



ESTRATÈGIES I
COMPROMISOS
GENERALS SOBRE

**IGUALTAT
DE GÈNERE**



Centre d'Estudis Sociològics
sobre la Vida Quotidiana
i el Treball

Document aprovat per la Coordinació del **Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball** (QUIT), 24 abril 2025

Imatge portada: Foto de [Pea](#) en [Unsplash](#)

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT),
Universitat Autònoma de Barcelona
Campus de la UAB, Edifici B – Av. de l'Eix Central
08193 Cerdanyola del Vallès, Barcelona

quit@uab.cat

<https://quit.uab.cat/>



Aquest document està subjecte a una llicència d'ús Creative Commons. Es permet la reproducció total o parcial, la comunicació pública de l'obra i la creació d'obres derivades, sempre que no sigui amb finalitats comercials i que es distribueixin sota la mateixa llicència que regula l'obra original. Cal que es reconegui l'autoria de l'obra original.

Índex

Índex.....	2
1. Introducció	3
2. Marc normatiu i àmbit d'actuació	4
2.1. Marc normatiu	4
Marc normatiu europeu	4
Marc normatiu espanyol.....	5
Marc normatiu català.....	6
El V Pla d'Igualtat de la Universitat Autònoma de Barcelona.....	7
2.2. Àmbit d'actuació	8
3. Línies estratègiques i objectius.....	9
Integració de la perspectiva de gènere.....	10
Participació i representació equitativa.....	10
Mesures de conciliació i reconeixement professional	10
Comunicació i llenguatge.....	10
Prevenició de l'assetjament.....	10
4. Línies d'actuació	11
4.1. Integració de la perspectiva de gènere.....	11
4.2. Participació i representació equitativa	12
4.3. Mesures de conciliació i reconeixement professional	14
4.4. Comunicació i llenguatge.....	16
4.5. Prevenició de l'assetjament	16
ANNEX: Recull de la producció científica del QUIT en igualtat de gènere	18

1. Introducció

Les polítiques d'igualtat de gènere a les universitats públiques s'han consolidat dins d'un ampli marc normatiu tant nacional com internacional, que abasta diverses àrees com la política de personal, les activitats docents i de recerca, així com les mesures orientades a garantir que les universitats siguin espais lliures de discriminació i violència de gènere. La promoció de la igualtat de gènere en el camp de la recerca i la innovació és un compromís clar establert en la política de les diferents institucions, posant de manifest el paper de les científiques dones, visibilitzant les seves contribucions a la recerca i permeten el desenvolupament i implementació de protocols per abordar la discriminació per raó de gènere i l'assetjament sexual.

Aquest document presenta les estratègies i compromisos generals en matèria d'igualtat de gènere del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), amb l'objectiu d'avançar en l'equitat de gènere en tots els seus nivells. Aquesta iniciativa es basa en el propi caràcter del Grup, que des de la seva creació ha apostat per la recerca amb perspectiva de gènere i s'emmarca dins de les polítiques que està duent a terme la Universitat Autònoma de Barcelona i, en particular, el desplegament del seu V Pla d'Acció per a l'Equitat de Gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona 2024-2030.

2. Marc normatiu i àmbit d'actuació

2.1. Marc normatiu

La Declaració Universal dels Drets Humans¹ proclama el dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el seu article 2. Considerada com a llei internacional i de compliment obligat per a tots els països de la comunitat internacional, com així recull l'article 10.2 de la Constitució espanyola de 1978.

Per la seva banda, les Nacions Unides han subratllat la necessitat d'incorporar el gènere de manera transversal en la implementació de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible, amb un focus especial en l'objectiu número 5, que promou explícitament la igualtat de gènere.

La no-discriminació i la promoció de la igualtat constitueixen principis fonamentals que sustenten la tasca de l'Organització Internacional del Treball (OIT). En aquest sentit, cal destacar l'ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere², que en la seva segona edició del 2008 recull els seus principis en matèria d'igualtat de gènere.

Marc normatiu europeu

La igualtat de gènere és un dels sis pilars fonamentals del Consell Europeu de Recerca (ERC) i un principi essencial per a l'Espai Europeu de Recerca (ERA). Des de finals dels anys 90, tots els programes europeus de suport a la recerca, amb especial atenció a Horitzó 2020, han subratllat la importància de transformar la cultura organitzativa dels centres de recerca. L'objectiu és garantir una participació real i efectiva de les dones en la creació de coneixement i trencar amb la perspectiva androcèntrica de la ciència, la innovació i la transferència. A més, es pretén aconseguir la igualtat de gènere en els equips de recerca i en els processos de presa de decisions, a més d'integrar una perspectiva de gènere en els continguts d'aquests àmbits.

Així mateix, cal destacar la següent normativa en l'àmbit europeu:

¹ Assamblea General de la ONU. (1948). *Declaració Universal dels Drets Humans* (217 [III] A). Paris. Recuperat a: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/cln.pdf

² Organització Internacional del Treball (2008). *ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere*. [Segona edició]. Recuperat a: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf

-
- Directiva 2006/54/CE³ del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006³, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
 - Directiva 2004/113/CE⁴ del Consell, de 13 de desembre de 2004⁴, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
 - Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell⁵, relativa a la igualtat de tracte entre dones i homes en les condicions de treball.

Marc normatiu espanyol

La Constitució espanyola de 1978 recull en el seu article 14, el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe com a dret fonamental. També s'hi estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic (article 1) i el deure de tots els poders públics a garantir que la igualtat sigui real i efectiva (article 9).

