



## **Igualdad de Oportunidades: diseño, implementación y evaluación de su plan en la EUETIB**

Antoni Pérez-Poch, Vega Pérez-Gracia, Sacramento Peláez

*EUETIB Escola Universitària d'Enginyeria Tècnica de Catalunya,  
UPC Universitat Politècnica de Catalunya,  
Tel. 934137361, Fax 934137401, Email: antoni.perez-poch(at)upc.edu*

### **Resumen (Tahoma 9 ptos, negrita, acortando márgenes 10 mm a izqda. y dcha.)**

En el año 2009 se nombran los agentes de Igualdad de Oportunidades de género y discapacidad de la Escuela Universitaria de Ingeniería Técnica Industrial de Barcelona (EUETIB). En aquel momento se empieza a diseñar, basándose en el plan estratégico de la Universidad Politécnica de Cataluña. El plan de igualdad e oportunidades de la escuela, con el objetivo de concienciar a la comunidad educativa y mejorar aquellos aspectos susceptibles de mejoras en la escuela. La intención de este artículo es dar a conocer al resto de universidades que participan en este congreso los objetivos del plan estratégico de la escuela así como las actuaciones que se han llevado a cabo con el propósito de implicar a toda la comunidad de la escuela en conseguir, realmente, igualdad de oportunidades para todos no sólo en el ámbito universitario sino a toda la sociedad. El ingeniero, en el siglo XXI no puede seguir siendo un mero gestor de la tecnología sino que debe hacer énfasis en sus valores en la sociedad, además de sus conocimientos y sus habilidades.

**Palabras Clave:** Igualdad de oportunidades, Compromiso social, Plan estratégico, igualdad de género, discapacidad.

### **Abstract (Tahoma 9 ptos, negrita, acortando márgenes 10 mm a izqda. y dcha.)**

In 2009 the Equal Opportunities Agents are appointed at the College of Industrial Engineering of Barcelona (EUETIB). Then, the works of designing an equal opportunities plan, is based on the strategic plan of Barcelona Tech University UPC. The objective is to make the community aware of the importance of such activities, and improve all issues that have been detected of importance on this matter. The aim of this paper is to let other universities taking part in this Congress know about the objectives of the strategic plan of the school, and the activities that have been done in order to achieve an actual equal opportunities environment. The engineer of the XXIst century cannot continue being just a technology manager. He must implicate himself into the society in which he lives, not only in his university, and transmit his values, as well as his knowledge and abilities.

**Keywords:** Equal opportunities, social commitment, strategic plan, gender equality, disabilities.

## **1. Introducción**

La Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) está comprometida en la promoción de actuaciones que faciliten la consecución del principio de igualdad de oportunidades de las personas y de no discriminación por razón de género o por discapacidad en cualquiera de sus ámbitos. El Plan para la Igualdad de Oportunidades de esta



universidad [1] establece los ejes de actuación para conseguir estos principios, mientras la Oficina de Apoyo a la Igualdad de Oportunidades, la Cátedra de Accesibilidad y el Programa de Atención a las Discapacidades son los medios a través de los cuales se despliegan una parte importante de las actuaciones y acciones previstas. En cada centro y unidad básica se han nombrado Agentes de Igualdad de Oportunidades, miembros del Personal Docente e Investigador o del Personal de Administración y Servicios que, partiendo del plan estratégico general vehiculan las acciones a realizar en el centro. El Plan se divide en una parte asociada con discapacidad y otra con género. En la parte correspondiente a discapacidad plantea seis retos relacionados con la sensibilización de la comunidad universitaria, la mejora de la información y la formación sobre discapacidad y la eliminación de barreras. La ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles) ha concedido el Premio a la Solidaridad y la Superación a la UPC, en reconocimiento al trabajo llevado a cabo para mejorar la integración del estudiantado con discapacidad, por la creación del Plan director, de la Cátedra de Accesibilidad y del Programa de Atención a las Discapacidades (PAD). También se han realizado cursos de formación para profesorado, organizados por el Instituto de Ciencias de la Educación (ICE), sobre el tratamiento de la discapacidad en el aula. Se ha creado el portal Tecnología y Discapacidad en *Bibliotecnia* para dar información científico-técnica a la comunidad universitaria sobre accesibilidad y se ha participado en varios congresos sobre accesibilidad. Asimismo, se colabora en la definición del futuro Libro Blanco del Diseño para Todos en la Universidad. En la parte correspondiente a género el plan contempla seis objetivos principales que se relacionan con el análisis de la situación en la universidad, con la conciliación de la vida personal con la vida profesional (tanto para mujeres como para hombre), con fomentar la igualdad de oportunidades en todas las situaciones y con impulsar la participación de mujeres en ámbitos en los que son minoría. Para ello se cuenta con las actividades impulsadas por la Oficina de Igualdad de Oportunidades, entre las que se cuentan diversas exposiciones, mesas redondas y elaboración de material.

