

ACORD PEL QUAL S'APROVA EL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DE LA UNIVERSITAT DE GIRONA

(aprovat pel Consell de Govern en la sessió núm. 1109 de 29 de gener de 2009)

Exposició de motius: Vist l'acord que la Junta Plenària del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC) va prendre el passat 21 d'abril de 2006 a instàncies de la Comissió Dona i Ciència, segons el que s'aprovava instar totes les universitats catalanes a redactar un "Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre els homes i les dones".

Atesa l'aprovació de la "Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", la qual fixa els plans d'igualtat com un dels instruments bàsics d'aplicació de la seva política i estableix les condicions en les quals és obligatori elaborar-los en el seu article 45, que regula també la seva implantació.

Vist que el Consell de Govern de la Universitat de Girona (UdG) va aprovar en la sessió de 27 d'octubre de 2006, la creació d'una "Comissió per al Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones de la Universitat de Girona" encarregada d'impulsar i coordinar la redacció del Pla, i en va iniciar el treball de diagnosi. I que els resultats d'aquesta primera diagnosi, de caràcter general, juntament amb la concreció de l'estructura i del procés de desplegament del Pla d'Igualtat es varen plasmar en el document d'*Avenç del pla d'igualtat*, el qual fou aprovat pel Consell de Govern de la UdG el 31 de gener de 2008.

Atès que el Consell de Govern de la Universitat de Girona (UdG) va aprovar en la sessió de 25 de setembre de 2008, la creació d'una "Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat de Girona" encarregada de vetllar pel procés de desplegament del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat de Girona.

S'ACORDA:

Únic.- Aprovar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat de Girona, com a document marc de referència en aquest àmbit, d'acord amb l'annex adjunt.

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DE LA UNIVERSITAT DE GIRONA

Gener de 2009



Comissió per al Pla d'Igualtat
d'Oportunitats entre Homes i
Dones de la UdG

Amb la col·laboració de:



Direcció
Josepa Brú Bistuer

Coordinació
Mercè Agüera Cabo

Redacció i disseny del procés de difusió i participació
Mercè Agüera Cabo
Obdúlia Gutiérrez Jaramillo

Equip de suport en les diferents fases del procés de difusió i participació

Disseny de la Generathló i de l'exposició itinerant

Olga Taravilla Baquero
Joan Baptista Palahí Sala

Sessió participativa

Alicia Campana Molina
Ariadna Gabarda Mallorquí
Ramón Gisbert Curto
Emma Soy Massoni

Disseny gràfic de la imatge "A la UdG t@ts iguals!"
Héctor Saravia Valle

Comissió per al Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones de la Universitat de Girona

Carme Bertran Noguer (presidenta)
Josepa Bru Bistuer (secretària)
Dolors Juvinyà Canal
Teresa Cabruja Ubach
Dolors Muñoz Soler
Isabel Salamaña Serra
Alfons Romero Díaz
Pilar del Acebo Peña

Suport tècnic

Mercè Agüera Cabo
Rosa Olivella González

Agraïments

A tots els serveis de la UdG, especialment al Gabinet de Planificació i Avaluació, al Servei de Gravació i Imatge de la Biblioteca i al Servei Informàtic de la UdG

A totes les persones que han participat al llarg del procés de difusió i implicació de la comunitat universitària en el Pla d'igualtat.

SUMARI

Pròleg	3
I. Introducció.....	4
I.1. Antecedents.....	4
I.2. Objectius	5
I.3. Estructura i procés de desplegament del Pla.....	6
2. Diagnosi	8
2.1. Presència de dones i homes en els col·lectius universitaris	8
2.1.1. La comunitat estudiantil	8
2.1.2. El personal acadèmic i investigador	17
2.1.3. La composició de gènere dins la recerca	21
2.1.4. L'ensenyament i la recerca de gènere a la UdG	22
2.1.5. El personal d'administració i serveis.....	23
2.2. La situació de dones i homes en els òrgans de govern de la UdG.....	25
2.2.1. Els òrgans de govern col·legiats d'àmbit general	26
2.2.2. Els òrgans unipersonals d'àmbit general	27
2.2.3. Els òrgans de govern unipersonals d'àmbit particular	27
2.2.4. Altres òrgans de govern.....	28
2.2.5. La direcció de serveis, unitats, gabinets i oficines	30
3. El procés difusió i implicació de la comunitat universitària	31
3.1. Les activitats	31
3.2. L'enquesta "A la UdG t@ts iguals"	34
3.2.1. Primera part de l'enquesta: "Quins consideres que són els onze reptes més urgents per garantir la igualtat efectiva en les condicions d'estudi i treball entre homes i dones a la UdG?"	34
3.2.2. Segona part de l'enquesta: "Parlem d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones... Tens més coses a dir-hi?"	37
3.3. La jornada participativa	46
3.3.1. Part 1: prioritització i debat entorn als objectius del Pla	48
3.3.2. Part 2: les propostes aportades pels grups de discussió	50
4. Pla d'acció	54

PRÒLEG

Dia rere dia, constatem que el reconeixement de la igualtat formal dels homes i les dones davant la llei, que contemplen l'Estatut, la Constitució espanyola, i tot l'ordenament jurídic de la Unió Europea, no impedeix que es mantinguin, i sovint s'agreugin, situacions de violència i discriminació que victimitzen les dones i degraden els homes, i això sense allargar la mirada més enllà de les fronteres comunitàries...

Cal l'acció normativa, certament, però calen, tant o més, accions d'aprofundiment en la diagnosi dels problemes i de sensibilització social, accions que alhora que mostrin la complexitat de les situacions, n'esbrinin les causes i cerquin camins operatius d'avenç en l'aconseguitment d'igualtat de tracte, d'oportunitats.

I és en aquest sentit de maridatge entre coneixement i acció que el Pla que presentem, com els de la resta de les universitats catalanes, és fruit d'una conjuntura de la qual crec que ens hem de felicitar. És fruit dels esforços que, any rere any, petits col·lectius, dins la comunitat universitària, han fet per introduir la dimensió de gènere en els àmbits de la recerca i la docència i en treballar, constructivament, en la renovació de les comunitats científiques i de les institucions acadèmiques. Un esforç que d'alguna manera s'ha vist reconegut amb la creació de la Comissió Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya. I és també fruit d'una conjuntura sociopolítica que ha fet possible l'aprovació de la "*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*", redactada en uns termes que reflecteixen coneixement i voluntat política, reals.

Sembla doncs que avui per avui, coneixement i acció poden anar de la mà tot impulsant i fonamentant polítiques actives, ben informades, per a fer efectiu el principi d'igualtat.

Un principi d'igualtat que s'aplica, mitjançant la intervenció en les polítiques públiques, siguin estatals, autonòmiques o locals, d'una banda, i de l'altra, amb la intervenció en l'àmbit específic de les relacions laborals; en particular en el reconeixement del "dret" a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

I els plans d'igualtat es constitueixen, per llei, en els instruments bàsics per tirar endavant aquesta doble dimensió social i empresarial de la universitat. D'una universitat, moderna, que vol jugar un paper rellevant en l'Espai Europeu del Coneixement.

Una vegada més, la mirada de gènere sembla cridada a actuar com a impulsora en l'obertura de nous horitzons per al progrés social. Que així sigui, però que la tasca de tots no recaigui, només, sobre les dones....

Josepa Brú Bistuer

Secretària per a la Comissió del Pla d'igualtat entre homes i dones de la UdG

I. INTRODUCCIÓ

I. I. Antecedents

El 29 de març de 2006 es constituïa formalment la Comissió Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC). Poc després, i a instàncies d'aquesta Comissió, la Junta Plenària del CIC, celebrada el 21 d'abril de 2006, aprovava instar totes les universitats catalanes a redactar un "Pla d'igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones" abans no finalitzés l'any 2007. A tal efecte, el 27 d'octubre del mateix any, el Consell de Govern de la Universitat de Girona (UdG) aprova la creació d'una "Comissió per al Pla d'igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones de la Universitat de Girona" encarregada d'impulsar i coordinar la redacció del Pla.

D'altra banda, l'endemà de la seva publicació (BOE n.71 de 23/3/2007) va entrar en vigor la "Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", la qual fixa els plans d'igualtat com un dels instruments bàsics d'aplicació de la seva política i estableix les condicions en les quals és obligatori elaborar-los en el seu article 45, que regula també la seva implantació.

"Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral."

A l'article 51, la llei especifica, també, les mesures d'igualtat d'oportunitats referides a les administracions públiques:

"Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación."*

Així doncs, en el doble escenari marcat pel mandat del CIC d'una banda, i la que, per raons de brevetat, anomenarem d'aquí en endavant "Llei d'igualtat", la Comissió del Pla d'igualtat de la UdG va iniciar el treball de diagnosi. Els resultats d'aquesta primera diagnosi, de

caràcter general, juntament amb la concreció de l'estructura i del procés de desplegament del Pla d'igualtat es varen plasmar en el document d'*Avenç del pla d'igualtat*, el qual fou aprovat pel Consell de Govern de la UdG el 31 de gener de 2008.

En aquest escenari de treball jugava un paper de referent clau el Pla Estratègic 2008-2012 de la UdG, el qual determina la voluntat ferma de la UdG de comprometre's amb la responsabilitat social. El Pla d'igualtat materialitza aquest compromís amb aquells aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats, que tanmateix, tenen a veure amb contribuir a millorar el funcionament intern de la universitat a partir d'enriquir la qualitat de vida del seu personal, així com la qualitat acadèmica i de recerca a partir de valorar els recursos humans de què es disposen, i promoure la universitat com a referent social d'acord amb una imatge d'institució compromesa amb l'equitat social.

En aquest sentit, el Pla d'igualtat es projecta amb coherència a les orientacions i vocacions del Pla Estratègic que incideixen amb la igualtat d'oportunitats, l'atenció a la diversitat, la consideració de la contribució de les persones al projecte d'Universitat, i la planificació com a eina per a preveure realitats canviants. Del conjunt d'àmbits d'actuació, el Pla d'igualtat materialitza principalment les línies incloses en l'àmbit 4 "La comunitat universitària", i, d'acord amb això, està inclòs dins l'actuació 4.4. del pla sectorial corresponent a aquest àmbit. No obstant, pel seu caràcter transversal, també contribueix a línies d'actuació específiques incloses a la resta d'àmbits.

El mes de desembre de 2007, la UdG havia obtingut la concessió de dos ajuts, el primer de l'"Instituto de la Mujer" del "Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales" del govern espanyol, per tal de desenvolupar activitats de difusió i implicació de la comunitat universitària en el Pla d'igualtat; el segon, del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, per a l'elaboració pròpiament del Pla. Ambdós han estat fonamentals per al desenvolupament de les activitats de diagnosi, participació i desplegament del disseny de les accions del Pla d'igualtat que s'han desenvolupat en el primer semestre del 2008 i que es detallen en aquestes pàgines.

I.2. Objectius

Els objectius del Pla d'igualtat de la UdG responen a la filosofia i segueixen les directrius bàsiques de la "Llei d'igualtat". En particular, els objectius que es proposen recullen els criteris d'actuació detallats en l'article 51 dedicat a les administracions públiques. A més, s'ha volgut recollir allò que s'estableix en l'article 45, sobre l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat, l'article 46, sobre el concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses, l'article 47, sobre transparència en la implantació del pla d'igualtat, i l'article 48, sobre mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

A continuació es detallen els objectius del Pla tal i com van ser aprovats pel Consell de Govern de la UdG en el document d'*Avenç del pla d'igualtat*.

Objectius del Pla d'igualtat

Objectiu 1: Sensibilitzar i crear un estat d'opinió sobre la promoció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i sobre qüestions relatives a la equitat entre gèneres.

Objectiu 2: Difondre i promoure la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca.

Objectiu 3: Oferir formació en matèria d'igualtat.

Objectiu 4: Promoure la igualtat d'oportunitats en tots els estudis oferts per la universitat.

Objectiu 5: Promoure la igualtat d'oportunitats i la participació equitativa d'homes i dones en tots els col·lectius de la comunitat universitària.

Objectiu 6: Vetllar per una igualtat de gènere en el lloc de treball.

Objectiu 7: Detectar, combatre, resoldre i prevenir situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Objectiu 8: Facilitar la conciliació del treball amb les responsabilitats personals.

Objectiu 9: Vetllar per a que homes i dones tinguin unes condicions de treball segures i evitar problemes de salut tenint en compte les diferències entre sexes.

Objectiu 10: Promoure una representativitat equitativa d'homes i dones en els òrgans de decisió i representació de la UdG.

Objectiu 11: Consolidar una política de gènere a la UdG.

Font: *Avenç del pla d'igualtat de la UdG*

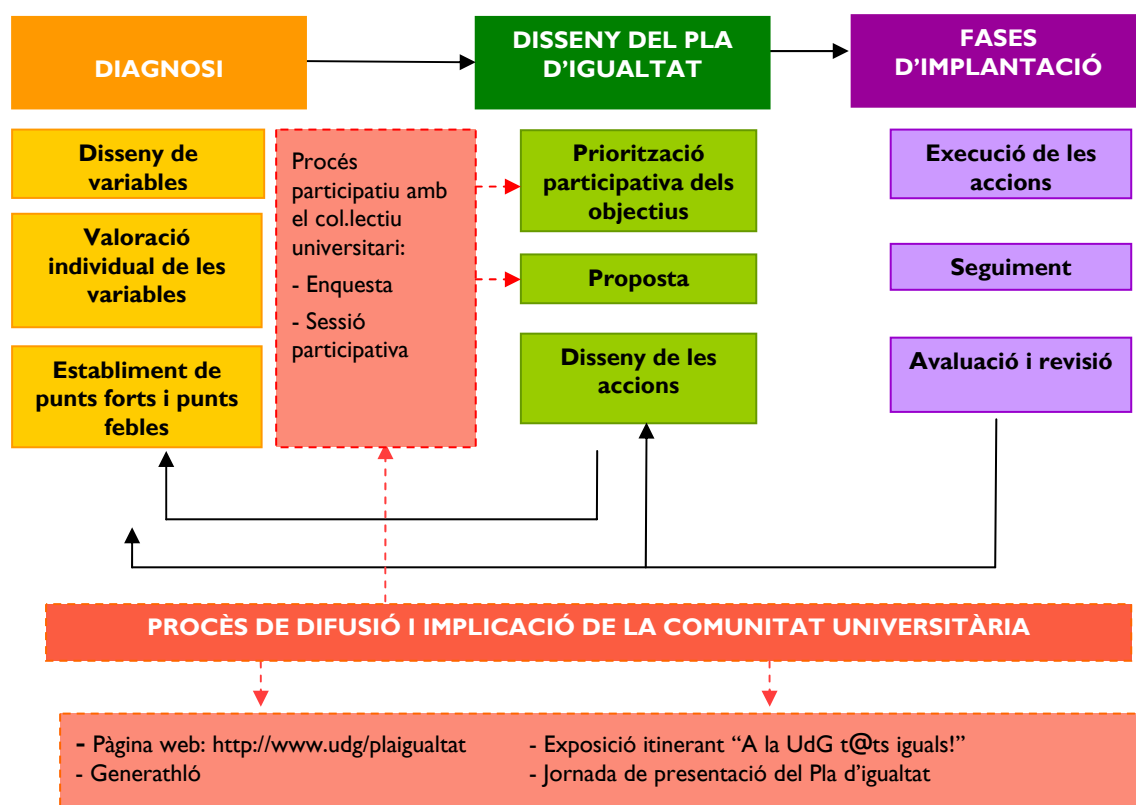
I.3. Estructura i procés de desplegament del Pla

A l'igual que els objectius, l'estructura i procés de desplegament del Pla segueixen les línies marcades per *l'Avenç del pla d'igualtat*. Aquest, estableix que el Pla es desenvoluparà en tres fases: la diagnosi, el disseny del pla d'acció i el procés d'implantació.

El gràfic mostra de forma resumida les tres parts esmentades. I en ell s'indiquen, a més, els circuits retroactius que actuen en el procés d'elaboració del Pla: la revisió de la diagnosi en funció del disseny del pla d'acció, així com la revisió i adaptació de la diagnosi i el pla d'acció en funció de l'avaluació de la primera fase d'implantació.

L'esquema també situa gràficament el paper de tots els col·lectius que componen la universitat a través de les activitats de difusió i implicació de la comunitat UdG. Aquestes han inclòs activitats divulgatives: la web de la UdG, la Generathló, l'exposició itinerant "A la UdG t@ts iguals!", la Jornada de difusió del Pla d'igualtat, i les activitats de participació: l'enquesta i la jornada participativa del Pla d'igualtat.

Estructura i procés de desplegament del Pla d'igualtat



La diagnosi és fonamental per al disseny de les accions que es plantegi dur a terme en el Pla d'igualtat. Per aquest motiu, ha de tractar tots aquells àmbits de la universitat que es poden veure afectats per desigualtats de gènere: proporció d'homes i dones en els diferents grups laborals i en la jerarquia d'aquests, condicions de treball i possibilitats de conciliació, representativitat de les dones en els òrgans de decisió, etc. Els aspectes més qualitatius de la diagnosi, aquells que tenen a veure amb la percepció i les experiències de les persones que treballen i estudien a la UdG, han estat recollits a partir de l'enquesta del Pla d'igualtat i de les jornades participatives.

Més enllà de la diagnosi, les activitats de participació també han estat fonamentals en el disseny de les accions, ja que han permès recollir els interessos de la comunitat respecte als àmbits d'actuació que es consideren més rellevants, a l'hora que fer propostes d'acció.

Les accions que finalment componen el Pla d'igualtat es defineixen en funció dels objectius marcats en *l'Avenç del pla*, d'aquí que s'estructurin en línies estratègiques que tenen com a finalitat donar resposta a aquests objectius.

En les pàgines que segueixen es descriu en detall el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la UdG. En el primer apartat es presenten els resultats de la diagnosi. A continuació s'introdueixen les activitats del procés de difusió i implicació de la comunitat universitària en el Pla d'igualtat, i es detallen els resultats de l'enquesta i de la jornada participativa. Finalment, es descriuen les línies estratègiques, s'especifiquen les accions, i es determina el calendari d'implantació del Pla.

2. DIAGNOSI

2.1. Presència de dones i homes en els col·lectius universitaris

L'anàlisi sobre la presència de dones i homes a la Universitat de Girona (UdG) s'ha estructurat a partir dels tres col·lectius que componen la universitat: l'alumnat, el personal docent i investigador (PDI) i el personal d'administració i serveis (PAS). El diagnòstic s'ha elaborat a partir de les dades del curs acadèmic 2006/2007 fent, quan ha estat possible, una anàlisi retrospectiva fins el curs 2002/2003, per tal de mostrar l'evolució d'algunes variables.

La comunitat universitària de la UdG està formada per 14.255 persones, d'aquestes un 55,7% són dones i un 44,3 % són homes. Les dades de la Taula I mostren que les dones representen una majoria moderada en el col·lectiu estudiantil i que són molt presents en el col·lectiu del PAS, mentre que en el cas del PDI els homes tenen una presència sensiblement major a la de les dones.

Taula I

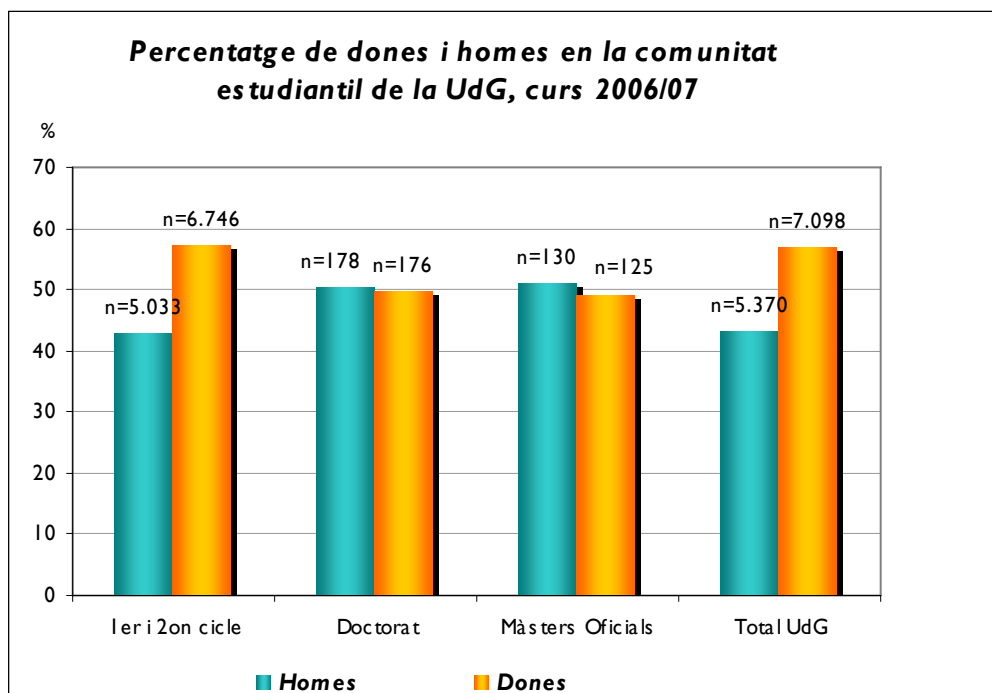
Composició de gènere de la comunitat universitària de la UdG, curs 2006/07						
	Dones		Homes		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Alumnat	7.098	56,9	5.370	43,1	12.468	87,5
PDI	487	38,7	770	61,3	1.257	8,8
PAS	358	67,5	172	32,5	530	3,7
Total	7.943	55,7	6.312	44,3	14.255	100,0

A continuació es mostra, en un primer apartat, la distribució per gènere segons els col·lectius, detallant aspectes característics de cada grup dins el PAS i, en el cas de l'alumnat i el PDI, donant informació específica dels diversos estudis i dels centres. En un segon capítol es fa referència a la composició per gènere en els òrgans de govern de la UdG.

2.1.1. La comunitat estudiantil

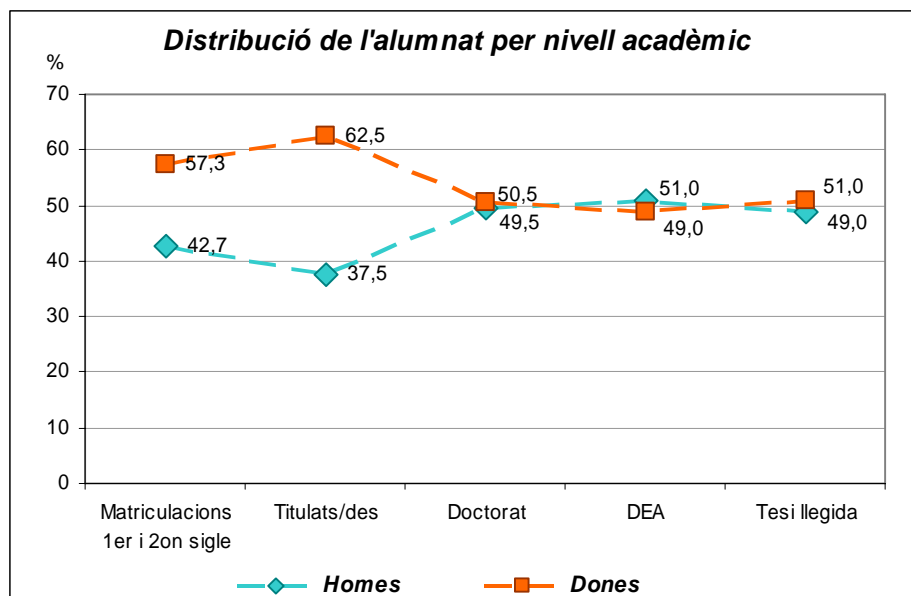
L'alumnat és el col·lectiu més nombrós de la UdG, amb un total de 12.465 estudiants/es que es van matricular en el curs acadèmic 2006/07. D'aquesta xifra, les dones representen més de la meitat del total, el 56,9%. El gràfic I mostra la proporció de dones i homes que apleguen els diversos tipus d'estudi.

