conjunt d’enfocaments *específics i estratègics, i processos tècnics i institucionals*” (ONU, 1997), s’implementa en les institucions seguint diferents enfocaments no excloents (enfocament dual). A les inicials estratègies centrades en les dones (enfocament dirigit a les dones o puntual) se li va sumar l’enfocament de gènere integrat (*gender mainstreaming* o transversalització de gènere) definit com la “(re)organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos de política que tendeixen que la perspectiva de la igualtat de gènere siga incorporada en totes les polítiques i, dins d’aquestes, en tots els nivells, i en totes les etapes, pels actors que normalment estan involucrats en la formulació de les polítiques” (Comissió Europea [CE], 1988, p. 15).

En l’apartat 2 es va destacar que la política d’estudis de les universitats de la Xarxa Vives -quant a l’oferta de programes d’estudis de graus, postgraus i doctorats especialitzats en gènere i la inclusió d’assignatures específiques de gènere- seguia un patró restrictiu i, majoritàriament, adscrit al denominat *enfocament interdisciplinari* (Kortendiek, 2011). Aquest apartat se centra en el mesurament de l’enfocament integrador-holístic o *gender mainstreaming* o transversalització de gènere. Amb aquest propòsit es va sol·licitar a les universitats de la Xarxa Vives que oferiren informació sobre el desenvolupament de la política d’estudis transversal de gènere, això és, atenent inclusió de la perspectiva de gènere en cadascun dels elements al voltant dels quals dissenyem el procés d’ensenyament-aprenentatge.

«Les dades mostren una tendència *in crescendo* de la inclusió de la competència de gènere en els plans d'estudi de graus»

3.1 Competències de gènere en els estudis de grau

La creació de l'Àrea d'Educació Europea va introduir un canvi de paradigma: el model educatiu centrat en l'ensenyament donava pas al model educatiu centrat en l'aprenentatge per *competències* (Tuning, 2003). Les competències, com a concepte, s'entenen des d'un enfocament integrador que considera les capacitats mitjançant una combinació d'atributs per a l'acompliment en el procés educatiu (Aránguiz i Rivera, 2012: 68). Les *competències transversals* s'identifiquen com els elements compartits que poden ser comuns a qualsevol titulació, que fomenten la transparència dels perfils professionals i acadèmics, orienten els resultats d'aprenentatge i promouen la definició dels objectius de les titulacions d'acord amb les necessitats identificades en la societat (Aránguiz i Rivera, 2012: 68). La *competència de gènere* s'adscriuria a les definides com a transversals i ha d'orientar-se al desenvolupament d'un raonament crític i un compromís social amb la pluralitat i la diversitat de realitats de la societat actual, des del respecte als drets fonamentals, a la igualtat de dones i homes i a la no discriminació (AQU, 2019: 30).

El quadre 4 arreplega la presència de la competència de gènere inclosa en la formació de grau que ofereixen les universitats de la Xarxa Vives. La política universitària, en el 80% de les universitats, ha inclòs la competència de gènere en els plans d'estudi de grau, si bé només el 38% de les universitats que la preveuen l'han introduïda com una competència comuna a tots els graus que s'imparteixen en les seues universitats. Les dades mostren una tendència *in crescendo* de la inclusió de la competència de gènere en els plans d'estudi de graus en les universitats de la Xarxa respecte de les dades que van oferir el 2021.

Quadre 4

Presència de la competència transversal de gènere en els estudis de grau

	Inclusió de la competència de gènere segons el seu abast	
Centres	Comú als graus	En alguns graus
UAO CEU	◆	
UA		◆
UAB	◆	
UB		◆
UdG	◆	
UIC		◆
UJI		◆
UdL	◆	
UMH		◆
UOC	◆	
UPC		◆
UPF	◆	
URL		◆
URV		◆
UV		◆
UVIC-UCC		◆

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

Una extensa literatura científica constata la persistent presència de bretxes i biaixos de gènere en el procés de transmissió de coneixement a les aules universitàries. En el context europeu s'han desenvolupat diverses iniciatives que no solament han tret a la llum el *gender in disguise* (Holmes, 2007) a les aules universitàries, sinó que també proporcionen una guia en les eleccions de pràctiques docents que fan efectiva la inclusió de la perspectiva de gènere de manera transversal en la docència universitària (Shrewsbury, 1997). Entre aquests, assenyalem el desenvolupat pel grup de treball de Polítiques d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives d'Universitats (XVU). La col·lecció "Guies per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària" va ser arreplegada per l'European Institute for Gender Equality (EIGE) -*toolkit Gender Equality in Academia and Research*- i ha sigut reconeguda com a bona pràctica en *Horizon Europe guidance on gender equality plans (geps)* de la Comissió Europea (2021).

Si bé incloure la competència de gènere en els plans d'estudi és un element central, la inclusió no garanteix que la perspectiva de gènere s'incorpore en el conjunt dels elements al voltant dels quals es dissenya el procés d'ensenyament-aprenentatge. Així, entre les universitats que sí que arrepleguen la competència de gènere en tots els seus plans d'estudi de grau cap compta amb indicacions per a la consideració de la perspectiva de gènere en la totalitat dels components del procés d'ensenyament-aprenentatge (quadre 5). Només la Universitat Ramon Llull, que preveu la competència de gènere en alguns dels seus graus, sí que inclou instruccions específiques perquè les guies docents siguin sensibles al gènere en tots els elements en els quals, genèricament, es dissenya el model d'ensenyament-aprenentatge universitari. Així mateix, les dades proporcionades mostren com la Universitat d'Andorra i la Universitat Politècnica de València, que no compten amb una competència de gènere, sí que han inclòs en la seua política d'estudis recomanacions per a la inclusió de la perspectiva de gènere en els elements que conformen el disseny d'una assignatura.

Quadre 5 Instruccions específiques perquè les guies docents incloguen la perspectiva de gènere

1. Presència equilibrada en la bibliografia (40%-60%) que incloga el nom i el cognom de l'autor/a de les referències proporcionades.

	Components del disseny de procés d'ensenyament-aprenentatge sensibles al gènere					
Centres	Objectius	Continguts	Avaluació	Organització	Docents	Bibliografia ¹
UAO CEU	♦					No
UdA	♦					No
UAB			♦	♦	♦	♦
UB	♦	♦	♦		♦	♦
UdG		♦				No
UIC				♦	♦	♦
UJI		♦				♦
UdL	♦					♦
UMH		♦				♦
UOC		♦	♦			No
UPV	♦	♦			♦	♦
UPF	♦					No
URL	♦	♦	♦	♦	♦	♦
UV						♦
Total	7	7	4	3	5	9

3. Transversalització de la perspectiva de gènere

«El 70% d'universitats ofereixen instruccions específiques per a la inclusió de l'enfocament de gènere en algun dels elements del disseny del procés d'ensenyament-aprenentatge»

El quadre 6 recull les eines que han implementat les universitats Autònoma de Barcelona, Jaume I, de Lleida, Oberta de Catalunya i Pompeu Fabra per a l'avanç i el desenvolupament de la perspectiva de gènere en la docència universitària.

Quadre 6

Eines per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària

Centres	Eines
UAB	L'Informe sobre el procés d'elaboració de guies docents del curs 2023-2024 de la Universitat Autònoma de Barcelona va incloure, per primera vegada, quatre preguntes relatives a la incorporació de la perspectiva de gènere: 1) Ús del llenguatge no sexista en les guies docents de grau i màster; 2) Ús del llenguatge no sexista en els materials de l'assignatura de grau i màster; 3) Visibilització de l'aportació de les dones en la disciplina en les assignatures de grau i màster; 4) Incorporació de metodologies i activitats formatives amb perspectiva de gènere en les assignatures de grau i màster.
UJI	La Universitat Jaume I compta amb un document que de manera sintètica facilita l'auto-avaluació del personal docent a través d'una relació de 10 Indicadors per a la integració de la perspectiva de gènere en les guies docents de les assignatures de grau.
UdL	El Manual d'avaluació docent del professorat de la Universitat de Lleida inclou en l'autoinforme del professorat tres indicadors: 1) Es plantegen resultats d'aprenentatge en relació amb la perspectiva de gènere; 2) Les fonts bibliogràfiques inclouen referències bàsiques d'autores i autors d'alt impacte; 3) L'alumnat, en acabar l'assignatura, les PAE (pràctiques acadèmiques externes) o els TFG/TFM, adquireix coneixement, comprensió i habilitats per a usar el llenguatge inclusiu i no sexista.
UOC	La Universitat Oberta de Catalunya compta amb diversos instruments que faciliten la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència: 1) Infografia Docència amb perspectiva de gènere (identifica els principals elements que cal considerar en el disseny d'assignatures i acció docent); 2) Complementa la Infografia un checklist per a la validació de la docència amb perspectiva de gènere; 3) Kit per a autors i autores per a incorporar la perspectiva de gènere en els continguts. A aquests tres instruments facilitadors i dirigits al professorat, cal afegir un instrument per al diagnòstic, la gestió i el seguiment sobre l'avanç en la implementació de la perspectiva de gènere en les assignatures de la UOC.
UPF	La Universitat Pompeu Fabra compta amb la pàgina web Què és la docència amb perspectiva de gènere? En el subapartat Com aplicar-la? arrecplega indicacions sobre la manera d'incorporar la perspectiva de gènere en els continguts curriculars, els materials i les activitats formatives, la metodologia d'investigació, els entorns d'aprenentatge, les metodologies docents i les metodologies d'avaluació, l'aprenentatge-servei i les pràctiques acadèmiques externes, l'orientació professional i les activitats extracurriculars.
UV	El Servei de Publicacions i el Servei de Biblioteques i Documentació de la Universitat de València compta amb instruccions per a la inclusió del nom i en cognoms dels autors i les autores.

Majoritàriament, el 70% d'universitats ofereixen instruccions específiques per a la inclusió de l'enfocament de gènere en algun dels elements del disseny del procés d'ensenyament-aprenentatge. Les dades mostren una tendència *in crescendo* respecte de les dades oferides el 2021, moment en el qual les universitats de la Xarxa que comptaven amb indicacions específiques representaven el 60%. No obstant això, els indicadors reflectits en el quadre 6 mostren inconsistències en el procés d'inclusió de la perspectiva de gènere que poden estar explicades pel recent desenvolupament en la docència universitària i, en conseqüència, el desconeixement que acompanya la implementació de l'enfocament transversal de la perspectiva de gènere en la docència universitària. Així, hi ha universitats que promouen la inclusió de la perspectiva de gènere en els objectius de l'assignatura, però, tanmateix, no ho plantegen per als continguts (temari) de les assignatures. Només el 21% de les universitats que ofereixen indicacions específiques recomanen la perspectiva de gènere tant en els objectius com en els continguts (temari) i perpetuen la norma, àmpliament compartida, segons la qual el contingut del curs és neutre al gènere (Verge *et al.*, 2018).

3. Transversalització de la perspectiva de gènere

La taula 2 mostra el grau d'implementació global de la perspectiva de gènere en les 14 universitats de la Xarxa que ofereixen indicacions específiques i que diferencien entre currículum formal i ocult. Des de les teories de la reproducció (Bourdieu i Passeron, 1967, 1977) s'ha assenyalat que la transmissió de coneixements a partir del currículum formal (què s'ensenya) no és neutra, atès que les estratègies docents contribueixen, a través d'un currículum ocult (com s'ensenya), a transmetre i interioritzar una sèrie d'*habitus* en el marc del model cultural dominant. Els entorns universitaris (re)produirien estereotips, prejudicis i rols de gènere a través del mateix procés d'ensenyament-aprenentatge (aprenentatges, valors i perspectives no escrites) i no solament a través del currículum formal. Cal destacar que, entre les universitats que ofereixen recomanacions específiques, són els elements associats al currículum ocult els que menys atenció, des de la perspectiva de gènere, han rebut. El currículum ocult, amb independència de les polítiques d'estudis de cada universitat i de la manera en què s'integra el gènere en les diferents disciplines de formació universitària, constitueix un element comú en la docència universitària.

Taula 2 Grau d'implementació de la perspectiva de gènere en els plans d'estudi de grau segons l'element del disseny del procés d'ensenyament-aprenentatge (%)

Currículum formal		Currículum ocult	
Competència de gènere comú ¹	38%	Mod. organització ²	21%
Competència de gènere a alguns graus ¹	63%		
Objectius ²	50%		
Continguts ²	50%	Mètodes docents ²	36%
Avaluació ²	29%		
Bibliografia ²	64%		
DOCÈNCIA SENSIBLE AL GÈNERE			

1. Indicador obtingut sobre el conjunt d'universitats que preveuen en la seua política d'estudis la competència de gènere (quadre 5).
2. Indicador obtingut sobre el conjunt d'universitats que ofereixen informació (quadre 6).

«La bretxa de gènere en el patró de citació té implicacions en l'accés, la permanència, la promoció professional i el salari de les acadèmiques»

Si bé des d'un enfocament integral tots els elements al voltant dels quals es dissenya el procés d'ensenyament-aprenentatge han de ser previstos amb perspectiva de gènere, el sistema d'avaluació adquireix una rellevància addicional atès que és el que, directament, es reflectirà en l'expedient acadèmic de l'alumnat i proporcionarà opcions d'accés a recursos escassos i competitius (beques, accés o promoció en carreres professionals...). La investigació ha posat de manifest múltiples biaixos de gènere i ha subratllat no solament que aquests s'introdueixen en els tipus d'avaluació aplicats, sinó també en els seus continguts (Ellis, et al., 2008; Figueiras *et al.*, 1998; Hanna, 1996; McCullough, 2004; Salvador i Salvador, 1994; Torres-Guijarro i Bengoechea, 2016; Wilson *et al.*, 2017). Aquests biaixos de gènere també s'han identificat en els processos d'avaluació aplicats a l'avaluació de l'activitat del professorat (ASA, 2019).

Un dels elements del disseny d'ensenyament-aprenentatge cap al qual les universitats de la Xarxa han dirigit indicacions específiques sensibles al gènere ha sigut el que remet a les referències o bibliografia en les guies docents (o denominacions afins). La bretxa de gènere en el patró de citació (tant en les publicacions científiques com en els materials i els recursos docents) té implicacions en l'accés, la permanència, la promoció professional i el salari de les acadèmiques. Així mateix, alimenta l'efecte Matilda (Rossiter, 1993) com a resultat dels prejudicis als quals fan front les dones en el món acadèmic, la qual cosa fa que el seu treball s'obvie o, fins i tot, s'atribuísca a col·legues masculins (Rossiter, 1993; Lincoln *et al.*, 2012).

«Els articles escrits per dones se citen, persistentment, menys que els dels seus homòlegs homes»

Els articles escrits per dones se citen, persistentment, menys que els dels seus homòlegs homes (Bendels *et al.*, 2018; Larivière *et al.*, 2013; Maliniak *et al.*, 2013; Shamsi *et al.*, 2022). Koffi (2021) ha estimat que, de mitjana, els articles de dones tenen entre un 15% i un 20% més de probabilitats de ser omesos en les llistes de referències que el dels autors masculins; el biaix d'omissió és més freqüent quan només hi ha homes en l'article que cita, i, en general, per a tenir el mateix nivell de citació que els articles escrits per homes, els articles escrits per dones han d'estar 20 percentils per damunt en la distribució del grau d'innovació de l'article. Vászrhelyi *et al.* (2021) descobreixen que la difusió de la ciència en línia està dominada pels homes i que les científiques tenen menys probabilitats de pertànyer al 25% dels acadèmics més exitosos en línia en totes les àrees d'investigació estudiades. Com en entorns tradicionals fora de línia, van trobar un efecte de sostre de vidre en vuit àrees àmplies d'investigació en què les dones tenen menys probabilitats d'arribar al 15%, 5% i 1% superior. L'impacte científic, el capital social i la formació de vincles de gènere en xarxes de coautoría interactuen amb el gènere de les autores i els autors per a determinar-ne l'èxit en línia.

