

# L'ACCIÓ POSITIVA A LA UV

Informe executiu



## Acció 10 del III Pla d'Igualtat

Estudiar mesures d'acció positiva per a incorporar professores i dones d'escals tècniques en àrees masculinitzades.

VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA

Vicerektorat d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat

UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA

El Vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat i la Unitat d'Igualtat presenten aquest informe que respon a L'OBJECTIU 1.3: IGUALTAT D'ACCÉS, DE TRACTE I D'OPORTUNITATS, BASE DE LES RELACIONS LABORALS I DE LA PROMOCIÓ A LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA DEL III PLA D'IGUALTAT. En concret, és l'acció 10, on es planteja ESTUDIAR MESURES D'ACCIÓ POSITIVA PER A INCORPORAR PROFESSORES I DONES D'ESCALES TÈCNiques EN ÀREES MASCULINITZADES. Com es venen reflectint periòdicament als diagnòstics de situació coordinats des de l'Observatori de la Unitat d'Igualtat, les assimetries de gènere són una realitat a la plantilla de la UV, especialment pel que fa al col·lectiu del Personal Docent Investigador, raó per la qual ens centrarem en l'estudi i la proposta de mesures adreçades a aquest col·lectiu. Amb la finalitat de millorar aquesta situació, s'encarreguen dos estudis, amb els següents objectius:

1. Fonamentar estadísticament on es produeixen les assimetries del PDI entre homes i dones.
2. Esclarir els criteris que farien possible l'aprovació de mesures d'acció positiva a favor de les dones en l'accés i promoció a places de professorat universitari a la UV.

## Estudi Estadístic

- Anàlisi diagnòstic de la distribució de la plantilla del PDI en funció del grau d'estabilitat, sexe, àrea de coneixement i departaments de la UV
- A càrrec de Pilar Rueda Segado, de la Facultat de Ciències Matemàtiques de la UV

## Estudi Jurídic

- Sobre la viabilitat de l'acció positiva per a incorporar professores en àrees masculinitzades
- A càrrec de Ruth Mestre i Mestre i Maria Teresa Alemany, de la Facultat de Dret de la UV



## DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE DONES I HOMES A LA UV

En aquest diagnòstic elaborat des de l'Observatori de la Unitat d'Igualtat, presentem les dades més rellevants sobre la situació de les dones i els homes a la Universitat de València.

Es tracta d'una fotografia sobre el grau d'igualtat i de desigualtat als tres estaments de la comunitat universitària: personal docent i investigador, personal de l'administració i serveis, i alumnat.

Des del primer estudi diagnòstic realitzat el 2007 fins l'actual, s'han produït petits canvis que apunten a un equilibri creixent entre els dos sexes però a un ritme molt lent. Es pot constatar que la situació desigual de les dones no és un problema susceptible de ser resolt a curt termini.

UNIVERSITAT  
DE VALÈNCIA

Vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat

UNITAT D'IGUALTAT



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

L'asimetria de gènere amb un elevat predomini masculí és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la distribució estadística segons el sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que permet assolir el 2020 la proporció del 45,3% de dones respecte al 54,7% d'homes amb un total poblacional de 4.486 persones.

Evolució de la plantilla de PDI per sexe  
(xifres absolutes)

