



**AVENÇ DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES
DE LA UNIVERSITAT DE GIRONA. ESTRUCTURA I PROCÉS DE
DESPLEGAMENT**

Gener del 2008

Elaborat per l'Equip Tècnic del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la UdG

Redacció:

Josepa Bru (Secretària de la Comissió per al Pla d'Igualtat de la UdG)

Mercè Agüera (Equip tècnic del Pla d'Igualtat)

ÍNDEX

Prefaci	I
Introducció	5
1. Diagnosi preliminar	9
1.1. Presència d'homes i dones en els col·lectius universitaris	9
1.2. La situació d'homes i dones en els òrgans de govern de la UdG	14
2. Pla d'igualtat d'oportunitats de la UdG	22
2.1. Objectius	22
2.2. Metodologia	26
2.2.1. Diagnosi sobre les oportunitats d'homes i dones a la UdG	26
2.2.2. Disseny del Pla d'Igualtat	31
2.2.3. Primera fase d'aplicació del Pla d'Igualtat	35
3. Planificació temporal del projecte	37
4. Comissions i composició de l'equip tècnic	39
5. Difusió dels resultats dins la comunitat universitària	43

ANNEXOS

Annex 1: Acord de la Junta plenària del Consell Interuniversitari de Catalunya, per a l'impuls de la redacció de plans d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones a les universitats de Catalunya

Annex 2: Creació de la comissió per al pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de la Universitat de Girona (aprovada pel Consell de Govern en la sessió núm. 9/06 de 27 d'octubre de 2006)

Annex 3: *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE núm. 71*

PREFACI

Aquest document informatiu **presenta una diagnosi preliminar** sobre la situació d'homes i dones a la Universitat de Girona. També proposa **una estratègia de treball** per a l'elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats, **i un calendari executiu** per al primer semestre de l'any 2008 que conclou amb la submissió del pla definitiu a aprovació pel Consell de Govern i amb la primera fase d'implantació del pla.

A grans trets, les dades obtingudes de la diagnosi preliminar que es detallen més endavant, ens indiquen **desigualtats rellevants** en la situació d'homes i dones en relació a la seva **presència en els tres col·lectius** de la universitat (acadèmic i investigador, PAS i comunitat estudiantil) i pel que fa a la **distribució de poder de decisió** entre gèneres.

Les dones estan menys presents en el personal acadèmic. A més, la seva presència és cada cop menor a mesura que ascendim en l'escala jeràrquica, essent una minoria en el grau de catedràtic/a.

Pel que fa al PAS, les dones són majoria entre el personal funcionari en conjunt. Tot i aquesta representació major, quan ens fixem en les categories observem que bona part de les dones es situen les categories B, C i D. Els homes es concentren en el nivell més alt (A), també són la proporció més important de la categoria més baixa (E). En el cas del PAS laboral, els homes són més nombrosos que les dones en totes les categories.

Finalment, les dones són majoria per al conjunt de la comunitat estudiantil, pràcticament representen un 57% del total. No obstant, la proporció de dones i homes és notablement diferent en funció de les branques de coneixement. Els homes es concentren sobretot en les carreres tècniques. Les dones, en canvi, són majoria en ciències socials i jurídiques i en la branca de salut. Les diferències són més modestes per a les carreres experimentals i en humanitats, però les estudiantes també hi són majoria.

Malgrat la important presència de les dones en el conjunt de la comunitat universitària, la diagnosi preliminar posa de manifest una inequitat en termes de gènere en relació a la presa de decisions. Les dones són minoria en els òrgans de govern: el consell de govern, el consell social i els òrgans de govern unipersonals. També tenen una representació decididament menor en les comissions de govern estatutàries i en aquelles creades per consell de govern. En canvi, en el conjunt del PAS, les dones predominen com a caps de servei i d'unitats.