Cada escuela que forma parte de la universidad, a su vez, fomenta y desarrolla actividades propias y actuaciones enmarcadas dentro de la igualdad de oportunidades



por razón de discapacidad o por razón de género. En muchos casos se trata de actividades participativas abiertas a la comunidad o de desarrollo de normativas y protocolos. En la EUETIB se han planteado estas actividades como parte del proceso formativo de los estudiantes y como un derecho de la colectividad.

El Plan para la Igualdad de Oportunidades [1] ha estado en vigor hasta diciembre de 2010, iniciándose en los primeros meses del año 2011 una revisión del mismo y un análisis de los resultados, con el objetivo de redactar un nuevo plan e implementar mejoras. En el análisis de los resultados y en la valoración de posibles mejoras y cambios están participando miembros de los diferentes colectivos que integran la UPC. Una primera revisión ha mostrado que, aunque muchos de los objetivos del plan se han cumplido, la comunicación con los miembros de la comunidad no ha sido la más adecuada. Este hecho ha sido un inconveniente a la hora de difundir actividades y de fomentar la participación en unas actividades que no están directamente relacionadas con la investigación y la docencia, pero que una gran mayoría de miembros de la comunidad universitaria ve como de gran interés.

## **2. Actuaciones específicas para la igualdad por razón de discapacidad**

La **discapacidad**, en su denominación más moderna, constituye no tanto una condición de la persona, sino una forma determinada de funcionamiento relacionada con una compleja serie de condiciones, algunas personales y muchas otras vinculadas al ambiente físico y social. Pasar de la denominación más puramente descriptiva de las limitaciones a una terminología basada en el contexto en el que se mueve la persona supone un paso de gran transcendencia en la normalización de las personas con discapacidad. Vincula esta condición a la de funcionamiento, relativo a la mayoría social, y le dota de una dimensión interactiva. Aparte de sus posibles valores en la unificación terminológica y clasificadora, contribuye también a despojar de su connotación peyorativa a muchos términos que, sin variar de forma sustancial, sí adquieren una dimensión nueva y liberalizadora.

La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal (**LIONDAU**) [2], recoge las llamadas "medidas



de acción positiva” en diferentes ámbitos: accesibilidad, participación, no discriminación, diseño para todos y en definitiva, define legalmente lo que se entiende por igualdad de oportunidades: “todas aquellas acciones orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica y social (BOE núm 289, 3 de diciembre de 2003).

En el ámbito estrictamente educativo, los modelos médicos han predominado en el pasado a la hora de abordar la incorporación al sistema educativo de los alumnos con discapacidad. La segregación de éstos contribuyó a potenciar la idea de que las personas con discapacidad eran “diferentes” y, por ello, debían recibir una educación diferenciada. La integración social, la vida independiente, y las oportunidades para avanzar en el proceso de aprendizaje y alcanzar logros similares a los del resto de alumnos resultaban claramente limitados. No fue hasta 1981, con la aparición del denominado “Informe Warnock” resultante del estudio del sistema educativo en el Reino Unido, que se impuso una nueva concepción de la educación especial. Se pasó de tener que planificar acciones de rehabilitación, a la provisión de medios recursos materiales, personales y organizativos al servicio de los alumnos para alcanzar los objetivos y metas educativas en plena igualdad de condiciones. A esto es a lo que denominamos *atención a las necesidades educativas especiales*.

En nuestro país la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación (BOE núm 106 de 4 de mayo de 2006) [3] opta por hacer una referencia genérica al alumnado que puede requerir recursos o medios extraordinarios, englobándolo en la categoría de alumnado con necesidad educativa especial de apoyo educativo.

En los niveles posteriores a la Educación Obligatoria y sobre todo, en la universidad, las cosas han caminado algo más lentas. Las universidades, sometidas actualmente a un proceso de cambio de gran envergadura, tienen que aprovechar también esta oportunidad de cambio para dar un importante paso en el camino ya iniciado en otras instituciones en el ámbito de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.