Des d'aleshores, s'han anat desplegant un seguit de normatives que permeten establir un marc jurídic més clar sobre aquesta qüestió:

- Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI), modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació⁶. En concret, l'article 16, "Nomenaments efectuats pels poders públics", especifica que els poders públics han de procurar atendre el principi de presència equilibrada de dones i homes en els nomenaments i les designacions dels càrrecs de responsabilitat.
- Reial Decret Llei 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, té per objectiu aplicar mesures contra la situació de desigualtat en matèria retributiva⁷.

³ Parlament Europeu i Consell de la Unió Europea. (2006). *Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

⁴ Consell de la Unió Europea. (2004). *Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32004L0113>

⁵ Parlament Europeu i Consell de la Unió Europea. (2002). *Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a la igualtat de tracte entre dones i homes en les condicions de treball*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0073>

⁶ Congrés dels Diputats. (2007). *Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI)*, modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

⁷ Boletín Oficial del Estado (BOE). (2020). *Reial decret llei 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-11672>

-
- Llei 14/2011, de la ciència, la tecnologia i la innovació.⁸ A l'apartat VIII del preàmbul s'especifica que la perspectiva de gènere s'ha d'instaurar com a categoria transversal en la recerca científica i tècnica, i que s'ha d'aplicar en tots els processos per garantir la igualtat efectiva de dones i homes.

Marc normatiu català

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006⁹ estableix el deure dels poders públics de promoure la igualtat, i actuar contra la discriminació (article 40), i, en particular, el deure de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional, condicions de treball i retribució; la no-discriminació en l'embaràs o maternitat; la transversalitat de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques per garantir la igualtat real i efectiva; la protecció integral contra tota mena de violències contra les dones i el sexisme; el reconeixement dels treballs de cura, domèstics i familiars; i el dret al propi cos i a la salut reproductiva i sexual (article 41).

Així mateix, l'ordenament jurídic català inclou un ampli catàleg de previsions normatives, de rang legal i reglamentari en matèria d'igualtat de gènere i de prevenció de la violència masclista:

- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes¹⁰ obliga a garantir la igualtat de dones i homes com a dret fonamental en tots els camps en què els poders públics exerceixen responsabilitats, la qual cosa inclou la seva obligació d'eliminar qualsevol forma de discriminació, sigui directa o indirecta. A l'article 28 "Universitats i recerca", als seus corresponents epígrafs, s'especifica que per assolir la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit universitari, és necessari potenciar el treball de les dones investigadores i la seva participació en grups de recerca, fent visibles les seves aportacions en els àmbits científics i tècnics. També anomena la necessitat de promoure la carrera de les investigadores i de les treballadores d'administració i serveis, combatre l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i altres formes de violència masclista amb informació, assessorament i recursos, i potenciar la representació equilibrada de dones i homes en òrgans col·legiats i de presa de decisions, entre altres.
- Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008¹¹, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. A l'article 17, dedicat a l'àmbit universitari, especifica que

⁸ Congrés dels Diputats. (2011). *Llei 14/2011, de la ciència, la tecnologia i la innovació*.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13344>

⁹ Parlament de Catalunya. (2006). *Estatut d'Autonomia de Catalunya*. DOGC núm. 4744.

https://dogc.gencat.cat/web/.content/10_departament/01_dogc/documents/2006/09/20060930/20060930_4744.pdf

¹⁰ LLEI 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Recuperat a: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2015/07/21/17>

¹¹ LLEI 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Recuperat a: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2020/12/22/17>

les universitats han de dotar les unitats o observatoris d'igualtat de recursos humans i materials adequats per complir les funcions de prevenció, detecció, atenció i reparació

- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació¹² regula i estableix els principis d'actuació que han de regir les mesures dels poders públics destinades a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta, tant en el sector públic com en l'àmbit privat. A destacar que en el punt 1 de l'Article 10, dedicat a l'educació, s'especifica que les universitats han de garantir la igualtat d'oportunitats, l'equitat i l'absència de qualsevol forma de discriminació o assetjament discriminatori als centres educatius.
- Llei 9/2022, de 21 de desembre, sobre la ciència¹³, la qual és la primera llei específica en l'àmbit de la recerca i el coneixement. Aquesta normativa té com a missió definir i consolidar el model propi del sistema de recerca, desenvolupament i innovació de Catalunya, incorporant de manera transversal la perspectiva de gènere i les qüestions relacionades amb la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- L'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència (EIGEC)¹⁴, coordinada pel Consell Interuniversitari de Catalunya, l'EIGEC ha estat impulsada pels departaments de Recerca i Universitats i d'Igualtat i Feminismes, ha estat conceptualitzada per un grup d'expertes i ha comptat amb la participació dels agents del sistema català de recerca.

El V Pla d'Igualtat de la Universitat Autònoma de Barcelona

L'article 28 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, titulat "Universitats i recerca"¹⁵ estableix l'obligació de les universitats públiques d'aplicar el principi de transversalitat de la perspectiva de gènere en la planificació, gestió i avaluació de les seves polítiques, i d'executar plans i programes transversals de polítiques d'igualtat de gènere, així com d'impulsar estudis i estadístiques en matèria d'igualtat de gènere, formar el seu personal i exercir qualsevol funció necessària per a la implantació de la perspectiva de gènere.