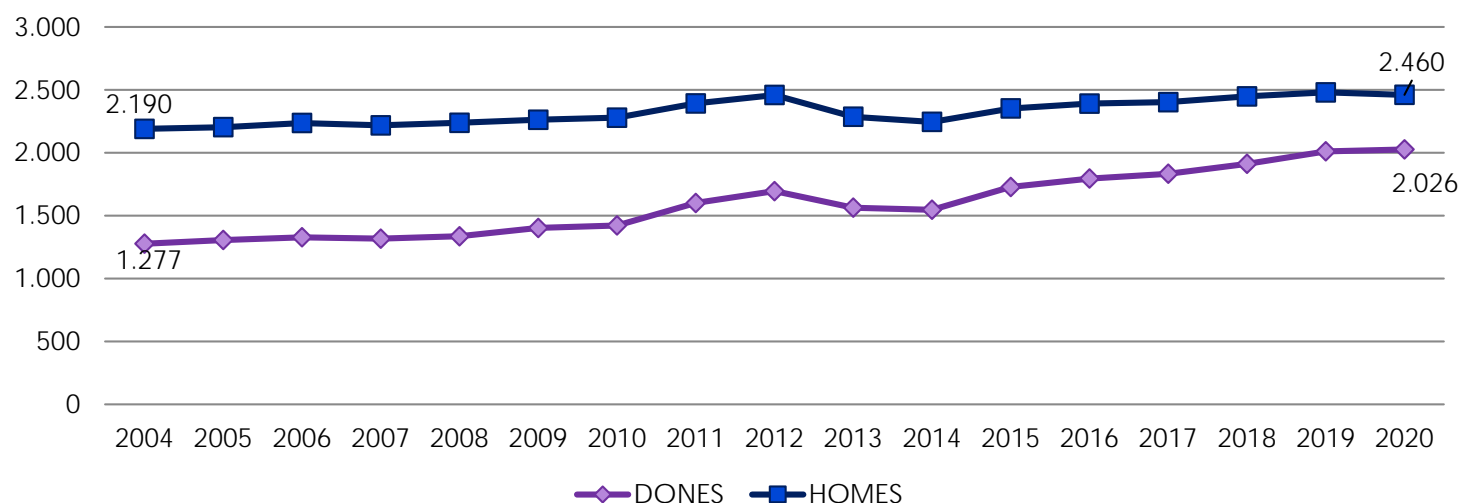
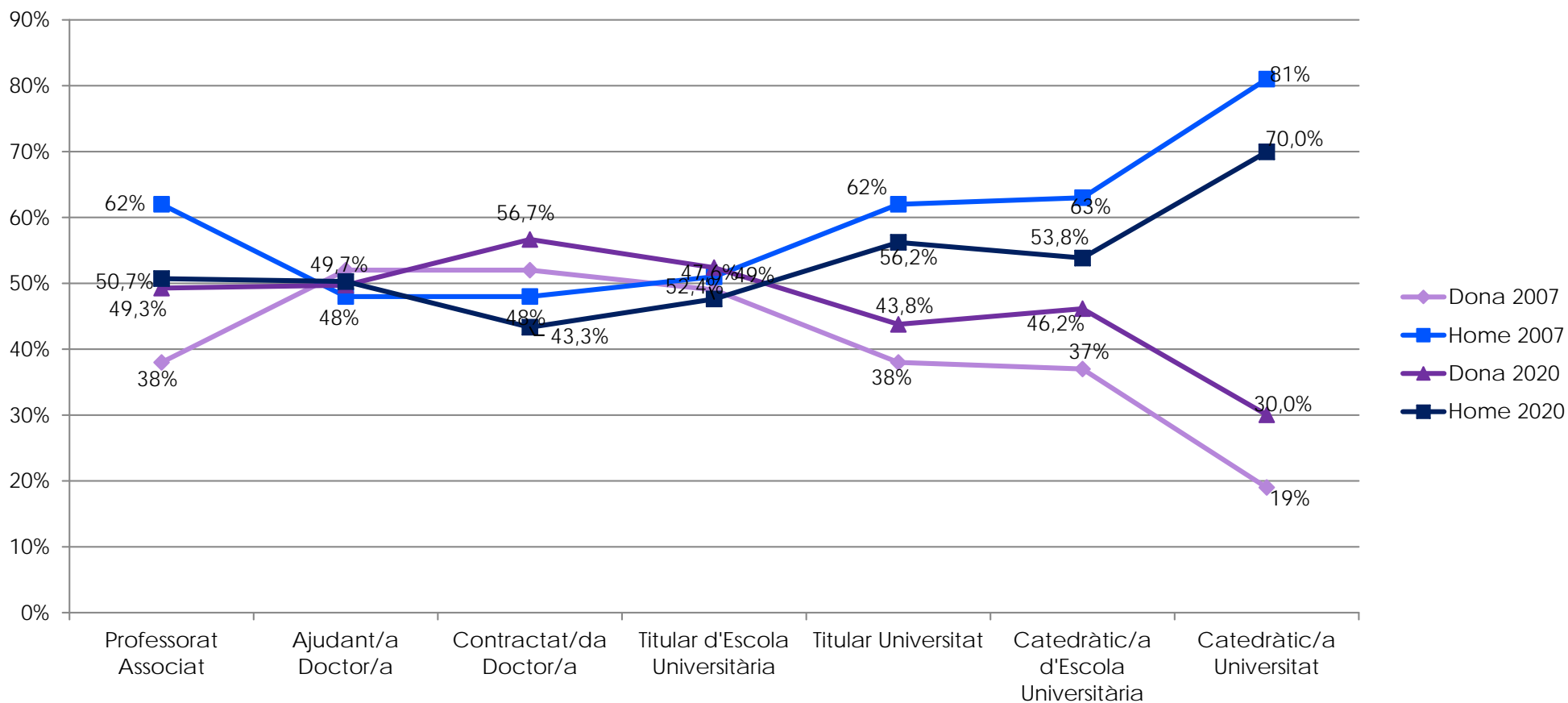


Diagrama de tisores segons les categories professionals del PDI de la UV (%). Any 2007 i 2020



Font: Elaboració des de l'Observatori d'Igualtat de la Unitat d'Igualtat, a partir de les dades del Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de Dades*