La LOU (Ley Orgánica de Universidades) [3] y, sobre todo, la **LOMLOU** (Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, de modificación de la LOU, BOE núm 89) [4], que la modifica, además de otros decretos y disposiciones relacionadas con los estudios universitarios, han contemplado también los derechos de las personas con discapacidad en su articulado:

- Establecen la necesidad de crear servicios de apoyo a estudiantes que presentan necesidades especiales.
- Consolidan la gratuidad en los precios de los estudios que conducen a la obtención de un título universitario.
- Se refieren a la necesidad de dar apoyos y poner en marcha procesos de adaptación de la docencia.
- Aluden a la flexibilidad de algunos requisitos académicos y a la reserva de plazas para personas con discapacidad.

En la UPC el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades [1] referente a las personas con discapacidad comprende una serie de objetivos generales y específicos. De éstos la EUETIB ha escogido los siguientes como prioritarios (para el período 2008-2011):

Objetivo general 1: Facilitar la información y mejorar la formación sobre discapacidad.

Objetivos específicos y acciones asociadas:

1.1) Proporcionar a los estudiantes con discapacidad las ayudas necesarias para que puedan lograr sus objetivos académicos.

Acciones vinculadas a este objetivo específico:

- Creación de la figura del profesor-tutor como soporte académico al estudiante con discapacidad, con funciones de orientación académica, curricular y profesional.

En la actualidad tenemos 8 estudiantes tutorizados.

1.2) Fomentar la formación sobre discapacidad y accesibilidad.

Acciones vinculadas a este objetivo específico:



- Fomentar la realización de tesis doctorales y proyectos fin de carrera que respondan a las necesidades de la sociedad.

Se han leído en este período un mínimo de 11 proyectos fin de carrera sobre esta temática.

Objetivo general 2: Aplicar el compromiso de la UPC, como institución pública de enseñanza superior, con la sociedad a la que da un servicio.

Objetivos específicos y acciones asociadas:

- 2.1) Promover la difusión del conocimiento del principio de accesibilidad universal en la sociedad.

Acciones vinculadas a este objetivo específico:

- Promover proyectos que tengan como resultado herramientas y recursos para mejorar la vida de las personas con discapacidad y para la consecución de la igualdad de oportunidades con el resto de la ciudadanía.
- Guía para la accesibilidad UPC- Cátedra de accesibilidad.

Objetivo general 3: Facilitar la información y mejorar la formación sobre discapacidad.

Objetivos específicos y acciones asociadas:

- 3.1. Proporcionar a los estudiantes con discapacidad las ayudas necesarias para que puedan lograr sus objetivos académicos.

Acciones vinculadas a este objetivo específico:

- Evaluar el número de estudiantes con discapacidad en el centro y su porcentaje respecto del total. Evaluar cuántos terminan y en cuánto tiempo sus estudios, por especialidades. Evaluar su inserción profesional posterior, así como las ayudas recibidas en el centro.
- Establecer un protocolo y plan de acción a partir de la información recibida, tanto para las personas vinculadas a la Escuela como para visitantes. Este protocolo ha sido aprobado en Junta de Escuela y ha sido publicado en la web de información de la Escuela [5].



- Aumentar el número de estudiantes tutorizados con discapacidad mediante información a la delegación de estudiantes y una jornada abierta al público.

### 3.2. Fomentar la formación sobre discapacidad y accesibilidad.

Acciones vinculadas a este objetivo específico:

- Fomentar la realización de tesis doctorales y proyectos fin de carrera que den respuesta a las necesidades de la sociedad mediante sensibilización de los profesores y una jornada anual abierta al público.
- Realizar una Jornada anual sobre la Igualdad de Oportunidades en la escuela abierta al público, con la participación expertos y voluntarios.