Gràfic I



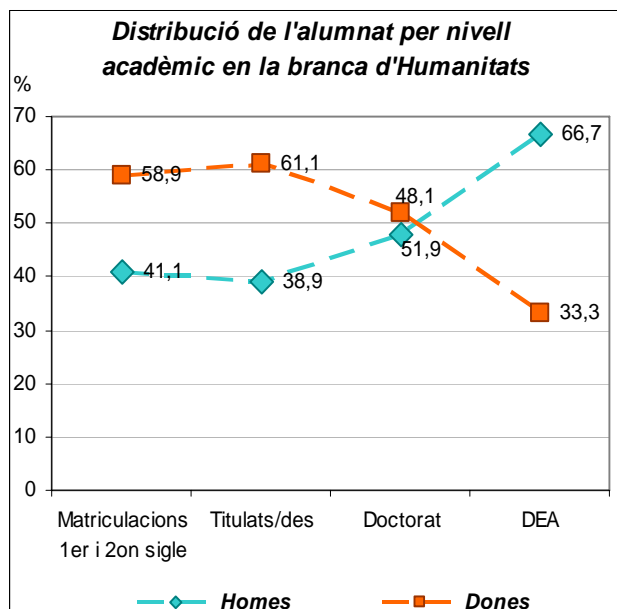
Si s'observa la proporció de dones i homes, des de la matrícula a primer i segon cicle fins a la titulació corresponent, al doctorat, l'obtenció del Diploma d'Estudis Avançats (DEA) i la lectura de la tesi, es pot observar com es diferencia entre sexes la distribució de l'alumnat per nivell acadèmic. Les dones estan més presents que els homes en la matrícula de primer i segon cicle, i també són més entre l'alumnat que obté la titulació corresponent. No obstant, les proporcions s'equilibren al tercer cicle: en la matrícula del doctorat el nombre de dones i el d'homes pràcticament s'igualen i fins i tot les dones arriben a estar dos punts per sota en la superació del DEA. Així mateix el nombre d'homes acaba superant lleugerament el de dones en la matrícula global dels màsters universitaris i també en el moment de la lectura de la tesi doctoral. Aquests resultats indiquen que, malgrat una major presència femenina en els primers cicles i una taxa d'èxit relativament superior a l'acabament de la carrera, les dones tenen, al final, una menor presència en els estudis més avançats i en la culminació del doctorat, que representà la lectura de la tesi.

Gràfic 2¹

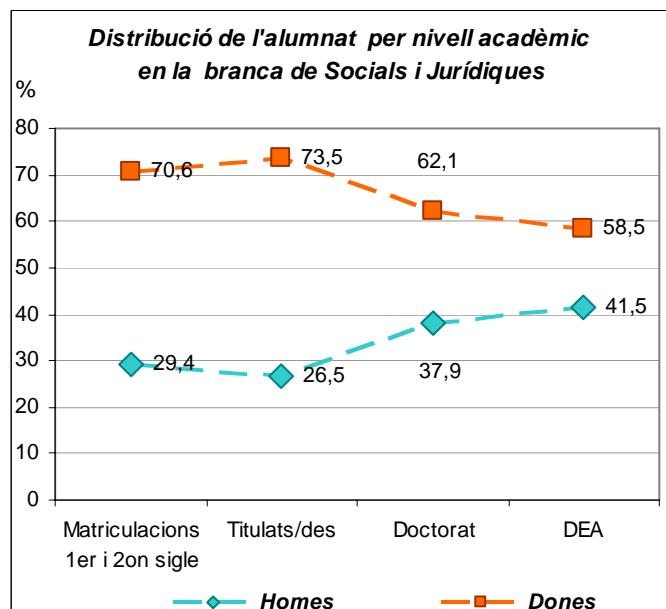


Com es pot observar en els gràfics 3 a 6, aquesta distribució és similar en totes les branques de coneixement (amb dades fins a l'obtenció del DEA), existint sempre una major proporció de dones en el nombre total de títols emesos, però produint-se una reducció en els percentatges quan es considera la matrícula del doctorat i a la superació del DEA. Aquesta relació arriba fins i tot a invertir-se, de forma molt contundent, en l'àmbit d'humanitats. Només els estudis tècnics marquen una diferenciació inicial molt més favorable als homes, que no deixa d'incrementar-se també en els estudis més avançats.

Gràfic 3

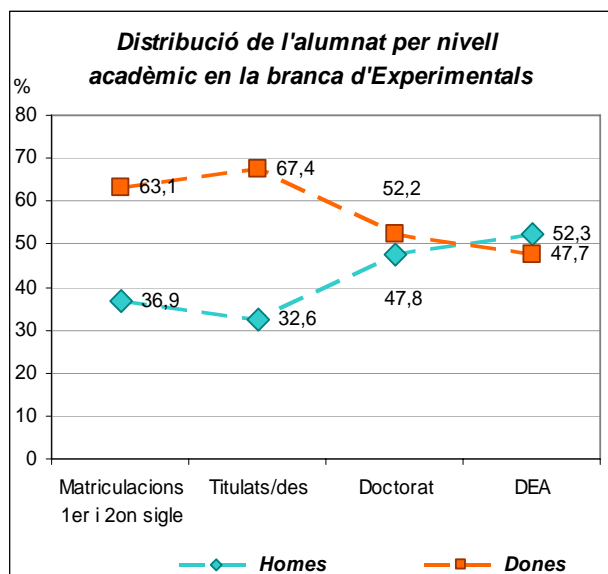


Gràfic 4

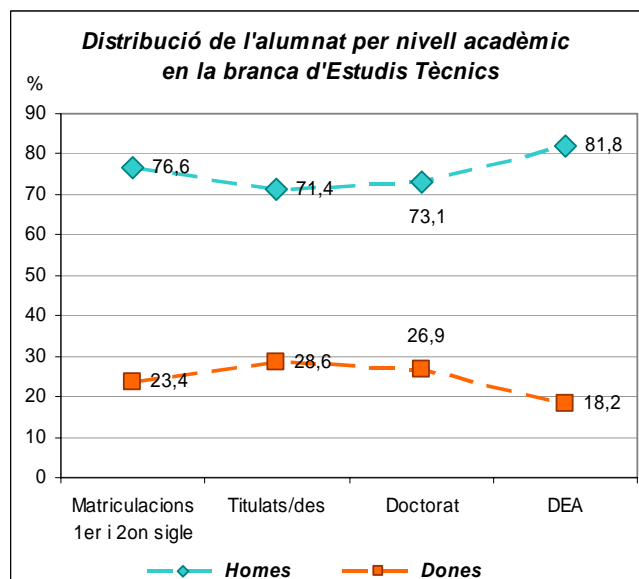


¹ Les dades de matriculacions a 1er, 2on cicle i doctorat són del curs 2006-07; les referents a titulats/des, presentació del DEA i tesis llegides corresponen al curs 2005-06.

Gràfic 5

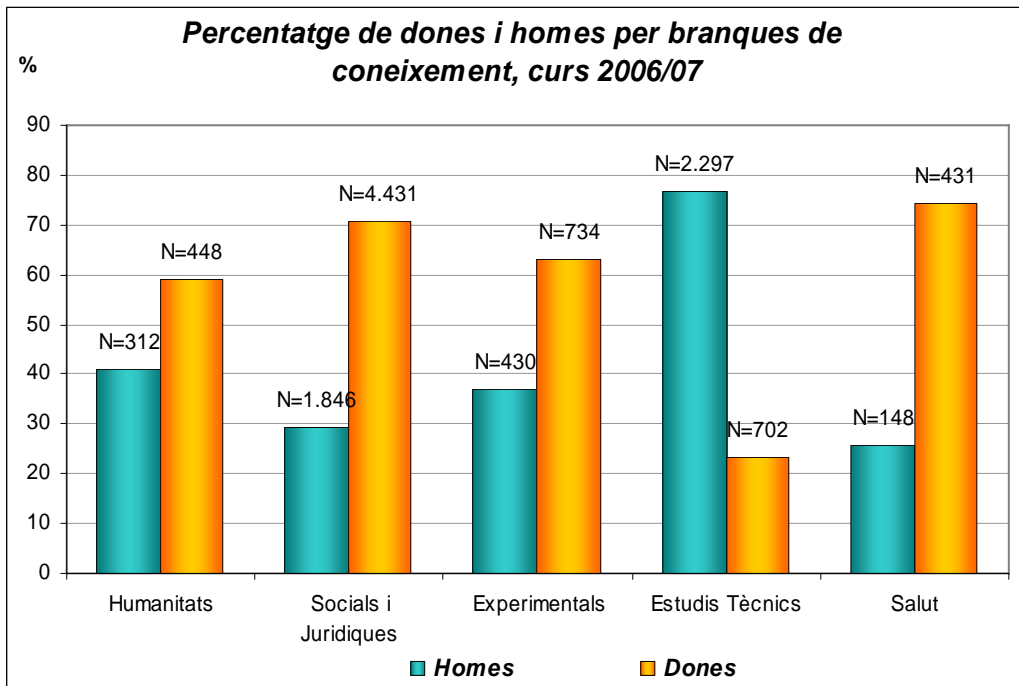


Gràfic 6



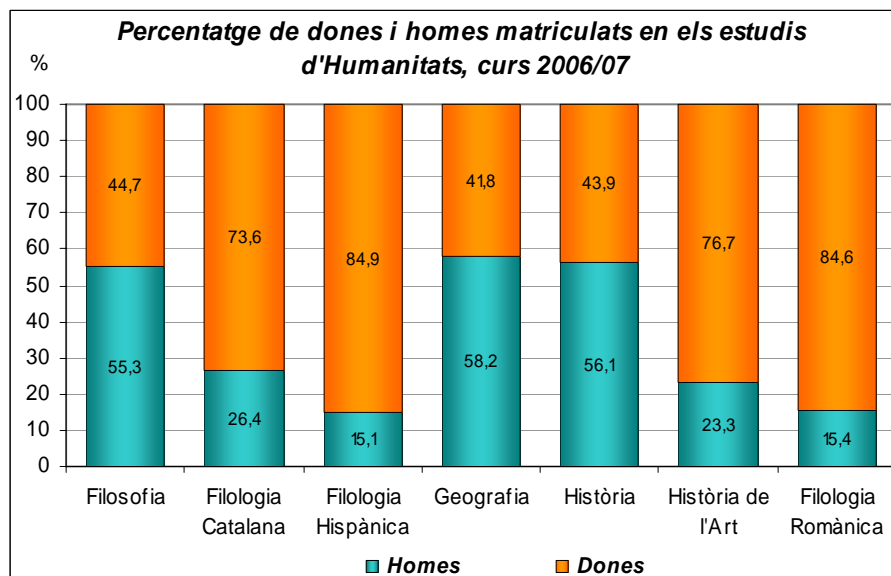
En el gràfic 1 observem que, si distingim entre la comunitat estudiantil, el col·lectiu de **primer i segon cicle** està format per 11.779 persones, amb una proporció divergent entre les dones i els homes que es matriculen, en aquest cas, en favor del col·lectiu femení: les alumnes de primer i segon cicle representen, pel conjunt de la universitat, el 57,3% del total i els alumnes el 42,7%, 15 punts per sota. Aquestes diferències es fan extremes en alguns casos quan s'observen les matrícules per branques de coneixement (gràfic 7). Les branques que tenen una major proporció de dones són les de salut i els estudis de ciències socials i jurídiques, amb uns percentatges del 74,4% i 70,6% respectivament; en el primer cas això suposa la presència de 2,9 dones per cada home i en el segon de 2,4. En ciències experimentals i en humanitats, tot i que les dones també formen el grup de més pes, les proporcions s'acosten més a la mitjana, amb el 63,9% i el 58,9% en cada cas. Finalment, és només en els estudis tècnics, com s'ha vist, els més masculinitzats, on aquesta relació s'inverteix i marca el major desequilibri entre sexes: mentre les dones són una minoria, els homes suposen el 76,6% dels estudiants, és a dir, un índex de 3,3 homes per cada dona.

Gràfic 7



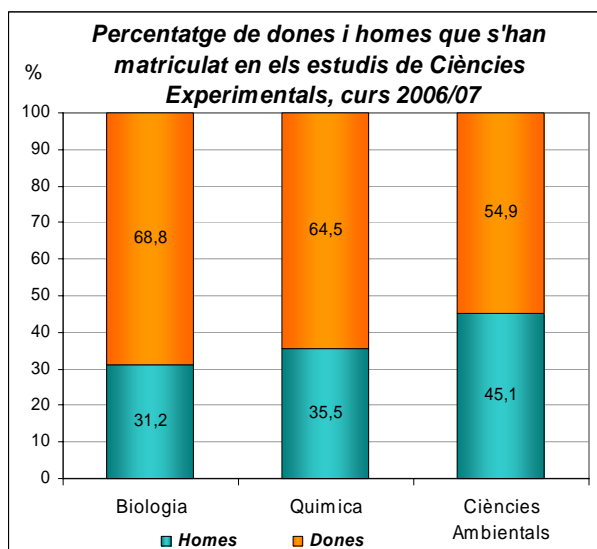
La diferència en la proporció de dones i homes també varia significativament si s'atén als diversos estudis dins de cada àmbit, com es pot observar als gràfics següents. En humanitats, per exemple, les dones predominen clarament en els estudis de Filologia Hispànica (62 dones i 11 homes), Romànica (11 dones i 2 homes) i Catalana (67 dones i 24 homes) i en Història de l'Art (125 dones i 38 homes); mentre que els homes predominen lleugerament en els estudis de Geografia (64 homes i 46 dones), Història (110 homes i 86 dones) i Filosofia (63 homes i 51 dones).

Gràfic 8

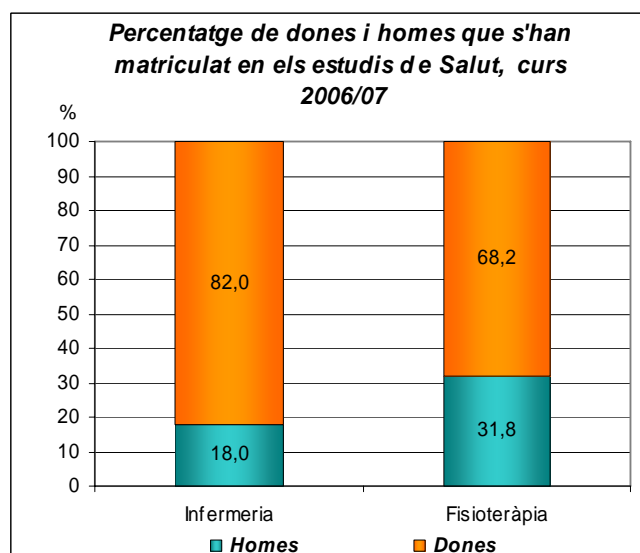


En l'àmbit de les Ciències experimentals, com es pot veure en el gràfic 9, s'observa certa diferència entre els estudis de Biologia i Química, amb més d'un 60% de dones i els de Ciències Ambientals, que tendeixen a un major equilibri (228 dones i 187 homes). En l'àmbit de la Salut (gràfic 10), Fisioteràpia és l'estudi on la representació masculina aconseguix un major percentatge (117 dones i 101 homes), mentre Infermeria és manté com un dels estudis tradicionalment més feminitzats.

Gràfic 9

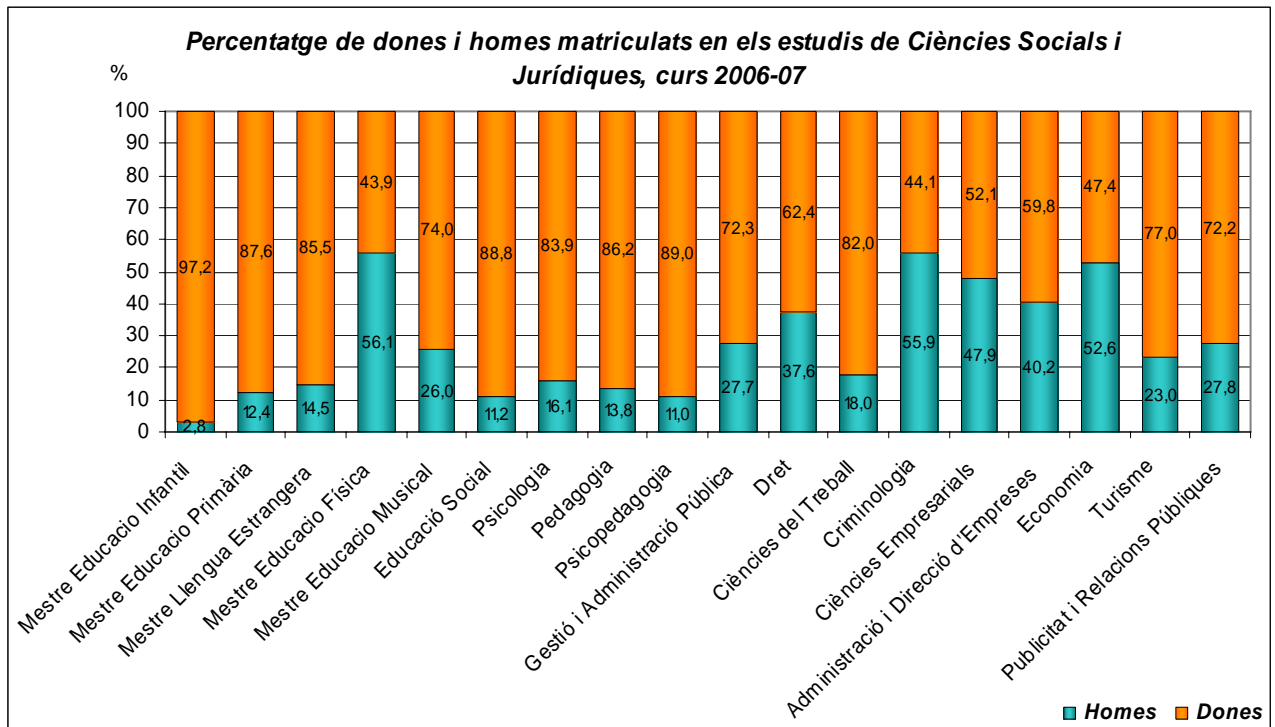


Gràfic 10

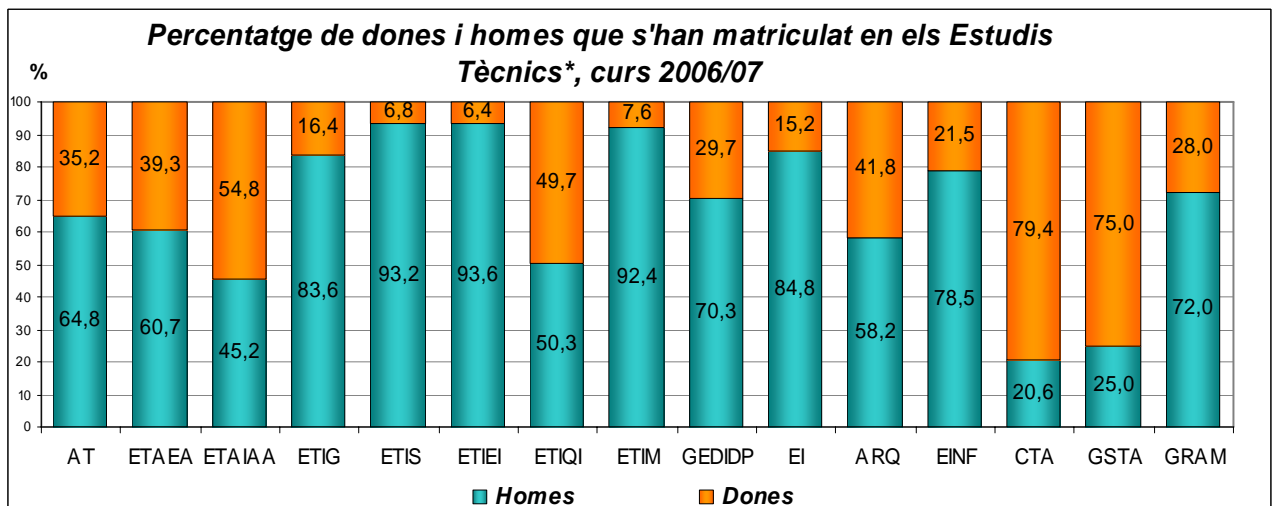


En Ciències socials i jurídiques, també amb un clar predomini de dones, només en els estudis de Mestre en educació física (88 homes i 69 dones), Criminologia (62 homes i 49 dones) i Economia (121 homes i 109 dones) els homes superen per pocs punts percentuals el grup femení. De fet, és en aquest àmbit on es troben alguns dels estudis amb major presència femenina, amb el cas més extrem, el de Mestre en Educació Infantil, on s'arriba a comptabilitzar quasi 36 dones per cada home (287 dones i 8 homes) en el curs 2006/07, una proporció que a més s'ha mantingut pràcticament idèntica des del curs 2002/03.

Gràfic 11



Gràfic 12



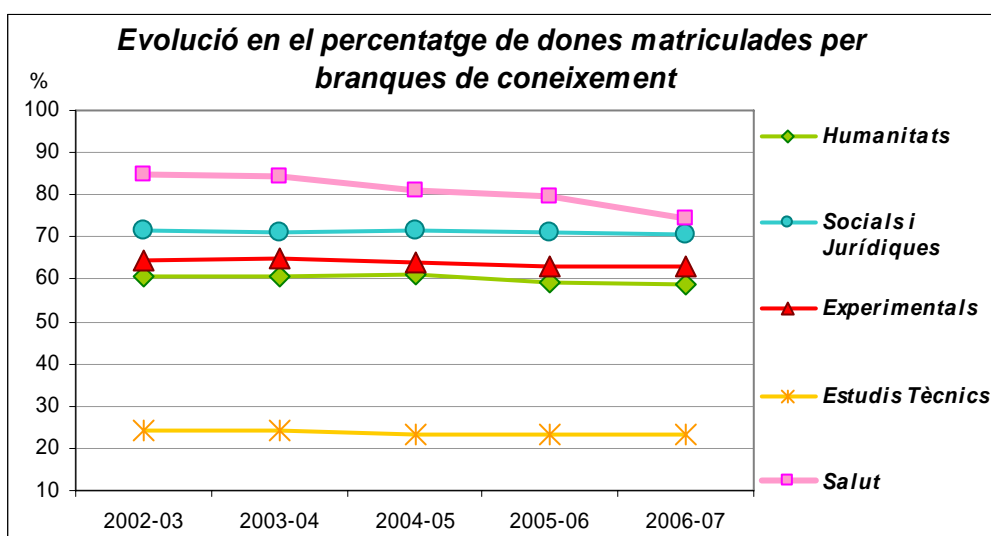
*AT= Arquitectura Tècnica; ETAEA=Enginyeria Tècnica Agrícola, especialitat en Explotacions Agropecuàries; ETAIAA=Enginyeria Tècnica Agrícola, especialitat en Indústries Agràries i Alimentàries; ETIG=Enginyeria Tècnica en Informàtica de Gestió; ETIS=Enginyeria Tècnica en Informàtica de Sistemes; ETIEI=Enginyeria Tècnica Industrial, especialitat en Electrònica Industrial; ETIQI=Enginyeria Tècnica Industrial, especialitat en Química Industrial; ETIM=Enginyeria Tècnica Industrial, especialitat en Mecànica; GEDIDP=Graduat en Enginyeria del Disseny Industrial i Desenvolupament del Producte; EI=Enginyeria Industrial; ARQ=Arquitectura; INF=Enginyeria en Informàtica; CTA=Ciència i Tecnologia dels Aliments; GSTA=Graduat Superior en Tecnologia Ambiental; GRAM=Graduat en Realització Audiovisual i Multimèdia.