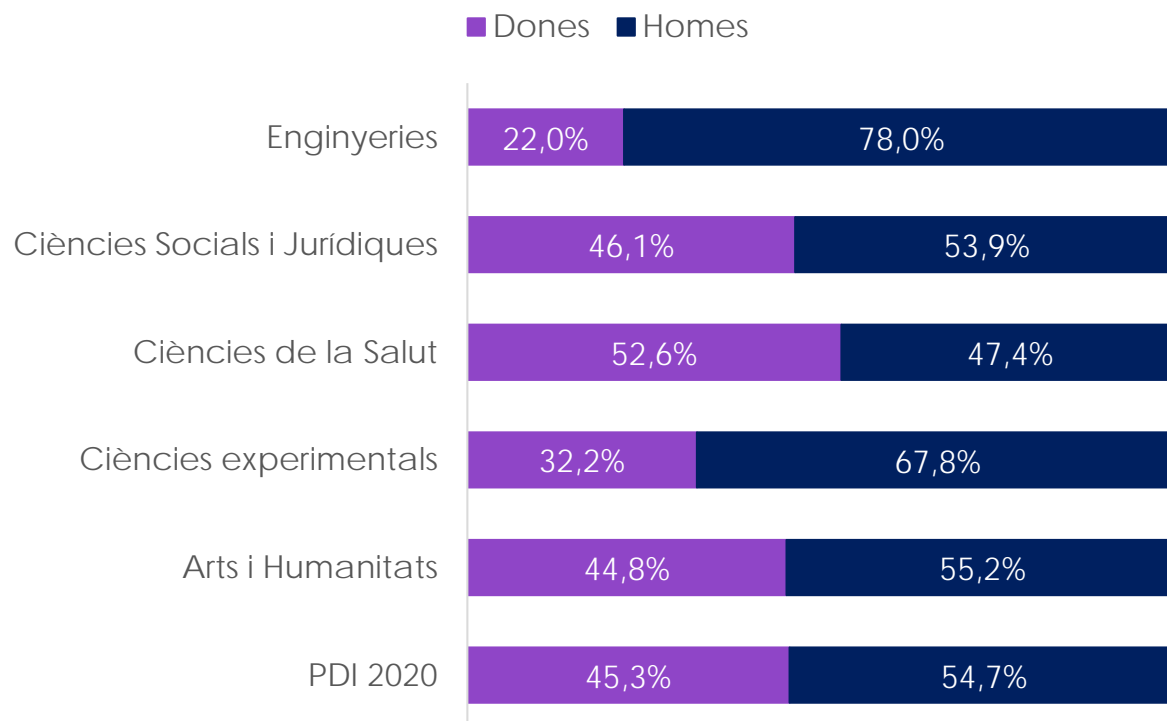
El que s'aprecia al diagrama de tises és que les divergències entre dones i homes del PDI es mantenen molt accentuades en el nivell de titular d'universitat i en les càtedres d'universitat, tot i que la bretxa s'ha anat reduint respecte les dades de l'any 2007.

Es pot dir que els desequilibris s'han atenuat en totes les categories professionals si comparem amb l'any 2007, d'una manera molt significativa en els catedràtics i les catedràtiques d'universitat (que passen d'una distància de 62 punts percentuals de diferència el 2007 a 40 punts de desigualtat el 2020) i en menor mesura entre les titularitats d'universitat (on la distància de 24 punts en 2007 es redueix a 12,4 en 2020).

D'altra banda, quant a les categories professionals més baixes, el pes que representen les dones venia sent lleugerament superior al dels homes en els últims anys tant per al col·lectiu d'ajudants com per al de contractats doctors i doctores. En canvi, en el 2020 el pes de les dones ajudantes doctores ha tornat a caure al 49,7% (respecte al 52,1% en 2019).

Per últim, en el cos de personal associat, la superioritat dels homes s'ha reduït dràsticament, el que ens indica que una part creixent de les noves contractacions de dones PDI a la universitat es fa per aquesta via.

## Distribució del PDI per sexe i àrea de coneixement. Any 2020



Les dades de la distribució horitzontal de la plantilla per sexe posen de manifest que només hi ha un àrea lleugerament feminitzada, l'àrea de Ciències de la Salut, on les dones PDI han assolit el 52,6% de la plantilla.

La segona àrea amb major presència de dones seria la de Ciències Socials i Jurídiques (amb un 46,1%), seguida d'Arts i Humanitats, amb un 44,8%.

En canvi, la major asimetria es concentra en la branca de les Enginyeries, on les dones encara són el 22,0%, amb una proporció encara més baixa que la que es dona entre l'estudiantat d'aquesta branca. També a l'àrea de les Ciències

experimentals estem lluny d'aconseguir arribar a una presència equilibrada (32,2% de dones).