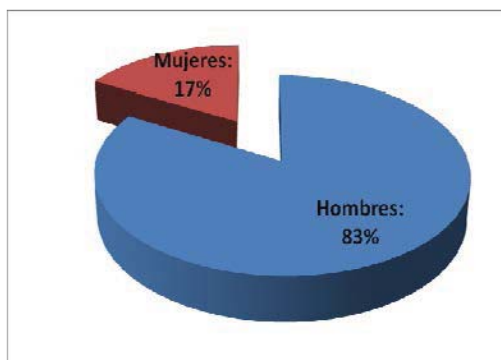
### **3. Actuaciones específicas para la igualdad por razón de género**

La igualdad de oportunidades entre ambos sexos es un principio fundamental del derecho en nuestro país. Se entiende por igualdad de oportunidades por razón de género a la igualdad en el trato y en los derechos de las personas, independientemente de su sexo. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, fue aprobada por las Cortes Generales de España, y publicada en el BOE nº 71 de 23/3/2007 [2]. El texto se inicia recordando que La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. Este principio se recoge también en los estatutos de la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) en su artículo 7 (igualdad entre mujeres y hombre en la UPC).

Sin embargo, en el contexto universitario puede observarse que, aunque las mujeres están obteniendo buenos resultados en sus estudios, consiguiendo finalizar sus carreras en un mayor porcentaje que sus compañeros hombres, la participación femenina es escasa entre el profesorado. También es pequeña en los niveles superiores del ámbito empresarial y en el terreno de la investigación. En el caso de las carreras de ingeniería y en el caso concreto de la UPC, el porcentaje de mujeres es pequeño tanto entre estudiantes como entre el profesorado. Un ejemplo se muestra en la Figura 1, donde se representa gráficamente el porcentaje de hombres y mujeres que



forman parte del profesorado de la EUETIB. El análisis de este fenómeno es complejo, y las explicaciones pueden ser muchas y variadas. Ha sido estudiado desde distintos puntos de vista: considerando las diferencias en la carrera profesional y docente, correlacionadas con la edad [6], analizando, valorando y comparando los sistemas educativos de diferentes países [7], contemplando las diferencias entre los dos sexos [8] y evaluando las estructuras departamentales y el desarrollo curricular de los individuos [9]. Posiblemente no exista una única explicación, pero también es posible que la educación de los estudiantes y las políticas de igualdad de oportunidades sean una herramienta que permita, poco a poco, ir transformando la realidad actual. Hay que considerar, también, que la educación de los estudiantes en un marco de igualdad de oportunidades puede y debe entenderse como la práctica y el desarrollo de la competencia de compromiso social.



**Figura 1.** Distribución porcentual del profesorado que forma parte de la EUETIB, entre hombres y mujeres (Fuente: CEIB 2010)

Por este motivo, en la EUETIB se está trabajando en el tema de igualdad de oportunidades mediante diferentes actividades coordinadas por los Agentes para la Igualdad de Oportunidades del centro. Como punto de partida de estas actividades se han adoptado algunas directrices del Plan Director para la Igualdad de Oportunidades 2007-2010, de la UPC [1]. Este plan, que se encuentra en la actualidad en proceso de revisión, contempla 6 objetivos generales de igualdad de oportunidades en cuestión de género. De éstos, en la EUETIB se han seleccionado cuatro de ellos, en función de su adaptabilidad a las condiciones y necesidades del centro. De este modo, la igualdad de





oportunidades por género, en la EUETIB, se trabaja teniendo en cuenta los siguientes objetivos:

Objetivo general 1: promover el equilibrio de la proporción entre mujeres y hombres en el estudiantado de las titulaciones que oferta la EUETIB.

Objetivos específicos y acciones asociadas:

1.1) Actuar en las sesiones de puertas abiertas: a) mostrando mujeres en laboratorios y al frente de materias y equipos de investigación de diferentes ámbitos; b) explicando la extensión de cada una de las titulaciones, preferentemente desde un punto de vista femenino.

Acciones vinculadas a este objetivo:

- Hablar con los responsables de cada sección para que las demostraciones específicas en los laboratorios tengan un mayor protagonismo de las profesoras de cada sección.
- Preparar una presentación que muestre los diferentes aspectos que las titulaciones de la EUETIB pueden ofrecer tanto a las mujeres como a los hombres, pero sobre todo, haciendo hincapié en la participación de las profesoras y alumnas de la escuela en las actividades. Esta presentación debería incluirse en la sesión de acogida de los estudiantes.
- Revisión del material de promoción para eliminar ideas o lenguaje que pueda hacer pensar que las titulaciones ofertadas están más dirigidas hacia los hombres que hacia las mujeres.
- Estudiar el estado actual de las titulaciones para planificar mejoras. Se pretende conocer y elaborar estadísticas de los últimos cinco años (si es posible), considerando los siguientes puntos y separando los estudiantes por sexo: (1) matrícula total, (2) número total de estudiantes matriculados, (3) número total de estudiantes que finalizan la titulación, (4) número total de estudiantes que cursan másteres al finalizar la titulación, (5) número de estudiantes que encuentran trabajo en el primer año tras finalizar la titulación, (6) número de estudiantes que encuentran trabajo durante los dos



primeros años tras finalizar la titulación, (7) número de estudiantes matriculados en los grupos de tarde.