¹² LLEI 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació. Recuperat a: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2020/12/30/19>

¹³ LLEI 9/2022, del 21 de desembre, de la ciència. Recuperat a: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2022/12/21/9/cer>

¹⁴ Generalitat de Catalunya. 2024. Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència (EIGEC) Període 2024-2028. https://recercaiuniversitats.gencat.cat/web/.content/10_publicacions/1_sistema_duniversitats_i_recerca/documents/EIGEC.pdf

¹⁵ Congrés dels Diputats. (2015). *Llei 17/2015, de 21 de juliol, de mesures urgents per al foment de la recerca científica i la innovació tecnològica*. Article 28, "Universitats i recerca". <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-8273>

En aquest context s'elabora el V Pla d'Acció per a la Igualtat de Gènere de la UAB¹⁶ que va ser aprovat el 25 de setembre de 2024 pel Consell de Govern. Incorpora per primera vegada el I Pla d'Igualtat de Gènere en Matèria Laboral (I PGML), resultat de la negociació entre la institució i la representació del personal treballador.

Aquest pla reafirma el compromís de la UAB amb la igualtat de gènere i LGTBI+, basant-se en l'experiència dels plans anteriors. Es centra en assegurar la conciliació laboral i estudiantil, en eliminar la discriminació per raó de sexe, garantir la igualtat salarial i millorar les condicions de treball. S'articula en cinc grans eixos estratègics que defineixen les accions concretes per garantir la igualtat de gènere i la diversitat LGTBI+ en tots els àmbits de la universitat

El pla es fonamenta en dades obtingudes pel Servei d'Igualtat i Diversitat i en el procés de negociació amb el personal. Preveu accions concretes, assignant responsables i indicadors per garantir la seva aplicació i avaluació.

2.2. Àmbit d'actuació

Aquest document, titulat "Estratègies i compromisos generals sobre igualtat de gènere" s'emmarca dins de la normativa vigent i pretén seguir el compromís i treball de la Universitat Autònoma de Barcelona amb la igualtat de gènere exposada al V Pla d'Acció per a la Igualtat de Gènere de la UAB. En aquest sentit, el document no constitueix un pla d'igualtat en el sentit estricte del terme, sinó que es configura com una declaració de compromisos i un marc d'actuació general del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) en matèria d'igualtat de gènere.

El QUIT, com a centre dedicat a l'estudi de la vida quotidiana i el treball, reconeix la importància d'integrar la perspectiva de gènere en totes les seves activitats, tant en l'àmbit acadèmic com en el funcionament intern de l'organització. Aquest document vol ser una eina per avançar cap a una cultura organitzativa més inclusiva i equitativa, on la igualtat de gènere sigui un valor transversal i compartit per tots els membres del centre.

És important destacar que l'èxit d'aquestes estratègies i compromisos depèn de la implicació activa de totes les persones que formen part del QUIT. Per això, es convida a tots els membres de l'organització, independentment del seu rol o àrea de treball, a participar activament en la implementació i el desenvolupament d'aquestes mesures, amb l'objectiu de construir un entorn més just i igualitari.

¹⁶ Universitat Autònoma de Barcelona. (2025). *V Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona. Sexenni 2024-2030 (I Pla d'igualtat de gènere en matèria laboral)*. Universitat Autònoma de Barcelona. <https://www.uab.cat/ca/igualtat-diversitat/doc/docvplaaignereuab.pdf>

3. Línies estratègiques i objectius

L'objectiu principal d'aquest document és reafirmar el compromís del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) amb la promoció de la igualtat entre dones i homes, establint un conjunt d'estratègies i accions concretes que orientin les accions futures en aquest àmbit. Aquestes línies estratègiques defineixen les àrees prioritàries d'intervenció i estableixen les bases per aconseguir una organització més igualitària i inclusiva.

Les cinc línies estratègiques són les següents:

- 1. Integració de la perspectiva de gènere:** Reforçar el compromís institucional amb la igualtat de gènere com a valor fonamental de l'organització.
- 2. Participació i representació equitativa:** Assegurar la participació equitativa en la presa de decisions, avaluacions de recerca i representació institucional.
- 3. Mesures de conciliació i reconeixement professional:** Fomentar la corresponsabilitat en la conciliació de la vida laboral i personal, alhora que es garanteix el reconeixement igualitari de la labor de totes les persones, amb especial atenció a les dones i als col·lectius subrepresentats.
- 4. Comunicació i llenguatge:** Utilitzar un llenguatge i una comunicació inclusius que reflecteixin la diversitat de gèneres i evitin estereotips sexistes.
- 5. Prevenció de l'assetjament:** Implementar mesures per prevenir i actuar davant de situacions d'assetjament, especialment l'assetjament sexual o per raó de gènere.

A partir de les línies estratègiques exposades anteriorment, es deriven els objectius específics que guiaran el marc d'actuació del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) en matèria d'igualtat de gènere.

Els objectius que es presenten en aquest document es fonamenten en les bones pràctiques identificades durant els anys de trajectòria del QUIT i són el resultat d'un compromís ferm amb la igualtat, la inclusió i el respecte en tots els àmbits de la nostra organització. Aquests propòsits tenen com a finalitat principal garantir que les nostres pràctiques, polítiques i dinàmiques internes i externes reflecteixin els valors d'equitat i justícia social que defensem.