# BREU RESUM DELS RESULTATS DE L'ESTUDI ESTADÍSTIC

Realitzat per Pilar Rueda Segado  
Facultat de Ciències Matemàtiques de la UV

VNIVERSITAT  
D VALÈNCIA

Vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat

**UNITAT D'IGUALTAT**



VNIVERSITAT D VALÈNCIA

# Objectius



- Identificar i Diagnosticar les situacions de desigualtat o infrarepresentació de les dones en departaments i àrees de coneixement en la plantilla del PDI de la UV.
- Fonamentar estadísticament la necessitat d'incorporar mesures d'acció positiva que milloren la participació de les dones en la comunitat universitària i equilibren les oportunitats de fer efectiva la seua carrera professional.

# Metodologia\*



- Dades per departaments. S'han tingut en compte els 84 departaments de la Universitat de València.
  - Dades per àrees de coneixement. S'han tingut en compte les 152 àrees de coneixement a la Universitat de València (veure l'estudi complet).
- Per col·lectius:
- PDI funcionari: CU, CEU, TU, TEU
  - Personal laboral: Ajudants, Aj. Dr., Associat, Col·laborador

\*Dades elaborades a partir de la explotació realitzada a data 31/12/2019

## EXISTEIX DESEQUILIBRI ENTRE DONES I HOMES ENTRE EL PDI FUNCIONARI DELS DEPARTAMENTS?

### PRESENCIA DE DONES PDI FUNCIONÀRIES ALS DEPARTAMENTS

- GLOBALMENT S'OBSERVEN DESEQUILIBRIS EN FUNCIO DEL SEXE DEL PDI FUNCIONARI EN 68 DELS 84 DEPARTAMENTS (UN 80'95% DEL TOTAL).
  - Hi ha 51 departaments (60'71% del total) en els quals menys del 45% del PDI funcionari són dones, enfront de 17 (un 20'24% del total) on la presència d'homes funcionaris és inferior al 45%.
  - Hi ha 27 departaments on les dones sumen menys del 30% de PDI funcionari, el que suposa un 35'2% del total de departaments.
- NOMÉS EN 16 DEPARTAMENTS HI HA UN EQUILIBRI ENTRE HOMES I DONES PDI FUNCIONARI, EL QUE SUPOSA EL 19'05% DE DEPARTAMENTS ON LA PRESENCIA D'ALGUN DELS DOS SEXES ES SITUA ENTRE UN 45% I UN 55%.

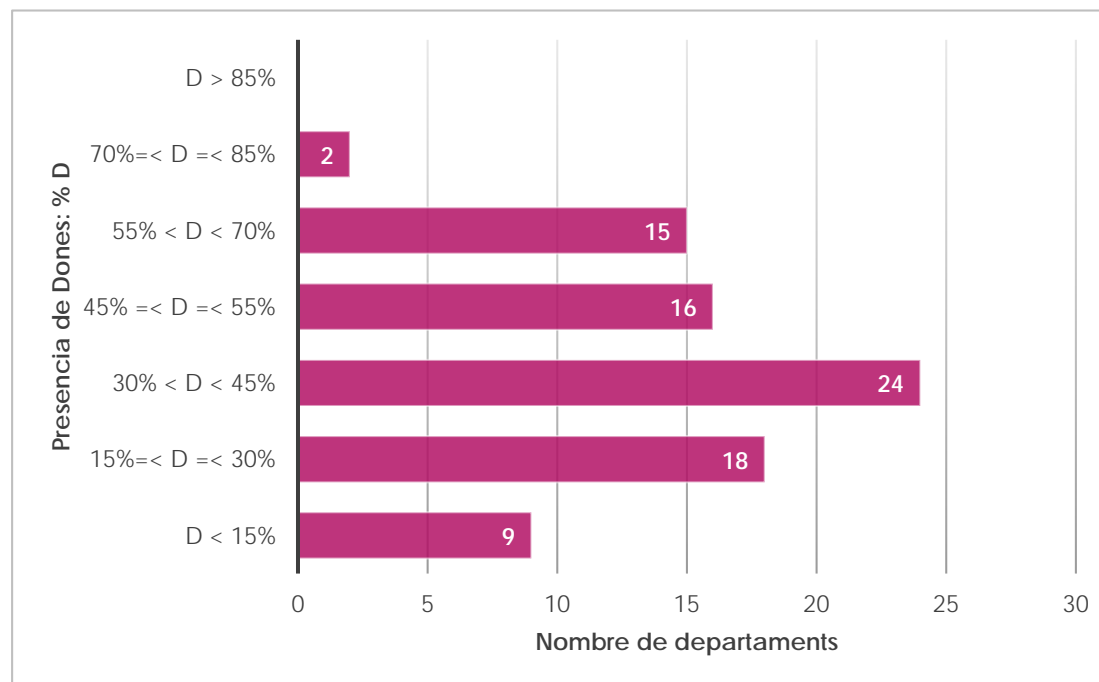
### AQUEST DESEQUILIBRI AFECTA PER IGUAL A HOMES QUE A DONES?