L'estratègia per a l'elaboració del Pla es fonamenta en els resultats d'aquesta diagnosi preliminar i en una sèrie de potencialitats internes a la UdG, i relacionades amb el context social, polític i jurídic en el qual ens trobem.

En primer lloc, **existeix una conjuntura política molt positiva per a l'elaboració d'un pla d'igualtat a la UdG**. A més de la llei d'igualtat de l'Estat espanyol (*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*) que obliga a totes les

empreses majors de 250 treballadors i treballadores a l'elaboració d'un pla d'igualtat, el consell interuniversitari de Catalunya ha fet una aposta ferma per a que totes les universitats públiques catalanes tinguin aprovat el seu pla d'igualtat en el 2007. Abans de finalitzar l'any, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat de Barcelona, la Universitat Rovira i Virgili, la Universitat de Lleida i la Universitat de les Illes Balears, han aprovat els respectius plans d'igualtat.

D'altra banda, no cal oblidar el clima de bonança política en matèria d'igualtat que actualment es viu a Catalunya i a tot l'estat espanyol, que fa que la societat en general i, en particular, la comunitat universitària, tendeixi a veure amb bons ulls que s'elabori un pla d'igualtat en una entitat pública d'àmplia repercussió cultural com la UdG.

En segon lloc, el **personal acadèmic i investigador amb especialitat en la perspectiva de gènere** en diverses branques de coneixement (per exemple, geografia, història, psicologia, infermeria, dret, etc.) és una altre potencial per al disseny i implantació del pla d'igualtat. Algunes d'aquestes persones ja treballen en el Pla d'Igualtat a partir de la Comissió per al Pla d'Igualtat de la UdG. Es tracta de coneixement expert amb el qual es compta per a l'elaboració de la diagnosi i per al disseny i implantació del pla. A més, en tractar-se de personal intern a la UdG, coneixen en detall els mecanismes de treball de la universitat, i també són agents importantíssims per a la difusió del pla.

El tercer potencial el conforma la **xarxa interna de serveis de la UdG** que treballen de forma coordinada, i amb la qual es compta per a moltes de les complexes tasques que implica la elaboració d'un pla d'igualtat. Per exemple, disposem de la col·laboració del Gabinet de Planificació i Avaluació per a l'obtenció de dades estadístiques discriminades per sexe que ens poden ajudar a conèixer la situació de les dones a la universitat.

En quart lloc, la tradició de la UdG en realitzar **contactes amb altres universitats i institucions** és un altre actiu que ha de facilitar el disseny del Pla. Tal com explicarem més endavant, una de les estratègies per al disseny del pla d'igualtat consisteix en la realització de conferències per a l'intercanvi de coneixement sobre plans d'igualtat. En aquestes jornades es pretén convidar a les universitats que estan en contacte amb la UdG i que ja han dissenyat el seu pla d'igualtat.

Finalment, la UdG participa en diverses **activitats de gènere d'àmbit supra-universitari o extra-universitari** que mostren l'interès polític en engegar una política d'igualtat, i que han de servir en sí mateixes per a influenciar positivament en el disseny del pla d'igualtat. En aquest sentit, la UdG participa en la comissió "Dona i Ciència" del Consell Interuniversitari de Catalunya. A més, es membre de la xarxa "Equal Girona", que agrupa institucions públiques i empreses privades de la ciutat de Girona que tenen la voluntat d'aplicar polítiques d'igualtat.

A partir de la diagnosi preliminar i de l'anàlisi del context intern i extern de la UdG que presentem, s'estableixen **onze objectius** que adrecen aspectes com la situació de desigualtat en la presència d'homes i dones i en la presa de decisions, la compatibilització del treball laboral amb les responsabilitats familiars i de tenir cura dels altres, les possibles situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe que es puguin donar dins la comunitat universitària, els biaixos de gènere en l'avaluació i la promoció del personal universitari acadèmic i d'administració i serveis, la perspectiva de gènere transversal a la docència i la recerca, i la reflexió i la sensibilització sobre la igualtat d'oportunitats de la comunitat universitària, entre altres.