Acciones asociadas con este objetivo:

- Recopilar la información, elaborar las estadísticas y difundir los datos en jornadas, seminarios y charlas.

Objetivo general 2: promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas que trabajan en la EUETIB.

Objetivos específicos y acciones asociadas:

2.1) Contemplar la conciliación en los casos de: nacimientos, adopciones, cuidado de bebés, lactancia, cuidado de hijos menores de 12 años, cuidado de personas mayores, cuidado de discapacitados, rehabilitación o terapias u otras cargas personales o familiares. Esta actuación se realizaría al margen de las posibles reducciones de jornada previstas por la UPC.

Acciones vinculadas con este objetivo:

- Preparar un protocolo para solicitar conciliación por cualquiera de los motivos expuestos. Este protocolo debe incluir la solicitud y la presentación de documentación que demuestre la necesidad de la solicitud.
- Tras la presentación y aprobación de la solicitud, la persona interesada puede ejercer su derecho a:
  - o Seleccionar la franja horaria de docencia (PDI) o laboral (PAS) más adecuada para su caso. En el caso del PDI debe contemplarse el encargo docente a su departamento o unidad estructural.
  - o Presentar un horario adecuado para reuniones.

Objetivo general 3: garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el acceso y el desarrollo profesional de sus miembros en todos los colectivos: personal docente e investigador y personal de administración y servicios.

Objetivos específicos y acciones asociadas:



3.1) Estudiar la viabilidad de ubicar una guardería en el futuro campus del Besós. Este establecimiento permitiría un mejor ajuste de los horarios, facilitando las oportunidades de mujeres con hijos en periodo de lactancia o preescolar.

Acciones vinculadas con este objetivo:

- Estudiar las diferentes posibilidades:
  - o Creación de una guardería de campus en el futuro Campus del Besós, abierta a PDI, PAS y estudiantes.
  - o Creación de una guardería en el futuro Campus del Besós, abierta a PDI, PAS, estudiantes y habitantes del barrio. Esta fórmula permitiría una mejor conexión y un mayor vínculo entre la universidad y la zona.
  - o Acuerdo con una guardería existente en la zona, próxima al Campus del Besós y con facilidades de comunicación para que acoja a los hijos del PDI, PAS y estudiantado de las escuelas que se ubiquen en el Campus del Besós. Esta fórmula permite aumentar los vínculos con el barrio, aunque se deben valorar cuidadosamente las condiciones de la guardería (espacios, comidas, personal, precios, etc.).

Objetivo general 4: Promover una cultura a favor de la equidad entre hombres y mujeres.

Objetivos específicos y acciones asociadas:

4.1) Iniciar jornadas informativas sobre igualdad de oportunidades en la EUETIB. Los agentes por la igualdad de oportunidades de la EUETIB presentarán los objetivos de la UPC en estos temas, así como los que se proponen alcanzar en el caso de la EUETIB, una vez hayan sido aprobados y ratificados en la Junta de Escuela. Se solicitará colaboración a la comunidad académica (PDI, PAS y estudiantado).

Acciones vinculadas con este objetivo:

- Organización de jornada sobre igualdad de oportunidades, Presentación del plan de actuación por la igualdad de oportunidades y de la aprobación de dicho plan de actuación. Fomentar la realización de conferencias, actividades, debates y charlas asociadas con el tema.



#### 4. Resultados y conclusiones

El plan director de actuación para fomentar la igualdad de oportunidades en la EUETIB [10] se presentó a la Junta de Escuela el 14/5/2009, donde fue aprobado por unanimidad. A partir de ese momento se trabajó en los protocolos de la EUETIB para igualdad de oportunidades por discapacidad y por género, presentados a la Junta de escuela y aprobados también por unanimidad el 17/12/2010. Resultado de estas decisiones y de las actuaciones asociada, la EUETIB cuenta con un plan propio de igualdad de oportunidades vinculado al plan de la UPC. Este último finaliza el año en curso, de manera que se encuentra en periodo de revisión, evaluación y rediseño.