Finalment, i en contrast, en l'àmbit d'estudis tècnics les dones sobresurten en comptes estudis: en destaca Ciència i Tecnologia dels Aliments (CTA) on hi ha 50 dones i 13 homes en el curs 2006/07, i Enginyeria Tècnica Agrícola especialitat en Indústries Agràries i Alimentàries (ETAIAA), amb 57 homes i 47 dones. En el cas del Graduat Superior en

Tecnologia Ambiental (GSTA) el nivell de matriculació és tan baix (8 persones) que la dada percentual no és indicativa. Com a extrem, el pes de les dones es fa quasi anecdòtic en l'especialitat d'Electrònica Industrial (ETIEI) amb 14,7 homes per dona (279 homes i 19 dones) i en Enginyeria Tècnica en Informàtica de Sistemes (ETIS) amb 13,8 homes per dona (220 homes i 16 dones).

D'altra banda, l'evolució en la proporció de dones per branques de coneixement des del curs 2002/03, no marca diferències significatives. Únicament s'observa un lleuger decreixement en la proporció de dones en l'àmbit de Salut, en la que, tot i així, segueixen sent majoria. En conjunt, en els últims cinc cursos no s'han produït canvis i s'ha mantingut la mateixa relació entre dones i homes matriculats en primer i segon cicle.

Gràfic 13

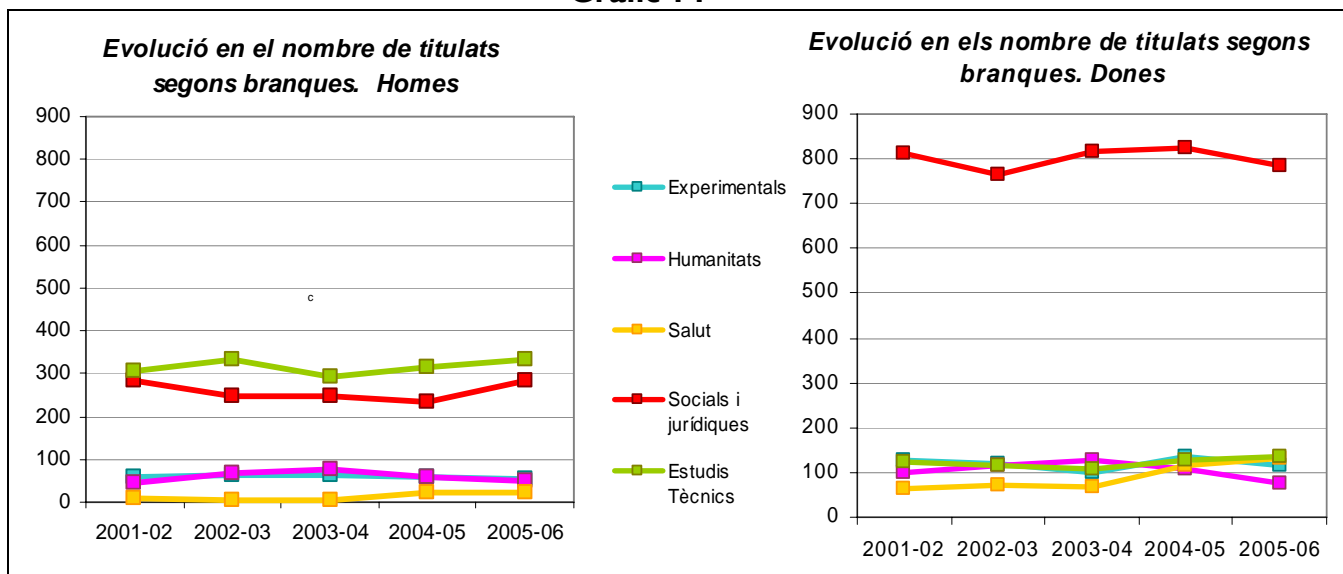


Les dades relatives a la **taxa d'èxit** estudiantil indiquen que les dones obtenen resultats acadèmics més satisfactoris en els estudis de primer i segon cicle en tots els àmbits de coneixement. Per al total de la UdG, les dones superen el 74,4% de les assignatures en les que es matriculen, mentre que els homes només arriben a aprovar-ne el 61,2%. Les diferències entre dones i homes en la superació d'assignatures és particularment significativa en els estudis de ciències socials i jurídiques i d'estudis tècnics (amb 15 punts i 7 punts percentuals de divergència en favor de les dones). Respecte als estudis tècnics cal destacar de nou que les dones són minoria, i que aquests estudis han estat tradicionalment molt marcats per una major presència masculina.

Taula 2

Percentatge d'assignatures superades respecte de les matriculades, curs 2006-07			
Àmbits de coneixement	Dones	Homes	Total
Humanitats	66,5%	64,5%	65,5%
Socials i Jurídiques	75,6%	60,5%	68,1%
Experimentals	73,3%	68,4%	70,8%
Salut	94,3%	90,4%	92,3%
Estudis Tècnics	65,9%	58,8%	62,4%
Total UdG	74,4%	61,2%	67,8%

Gràfic 14



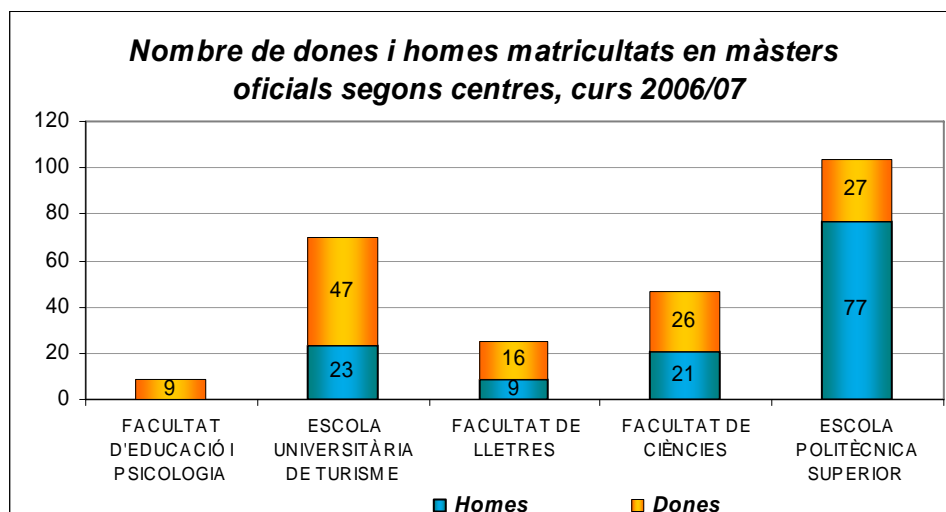
Finalment, malgrat un major nombre de persones titulades del sexe femení, la proporció entre dones i homes en el tercer cicle és quasi idèntica, situació que s'ha reproduït a la UdG durant els últims cinc anys. Això suposa que hi ha una menor taxa de dones que d'homes que finalment decideixen continuar els seus estudis a la universitat.

Taula 3

Curs acadèmic	Doctorat		Màsters oficials			
	Dones		Homes	Dones		Homes
	Abs.	%		Abs.	%	
2002-03	254	53,5	221	-	-	-
2003-04	224	49,2	231	-	-	-
2004-05	216	50,3	213	-	-	-
2005-06	217	49,9	218	-	-	-
2006-07	165	50,5	162	125	49,0	130

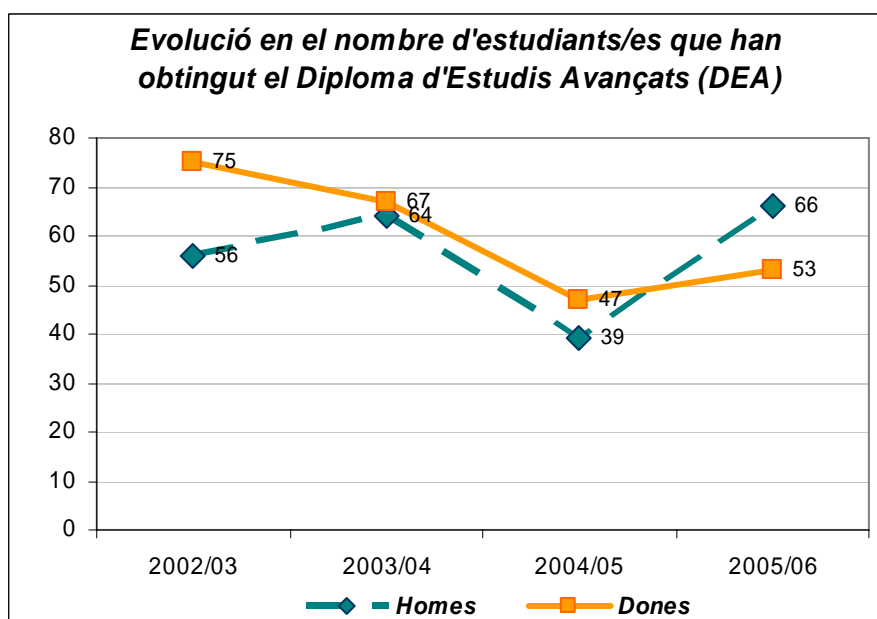
En relació als Màsters oficials, durant l'any acadèmic 2006/07 les dones han tingut una major presència en els cursos impartits en tots els centres, excepte en els de l'Escola Politècnica, on les dones representen només el 26% del total.

Gràfic 15



Per acabar, i com s'ha vist ja en les trajectòries, en l'obtenció del DEA, dones i homes tenen un pes força similar per al curs 2005/06. No obstant, cal tenir present la lleugera tendència descendent en el nombre absolut de dones que obtenen el Diploma d'Estudis Avançats, si observem les dades des del curs 2002/03.

Gràfic 16

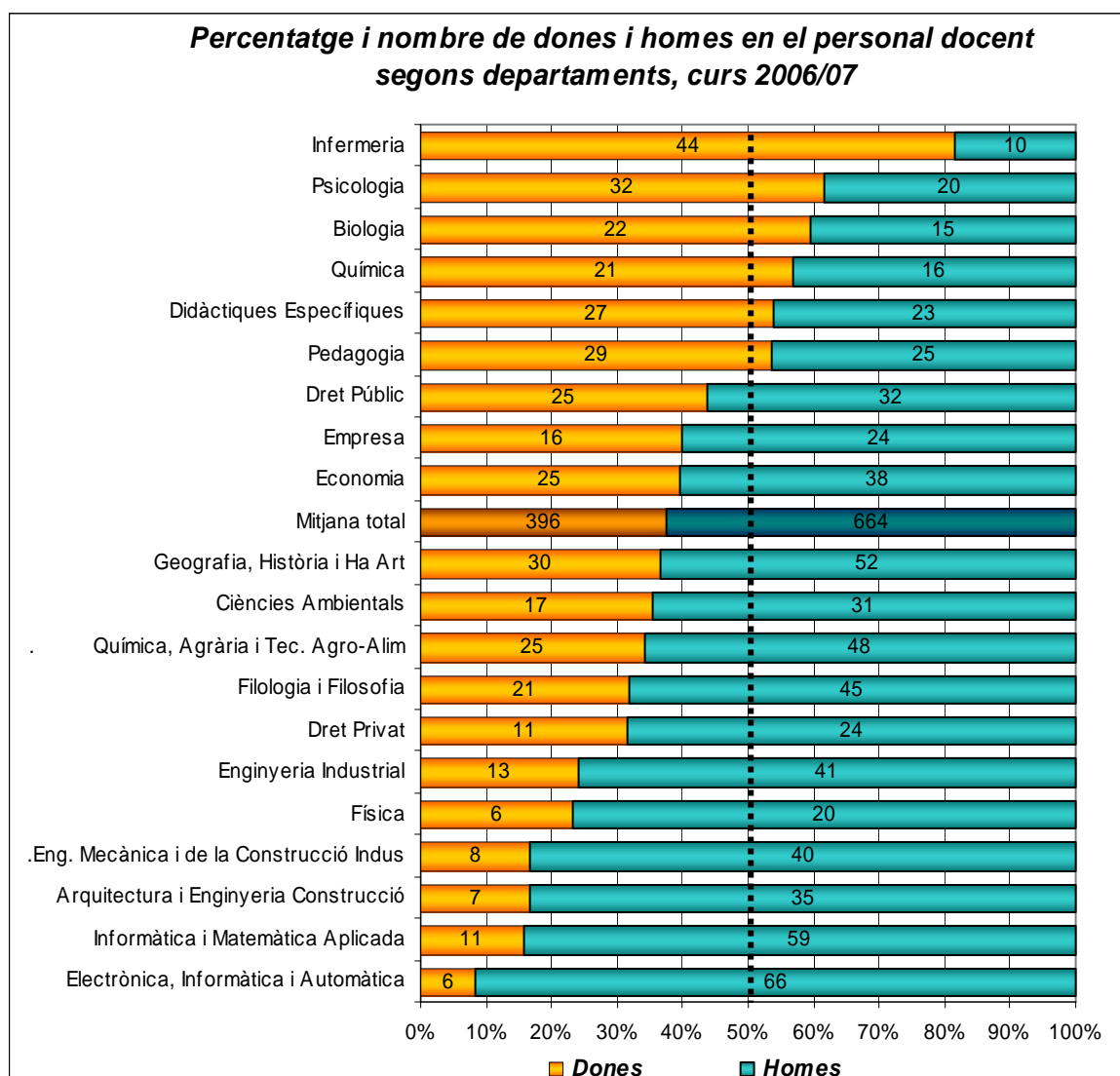


2.1.2. El personal acadèmic i investigador

En el curs acadèmic 2006-07 el **personal acadèmic** forma un col·lectiu de 1.060 persones, de les quals 396 (37,4%) són dones i 664 (62,6%) homes. El gràfic següent mostra la proporció de cada sexe per departaments de la UdG, ordenats de major a menor presència de dones. Només sis departaments, dels 21 existents, tenen una major proporció de dones que d'homes i superen el 50% dels docents. Són de nou els àmbits de salut, ciències

experimentals i ciències socials i jurídiques les que apleguen mes dones. Infermeria supera el 81,5% i Psicologia i Biologia se situen entorn al 60%. En l'altre extrem hi ha l'àmbit dels estudis tècnics, on en quasi tots els departaments la presència de dones està per sota del 25%. El Departament d'Electrònica, Informàtica i Automàtica és el que presenta un major desequilibri, amb només un 8,3% de dones, el que suposa 11 professors per cada professora que imparteix docència.

Gràfic 17



La taula 4 mostra la proporció de sexes per categories en el curs 2006-07, ordenades jeràrquicament. Els homes són majoria en totes les categories, excepte en les de professorat lector, professorat col·laborador/a temporal i professorat associat mèdic que són, d'altra banda, els grups amb menys pes numèric. Es fa evident que la proporció de dones disminueix gradualment a mesura que ens acostem a la categoria superior de catedràtic/a d'universitat.

La taula dóna informació també sobre la variació en el nombre de dones i homes respecte l'any acadèmic 2002-03².

Taula 4

Nombre i percentatge de dones i homes en el curs 2006/07				Variació respecte el 2002/03	
Categoria del professor/a	% Dones	% Homes	Total en nr. absoluts	Dones	Homes
Associat/da	38,0	62,0	487	-20 (40,8%)	-29 (59,2%)
Associat/da Mèdic	100,0	0,0	11	1	-1
Professorat Lector	60,0	40,0	40	24 (60%)	16 (40%)
Professorat Col·laborador Temporal	59,4	40,6	32	19 (59,4%)	13 (40,6%)
Professorat Col·laborador Permanent	32,0	68,0	25	8 (32%)	17 (68%)
Professorat Agregat	47,1	52,9	17	8	9
Titular Escola Universitària	32,5	67,5	117	-5	-7
Titular Universitari	33,6	66,4	235	17	19
Catedràtic/a Escola Universitària	25,0	75,0	12	0	-2
Catedràtic/a d'Universitat	21,3	78,7	61	4	7
Emèrit	16,7	83,3	6	1	5
Visitant	16,7	83,3	6	0	5
Altres	54,5	45,5	11	6	5
TOTAL	37,4	62,6	1.060	63 (52,5%)	57 (47,5%)

En total, del curs 2002-03 al 2006-07, la UdG ha incrementat el seu personal acadèmic amb 120 persones, de les quals el 52,5% han estat dones i el 47,5% homes. Respecte a cinc anys enrere, han aparegut noves categories: professorat lector, professorat col·laborador permanent i temporal, i professorat agregat. Les dones han estat en bona part les que han ocupat la categoria de professorat lector, en el curs 2006-07 representen el 60% d'aquesta categoria. El col·lectiu femení també ha estat contractat en major nombre que el masculí com a professorat col·laborador temporal. En canvi, en la categoria de professorat col·laborador permanent són els homes els que augmenten més, representant el 68 % del total.

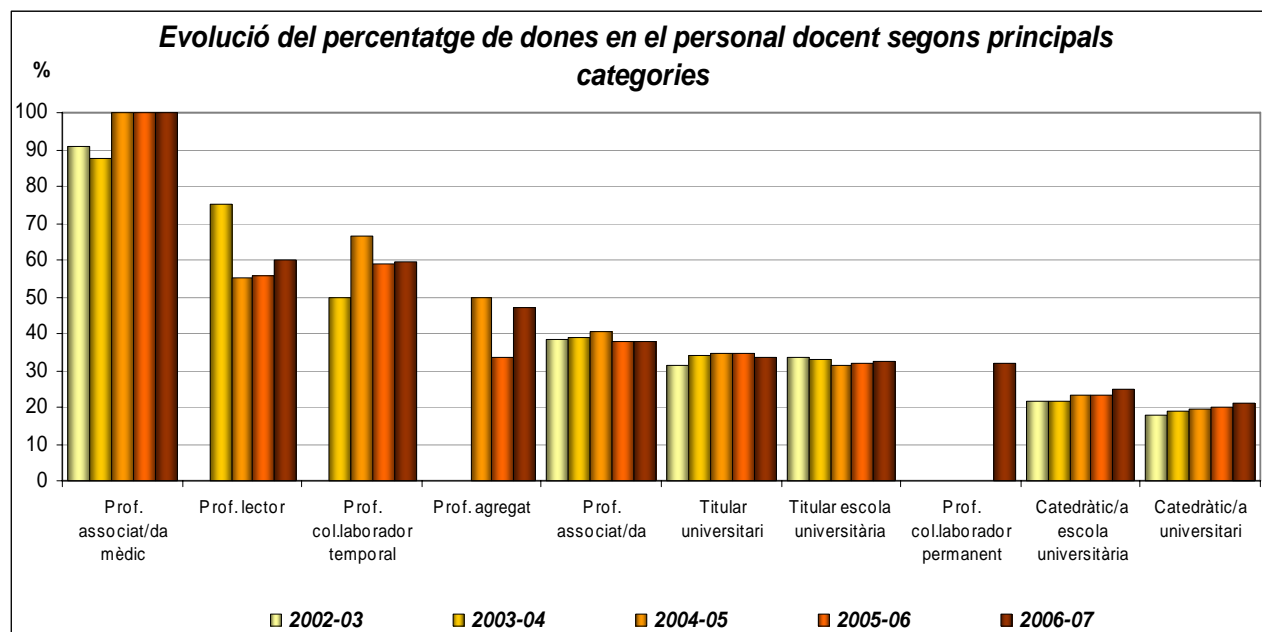
Respecte a les categories que ja existien en el curs 2002/03, la de professorat associat és la que redueix més els seus efectius i on els homes perden representació en major proporció que les dones, tot i que el curs 2006-07 continuïn sent majoria. La categoria de titular universitari és la que enregistra un major augment de personal, responent a la consolidació de la plantilla docent de la UdG, repartida entre dones i homes en xifres similars. En la categoria de catedràtic/a també s'observa un augment significatiu, que es concentra en major mesura entre els homes.

En definitiva, el PDI és l'únic dels tres col·lectius que componen la UdG que té una major proporció d'homes que de dones, i observant el gràfic 18, no sembla haver-se avançat gaire en els últims anys a favor d'una major representació femenina, especialment en les categories superiors, on el desequilibri és més patent. I això tenint en compte que han estat uns anys d'ampliació i consolidació de plantilla.

² Cal tenir en compte la reconversió que s'ha produït en els tipus de categories en els últims anys per fer una lectura correcta de les dades, especialment en relació a la pèrdua de professorat associat.

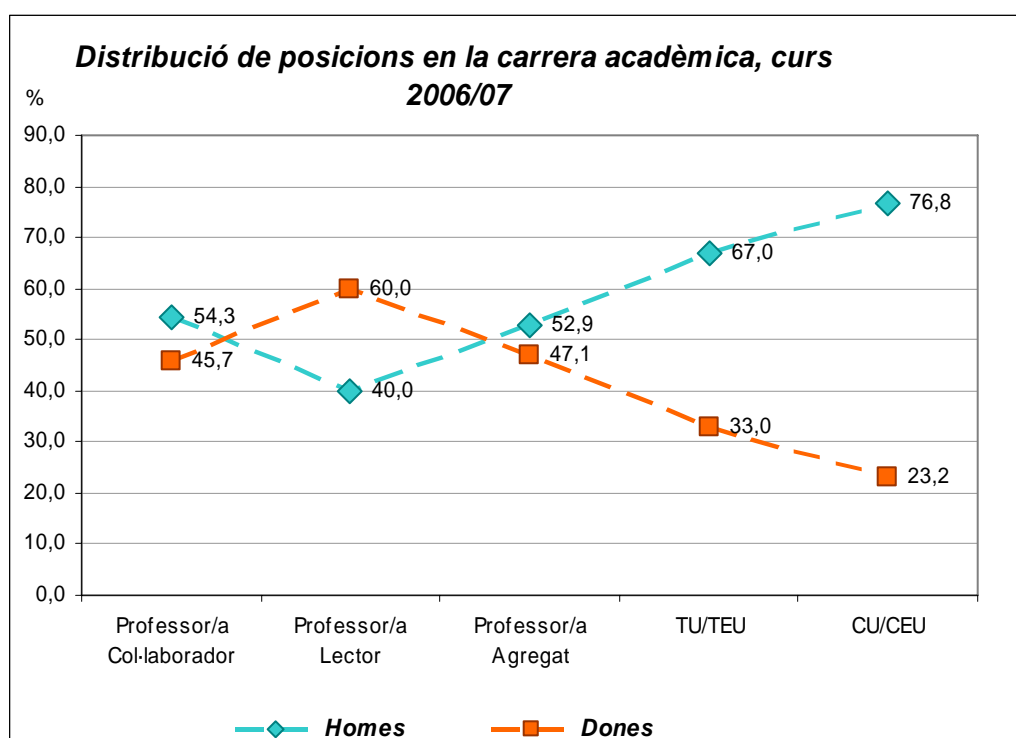
En cinc anys (curs 2002-03 a 2006-07) el pes de les catedràtiques d'universitat ha passat del 18% al 21% i el de les titulars d'universitat del 31,2% al 33,6%. En la situació hipotètica que la UdG seguís el mateix ritme de creixement de la plantilla de professorat que ha experimentat en els anys 2002-2007, i es mantingués la proporció relativa de creixement entre homes i dones, lleugerament favorable a les dones, es trigaria quasi 50 anys en aconseguir la igualació entre homes i dones dins d'aquestes categories.