NO, EL DESEQUILIBRI AFECTA PREDOMINANTMENT A LES DONES. ELS DEPARTAMENTS EN QUÈ LA PRESENCIA D'UN DELS DOS SEXES ÉS SUPERIOR AL 85% SÓN ÍNTEGRAMENT DEPARTAMENTS MASCULINITZATS.

## CATEGORIES.

### UN DEPARTAMENT ES CONSIDERA...

- **extremadament masculinitzat** si menys del 15% del seu PDI funcionari està format per dones.
- **altament masculinitzat** si el col·lectiu de dones es situa entre el 15% i el 30% del seu PDI funcionari.
- **moderadament masculinitzat** si les dones suposen més del 30% i menys del 45% del PDI funcionari.



## DIAGNÒSTIC PER AGRUPACIONS DE DEPARTAMENTS

### PRESENCIA DE DONES PDI FUNCIONÀRIES ALS DEPARTAMENTS EN FUNCIÓ DE LES AGRUPACIONS UTILITZADES

- NO HI HA DEPARTAMENTS EXTREMADAMENT FEMINITZATS MENTRE QUE HI HA UN 10'7% DE DEPARTAMENTS EXTREMADAMENT MASCULINITZATS.
- HI HA UN 21'4% DE DEPARTAMENTS ALTAMENT MASCULINITZATS ENFRONT D'UN 2'4% DE DEPARTAMENTS ALTAMENT FEMINITZATS.
- PER TANT, ELS DEPARTAMENTS EXTREMADAMENT O ALTAMENT MASCULINITZATS SUMEN EL 32'1% DEL TOTAL.
- NO HI HA CAP DEPARTAMENT EXTREMADAMENT FEMINITZAT I NOMÉS HI HA DOS DEPARTAMENTS ALTAMENT FEMINITZATS, LA QUAL COSA SUPOSA EL 2'3% DEL TOTAL.
- SÓN MOLTS MÉS ELS DEPARTAMENTS MODERADAMENT MASCULINITZATS (61'54% EN LA SEUA CATEGORIA) QUE ELS MODERADAMENT FEMINITZATS (38'46%).

## A QUINS DEPARTAMENTS AFECTA PRINCIPALMENT AQUEST DESEQUILIBRI?

- ESPECIALMENT ALARMANT ÉS LA SITUACIÓ DELS DEPARTAMENTS EXTREMADAMENT MASCULINITZATS, ON LA PRESENCIA DE DONES ÉS INFERIOR AL 15% DEL PDI FUNCIONARI.
- HI HA 18 DEPARTAMENTS ALTAMENT MASCULINITZATS, AIXÒ ÉS, ON LA PRESENCIA DE DONES ESTÀ PER DAMUNT DEL 15% PERÒ NO SUPERA EL 30% DEL SEU PDI FUNCIONARI.

### DEPARTAMENTS EXTREMADAMENT MASCULINITZATS %Dones

1. Anàlisi Matemàtica 12,5%
2. Astronomia i Astrofísica 0%
3. Cirurgia 4,5%
4. Didàctica de les Ciències Experimentals i Socials 14,3%
5. Educació Física i Esportiva 9,1%
6. Filosofia 8,3%
7. Enginyeria Electrònica 6,1%
8. Medicina 6,5%
9. Òptica 12,5%

### DEPARTAMENTS ALTAMENT MASCULINITZATS

1. Botànica i Geologia 26,3%
2. Didàctica de les Matemàtiques 16,7%
3. Dret Constitucional, Ciència Política i de l'Administració 20,0%
4. Economia Aplicada 25,0%
5. Economia Financera i Actuarial 29,5%
6. Educació Comparada i Història de l'Educació 25,0%
7. Estructura Econòmica 22,7%
8. Filologia Clàssica 16,7%
9. Física Aplicada i Electromagnetisme 21,1%

10. Física Atòmica, Molecular i Nuclear 20,0%
11. Física de la Terra i Termodinàmica 25,0%
12. Física Teòrica 18,2%
13. Història Medieval i Ciències i Tècniques Historiogràfiques 17,6%
14. Informàtica 15,9%
15. Matemàtiques 26,1%
16. Prehistòria, Arqueologia i Història Antiga 26,7%
17. Sociologia i Antropologia Social 25,0%
18. Teoria dels Llenguatges i Ciències de la Comunicació 24,1%

# BREU RESUM DELS RESULTATS DE L'ESTUDI JURÍDIC

Realitzat per Ruth Mestre i Mestre i Maria Teresa Alemany  
Facultat de Dret de la UV

VNIVERSITAT  
D VALÈNCIA

Vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat

**UNITAT D'IGUALTAT**



VNIVERSITAT D VALÈNCIA

**L'ESTUDI JURÍDIC** ens ha servit per aclarir el significat, abast i contingut de les accions positives a favor de les dones i determinar el marc jurídic internacional, estatal i autonòmic de les accions positives a favor de les dones en l'àmbit laboral i de la funció pública, l'estudi havia d'identificar accions desenvolupades amb èxit en altres universitats del nostre entorn i enumerar els criteris i condicions sota les quals la presa d'aquestes mesures està permessa jurídicament. El principal objectiu era, doncs, establir els criteris que farien possible, en el seu cas, l'adopció de mesures d'acció positiva a la Universitat de València.