A través d'aquests objectius, volem no només identificar i abordar les desigualtats existents, sinó també promoure una cultura organitzativa que fomenti la diversitat, la participació i el benestar de totes les persones que formen part del QUIT. Des de la garantia d'igualtat d'oportunitats fins a la prevenció de la violència masclista, passant per la promoció d'un llenguatge inclusiu i el reconeixement equitatiu de les contribucions de totes les persones, aquests objectius marquen el camí cap a una organització més justa, transparent i compromesa amb el progrés social.

A continuació, es detallen els objectius específics que ens guiaran en aquesta tasca:

Integració de la perspectiva de gènere

- ✓ **Objectiu 1:** Incorporar la perspectiva de gènere en la recerca, les metodologies de treball i la difusió de resultats.

Participació i representació equitativa

- ✓ **Objectiu 2:** Assegurar la participació equitativa en la presa de decisions, avaluacions de recerca i representació institucional.

Mesures de conciliació i reconeixement professional

- ✓ **Objectiu 4:** Fomentar un equilibri saludable entre les responsabilitats professionals i les personals
- ✓ **Objectiu 5:** Garantir la igualtat d'oportunitats i el reconeixement equitatiu de les contribucions de dones i homes en la producció científica

Comunicació i llenguatge

- ✓ **Objectiu 6:** Adoptar un llenguatge inclusiu i no sexista en totes les comunicacions internes i externes del centre, fomentant una cultura de respecte i visibilització de la diversitat de gènere.

Prevenició de l'assetjament

- ✓ **Objectiu 7:** Visibilitzar i facilitar l'aplicació dels protocols existents per a la prevenció i erradicació de la discriminació i la violència masclista, creant espais segurs d'acompanyament per a les persones afectades.

4. Línies d'actuació

A partir dels objectius exposats en l'apartat anterior, es deriven un seguit d'accions que constitueixen el marc estratègic d'actuació del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) en matèria d'igualtat de gènere. Aquestes accions estan alineades amb les línies estratègiques definides i s'han dissenyat per abordar les àrees prioritàries d'intervenció, tenint en compte les actuacions ja desenvolupades al QUIT.

A continuació, es detallen les accions i propostes concretes per a cadascuna d'aquestes línies estratègiques:

4.1. Integració de la perspectiva de gènere

Des de la seva fundació, el QUIT ha prioritzat la realització de projectes que estudien desigualtats de gènere en l'àmbit laboral i la vida quotidiana, contribuint a una recerca més socialment compromesa i útil. D'aquest compromís se'n deriven dues línies de recerca específiques centrades en la igualtat de gènere: la línia "Gènere i treball" estudia les desigualtats en el mercat de treball i les esferes domèstic-familiars des d'una perspectiva de gènere. Això inclou projectes que analitzen la interacció entre el treball productiu i no productiu, especialment en àmbits com el treball domèstic i de cures, i les seves implicacions per a les dones al mercat laboral. Per la seva banda, la línia de recerca "Temps, treball i vida quotidiana" aborda com la distribució del temps entre les persones genera desigualtats, i investiga com les polítiques de temps poden influir en la vida quotidiana de la ciutadania. Aquesta línia inclou projectes sobre la negociació del temps laboral i domèstic, així com la seva relació amb la sostenibilitat i la igualtat de gènere. D'aquestes línies de recerca s'han derivat múltiples projectes i publicacions.

Així mateix, tots els projectes realitzats des del QUIT integren la perspectiva de gènere mitjançant l'anàlisi de les diferències de sexe en les dades recollides i l'adopció d'enfocaments interseccionals. Aquesta metodologia permet identificar com els factors de gènere interactuen amb altres variables socials com la classe, l'ètnia o l'edat, i com aquestes interaccions afecten els individus de manera diferent.

El QUIT també té en compte l'ús de metodologies específiques per evitar els biaixos de gènere en la recollida i interpretació de dades. S'utilitzen tant mètodes qualitatius com quantitatius, com ara entrevistes en profunditat i grups de discussió, que ajuden a identificar experiències subjectives relacionades amb la distribució desigual del temps i les tasques domèstiques, entre altres temes. Aquestes tècniques permeten captar les veus i experiències dels participants d'una manera més inclusiva i representativa, contribuint a una millor comprensió de les desigualtats de gènere en els contextos estudiats.

Pel que fa a la difusió de resultats, el QUIT es compromet a garantir que els resultats obtinguts dels projectes de recerca es comuniquin d'una manera que reflecteixi i visibilitzi la diversitat de gènere.

Això inclou l'ús d'informes i publicacions científiques que no només exposin les dades, sinó que també incloguin anàlisis que mostrin com les desigualtats de gènere influeixen en els resultats obtinguts. A més, es promou la divulgació dels resultats a través de canals accessibles i inclusius, com seminaris, conferències i publicacions en mitjans oberts, per assegurar que els coneixements generats siguin compartits amb una audiència més àmplia i contribueixin a l'enriquiment del debat públic sobre la igualtat de gènere.

Una part fonamental d'aquesta difusió és que els resultats siguin utilitzats no només per avançar en el coneixement acadèmic, sinó també per influir en les polítiques públiques i socials, amb l'objectiu de promoure canvis estructurals que redueixin les desigualtats de gènere. Així, la difusió de resultats no és només un procés de comunicació acadèmica, sinó també un instrument de transformació social i de sensibilització per part de la comunitat en general.

A més, incorporar la perspectiva de gènere en la memòria dels projectes presentats a convocatòries de finançament és fonamental, tenint en compte que moltes convocatòries nacionals i europees ja exigeixen aquesta perspectiva. Aquest compromís amb la igualtat de gènere en els projectes presentats ajuda a garantir que els recursos obtinguts siguin destinats a la investigació que reflecteixi les dinàmiques de gènere en les seves diverses manifestacions socials i laborals.