Gràfic 18



Si combinem els percentatges de dones i homes en relació als graus jeràrquics entre categories, des de professorat lector a catedràtic/a, es pot observar una tendència totalment diferenciada sobre la distribució de posicions en la carrera acadèmica de dones i homes (veure gràfic 19). La proporció de dones és clarament descendent, mentre que la dels homes segueix un curs invers; aquestes dues tendències es fan crítiques a partir de les categories de professorat titular, tant d'universitat com d'escola universitària.

Gràfic 19



2.1.3. La composició de gènere en la recerca

Pel que fa al personal que es dedica exclusivament a la recerca³ aquest col·lectiu està format per 195 persones, de les quals 90 (46,2%) són dones i 105 (53,8%) són homes. A la taula següent es pot veure la seva distribució per centres, que segueix les mateixes pautes de distribució per branques del personal docent: una menor presència d'investigadores en l'àmbit tècnic i un major predomini pel que fa a les ciències socials i jurídiques, com els dos extrems.

Taula 5

Personal investigador segons centres, curs 2006/07				
Centre	Homes	Dones	% Dones	Total
Facultat de Lletres	27	20	42,6	47
Facultat d'Educació i Psicologia	0	8	100,0	8
Facultat de Dret	2	5	71,4	7
Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales	0	4	100,0	4
Facultat de Ciències	31	29	48,3	60
Escola Politècnica Superior	45	24	34,8	69
Total	105	90	46,2	195

³ S'inclouen les diferents tipologies de becaris/es i personal investigador existents: beca de personal investigador del MEC, beca formació d'investigadors de la Generalitat, becar/a de recerca UdG, becar/a de formació de professorat universitari MECD, personal investigador en formació (BRAEUDG, BRUDG, MCYT, MEC), investigador/a ICREA, IQUC, professor(a)/investigador(a) estranger/a, programes Beatriu de Pinos, Juan de la Cierva i Ramón y Cajal, entre altres. D'aquests hi ha 42 becaris/es o investigadors/es en formació que en el curs especificat estaven matriculats per a la realització del doctorat i la tesi.

Existeix també personal contractat temporalment de suport a la recerca (PQS i PTS) però que no es considera PDI (es tractaria de 90 persones :42 dones i 48 homes).

A la UdG existeixen actualment 99 grups de recerca, d'aquests, 71 (67,7%) tenen com a investigador principal un home, mentre només 35 dones (32,3%) apareixen com a cap de grup. Aquest percentatge s'incrementa, només fins al 38,4%, quan es parla dels integrants dels grups. La distribució del pes femení en els grups de recerca segons l'àmbit de coneixement mostra de nou com són les especialitats tècniques les que mostren un major desequilibri entre sexes, mentre en les socials s'aconsegueix gairebé la paritat. Inversament a la tendència majoritària, les humanitats, amb el segon percentatge més alt d'integrants masculins (70%), és l'àmbit de recerca on les dones tenen més pes com a responsables de grup (41,7%).

Taula 6

Composició dels grups de recerca, "investigador/a responsable" i integrants segons sexe i àmbits de coneixement, 2008 ⁴								
Àmbit de coneixement	Responsable				Integrants			
	Dones	%	Homes	%	Dones	%	Homes	%
Estudis Tècnics	5	20,8	19	79,2	60	22,6	205	77,4
Experimentals	8	36,4	14	63,6	103	43,8	132	56,2
Humanitats	5	41,7	7	58,3	36	30,0	84	70,0
Socials	14	34,1	27	65,9	170	49,7	172	50,3
Total	32	32,3	67	67,7	369	38,4	593	61,6

2.1.4. L'ensenyament i la recerca de gènere a la UdG

Només un dels grups, dins l'àmbit de les ciències socials, centra la seva investigació específicament en els temes de gènere: *Discurs, gènere, cultura i ciència (DIGECIC)*, fet que no treu que altres grups puguin integrar una visió de gènere en les seves anàlisis o hi dediquin alguna línia de recerca. D'altra banda, la UdG és integrant de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i de Gènere⁵, aprovat recentment (DOGC, ORDREIUE/217/2008, de 23 d'abril). No obstant, no existeix en aquests moments cap institut o càtedra de la UdG dedicat exclusivament a la recerca en estudis de gènere.

En relació als estudis vinculats als programes de doctorat, segons el RD 1393/2007, i en el marc de l'institut interuniversitari esmentat, la UdG participa en el Màster interuniversitari en *Dones, Gènere i Ciutadania*, incorporat al programa oficial de postgrau en Ciències Socials, de l'Educació i la Salut. Dins d'aquest mateix programa hi ha altres màsters que contenen mòduls i/o assignatures amb enfocament de gènere: Màster Interuniversitari en *Intervenció Psicosocial*, Màster en *Educació en la Diversitat*, i Màster en *Promoció de la Salut*.

⁴ Dades de la web de la UdG, abril de 2008.

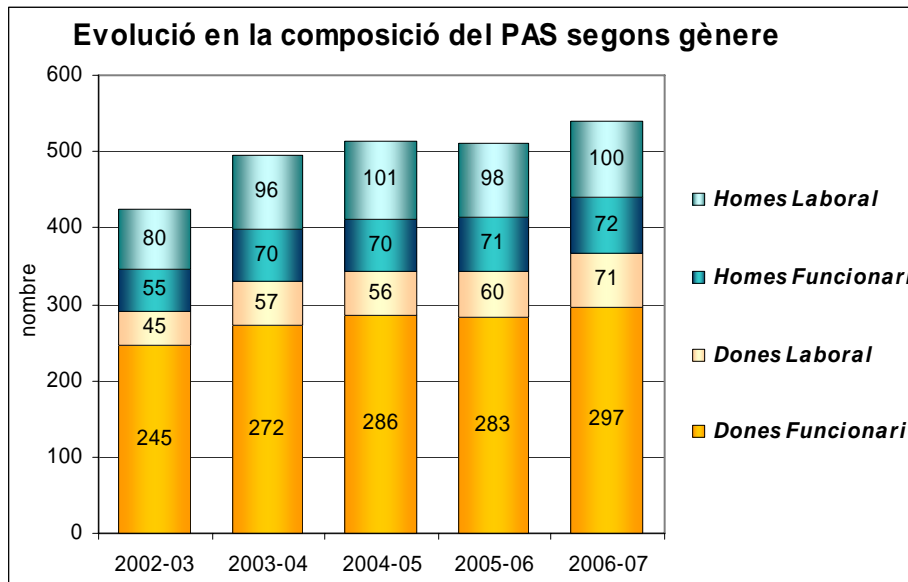
⁵ L'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i de Gènere està integrat per la Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat de Girona, Universitat Rovira i Virgili, Universitat de Lleida i Universitat de Vic. Aquestes mateixes universitats són les que ofereixen el Màster Interuniversitari en Dones, Gènere i Ciutadania.

2.1.5. El Personal d'Administració i Serveis

D'acord amb les dades disponibles, a final del curs 2006-07 el **personal d'administració i serveis** (PAS) de la UdG està format per 540 persones, de les quals 369 són funcionàries i 171 laborals.

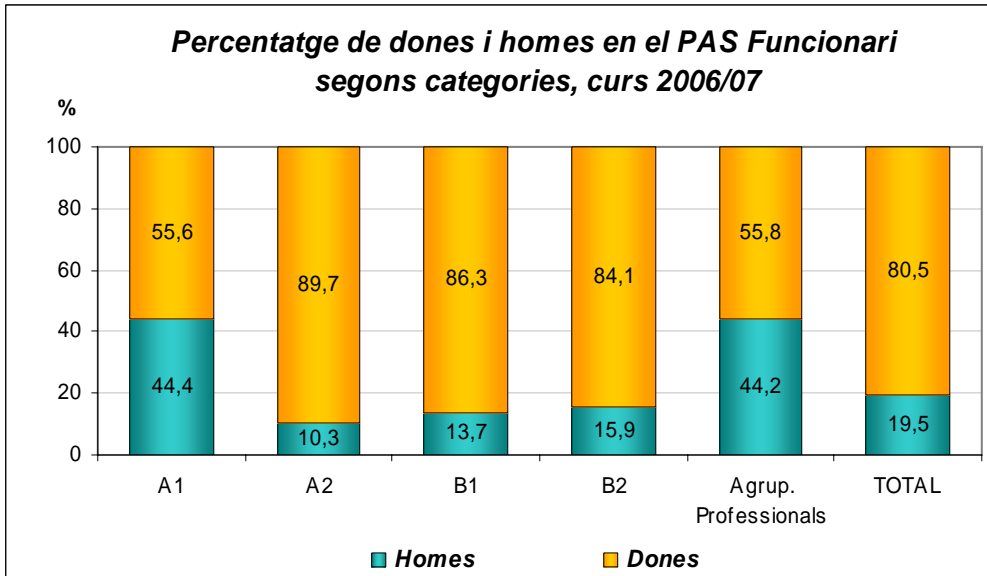
Les diferències entre els dos grups quan a la distribució per sexe és notable. Mentre les dones predominen, de molt, entre el personal funcionari, amb una relació que arriba a ser de 4,2 dones per cada home (80,5% dones i 19,5% homes), en el conjunt del personal contractat, per contra, és el sexe masculí el que es troba més representat (41,5% dones i 58,5% homes). Aquesta relació s'ha mantingut quasi idèntica en els últims cinc anys malgrat l'increment de plantilla. Només en el cas dels laborals, les dones han incrementat la seva presència : 5,5 punts percentuals en relació al curs 2002-03.

Gràfic 20

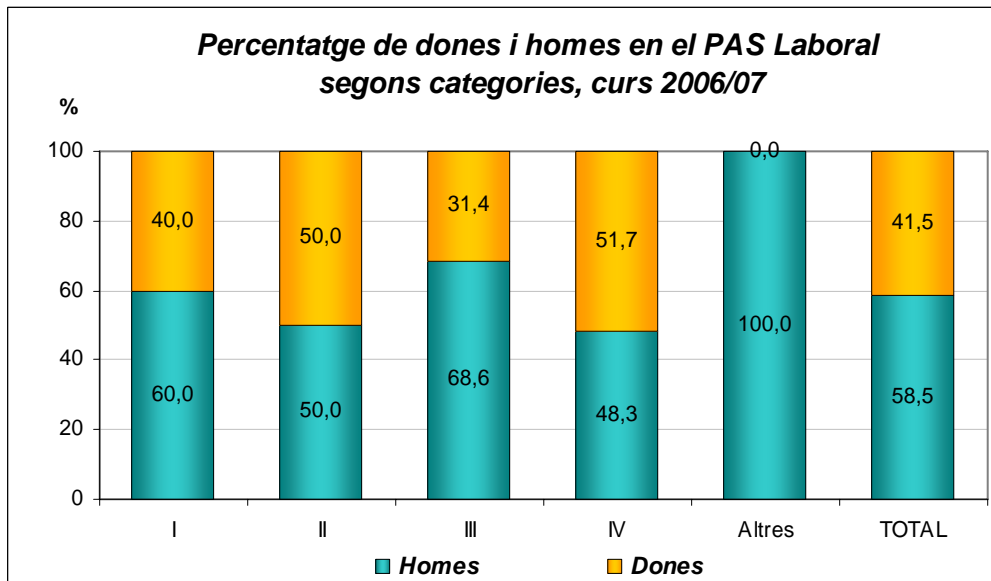


Respecte de la distribució per categories entre el funcionariat, els homes es concentren en la categoria més alta, en relació a responsabilitats i retribucions: la A1 (55,6%), mentre que la seva presència en les categories intermèdies: A2, B1 i B2 no arriba al 16%, i torna a incrementar el seu percentatge en la categoria inferior, la d'Agrupacions Professionals, amb un 44,2%.

Gràfic 21



Gràfic 22



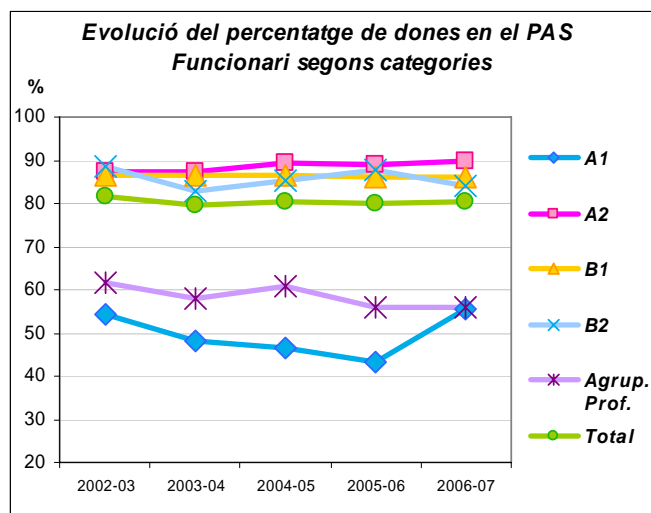
Contràriament, entre els laborals el percentatge d'homes està per sobre en quasi tots els grups, amb un equilibri en el grup II i amb una mínima diferència a favor de les dones al grup IV (51,7%)⁶. Caldria analitzar amb un gra més fi les desviacions, no només segons l'escala o grup, sinó també segons el nivell, i, també, segons la tipologia de tasques per les quals és contractat el personal laboral.

En els gràfics 23 i 24 es pot observar l'evolució en els últims cinc anys del pes femení en els dos col·lectiu de PAS segons la categoria o el grup de pertinença. En qualsevol cas, cal tenir present que els nivells superiors són els que concentren menys quantitat d'individus i per tant una petita variació en nombres absoluts pot fer moure els percentatges de forma

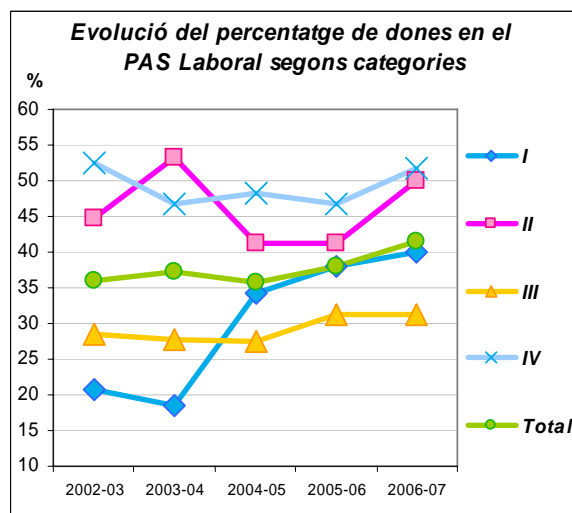
⁶ El percentatge de la categoria "Altres" no és rellevant donat que en nombres absoluts es tracta de dues persones.

destacable. Dins el nivell A1 del funcionariat estem parlant de 27 persones en total i en el grup I dels laborals de 45 persones (pel curs 2006-07).

Gràfic 23



Gràfic 24



El pas funcionari és el que s'ha mantingut més estable, mentre que el personal laboral ha experimentat més canvis, especialment visibles en la categoria I, on el personal de sexe femení ha doblat el seu pes, passant de representar el 20,8% (5 dones) al 40% (18 dones) del total en el període analitzat.

2.2. La situació de dones i homes en els òrgans de govern de la UdG

L'article 53 dels Estatuts de la Universitat de Girona estableix els tipus d'òrgans de govern de la Universitat de Girona:

"El govern de la Universitat de Girona és exercit tant pels òrgans col·legiats i unipersonals d'àmbit general com pels òrgans col·legiats i unipersonals d'àmbit particular i que són els següents:

- Òrgans col·legiats d'àmbit general: Claustre Universitari, Consell Social, Consell de Govern i Junta Consultiva.
- Òrgans unipersonals d'àmbit general: rector o rectora, vicerector o vicerectora, secretari o secretària general, el o la gerent, el o la vicegerent i el o la síndica de la Universitat.
- Òrgans col·legiats d'àmbit particular: Junta de Facultat i d'Escola, Comissió de Govern i Consell d'Estudi de Facultat i d'Escola, Consell de Departament i Consell d'Institut.
- Òrgans unipersonals d'àmbit particular: degà o degana, vicedegà o vicedegana, secretari o secretària i coordinador o coordinadora d'estudi de facultat, director o directora, sotsdirector o sotsdirectora, secretari o secretària i coordinador o coordinadora d'estudi d'escola, director o directora i secretari o secretària de

departament, director o directora i secretari o secretària d'institut i director o directora de càtedra".

A continuació es detallen breument les funcions de cada òrgan de govern, i es dona la relació de la composició per gèneres per als òrgans dels quals es disposen de dades⁷.

2.2.1. Els òrgans de govern col·legiats d'àmbit general

Els òrgans de govern col·legiats d'àmbit general són tres: el Consell de Govern, el Consell Social i el Claustre Universitari.

El Consell de Govern

El Consell de Govern es troba presidit actualment per una dona, una de les poques rectores en el context de les universitats espanyoles. No obstant, la seva composició és lluny de la paritat: d'un total de 56 persones, 16 (28,6%) són dones i 40 (71,4%) són homes. A continuació s'especifiquen les dades relatives al sexe per cadascun dels càrrecs que participen en el consell de govern:

Consell de govern (maig 2007)

Càrrec	Dones	Homes
President/a	1	
Secretari/a general		1
Gerent/a		1
Membres de la comunitat universitària	7	8
Claustrals del sector dels funcionaris doctors dels cossos docents universitaris	4	7
Claustrals del sector del personal acadèmic	1	1
Claustrals del sector dels estudiants	2	3
Claustrals del sector del personal d'administració i serveis		
Degans/es i directors/es	1	5
Directors/es de departaments		6
Directors/es d'instituts universitaris de recerca		3
Consell social		3
TOTAL	16 (28,6%)	40 (71,4%)

El Consell Social

El Consell Social és l'òrgan de govern mitjançant el qual la societat participa en la Universitat. El formen nou persones representatives de la societat catalana: dues que són nomenades pel Parlament de Catalunya, tres pel Govern de la Generalitat i representants de les administracions locals, de les patronals, dels sindicats i dels antics alumnes. A més, hi ha sis membres del Consell de Govern de la UdG: la rectora, el secretari general, el gerent, un representant del personal acadèmic, un del personal d'administració i serveis i un dels estudiants.

⁷ La informació va ser extreta el 30 de maig de 2007 des de la web de la UdG: <http://www.udg.edu/Default.aspx?tabid=2682>

Les dades relatives al sexe per cadascun dels càrrecs esmentats mostra que la participació de les dones en el Consell Social és minoritària:

Consell social (maig 2007)

Càrrec	Dones	Homes	Vacant
President/a		1	
Vice-president/a		1	
Govern de la Generalitat de Catalunya	1	1	
Parlament de Catalunya		2	
Organitzacions sindicals	1		
Organitzacions empresarials			1
Ens locals		1	
Antic alumne		1	
Membres nats	1	2	
Representant del personal acadèmic		1	
Representant dels estudiants	1		
Representant del PAS		1	
TOTAL	4	11	

Claustre

El Claustre Universitari és el màxim òrgan de govern representatiu de la comunitat universitària. En el primer semestre del curs 2007/08 el claustre universitari estava compost per 253 membres. Si s'atén a la distribució per sexes observem, novament, que els homes hi tenen una presència major: del total, 60,1% (152) són homes, mentre que 39,9% (101) són dones.

2.2.2. Els òrgans unipersonals d'àmbit general

Els òrgans de govern unipersonals d'àmbit general estan formats per la rectora, que ocupa el càrrec més alt en l'organigrama, i per nou vicerectorats, el secretari general, el gerent, el delegat de la rectora pel programa UdG-Empresa, i el delegat de la rectora en l'àmbit de Campus i infraestructures. La seva distribució per sexe és la següent:

Òrgans unipersonals d'àmbit general (maig 2007)

Càrrec	Dones	Homes
Rector/a	1	
Vicerectors/es	4	5
Secretari/a		1
Gerent/a		1
Delegat/da de la rectora UdG-Empresa		1
Delegat/da de la rectora en l'àmbit de Campus i infraestructures		1
TOTAL	5	9

2.2.3. Els òrgans de govern unipersonals d'àmbit particular

En cada Facultat o Escola Universitària trobem una jerarquia específica, formada per degans/es o directors/es, vice-degans/es o sotsdirectors/es, secretaris/àries i coordinadors/es d'estudis.

En total, l'any 2007 a la UdG hi havia cinc facultats i quatre escoles universitàries⁸. Tal i com es mostra en la taula següent, el nombre d'homes és significativament superior en tots els càrrecs, menys en el de secretaris/àries:

Òrgans de govern unipersonals d'àmbit particular (maig 2007)

Càrrec	Dones	Homes
Degans/es i Directors/es	3	6
Vicedegans/es i Sotdirectors/es	9	16
Secretaris/àries	5	3
Coordinadors/es d'estudi	11	25
TOTAL	28 (35,9%)	50 (64,1%)

2.2.4. Altres òrgans de govern

Les Comissions

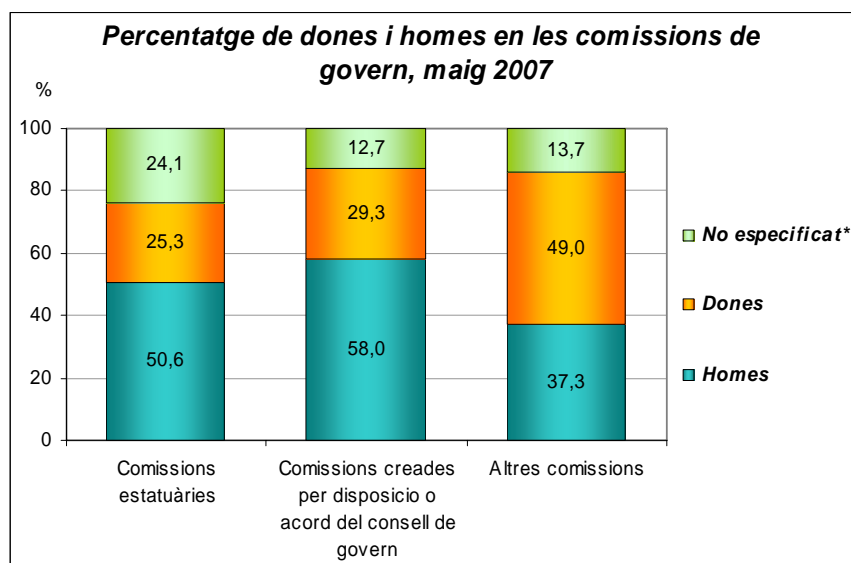
Les comissions es divideixen en sis comissions estatutàries, i setze comissions creades per disposició o acord del consell de govern, a més de sis comissions d'altre tipus (veure detalls a "altres comissions"). En total hi participen 303 persones, 162 (53,5%) homes, 92 (30,4%) dones i 49 (16,2%) persones de qui no tenim dades relatives al sexe.