**PROMOCIÓ DE
LA PERSPECTIVA
DE GÈNERE EN
LA DOCÈNCIA
UNIVERSITÀRIA**

4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA

«La pràctica totalitat de les universitats promouen el principi d'igualtat entre dones i homes en la formació universitària»

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

L'apartat inclou, per primera vegada, indicadors relatius a processos d'adaptació curricular que, com a estratègia educativa, les universitats de la Xarxa Vives implementen amb la finalitat de garantir la continuïtat d'estudis universitaris, particularment, a l'alumnat víctima de violència de gènere, en situacions d'embaràs, part, adopció o acolliment, que tinga al seu càrrec filles o fills menors de tres anys o acrediten la condició de persona cuidadora de familiar dependent.

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

La pràctica totalitat de les universitats que han participat en el diagnòstic promouen el principi d'igualtat entre dones i homes en la formació universitària fonamentalment a través dels seus plans d'igualtat. El 95% de les universitats de la Xarxa Vives que disposen d'aquesta informació han inclòs accions de promoció de la perspectiva de gènere en els estudis universitaris, fet que dona compte de la rellevància que aquest eix adquireix en els plans d'acció de gènere universitaris (gràfic 3). La majoria de les universitats (el 53%) inclou més de 5 accions, el 16% entre 4 i 5 accions i el 26% entre 1 i 3 accions.

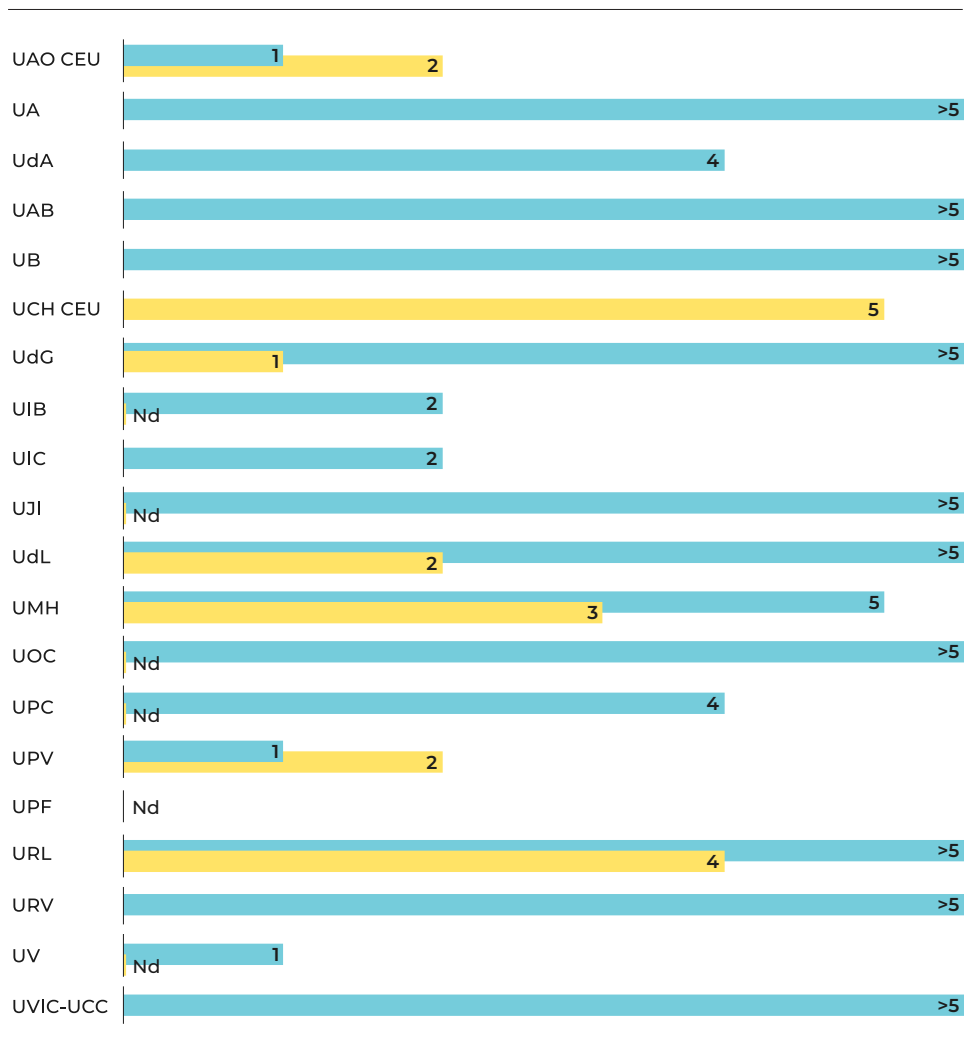
↓ Gràfic en la pàgina següent

4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

Gràfic 3

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

- ◊ Recollides en el Pla d'Igualtat vigent
- ◆ No recollides en el Pla d'Igualtat vigent
- Nd. Informació no disponible



Si bé els plans d'igualtat són l'eina amb la qual compten les universitats per a canalitzar l'agenda de gènere en la docència universitària, el 35% de les universitats han realitzat accions d'aquesta naturalesa de manera addicional, això és, alienes als plans d'igualtat. Així mateix, el 30% han diversificat la seua acció de gènere en la docència universitària i han articular accions tant a través dels seus plans d'igualtat com al marge d'aquests.

La naturalesa de les accions incloses en els plans d'igualtat dirigides a promoure el principi d'igualtat entre dones i homes des de la docència universitària és diversa, la qual cosa mostra la complexitat de la tasca. Si bé cada universitat dissenya les seues accions en funció del seu context i situació singular, les accions es poden estructurar segons la seua naturalesa en accions de sensibilització i promoció, seguiment i avaluació, formació i innovació docent, provisió de recursos i reconeixement. El quadre 7 exposa la diversitat d'accions dirigides a la promoció del principi d'igualtat de gènere en la docència universitària que, segons la seua naturalesa (sensibilització i promoció, seguiment i avaluació, formació i innovació docent, provisió de recursos i reconeixement), les universitats de la Xarxa Vives inclouen en els seus plans d'igualtat. La relació completa de les accions sobre les quals han informat les unitats d'igualtat apareixen recollides en la quadre 8.

4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

Quadre 7 Accions incloses en els plans d'igualtat en matèria de docència universitària amb perspectiva de gènere segons la seua naturalesa (exemples)

Naturalesa	Accions incloses en els plans d'igualtat
Sensibilització i promoció	- Incorporar la perspectiva de gènere a les diferents convocatòries del Pla d'Innovació Docent de la UMH (UMH). - Analitzar la presència de les qüestions associades a la perspectiva de gènere en els plans d'estudi i les memòries de grau. Impulsar aquests continguts en els treballs de fi de grau (UIC). - Informar l'estudiantat titulat de l'UJI sobre els contextos laborals i professionals des de la perspectiva de gènere (UJI). - Mantenir i promoure la recerca de gènere en els programes de doctorat de la URV o en què participa la URV (URV). - Difondre les oportunitats de subvenció pública per a projectes R+D que inclouen la perspectiva de gènere (UdG).
Seguiment i avaluació	- En l'avaluació de currículums, ampliar el període avaluat de les persones que hagen agafat baixa de maternitat, paternitat o per cura d'un familiar (UVic). - Fer un seguiment de la integració de la perspectiva de gènere en el mapa de guies docents dels títols de grau de l'UJI (UJI) i avaluar-la. - Crear un grup de treball amb les persones responsables d'igualtat dels centres per a promoure la inclusió de la perspectiva de gènere en les titulacions (UA).
Formació i innovació docent	- Implementació de formacions sobre perspectiva de gènere orientades al personal docent (UdA). - Difondre i promoure la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca (UdG). - Incloure en els plans de formació de tutors del PAT d'elements específics sobre l'alumnat amb responsabilitats familiars o afectat per violències masclistes (UB). - Finançar projectes específics de perspectiva de gènere en la docència dins la convocatòria d'ajuts a la millora i innovació docent de la UPC (UPC).
Provisió de recursos	- Oferir recursos i formació de suport al professorat per incorporar la perspectiva de gènere i LGBTIQ en la docència (UAB). - Establir ferramentes per a monitoritzar el grau de transversalització de la perspectiva de gènere en les titulacions universitàries (UV). - Oferir sessions informatives sobre la inclusió de competències en matèria d'igualtat entre homes i dones en els plans d'estudi, especialment en els graus de l'àmbit sanitari, social, educatiu i jurídic (UIB). - Revisar els plans d'estudi de les diferents titulacions oficials (graus i màsters) pel que fa a la introducció de coneixements referits a les necessitats de les dones i a les seues aportacions als sabers científics, com també aspectes que incideixin de manera diferenciada en les vides de les dones i dels homes (UDL). - Crear una formació per a la perspectiva de gènere en la docència (UAO CEU).
Reconeixement	- Incentivar que el PDI elabore materials docents que incorporen la perspectiva de gènere mitjançant una convocatòria d'ajudes per a l'elaboració de materials docents amb perspectiva de gènere (UJI). - Impulsar el reconeixement a TFG i TFM i tesi doctorals amb perspectiva de gènere (UPC). - Oferir i reconèixer en cada facultat o escola un curs específic per a l'estudiantat sobre igualtat entre dones i homes en la matèria de competències transversals (UMH).

4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

Quadre 8

Accions desenvolupades en la promoció de la docència universitària amb perspectiva de gènere previstes en els plans d'igualtat de les universitats de la Xarxa Vives

UA	
1.	Promoure la incorporació de competències transversals relacionades amb la perspectiva de gènere en les titulacions oficials de grau i màster.
2.	Crear un grup de treball amb les persones responsables d'igualtat dels centres per a promoure la inclusió de la perspectiva de gènere en les titulacions.
3.	Mantenir actualitzat un portal web de recursos docents amb perspectiva de gènere.
4.	Oferir formació específica en matèria d'igualtat als qui coordinen el Pla d'Acció Tutorial de cada centre de la UA.
5.	Ampliar l'oferta formativa en perspectiva igualitària, de gènere i inclusiva en la docència vinculada a l'indicador 1.7 del programa Docentia-UA.
UAB	
1.	Impulsar la incorporació de la competència general de la UAB de gènere en totes les memòries de grau.
2.	Fer seguiment de la incorporació de la competència general de la UAB de gènere en els plans d'estudi de grau.
3.	Oferir recursos i formació de suport al professorat per incorporar la perspectiva de gènere i LGBTIQ en la docència.
4.	Difondre la docència i la investigació amb perspectiva de gènere i LGBTIQ.
5.	Dissenyar materials divulgatius sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la investigació.
6.	Potenciar el reconeixement acadèmic de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència.
UAO CEU	
1.	Creació d'una formació per a la perspectiva de gènere en la docència.
UB	
1.	Creació d'oferta de formació per al personal de la UB adreçada a la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència.
2.	Inclusió en els plans de formació de tutors del PAT d'elements específics sobre l'alumnat amb responsabilitats familiars o afectat per violències masclistes.
3.	Formació professorat i PTGAS. Formació continuada del personal, incloent-hi: formació en coeducació de les persones que duen a terme tasques docents, especialment en ensenyaments de mestre o ciències de l'educació.
4.	Formació dels equips en matèria de violència masclista.
5.	Accions de foment de publicacions i materials específics. Creació d'un portal web de recursos docents amb perspectiva de gènere. Vegeu l'apartat Guies.
6.	Inclusió de la perspectiva de gènere com una de les possibles línies dels projectes d'innovació docent.
7.	Elaboració de guies sobre incorporació de la perspectiva de gènere a la docència.
8.	Impulsar la creació d'una assignatura sobre perspectiva de gènere de manera coordinada per compartir-la entre totes les titulacions d'enginyeries i ciències experimentals.
9.	Instar les comissions de plans d'estudis dels centres perquè vetlen per la inclusió de matèries o assignatures d'igualtat en els processos de verificació o modificació de les titulacions, o assignatures de caràcter optatiu.
10.	Instar les comissions de plans d'estudis dels centres perquè vetlen per la inclusió de la perspectiva de gènere en els processos de verificació o modificació de les titulacions.
11.	Facilitar eines al professorat perquè pugui adaptar la docència a la perspectiva de gènere, tant la docència presencial com la no presencial (incloent-hi el Campus Virtual) i les bibliografies recomanades.
12.	La temàtica no ha de ser opcional o discrecional per part del professorat que la vulgui oferir, sinó institucional, des de la coordinació d'estudis l'oferta ha de ser obligatòria en tant que oferta docent, perquè l'alumnat pugui triar-la de manera general a qualsevol tipus d'ensenyament, tant si compta amb tradició en aquesta temàtica com si és nova dins el marc de l'ensenyament.
13.	Introducció d'un ítem avaluable referit a la perspectiva de gènere en l'avaluació dels TFG i TFM, així com en els treballs que superen la nota de 8. Estudiar la proposta d'un ítem a la rúbrica pròpia per ensenyaments o facultats, i una de general com a model per a l'avaluació d'aquest ítem.
14.	Reconèixer la integració de la perspectiva de gènere com una acció d'innovació curricular en la docència.



4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

15. Estudiar el mètode per a introduir una bonificació al PDA per la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en la docència (mitjançant un sistema d'autoinforme d'acreditació, específicament en aquells casos en què s'haja inclòs expressament en el pla docent).
16. Introduir un ítem específic sobre activitats de gènere dutes a terme en recerca (congressos i altres) [nom, mode d'avaluació i classificació].
17. Premiar l'organització de congressos paritaris.
18. Incorporar la perspectiva de gènere a les enquestes de l'alumnat i en l'anàlisi dels resultats (introduir un ítem específic en les enquestes de valoració del professorat adreçades a l'alumnat per copsar la seua percepció sobre si s'incorpora la perspectiva de gènere a la docència).
19. Publicitar/visibilitzar les titulacions específiques de gènere que s'oferisquen (per exemple, màster propi de docència amb perspectiva de gènere de la Facultat d'Educació).
20. Demanar als caps d'estudis un informe anual des del Vicerectorat d'Igualtat sobre l'estat de la incorporació de la perspectiva de gènere en les diferents titulacions.
21. Promoure un procés de seguiment de centre com a mesura per a la reflexió, valoració i millora de la implementació de les accions contingudes en aquest eix, on els centres assumisquen la responsabilitat en la implementació de les accions de l'eix en coordinació amb el vicerectorat competent en ordenació docent.
22. Dotació concreta i estable per a la convocatòria anual del premi, i constitució de comitès per branques de coneixement.
23. Creació de premi al professorat destacat en la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència.
24. Promoure activitats organitzades de manera centralitzada per a la incorporació de la temàtica de gènere i la perspectiva de gènere.
25. Promoure activitats organitzades o centralitzades per l'Agència de Postgraus o altres unitats de gestió de postgraus per a la incorporació transversal de la perspectiva de gènere.
26. Promoure activitats organitzades en el marc de les facultats i centralitzades per l'Agència de Postgraus o les respectives agències de postgraus de les facultats o centres.
27. Garantir la presència equilibrada quan no siga possible la paritat, o, en tot cas, la presència del sexe infrarepresentat, en totes els activitats docents, de difusió i de divulgació.
28. Fomentar l'equilibri del sexe infrarepresentat en les diverses titulacions.
29. Fomentar la relació amb la Unitat de Cultura Científica i Innovació, TOC-TOC UB, xarxes i altres vies i vincles.
30. Instar les autoritats competents a introduir la perspectiva de gènere en la redacció de les proves d'accés a la universitat (PAU) i en el seu contingut.
31. Introducció de mesures de flexibilitat en horaris, assistència obligatòria, activitats avaluable i exàmens.
32. Estudi de la possibilitat d'introduir mesures d'ampliació de la docència impartida sense presencialitat i de reducció de la presencialitat.
33. Creació del programa de mentoria o acompanyament d'estudiants de cursos superiors als de nou accés.
34. Introducció del dret preferent d'elecció d'horaris docents.
35. Ampliació del PAT NERE més enllà de la diversitat funcional a totes les altres problemàtiques de diversitat que poden tenir incidència negativa en els estudis i la convivència, protocol·litzadament.
36. Formació específica del professorat tutor (inclusió, en els plans de formació, de tutors del PAT, d'elements específics sobre alumnat amb responsabilitats familiars o afectat per violències masclistes).
37. Introducció en els convenis de pràctiques d'una fórmula de respecte al dret a conciliar la vida personal, familiar i acadèmica, i procurar que les entitats o empreses on es duen a terme les pràctiques la complisquen.
38. Organització de les pràctiques tenint en compte les necessitats especials de l'alumnat amb responsabilitats familiars o cura de dependents.