### **PRINCIPALS APORTACIONS:**

L'estudi incorpora un llistat de propostes a adoptar per a corregir el desequilibri de gènere entre el professorat de la UV. Entre altres, es proposa prendre com a model de referència l'anomenat *Sistema en cascada*, que consisteix a establir objectius de presència de dones en els diferents nivells o posicions acadèmiques en funció del percentatge de dones que hi haja en el nivell inferior. Això facilita disminuir el biaix de gènere en la promoció de la carrera professional. Prenem com a exemple: si el percentatge de dones professores ajudants en una àrea de coneixement és del 40%, s'estableix com a objectiu que en el transcurs de X anys (5 per exemple), el percentatge de titulars siga també del 40%.

Aquest sistema, que ja va ser avalat per Tribunal Europeu de Justícia en 2000, seria compatible amb els criteris establits pel Tribunal Suprem en 2019 (Sentència núm. 1383/2019) en referir-se al disseny de la plantilla sobre el qual les Universitats poden decidir en l'exercici de la seua autonomia.



# Objectiu



- Consecució de la paritat seguint el model en cascada**
- Cada nivell / categoria professional ha de guardar una relació de proporcionalitat raonablement equiparable al percentatge d'homes i dones del nivell anterior.
- Així, les càtedres han de reflectir la proporció de titularitats, i aquestes de les ajudanties, i aquestes de les beques de doctorat, i aquestes del percentatge de persones egresades de cada centre....

# Estratègia



- Acordar una política de contractació del professorat de plantilla a 5 anys vista** que establisca per a cada centre/ departament la incorporació de manera activa i progressiva de l'equilibri de gènere.
- Cada departament participa en la determinació d'aquesta estratègia i es compromet a aconseguir l'objectiu fixat en la mesura que siga possible.
- Establir objectius d'equilibri de gènere en els plans pluriennals.



## Qué són les accions positives?

- mesures destinades a disminuir les desigualtats en determinats àmbits socials. Combinen la prohibició de discriminació amb la idea material de la igualtat. Són mesures dissenyades per a corregir estructures desigualitàries i desavantatges.

## Classes d'accions positives

- basades en el principi d'igualtat d'oportunitats: Iguals condicions de partida per a aconseguir la meta.
- basades en la igualtat de resultats: Igual situació individual de partida/ desavantatge com a grup / els poders públics prioritzen aconseguir la igualtat / oferiment d'un tracte desigual preferencial a la persona del grup en inferioritat de condicions

## Legislació positiva

- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW de 1979)
- Diverses directives Europees d'igualtat
- **Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.** Particularment l'art. 11 que les recull expressament. I també el seu Capítol V "Principi d'igualtat en l'àmbit de l'ocupació pública" que recull la remoció d'obstacles per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional, així com facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

# Jurisprudència internacional

- El **Tribunal de Justícia de la Unió Europea** estableix la legitimitat de l'acció positiva basada en resultats:
  - Si no és automàtic i incondicional
  - Si hi ha igualtat de mèrit
  - Si hi ha objectivitat en la baremació
  - Si es tenen en compte les circumstàncies de tots
- **Sentència BADECK**- places a la universitat. D'ací sorgeix el model cascada
  - Baremació: igualtat de mèrits amb criteris que, sent neutres, beneficien al sexe infrarepresentat: \*ok- permés
  - Mesures que atorguen preferència a les dones, a igualtat de mèrit, permeses només si: resulta necessari per a equilibrar i no existeixen raons jurídiques de pes per a afavorir a un altre col·lectiu (5 col·lectius taxats: víctimes de terrorisme, persones amb discapacitat....)

## Jurisprudència nacional

- **Tribunal Suprem:** Les universitats poden implementar mesures i accions de disseny de les seues plantilles amb l'objectiu d'aconseguir un major equilibri de gènere.
- ...la Universitat no s'excedeix del seu àmbit de competències quan pren en consideració, com un dels criteris per a la determinació de l'estructura de la seua plantilla, i de les àrees de coneixement i departaments en els quals es crearan noves places la presència de catedràtiques en aquests departaments, mitjançant la comparació del nombre de catedràtiques i de catedràtics en aquests, assignant una puntuació en funció d'aquesta proporció.
- La configuració de les plantilles introduït entre els criteris un nou relatiu a l'estructura de la plantilla ...condicionada per l'assignació de punts en funció de la infrarepresentació o no de les catedràtiques no excedeix l'àmbit de l'autonomia universitària”.