La proporció total d'homes i dones en les tres comissions es detalla en el gràfic 25. Malgrat que existeix un volum rellevant de persones de qui no es tenen dades relatives al sexe (es tracta de places vacants o no especificades), si atenem a les dades disponibles sobre la proporció de dones i homes, les primeres són minoria per a les comissions estatutàries i per aquelles creades per disposició o acord de consell de govern. Només en el cas del grup "altres comissions" les dones són una majoria moderada. En les taules que segueixen es poden observar els continguts específics que tracta cada grup de comissions⁹.

⁸ La informació va ser extreta el 30 de maig de 2007 des de la web de la UdG: <http://www.udg.edu/Default.aspx?tabid=2682>. Actualment, a maig de 2008, la UdG compta amb sis facultats i dues escoles universitàries, més nou escoles universitàries adscrites (font: <http://www.udg.edu/coneix/Organitzacio/FacultatsiEscoles/tabid/1174/language/ca-ES/Default.aspx>).

⁹ La informació va ser extreta el 30 de maig de 2007 des de la web de la UdG: <http://www.udg.edu/comissions/Comissions/Estatutaries/tabid/311/Default.aspx>

Gràfic 25



*S'han d'acabar de determinar les persones que han de formar part de la comissió.

Comissions estatutàries (maig 2007)

Comissió	Dones	Homes	No especificat*
Comissió de recerca	3 (23,1%)	10 (76,9%)	
Comissió acadèmica i de convalidacions	3 (27,3%)	8 (72,7%)	
Comissió de formació continuada	1 (7,7%)	3 (23,1%)	9 (69,2%)
Comissió de docència	3 (15%)	8 (40%)	9 (45%)
Comissió de personal acadèmic	6 (15%)	8 (40%)	1 (45%)
Comissió electoral	4 (57,1%)	3 (42,9%)	
TOTAL	20 (25,3%)	40 (50,6%)	19 (24,1%)

*S'han d'acabar de determinar les persones que han de formar part de la comissió.

Comissions creades per disposició o acord del consell de govern (maig 2007)

Comissió	Dones	Homes	No especificat*
Comissió d'economia	1 (9,1%)	9 (81,8%)	1 (9,1%)
Comissió informàtica	2 (10,5%)	13 (68,4%)	4 (21,1%)
Comissió de seguretat de dades personals			9 (100%)
Comissió de cooperació pel desenvolupament	5 (45,5%)	5 (45,5%)	1 (9,1%)
Comissió de PAS	3 (25%)	7 (58,3%)	2 (16,7%)
Comissió d'avaluació universitària	7 (50%)	7 (50%)	
Comissió de campus	6 (28,6%)	14 (66,7%)	1 (4,8%)
Comissió de relacions amb l'exterior	8 (61,5%)	4 (30,8%)	1 (7,7%)
Comissió de biblioteca	7 (50%)	7 (50%)	
Comissió d'spin-off i start-ups		8 (100%)	
Comissió mixta UdG- Centres d'ensenyament secundari	2 (28,6%)	5 (71,4%)	
Comissió de bestretes			4 (100%)
Comissió defensa de tesis doctorals**	6 (46,1%)	7 (53,9%)	
Comissió d'estudis de postgrau**	3 (27,3%)	8 (72,7%)	
Comissió de selecció de les places de professorat lector i col·laboradors temporals	3 (21,4%)	11 (78,6%)	
TOTAL	53 (29,3%)	105 (58%)	23 (12,7%)

*S'han d'acabar de determinar les persones que han de formar part de la comissió.

** La composició de les comissions s'ha fet a partir de les actes del consell de govern.

Altres comissions (maig 2007)

Comissió	Dones	Homes	No especificat*
Comissió JPA-UdG	2 (40%)		3 (60%)
Comissió CEPDI-UdG	2 (40%)		3 (60%)
Comissió de jurat de selecció de becaris	7 (41,2%)	10 (58,8%)	
Comissió de pràctiques professionals	7 (53,8%)	5 (38,5%)	1 (7,7%)
Comissió de tutors -projecte universitat i esport	1 (50%)	1 (50%)	
Comissió consell assessor d'atenció psicològica	6 (66,7%)	3 (33,3%)	
TOTAL	25 (49%)	19 (37,3%)	7 (13,7%)

*S'han d'acabar de determinar les persones que han de formar part de la comissió.

2.2.5. La direcció de serveis, unitats, gabinets i oficines

Pel que fa a la jerarquia interna del PAS, a continuació es detalla la proporció de dones i homes caps o directors/es dels serveis, unitats, gabinets i oficines, així com dels/de les caps interns en cadascuna d'aquestes unitats laborals. Les dones són majoria en tant que directores i caps. No obstant, tal i com s'ha assenyalat en la descripció relativa a les jerarquies internes en el PAS, cal tenir present que es tracta d'un col·lectiu molt feminitzat.

Proporció de dones i homes directors/es, caps de serveis i caps d'unitat (agost 2007)

Serveis, Unitats, Gabinets i Oficines	Dones	Homes
Assessoria Jurídica	1	
Biblioteca	9	
Servei d'Economia, Patrimoni i Contractació		
Servei d'Esports		1
Gerència ¹⁰		2
Servei de Gestió Econòmica i Estudiants		
Servei Informàtic	1	5
Servei de Llengües Modernes	2	
Servei de Publicacions		1
Servei de Recursos Humans	7	
Servei de Sistemes d'Informació Geogràfica i Teledetecció (SIGTE)	1	
Servei d'Oficina Tècnica i Manteniment (SOTIM)		1
Servei Tècnics de Recerca	2	1
Unitat de Gestió Documental, Arxiu i Registre		1
Gabinet de Comunicació	2	
Gabinet de Planificació i Avaluació	2	1
Oficina d'Investigació i Transferència Tecnològica (OITT)	3	
Oficina de Relacions Exteriors	1	
Oficina de Salut Laboral		1
TOTAL	31 (68,8%)	14 (31,11%)

¹⁰ Gerent i cap de consergeria.

3. EL PROCÉS DE DIFUSIÓ I IMPLICACIÓ DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA

El procés de difusió i implicació de la comunitat universitària s'ha desenvolupat en les fases de diagnosi i de disseny del Pla d'Igualtat. La participació dels diferents col·lectius universitaris (alumnat, personal docent i investigador i personal d'administració i serveis) en el procés de debat i de construcció de propostes, té una doble finalitat: d'una banda, generar un Pla que reculli tant com sigui possible les visions, les experiències i les expectatives d'aquelles persones que estudien i treballen a la UdG, siguin dones o homes; de l'altra, iniciar un procés de reflexió amb aquests col·lectius al voltant de la necessitat i les implicacions d'una igualtat d'oportunitats real entre dones i homes.

Es tracta d'un procés concebut des del mateix moment que es va iniciar el disseny del Pla d'Igualtat, i que esdevé una línia estratègica constant en totes les fases d'implementació d'aquest, tal i com es detallarà més endavant.

Tot seguit, es descriu en conjunt i es detallen els aspectes particulars de les diverses activitats de difusió i de participació realitzades; s'introdueixen els resultats d'una d'aquestes accions: l'enquesta del Pla d'Igualtat; i, finalment, es donen detalls de la metodologia i s'exposen els resultats de la darrera activitat: la jornada participativa amb els col·lectius UdG.

3.1. Les activitats

Les activitats de difusió i implicació de la comunitat universitària en el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UdG, realitzades entre els mesos de febrer a maig del 2008, han estat les següents¹¹:

1. *Pàgina web* (<http://www.udg/plaigualtat>). Activa des de febrer de 2008, dissenyada per l'equip informàtic de la UdG i gestionada per l'equip tècnic del Pla d'Igualtat. La pàgina ha estat una important eina de difusió i de suport a altres accions realitzades. Consta de diferents seccions (activitats, dades, Avenç del pla d'Igualtat, informació diversa) que s'han de mantenir i ampliar.

¹¹ Les activitats de difusió i d'implicació de la comunitat universitària del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UdG s'han dut a terme gràcies al suport de l'"Instituto de la Mujer" del "Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales" del govern espanyol.

Imatge 1. Pàgina web del Pla d'igualtat

The screenshot shows a Microsoft Internet Explorer browser window displaying the website of the University of Girona. The page title is "Pla d'Igualtat - Microsoft Internet Explorer". The browser address bar shows "ww.udg.edu/viualaudg/AlaUdGttsiguais/PladIguaitat/tabid/9291/language/ca-ES/Default.aspx". The website header includes the University of Girona logo, navigation links for "English" and "Español", and a date "diumenge, 1 / juny / 2008". The main navigation menu includes "Coneix la UdG", "Estudia a la UdG", "Recerca a la UdG", "Viu la UdG", "Mobilitat", "Exestudiants", "Empreses i entitats", "Treballa a la UdG", and "Identificació". The "Viu la UdG" section is active, showing a sub-menu with "Cultura", "A la UdG t@ts iguals!", and "Pla d'Igualtat". The main content area is titled "Pla d'Igualtat" and features a banner for "Avenç del Pla D'igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones de la Universitat de Girona. Estructura i Procés de Desplegament". Below the banner, there is a section titled "Antecedents del pla d'igualtat" with a paragraph of text. A "Contacte" box on the right provides the email "pla.igualtat@udg.edu" and the phone number "+34 972 428718".

2. *Generathló* (del 29 de febrer al 7 de març de 2008). Gimcana en la que els equips participants han hagut de superar 9 proves lliurades al llarg d'una setmana, i a partir de les quals s'ha promogut la reflexió sobre aspectes relacionats amb les diferències i desigualtats entre gèneres a la societat en general, i a la UdG en particular. 20 equips (amb un total de 80 persones) han iniciat la *Generathló* i, d'aquests, 11 equips (44 persones) han aconseguit superar totes les proves. L'equip amb la puntuació més alta ha estat premiat amb un viatge a Roma.

Imatge 2. Targeta d'invitació per participar en la *Generathló*

The invitation card is titled "GENERATHLÓ. La Gimcana per la igualt@t a la UdG". It states: "La Generathló pretén difondre el 'Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones de la UdG' des d'una òptica lúdica i festiva." The card includes the following information:

- Inscripcions:** del 18 al 28 de febrer, enviant un missatge a pla.igualtat@udg.edu, en el que hi consti el nom de l'equip, les persones que el componen, els codis UdG, i un telèfon de contacte
- Condicions:** equips de quatre persones membres del col·lectiu UdG
- Premi:** un viatge a Roma per a totes les persones membres de l'equip guanyador (despeses de viatge i allotjament per tres nits cobertes; dates a convenir)
- Realització de la Gimcana:** del 29 de Febrer al 7 de Març

Més informació a: <http://www.udg.edu/tabid/9358/Default.aspx> i a pla.igualtat@udg.edu

PENSA EN CLAU DE GÈNERE, I GUANYA UN VIATGE A ROMA!

3. *Jornada de presentació del Pla d'Igualtat* (7 de març de 2008). La jornada es va iniciar amb la presentació oficial del Pla d'Igualtat d'Oportunitats, amb la intervenció de la presidenta i la secretària de la Comissió per al Pla d'Igualtat, i amb la descripció de l'Avenç del pla

d'igualtat, on es detallava la seva estructura i procés d'elaboració, per part de la coordinadora de l'equip tècnic. La jornada es va completar amb una conferència, "El repte de la conciliació", a càrrec de Cristina Sánchez Miret (professora del Departament d'Empresa de la UdG), i una obra de teatre fòrum "Júlia para todo", a càrrec de la Companyia Kilalia, on es promovia un debat centrat en la conciliació.

Imatge 3. Jornada de presentació del Pla d'igualtat



Imatge 4. Representació de "Júlia para todo" per la Companyia Kilalia



Fotos: Servei de Gravació i Imatge de la Biblioteca de la UdG

4. *Exposició itinerant: "A la UdG t@ts iguals!"*. Exposició que fa una presentació de dades relatives a la situació de dones i homes en la comunitat universitària, i dels objectius, l'estructura i el procés de desplegament del Pla d'igualtat. L'exposició ha recorregut els diferents campus de la UdG: campus Barri Vell (Biblioteca de la Facultat de Lletres): del 7 de març a l'11 d'abril; campus Centre (entrada de la Facultat d'Educació): del 14 al 30 d'abril; i campus Montilivi (Biblioteca): del 5 al 30 de maig.

Imatge 5. Exposició "A la UdG t@ts iguals!"



Imatge 6. Detall de l'exposició "A la UdG t@ts iguals!"



Fotos: Servei de Gravació i Imatge de la Biblioteca de la UdG

5. *Enquesta* (del 7 al 18 d'abril de 2008).

6. *Jornada participativa* (16 de maig de 2008).

Les dues darreres activitats són aquelles que han permès recollir les percepcions i opinions de la comunitat universitària, i que han tingut un efecte més directe en la seva implicació en el Pla d'igualtat. La metodologia i els resultats obtinguts en cadascuna d'aquestes activitats es detallen a continuació.

3.2. L'enquesta "A la UdG t@ts iguals!"

Les intencions de l'enquesta han estat, d'una banda, recollir les opinions de la comunitat UdG al voltant d'aquells temes que consideren més urgents per al Pla d'igualtat i, de l'altra, obtenir informació sobre les seves experiències i percepcions al voltant d'aspectes claus com: la conciliació de les responsabilitats familiars i públiques, l'accés i la promoció en l'àmbit professional i d'estudi, i la valoració i repartiment de la feina entre dones i homes en els llocs de treball docents, de recerca i de l'administració a la UdG.

Aquestes finalitats s'han concretat, cadascuna, en una part diferenciada de l'enquesta. En la primera, s'han exposat onze reptes prioritaris per garantir la igualtat efectiva en les condicions d'estudi i treball entre dones i homes a la UdG, i dels quals cada persona havia de marcar-ne els tres que considerava preferents. En la segona, a la qual podien accedir aquelles persones que volien invertir més temps en l'enquesta, les preguntes variaven segons cada col·lectiu: alumnat, PDI i PAS, però en tots els casos eren 5 preguntes de resposta tancada fent referència als temes anteriorment esmentats. L'enquesta diferenciava clarament les dues parts, la primera i més breu i la segona d'ampliació, amb l'objectiu de garantir, si més no, la resposta a la primera i, d'aquesta manera, facilitar la participació de la comunitat.

El sistema de distribució i recollida de l'enquesta s'ha realitzat a partir de la pàgina web de la UdG, amb una invitació prèvia a participar-hi via e-mail a tota la comunitat universitària.

A continuació es detallen les dades de participació i els resultats de les dues parts de l'enquesta.

3.2.1. Primera part de l'enquesta: "Quins consideres que són els onze reptes més urgents per garantir la igualtat efectiva en les condicions d'estudi i treball entre homes i dones a la UdG?"

La participació, pel que fa a la primera part del qüestionari, ha estat de 959 persones, de les quals 642 (66,9%) han estat dones i 303 (31,6%) homes. Hi ha una part de les respostes que no han estat completades, falta informació o és incorrecta, ja sigui en relació al sexe, al col·lectiu de pertinença o a l'opció triada (en blanc o més opcions marcades de les proposades).

El nivell de participació, en relació al global de persones que componen la comunitat UdG, ha estat del 7%. Per col·lectius destaca el PAS, amb un 21,4% de persones que han respost l'enquesta, tot i que en nombres absoluts és el col·lectiu que té menys pes. Segueix el PDI, amb una participació del 16%, i finalment l'alumnat, el grup que en nombres relatius ha respost en menor grau, amb un 5,1% de participació. Per sexes, la implicació de les dones ha estat 3,4 punts percentuals per sobre de la dels homes.

Nivell de participació de la 1era part del qüestionari

	Participants enquesta				Cens UdG curs 2007-08			% participació		
	Dones	Homes	SR*	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Alumnat	451	175	1	627	6.856	5.146	12.002	6,6	3,4	5,2
PDI	90	91	2	183	403	704	1.107	22,3	12,9	16,5
PAS	89	31	1	121	377	170	547	23,6	18,2	22,1
SR*	12	6	10	28	-	-	-	-	-	-
Total	642	303	14	959	7.636	6.020	13.656	8,4	5,0	7,0
%	66,9	31,6	1,5	100%	55,9	44,1	100,0	-	-	-

*SR= sense resposta. Es desconeix el sexe o el col·lectiu de qui tria l'opció.

Els resultats totals sobre la tria de les tres opcions, i segons el sexe i el col·lectiu, s'expressen a les dues taules següents (els reptes han estat ordenats de més a menys preferència d'acord amb el total):

Distribució de les opcions escollides, total i segons sexe

Onze reptes més urgents per garantir la igualtat efectiva en les condicions d'estudi i treball entre homes i dones a la UdG	Total	%	% Dones	% Homes	% SR*
Vetllar per a que no existeixi cap discriminació retributiva, indirecta o directa, per raó de gènere	574	20,6	20,0	22,2	16,7
Que es faciliti la conciliació de les responsabilitats familiars amb els estudis o treball	493	17,7	17,7	17,8	16,7
Assegurar la transparència i la neutralitat en la valoració de la feina desenvolupada per homes i dones	454	16,3	16,2	16,6	14,3
Tractar amb urgència situacions de discriminació o assetjament per raó de sexe o gènere i cercar mecanismes per a prevenir-les	433	15,6	14,7	17,3	19,0
Que homes i dones siguin representats per igual en els òrgans de govern de la UdG	165	5,9	7,1	3,6	0,0
Sensibilitzar a la comunitat universitària sobre la importància de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones	165	5,9	5,7	6,0	11,9
Garantir condicions de treball segures i evitar problemes de salut tenint en compte les diferències entre sexes	161	5,8	5,6	6,2	4,8
Garantir que les dones siguin presents en tots els àmbits científics	145	5,2	5,6	4,2	7,1
Que homes i dones s'equiparin en nombre en les diverses jerarquies dins el PAS i el PDI	95	3,4	3,8	2,6	2,4
Promoure els estudis i la recerca de gènere	62	2,2	2,4	1,9	2,4
Oferir formació en matèria de gènere al personal de la UdG	34	1,2	1,0	1,5	4,8
Total	2.781	100,0	1.861	878	42

* SR= sense resposta . Es desconeix el sexe de qui tria l'opció.

Distribució de les opcions escollides segons col·lectiu de la UdG

Onze reptes més urgents per garantir la igualtat efectiva en les condicions d'estudi i treball entre homes i dones a la UdG:	% Alumnat	% PDI	% PAS	% SR*
Vetllar per a que no existeixi cap discriminació retributiva, indirecta o directa, per raó de gènere	21,0	19,5	20,2	21,0
Que es faciliti la conciliació de les responsabilitats familiars amb els estudis o treball	14,6	26,7	19,9	21,0
Assegurar la transparència i la neutralitat en la valoració de la feina desenvolupada per homes i dones	16,2	15,8	18,2	14,8
Tractar amb urgència situacions de discriminació o assetjament per raó de sexe o gènere i cercar mecanismes per a prevenir-les	17,2	11,6	12,8	16,0
Que homes i dones siguin representats per igual en els òrgans de govern de la UdG	7,0	3,2	5,1	2,5
Sensibilitzar a la comunitat universitària sobre la importància de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones	6,6	4,4	4,6	7,4
Garantir condicions de treball segures i evitar problemes de salut tenint en compte les diferències entre sexes	5,5	6,9	6,0	4,9
Garantir que les dones siguin presents en tots els àmbits científics	5,0	6,3	4,6	4,9
Que homes i dones s'equiparin en nombre en les diverses jerarquies dins el PAS i el PDI	3,3	2,9	4,8	3,7
Promoure els estudis i la recerca de gènere	2,5	1,7	1,4	2,5
Oferir formació en matèria de gènere al personal de la UdG	1,1	1,0	2,3	1,2
Total respostes	1.825	524	351	81

*SR=sense resposta. Es desconeix a quin col·lectiu pertany qui tria l'opció.

Les taules amb els resultats de la primera part del qüestionari mostren que hi ha 4 reptes que queden senyalats com a claus i es consideren preferents per garantir la igualtat efectiva en les condicions d'estudi i treball entre dones i homes a la UdG. Aquests han estat prioritzats tant per dones com per homes, així com pels tres col·lectius que formen part de la universitat. Els 4 primers reptes marquen una important diferència de pes amb la resta, que es mantenen amb uns percentatges molt més baixos.

L'opció que s'ha considerat més urgent ha estat la de “*Vetllar per a que no existeixi cap discriminació retributiva, indirecta o directa, per raó de gènere*”, una elecció marcada pel 66,6% dels homes i un 60% de les dones.

La segona opció més marcada de forma conjunta és “*Que es faciliti la conciliació de les responsabilitats familiars amb els estudis o treball*”. Aquesta opció, que ha estat senyalada de forma idèntica tant per dones com per homes, mostra, però, diferències importants segons els col·lectius. Si bé el PAS el situa en segon lloc amb un 19,9%, pel PDI és el principal repte a afrontar i el col·loca en primer lloc, sent l'opció més elegida amb el 26,7% del pes total. Mentre que, per a l'alumnat, aquest enunciat estaria en quarta posició (14,6%),

En tercera posició general es troba l'“Assegurar la transparència i la neutralitat en la valoració de la feina desenvolupada per homes i dones”, amb una valoració semblant en tot els casos, però amb un cert major pes en el cas del PAS.

En quarta posició està el “Tractar amb urgència situacions de discriminació o assetjament per raó de sexe o gènere i cercar mecanismes per a prevenir-les”, opció que és més valorada pels homes (17,3%) que per les dones (14,7%), i pel col·lectiu estudiantil que pel PAS o PDI.

De fet, es pot observar que no hi ha coincidència entre homes i dones en la posició del tercer i quart repte: mentre pels homes és més important el “Tractar amb urgència situacions de discriminació o assetjament per raó de sexe...”, les dones posen pel davant l'“Assegurar una major transparència i neutralitat en la valoració de la feina”.

On es troben les diferències més rellevants entre opinions segons el sexe, però ja amb un pes molt més baix, és en “Que homes i dones siguin representats per igual en els òrgans de govern de la UdG”: mentre les dones li atorguen un 7,1% del pes total (cinquena posició), els homes només un 3,6% (vuitena posició). També en aquest repte hi ha diferències segons els col·lectius, sent l'alumnat qui dóna més rellevància a aquest tema i el PDI el qui menys.

Les qüestions que semblen generar menys interès en els tres col·lectius, tant en homes com en dones, són les relacionades amb la formació del personal en matèria de gènere i amb la promoció dels estudis i la recerca de gènere.

3.2.2. Segona part de l'enquesta: “Parlem d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones... Tens més coses a dir-hi?”

La resposta a la segona part del qüestionari, que estava dirigida a qui havent contestat la primera part mostrés més interès, ha estat previsiblement més baixa. En total han respost 703 persones, que correspon al 5,1% de la comunitat universitària. La lògica participativa en relació a cada col·lectiu segueix la línia de la primera part: major implicació del PAS (16,1%), menor del PDI (12,1%), i molt més baixa de l'alumnat (4%). D'altra banda, es continua evidenciant un major interès de les dones (6,3%), que dels homes (3,7%).

Nivell de participació de la 2ona part del qüestionari

Col·lectiu	Participants enquesta				Cens UdG			% Participació		
	Dones	Homes	SR	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Alumnat	350	130	1	481	6.856	5.146	12.002	5,1	2,5	4,0
PDI	63	70	1	134	403	704	1.107	15,6	9,9	12,1
PAS	68	20		88	377	170	547	18,0	11,8	16,1
Total	481	220	2	703	7.636	6.020	13.656	6,3	3,7	5,1
%	68,4	31,3	0,3	75,4	55,9	44,1	100,0	-	-	-

*SR=sense resposta.