UdA

1. Definició del model de docència amb perspectiva de gènere de la Universitat d'Andorra.
2. Implementació de formacions sobre perspectiva de gènere orientades al personal docent.
3. Creació d'un repositori de recursos sobre perspectiva de gènere destinats al personal docent.
4. Estudi de la possibilitat d'incloure la igualtat de gènere com a competència transversal.

4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

UdG
1. Difondre i promoure la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca. Visibilitzar la docència i la recerca en estudis de gènere que es duen a terme a la UdG. 2. 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. 3. Generar, mantenir i fer pública una base de dades sobre grups i projectes d'investigació i PDI especialitzat en la perspectiva de gènere. 4. Potenciar la difusió de les activitats de recerca i docents que integren una perspectiva de gènere. 5. Promoure la perspectiva de gènere en l'àmbit de la investigació i la docència. 6. Promoure actes de reconeixement (premis, beques) de recerques i activitats docents que integren una perspectiva de gènere. 7. Promoure la perspectiva de gènere com una competència transversal en els diversos estudis oferits a la UdG. 8. Difondre les oportunitats de subvenció pública per a projectes R+D que inclouen la perspectiva de gènere.
UdL
Les mesures següents de la línia estratègica Foment d'una cultura d'igualtat i de la perspectiva de gènere en l'activitat universitària (docència, recerca i gestió): 1. Oferir formació metodològica per a incloure la perspectiva de gènere en l'elaboració dels TFG, TFM i tesis doctorals. 2. Promoure la incorporació de continguts de gènere en els graus que s'imparteixen en la UdL. 3. Promoure la creació de minors i màsters en gènere en la UdL i els estudis feministes i del gènere en l'Escola de Doctorat de la UdL. 4. Dissenyar un programa que incloga 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'assignatures 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. 5. Oferir la tutoria i l'assessorament del Centre Dolors Piera per a la investigació i la docència, especialment per a la realització de TFG, TFM i tesis doctorals en matèria d'igualtat de gènere i no discriminació. 6. Dissenyar i oferir formació que explícitament incloga eines per a introduir la perspectiva de gènere en l'activitat ordinària del PTGAS i del PDI. 7. Elaborar materials divulgatius per a la introducció de la perspectiva de gènere en la investigació, la docència i la gestió per a facilitar la introducció de la transversalitat de gènere en les diferents activitats i processos propis de la UdL. 8. Crear una borsa de professorat interessat a tutoritzar TFG i TFM en matèria de gènere i que establisca línies de treball i d'investigació per a l'elaboració dels treballs amb la col·laboració del professorat i del personal investigador. 9. Incorporar la valoració dels estudis de gènere o en matèria d'igualtat d'oportunitats en totes les anàlisis de qualitat de la docència en la UdL de cara a aconseguir l'excel·lència universitària. 10. Preveure, en el manual d'avaluació de l'activitat docent del professorat, dins dels indicadors avaluables, l'aplicació de la perspectiva de gènere en la planificació, el disseny o la impartició de les assignatures. 11. Revisar els plans d'estudis de les diferents titulacions oficials (graus i màsters) pel que fa a la introducció de coneixements referits a les necessitats de les dones i a les seues aportacions als sabers científics, així com aspectes que incidisquen de manera diferenciada en les vides de les dones i dels homes.
UIB
1. Difondre, per a tota la comunitat docent, la col·lecció Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere elaborat per la Xarxa Vives d'Universitats. 2. Oferir sessions informatives sobre la inclusió de competències en matèria d'igualtat entre homes i dones en els plans d'estudi, especialment en els graus de l'àmbit sanitari, social, educatiu i jurídic.

4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

UIC
1. Analitzar la presència de les qüestions associades a la perspectiva de gènere en els plans d'estudi i les memòries de grau. Impulsar aquests continguts en els treballs de fi de grau. 2. Promoure accions formatives sobre perspectiva de gènere adreçades al PDI.
UJI
1. Implementar cursos de formació per a introduir la perspectiva de gènere en la docència i en les guies docents. 2. Impulsar el seguiment dels criteris proposats per la Guia per a la integració de la perspectiva de gènere en les guies docents. 3. Incentivar que el PDI elabore materials docents que incorporin la perspectiva de gènere mitjançant una convocatòria d'ajudes per a l'elaboració de materials docents amb perspectiva de gènere. 4. Incloure un apartat en les guies docents dedicat a la incorporació de la perspectiva de gènere i respecte a la diversitat. 5. Introduir un o més ítems en el qüestionari d'avaluació de professorat. 6. Seguiment i avaluació de la integració de la perspectiva de gènere en el mapa de guies docents dels títols de grau de l'UJI. 7. Proposar el reconeixement d'un recorregut formatiu amb perspectiva de gènere. 8. Oferir un curs en matèria d'igualtat i gènere i diversitat en cada centre de l'UJI. 9. Incentivar vocacions científiques i professionals desvinculades de prototips masculistes que són a la base de la segregació sexual i de gènere en els estudis mitjançant la realització d'accions específiques de sensibilització dirigides a l'alumnat de secundària. 10. Informar l'estudiantat titulat de l'UJI sobre els contextos laborals i professionals des de la perspectiva de gènere.
UMH
1. Oferir i reconèixer en cada facultat o escola un curs específic per a l'estudiantat sobre igualtat entre dones i homes en la matèria de competències transversals. 2. Formar el professorat en la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència, dins el Pla de formació i millora docent del PDI. 3. Dissenyar estratègies per a incentivar la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència de graus i màsters universitaris. 4. Desenvolupar i posar a la disposició del professorat recursos i materials per a incorporar la perspectiva de gènere en la docència, i adaptar-lo a la idiosincràsia de cada centre universitari. 5. Incorporar la perspectiva de gènere a les diferents convocatòries del Pla d'innovació docent de la UMH.
UOC
1. Dissenyar una eina per a garantir el criteri de perspectiva de gènere en el disseny d'assignatures. 2. Dissenyar una eina per a garantir el criteri de perspectiva de gènere en el procés d'autoria dels continguts. 3. Dissenyar una eina per a garantir el criteri de perspectiva de gènere en el procés de producció i selecció dels recursos d'aprenentatge. 4. Elaborar un recull dels recursos d'aprenentatge de producció pròpia que tracten la temàtica de gènere, dones, feminismes i sexualitats. 5. Oferir l'opció de locució femenina en els materials multiformat. 6. Promoure projectes de treball final participatius en col·laboració amb entitats que tenen perspectiva de gènere. 7. Incloure en la guia de la memòria de treball final elements que garantisquen la incorporació de la perspectiva de gènere en la realització de la recerca. 8. Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i la realització de les pràctiques que duen a terme els estudiants, tant en empreses com en organitzacions. 9. Actualitzar les pautes de citació per a visibilitzar les aportacions de les dones en les bibliografies. 10. Detectar quins programes treballen aquesta competència transversal o quins tenen la potencialitat d'incorporar-la. 11. Incorporar el compromís ètic i global com a competència transversal en totes les memòries dels noves titulacions del curs 2021-2022 i dels cursos següents.



4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

- Oferir al professorat responsable d'assignatures la formació en l'assignatura Compromís ètic i global. - Incorporar les guies de llenguatge escrit i audiovisual no sexista en les sessions de benvinguda i les formacions inicials per a professorat responsable d'assignatura i personal docent col·laborador. - Incorporar l'ús no sexista del llenguatge en tots els literals del campus. - Generar un recurs de sensibilització adreçat a estudiants sobre la incorporació de la igualtat de gènere com a valor en el procés d'aprenentatge. - Generar un recurs de tutoria, com a part del procés d'acollida dels estudiants, per a tractar qüestions relacionades amb la igualtat de gènere en l'entorn virtual de la UOC. - Generar un protocol que ofereixi orientacions al professorat (PRA i PDC) sobre com s'han de gestionar els conflictes potencials a l'aula en relació amb la implementació de la perspectiva de gènere en la docència. - Fer formació al professorat responsable d'assignatura sobre la perspectiva de gènere en aspectes específics per incorporar-la a la docència. - Fer formació específica per al personal docent col·laborador: Endinsa't en la igualtat de gènere. - Fer accions de formació al professorat responsable d'assignatura i al personal docent col·laborador per donar a conèixer les guies per a una docència amb perspectiva de gènere de la Xarxa Vives amb vista a utilitzar-les i implementar-les. - Fer jornades d'intercanvi d'experiències i de generació de bones pràctiques entre professorat responsable d'assignatura sobre docència amb perspectiva de gènere. - Coordinar amb els estudis i els centres l'elaboració d'una proposta que servisca com a punt de partida. - Fer un estudi de mercat i anàlisi de viabilitat. - Validar la proposta final i la implementació. - Crear material promocional de graus i màsters que trenquen rols de gènere amb un criteri d'equitat. - Promoure temàtiques amb perspectiva de gènere en les línies del treball final. - Identificar i visibilitzar referents femenins i masculins que trenquen la segregació horitzontal en els estudis. - Fomentar el protagonisme de dones científiques d'àmbits tradicionalment masculinitzats com a agents actives de canvi. - Promoure projectes de mentoria social i voluntariat en l'àmbit tecnològic que busquen que els xiquets i els adolescents incrementen competències en àmbits tradicionalment masculinitzats. - Desenvolupar línies d'ajuts a l'accés per a reduir la segregació horitzontal.
UPC - Difondre els recursos i les eines de la WEB i mantenir-los actualitzats (en relació amb la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència). - Crear una comunitat de pràctica per a la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència per afavorir l'intercanvi d'experiències, coneixements i recursos. - Impulsar el reconeixement de TFG i TFM i tesis doctorals amb perspectiva de gènere. - Finançar projectes específics de perspectiva de gènere en la docència dins la convocatòria d'ajuts a la millora i innovació docent de la UPC.
UPV Incorporar la perspectiva de gènere en les guies d'introducció a la investigació: Reglaments per a treballs de fi de grau i de fi de màster.
URL - Fer seguiment sobre la implementació del mandat de l'AQU en relació amb la introducció de la perspectiva de gènere en les titulacions. - Distribuir els materials disponibles per a la formació en perspectiva de gènere entre el professorat de la URL. - Promoure accions formatives adreçades al PDI sobre la introducció de la perspectiva de gènere en la docència. - Fomentar la perspectiva de gènere en les memòries de les titulacions de la URL. - Incloure la presència de la competència transversal de gènere en els estudis de grau - Incloure la perspectiva de gènere en els plans d'estudi de les titulacions.

4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

URV
1. Garantir la presència de continguts sobre igualtat de gènere en els títols de grau i màster. 2. Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en la pràctica docent. 3. Tenir recursos per a assolir el resultat d'aprenentatge R1 (Conèixer les principals desigualtats i discriminacions que es produeixen per raó de gènere i comprendre'n les causes) de la competència CT7 (Aplicar els principis ètics i de responsabilitat social com a ciutadà o ciutadana i com a professional) adreçats tant a l'estudiantat de grau i màster com al PDI. 4. Promoure l'ofereix de cursos i conferències que incloguen la perspectiva de gènere en tots els camps de coneixement (docència no reglada). 5. Dissenyar i implementar estudis de gènere en la URV. 6. Mantenir i promoure la recerca de gènere en els programes de doctorat de la URV o en què participa la URV.
UV
1. Aprovar un pla per a transversalitzar la perspectiva de gènere en totes les titulacions de la UV. 2. Establir ferramentes per a monitoritzar el grau de transversalització de la perspectiva de gènere en les titulacions universitàries. 3. Incorporar la perspectiva de gènere en les guies d'introducció a la investigació 4. Potenciar l'assignatura transversal (Relacions de Gènere) que preparen l'estudiantat com a professionals responsables en igualtat. 5. Incentivar estratègies de captació en secundària sense estereotips de gènere i mantenir (i si és possible, incrementar) les activitats de captació d'estudiants per a carreres STEM. 6. Impulsar la mentoria, el passaport cultural i el voluntariat per a incorporar el valor de la igualtat i la lluita contra la violència masclista en el currículum d'estudiants de la Universitat de València.
UVIC-UCC
1. Ponderar de manera transversal totes les dades de recerca en relació amb el nom de professores i professors, ja siguin dones o homes, de cada convocatòria, àmbit, etc. 2. En l'avaluació de currículums, ampliar el període avaluat dels persones que hagen agafat baixa de maternitat, paternitat o per cura d'un familiar. 3. Incorporar a tots els plans d'estudis, tant de grau com de postgrau, una competència transversal de dimensió de gènere que es tradueix en continguts i resultats d'aprenentatge concrets en diferents assignatures seguint les recomanacions d'AQU Catalunya. 4. Vetllar perquè la perspectiva de gènere s'implemente en les assignatures. 5. Elaborar recomanacions genèriques per al conjunt del professorat per a facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència. 6. Oferir formació al professorat perquè incorpore la perspectiva de gènere en les seues assignatures.

4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

En el procés de recollida d'informació per a l'elaboració d'aquest informe, a les unitats d'igualtat de les universitats de la Xarxa Vives se'ls va sol·licitar que indicaren les accions que, en els respectius plans d'igualtat, remetien a la docència. Aquesta informació permet diferenciar entre accions destinades a la transversalització de la perspectiva de gènere (quadres 7 i 8) i accions que, en el cas de ser efectives, produirien canvis en el catàleg dels estudis universitaris. El quadre 9 arreplega algunes d'aquestes accions.

Quadre 9

Accions incloses en els plans d'igualtat amb impacte de gènere en el catàleg d'estudis universitaris

«La formació a docents constitueix un recurs ineludible per a avançar en la consideració de la perspectiva de gènere en la docència universitària»

- ◆ Crear un grup de treball amb les persones responsables d'igualtat dels centres per a promoure la inclusió de la perspectiva de gènere en les titulacions (UA).
- ◆ Introduir un ítem avaluable referit a la perspectiva de gènere en l'avaluació dels TFG i TFM, així com en els treballs que superen la nota de 8. Estudiar la proposta d'un ítem a la rúbrica pròpia per a ensenyaments o facultats, i una de general com a model per a l'avaluació d'aquest ítem (UB).
- ◆ Incorporar la perspectiva de gènere en les enquestes de l'alumnat i en l'anàlisi dels resultats (introduir un ítem específic en les enquestes de valoració del professorat adreçades a l'alumnat per a copsar la seua percepció sobre si s'incorpora la perspectiva de gènere a la docència) (UB).
- ◆ Definició del model de docència amb perspectiva de gènere de la Universitat d'Andorra (UdA).
- ◆ Promoure la perspectiva de gènere com una competència transversal en els diversos estudis oferits en la UdG (UdG).
- ◆ Oferir sessions informatives sobre la inclusió de competències en matèria d'igualtat entre homes i dones en els plans d'estudi, especialment en els graus de l'àmbit sanitari, social, educatiu i jurídic (UIB).
- ◆ Promoure accions formatives sobre perspectiva de gènere adreçades al PDI (UIC).
- ◆ Incloure un apartat en les guies docents dedicat a la incorporació de la perspectiva de gènere i respecte a la diversitat (UJI).
- ◆ Seguiment i avaluació de la integració de la perspectiva de gènere en el mapa de guies docents dels títols de grau de l'UJI (UJI).
- ◆ Dissenyar estratègies per a incentivar la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència de graus i màsters universitaris (UMH).
- ◆ Incloure en la guia de la memòria de treball final elements que garantiscen la incorporació de la perspectiva de gènere en la realització de la recerca (UOC).
- ◆ Incorporar el compromís ètic i global com a competència transversal en totes les memòries de les noves titulacions del curs 2021-2022 i dels cursos següents (UOC).
- ◆ Crear material promocional de graus i màsters que trenquen rols de gènere amb un criteri d'equitat (UOC).
- ◆ Finançar projectes específics de perspectiva de gènere en la docència dins la convocatòria d'ajuts a la millora i innovació docent de la UPC (UPC).
- ◆ Incorporar la perspectiva de gènere en les guies d'introducció a la investigació: Reglaments per a treballs de fi de grau i fi de màster (UPV).
- ◆ Garantir la presència de continguts sobre igualtat de gènere en els títols de grau i màster (URV).
- ◆ Establir ferramentes per a monitoritzar el grau de transversalització de la perspectiva de gènere en les titulacions universitàries (UV).
- ◆ Incorporar en tots els plans d'estudi, tant de grau com de postgrau, una competència transversal de dimensió de gènere que es tradueix en continguts i resultats d'aprenentatge concrets en diferents assignatures seguint les recomanacions d'AQU Catalunya (UVic-UCC).