# Propostes d'actuació

---

1. MESURES RELATIVES A UN DISSENY DE LA PLANTILLA EQUITATIU, INCLOENT MESURES QUE DILUEIXEN LA SEGREGACIÓ PER DISCIPLINES, AIXÒ ÉS, QUE EQUILIBREN EL PERCENTATGE D'HOMES I DONES MATRICULATS EN LES DIFERENTS CARRERES.
2. MESURES RELATIVES A L'AVAUACIÓ I ELS CRITERIS A UTILITZAR EN ELS BAREMS DE SELECCIÓ DEL PROFESSORAT.
3. MESURES RELATIVES A L'AVAUACIÓ I ELS CRITERIS A UTILITZAR EN L'AVAUACIÓ I REONEIXEMENT DE MÈRITS DEL PROFESSORAT EN ACTIU.
4. MESURES RELATIVES A LES COMISSIONS DE CONTRACTACIÓ.

MESURES RELATIVES A UN DISSENY DE LA PLANTILLA EQUITATIU, INCLOENT MESURES QUE DILUEIXEN LA SEGREGACIÓ PER DISCIPLINES, AIXÒ ÉS, QUE EQUILIBREN EL PERCENTATGE D'HOMES I DONES MATRICULATS EN LES DIFERENTS CARRERES.

### INCREMENT DE DONES ESTUDIANT CARRERES MASCULINITZADES

- PROPOSAR EN PRIMERA MATRÍCULA L'ESTABLIMENT D'UN "ACCÉS CREMALLERA" DE TAL FORMA QUE SE SELECCIONEN EXPEDIENTS SIMILARS DE DONES I HOMES, FLEXIBILITZANT SI ÉS NECESSARI LA NOTA DE TALL, SEMPRE QUE TOTES DUES NOTES SIGUEN PRÒXIMES, PER EXEMPLE, SI EL SEU COEFICIENT ESTÀ COMPRÉS ENTRE DOS VALORS DE REFERÈNCIA PRÒXIMS A 1.58.
  - **Variant:** realitzar l'accés cremallera únicament sobre un percentatge de places, és a dir, prèvia reserva.
  - **Raó:** el model de la cascada necessita una base equilibrada des del punt de vista de gènere.
  - **Objectiu:** aconseguir l'equilibri (o la presència equilibrada) 40/60 en totes les carreres.
  - **Exemples:** programa a França per a *Sciences politiques*.
  - **Plus:** seria universalitzable (per a altres criteris i col·lectius infrarepresentats en la universitat i l'acadèmia)

### BEQUES PRÒPIES PER A la FORMACIÓ DE PERSONAL INVESTIGADOR EN LA UVEG

- RESERVA DE PLACES PER A DONES PER A LES BEQUES PRÒPIES, DE MANERA QUE PUGA GARANTIR-SE LA CONTINUÏTAT L'EQUILIBRI CORRESPONENT A CADA CENTRE.

- ESTABLIR EN LES BASES UNA REGLA DE DESEMPAT ENTRE DUES CANDIDATURES AMB EL MATEIX EXPEDIENT, QUE ATORGUE PREFERÈNCIA, EN EL SEU CAS, A LA CANDIDATURA PRESENTADA PER LA PERSONA DEL SEXE INFRAREPRESENTAT EN AQUEIXA ÀREA.
  - **Raó:** la formació de personal investigador és el primer pas per a la presència equilibrada de dones i homes en l'acadèmia.

### DOTACIÓ DE PLACES DE PROMOCIÓ I CREACIÓ DE PLACES

---

- SOL·LICITAR LA REALITZACIÓ D'INFORMES ANUALS SOBRE L'IMPACTE DE GÈNERE DE LA POLÍTICA DE PROMOCIÓ I ESTABILITZACIÓ DE LES PLANTILLES COM A PART DEL PROCEDIMENT.
- ESTABLIR COM A CRITERI PER A LA DESIGNACIÓ I CREACIÓ DE PLACES LA CONSECUCIÓ DE L'OBJECTIU DE LA PRESENCIA EQUILIBRADA. INTRODUIR LA PONDERACIÓ DE L'EQUILIBRI DE GÈNERE EN RELACIÓ AMB LA PLAÇA A ASSIGNAR/ CREAR.
  - **Variant:** en el repartiment de places de promoció, estabilització, fer una reserva de places o crear unes quantes places extra per a aquells departaments que justifiquen la introducció de la perspectiva de gènere en la seua docència, la formació en igualtat del seu professorat i l'impacte positiu de l'estabilització/ promoció en l'equilibri homes/dones buscat.
  - **Raó:** crear un incentiu de consolidació de places en aquells departaments que demostren estar en condicions d'equilibrar la presència d'homes i dones. Això pot ajudar a establir primers contractes amb investigadors novells i en formació del sexe infrarepresentat.