A continuació es mostren els resultats per a cada grup: alumnat, PDI i PAS, en relació a les 5 preguntes expressades en el qüestionari, que tracten temes similars però adaptats a la situació de cada col·lectiu dins de la universitat. També s'indiquen el nombre de participants,

especificant el centre en el cas de l'alumnat, l'àmbit de coneixement pel PDI, i la categoria pel PAS.

Alumnat

En total, 481 alumnes han participat en la segona part del qüestionari. Tot i que un nombre destacable de persones no han indicat al centre al que pertanyen (37,2%), la mostra d'alumnat que ha participat en l'enquesta correspon, principalment i segons aquest ordre, a l'Escola Politècnica Superior, la Facultat d'Educació i Psicologia, la Facultat de Ciències, la Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales, la Facultat de Dret, la Facultat de Lletres, la Facultat de Turisme, l'Escola Universitària d'Infermeria, i l'Escola Universitària de Fisioteràpia Garbí.

En xifres globals, han participat més dones (72,8%) que homes (20%) en tots els centres, excepte en el cas de l'Escola Politècnica Superior, on la participació dels homes és lleugerament superior a la de les dones. No obstant, i considerant que, tal i com han mostrat les dades de la diagnosi, la presència de dones en els estudis tècnics és minoritària, és evident que l'enquesta del Pla d'igualtat ha recollit un major interès entre les estudiantes que entre els estudiants, arreu.

Participants segons centre i sexe

	Total	% Total	Dones	Homes
Escola Politècnica Superior	66	13,7	43,9	56,1
Facultat d'Educació i Psicologia	53	11,0	92,5	7,5
Facultat de Ciències	46	9,6	67,4	32,6
Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales	42	8,7	85,7	14,3
Facultat de Dret	40	8,3	90,0	10,0
Facultat de Lletres	24	5,0	75,0	25,0
Facultat de Turisme	20	4,2	85,0	15,0
Escola Universitària d'Infermeria	6	1,2	100,0	0,0
Escola Universitària de Fisioteràpia Garbí	3	0,6	100,0	0,0
Altres	2	0,4	50,0	50,0
Sense resposta	179	37,2	69,3	30,2
Total	481	100,0	72,8	27,0

La conciliació de les responsabilitats familiars amb els estudis és vista tant per la gran majoria de les dones com dels homes (85 i 86% respectivament) com un factor que afecta negativament a la possibilitat de continuar amb regularitat els estudis. No obstant, per al conjunt de l'alumnat, són poques les persones que declarin tenir responsabilitats familiars.

1. Tens responsabilitats familiars? (T'ocupes quotidianament de fills/es, gent gran o persones amb problemes de salut que et són properes?)				
	Total	% Total	% Dones	% Homes
Sí	88	18,3	20,6	12,3
No	391	81,3	78,9	87,7
Sense resposta	2	0,4	0,6	0,0
Total	481	100,0	100,0	100,0

2. D'acord amb la teva experiència, penses que les responsabilitats familiars acostumen a afectar negativament en la possibilitat de continuar amb regularitat els estudis?				
	Total	% Total	% Dones	% Homes
Sí	409	85,0	86,3	81,5
No	67	13,9	12,6	17,7
Sense resposta	5	1,0	1,1	0,8
Total	481	100,0	100,0	100,0

La percepció d'igualtat d'oportunitat entre dones i homes en els estudis és menys unànime. Tot i que l'alumnat tendeix de forma majoritària a percebre una situació d'igualtat, existeix un volum important de persones, principalment dones, que consideren que hi ha desigualtat.

Com es pot observar a les taules, dels 481 alumnes participants en l'enquesta, la majoria de dones i homes consideren que tenen les mateixes dificultats per accedir i finalitzar amb èxit els seus estudis (70% dones; 86,9% homes). Tot i això, un volum significatiu de dones (29,1%) opinen que el sexe femení acostuma a tenir més dificultats.

En relació a les possibilitats de continuar la carrera acadèmica un cop finalitzats els estudis, entrant a treballar en el departament i aconseguint el suport necessari per a sol·licitar una beca, el 35,1% de dones i el 21,5% d'homes pensen que els homes tenen més oportunitats en aquest sentit. Les percepcions són marcadament diferents quan es pregunta, de forma més genèrica, qui té més oportunitats de dur a terme una carrera acadèmica amb èxit: mentre el 23,7% de dones creuen que són els homes els qui tenen més oportunitats, només el 6,9% dels homes pensen el mateix.

3. Penses que homes i dones tenen les mateixes oportunitats d'accedir i finalitzar amb èxit els teus estudis?				
	Total	% Total	% Dones	% Homes
Els homes acostumen a tenir més dificultats	6	1,2	0,0	4,6
Les dones acostumen a tenir més dificultats	113	23,5	29,1	8,5
Ambdós per igual	359	74,6	70,0	86,9
Sense resposta	3	0,6	0,9	0,0
Total	481	100,0	100,0	100,0

4. En el context dels teus estudis, penses que homes i dones tenen les mateixes oportunitats d'entrar a treballar en el departament, o aconseguir el suport necessari per a sol·licitar una beca, un cop finalitzats els estudis?				
	Total	% Total	% Dones	% Homes
Els homes acostumen a tenir més oportunitats	151	31,4	35,1	21,5
Les dones acostumen a tenir més oportunitats	17	3,5	2,3	6,9
Ambdós per igual	303	63,0	61,4	67,7
Sense resposta	10	2,1	1,1	3,8
Total	481	100,0	100,0	100,0

5. En el context dels teus estudis, penses que homes i dones tenen les mateixes oportunitats de dur a terme una carrera acadèmica amb èxit?				
	Total	% Total	% Dones	% Homes
Els homes acostumen a tenir més oportunitats	100	20,8	23,7	6,9
Les dones acostumen a tenir més oportunitats	12	2,5	2,9	2,3
Ambdós per igual	254	52,8	72,9	90,0
Sense resposta	6	1,2	0,6	0,8
Total	481	100,0	100,0	100,0

Obtingudes aquestes dades, era interessant veure quin era el centre de procedència de les dones que perceben una situació de desigualtat i que es repeteix en totes les taules. Donat que la xifra de participació en alguns centres ha estat menor, ens hem centrat en aquells on es disposava de dades suficientment significatives per a contrastar resultats¹².

Sense oblidar que els nombres absoluts són baixos, observem que és a l'Escola Politècnica Superior i a la Facultat de Dret on un major nombre de dones perceben una situació de desigualtat per a les tres preguntes formulades. D'altra banda, un dels temes més crítics, sobretot per a una proporció important de les dones que van respondre l'enquesta de l'Escola Politècnica i de la Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales, és la percepció que els homes tenen més oportunitats d'entrar a treballar al departament, o aconseguir el suport necessari per a sol·licitar una beca.

Respostes de les dones segons centres respecte a les preguntes 3, 4 i 5 per al col·lectiu d'alumnes				
Centre	Les dones tenen més dificultats d'accedir i finalitzar amb èxit els estudis	Els homes tenen més oportunitats d'entrar a treballar en el departament, o aconseguir el suport necessari per a sol·licitar una beca	Els homes tenen més oportunitats de dur a terme una carrera acadèmica amb èxit	Total dones per centres
Escola Politècnica Superior	11 (37,9%)	19 (65,5%)	10 (34,5%)	29
Facultat d'Educació i Psicologia	14 (28,6%)	6 (12,2%)	9 (18,4%)	49
Facultat de Ciències	3 (9,7%)	8 (25,8%)	7 (22,6%)	31
Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales	10 (27,8%)	16 (44,4%)	10 (27,8%)	36
Facultat de Dret	15 (41,7%)	15 (41,7%)	9 (25 %)	36

¹² No s'han considerat la Facultat de Lletres (18 respostes), l'Escola de Turisme (17 respostes), l'Escola Universitària de Fisioteràpia Garbí (3 respostes), ni tampoc les dones que s'engloben en la categoria de centres "Altres" (1 resposta).

D'acord amb les respostes obtingudes, i tenint present que només hem considerat els cinc centres que s'especifiquen a la taula, serien la Facultat de Ciències i la Facultat d'Educació i Psicologia on les dones tindrien una menor percepció de desigualtat.

Personal Docent i Investigador

En el cas del PDI, 134 persones han respost les preguntes de la segona part del qüestionari. Les opinions provenen principalment i en aquest ordre, de l'àmbit de Socials i Jurídiques, Experimentals, Tècniques, Humanitats i Salut. Per sexes i considerant el total, han respost un nombre similar de dones i homes. No obstant, si atenem als àmbits de coneixement, destaca una major participació d'homes en les Tècniques, dada que és concordant amb la predominança masculina en aquest àmbit de coneixement.

Participants segons àmbit de coneixement i sexe

Àmbits	Total	% Total	% Dones	% Homes	%SR
Socials i Jurídiques	52	38,8	57,7	42,3	0,0
Experimentals	34	25,4	47,1	50,0	2,9
Estudis Tècnics	21	15,7	19,0	81,0	0,0
Humanitats	20	14,9	45,0	55,0	0,0
Salut	7	5,2	57,1	42,9	0,0
Total	134	100,0	47,0	52,2	0,7

Un major nombre d'homes (80%) que de dones (65,1%) declaren tenir responsabilitats familiars. D'altra banda, però, són les dones les que expressen quasi en la seva totalitat (95,2%), davant un 75,7% del homes, que el fet de tenir aquestes responsabilitats acostuma a causar efectes indesitjats sobre el desenvolupament de la carrera acadèmica. Aquest resultat posa de manifest la qüestió d'una valoració diferent entre homes i dones en relació al volum de responsabilitats familiars que assumeixen (sobrevaloració en el primer cas i/o infravaloració en el segon?), alhora que obre la reflexió de si les responsabilitats familiars que assumeixen les dones, avoquen al col·lectiu femení del PDI, en major proporció que els homes, a fer una tria entre la carrera acadèmica i la dedicació a la vida familiar.

1. Tens responsabilitats familiars? (T'ocupes quotidianament de fills/es, gent gran o persones amb problemes de salut que et són properes?)				
	Total	% Total	% Dones	% Homes
Sí	97	72,4	65,1	80,0
No	35	26,1	33,3	18,6
Sense resposta	2	1,5	1,6	1,4
Total	134	100,0	100,0	100,0

2. Penses que el fet de tenir responsabilitats familiars acostuma a tenir efectes indesitjats sobre el desenvolupament de la carrera acadèmica?				
	Total	% Total	% Dones	% Homes
Sí	114	85,1	95,2	75,7
No	20	14,9	4,8	24,3
Total	134	100,0	100,0	100,0

Com en el cas de l'alumnat, en la segona part de l'enquesta destinada al PDI s'han fet preguntes referents a la percepció d'igualtat d'oportunitats en la carrera acadèmica i en l'àmbit de treball. En aquest cas les diferències de criteri entre dones i homes a l'hora de marcar les opcions són força més notables, posant en evidència una major percepció de desigualtat per part de les dones.

Del total de professores i investigadores, un 66,7% pensen que les dones tenen més dificultats per dur a terme una carrera amb èxit dins de l'àmbit de coneixement a la que pertanyen. Mentre que només el 22,9% d'homes pensen el mateix. La majoria d'homes (75,7%) creuen que tant homes com dones tenen les mateixes dificultats. Aquesta qüestió és una de les que marca una divergència d'opinió més gran entre dones i homes en tot el qüestionari.

En relació a les altres preguntes, el 34,9% de dones pensa que en el context de la seva unitat, departament o institut, els homes acostumen a dur a terme tasques que són millor valorades i més visibles. El 95,7% dels homes i el 65,1% de les dones pensen que dones i homes assumeixen qualsevol tasca indistintament.

Igualment, el 28,6% de les dones pensen que en la seva unitat, departament o institut els homes tenen més oportunitats de promoció, mentre que el 90% dels homes i el 71,4% de les dones pensen que dones i homes tenen les mateixes oportunitats. Malauradament no es disposa d'un volum suficient de respostes com per a tractar les dades distingint per àmbits de coneixement.

3. Penses que els homes o les dones tenen més dificultats per dur a terme una carrera acadèmica, amb èxit, en la teva branca de coneixement?				
	Total	% Total	% Dones	% Homes
Els homes tenen més dificultats	2	1,5	1,6	1,4
Les dones tenen més dificultats	58	43,3	66,7	22,9
Ambdós per igual	73	54,5	30,2	75,7
Sense resposta	1	0,7	1,6	0,0
Total	134	100,0	100,0	100,0

4. En l'ambient de treball de la teva unitat/departament/institut, penses que hi ha feines que acostumen a ser encarregades als homes i altres a les dones?				
	Total	% Total	% Dones	% Homes
Sovint, els homes duen a terme tasques que són millor valorades i més visibles	25	18,7	34,9	4,3
Sovint, les dones duen a terme tasques que són millor valorades i més visibles	0	0,0	0,0	0,0
Homes i dones assumeixen qualsevol tasca indistintament	109	81,3	65,1	95,7
Total	134	100,0	100,0	100,0

5. En la teva unitat/departament/institut, penses que homes i dones tenen les mateixes oportunitats de promoció?				
	Total	% Total	% Dones	% Homes
Els homes tenen més oportunitats	21	15,7	28,6	4,3
Les dones tenen més oportunitats	3	2,2	0,0	4,3
Ambdós per igual	109	81,3	71,4	90,0
Sense resposta	1	0,7	0,0	1,4
Total	134	100,0	100,0	100,0

Personal d'Administració i Serveis

Del total de respostes obtingudes en la segona part de l'enquesta, 88 han estat de persones pertanyents al PAS, 34,1 % del Laboral, i 55,7% del Funcionari. S'ha donat una major participació de les dones tant en nombres absoluts com per col·lectius, malgrat que en el PAS Laboral el percentatge de participació masculina és relativament major, coincidint amb el nombres més elevat d'homes en aquest col·lectiu.

Participants segons categoria/grups de funcionari o laboral i sexe

Categories/grups	Total	Dones	Homes	% Total	% Dones	% Homes
I	7	6	1	8,0	85,7	14,3
II	13	6	7	14,8	46,2	53,8
III	4	2	2	4,5	50,0	50,0
IV	4	4	0	4,5	100,0	0,0
Altres	2	2		2,3	100,0	0,0
Total PAS Laboral	30	20	10	34,1	66,7	33,3
A1	6	3	3	6,8	50,0	50,0
A2	9	9		10,2	100,0	0,0
C1	18	16	2	20,5	88,9	11,1
C2	15	12	3	17,0	80,0	20,0
Agrupac. profession.	1	1		1,1	100,0	0,0
Total PAS Funcionari	49	41	8	55,7	83,7	16,3
Sense resposta	9	7	2	10,2	77,8	22,2
Total PAS	88	68	20	100,0	77,3	22,7

Novament són més homes, 80%, que dones, 69,1%, els qui declaren tenir responsabilitats familiars. No obstant, com en el cas del PDI, són les segones les que pensen més majoritàriament (63,2% de dones front a 50% d'homes) que les responsabilitats relacionades amb tenir cura dels altres acostumen a tenir efectes indesitjats sobre la possibilitat de promocionar-se professionalment a la UdG. Tot i que els nivells de responsabilitat són similars als del PDI, la percepció dels efectes negatius de les responsabilitats familiars per a la carrera professional és relativament menor en el col·lectiu PAS.

1. Tens responsabilitats familiars? (T'ocupes quotidianament de fills/es, gent gran o persones amb problemes de salut que et són properes?)				
	Total	% Total	% Dones	% Homes
Sí	63	71,6	69,1	80,0
No	25	28,4	30,9	20,0
Total	88	100,0	100,0	100,0

2. Penses que el fet de tenir responsabilitats familiars acostuma a tenir efectes indesitjats sobre la possibilitat de promocionar-se professionalment a la UdG?				
	Total	% Total	% Dones	% Homes
Sí	53	60,2	63,2	50,0
No	33	37,5	35,3	45,0
Sense resposta	2	2,3	1,5	5,0
Total	88	100,0	100,0	100,0

Dins el col·lectiu PAS, un nombre considerable de dones (47,1%), i força més moderat d'homes (25%) pensa que les dones tenen més dificultats per arribar a càrrecs de responsabilitat dins el seu àmbit de treball. El 51,5% de les dones i el 75% dels homes pensen que ambdós tenen les mateixes dificultats.

La majoria (58,8% de les dones i el 85% dels homes) pensen que homes i dones assumeixen qualsevol tasca indistintament, però, de forma similar al PDI, un nombre significatiu de dones (36,8%) creu que en el seu àmbit de treball els homes acostumen a dur a terme tasques millor valorades i més visibles.

No obstant, la majoria de dones i homes en aquest col·lectiu (76,5% i 85% respectivament) considera que homes i dones tenen les mateixes oportunitats de promoció en el lloc on desenvolupen el seu treball; només el 19,1% de les dones i el 15% dels homes pensa que els homes tenen més oportunitats.

3. Penses que els homes o les dones tenen més oportunitats d'arribar a càrrecs de responsabilitat dins el teu àmbit de treball?				
	Total	% Total	% Dones	% Homes
Els homes tenen més dificultats	0	0,0	0,0	0,0
Les dones tenen més dificultats	40	45,5	47,1	25,0
Ambdós per igual	47	53,4	51,5	75,0
Sense resposta	1	1,1	1,5	0,0
Total	88	100,0	100,0	100,0

4. En l'ambient en el que desenvolupes el teu treball, penses que hi ha feines que acostumen a ser encarregades als homes i altres a les dones?				
	Total	% Total	% Dones	% Homes
Sovint, els homes duen a terme tasques que són millor valorades i més visibles	27	30,7	36,8	10,0
Sovint, les dones duen a terme tasques que són millor valorades i més visibles	2	2,3	2,9	0,0
Homes i dones assumeixen qualsevol tasca indistintament	57	64,8	58,8	85,0
Sense resposta	2	2,3	1,5	5,0
Total	88	100,0	100,0	100,0

5. En el lloc en el que desenvolupes el teu treball, penses que homes i dones tenen les mateixes oportunitats de promoció?				
	Total	% Total	% Dones	% Homes
Els homes tenen més oportunitats	16	18,2	19,1	15,0
Les dones tenen més oportunitats	2	2,3	2,9	0,0
Ambdós per igual	69	78,4	76,5	85,0
Sense resposta	1	1,1	1,5	0,0
Total	88	100,0	100,0	100,0

En resum, malgrat que la tendència majoritària és pensar que existeix una igualtat d'oportunitats entre homes i dones, hi ha uns percentatges significatius que marquen una clara diferència de percepció entre dones i homes a l'hora de valorar els temes plantejats. Dels tres col·lectius és el PDI el que marca més diferències d'opinió entre sexes, i el que mostra una major percepció de desigualtat per part de les dones.

Els homes, i sobretot les dones dels tres col·lectius, i especialment les del PDI, identifiquen en gran nombre que les responsabilitats familiars tenen efectes indesitjats en la possibilitat de dur a terme la carrera acadèmica amb èxit o de promocionar-se professionalment a la UdG. No obstant, són els homes qui declaren en major grau que les dones que assumeixen responsabilitats familiars. A partir d'aquesta informació caldrà aprofundir sobre el volum de tasques familiars que assumeixen dones i homes, i com aquestes són conciliades amb l'activitat acadèmica i professional per un i altre gènere.

Les majors divergències entre la percepció de dones i homes es centren especialment en qui pot dur a terme una carrera (d'estudis o acadèmica) amb èxit, en el cas de l'alumnat i el PDI. En ambdós col·lectius persisteix una percepció de desigualtat d'una part de les dones, les quals consideren que els homes gaudeixen de més oportunitats.

Finalment, existeix un nombre relativament significatiu de dones pertanyents als col·lectius PDI i PAS que pensa que en el seu àmbit de treball els homes, més sovint que les dones, desenvolupen tasques millor valorades i més visibles, i que les dones tenen més dificultats d'accedir a càrrecs de responsabilitat.

3.3. La jornada participativa

El 16 de maig de 2008, al llarg de tot el matí, va tenir lloc la que anomenem “Jornada participativa del Pla d’Igualtat UdG”. Els seus objectius han estat promoure la reflexió de la comunitat universitària al voltant de la igualtat d’oportunitats entre dones i homes, així com difondre el Pla d’Igualtat de la UdG. S’han recollit opinions, experiències i expectatives respecte a la igualtat d’oportunitats entre dones i homes de persones que treballen i/o estudien a la UdG (alumnat, PDI i PAS), per tal de poder incorporar aquesta informació en el disseny de les accions del Pla d’Igualtat.

Després d’una presentació prèvia, la jornada s’ha organitzat en tres taules paral·leles, una per a cada col·lectiu de la UdG -alumnat, PDI i PAS-, amb la finalitat de visibilitzar aspectes relatius a les condicions de treball i/o estudi específiques de cada grup.

Les persones convocades a la sessió eren majoritàriament aquelles que havien manifestat el seu interès en participar a través de la crida que s’havia fet al final de l’enquesta del Pla d’Igualtat. La seva participació era a títol individual, no com a representants dels col·lectius, sinó com a persones que estudien o treballen a la UdG i que, per tant, tenen una percepció pròpia dins la institució i poden opinar des de la seva experiència personal.

El plantejament inicial era treballar amb grups de 10-12 persones, és a dir, un total de 30-36 persones, objectiu que no es va assolir, especialment pel col·lectiu d’estudiants. Finalment han participat 21 persones, pertanyents a diferents centres i serveis. En cada grup de participació una persona vinculada a l’equip tècnic del Pla d’Igualtat ha realitzat la funció de mediació, i una altra ha pres nota dels aspectes més rellevants del debat, dels conflictes sorgits entre els diversos punts de vista i dels consensos assolits entre les persones participants. D’altra banda, les sessions han estat gravades en àudio, material que ha quedat com a fons de documentació del Pla d’Igualtat.

Imatge 7. Sessió participativa: grup d’alumnat



Foto: Servei de Gravació i Imatge de la Biblioteca de la UdG

Imatge 8. Sessió participativa: grup de PAS



Foto: Servei de Gravació i Imatge de la Biblioteca de la UdG

A la taula següent es recullen els nom de les persones assistents segons el col·lectiu, així com les persones que van dinamitzar cada grup i les que van fer de redactores.

Composició dels grups de discussió

Grup de discussió	Mediadores i redactors/es	Participants	
Alumnat	Alicia Campana Ramon Gisbert	5 persones: 3 dones i 2 homes	Mireia Bou, Cristina Ribot, Lur Sedeño, Pep Sitjà, Sandra Soto
PDI	Mercè Agüera Emma Soy	7 persones: 4 dones i 3 homes	Helena Benito, Jordi Doltra, Francina Esteve, Mariona Illamola, Gustavo Patow, Carme Saurina, Josep Vila
PAS	Obdúlia Gutiérrez Ariadna Gabarda	9 persones: 4 dones i 5 homes	Chantal Caballeria, Marc Compte, Carme Delgado, Pep Juandó, Carles Martínez, Francesc Martínez, Pilar Planas, Manel Rodríguez, Anna Viñoles

Imatge 9. Sessió participativa: grup de PDI



Foto: Servei de Gravació i Imatge de la Biblioteca de la UdG

La dinàmica de la sessió participativa s'ha organitzat en dos temps. La primera part ha tingut com a finalitat la discussió i prioritització dels objectius ja exposats en *l'Avenç del Pla*. En una segona part s'han concretat propostes d'actuacions que haurien de permetre assolir els objectius treballats, posant especial èmfasi en aquells que a la primera part de la sessió havien estat consensuats com a més rellevants. Cada part s'ha desenvolupat al llarg de 90 minuts, distribuint-se el temps en 45 minuts per discutir en subgrups i 45 minuts més per posar les idees en comú dins de cada grup de discussió.