4.2 Formació a docents en perspectiva de gènere

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

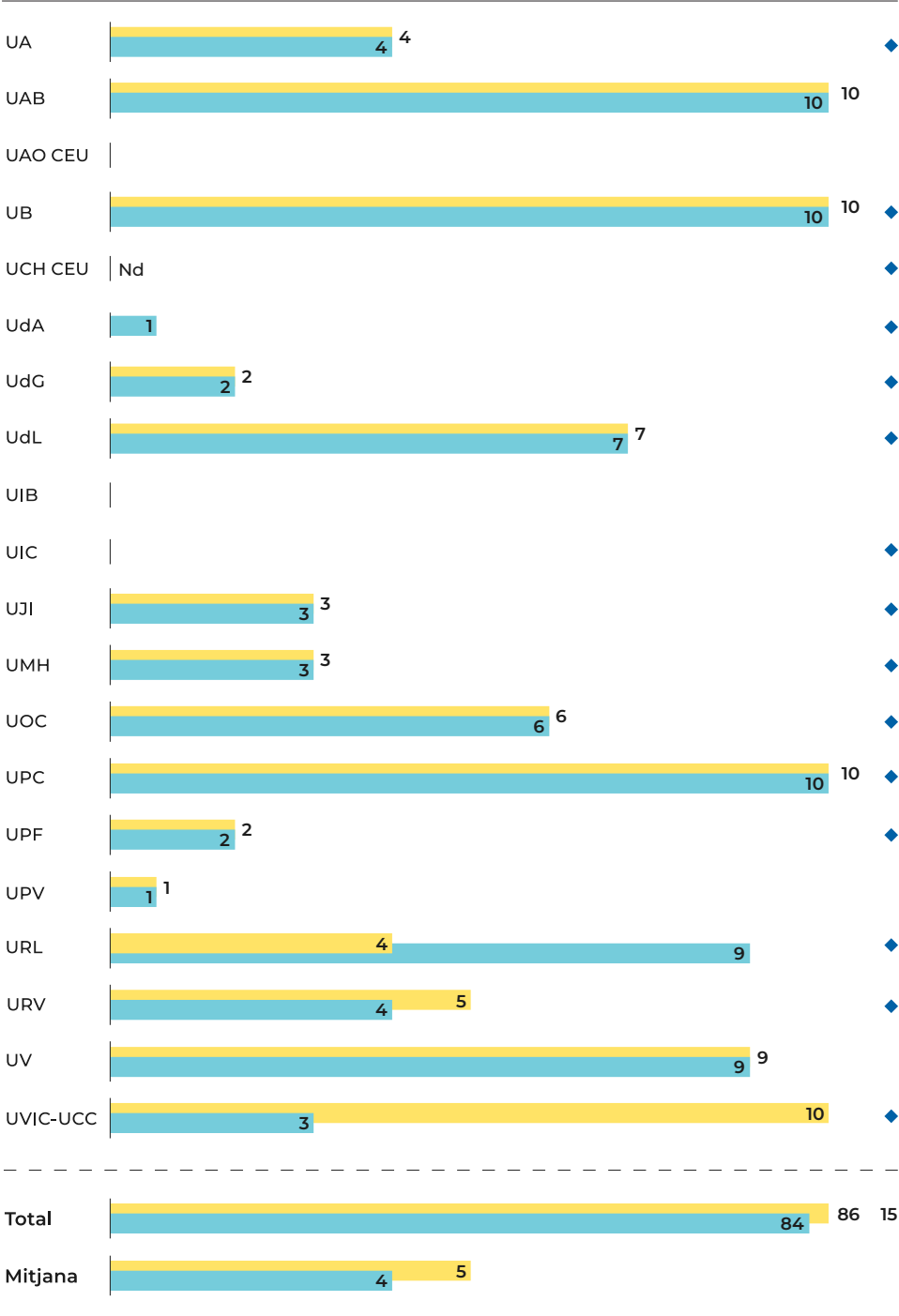
4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

Des d'aquesta convicció, les universitats de la Xarxa Vives han incrementat, en general, la formació en gènere destinada al seu personal docent (gràfic 4). En els últims tres anys (2021-2023), el 80% de les universitats comptaven, tant en el seu pla de formació continuada com en l'oferta d'activitats de les unitats d'Igualtat, o en les quals col·laboren, amb cursos de formació amb perspectiva de gènere destinats al personal docent i investigador. La formació formal és complementada pel 75% de les universitats amb un repositori o banc de recursos específic per a una docència amb perspectiva de gènere, eina que promou l'autoaprenentatge (vegeu l'annex II).

- Pla de formació continuada 2021-2023 (núm.)
- Oferit o en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat 2021-2023 (núm.)
- Banc de recursos sobre la perspectiva de gènere a la docència (sí)
- Nd. Informació no disponible

«Les universitats de la Xarxa Vives han incrementat, en general, la formació en gènere destinada al seu personal docent»

Gràfic 4 Formació amb perspectiva de gènere destinada al professorat



«La innovació docent facilita la posada en pràctica d'experiències que connecten amb la realitat de les titulacions, assignatures i perfils professionals»

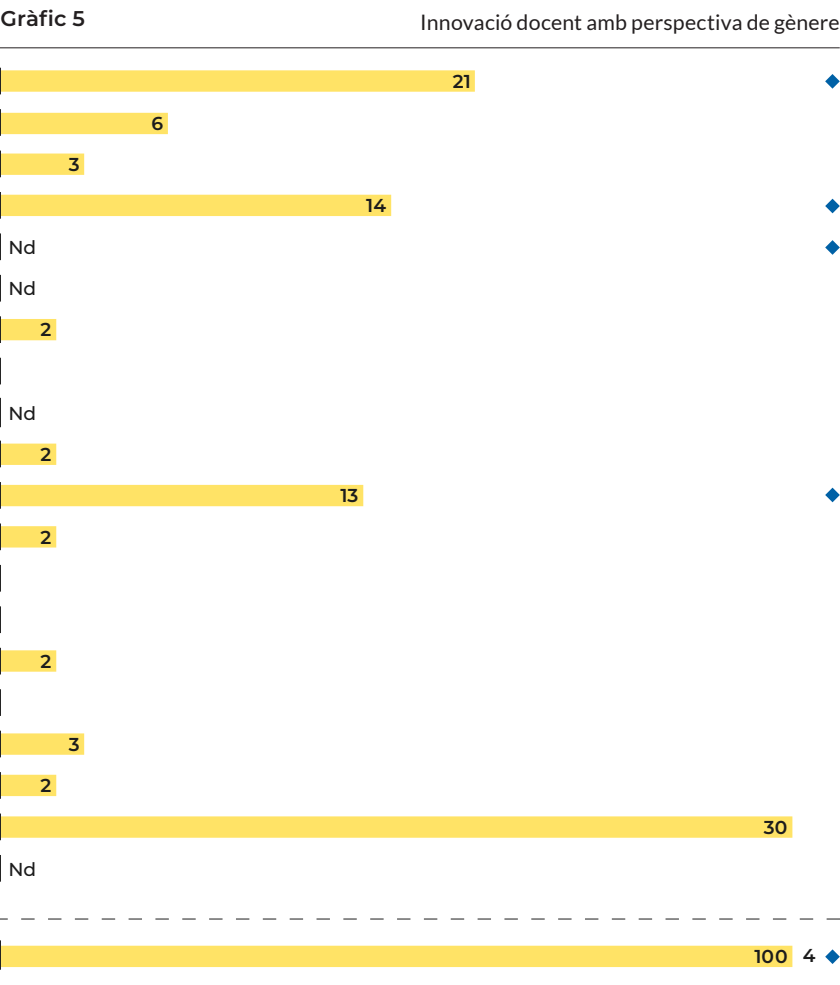
4.3 Innovació en la docència universitària amb perspectiva de gènere

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

Innovar en projectes docents que impliquen l'operacionalització de competències transversals és un repte addicional, i quan aquest implica el desenvolupament de la perspectiva de gènere en el conjunt del procés d'ensenyament-aprenentatge, el projecte d'innovació és addicionalment transformador per a la política d'estudis de la mateixa institució. El 75% de les universitats de la Xarxa Vives desenvolupa projectes d'innovació docent i el 20% reconeix les iniciatives docents que promouen la consideració de la perspectiva de gènere (gràfic 5). Aquests indicadors mostren un increment respecte dels obtinguts el 2021, moment en el qual el 60% de les universitats de la Xarxa Vives desenvolupava projectes d'innovació educativa amb enfocament de gènere i en el qual cap universitat reconeixia aquest tipus d'iniciatives.

- Projectes d'Innovació docent amb PG desenvolupats pel PDI 2021-2023 (núm.)
- Reconeixements a iniciatives docents i assignatures que promouen la perspectiva de gènere (sí)
- Nd. Informació no disponible

«El 75% de les universitats de la Xarxa Vives desenvolupa projectes d'innovació docent»



«El 55% de les universitats compten amb premis que reconeixen la investigació de gènere en els TFG que es defensen»

4.4 Reconeixements a la inclusió de la perspectiva de gènere en la formació científica en estudis de grau (TFG), de postgrau (TFM) i doctorat

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

El reconeixement dels TFG i TFM que es presenten amb perspectiva de gènere promou l'adopció d'aquest enfocament al mateix temps que permet visibilitzar la contribució d'aquesta perspectiva en l'àrea de coneixement de la titulació. Algunes universitats publiquen amb accés lliure els seus TFG i TFM i algunes unitats d'Igualtat o instituts o centres d'investigació en gènere publiquen específicament aquells que es presenten amb enfocament de gènere.

El 55% de les universitats compten amb premis que reconeixen la investigació de gènere en els TFG que es defensen. El seu finançament esdevé, majoritàriament, de les aliances que les universitats estableixen amb institucions externes (63%). D'altra banda, el reconeixement a la investigació de gènere en els TFM i en doctorat el preveuen el 50% d'universitats, i el seu finançament l'assumeixen de manera paritària les mateixes universitats (50%) i institucions externes (50%) (taula 3).

4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

Taula 3

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

Centres	Premis TFG 2022-2023		Premis TFM o DOCTORAT 2022-2023	
	N. edicions	Finançament	N. edicions	Finançament
UA	-	-	2	La Unitat d'Igualtat de la universitat, Institut Universitari d'Investigació d'Estudis de gènere
UAB	8	Institut Català de les Dones	-	-
UB	5	Institut Català de les Dones i Vicerectorat d'Igualtat i Gènere	5	Institut Català de les Dones i Vicerectorat d'Igualtat i Gènere
UdG	1	Sense dotació econòmica	-	-
UdL	4	Institut Català de les Dones	3	Institut Català de les Dones
UIB	5	Oficina de Cooperació i Solidaritat a través de l'Agenda 2030 (ODS 5) amb el suport del Govern de les Illes Balears	5	Oficina de Cooperació i Solidaritat a través de l'Agenda 2030 (ODS 5) amb el suport del Govern de les Illes Balears
UJI	5	La Unitat d'Igualtat de la universitat	5	La Unitat d'Igualtat de la universitat
UOC	2	La Unitat d'Igualtat de la universitat	2	La Unitat d'Igualtat de la universitat
UPF	10	Institut Català de les Dones	4	La Unitat d'Igualtat de la universitat
URV	5	Ajuntament de Vila-seca	5	Ajuntament de Vila-seca
UV	10	La Unitat d'Igualtat de la universitat	10	La Unitat d'Igualtat de la universitat
UVIC-UCC	9	Institut Català de les Dones	1	Institut Català de les Dones
Total	11 (55%)		10 (50%)	

«Les dones, encara en l'actualitat, desenvolupen trajectòries acadèmiques molt diferents de les dels homes»

4.5 Acompanyament i orientació a les alumnes

La mentoria s'ha definit de forma molt diversa en el camp científic, encara que existeix consens a entendre-la com aquella ajuda que produeix, en les persones destinatàries, transicions en el coneixement, el treball o el pensament (Megginson) en un entorn masculí, i ha beneficiat en grau més alt les carreres acadèmiques dels homes. Les dones, encara en l'actualitat, desenvolupen trajectòries acadèmiques molt diferents de les dels homes, ja que experimenten en grau més alt l'efecte de les barreres intrínseques del sistema social (en general, la discriminació sistèmica per raó de gènere) i es troben més afectades per l'aïllament i l'exclusió de xarxes de suport.

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

4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

«Les universitats de la Xarxa Vives tenen de manera minoritària programes de mentoria dirigits específicament a les seues alumnes»

gènere si no es combina amb intervencions dirigides a “arreglar” les organitzacions; això és, intervencions de “dalt a baix” que implica canvis en la pràctica d’alta direcció (Laver *et al.*, 2018). Altres perspectives d’interès científic en aquest camp són aquelles que se centren en l’impacte de la mentoria en les mateixes persones que exerceixen el rol de mentores, el potencial de la mentoria grupal i la mentoria com a eina per a canviar les institucions i organitzacions socials (Driscoll *et al.*, 2009; Darwin i Palmer’s, 2009).

Les universitats de la Xarxa Vives tenen de manera minoritària programes de mentoria dirigits específicament a les seues alumnes. Actualment, només els inclouen el 25% de les universitats (quadre 10), la qual cosa representa un retrocés d’aquesta mena d’actuacions respecte de 2021, moment en el qual el 40% d’universitats desenvolupaven programes de mentoria.

Quadre 10

Programes de mentoria per a alumnes

Centres	Unitat promotora
UdG	Escola Politècnica Superior
UPC	UPC Alumni, Club de Dones Politècniques
UPV	Consell Social
URL	Facultat de Comunicació i Relacions Internacionals Blanquerna
UV	Facultat de Física

«Els biaixos de gènere no són aliens als processos d’avaluació i contractació que realitzen les institucions científiques»

Els biaixos de gènere també són presents en el treball, en les organitzacions i en totes les etapes del cicle de l’ocupació. Amb igual qualificació, les dones reben menys invitació a entrevistes d’oferta d’ocupació, se les penalitza en les entrevistes de treball i en processos de negociació salarial si no compleixen l’estereotip de gènere tradicional, són avaluades de forma més estricta, reben menys retroalimentació sobre els seus resultats i menys orientació específica per a la seua promoció, reben menys oportunitats per a la seua promoció professional i eviten promocionar els seus assoliments per percebre que seran penalitzades (Abrams *et al.*, 2016; Bowles *et al.*, 2007; Correll i Simard, 2016; Neumark, 2010; Eagly i Karau, 2002; Heilman, 2001; Hoobler *et al.*, 2014; King *et al.*, 2012; Rudman i Glick, 2001; Smith *et al.*, 2018; Uhlmann i Cohen, 2007).