Mesures específiques:

- ✓ Incloure l'anàlisi de gènere en els projectes de recerca, considerant diferències per sexe en les dades i enfocaments interseccionals. Aquest enfocament millora la qualitat científica de la recerca i permet una anàlisi més precisa dels fenòmens socials.
- ✓ Aplicar metodologies que evitin biaixos de gènere en la recollida i interpretació de dades, assegurant que les conclusions siguin representatives i equitatives.
- ✓ Incorporar la perspectiva de gènere en la memòria dels projectes presentats a convocatòries de finançament, tenint en compte que moltes convocatòries nacionals i europees ja exigeixen aquesta perspectiva.
- ✓ Prioritzar projectes que estudiïn desigualtats de gènere en l'àmbit laboral i la vida quotidiana, contribuint a una recerca més socialment compromesa i útil.

4.2. Participació i representació equitativa

La presència de les dones en la majoria dels camps de la vida econòmica, social i política és cada vegada més àmplia, però continua sent particularment escassa en la recerca científica i en el desenvolupament tecnològic, i particularment en les posicions de lideratge. Tal i com apunta

L'Informe *Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas*¹⁷, coordinat per la Pilar Carrasquer, la presència de dones és molt més reduïda en les categories més altes del personal docent i investigador (PDI), amb una major concentració de dones en les categories inferiors o intermitges, i una infrarrepresentació en càrrecs de lideratge, com les catedràtiques. Aquest desequilibri de gènere es pot explicar fent servir les teories del sostre de vidre que descriuen les barreres indirectes per a la promoció de les dones a les categories més altes de la carrera acadèmica, deixant-les en una situació d'inferioritat en comparació amb els homes en les posicions de poder i decisió¹⁸

Garantir que dones i homes tinguin una participació equilibrada en els processos de presa de decisions, avaluacions de recerca i representació institucional dins del QUIT és essencial per promoure una cultura de lideratge inclusiu i igualitari, i per assegurar que les dones tinguin una presència significativa en tots els àmbits de decisió i representació.

Actualment, la direcció del QUIT està composta per onze membres, de les quals quatre són dones. Cal dir, però, que aquestes quatre dones representen el 100% d'investigadores que poden optar a formar-ne part. Cal destacar, doncs, que dins del personal docent i investigador només el 30% són dones, una proporció que no està alineada amb la igualtat de gènere que es vol assolir en tots els àmbits de la recerca i la direcció.

Malgrat aquesta situació, és important ressaltar que cada any el QUIT compta amb doctorandes becades, moltes de les quals són dones joves amb un gran potencial i trajectòria acadèmica. Aquestes investigadores emergents representen una oportunitat clau per a noves generacions de dones científiques dins del QUIT, ja que, mitjançant les seves recerques i experiències, poden impulsar una futura representació femenina més equilibrada a tots els nivells del centre.

Així mateix, cal reconèixer que el QUIT ha comptat amb investigadores que han ocupat càrrecs de responsabilitat i han estat fonamentals en la seva història, fent contribucions destacades a la recerca i la consolidació del QUIT com a referent en el seu camp. Així, el QUIT compta amb un llegat de dones de gran valor i trajectòria que han tingut un paper clau, però també reconeix que cal continuar treballant per garantir una representació més equilibrada i una participació equitativa en tots els nivells de direcció i decisió.

Mesures específiques:

- ✓ Promoure la igualtat de gènere en la direcció i lideratge de projectes, garantint una distribució equilibrada de responsabilitats.

¹⁷ CRUE Universidades Españolas. (2022). *Informe sobre brecha salarial en la universidad*. https://www.crue.org/wp-content/uploads/2022/03/INFORME_BRECHA_SALARIAL.pdf

¹⁸ Torres, O., & Pau, B. (2011). "Techo de cristal" y "suelo pegajoso". *La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología*. Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad-CTS, 6(18), 37-48.

-
- ✓ Establir mesures concretes de participació equitativa, mantenint el compromís de que en les reunions i/o activitats científiques que s'organitzen amb més de dos ponents hi hagi presència de dones en qualitat d'expertes.
 - ✓ Fomentar la paritat en la composició de l'equip de recerca i en la contractació de personal investigador en formació, adoptant mesures per equilibrar la presència de dones en àmbits tradicionalment masculinitzats.
 - ✓ Realitzar formacions periòdiques al personal investigador en formació, oferint orientacions i consells per encarar la carrera acadèmica, com a manera de donar suport a la continuïtat de la trajectòria acadèmica de les professores i investigadores júnior, incloent també als professors i investigadors homes per garantir una formació equilibrada i inclusiva.

4.3. Mesures de conciliació i reconeixement professional

Fomentar la corresponsabilitat en la conciliació de la vida laboral i personal té com a finalitat promoure un equilibri saludable entre les responsabilitats professionals i les personals, garantint que aquesta conciliació sigui compartida de manera equitativa entre totes les persones, independentment del seu gènere o rol familiar. Aquest propòsit reconeix que la conciliació no és només una qüestió individual, sinó una responsabilitat col·lectiva que requereix la implicació tant de les empreses com de la societat en general. La corresponsabilitat en la conciliació de la vida laboral i personal no només millora la qualitat de vida de les persones, sinó que també contribueix a crear entorns laborals més productius i compromesos, on els treballadors i treballadores se senten valorats i recolzats, construint una cultura laboral que reconegui la importància de la vida personal i familiar, i que promogui la corresponsabilitat com a base per a una societat més justa i igualitària.