A continuació es presenten els resultats en la prioritització d'objectius i les principals propostes d'actuació generades per cada grup.

3.3.1. Part I: prioritització i debat entorn als objectius del Pla

El debat i la reflexió entorn als objectius preferents del Pla s'ha realitzat a partir d'una proposta prèvia feta per l'equip tècnic i basada en els 10 objectius introduïts a l'inici del present document. Alguns d'aquests objectius, però, s'han desglossat en subobjectius, de manera que al final, les persones participants en la sessió han treballat amb els 14 objectius que es detallen a continuació:

	OBJECTIUS
A	Promoure la reflexió i el debat al voltant de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i sobre altres aspectes relatius a l'equitat entre gèneres dins els tres col·lectius de la comunitat universitària
B	Contemplar una perspectiva de gènere en la difusió externa de la UdG
C	Promoure la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca
D	Oferir formació en matèria d'igualtat al Personal d'Administració i Serveis (PAS) quan aquesta s'identifiqui com a necessària
E	Promoure la igualtat d'oportunitats en tots els estudis oferts per la UdG
F	Promoure la igualtat d'oportunitats i la presència equitativa de dones i homes en el col·lectiu del PAS (contractació, promoció, retribució...)
G	Promoure la igualtat d'oportunitats i la presència equitativa de dones i homes en el col·lectiu del Personal Docent i Investigador (PDI) (contractació, avaluació...)
H	Garantir una igualtat de gènere en la valoració i el repartiment de tasques en els llocs de treball del PAS i del PDI
I	Detectar, combatre, resoldre i prevenir situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe
J	Promoure la conciliació de les activitats professionals i d'estudi amb la dedicació familiar i personal
K	Promoure el debat i la reflexió al voltant de la importància de la corresponsabilitat de dones i homes en l'organització de la vida productiva i reproductiva
L	Vetllar per a que dones i homes tinguin unes condicions de treball segures i evitar problemes de salut tenint en compte les diferències de sexe
M	Promoure una representativitat equitativa de dones i homes en els òrgans de decisió i representació de la UdG
N	Consolidar una política de gènere a la UdG

A grans trets, tots els col·lectius han prioritzat objectius similars, però han mostrat diferències pel que fa a l'ordre i a la interpretació. En els següents quadres s'han resumit reflexions i temes que van sorgir en relació als objectius considerats com a preferents.

Reflexions i temes derivats del procés de priorització d'objectius en les sessions participatives

i) Objectius marc

Els tres grups van considerar que, del total d'objectius, hi havia alguns que formaven part d'un marc general sense el qual difícilment es podrien assolir la resta d'objectius plantejats.

En el cas del PAS aquests objectius marc són *Consolidar una política de gènere a la UdG* (N) i el *Promoure la reflexió i el debat al voltant de la igualtat d'oportunitats* (A). El PDI coincideix amb qualificar l'objectiu N com a bàsic, però identifica l'objectiu de *Promoure la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca* (C) com a aquell que ha de permetre el procés de sensibilització i debat inclòs pel PDI en l'objectiu A. El col·lectiu d'alumnat coincideixen en classificar els objectius N, A i C com a objectius marc.

ii) Objectius que cal garantir de forma imminent

Dos objectius es van presentar, també de forma comuna, com d'indiscutible acompliment i que haurien d'estar garantits urgentment:

-*"Detectar, combatre, resoldre i prevenir situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe"* (I).

Tot i que els grups de discussió no disposaven d'informació sobre l'existència i la magnitud real d'aquestes situacions en el context de la UdG, han estat d'acord en què davant de qualsevol indici s'ha d'actuar amb la màxima celeritat, i, per tant, cal preveure i disposar dels mecanismes per fer-ho.

-*"Vetllar per a que dones i homes tinguin unes condicions de treball segures i evitar problemes de salut tenint en compte les diferències de sexe"* (L)

La seguretat i salut en el treball és una prioritat per a tots els col·lectius. Es considera funció de l'Oficina de Salut Laboral de la UdG fer-se càrrec d'acomplir amb aquest objectiu, a l'hora que vetllar per a que aquestes consideracions també tinguin en compte l'alumnat.

A partir d'aquests dos grans grups d'objectius, la resta d'objectius prioritzats s'han organitzat segons les temàtiques que han dominat en el procés de discussió:

iii) La conciliació com a objectiu prioritari per a tots els col·lectius de la comunitat universitària

Promoure la conciliació de les activitats professionals i d'estudi amb la dedicació familiar i personal (J) és vista majoritàriament com la solució a moltes de les dificultats per fer efectiva la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la UdG: ha de facilitar que les dones puguin promocionar-se en el seu lloc de treball, tenir un major èxit en els estudis, ser més presents en els òrgans de govern i representació, etc.

Aquest objectiu és especialment emfatitzat pel PDI, que es considera particularment afectat per les implicacions que té per a la carrera acadèmica l'existència d'obligacions familiars: sovint són poc compatibles amb les activitats docents, i indirectament incideixen en les dones que es troben en procés de consolidació, i a l'hora de sotmetre's als sistemes oficials d'avaluació de la qualitat docent i investigadora.

D'altra banda, el *Promoure el debat i la reflexió al voltant de la importància de la corresponsabilitat de dones i homes en l'organització de la vida productiva i reproductiva* (K), tot i que en menor mesura, és considerat també com un tema prioritari, que cal vincular a l'objectiu de la conciliació.

iv) Oposició a les mesures de discriminació positiva

La majoria de les persones assistents del col·lectiu PDI i PAS, i en particular bona part de les participants de gènere femení, han mostrat la seva oposició a una equitat promoguda a partir de mesures de discriminació positiva en favor de les dones; particularment s'han mostrat reticents a l'aplicació de quotes, tot i que l'equip organitzador no hagi suggerit en cap moment aquesta mesura.

Per a una bona part de les persones assistents a la jornada, les mesures de discriminació positiva no són vistes com un mitjà per garantir la igualtat d'oportunitats de les dones, sinó que s'interpreten com una pràctica que genera desigualtat. Es considera que el sector públic ha de donar les mateixes oportunitats a ambdós gèneres i que, per tant, no pot beneficiar-ne a cap en concret. En aquest sentit, la diferent presència de dones en càrrecs directius o segons àmbits de coneixement es percep com un desajustament temporal. S'afirma que la igualtat retributiva està garantida, i que el lloc ha de ser ocupat pel millor candidat o candidata en funció de la qualitat professional i/o acadèmica. S'afirma, finalment, que tret de les dificultats de conciliació, a la UdG, dones i homes disposen de les mateixes oportunitats per a dur a terme una carrera professional i acadèmica amb èxit.

A partir d'aquest raonament general, objectius com *Promoure la igualtat d'oportunitats i la presència equitativa de dones i homes en el col·lectiu del PAS o del PDI (F i G)* o *Promoure una representativitat equitativa de dones i homes en els òrgans de decisió i representació de la UdG (M)* han estat considerats pel grup de PAS i PDI, a excepció d'alguna persona, de prioritat baixa i amb un rebuig explícit de la referència sobre promoure una presència equitativa de dones i homes.

Contràriament, el grup de l'alumnat s'ha mostrat a favor de promoure una representativitat equitativa de dones i homes, i consideren de gran importància que aquesta equitat es garanteixi als llocs de govern i de decisió de la universitat.

v) Les desigualtats entre dones i homes a la universitat són fonamentalment de caràcter social i cultural

En general, els grups de discussió han tendit a identificar la societat i la cultura com el problema de fons de les desigualtats que es puguin donar a la universitat. Per exemple, la dedicació a tenir cura dels altres com una activitat que tradicionalment assumeixen les dones impedeix que aquestes es dediquin en el mateix grau que els homes en l'àmbit professional i acadèmic. Igualment, el fet que les dones siguin minoritàries en determinats estudis s'assumeix com un estereotip social. No obstant, fins a cert punt, es pensa que no depèn de la universitat generar un canvi cap a la igualtat; és més, per a la majoria de persones assistents a la jornada, la universitat té una situació d'igualtat privilegiada en comparació a la resta de la societat. Així, no s'ha contemplat la funció social que desenvolupa la pròpia universitat en perpetuar desigualtats socials, per exemple, en el moment que no identifica com una problemàtica pròpia la presència minoritària de les dones en determinats àmbits de coneixement tradicionalment masculinitzats, o l'absència dels homes en estudis fortament feminitzats.

3.3.2. Part 2: les propostes aportades pels grups de discussió

Les propostes plantejades s'exposen en la taula següent, distingint per col·lectius, però mostrant conjuntament les que han estat considerades per igual a les tres taules de participació. Donat que el temps de què s'ha disposat per a la discussió és limitat, se'ls va demanar que comencessin proposant les accions consensuades per cada col·lectiu com a prioritàries. D'aquí que no tots els objectius hagin estat considerats, ni que s'hagin treballat en la mateixa intensitat. Aquestes propostes, per tant, no han de ser llegides cercant una coherència global, sinó com una pluja d'idees que tenen un caràcter més general o particular en funció de la dinàmica del debat.

Propostes plantejades pels grups de discussió

Objectius		Propostes Alumnat	Propostes PDI	Propostes PAS	
O B J E C T I V S M A R C	Consolidar una política de gènere a la UdG <i>(Objectiu N)</i>	- Constituir un òrgan o comissió permanent dins la UdG amb la funció de vetllar per una política de gènere i per la consolidació del Pla d'Igualtat (actualització de la diagnosi sobre la situació de gènere a la UdG, detecció i promoció de la igualtat, supervisió i avaluació anual de la situació...)			
				- Negociar el Pla d'Igualtat entre la universitat com a empresa i els seus treballadors tal i com obliga la Llei d'Igualtat per a totes les empreses de més de 250 treballadors. En el cas de la universitat caldria incloure també els estudiants	
	Promoure la reflexió i el debat al voltant de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i sobre altres aspectes relatius a l'equitat entre gèneres dins els tres col·lectius de la comunitat universitària <i>(Objectiu A)</i>	- Realitzar activitats de difusió i reflexió: jornades, debats, conferències...			
		- Difondre el Pla d'Igualtat	- Fer una jornada anual per posar en comú les accions, estudis, recerca, aplicació,... que des de les facultats de la UdG es duen a terme entorn al tema; i fer-les accessibles on-line	- Crear i difondre un fons bibliogràfic ampli sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes - Difondre la Llei d'Igualtat dins l'àmbit universitari	
Promoure la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca <i>(Objectiu C)</i>	- Incorporar el gènere als estudis a través d'assignatures on el tema principal sigui el gènere (de lliure elecció, optatives i/o troncal), o bé a través d'introduir el tema gènere en les assignatures ja existents sempre que sigui factible - Introduir una línia prioritària d'adjudicació d'ajuts (subvencions, beques, premis) als estudis de gènere				
		- Introduir el gènere com una competència transversal als estudis oferts a la UdG - Introduir el gènere com a criteri en la concessió d'ajuts a la recerca - Introduir el gènere com a criteri en la concessió d'ajuts del consell social - Existència d'una figura (agent d'igualtat?) encarregada de promoure el debat sobre igualtat en els diversos estudis			

Objectius		Propostes Alumnat	Propostes PDI	Propostes PAS
OBJECTIUS PRIORITAT I	Detectar, combatre, resoldre i prevenir situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe (Objectiu I)	- Donar competències en relació al tema a un organisme ja existent (Síndic de Greuges) o de nova creació.	- Resoldre aquestes situacions des d'organismes ja existents. Es proposen dos tipologies d'organismes: (1) un que coordini i garanteixi la igualtat (Síndic de Greuges) i (2) un que promociioni i apliqui les accions (comissió d'igualtat) - Generar mecanismes de resolució d'aquestes situacions	- Realitzar campanyes d'informació, sensibilització i prevenció sobre el tema. - Portar a terme un programa pilot: definició d'assetjament, identificació i protocols pel seu tractament i mediació, on s'inclourà com donar suport a la persona assetjada així com qui ha de conèixer aquest protocol o qui l'ha de fer complir
	Vetllar per a que les dones i homes tinguin unes condicions de treball segures (Objectiu L)	- Adaptar el material de treball a les persones - Realitzar cursos de risc laboral adaptats	- Objectiu que ja assumeix l'oficina de Salut Laboral, no obstant, el col·lectiu alumnat, en tant que no són persones treballadores no estan cobertes i caldria trobar una solució	- Realitzar estudis sobre salut laboral específics, a partir dels quals proposar mesures de seguiment i d'adequació.
	Promoure la conciliació de les activitats professionals i d'estudi amb la dedicació familiar i personal (Objectiu J)	- Flexibilitzar els horaris per conciliar la vida familiar i la vida estudiantil i laboral (cura dels fill, de persones grans, incidències familiars...) - Reivindicar ajudes governamentals, directes o indirectes, per a les persones que són estudiants o treballadores amb fills o persones a càrrec.	- Recomanar als departaments i a altres centres o organismes donar facilitats al personal en formació en situació de maternitat/paternitat - Recomanar facilitar preferències horàries al personal docent amb fills de 0 a 3 anys - Prevenir la contractació per baixa de maternitat abans del part per a preveure situacions d'urgència (imprescindible per a garantir la qualitat docent) - Establir un període de transició en el que puguin coincidir en el lloc de treball la persona substituïda i aquella que ha estat de baixa, i en el que es tingui en comte els preparatius necessaris per a reprendre la docència	- Flexibilitzar els horaris per conciliar la vida familiar i la vida estudiantil i laboral (cura dels fill, de persones grans, incidències familiars...) - Més enllà del que estipula la legislació laboral, fixar unes directrius marc consensuades per tal d'evitar diferències entre centres i serveis de la Universitat per a que les baixes, compactacions, canvis horaris, etc. es realitzin amb la màxima flexibilitat possible però sense que repercuteixi en les tasques de la resta del personal - Creació d'una llar d'infants a la UdG o alguna línia d'ajuts en relació a aquest tema
	Promoure el debat i la reflexió al voltant de la importància de la corresponsabilitat d'homes i de dones en l'organització de la vida productiva i reproductiva (Objectiu K)	- Crear mecanismes per a la reflexió i la conscienciació per tal de promoure la corresponsabilitat entre homes i dones. - Millorar els contractes laborals per tal de que homes i dones tinguin els mateixos drets i les mateixes obligacions		- Evitar que les baixes per maternitat suposin un cost d'oportunitat per a la mare, incidint, per exemple, en les possibilitats de promoció d'aquesta

Objectius		Propostes Alumnat	Propostes PDI	Propostes PAS
O B J E C T I V S P R I O R I T A T 2	Contemplar una perspectiva de gènere en la difusió externa de la UdG (Objectiu B)	- A partir dels altres objectius, avançar en el tema d'igualtat a la UdG, i que aquesta pugui donar una imatge exterior d'institució implicada i compromesa amb la perspectiva de gènere	- El vetllar per un llenguatge no sexista és menys rellevant que garantir la fluïdesa del text, per tant, només és recomanable si es tracta d'un estil que no interfereix en la lectura	- Tota la documentació emesa per la UdG hauria d'estar redactada en un llenguatge no sexista, però alhora respectant la fluïdesa de la lectura
	Promoure la igualtat d'oportunitats i la presència equitativa de dones i homes en el col·lectiu PAS i PDI (Objectiu F i G)	- Establir quotes d'igualtat en la contractació del PDI i el PAS		- Integració del Pla d'igualtat dins les directrius del departament de recursos humans per promoure'l - Vetllar per una valoració objectiva i sense prejudicis de gènere en la contractació dels futurs ocupants de places laborals de la UdG i en l'avaluació de la recerca
	Promoure la igualtat d'oportunitats en tots els estudis oferts per la UdG (Objectiu E)	- Promoure la sensibilització de l'empresariat en relació a la igualtat de gènere en la contractació dels futurs professionals		- Incorporar dins el perfil o les competències de l'alumnat el tema de gènere - Diagnosticar el perquè de la situació de desigualtat en la presència d'homes i dones en les diferents estudis
	Oferir formació en matèria d'igualtat al PAS quan aquesta s'identifiqui com a necessària (Objectiu D)	- Oferir formació en matèria d'igualtat a tots els col·lectius de la UdG, no només PAS - Donar incentius laborals o acadèmics per motivar la participació		- Realitzar cursos i tallers pel PAS, quan sigui convenient i necessari, per sensibilitzar i formar en la matèria
	Promoure una representativitat equitativa de dones i homes en els òrgans de decisió i representació de la UdG (Objectiu M)	- Fixar quotes d'igualtat i incentivar les dones econòmicament per a què accedeixin a llocs de decisió		
	Garantir una igualtat de gènere en la valoració i el repartiment de tasques en els llocs de treball del PAS i del PDI (Objectiu H)	- Garantir les condicions d'igualtat econòmiques entre homes i dones, tant del PAS com del PDI - Garantir incentius socials a les dones en la investigació o docència (permisos i desplaçaments per investigació)		

4. PLA D'ACCIÓ

S'han establert 8 línies estratègiques, a partir de les quals s'estructuren les accions. Aquestes línies estratègiques materialitzen els objectius plantejats a l'inici d'aquest document, recollint els aspectes positius i negatius determinats en la diagnosi, l'enquesta i la jornada participativa.

A l'hora, la informació recollida en el procés d'implicació de la comunitat universitària ha permès generar una reflexió al voltant de l'estratègia més eficient i realista per a l'aplicació del Pla. D'aquí, que aquestes línies estratègiques a voltes prenguin el nom d'un dels objectius expressats a l'inici i durant el desenvolupament del procés i que altres vegades més d'un objectiu quedi recollit en una sola línia estratègica.

En el quadre que segueix, les línies estratègiques han estat organitzades segons un ordre numèric. No obstant, no s'han estructurat atenent a la seva importància, sinó d'acord amb el procés de desplegament del Pla, que detallarem més endavant. En organitzar-les s'ha volgut donar resposta als temes que a partir dels resultats de la diagnosi i les activitats de participació s'han identificat com a més urgents.

Línies estratègiques

1. Consolidar una política de gènere a la UdG
2. Sensibilitzar i crear un estat d'opinió sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i sobre qüestions relatives a l'equitat entre gèneres 2.1. Donar informació i promoure la reflexió i el debat sobre la situació de dones i homes a la UdG 2.2. Avançar en la diagnosi d'aspectes de desigualtat entre gèneres a la UdG i promoure'n la sensibilització, la reflexió i el debat 2.3. Contemplar una perspectiva de gènere en la difusió externa de la UdG
3. Difondre i promoure la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca 3.1. Visibilitzar la docència i la recerca en estudis de gènere que es duen a terme a la UdG 3.2. Promoure la perspectiva de gènere en l'àmbit de la recerca i la docència
4. Promoure la formació en igualtat d'oportunitats i en la perspectiva de gènere
5. Promoure la conciliació de les activitats professionals, l'estudi, les activitats familiars i el temps personal
6. Detectar, combatre, resoldre i prevenir situacions d'assetjament sexual o laboral o de discriminació per raó de gènere o orientació sexual
7. Vetllar per a que dones i homes tinguin unes condicions de treball segures i evitar problemes de salut tenint en compte les diferències entre sexes
8. Promoure la participació equitativa de dones i homes en el estudis, en el treball i en els òrgans de decisió de la UdG

Les línies estratègiques 2 i 3 són àmplies i complexes, de manera que les accions han estat organitzades segons apartats més específics. Malgrat que en el quadre no es desenvolupa cap diferenciació entre línies estratègiques, cal remarcar que existeixen línies estratègiques base, com la 1 i la 2, el desenvolupament de les quals és fonamental per a l'aplicació de la resta. Així, algunes de les accions que es plantegen en aquestes línies estratègiques ja han estat iniciades, ja que la seva implantació era imprescindible per a dissenyar el Pla d'igualtat. També existeixen altres línies estratègiques amb un enfocament molt específic, com la 6 i la 7, que tot i coordinades pel Pla d'Igualtat, la seva implantació dependrà fonamentalment de serveis

existents a la UdG. En altres casos, les línies estratègiques han de ser desenvolupades en el marc de desplegament del Pla d'Igualtat, en contacte directe amb les estructures que ja existeixen a la universitat.

Aquests i altres aspectes es detallen a continuació. També s'assenyalen els indicadors que han de permetre avaluar i fer un seguiment de la implantació del Pla.

Línies estratègiques i proposta d'accions

I. Consolidar una política de gènere a la UdG

Entre les línies estratègiques fonamentals per al desenvolupament del Pla d'igualtat destaca la necessitat de generar i assentar una política de gènere a la universitat. Aquesta es concreta en l'establiment de comissions d'assessorament, seguiment i avaluació, a partir de les quals la UdG vetlla per l'acompliment del Pla, la determinació d'un ens encarregat de la seva implantació, i l'establiment i consolidació de vincles que permetin que el Pla es recolzi en les estructures i dinàmiques organitzatives existents a la universitat.

Accions de la línia estratègica I

Acció 1.1. Consolidació de les comissions que assessoren i vetllen per la realització del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UdG
Acció 1.2. Creació d'un ens, amb pressupost propi, per a la promoció, desplegament, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UdG
Acció 1.3. Establiment i consolidació de vincles de col·laboració entre l'ens responsable de la implantació del Pla d'Igualtat i els serveis, instituts, facultats i departaments de la UdG implicats en el desenvolupament d'aquest pla
Acció 1.4. Vetllar per a que el Pla d'Igualtat doni resposta a tots aquells aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes que estableix el Pla Estratègic de la UdG
Acció 1.5. Promoure l'establiment de vincles i el treball en xarxa amb altres universitats i institucions compromeses amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Acció 1.6. Treballar per a obtenir subvencions que recolzin econòmicament la implantació del Pla d'Igualtat i promoure la mateixa línia de treball entre els agents implicats en el desplegament del pla
Acció 1.7. Modificar els estatuts de la UdG per a que aquests integrin correctament els aspectes de la Llei d'Igualtat que afecten en la seva aplicació a les universitats, els requeriments relatius a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes que estableix la reforma de la LOU, i altres disposicions pertinents
Acció 1.8. Publicació d'un informe anual d'activitat sobre el desenvolupament del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UdG

Indicadors de la línia estratègica I

Existència de pressupost específic anual per a la implantació del Pla d'Igualtat
Nombre de reunions anuals de les comissions promotora i de seguiment del Pla d'Igualtat

2. Sensibilitzar i crear un estat d'opinió sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i sobre qüestions relatives a l'equitat entre gèneres

Al llarg del procés de difusió i d'implicació de la comunitat universitària en el disseny del Pla d'Igualtat, la sensibilització i el generar un procés de reflexió i debat sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i sobre l'equitat entre gèneres a la UdG s'ha mostrat com a imprescindible no només per a un disseny realista del pla sinó, i sobretot, per a

possibilitar la seva implantació, i que aquest sigui assumit no només com un pla per a la universitat, sinó, sobretot, com un *pla de la comunitat UdG*.