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

L’antropòloga Patricia Castañedo va trobar múltiples referències a situacions d’assetjament sexual, vulnerabilitat, risc i temor en els relats d’etnògrafes durant els seus treballs de camp. Des d’aquesta realitat, l’antropòloga planteja la necessitat que la formació de les alumnes d’aquesta disciplina incloga “la preparació para reconocer las ideologías y prácticas de género del grupo con el cual habrán de realizar sus estancias de investigación, junto con el conocimiento de sí mismas, de sus alcances y limitaciones, de sus comportamientos, pues la convivencia cotidiana las colocará en situaciones en las que ambas construcciones se confrontarán continuamente” (2010: 226-227). En aquesta mateixa línia, Paloma Moreda, i per

4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

a les egressades en les titulacions de ciències de la computació, planteja les dificultats a què han de fer front quan desenvolupen el rol de facilitadores en entorns de treball masculinitzats (2018: 434): aconseguir credibilitat, relacionar-se amb clients que esperen interactuar amb homes i dirigir aportant criteris i maneres d'actuar pròpies.

Les realitats descrites anticipen la rellevància d'incloure mesures d'acompanyament i orientació professional específiques dirigides a les alumnes. La seua consideració, en el conjunt de les universitats de la Xarxa Vives, s'ha incrementat respecte de 2021. Tal com mostra la el quadre 11, el 55% (el 40% el 2021) inclouen clàusules antidiscriminació per raó de sexe o en relació amb l'assetjament sexual en el conveni marc de pràctiques curriculars. Així mateix, el 25% compten amb programes d'orientació professional amb perspectiva de gènere (el 15% el 2021).

Quadre 11 Orientació professional amb perspectiva de gènere

- ◇
- ◆
-
- No

Centres	Clàusula antidiscriminació per raó de sexe o en relació amb l'assetjament sexual en el conveni marc de pràctiques curriculars	Programa d'orientació professional amb perspectiva de gènere
UAO CEU	—	◆
UA	◆	◆
UdA	—	—
UAB	—	—
UB	—	—
UCH CEU	—	—
UdG	—	—
UIB	—	—
UIC	◆	—
UJI	◆	◆
UdL	◆	—
UMH	◆	—
UOC	◆	—
UPC	◆	—
UPV	◆	◆
UPF	◆	—
URL	◆	◆
URV	—	—
UV	—	—
UVIC-UCC	◆	—
Total	11 (55%)	5 (25%)

4.6 L'adaptació curricular amb perspectiva de gènere

La recent Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari (LOSU) reconeix el dret a una educació inclusiva en els termes i condicions establits per l'ordenament jurídic (art. 33a) i el dret de l'estudiantat al disseny de les activitats acadèmiques que facilite la conciliació dels estudis amb la vida laboral i familiar (art. 33 n). Des d'aquest paradigma inclusiu i atent a la diversitat, la LOSU insta les

4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

«La LOSU insta les universitats que afavorisquen que les estructures curriculars dels ensenyaments universitaris resulten inclusives i accessibles»

«Actualment, només el 20% de les universitats de la Xarxa Vives preveuen procediments d'adaptació curricular sensibles al gènere»

universitats que afavorisquen que les estructures curriculars dels ensenyaments universitaris resulten inclusives i accessibles (art. 37.2).

Aquest marc normatiu, unit a la convicció que una opció educativa basada en un model inclusiu no solament dona resposta a la diversitat de l'estudiantat, sinó que reflecteix l'excel·lència docent del professorat i contribueix a la difusió d'una cultura no discriminatòria, requereix que les universitats articulen mecanismes que garantisquen no tan sols l'accés a la formació universitària, sinó també la permanència en igualtat d'oportunitats i sense discriminació, siguen quines siguen les seues circumstàncies personals, familiars i socials.

Les universitats han articulat el mandat de garantir la permanència de l'alumnat en els seus estudis universitaris a través de diferents estratègies i els més estesos són els denominats procediments d'adaptació curricular. Aquests es presenten com l'estratègia educativa que permet a l'alumnat, amb o en determinades circumstàncies, l'accés i la promoció al currículum ordinari al mateix temps que garanteix la possibilitat de l'adquisició de les competències professionals i els continguts acadèmics que estableixen els títols universitaris i que habiliten per a l'exercici professional.

Amb el propòsit d'explorar els processos d'adaptació curricular que, amb enfocament de gènere, desenvolupen les universitats de la Xarxa Vives, es va sol·licitar informació sobre la implementació de procediments d'adaptació curricular, específicament, quan l'alumnat acredita ser víctima de violència de gènere, es troba en situacions d'embaràs, part, adopció o acolliment, té al seu càrrec filles o fills menors de tres anys o té reconeguda o, està en tràmit de reconeixement, la condició de persona cuidadora de familiar dependent.

Actualment, només el 20% de les universitats de la Xarxa Vives preveuen procediments d'adaptació curricular sensibles al gènere. Si bé el desenvolupament d'aquests procediments és minoritari, les universitats que l'han aprovat inclouen la totalitat de circumstàncies personals i familiars que, des de la perspectiva de gènere, poden determinar la no continuïtat d'estudis universitaris (quadre 12). Així mateix, els procediments d'adaptació curricular s'apliquen pràcticament a tots els elements del procés d'ensenyament-aprenentatge sobre els quals es va sol·licitar informació (quadre 13). El quadre 14 relaciona els marcs normatius en els quals les universitats Jaume I, Politècnica de València, d'Alacant i Abat Oliba CEU reglamenten els seus respectius procediments d'adaptació curricular.

Quadre 12

Procediments d'adaptació curricular, circumstàncies personals i familiars de l'alumnat

Centres	VVG	Embaràs	Fills	Cuidadors
UAO CEU	Sí	Sí	Sí	Sí
UA	Sí	Sí	Sí	Sí
UJI	Sí	Sí	Sí	Sí
UPV	Sí	Sí	Sí	Sí

4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

Quadre 13

Elements dels processos d'ensenyament-aprenentatge subjectes a adaptació curricular

Centres	Continguts curriculars	Metodologia o mètodes docents	Materials o recursos docents	Avaluació
UAO CEU	Sí	Sí	Sí	Sí
UA	No	Sí	Sí	Sí
UJI	Sí	Sí	Sí	Sí
UPV	Sí	Sí	No	Sí

Quadre 14

Normativa d'aplicació curricular

Centres	Normativa d'aplicació
UAO CEU	Normativa del Servei d'Atenció a l'Estudiantat
UA	Reglament d'Adaptació Curricular de la UA
UJI	Protocol per a realitzar i sol·licitar adaptacions en els estudis oficials per a les persones amb necessitats específiques de suport educatiu en la Universitat Jaume I
	III Pla d'Igualtat Universitat Jaume I
	Projecte del Pla de Conciliació Corresponsable de la Universitat Jaume I
	Directrius acadèmiques dels estudis de grau - Normativa de pràctiques externes de l'estudiantat de l'UJI
	Directrius acadèmiques dels estudis de màster
UPV	Normativa adaptació del rendiment curricular

5. RECONeixEMENT I VISIBILITAT

El 1998, Virginia Valian va encunyar el terme **montanyes de talps**. La metàfora identifica el patró de la carrera de les dones acadèmiques que afronten desafiaments, sovint petits però nombrosos, i que induïts per prejudicis i biaixos de gènere obstaculitzen les seues carreres; molts talps junts poden convertir-se en una gran muntanya. Malgrat l'avanç que en matèria d'igualtat de gènere s'ha produït en les tres últimes dècades, actualment les dones universitàries continuen llanguint en els seus **soterranis d'ivori** (Eveline, 2004) i s'escapoleixen **per les canonades** dels centres d'educació superior per a reaparèixer en altres carreres relacionades amb la ciència i en la intersecció de la ciència i els negocis o altres sectors (Langfeldt i Solum, 2007). És a dir, les dones no estan optant per eixir del mercat laboral, sinó de l'acadèmia, que actua com a *caixa de desaparició* d'un mag perquè reapareixen en altres ocupacions "en les quals el seu valor pot realitzar-se, i possiblement capitalitzar-se, en grau més alt que en el context original en el qual es trobaven i van ser expulsades" (Etzkowitz i Ranga, 2011).

La investigació d'Heijstra, Steinþórsdóttir i Einarsdóttir (2017) sobre les **tasques acadèmiques de la llar** i altres activitats acadèmiques poc valorades dins l'acadèmia revela la necessitat d'analitzar amb perspectiva de gènere el treball no remunerat, i sovint invisible, que es pot estar realitzant en les coordinacions acadèmiques. Amb aquest propòsit, en aquest apartat s'ofereixen indicadors sobre el lideratge de les acadèmiques en la política d'estudis i la seua participació (visibilització) en actes acadèmics (com les cerimònies d'obertura de cursos acadèmics). L'apartat es tanca amb un segon indicador de visibilització, en aquest cas centrat en la identificació de la presència de la política d'igualtat de les universitats de la Xarxa Vives en les seues pàgines web.

5.1 Acadèmiques en el lideratge de la política d'estudis

Els indicadors reflecteixen que s'ha experimentat un creixement de la presència de dones en les òrgans de poder i decisió. Particularment, el que identifica la presència d'acadèmiques en la coordinació d'estudis de grau, postgrau i doctorat (vegeu l'annex I).

Aquest ràpid increment (visibilitat) d'acadèmiques en espais universitaris en els quals tradicionalment havien estat excloses, en una 'institució de gènere' (Aker, 2002: 567), pot assenyalar, més que un assoliment, un símptoma del 'miratge de la igualtat' -o 'aura d'igualtat de gènere' (Steinþórsdóttir, 2020: 191)- en què la presència de dones 'símbol' en posicions de visibilitat es confon amb la igualtat real (García, 2006). Anca Gheaus (2015) defineix la "dona simbòlica" com aquella a qui se li demana que ocupe una posició de poder o prestigi perquè, en part, és dona, però sense que les organitzacions pretenguen abordar realment les formes profundes de sexisme en la cultura d'una institució. Aquest fenomen, anota Evangelina García (2006: 27), ha sigut identificat com una de les formes de resistència organitzacional (*biaix de gènere administratiu*) al treball formal en igualtat perquè, com mostrarien les dades, les acadèmiques 'ja haurien arribat, era qüestió de temps'. El sociòleg Carlos Lerena (1976)⁴ va denominar 'política de terra cremada' l'entrada de dones en àrees de les quals estaven excloses i que els homes abandonen perquè el sistema els devalua i, com a terra cremada, havien perdut el seu valor i interès en ells.

Habitualment, la coordinació dels estudis de grau, postgrau i doctorat no són activitats ni remunerades ni reconegudes en els processos de promoció professional. Addicionalment, són acompliments molt exigents quant a l'energia i el temps de dedicació que necessàriament se sostrau de la dedicació a activitats més rendibles en el sistema (investigació i publicació d'articles científics) (Caffrey *et al.*, 2016). En conseqüència, la coordinació acadèmica d'estudis universitaris pot alentir el progrés

4. Carlos Lerena (1976): Escuela, ideología y clases sociales en España, Madrid, Ariel, citat per Antonia García León (2005): La excelencia científica. Hombres y mujeres en las reales academias, Madrid, Instituto de la Mujer, p. 11.

«La participació d'acadèmiques en la coordinació de graus i postgraus ha seguit una tendència ascendent»

◇ ←
Nd.
Informació no disponible

professional atès que aquestes activitats comporten, com a recompensa, una reducció de crèdits en la docència, que és mínima i d'escàs impacte en la mètrica des de la qual avaluen les carreres professionals.

El conjunt de les universitats de la Xarxa Vives compten amb coordinacions equilibrades segons sexe. La participació d'acadèmiques en la coordinació de graus i postgraus ha seguit una tendència ascendent. Així, el 2024, el 51% dels graus universitaris eren coordinats per acadèmiques, i el 53% de la coordinació dels programes de postgrau la van assumir acadèmiques (taula 4). El 2021, les coordinacions de grau i postgrau requereien en acadèmiques en un 49% i un 46%, respectivament. D'altra banda, la coordinació de programes d'estudis de doctorat manté la participació ascendent de les acadèmiques, respecte de les dades oferides el 2017, i arriba al 46%. No obstant això, és en la coordinació de programes de doctorat on s'observa un nombre major d'universitats (7) que no presenten un equilibri segons el sexe.

Taula 4 Presència d'acadèmiques en la coordinació dels programes de grau, postgrau i doctorat

Centres	Coordinació de programes de grau			Coordinació de programes de postgrau			Coordinació de programes de doctorat		
	Dones	Homes	% Dones	Dones	Homes	% Dones	Dones	Homes	% Dones
UA	9	14	39	12	7	63	7	24	23
UAB	26	40	39	45	59	43	11	17	39
UAO CEU	3	3	50	3	4	43	3	1	75
UB	Nd	Nd	-	100	100	50	22	18	55
UCH CEU	21	Nd	-	Nd	Nd	-	Nd	Nd	
UdA	5	0	100	5	0	100	1	0	100
UdG	19	23	45	23	17	58	9	5	64
UdL	24	15	62	15	19	44	4	5	44
UIB	16	12	57	32	25	56	8	17	32
UIC	26	8	76	8	20	29	2	2	50
UJI	13	22	37	22	24	48	10	12	45
UMH	13	20	39	20	16	50	8	9	47
UOC	19	35	35	35	34	51	2	7	22
UPC	Nd	Nd	-	Nd	Nd	-	Nd	Nd	-
UPF	Nd	Nd	-	Nd	Nd	-	Nd	Nd	-
UPV	16	27	37	26	61	30	9	21	30
URL	29	43	40	43	30	59	1	10	9
URV	32	28	53	28	27	51	14	12	54
UV	40	38	51	20	19	51	22	37	37
UVIC-UCC	25	11	69	11	4	73	5	5	50
Mitjana	20	21	51	26	27	53	8	12	46

Quant a la presència d'acadèmiques en l'alta direcció, la taula 5 mostra que en la direcció de les escoles de doctorat, la seua presència s'aproxima a la feminització perquè en el 72% la direcció recau sobre una investigadora universitària. El seu increment és notable atès que, el 2017, el 37% de les escoles de doctorat estaven dirigides per acadèmiques i, l'any 2021, les direccions de les escoles de doctorat les assumien, en un 55%, acadèmiques. Aquesta tendència ascendent també s'aprecia

en l'assumpció de competències en matèria d'estudis i professorat per acadèmiques perquè ha experimentat un increment i se situa, actualment, en un 61%, mentre que el 2021 un 20% dels vicerectorats de Docència/Ordenació Acadèmica eren liderats per acadèmiques.

Novament, en el lideratge de la política d'investigació (Vicerectorat d'Investigació) les acadèmiques tenen una menor presència (39%). Si bé la infrarepresentació de dones reflecteix, en sentit general, el fet que l'estructura i cultura universitària van ser creades per i per als homes, la reduïda participació de dones en l'alta direcció universitària -particularment en àmbits lligats a la investigació- pot ser interpretada com a micropolítiques (O'Connor *et al.*, 2017) que legitimen la construcció masculina del coneixement hegemònic (O'Connor, 2019).