Actualment, el QUIT ja s'emmarca dins de la normativa laboral de la UAB, que inclou mesures específiques per a la flexibilització horària, el teletreball i els permisos per maternitat, paternitat i altres qüestions relacionades amb la conciliació. Això permet una major adaptabilitat per al personal del centre. En els darrers anys, s'han implementat mesures addicionals per millorar la conciliació, com l'actualització dels permisos per naixement, adopció i en famílies monoparentals, que són respectats al QUIT. També s'ha promogut la flexibilització de la jornada partida i el teletreball per a facilitar l'adaptació a les necessitats personals i familiars de tot el personal, sempre seguint les normatives establertes. Aquestes accions han estat fonamentals per garantir que el personal pugui equilibrar millor les seves responsabilitats laborals i personals.

No obstant això, encara hi ha marges per millorar i garantir que aquestes condicions siguin conegudes i utilitzades de manera equitativa per totes les persones, per permetre una igualtat real entre homes i dones en l'equilibri de la seva vida laboral i familiar, més enllà del seu estatus laboral. A més, és important continuar fomentant una cultura que respecti el temps personal i familiar de tots els membres de l'organització, per exemple evitant la convocatòria de reunions fora de l'horari laboral i promovent la desconexió digital. En aquest sentit, la Universitat

Autònoma de Barcelona va aprovar al 2022 una Normativa interna per a preservar el dret a la desconexió digital del personal d'administració i serveis¹⁹ de la institució que seria positiu fer-lo extensiu a tot el personal acadèmic.

D'altra banda, l'equitat en el reconeixement professional és fonamental per garantir un entorn laboral just i equitatiu per a tothom, en especial per a les dones. Assegurar que les contribucions laborals i científiques siguin igualment reconegudes, independentment del gènere, és una part clau d'aquest compromís. El reconeixement professional no es limita només a les oportunitats de promoció, sinó que també inclou la visibilitat de les contribucions científiques i la participació activa de les dones en espais de referència acadèmica. La igualtat d'oportunitats en aquest reconeixement és essencial per garantir que les investigadores tinguin les mateixes oportunitats de projecció i visibilitat. El mèrit i el treball de les dones en l'àmbit acadèmic i científic han de ser visibles, valorats i reconeguts en igualtat de condicions que els dels homes. Aquest propòsit neix de la necessitat de corregir els desequilibris històrics i estructurals que han invisibilitzat o infravalorat les aportacions de les dones en la recerca i la difusió del coneixement. Així, es busca construir un entorn acadèmic i científic on el talent i les contribucions de les dones siguin plenament reconeguts, fent visible el seu paper fonamental en l'avanç de la recerca i la difusió del coneixement.

Mesures específiques:

- ✓ Afavorir la flexibilitat horària quan sigui viable, adaptant-se a les necessitats de cada treballador/a.
- ✓ Garantir els drets laborals ja existents relacionats amb la maternitat, paternitat i els permisos de cura recollits en els documents institucionals.
- ✓ Establir mesures per facilitar i protegir el gaudi del temps personal, com ara evitar la convocatòria de reunions fora de l'horari laboral, així com l'enviament de correus electrònics o la realització de trucades en horaris no laborals, respectant així els moments de descans i desconexió de les persones.
- ✓ Garantir la visibilitat de la producció científica de les investigadores del QUIT.
- ✓ Fomentar la participació de les investigadores en espais acadèmics de referència.
- ✓ Impulsar la candidatura de dones investigadores a premis científics i acadèmics, visibilitzant les seves contribucions.

¹⁹ Normativa interna per a preservar el dret a la desconexió digital del personal d'administració i serveis de la Universitat Autònoma de Barcelona: <https://www.uab.cat/doc/NormativaDesconnexioDigital>

4.4. Comunicació i llenguatge

La comunicació és un instrument essencial per reforçar la igualtat de gènere. El QUIT es compromet a utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista en totes les seves comunicacions internes i externes, amb la finalitat de promoure una cultura de respecte i visibilització de la diversitat de gènere. La manera en què comuniquem té un impacte directe sobre la percepció i la valoració de les persones, per la qual cosa és fonamental garantir que totes les veus siguin representades de manera equitativa. A més, el QUIT potenciarà la visibilització d'investigadores i projectes amb perspectiva de gènere, assegurant que la difusió de la recerca sigui equitativa i representativa de tota la diversitat del grup.

Aquesta línia estratègica busca promoure una comunicació que reflecteixi els valors d'inclusió, equitat i diversitat, i que, al mateix temps, sensibilitzi sobre la importància d'incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la recerca.

En aquest sentit, el QUIT ja ha pres diverses accions concretes per garantir la inclusió del gènere en la seva comunicació. Per exemple, el QUIT aplica un llenguatge neutre a la seva pàgina web i en les seves comunicacions a través de xarxes socials, per garantir que totes les persones, independentment del seu gènere, siguin representades d'una manera inclusiva i respectuosa. Aquest canvi lingüístic forma part d'un esforç continu per adaptar la comunicació institucional als valors d'igualtat. Així mateix, com a part del compromís amb la visibilització de les dones en la recerca, el QUIT fa publicacions concretes en el marc del Dia Internacional de les Dones (8M), així com en d'altres jornades de visibilitat específiques. Aquestes publicacions tenen com a objectiu destacar les aportacions de les dones investigadores, en particular les que formen part del centre, i sensibilitzar sobre la importància de la igualtat de gènere en la recerca i en l'àmbit acadèmic.