Es tracta d'una línia estratègica global i d'aplicació contínua, que dóna suport a altres línies estratègiques. Per aquest motiu ha estat dividida en tres apartats. El primer fa referència a les accions de difusió d'informació; el segon inclou recerca i promoció del debat al voltant de temes relacionats amb l'equitat entre gèneres poc visibles per a la comunitat universitària; i el darrer recull actuacions relacionades amb la imatge institucional de la UdG.

2.1. Donar informació i promoure la reflexió i el debat sobre la situació de dones i homes a la UdG

Aquesta línia estratègica es concreta en mecanismes per a la producció i difusió d'informació, i en mesures per a promoure el debat, la reflexió i per a donar veu a les diverses opinions que conviuen en el si de la universitat.

Accions de la línia estratègica 2.1

Acció 2.1.1. Creació i manteniment periòdic d'un espai web per a la difusió del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UdG
Acció 2.1.2. Producció periòdica de dades estadístiques que permetin donar a conèixer l'evolució en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins la comunitat UdG
Acció 2.1.3. Promoure la realització d'actes/jornades informatives i divulgatives sobre la situació de dones i homes dins els tres col·lectius universitaris, i sobre les polítiques d'igualtat d'oportunitats que dur a terme la UdG
Acció 2.1.4. Crear una recull documental a disposició del públic sobre el Pla d'Igualtat de la UdG i sobre polítiques d'igualtat relacionades amb l'àmbit universitari
Acció 2.1.5. Oferir un espai de votació virtual que permeti fer ressò de l'opinió de la comunitat universitària en temes relacionats amb l'equitat de gènere a la UdG, en l'àmbit universitari, i en la societat en general

2.2. Avançar en la diagnosi d'aspectes de desigualtat entre gèneres a la UdG i promoure'n la sensibilització, la reflexió i el debat

Els temes en els que, d'una banda, una part de la comunitat universitària han mostrat una preocupació rellevant (per exemple, major valoració de tasques desenvolupades per homes que per dones), i/o que han estat identificats com aspectes de desigualtat en la diagnosi (per exemple, pèrdua de la presència relativa de dones al llarg del desenvolupament de la carrera acadèmica), però que, d'altra banda, són percebuts com a poc rellevants per una part (a voltes majoritària) del col·lectiu UdG, han estat inclosos en una línia estratègica que impulsa la recerca i que promoure el debat i la reflexió.

Accions de la línia estratègica 2.2

Acció 2.2.1. Recollir la percepció, les experiències i les expectatives de la comunitat universitària sobre la igualtat d'oportunitats a la UdG
Acció 2.2.2. Potenciar la recerca i fer difusió dels factors socio-culturals, epistemològics i educatius que influencien en la tria dels estudis universitaris, i en el desenvolupament de la carrera acadèmica (docent i de recerca), en aquells àmbits amb una forta tradició masculina/femenina
Acció 2.2.3. Aprofundir en l'anàlisi i donar a conèixer els resultats sobre la igualtat d'oportunitats en la valoració i el repartiment de tasques, la contractació i els mecanismes interns de promoció en l'àmbit administratiu i de serveis, i en l'àmbit de la docència i de la recerca

Acció 2.2.4. Investigar els factors que influeixen negativament en l'accés de les dones als àmbits directius i de presa de decisió a la UdG, donar-los a conèixer, i promoure'n el debat i la reflexió
Acció 2.2.5. Promoure el debat i la reflexió al voltant de la importància de la corresponsabilitat de dones i homes en l'organització de la vida productiva i reproductiva
Acció 2.2.6. Facilitar informació al PDI sobre l'anàlisi de la perspectiva de gènere en l'avaluació de la qualitat acadèmica

2.3. Contemplar una perspectiva de gènere en la difusió externa de la UdG

En tant que institució pública, la UdG ha de garantir una imatge institucional lliure de discriminacions i biaixos de gènere. D'aquí que una línia estratègica consisteixi en facilitar la introducció d'una sensibilitat de gènere en els mecanismes de difusió interna i externa de la UdG, i vetllar pel seu acompliment.

Accions de la línia estratègica 2.3

Acció 2.3.1. Introduir una perspectiva de gènere en la política lingüística de la UdG
Acció 2.3.2. Promoure una sensibilitat de gènere en la imatge institucional de la UdG

Indicadors de la línia estratègica 2

Visites anuals a la web del Pla d'Igualtat
 Nombre de dades estadístiques, amb distinció de gènere, publicades anualment
 Nombre d'activitats (actes i jornades) realitzades anualment per a la difusió d'aspectes relacionats amb el Pla d'Igualtat, i nombre de persones beneficiades

3. Difondre i promoure la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca

Novament es tracta d'una línia estratègica a desenvolupar a llarg termini i que s'estructura en dos apartats: d'una banda, i amb un caràcter més imminent, centralitzar la informació i donar a conèixer les activitats docents i de recerca que ja existeixen a la UdG; de l'altra, donar recolzament i incentivar la recerca i l'ensenyament en la perspectiva de gènere, entesa com a enfocament transversal al coneixement i a la capacitació social dels professionals.

3.1. Visibilitzar la docència i la recerca en estudis de gènere que es duen a terme a la UdG

Accions de la línia estratègica 3.1

Acció 3.1.1. Generar i posar a l'abast del l'alumnat una base de dades sobre tota la formació relacionada amb la perspectiva de gènere que ofereix la UdG
Acció 3.1.2. Generar, mantenir i fer pública una base de dades sobre grups i projectes de recerca i PDI especialitzat en la perspectiva de gènere
Acció 3.1.3. Potenciar la difusió de les activitats de recerca i docents que integren una perspectiva de gènere

3.2. Promoure la perspectiva de gènere en l'àmbit de la recerca i la docència

Accions de la línia estratègica 3.2

Acció 3.2.1. Promoure actes de reconeixement (premis, beques) de recerques i activitats docents que integren una perspectiva de gènere
Acció 3.2.2. Promoure la transversalitat de la perspectiva de gènere als diversos estudis oferts a la UdG, en relació a la transmissió de coneixement i/o en tant que competència a integrar en la formació de professionals
Acció 3.2.3. Difondre les oportunitats de subvenció pública per a projectes I+D que inclouen la perspectiva de gènere

Indicadors de la línia estratègica 3

Nombre d'activitats de docència i recerca, amb perspectiva de gènere desenvolupades anualment a la UdG
Nombre de recerques i activitats docents amb una perspectiva de gènere premiades anualment a la UdG
Nombre de projectes I+D amb una perspectiva de gènere d'equips de recerca de la UdG presentats a convocatòries públiques i nombre de projectes finançats

4. Promoure la formació en igualtat d'oportunitats i en la perspectiva de gènere

En el desplegament del Pla d'igualtat, i en la seva integració en les estructures de treball de la institució, sorgeix la necessitat d'oferir eines a aquelles persones que dins l'àmbit dels serveis o la docència necessitin d'una formació específica, la qual necessàriament haurà d'adaptar-se a les característiques de cada context de treball.

Accions de la línia estratègica 4

Acció 4.1. Oferir eines formatives sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes adaptats a les diverses àrees de treball de la UdG
Acció 4.2. Oferir eines formatives en la perspectiva de gènere al personal docent i investigador tenint en compte les especificitats de els diversos àmbits de coneixement i estudis

Indicadors de la línia estratègica 4

Nombre d'eines formatives ofertes a personal PAS i nombre de persones beneficiades
Nombre d'eines formatives ofertes a personal PDI i nombre de persones beneficiades

5. Promoure la conciliació de les activitats professionals, l'estudi, les responsabilitats familiars i el temps personal

L'enquesta i la jornada participativa han posat de manifest que la problemàtica de la conciliació de les activitats professionals i d'estudi amb les responsabilitats familiars és un dels temes que més preocupa a la comunitat UdG, tot i que aquesta preocupació es concreta en aspectes diversos en cada col·lectiu. Mentre que en aquesta línia estratègica s'inclouen accions de diagnosi i establiment de mesures per a facilitar la conciliació, en la línia estratègica 2 s'ha integrat la reflexió i el debat al voltant de la importància de la corresponsabilitat del treball domèstic i familiar entre dones i homes.

Accions de la línia estratègica 5

Acció 5.1. Diagnosticar la percepció del PDI, el PAS i l'alumnat al voltant de les dificultats per a conciliar les activitats professionals, l'estudi, les responsabilitats familiars i el temps personal

Acció 5.2. Analitzar les oportunitats i limitacions socials, econòmiques i institucionals amb què es troben el PDI, PAS i alumnat per a fer efectiva la conciliació

Acció 5.3. Promoure accions per a facilitar la conciliació de les activitats professionals, l'estudi, les responsabilitats familiars i el temps personal, atenent a les especificitats de cada col·lectiu

Indicadors de la línia estratègica 5

Nombre de mesures engegades per a facilitar la conciliació de les activitats professionals, l'estudi, les responsabilitats familiars i el temps personal segons col·lectiu

6. Detectar, combatre, resoldre i prevenir situacions d'assetjament sexual o laboral o de discriminació per raó de gènere o orientació sexual

Les línies estratègiques 6 i 7 han estat identificades com a prioritàries per la comunitat universitària. La jornada participativa ha permès concretar l'interès en l'existència d'estructures que vetllin per a prevenir i resoldre amb urgència conflictes relacionats amb l'assetjament sexual o laboral, i situacions de discriminació per raó de gènere o d'orientació sexual. També s'ha assenyalat la importància de garantir una perspectiva de gènere en la seguretat i respecte la salut en les condicions de treball.

Accions de la línia estratègica 6

Acció 6.1. Posar a disposició del col·lectiu UdG els recursos necessaris per a acollir denúncies, i desenvolupar mesures per a prevenir i resoldre situacions d'assetjament sexual o laboral o de discriminació per raó de gènere o orientació sexual

Acció 6.2. Oferir informació i/o recursos formatius sobre estudis i experiències de detecció, prevenció i resolució de situacions d'assetjament sexual o laboral, o d'assetjament per raó de gènere o orientació sexual

Indicadors de la línia estratègica 6

Recursos per a la denúncia, prevenció i resolució de d'assetjament sexual o laboral o d'assetjament per raó de gènere o orientació sexual posats a disposició de la comunitat UdG

7. Vetllar per a que dones i homes tinguin unes condicions de treball segures i evitar problemes de salut tenint en compte les diferències entre sexes

Accions de la línia estratègica 7

Acció 7.1. Garantir una perspectiva de gènere en les activitats de prevenció i avaluació de la seguretat en el lloc de treball desenvolupades per l'Oficina de Salut Laboral

Acció 7.2. Oferir informació i/o recursos formatius sobre una perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals a personal de l'Oficina de Salut Laboral

Indicadors de la línia estratègica 7

Qüestions específiques referides al gènere incorporades als processos d'avaluació de la seguretat i la salut laboral

8. Promoure la participació equitativa de dones i homes en els estudis, en el treball i en els òrgans de decisió de la UdG

En la línia estratègica 8 s'han concentrat les accions que tenen a veure amb la funció del Pla de vetllar per a que no existeixin limitacions per a una participació equitativa de dones i homes en els diversos àmbits d'estudi i treball de la UdG. Afecta, per tant, al conjunt d'etapes del procés formatiu i als diversos àmbits d'estudi, a la diversitat de llocs de treball i a les diverses jerarquies del PAS, i a tots els àmbits de coneixement i posicions acadèmiques en el cas del PDI. Els aspectes de sensibilització i de promoció del debat i la reflexió s'han inclòs en la línia estratègica 2.

Accions de la línia estratègica 8

Acció 8.1. Potenciar i donar suport a l'accés de les dones/homes a aquells estudis amb una forta presència masculina/femenina respectivament
Acció 8.2. Incentivar l'accés de les dones als estudis de tercer cicle i a la recerca
Acció 8.3. Garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els concursos de contractació de personal, la promoció interna, i en l'assignació de la categoria laboral i la retribució del PAS
Acció 8.4. Promoure que les dones es presentin a les convocatòries dels mèrits de docència i investigació
Acció 8.5. Promoure la participació/nomenament de les dones en tribunals, professorat convidat, professorat emèrit i com a ponents a conferències i congressos organitzats per la UdG
Acció 8.6. Promoure la presència equilibrada d'homes i dones en els càrrecs directius i en els òrgans de govern de la UdG

Indicadors de la línia estratègica 8

Canvis quinquennals en la presència de dones/homes en aquells estudis amb una forta presència masculina/femenina respectivament
Canvis quinquennals en la presència de dones en els estudis de tercer cicle
Canvis quinquennals en la presència de dones en càrrecs directius i en els òrgans de govern de la UdG
Canvis quinquennals/sexennals en el nombre de dones que aconseguen mèrits de docència i d'investigació
% de dones participants/nomenades en tribunals, professorat convidat, professorat emèrit i com a ponents a conferències i congressos organitzats per la UdG

Calendari d'implantació

Anteriorment s'assenyalava que les línies estratègiques s'havien ordenat d'acord amb el seu procés d'implantació. Aquest ordre es precisa en el calendari d'implantació, on es descriu el procés temporal de desplegament del Pla a partir d'una cronologia sobre l'aplicació de les accions.

Les línies estratègiques 1 i 2, amb un caràcter general i de suport a tot el pla, s'inicien en la primera fase d'implantació, programada del gener al desembre de 2008, i són presents en tot el seu procés de desplegament. En la primera fase d'implantació també s'han inclòs activitats que han estat necessàries per al procés de diagnosi i disseny del Pla.

La segona fase d'implantació, de gener del 2009 al setembre de 2010, inclou les accions més urgents i realitzables amb els recursos disponibles a curt i mig termini: inici de concreció de

l'ens responsable de l'aplicació del pla, establiment de xarxes de col·laboració amb altres serveis de la universitat per a la coordinació d'activitats, activitats de difusió d'informació i promoció de la reflexió i el debat sobre la igualtat d'oportunitats, etc.

En la darrera fase, programada de l'octubre de 2010 al setembre de 2012, s'inclouen aquelles activitats que necessiten d'un bon assentament del Pla per al seu desenvolupament, perquè fan referència a temes menys visibles per a la comunitat universitària i per als que cal un procés de sensibilització que ha de ser lent i progressiu, que ha de permetre el debat basat en informació qualitativa, rigorosa i àmpliament documentada. Així, en la tercera fase d'implantació del Pla es duen a terme accions en àmbits com el de la igualtat entre dones i homes en l'accés i la promoció en àmbits acadèmics tradicionalment masculinitzats/feminitzats, o l'equitat de gènere en els càrrecs directius i els òrgans de decisió.

Tot seguit presentem el desplegament de les línies estratègiques i accions del Pla segons un calendari indicatiu. S'és conscient que els processos de desenvolupament del Pla s'anirà retroalimentant de manera que, tant el disseny com el calendari de les accions, estaran sotmesos a una permanent actualització.

Cal assenyalar, a més, el fet que alguna de les línies estratègiques demanaran accions amb major detall i especificitat. Es preveu, en aquest sentit, que caldrà dedicar especial atenció als aspectes més directament relacionats amb el desplegament de la "Llei d'igualtat" que involucren la dimensió empresarial de la UdG. Així, el Pla incorporarà, a mesura que es vagin produint, tots els aspectes de la negociació que a nivell d'empresa es realitzin amb la Gerència i el Vicerectorat de Personal i Política Social.

Calendari d'implantació. Línies estratègiques i accions

Primer fase d'implantació gener - desembre 2008	Segona fase d'implantació gener 2009 – setembre 2010	Tercera fase d'implantació octubre 2010 – juny 2012
1. Consolidar una política de gènere a la UdG		
Acció 1.1. Consolidació de les comissions que assessoren i vetllen per la realització del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UdG		
	Acció 1.2. Creació d'un ens, amb pressupost propi, per a la promoció, desplegament, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UdG	
	Acció 1.3. Establiment i consolidació de vincles de col·laboració entre l'ens responsable de la implantació del Pla d'Igualtat i els serveis, instituts, facultats i departaments de la UdG implicats en el desenvolupament d'aquest pla	
	Acció 1.4. Vetllar per a que el Pla d'Igualtat doni resposta a tots aquells aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes que estableix el Pla Estratègic de la UdG	
	Acció 1.5. Promoure l'establiment de vincles i el treball en xarxa amb altres universitats i institucions compromeses amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	
	Acció 1.6. Treballar per a obtenir subvencions que recolzin econòmicament la implantació del Pla d'Igualtat i promoure la mateixa línia de treball entre els agents implicats en el desplegament del pla	
	Acció 1.7. Modificar els estatuts de la UdG per a que aquests propiciïn en els òrgans col·legiats la presència equilibrada d'homes i dones (article 13 la Llei Orgànica 4/2007)	
	Acció 1.4. Publicació d'un informe anual d'activitat sobre el desenvolupament del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la UdG	
2. Sensibilitzar i crear un estat d'opinió sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i sobre qüestions relatives a l'equitat entre gèneres		
2.1. Donar informació i promoure la reflexió i el debat sobre la situació de dones i homes a la UdG		
Acció 2.1.1. Creació i manteniment periòdic d'un espai web per a la difusió del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UdG		
Acció 2.1.2. Producció periòdica de dades estadístiques que permetin donar a conèixer l'evolució en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins la comunitat UdG		
Acció 2.1.3. Promoure la realització d'actes/jornades informatives i divulgatives sobre la situació de dones i homes dins els tres col·lectius universitaris, i sobre les polítiques d'igualtat d'oportunitats que dur a terme la UdG		
	Acció 2.1.4. Crear una recull documental a disposició del públic sobre el Pla d'Igualtat de la UdG i sobre polítiques d'igualtat relacionades amb l'àmbit universitari	
	Acció 2.1.5. Oferir un espai de votació virtual que permeti fer ressò de l'opinió de la comunitat universitària en temes relacionats amb l'equitat de gènere a la UdG, en l'àmbit universitari, i en la societat en general	
2.2. Avançar en la diagnosi d'aspectes de desigualtat entre gèneres a la UdG i promoure'n la sensibilització, la reflexió i el debat		
Acció 2.2.1. Recollir la percepció, les experiències i les expectatives de la comunitat universitària sobre la igualtat d'oportunitats a la UdG		

	Acció 2.2.2. Potenciar la recerca i fer difusió dels factors socio-culturals, epistemològics i educatius que influeixen en la tria dels estudis universitaris, i en el desenvolupament de la carrera acadèmica (docent i de recerca), en aquells àmbits amb una forta tradició masculina/femenina	
	Acció 2.2.3. Aprofundir en l'anàlisi i donar conèixer els resultats sobre la igualtat d'oportunitats en la valoració i el repartiment de tasques, la contractació i els mecanismes interns de promoció en l'àmbit administratiu i de serveis, i en l'àmbit de la docència i de la recerca	
	Acció 2.2.4. Investigar els factors que influeixen negativament en l'accés de les dones als àmbits directius i de presa de decisió a la UdG, donar-los a conèixer, i promoure'n el debat i la reflexió	
Acció 2.2.5. Promoure el debat i la reflexió al voltant de la importància de la coresponsabilitat de dones i homes en l'organització de la vida productiva i reproductiva		
	Acció 2.2.6. Facilitar informació al PDI sobre l'anàlisi de la perspectiva de gènere en l'avaluació de la qualitat acadèmica	
2.3. Contemplar una perspectiva de gènere en la difusió externa de la UdG		
	Acció 2.3.1. Introduir una perspectiva de gènere en la política lingüística de la UdG	
	Acció 2.3.2. Promoure una sensibilitat de gènere en la imatge institucional de la UdG	
3. Difondre i promoure la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca		
3.1. Visibilitzar la docència i la recerca en estudis de gènere que es duen a terme a la UdG		
	Acció 3.1.1. Generar i posar a l'abast del l'alumnat una base de dades sobre tota la formació relacionada amb la perspectiva de gènere que ofereix la UdG	
	Acció 3.1.2. Generar, mantenir i fer pública una base de dades sobre grups i projectes de recerca i PDI especialitzat en la perspectiva de gènere	
	Acció 3.1.3. Potenciar la difusió de les activitats de recerca i docents que integren una perspectiva de gènere	
3.2. Promoure la perspectiva de gènere en l'àmbit de la recerca i la docència		
		Acció 3.2.1. Promoure actes de reconeixement (premis, beques) de recerques i activitats docents que integren una perspectiva de gènere
	Acció 3.2.2. Promoure la perspectiva de gènere com una competència transversal als diversos estudis oferts a la UdG	
	Acció 3.2.3. Difondre les oportunitats de subvenció pública per a projectes I+D que inclouen la perspectiva de gènere	
4. Promoure la formació en igualtat d'oportunitats i en la perspectiva de gènere		
	Acció 4.1. Oferir cursos i/o material formatiu sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes adaptats a les diverses àrees de treball de la UdG	
		Acció 4.2. Oferir eines formatives en la perspectiva de gènere al personal docent i

	investigador tenint en compte les especificitats dels diversos àmbits de coneixement i estudis
5. Promoure la conciliació de les activitats professionals, l'estudi, les responsabilitats familiars i el temps personal	
Acció 5.1. Diagnosticar la percepció del PDI, el PAS i l'alumnat al voltant de les dificultats per a conciliar les activitats professionals, l'estudi, les responsabilitats familiars i el temps personal	
	Acció 5.2. Analitzar les oportunitats i limitacions socials, econòmiques i institucionals amb què es troben el PDI, PAS i alumnat per a fer efectiva la conciliació
	Acció 5.3. Promoure accions per a facilitar la conciliació de les activitats professionals, l'estudi, les responsabilitats familiars i el temps personal atenent a les especificitats de cada col·lectiu
6. Detectar, combatre, resoldre i prevenir situacions d'assetjament sexual o laboral o de discriminació per raó de gènere o orientació sexual	
	Acció 6.1. Posar a disposició del col·lectiu UdG els recursos necessaris per a acollir denúncies, i desenvolupar mesures per a prevenir i resoldre situacions d'assetjament sexual o laboral o de discriminació per raó de gènere o orientació sexual en el col·lectiu UdG
	Acció 6.2. Oferir informació i/o recursos formatius sobre estudis i experiències de detecció, prevenció i resolució de situacions d'assetjament sexual o laboral o de discriminació per raó de gènere o orientació sexual
7. Vetllar per a que dones i homes tinguin unes condicions de treball segures i evitar problemes de salut tenint en compte les diferències entre sexes	
	Acció 7.1. Garantir una perspectiva de gènere en les activitats de prevenció i avaluació de la seguretat en el lloc de treball desenvolupades per l'Oficina de Salut Laboral
	Acció 7.2. Oferir informació i/o recursos formatius sobre una perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals a personal de l'Oficina de Salut Laboral
8. Promoure la participació equitativa de dones i homes en el estudi, en el treball i en els òrgans de decisió de la UdG	
	Acció 8.1. Potenciar i donar suport a l'accés de les dones/homes a aquells estudis amb una forta presència masculina/femenina respectivament
	Acció 8.2. Incentivar l'accés de les dones als estudis de tercer cicle i a la recerca
	Acció 8.3. Garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els concursos de contractació de personal, la promoció interna, i en l'assignació de la categoria laboral i la retribució del PAS
	Acció 8.4. Promoure que les dones es presentin a les convocatòries dels mèrits de docència i investigació
	Acció 8.5. Promoure la participació de les dones en

	tribunals, professorat convidat, professorat emèrit i com ponents a conferències i congressos organitzats per la UdG
	Acció 8.6. Promoure la presència equilibrada d'homes i dones en els càrrecs directius i en els òrgans de govern de la UdG