◇ ←
Nd.
Informació no disponible

Taula 5 Presència de dones en alts càrrecs de gestió, docència i investigació

Centres	Deganes/ degans o Direcció d'escola		Direcció de l'Escola de Doctorat		Vicerectorat de Docèn- cia/Ordena- ció Acadèmica		Vicerectorat d'Investiga- ció		Dones en el conjunt dels alts càrrecs (%)
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	
UA	2	5	1	-	-	1	-	1	30
UAB	6	7	1	-	1	-	1	-	56
UAO CEU	2	2	1	-	-	1	-	1	43
UB	4	12	1	-	1	-	-	1	32
UCH CEU	2	3	1	-	-	1	1	-	50
UdA	2	1	1	-	Nd	Nd	Nd	Nd	-
UdG	4	5	-	1	-	1	1	-	42
UdL	4	3	1	-	-	1	1	-	60
UIB	3	11	1	-	1	-	-	1	29
UIC	5	4	1	-	1	-	-	1	58
UJI	1	3	1	-	-	1	-	1	43
UMH	1	8	-	1	1	-	-	1	17
UOC	1	6	-	1	1	-	-	1	20
UPC	6	11	-	1	1	-	-	1	35
UPF	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	-
UPV	4	10	1	-	1	-	1	-	41
URL	4	18	Nd	Nd	1	-	-	1	-
URV	2	10	1	-	1	-	1	-	33
UV	9	10	-	1	-	1	-	1	41
UVIC-UCC	3	5	1	-	1	-	1	-	54
TOTAL	65	134	13	5	11	7	7	11	-
Mitjana (%)	33		72		61		39		38

Si analitzem la participació de les dones en l'alta direcció en el conjunt dels àmbits sobre els quals disposem d'informació, les universitats UA, UB, UIB, UMH, UOC, UPC, UPV i URV (el 47%) no aconseguirien una presència equilibrada de dones. Aquest indicador, respecte de les dades oferides el 2021, ha experimentat un

«Tendeixen a ser les dones acadèmiques, encara que no exclusivament, les que investiguen els interessos i els problemes de les dones»

increment notable amb incidència directa en l'avanç de les polítiques d'igualtat de gènere universitàries. A diferència de la coordinació d'estudis exposada en l'apartat anterior, aquests càrrecs són reconeguts i valorats pel sistema científic universitari i comporten una retribució addicional en un doble sentit: econòmic i de mèrit de gestió previst en els processos d'avaluació de la carrera professional.

5.2 Acadèmiques en l'obertura del curs acadèmic

Les universitats obren cada any el seu curs acadèmic amb un solemne acte acadèmic que, seguint el tradicional cerimonial universitari, arreplega, al costat dels elements propis de la solemnitat universitària, les característiques dels actes acadèmics (lliçó magistral impartida des de la càtedra i públic assegut d'acord amb l'ordenació per graus). En els cursos 2020-2023 aquesta lliçó magistral va ser impartida per acadèmiques en el 89% de les universitats (taula 6). Addicionalment, les acadèmiques van impartir la lliçó inaugural d'obertura del curs acadèmic en els quatre cursos sobre els quals s'ha preguntat en el 17% de les universitats que disposen de dades. En clau comparada, aquest indicador mostra un increment excel·lent atès que en el curs 2019-2020 la participació de dones en la lliçó inaugural del curs acadèmic va representar el 60% de les universitats. En les universitats UAO CEU, UCH CEU i UPC la lliçó magistral, en els últims quatre cursos acadèmics, va ser impartida per una acadèmica.

Nd.
Informació no disponible

Taula 6 Ponents dones en les lliçons inaugurals segons curs i lliçons inaugurals sobre temes de gènere (nombre)

	Ponents dones en les lliçons inaugurals (curs)			Lliçons inaugurals sobre temes de gènere (cursos)
Centres	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2020-2023
UA	-	-	1	1
UAB	-	1	-	-
UAO CEU	1	1	1	-
UB	-	1	1	1
UCH CEU	1	1	1	-
UdA	Nd	1	-	-
UdG	-	1	-	-
UdL	1	1	-	-
UIB	Nd	Nd	Nd	Nd
UIC	-	1	1	1
UJI	-	1	-	-
UMH	1	-	-	-
UOC	-	1	-	-
UPC	1	1	1	-
UPF	Nd	Nd	Nd	Nd
UPV	-	1	-	1
URL	-	1	1	1
URV	-	-	-	-
UV	-	-	-	-
UVIC-UCC	-	-	1	-
TOTAL	5	13	8	5

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

Existeix una relació entre les característiques de la societat i el descobriment o la producció del coneixement. Tendeixen a ser les dones acadèmiques, encara que no exclusivament, les que investiguen els interessos i els problemes de les dones (Savigny, 2014). En la investigació biomèdica, clínica i de salut pública, les dones en llocs de lideratge tenen més probabilitats d'analitzar el sexe i el gènere en les investigacions publicades (Nielsen et al., 2018; Kozłowski, 2022). Des d'aquesta evidència, l'increment, en el seu conjunt, d'acadèmiques impartint la lliçó magistral explica la major presència de temàtiques vinculades a qüestions de gènere, que han passat de 3 en el període 2016-2019 a 5 en el període 2020-2023.

5.3 La política d'igualtat en les pàgines web universitàries

A les universitats de la Xarxa Vives que van oferir informació se'ls va sol·licitar si les polítiques d'igualtat es visibilitzaven en els entorns web de les seues universitats (quadre 15).

- ◇ ←
- Nd.
Informació no disponible
1.
En la pàgina web de la Unitat d'Igualtat o estructures afins
2.
En la pàgina web de la universitat on es presenten dades estadístiques
3.
No en totes les facultats i centres
4.
En totes les facultats i centres

Quadre 15 Política d'igualtat en les webs universitàries

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

L'ús del llenguatge inclusiu no es troba generalitzat en el 80% en els entorns virtuals de les facultats (unitats organitzatives responsables de la implementació dels estudis adscrits a les seues àrees de coneixement). El llenguatge inclusiu és un recurs habitual en la UA, UIC, UPC i UVic-UCC.

Les universitats, de forma generalitzada (85%), disposen d'espais virtuals en què mostren estadístiques desagregades per sexe i per als tres col·lectius universitaris (PTGAS, PDI i estudiants per estudis). Preferentment, aquestes dades es publiquen en els espais web que les universitats reserven per a difondre les seues dades estadístiques (82%). Aquest indicador ha experimentat un increment notable des del 2021, moment en el qual el 59% de les dades desagregades per sexe es publiquen en espais web estadístics universitaris. Finalment, la informació relativa al treball formal que en matèria d'igualtat desenvolupen les universitats (Unitat d'Igualtat o polítiques d'igualtat) es troba disponible en el 68% dels entorns virtuals de les facultats; el 50% està disponible de forma generalitzada.

«La publicació i difusió de dades desagregades segons sexe permet visibilitzar experiències/ necessitats segons gènere i dissenyar plans d'acció»

5.4 Bretxa de dades i sistemes de registre de la diversitat de gènere

La tendència descrita reflecteix el compromís de les universitats de la Xarxa Vives per reduir la bretxa de dades de gènere que sustenta i recrea el mite de la universalitat masculina. Un compromís que transcendeix els esforços que, en aquest sentit, sostenien les unitats d'Igualtat (o denominacions afins). La publicació i difusió de dades desagregades segons sexe per part de les universitats permet visibilitzar experiències/necessitats segons gènere i dissenyar plans d'acció dirigits a reduir les desigualtats de gènere universitàries. Així mateix, l'evidència científica disponible ha mostrat la necessitat que les institucions científiques recopilen informació sobre la diversitat de gènere per a contribuir a una *bona ciència* que permeta analitzar com les diferents identitats de gènere impacten en les vivències, experiències i realitats de les persones (Nature, 2014). En l'àmbit universitari, la recollida d'aquesta informació en la seua comunitat permetria conèixer i analitzar com les diferents identitats de gènere condicionen la realitat universitària, i com els processos acadèmics i professionals es desenvolupen en els diferents grups identitaris. Aquests registres universitaris proporcionarien a la governança universitària un mapa per a identificar i intervenir sobre les desigualtats de gènere tenint en compte, a més, la interseccionalitat (altres realitats, identitats i situacions múltiples que viuen les persones, com la situació socioeconòmica, la discapacitat o la condició ètnica i migratòria) (Crenshaw, 1989).

El recent desenvolupament en els mètodes de recopilació d'informació demostra el creixent nombre de metodologies d'investigació disponibles que busquen una major comprensió dels contextos que afecten les minories sexuals i de gènere (Park, 2016). Aquests, i altres mètodes afins, s'han utilitzat per a mesurar la identitat i l'expressió de gènere en diferents països atesa la diversitat de gènere que presenten les persones (Gates, 2011; Koehler i Menzies, 2017; Park, 2015; Park, 2016). Entre els enfocaments més idonis (per la seua precisió) es troba el model de "dos passos" creat pel grup Gender Identity in U.S. Surveillance (GenIUSS, 2014) i aplicat per l'organització internacional Agència Europea pels Drets Fonamentals el 2020 (FRA, 2020). El model de "dos passos" proposa, basant-se en l'evidència, la inclusió de dues preguntes per a recopilar informació sobre la població sobre 1) el sexe assignat en naixer i 2) la identitat de gènere expressada en el moment de l'enquesta o registre.

IDENTITAT DE GÈNERE

La profundament sentida experiència interna i individual del gènere de cada persona, que podria correspondre o no amb el sexe assignat en el moment del naixement, incloent-hi el sentit personal del cos (que, de tenir la llibertat per a triar-lo, podria involucrar la modificació de l'aparença o la funció corporal a través de mitjans mèdics, quirúrgics o d'una altra índole) i altres expressions de gènere, incloent-hi el vestit, la manera de parlar i els amaneraments (ONU, 2007: Principios de Yogyakarta)⁵.

L'enfocament en “dos passos” afegeix, a la pregunta demogràfica que registra el sexe en néixer, una pregunta addicional sobre la identitat de gènere expressada en l'actualitat. Aquesta proposta proporciona una aproximació sensible i específica per a arrebregar la identitat de gènere especialment en població adulta.

Si bé aquestes preguntes s'han dissenyat per a ser incloses en enquestes a gran escala (nacionals i internacionals), poden adaptar-se als registres administratius i formularis procedents d'institucions públiques com ara universitats, i contribuir a reduir les bretxes de dades. En aquesta guia, i a partir de l'evidència científica assenyalada, es presenta en l'annex III la proposta en “dos passos” per a recopilar informació sobre la diversitat de gènere de les persones aplicable a formularis de l'administració pública.



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

6. SÍNTESI I FUTURES LÍNIES DE TREBALL

Els resultats obtinguts en aquest informe han mostrat avanços cap a la igualtat de gènere en l'àmbit universitari des de les universitats de la Xarxa Vives, però també retrocessos en assoliments específics que semblaven sòlids o consolidats en docència amb perspectiva de gènere. Aquesta observació porta a concloure que la bretxa de gènere que persisteix en la societat i en les institucions es reflecteix en la inestabilitat o falta d'ancoratge de les accions derivades de la política universitària en qüestions de gènere.

A la llum de les troballes obtingudes, és notori que el context universitari continua sent, en paral·lel, un *espai d'oportunitat* per a impulsar canvis estructurals en la institució cap a la igualtat de gènere, però també un *sistema que reproduceix les bretxes de gènere* persistents en la societat, en aquest cas, *expressades a través de tasques docents, investigadors i de gestió universitària*, encara desigualment assignades i adquirides entre dones i homes.

Les lliçons apreses en l'elaboració del present informe poden concretar-se en un conjunt de recomanacions pràctiques i estratègiques per a l'avanç de la igualtat de gènere per al present i el futur de les universitats de la Xarxa Vives:

«Els resultats han mostrat avanços cap a la igualtat de gènere en les universitats de la Xarxa Vives, però també retrocessos en assoliments específics que semblaven sòlids o consolidats»

RECOMANACIONS PRÀCTIQUES

1. Incrementar el nombre mitjà d'assignatures específiques de gènere en grau i postgrau (fonamentalment obligatòries) incloses en els plans d'estudi amb la finalitat de tornar, en el seu conjunt, almenys a les xifres de l'any 2017. La pèrdua d'aquestes matèries representa una major ceguesa al gènere en els títols universitaris, però també una disminució de la formació de gènere com a prioritat acadèmica per a la política universitària.
2. Incrementar l'oferta de programes de doctorat especialitzats en gènere en les universitats de la Xarxa Vives, i apostar per l'impuls d'investigació i transferència de coneixement innovadora en estudis de gènere al mateix nivell d'excel·lència i prioritat que altres àrees científiques.
3. Ampliar, per al conjunt d'universitats de la Xarxa Vives, la formació interdisciplinària en gènere a través dels seus programes de doctorat, fonamentalment de caràcter obligatori. L'evolució d'aquest indicador requeriria, addicionalment, identificar la inclusió d'aquest coneixement adquirit en el contingut de les tesis doctorals presentades, i avaluar així la utilitat i l'aplicació real d'aquesta formació en perspectiva de gènere en les noves investigacions.
4. Consolidar el progressiu increment de la inclusió de la competència de gènere en els plans d'estudi de graus per al conjunt de les universitats de la Xarxa Vives.
5. Avançar cap a la transversalització de la perspectiva de gènere en el disseny de tots els elements que conformen el procés d'ensenyament-aprenentatge a través de l'estructura i continguts de les guies docents com un projecte d'innovació de gènere des de la política universitària. Quadre agregat a partir de la informació addicional sol·licitada.
6. Incidir en la inclusió de la perspectiva de gènere en el *currículum ocult*, més susceptible de quedar aïllat en el procés de transversalització del gènere per al professorat universitari.
7. Estendre els processos d'adaptació curricular sensibles al gènere i considerar les bones pràctiques identificades i implementades en algunes universitats de la Xarxa Vives.

8. Ampliar l'impacte dels plans d'igualtat de les universitats de la Xarxa Vives en tot el desenvolupament de l'estratègia docent universitària en qualsevol nivell (polítiques, plans, programes i assignatures), així com en la comunicació, formació, adaptació curricular i acompanyament a les alumnes. La capacitat de la institució d'implementar el Pla d'Igualtat en el conjunt de l'estratègia docent, transversalitzar-ne les actuacions i promoure'n la visibilitat en la comunitat universitària constitueix un indicador de transformació institucional per a la innovació de gènere.
9. Consolidar i ampliar el lideratge de les dones en el sistema universitari en condicions d'igualtat respecte dels homes. Les universitats han de fer front al repte de trencar la tendència en les dones acadèmiques de desenvolupar *activitats universitàries similars a les tasques "domèstiques" que desenvolupen en la llar* com a reflex dels rols de gènere tradicionals i persistents en la societat i en les institucions públiques.
10. Actuar contra la bretxa de dades i avançar en la inclusió d'un sistema de registre de la diversitat de gènere en l'àmbit universitari, ateses les recomanacions de l'evidència científica per a promoure la bona ciència en institucions públiques inclusives i socialment responsables (annex III).

«La institució universitària requereix integrar i articular l'aplicació de l'anàlisi de sexe i gènere en tots els àmbits de les seues funcions universitàries»

RECOMANACIONS ESTRATÈGIQUES: CAP A LA INNOVACIÓ DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA UNIVERSITÀRIA

El concepte *innovació de gènere en l'àmbit científic* representa originàriament l'avanç en la investigació científicotècnica per a la promoció de la igualtat entre dones i homes en reduir els biaixos de gènere en les troballes o aplicacions en la societat (CE, 2018, p. 9; CE, 2021, p. 9; Tannenbaum *et al.*, 2019). Però, a més, constitueix un marc d'actuació amb potencial per a ser adaptat i dirigir-se a l'estratègia formativa en l'educació superior, i es configura com a *innovació de gènere en la docència universitària* (Rodríguez i Gil, 2024).

La institució universitària, com a institució de gènere (Aker, 2002: 567), requereix integrar i articular l'aplicació de l'anàlisi de sexe i gènere en tots els àmbits de les seues funcions universitàries. De la mateixa forma que la inclusió de l'anàlisi sexe/gènere contribueix a la transformació i a la major qualitat del sistema científic, l'aplicació en la docència universitària permet garantir-ne el rigor i la validesa en l'objectiu d'oferir una educació integral i d'excel·lència.

Aquesta aplicació es realitza implementant l'estratègia de la perspectiva de gènere amb un enfocament transversal en l'estructura, sistema de funcionament i continguts de l'estratègia docent, que dona lloc a les denominades **innovacions de gènere**. En aquest context, les *innovacions de gènere* constitueixen, paral·lelament, *tant processos vius de canvi com resultats tangibles* en el model educatiu universitari, i representen en els dos casos la capacitat de la institució universitària per a incorporar, d'una forma rigorosa i amb base d'evidència, les qüestions de gènere en el model docent universitari de manera estructural.