### ANÀLISI I REVISIÓ

- 
- ANALITZAR ELS CRITERIS DE SELECCIÓ I ELS INCLOSOS EN ELS BAREMS DELS PROCESSOS DE SELECCIÓ QUE SÓN EN APARENÇA NEUTRES I DUR A TERME ESTUDIS SOBRE L'IMPACTE DIFERENCIAL DELS MATEIXOS SOBRE HOMES I DONES.
  - REVISAR EL PES DELS CRITERIS EN ELS BAREMS EN CONCORDANÇA A L'APRÉS PER A ELIMINAR EL BIAIX DE GÈNERE.

### INTRODUCCIÓ DE NOUS ITEMS

- 
- INTRODUIR EN ELS BAREMS LA FORMACIÓ EN IGUALTAT DE GÈNERE O EN PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ÀREA DE CONEIXEMENT CORRESPONENT.
  - INTRODUIR EN ELS BAREMS PUNTS PER LA REALITZACIÓ DE TFGS, TFMS, TESIS DOCTORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.

## MESURES RELATIVES A LA TRANSVERSALITAT I VALORACIÓ DE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA I LA INVESTIGACIÓ

### PREMIAR LA INTRODUCCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA

- 
- INTRODUIR PREMIS PER L'ELABORACIÓ DE PROJECTES DOCENTS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.
  - INTRODUIR PREMIS PER L'ELABORACIÓ DE GUIES DOCENTS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.
  - RECONeixEMENT EN LA MEMÒRIA D'INVESTIGACIÓ D'AQUESTS PREMIS.
  - RECONeixEMENT EN LA MEMÒRIA D'INVESTIGACIÓ DE LA TUTORITZACIÓ DE TREBALLS PREMIATS.
  - VALORAR EN EL DOCENTIA LA PERSPECTIVA DE GÈNERE: ELABORACIÓ DE MATERIALS, BIBLIOGRAFIA PROPOSADA... QUE INCLOGA UNA PREGUNTA EN L'AUTOAVALUACIÓ (P. E: HA INCLÒS MATERIALS DOCENTS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I SOSTENIBILITAT?).

### PREMIAR LA INTRODUCCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA INVESTIGACIÓ

- 
- PREMIAR TFGS, TFMS I TESIS DOCTORALS EN ELS QUALS S'INTRODUEIX LA PERSPECTIVA DE GÈNERE AMB INDEPENDÈNCIA DE L'ÀREA DE CONEIXEMENT.
  - INTRODUIR EN ELS CRITERIS DE QUALITAT DELS TFG I TFM LA PERSPECTIVA DE GÈNERE.
  - AFEGIR UN ÍTEM SOBRE LA INTRODUCCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA VALORACIÓ DE TREBALLS PER A MATRÍCULA D'HONOR.

- 
- AFEGIR UN ÍTEM SOBRE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA VALORACIÓ DELS PREMIS EXTRAORDINARIS DE DOCTORAT.

## MESURES RELATIVES A LES COMISSIONS DE CONTRACTACIÓ I VALORACIÓ

---

- ASSEGURAR EL PRINCIPI DE PRESENCIA EQUILIBRADA EN TOTES LES COMISSIONS.
- QUE EL CONSELL DE GOVERN ESTABLISCA COM A PRECEPTIU INCLINAR LA BALANÇA 60/40 CAP A LES DONES SEMPRE QUE SIGA POSSIBLE.
- ASSEGURAR QUE L'ACOMPLIMENT DE LES TASQUES DE LES COMISSIONS DE VALORACIÓ I CONTRACTACIÓ NO TÉ EFECTES NEGATIUS NI PENALITZACIÓ. ESTABLIMENT DE MECANISMES DE COMPENSACIÓ O DISMINUCIÓ DE LA CÀRREGA DE TREBALL.
- MAJOR RECONeixEMENT A LES TASQUES DE GESTIÓ.

## ALTRES MESURES

---

- ELEVAR RECOMANACIONS A LA AVAP I ANECA PER A UNA VALORACIÓ JUSTA DELS TREBALLS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I PERQUÈ S'INCENTIVE AQUESTA INVESTIGACIÓ.
- ELEVAR A LA AVAP LA SOL·LICITUD DE VALORACIÓ PER A L'ACREDITACIÓ DEL PROFESSORAT EL TREBALL DE COOPERACIÓ I LA TRAJECTÒRIA DE TREBALL DE RECERCA I/O DOCÈNCIA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE (IGUAL QUE PER A SANITAT ES VALORA EL TREBALL EN COOPERACIÓ AL DESENVOLUPAMENT).