Mesures específiques:

- ✓ Assegurar un ús no sexista del llenguatge en comunicacions internes i externes, i promoure una comunicació inclusiva.
- ✓ Sensibilitzar sobre la importància de la perspectiva de gènere en la difusió de resultats científics.
- ✓ Fomentar les comunicacions per destacar projectes i publicacions que incorporin la perspectiva de gènere.

4.5. Prevenció de l'assetjament

Un entorn laboral lliure de violència i discriminació és imprescindible per garantir la igualtat. Aquest propòsit reconeix que la discriminació i la violència masclista són problemes estructurals que requereixen mesures concretes i protocols ben definits per ser abordats de manera efectiva. El QUIT ha de crear una cultura de zero tolerància cap a la discriminació i la violència masclista,

garantint que el centre sigui un lloc on es promoguin valors de respecte, igualtat i seguretat per a totes les persones.

La Universitat Autònoma de Barcelona va crear el Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)²⁰, aprovat pel Consell de Govern de la UAB el 14 de desembre de 2022. Aquest protocol proporciona un conjunt de mesures per prevenir i abordar conductes d'assetjament sexual i per raó de gènere a la comunitat universitària.

L'objectiu del QUIT és garantir que tot el personal del centre conegui i faci ús d'aquest protocol, assegurant-se que les persones afectades tinguin el suport necessari i que es promogui una cultura de zero tolerància cap a qualsevol tipus de discriminació o assetjament. Així, el centre ha de crear una cultura on es promoguin valors de respecte, igualtat i seguretat per a totes les persones, assegurant que ningú no sigui víctima de cap tipus de violència ni discriminació de gènere.

El Protocol de la UAB, que s'aplica a tota la comunitat universitària, inclou mesures de prevenció, pautes d'actuació davant una denúncia i mesures de suport i acompanyament per a les persones afectades. Es tracta d'un mecanisme que garanteix la confidencialitat de la denúncia i protegeix les persones que decideixen activar-lo, a més de garantir l'absència de represàlies. Aquest protocol és una eina fonamental per a la construcció d'un entorn de treball segur i respectuós, tant per al personal acadèmic com per als estudiants i altres membres de la comunitat universitària.

Mesures específiques:

- ✓ Donar a conèixer i visibilitzar els protocols de prevenció i actuació davant assetjament i violència de gènere de la Universitat.
- ✓ Formar el personal en identificació i resposta davant situacions d'assetjament, creant una cultura de tolerància zero.
- ✓ Crear canals de denúncia segurs i accessibles, assegurant la confidencialitat i suport a les persones afectades.

²⁰ Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB): <https://www.uab.cat/ca/igualtat-diversitat/doc/docprotocol.pdf>

ANNEX: Recull de la producció científica del QUIT en igualtat de gènere

Borràs Català, V., Moreno Colom, S., Candela Soto, P., & Legarreta Iza, M. (2019). Jóvenes en perpetuo tránsito hacia ninguna parte. *Revista Española de Sociología*, 28(2), 365–380. <http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2019.05>

Borràs, V., Ajenjo, M., & Moreno-Colom, S. (2018). More time parenting in Spain: A possible change towards gender equality? *Journal of Family Studies*. <https://doi.org/10.1080/13229400.2018.1440618>

Carrasquer, P. (2017). Tiempo de trabajo y conciliación: Reflexiones para la negociación colectiva. *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, (28), 251–266.

Carrasquer, P., Sánchez, N., & López, M. (2017). La intervención sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres: Análisis de barreras institucionales, organizacionales y culturales. A Pactar el futuro: Debates para un nuevo consenso en torno al bienestar (pp. 59–86).

Carrasquer, P., & Sánchez Mira, N. (2020). Les polítiques d'igualtat a Catalunya davant la crisi i l'austeritat. En *Societat Catalana 2016-2017* (pp. 91–111). Barcelona: Institut d'Estudis Catalans, Associació Catalana de Sociologia. <https://ddd.uab.cat/record/229066>

Carrasquer, P. (2020). El redescubrimiento del trabajo de cuidados: Algunas reflexiones desde la sociología. En *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 97–126). Buenos Aires: CLACSO. <https://ddd.uab.cat/record/224863>

Carrasquer, P., & Do Amaral Pinto, M. (2019). *El terra enganxós de les dones a la ciutat de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, Barcelona Activa. <https://ddd.uab.cat/record/217493>

Carrasquer Oto, P. (2012). *El empleo a tiempo parcial: Un nuevo rasgo del modelo de empleo español*. Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad. Debates sobre el tiempo parcial, 7.