La *innovació de gènere* permet, addicionalment, guiar el disseny de *sistemes d'anàlisis* per a avaluar la inclusió del gènere tant en la investigació com en la docència. Des d'aquest propòsit, organitzacions i iniciatives internacionals expertes en *innovació de gènere*⁶ han impulsat un conjunt d'eines versàtils i adaptatives per a configurar models analítics útils que permeten valorar eficaçment la inclusió del gènere en estratègies científiques i docents.



6. Grup de treball interinstitucional sobre gènere (Interagency Gender Working Group -IGWG-, 2017) i Agència dels Estats Units per al Desenvolupament Internacional (USAID), disponible en: https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/12/17-418-gendercontraining-2017-12-12-1633_final.pdf. Anàlisi de Gènere del Govern del Canadà (Gender based Analysis Plus -GBA Plus-), disponible en: https://idrc-crdd.ca/sites/default/files/sp/guides%20and%20Forms/guide_to_integrating_gender_in_your_proposal_3.pdf.

«El resultat obtingut respecte del grau d'innovació de gènere aconseguit permetrà posicionar la universitat en aquest procés i l'avanç cap a aquest objectiu»

L'adaptació d'aquests instruments d'anàlisi a la docència universitària ha donat lloc a la **proposta d'un sistema útil per a l'anàlisi d'innovació de gènere en el procés d'ensenyament-aprenentatge dirigit a les universitats de la Xarxa Vives.**

La seua finalitat seria classificar, específicament, el grau d'implementació de la perspectiva de gènere en la política d'estudis en un continu d'integració de gènere a través dels components que s'inclouen de les guies docents de les assignatures (o denominacions afins) (quadre 16).

El grau d'innovació de gènere obtingut donaria lloc a quatre categories que permeten, quant a la docència universitària es refereix, classificar les universitats en:

- a. cegues al gènere
- b. amb consciència de gènere
- c. sensible al gènere
- d. transformatives de gènere



Font: elaboració pròpia a partir del treball del Grup de treball interinstitucional sobre gènere (Interagency Gender Working Group -IGWG-, 2017) - Agència dels Estats Units per al Desenvolupament Internacional (USAID) i Anàlisi de Gènere del Govern del Canadà (Gender based Analysis Plus -GBA Plus-).

Quadre 16

Proposta d'un sistema d'anàlisi d'innovació de gènere de l'aplicació de la perspectiva de gènere en el procés d'ensenyament-aprenentatge a través dels components de les guies docents

Grau d'innovació de gènere	Descripció	Perspectiva de gènere en els components de les guies docents
Cega al gènere	No es preveu la perspectiva de gènere per a orientar en la inclusió el gènere com a temàtica de contingut o transversal en cap component de l'estructura de la guia docent, mètodes organitzatius o docents, o es preveu un únic component aïllat (referència al gènere descontextualitzada).	Cap component
		Un únic component
Amb consciència de gènere	S'aplica la perspectiva de gènere per a orientar el desenvolupament dels objectius o els continguts de la guia docent, al costat de l'aportació de bibliografia relacionada amb qüestions de gènere o altre component.	Objectius o continguts i bibliografia o altre component
Sensible al gènere	S'aplica la perspectiva de gènere en almenys tres components de la guia: definició dels objectius de la guia docent, dels continguts (com a blocs temàtics, temes específics o dimensions d'anàlisi - sexe o gènere-), de la bibliografia, avaluació, mètodes organitzatius, docents i bibliografia amb inclusió de qüestions de gènere.	Objectius
		Continguts
		Avaluació
		Mètodes organitzatius
		Mètodes docents
Transformativa de gènere	La perspectiva de gènere orienta el desenvolupament de tots els components de la guia docent per a un procés d'ensenyament-aprenentatge transformador: definició d'objectius que inclouen les qüestions de gènere, elaboració dels continguts incloent el gènere (com a bloc temàtic, temes específics o dimensions d'anàlisi - sexe o gènere-), disseny de l'avaluació amb enfocament de gènere, mètodes organitzatius i docents coherents amb la inclusió del gènere en l'estructura de la guia, i bibliografia que preveu el gènere en concordança amb la proposta docent.	Bibliografia
		Objectius
		Continguts
		Avaluació
		Mètodes organitzatius
		Mètodes docents

A partir de la informació recopilada per les mateixes universitats de la Xarxa Vives, les unitats d'Igualtat poden dur a terme una valoració del grau d'innovació de gènere de la docència universitària i incorporar la informació disponible de les seues institucions en el sistema de classificació que s'ofereix en la proposta.

El resultat obtingut respecte del grau d'innovació de gènere aconseguit permetrà **posicionar la universitat en aquest procés i l'avanç cap a aquest objectiu**, així com identificar aquelles fortaleeses, debilitats i reptes que cal abordar per a aconseguir millors posicions en innovació de gènere o consolidar les òptimes, si hagueren sigut aconseguides.

REFERÈNCIES

REFERÈNCIES

- Abrams, Dominic, Swift, Hannah J. i Drury, Lisbeth (2016): "Old and unemployable? How age-based stereotypes affect willingness to hire job candidates", *Journal of Social Issues*, 72(1): 105-121.
- Acker, Joan (1992): "From sex roles to gendered institutions", *Contemporary Sociology*, 21(5): 565-569.
- (2002): "From sex roles to gendered institutions", *Contemporary Sociology*, 21(5), 565-569.
- Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) (2019): *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Anderson, James E. (1994): *Public Policymaking: An Introduction*. Boston: Houghton Mifflin.
- Aránguiz, Cristian i Rivera, Pablo (2012): "Competencias transversales en los planes de estudio de las titulaciones de grado: los esfuerzos de Bolonia en calidad universitaria", *ENTORNOS*, 25, pàg. 105-11. Universidad Surcolombiana. Vicerrectoría de Investigación y Proyección Social.
- Bendels, Michael; Müller, Ruth; Brueggmann, Doerthe i Groneberg, David (2018): "Gender disparities in high-quality research revealed by Nature Index journals", *PLoS One*, 2;13(1):e0189136.
- Van den Besselaar, Peter i Sandström, Ulf (2016): "Gender differences in research performance and its impact on careers", *Scientometrics*, 106, 143-162.
- Bonilla, Amparo (2010): "Psicología, diferencias y desigualdades: límites y posibilidades de la perspectiva de género feminista", *Cuadernos de psicología*, 12(2): 65-80.
- Bowles, Hannah R., Babcock, Linda i Lai, Lei (2006): "Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: sometimes it does hurt to ask", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1): 84-103.
- Caffrey, Louise, Wyatt, David, Fudge, Nina, Mattingley, Helena, Williamson, Catherine i McKevitt, Christopher (2016): "Gender equity programmes in academic medicine: a realist evaluation approach to Athena SWAN Processes", *BMJ Open*, 6(9): e012090.
- Castañeda, M. Patricia (2010): "Etnografía feminista", en Norma Blázquez, Fátima Flores i Maribel Ríos (coord.), *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*. Mèxic, UNAM, pàg. 217-238.
- Castilla, Emilio i Benard, Stephen (2010): "The paradox of meritocracy in organizations", *Administrative Science Quarterly*, 55(4) 543-676.
- Comissió Europea (CE) (1996): *Integrar la igualtat de oportunitats entre homes i dones en el conjunt de les polítiques i accions comunitàries*.
- (1998): *Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Council of Europe.
- (2014): *Igualdad de género en la investigación y la innovación. Programa marco Horizonte 2020 (2014-2020)*. Comissió Europea.

- (2018): *Report on the implementation of Council Conclusions of 1 December 2015 on Advancing Gender Equality in the European Research Area*. Consell d'Europa, Standing Working Group on Gender in Research and Innovation. European Research Area and Innovation Committee.
- (2020): *Gendered Innovations 2. How inclusive analysis contributes to research and innovation*. Comissió Europea, Directorate-General for Research and Innovation.
- (2021): *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)*. Comissió Europea. Directorate-General for Research and Innovation.
- (2022): *Horizon Europe (HORIZON). Programme Guide (versió 2.0)*. Comissió Europea.
- Correll, Shelley J., Simard, Caroline (2016): *Vague feedback is holding women back*. Harvard Business Review.
- Commission on the Status of Women (CSW) (2022): *Innovation and technological change, and education in the digital age for achieving gender equality and the empowerment of all women and girls*. Sixty-seventh session of the Commission on the Status of Women (CSW 67). Report of the Expert Group Meeting. ONU Dones [trobadura virtual, del 10 al 13 d'octubre de 2022].
- Crenshaw, Kimberlé (1989): "Demarginalising the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics", *The University of Chicago Legal Forum*, 1(8): 139-167.
- CRUE (2017): *Assemblea General de CRUE-Universitats Espanyoles*. Comunicat Crue (9/5/2017).
- (2019): *CRUE-Universitats Espanyoles celebra la primera reunió de la seua Delegació per a Polítiques d'Igualtat*. Comunicat CRUE (10/9/2019).
- Darwin, Ann i Palmer, Edward (2009): "Mentoria circles in higher education", *Higher Education Research & Development*, 28(2): 125-136.
- Dolowitz, David i Marsh, David (1996): "Who learns what from whom: a review of the policy transfer literature", *Political Studies*, vol. XLIV: 343-357.
- Driscoll, Lisa G., Parkes, Kelly A., Tilley-Lubbs, Gresilda A., Brill Jennifer M. i Pitts, Vanessa R. (2009): "Navigating the Lonely Sea: Peer Mentoria and Collaboration among Aspiring Women Scholars", *Mentoria & Tutoring: Partnership in Learning*, 17(1): 5-21.
- Eagly, Alice H. i Karau, Steven J. (2002): "Role congruity theory of prejudice toward female leaders", *Psychological Review*, 109(3): 573-598.
- Ellis, Lee, Karadi, Kazmer, Hershberger, Scott, Field, Evelyn, Wersinger, Scott, Pellis, Sergio, Geary, David, Palmer, Craig, Hoyenga, Katherine i Hetsroni, Amir (2008): *Sex differences: summarizing habite than a century of scientific research*. Psychology Press.
- Etzkowitz, Henry i Ranga, Marina (2011): "Gender dynamics in science and technology: from the "Leaky Pipeline" to the "Vanish Box"", *Brussels Economic Review*, 54 (2/3): 131-147.
- European Union Agency for Fonamental Rights (FRA) (2019): *Fonamental rights report 2019*.
- Eveline, Joan (2004): *Ivory basement leadership: Power and invisibility in the changing*

university. Crawley: University of Western Australia Press.

Figueiras, L., Molero, M., Salvador, A. i Zuasti, N. (1998): *Género y matemáticas*. Madrid, Síntesis.

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

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

Gates, Gary J. (2011): *How many people are lesbian, gay, bisexual and transgender?* Los Angeles, CA: The Williams Institute.

The GenIUSS Group (2014): *Best practices for asking questions to identify transgender and other gender minority respondents on population-based surveys*. J.L. Herman (ed.). Los Angeles, CA: The Williams Institute.

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

Government of Canada (2018): *Gender-based Analysis Plus*.

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

Hanna, G. (ed.) (1996): *Towards gender equity in mathematics education: An ICMI study* (vol. 3). Springer Science & Business Media.

Heijstaa, Tamar Melanie, Finnborg Salome Steinhorsdóttir i Thorgerdur Einarssdóttir (2017): "Academic career making and the double-edged role of academic housework", *Gender and education*, 29(6): 764-780.

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

Holmes, J. (2007): "Power and discourse at work: is gender relevant?", en M. M. Lazar (Ed.), *Feminist critical discourse analysis. Gender, power and ideology in discourse* Palgrave Macmillan, pàg. 31-60.

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

Interagency Gender Working Group (IGWG) (2017): *The gender integration continuum. Training session user's guide*. U. S. Agency for International Development (USAID-PACE project). Washington, DC: Population Reference Bureau (PRB).

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

King, Eden, Botsford, Whitney, Hebl, Michelle, Kazama, Stephanie, Dawson, Jeremy i Perkins, Andrew (2012): "Benevolent Sexism at Work: Gender Diffe-

rences in the Distribution of Challenging Developmental Experiences", *Journal of Management*, 38(6): 1835-1866.

Koehler Dominik i Menzies, Nicholas (2017): *Surveys, Big Data and Experiments. How Ca We Best Learn about LGBTI Development Outcomes?* Governance Global Practice Group. Policy Research Working Paper 8154.

Koffi, Marlene (2021): "Innovative ideas and gender inequality". CLEF Working Paper Series 35, Canadian Labour Economics Forum (CLEF), University of Waterloo.

Kortendiek, Beate (2011): "Supporting the Bologna Process by Gender Mainstreaming: A Model for the Integration of Gender Studies in Higher Education Curricula", en Laura Grünberg (ed.), *From Gender Studies to Gender IN Studies. Case Studies on Gender-Inclusive Curriculum in Higher Education*. Bucarest: UNESCO-CEPES, pàg. 211-228.

Kozłowski, Diego, Larivière, Vincent, Sugimoto, Cassidy R. i Monroe-White, Thema (2022): "Intersectional inequalities in science", *PNAS*, 119(2) e2113067119.

Lamas, Marta (2007): "Complejidad y claridad en torno al concepto de género", en Ángela Giglia, Carlos Garma i Ana Paula de Teresa (comp.), *¿Adónde va la antropología?* Iztapalapa, Mèxic: Divisió de Ciències Socials i Humanitats de la UAM.

Langfeldt, Liv i Solum, Nils (2007): The 2nd evaluation of the European Young Investigator Award Scheme (EURYI). *Analysis of the first three calls for proposals*. Oslo: Research and Education in NIFU STEP Studies 24 Innovation.

Larivière, Vicent, Ni, Chaoqun, Gingras, Yves, Cronin, Blaise i Sugimoto, Cassidy (2013): "Bibliometrics: global gender disparities in science", *Nature*, 504: 211-213.

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

Lincoln Anne E., Pincus Stephanie, Koster, J. B. i Leboy, Phoebe S. (2012): "The Matilda effect in science: awards and prizes in the US, 1990s and 2000s", *Social Studies of Science*, 42(2): 307-320.

Maliniak, Daniel; Powers, Ryan i Walter, Barbara (2013): "The Gender Citation Gap in International Relations", *International Organization*, 67(4): 889-922.

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

Meggison, D., Clutterbuck, D., Garvey, B., Stokes, P. and Garret-Harris, R. (2006): *Mentoring in Action. A Practical Guide*, London: Kogan Page.

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

Moreda, Paloma (2018): *Ciències de la Computació. Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere*, Xarxa Vives d'Universitats.

Moss-Racusin, Corinne A.; Dovidio, John F.; Brescoll, Victoria L.; Graham, Mark J. i Handelsman, Jo (2012): "Science faculty's subtle gender biases favor male

students", *Proceedings of the National Academy of Sciences* 109(41): 16474-16479.

Nature (2014): "Diversity challenge", *Nature*, 513, p. 279.

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

Nielsen, Mathias Wulff, Andersen, Jens Peter, Schiebinger, Londa i Schneider, Jesper W. (2018): "One and a half million medical papers reveal a link between author gender and attention to gender and sex analysis", *Nature Human Behaviour*, 1: 791-796.

Observatori Dones, Ciència i Innovació (OMCI) (2020): *Dones i Innovació*, Ministeri de Ciència i Innovació.

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

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

ONU (1997): *Resolucions i Decisions del Consell Econòmic i Social*.

ORDRE PRE/525/2005, de 7 de març, per la qual es dona publicitat a l'Acord del Consell de Ministres pel qual s'adopten mesures per a afavorir la igualtat entre dones i homes (BOE núm. 57, dimarts 8 de març).