Las acciones vinculadas al plan se han ido realizando durante el periodo de vigencia de los protocolos. Una de las actuaciones que mayor impacto han tenido entre la comunidad de la escuela ha sido la organización de, hasta la fecha, dos jornadas informativas y de debate sobre la igualdad de oportunidades (Figura 2). La nutrida presencia de público en los dos eventos es un indicativo del interés mostrado por la comunidad. En estas jornadas hay que destacar la participación activa de estudiantes, PAS y PDI como ponentes, en los debates y en diferentes cuestiones organizativas. A raíz del éxito conseguido y debido a la necesidad de fomentar el desarrollo del compromiso social entre toda la comunidad de la escuela, especialmente entre los estudiantes, se ha planteado realizar una jornada el próximo curso.



**Figura 2.** Imágenes de la I (a) y de la II (b y c) Jornada para la Igualdad de Oportunidades EUETIB. Fuente: CEIB.



Otras de las actuaciones importantes han sido algunas intervenciones realizadas en coordinación con la Oficina de Atención a las Discapacidades de la UPC con el objetivo de facilitar la adaptación del proceso educativo en las aulas, para aquellos alumnos que así lo han solicitado. Entre ellas podemos destacar los casos de alumnos con trastorno de aprendizaje, discapacidad auditiva en diversos grados, discapacidad visual y enfermedades crónicas.

Finalmente, hay que mencionar los protocolos aprobados en la EUETIB que permiten solicitar, de forma única y razonada, elementos de conciliación entre la vida profesional y la vida familiar o privada. Todas estas prácticas e intervenciones facilitan y armonizan el adecuado funcionamiento de la escuela, adaptándolo a las necesidades de cada persona. Un ambiente agradable en el que se tenga en cuenta a todos los que forman parte de la comunidad escolar es una garantía de progreso en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. La creación de este ambiente y la adecuación de cada aspecto a las necesidades particulares de los individuos es responsabilidad de todos los que forman, de un modo u otro, parte de la Escuela.

### **Agradecimientos**

El plan de Igualdad de Oportunidades y las acciones asociadas no son posibles sin la participación de toda la comunidad. Los autores de este artículo agradecen, por lo tanto, a toda la Escuela (estudiantes, PAS y PDI) su implicación, su entusiasmo y su colaboración en cada una de las actividades desarrolladas.

### **Referencias**

1. Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats 2007 – 2010. Universitat Politècnica de Catalunya  
<http://www.upc.edu/igualtat/presentacio/pla-digualtat-doportunitats>, accedido el 12 de mayo de 2011.
2. Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal (LIONDAU). BOE núm 289, 3 de diciembre de 2003.



3. Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación. BOE núm 106 de 4 de mayo de 2006.
4. Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, de modificación de la LOU. BOE núm 89 de 13 de abril de 2007.
5. Igualdad de Oportunidades en la EUETIB. Recursos en línea.  
<http://www.euetib.upc.edu/escola/igualtat-doportunitats>, accedido el 10 Mayo 2011.
6. Ledwith S., Manfredi S., Balancing Gender in Higher Education A Study of the Experience of Senior Women in a `New' UK University, *European Journal of Women's studies* 7(1), 2000, 17-33.
7. Corr H., Teachers and Gender: Debating the Myths of Equal Opportunities in Scottish Education 1800-1914, *Cambridge Journal of Education* 27(3), 1997, 355-363.
8. Blum K.D., Gender Differences in Asynchronous Learning in Higher Education: Learning Styles, Participation Barriers and Communication Patterns, *Journal of Asynchronous Learning Networks (JALN)* 3(1), 1999, 1-21.
9. Leicester M., Lovell T., Equal Opportunities and University Practice; Race, Gender and Disability: A Comparative Perspective, *Journal of Further and Higher Education* 18(2), 1994, 43-51.
10. Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats a l'EUETIB.  
[https://www.euetib.upc.edu/escola/igualtat-doportunitats/docs/plaIgualtatOportunitats\\_EUETIB.pdf](https://www.euetib.upc.edu/escola/igualtat-doportunitats/docs/plaIgualtatOportunitats_EUETIB.pdf) ,  
accedido el 12 de mayo de 2011.