Julià, M., Méndez-Rivero, F., Gómez-Gómez, Á., Pozo, Ó. J., & Bolívar, M. (2022). Association between precarious employment and chronic stress: Effect of gender, stress measurement and precariousness dimensions—A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9099. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159099>

Moreno, S. (2020). El desafío de género en los cuidados de la vejez: ¿Riesgo u oportunidad social? En *VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. <https://ddd.uab.cat/record/234604>

Moreno-Colom, S. (2017). The gendered division of housework time: Analysis of time use by type and daily frequency of household tasks. *Time & Society*, 26(1), 3–27. <https://doi.org/10.1177/0961463X15577269>

Moreno-Colom, S., Borràs Català, V., Trinidad Jiménez, A. (2017), Ni escuela, ni trabajo: el tiempo libre como un oasis obligado en medio de la nada. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, 99-111. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.57>

Moreno-Colom, S., Cosp, M. A., & Català, V. B. (2018). The masculinization of the time devoted to routine domestic tasks | La masculinización del tiempo dedicado al trabajo doméstico rutinario. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 163, 41–58. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.163.41>

Moreno Colom, S., Borràs, V., Jiménez, C., & Peidrò, L. (2022). Segregación ocupacional y acoso sexual: La dimensión simbólica de su persistencia. *Sociología del Trabajo*, 101, 241–256. <https://dx.doi.org/10.5209/stra.81186>

Moreno, S., Borràs Català, V., Jiménez Celemin, C., et al. (2021). *L'assetjament sexual i per raó de sexe al món laboral: Una aproximació qualitativa*. <https://ddd.uab.cat/record/258462>

Moreno-Colom, S., Borràs Català, V., Cruz Gómez, I., & Porcel López, S. (2023). La experiencia del trabajo a distancia durante el confinamiento en Cataluña: Una aproximación desde la perspectiva de género. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (183), 77–100. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.183.77>

Moreno, S. (2018). La acción comunitaria y los cuidados a domicilio. En C. Vega, R. Martínez & M. Paredes (Eds.), *Cuidado, comunidad y común: Experiencias cooperativas en el sostenimiento de la vida* (pp. 147–166). Madrid: Traficantes de Sueños.

Moreno, S., Sánchez Mira, N., & Borràs Català, V. (2018). *Dones i treballs: Una aproximació al mercat de treball de Barcelona des de la perspectiva de gènere* (119 pàg.). Barcelona: Consell Econòmic i Social de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/220416>

Moreno-Colom, S., Trinidad, A., Alcaraz, N., & Borràs Català, V. (2020). Neither studying nor working: Free time as a solution? *Journal of Youth Studies*. <http://dx.doi.org/10.1080/13676261.2020.1784857>

Moreno Colom, S., Borràs, V., Arboix, P., & Riera, M. (2023). Desmontando el mito del teletrabajo desde la perspectiva de género: Experiencias y expectativas durante la pandemia. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 41(1), 95–117. <https://dx.doi.org/10.5209/crla.80979>

Moreno-Colom, S., Borràs Català, V., & Rodríguez-Soler, J. (2024). Imaginarios en conflicto sobre el trabajo doméstico: Responsabilidad, privilegio, supervisión y aprendizaje. *Revista Española de Sociología*, 33(3), a240. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2024.240>

Moreno-Colom, S., Recio Càceres, C., Torns Martín, T., & Borràs Català, V. (2016). Long-term care in Spain: Difficulties in professionalizing services. *Journal of Women & Aging*, 29(3), 200–215. <https://doi.org/10.1080/08952841.2015.1125699>

Muntanyola-Saura, D., & Sánchez-Mira, N. (2023). The value of parenting: gendered time expectations among the Spanish middle class. *Visual Studies*, 38(3–4), 442–456. <https://doi.org/10.1080/1472586X.2021.1940264>

Olivé, C., Roca, N., & Torns, T. (2009). Dones, Barcelona i Consell Municipal de Benestar Social: Un triplet amb una llarga trajectòria. *Barcelona Societat*, (17), 112–119.

Sánchez-Mira, N., & Muntanyola-Saura, D. (2020). Attachment parenting among middle-class couples in Spain: Gendered principles and labor divisions. *Journal of Family Studies*. <https://doi.org/10.1080/13229400.2020.1745258>

Sánchez-Mira, N., Serrano Olivares, R., & Carrasquer Oto, P. (2020). What slips through the cracks: The distance between regulations and practices shaping the gender pay gap. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X20924457>

Sánchez-Mira, N. (2018). Households, gender and work-life articulation. *Sociologia del Lavoro*, (149), 175–189. <https://doi.org/10.3280/SL2018-149011>

Sánchez-Mira, N., & O'Reilly, J. (2019). Household employment and the crisis in Europe. *Work, Employment and Society*, 33(3), 422–443. <https://doi.org/10.1177/0950017018809324>

Sánchez-Mira, N. (2019). Work–family arrangements and the crisis in Spain: Balkanized gender contracts? *Gender, Work & Organization*, 26, 1–27. <https://doi.org/10.1111/gwao.12417>

Serrano, R., Carrasquer, P., & Sánchez, N. (2019). El papel de la regulación convencional en la caracterización sectorialmente específica de la brecha salarial de género. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 6, 37-64. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.83>

Torns, T. (2013). La conciliación al retortero. *Trabajadora*, (46), 15–19. <https://ddd.uab.cat/record/171696>

Torns, T., & Moreno Colom, S. (2008). La conciliación de las jóvenes trabajadoras : nuevos discursos, viejos problemas». *Revista de estudios de juventud*, Núm. 83, p. 101-117. <https://ddd.uab.cat/record/154710>

Torns, T. (2008). Tiempos de trabajo, tiempos de vida. *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, (10), 253–274.

Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: Cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *Empiria: Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, (15), 53–73.

Torns, T., Carrasquer, P., Moreno, S., & Borràs, V. (2013). Career paths in Spain: Gendered division of labour and informal employment. *Revue Interventions Économiques*, 47. <http://interventionseconomiques.revues.org/1935>

Torns, T., & Recio Cáceres, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: Entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, (14), 178–202.