Otero-Hermida, Paula i García-Melón, Mónica (2018): "Gender equality indicators for research and innovation from a responsible perspective: the case of Spain", *Sustainability*, 10, 2980.

Park, Andrew (2015): *An Inclusive Approach to Surveys of Sexual and Gender Minorities: Report of Meeting, Kathmandu, Nepal*, Los Angeles: The Williams Institute.

— (2016): *Reachable: Data collection methods for sexual orientation and gender identity*, Los Angeles: The Williams Institute.

Proposició no de llei relativa a la millora de la situació de la dona en la ciència i la tecnologia. Presentada pel grup parlamentari socialista en la Comissió Ciència i Tecnologia (26/10/2002, sessió núm. 40).

Xarxa Europea d'Avaluació de Tecnologia (ETAM) (2001): *Política científica de la Unió Europea. Promoure l'excel·lència mitjançant la integració de la igualtat entre gènere*. Comissió Europea. Direcció General d'Investigació.

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

Rodríguez-Jaume, M^a José i Gil-González, Diana (2024): "Innovación de género en la docencia universitaria", *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 18(e): 167-182.

Rossiter, Margaret W. (1993). "The Matthew/Matilda Effect in Science", *Social Studies of Science*, 23: 325-341.

- Rudman, L. A., i Glick, P. (2001): "Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women", *Journal of Social Issues*, 57(4): 743-762.
- Salvador, Adela i Salvador, Ana (1994): "Coeducación en matemáticas. ¿para qué?", *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, núm. 21: 133-145.
- Savigny, Heather (2014): "Women, know your limits: cultural sexism in academia", *Gender and education*, 26(7): 794-809.
- Shamsi, Amrollah, Lund, Brady i Mansourzadeh, Mohammad (2022): "Gender disparities among highly cited researchers in biomedicine, 2014-2020", *JAMA Network Open*, 5(1): e2142513.
- Shepherd, Sue (2017): "Why are there so few female leaders in higher education: A case of structure or agency?", *Management in education*, 31(2): 82-87.
- Shrewsbury, Carolyn M. (1997): "What is feminist pedagogy?", *Women's Studies Quarterly*, 1/2: 166-173.
- Smith, David G., Rosenstein, Judith E., Nikolov i Margaret C. (2018): *The different words we use to describe male and female leaders*, Harvard Business Review.
- Sociological Association September (2019): *Statement on student evaluations of teaching*. ASA.
- Son, Leanne S., Bobocel, Sr. Ramona, Zanna, Mark P., Garcia, Donna M., Gee, Stephanie i Oraziotti, Katie (2011): "The merit of meritocracy", *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(3): 433-450.
- Steinþórsdóttir, Finnborg Salome i Einarsdóttir, Þorgerður (2020): "Jumpstart, potentials and hindrances: collaboration projects in gender mainstreaming and gender budgeting", *Feminismo/s*, 35: 179-205.
- Steinpreis, Rhea E., Anders, Katie A. i Ritzke, Dawn (1999): "The impact of gender on the review of the curriculum vitae of job applicants and tenure candidates: a national empirical study", *Sex Roles*, 41: 509-528.
- Torres-Guijarro, Soledad i Bengoechea, Mercedes (2016): "Gender differential in self-assessment: a fact neglected in higher education peer and self-assessment techniques", *Higher Education Research & Development*, 36(5): 1072-1084.
- Uhlmann, Eric L. i Cohen, Geoffrey L. (2007): "I think it, therefore it's true": effects of self-perceived objectivity on hiring discrimination", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104(2): 207-223.
- Unitat Dones i Ciència (2017): *Científiques en xifres*, Ministeri de Ciència, Innovació i Universitats.
- Valian, Virginia (1998): "Why so slow?" *The Advancement of Women*. The MIT Press.
- Vásárhelyi O, Zakhlebin I, Milojević S, Horvát EÁ. (2021): "Gender inequities in the online dissemination of scholars' work", *PNAS*, 28;118(39): e2102945118.
- Verge, Tània, Ferrer-Fons, Mariona i González, Mª José (2018): "Resistance to mainstreaming gender into the higher education curriculum", *European Journal of Women's Studies*, 25(1): 86-101.

XARXA VIVES. *Guies per a la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària*.

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

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

Interagency Gender Working Group (IGWG). The gender integration continuum: training session user's guide. USAID-PACE; 2017. Acceso 8 de abril de 2025. 17-418-GenderContTraining-2017-12-12-1633_FINAL.

Government of Canada. Gender-based Analysis Plus (GBA Plus). 2018. Acceso 8 de abril de 2025. <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-analysis-plus.html>

ANNEX I

**Impacte de
les polítiques
de gènere
en la docència
universitària**

ANNEX I

Taula 1	Graus amb assignatures específiques de gènere	77
Taula 2	Pes de les assignatures en gènere optatives respecte d'assignatures de gènere obligatòries i optatives en el currículum de grau	78
Taula 3	Postgraus amb assignatures específiques de gènere	79
Taula 4	Pes de les assignatures de gènere optatives respecte de les assignatures en gènere obligatòries i optatives en el currículum de postgrau (%)	80
Taula 5	Programes de tercer cicle especialitzats en gènere (màster i postgraus)	81
Taula 6	Programes de doctorat especialitzats en gènere	82
Taula 7	Presència de dones en la coordinació dels programes de doctorat	83
Taula 8	Presència de dones en la direcció de l'Escola de Doctorat i en el vicerectorat amb competències en investigació	84
Taula 9	Presència d'acadèmiques en les lliçons inaugurals segons cursi lliçons inaugurals sobre temes de gènere	85

Taula 1 Graus amb assignatures específiques de gènere (nombre)

Centres	2017	2021	2024
UAO CEU	-	0	0
UA	Nd	13	7
UdA	-	0	1
UAB	18	0	33
UB	19	22	Nd
UCH CEU	-	0	Nd
UdG	11	17	15
UIB	16	15	7
UIC	-	13	8
UJI	29	28	9
UdL	16	26	5
UMH	20	13	2
UOC	12	16	8
UPC	Nd	Nd	0
UPV	0	0	1
UPF	29	30	Nd
URL	18	4	26
URV	32	29	14
UV	16	16	11
UVIC-UCC	3	26	Nd
Mitjana	17	13	9

Taula 2 Pes de les assignatures en gènere optatives respecte d'assignatures de gènere obligatòries i optatives en el currículum de grau (%)

Centres	2017 (%)	2021 (%)	2024 (%)
UAO CEU	-	0	100
UA	Nd	57	57
UdA	-	0	0
UAB	73	0	54
UB	60	70	Nd
UCH CEU	-	0	Nd
UdG	80	78	85
UIB	75	70	73
UIC	-	33	100
UJI	31	31	27
UdL	80	63	100
UMH	29	0	0
UOC	50	60	75
UPC	Nd	Nd	0
UPV	Nd	0	100
UPF	71	92	67
URL	100	100	50
URV	75	90	100
UV	31	50	50
UVIC-UCC	100	25	Nd
Mitjana	61	43	61

Taula 3 Postgraus amb assignatures específiques de gènere (nombre)

Centres	2017	2021	2024
UAO CEU	-	0	0
UA	Nd	10	3
UdA	-	0	0
UAB	7	6	17
UB		33	Nd
UCH CEU	-	0	Nd
UdG	5	5	8
UIB	16	10	11
UIC	-	1	4
UJI	12	7	12
UdL	6	6	6
UMH	10	8	4
UOC	0	0	9
UPC	Nd	Nd	0
UPV		0	0
UPF	11	21	9
URL	0	5	5
URV	6	6	5
UV		10	14
UVIC-UCC	0	8	Nd
Mitjana	7	7	6

Taula 4 Pes de les assignatures de gènere optatives respecte de les assignatures en gènere obligatòries i optatives en el currículum de postgrau (%)

Centres	2017 (%)	2021 (%)	2024 (%)
UAO CEU	-	0	0
UA	Nd	10	100
UdA	-	0	0
UAB	86	36	39
UB		70	Nd
UCH CEU	-	0	Nd
UdG	50	0	50
UIB	83	50	20
UIC	-	67	0
UJI	89	60	62
UdL	67	80	80
UMH	25	25	43
UOC		0	60
UPC	Nd	Nd	0
UPV	0	0	0
UPF	86	76	71
URL		0	50
URV	50	100	0
UV	Nd	94	94
UVIC-UCC		21	Nd
Mitjana	68	38	39

Taula 5 Programes de tercer cicle especialitzats en gènere (màster i postgraus)
(nombre)

Centres	2017	2021	2024
UA	0	1	1
UAB	4	4	6
UB	2	4	4
UdG	1	1	1
UIB	2	2	1
UJI	2	2	4
UdL	2	1	1
UMH	1	2	2
UPC	1	0	0
UPF	1	0	0
URV	1	1	1
UV	2	2	3
UVIC-UCC	2	2	1
Total	21	22	25

Taula 6 Programes de doctorat especialitzats en gènere (nombre)

Centres	2017	2021	2024
UAO CEU	-	0	0
UA	1	1	1
UdA	-	0	0
UAB	1	1	0
UB	1	1	1
UCH CEU	-	0	0
UdG	1	0	0
UIB	1	1	1
UIC	-	0	0
UJI	1	1	2
UdL	0	0	0
UMH	0	0	0
UOC	0	0	0
UPC	0	0	0
UPV	0	0	0
UPF	0	0	0
URL	0	0	0
URV	1	1	1
UV	1	1	1
UVIC-UCC	1	1	2
Mitjana	9	8	9

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

Centres	2017	2021	2024
UAO CEU	-	50	75
UA	14	20	23
UdA	-	100	100
UAB	45	50	39
UB	33	44	55
UCH CEU	-	50	Nd
UdG	62	50	64
UIB	9	21	32
UIC	-	0	50
UJI	37	38	45
UdL	25	50	44
UMH	8	38	47
UOC	33	25	22
UPC	Nd	13	Nd
UPV	30	30	30
UPF	22	44	Nd
URL	36	44	9
URV	48	58	54
UV	35	43	37
UVIC-UCC	33	44	50
Mitjana	33	41	46

Taula 8 Presència de dones en la direcció de l'Escola de Doctorat i en el vicerectorat amb competències en investigació (nombre)

◇ ←

*
La UMH no compta en la seua estructura amb Escola de Doctorat.

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

2.
L'informe del 2021 es refereix a la presència d'acadèmiques l'any 2020.

	Dones en la Direcció de l'Escola de Doctorat			Dones en el Vicerectorat d'Investigació		
Centres	2017 ¹	2021 ²	2024	2017 ¹	2021 ²	2024
UAO CEU	-	1	1	-	No	0
UA	1	1	1	1	No	0
UdA	-	1	1	-	No	Nd
UAB	No	1	1	1	No	1
UB	No	No	1	No	No	No
UCH CEU	-	1	1	-	No	1
UdG	1	No	No	No	1	1
UIB	No	1	1	No	No	No
UIC	-	1	1	-	No	No
UJI	No	1	1	1	No	No
UdL	1	1	1	1	No	1
UMH*	No	No	No	No	No	No
UOC	No	No	No	1	1	No
UPC	No	No	No	No	No	No
UPV	1	1	1	1	No	1
UPF	1	1	Nd	1	No	Nd
URL	No	No	Nd	No	No	No
URV	1	No	1	No	No	1
UV	No	No	No	1	No	No
UVIC-UCC	No	No	1	1	No	1
Mitjana (%)	37	55	72	56	10	39

Taula 9 Presència d'acadèmiques en les lliçons inaugurals segons curs i lliçons inaugurals sobre temes de gènere (nombre)

	Ponents dones en les lliçons inaugurals (per cursos)							Lliçons inaugurals sobre temes de gènere	
Centres	2016 2017	2017 2018	2018 2019	2019 2020	2020 2021	2021 2022	2022 2023	2016 2020	2020 2023
UAO CEU	-	-	1	1	1	1	1	-	-
UA					-	-	1		1
UdA	-	1	-	-	Nd	1	-	1	-
UAB	1	-	-	-	-	1	-	-	-
UB	1	-	-	-	-	1	1	-	1
UCH CEU	-	-	-	-	1	1	1	-	-
UdG	1	1	-	1	-	1	-	1	-
UIB	-	1	-	1	Nd	Nd	Nd	-	Nd
UIC	-	-	1	-	-	1	1	-	1
UJI	-	-	1	1	-	1	-	-	-
UdL	1	-	-	-	1	1	-	-	-
UMH					1	-	-		-
UOC	-	-	1	1	-	1	-	-	-
UPC	1	1	1	1	1	1	1	-	-
UPV					-	1	-		1
UPF	-	-	-	1	Nd	Nd	Nd	-	Nd
URL	1	-	1	-	-	1	1	1	1
URV	1	-	1	1	-	-	-	-	-
UV	-	-	-	1	-	-	-	-	-
UVIC-UCC	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Total (n.)	7	4	7	9	5	13	8	3	5

ANNEX II

**Recursos per
a la docència
i la investigació
amb perspectiva
de gènere**

ANNEX II

- ◇◇ Universitat d'Alacant
- ◇◇ Universitat d'Andorra
- ◇◇ Universitat CEU Cardenal Herrera
- ◇◇ Universitat de Girona
- ◇◇ Universitat Internacional de Catalunya
- ◇◇ Universitat Jaume I
- ◇◇ Universitat de Lleida
- ◇◇ Universitat Miguel Hernández d'Elx
- ◇◇ Universitat Oberta de Catalunya
- ◇◇ Universitat Politècnica de Catalunya
- ◇◇ Universitat Pompeu Fabra
- ◇◇ Universitat Ramon Llull
- ◇◇ Universitat Rovira i Virgili
- ◇◇ Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya

ANNEX III

**Registres
administratius
inclusius: identitat
de gènere
autoinformada
mitjançant
preguntes
recomanades
en “dos passos”**

ANNEX III

Pas 1: Sexe assignat en el naixement	
Quin sexe se li va assignar en nàixer, en el seu certificat de naixement original?	
Dona	
Home	

Pas 2: Identitat de gènere actual	
Quina és la seua identitat de gènere actual?	
Dona	
Home	
Dona trans	
Home trans	
No binari	
Altra (per favor, indiqueu)	

ANNEX IV

**Grup de treball
d'Igualtat**

GRUP DE TREBALL D'IGUALTAT

Ada Garriga Cots, presidenta de la Comissió d'Igualtat, Universitat Abat Oliba CEU

Carmen Vives Cases, vicerectora d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, Universitat d'Alacant

Marta Tort Colet, responsable del Servei d'Igualtat, Universitat d'Andorra

Laura Duarte Campderros, cap del Servei d'Igualtat i Diversitat, Universitat Autònoma de Barcelona

Núria Ferran Ferrer, delegada del rector per a la direcció de la Unitat d'Igualtat, Universitat de Barcelona

María Dolores Arguisuelas Martínez, directora de la Unitat d'Igualtat, Universitat CEU Cardenal Herrera

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

Capilla Navarro Guzmán, directora de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, Universitat de les Illes Balears

Consuelo León Llorente, directora de l'Observatori de Polítiques Familiars, Universitat Internacional de Catalunya

Fernando Vicente Pachés, director de la Unitat d'Igualtat, Universitat Jaume I

Mariona Lladonosa Latorre, directora de la Unitat d'Igualtat i Diversitats, Universitat de Lleida

Rosario Carmona Paredes, directora de la Unitat d'Igualtat, Universitat Miguel Hernández d'Elx

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

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

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

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

María José González López, directora de la Unitat d'Igualtat, Universitat Pompeu Fabra

Andrea del Pozo Rodríguez, cap de l'Àrea de Secretaria General, Universitat Ramon Llull

Cilia Willem, directora de la Unitat d'Igualtat, Universitat Rovira i Virgili

Rosa Maria Mochales San Vicente, directora de la Unitat d'Igualtat, Universitat de València

Mar Binimelis Adell, directora de la Unitat d'Igualtat, Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya



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

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

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



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.