Finalment, la darrera part del present document descriu en detall la metodologia de treball per a l'elaboració del pla, i el calendari de treball. Les activitats a desenvolupar inclouen sessions participatives amb persones que formen part dels tres col·lectius universitaris. Aquesta estratègia ha d'ajudar a que el pla sigui concebut com un potencial per les pròpies persones afectades, i no com a una estratègia imposada exteriorment. El procés participatiu també és instrumental per a garantir la transparència, assegurar l'eficiència i l'eficàcia, i dotar de legitimitat el pla d'igualtat.

Essent una activitat a llarg termini, el Pla d'Igualtat d'Oportunitat entre Homes i Dones de la UdG ha d'anar acompanyat de **la consolidació de l'equip de treball en un servei propi de l'UdG responsable de la implantació, seguiment i revisió del Pla d'Igualtat**. Aquest és el model que s'està implantant en la resta d'universitats públiques catalanes amb els noms de:

- Observatori per a la Igualtat de la Universitat Autònoma de Barcelona (www.uab.es/observatori-igualtat)
- Comissió per a la Igualtat de Gènere de la Universitat de Barcelona (www.ub.edu/genere)
- Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones de la Universitat de Lleida (www.udl.cat/serveis/centredolorspiera.html)
- Oficina per a la Igualtat entre Dones i Homes de la Universitat de les Illes Balears (www.uib.es/servei/igualtat/)
- Oficina per al Suport de la Igualtat d'Oportunitats de la Universitat Politècnica de Catalunya (www.upc.edu/igualtat).

L'estratègia global d'igualtat d'oportunitats presentada en aquestes pàgines, i la seva concreció en el servei que l'ha de dur a terme, ha de permetre acomplir amb la llei d'igualtat d'oportunitats, i amb el mandat del Consell Interuniversitari de Catalunya, a l'hora que, a mig i llarg termini, incidir positivament en les condicions de treball, en la presa de decisions, i en la qualitat de la docència i la recerca que es duen a terme en la UdG.

INTRODUCCIÓ

Al 2006 la UdG participa en la diagnosi de gènere de les universitat de Catalunya promoguda per la Comissió Dona i Ciència, amb la recollida i el tractament de dades estadístiques relatives a la situació d'homes i dones a la UdG.

En resposta a la disposició addicional vuitena de la Llei 1/2003 de 19 de febrer, i al manament de la Comissió Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya, signat per la Junta Plenària el 21 d'abril de 2006, segons el qual **totes les universitats catalanes han de tenir redactat un pla d'igualtat** abans de que es finalitzi l'any 2007 (annex 1), la UdG es va comprometre en la realització d'un Pla d'Igualtat.

A tal efecte, el 27 d'Octubre del mateix any, el consell de govern de la UdG aprova la creació d'una **"Comissió per al Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones de la Universitat de Girona"** (annex 2).

L'esmentada comissió està composta per vuit persones pertanyents al personal docent i al PAS, amb expertesa en l'àmbit de gènere a partir de la seva activitat acadèmica o professional, a més de dues persones encarregades de donar suport tècnic. Les funcions de la comissió són iniciar el procés d'elaboració del Pla d'Igualtat de la UdG, vetllar per la implementació del Pla i fer-ne el seguiment, afavorir la difusió de les accions dutes a terme entre la comunitat universitària, així com recollir les propostes que consolidin el seu desplegament, i establir i incrementar contactes amb altres universitat i institucions que permetin intercanviar experiències i col·laborar en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Poc temps després, el 22 de març del 2007 entra en vigor la "LEY ORGÁNICA 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres" (annex 3), la qual estableix regula la implantació de plans d'igualtat en els següents articles:

"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.**"*

“Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

Los planes de igualdad de las empresas son un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos **objetivos de igualdad** a alcanzar, **las estrategias y prácticas a adoptar** para su consecución, así como el establecimiento de **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación** de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

“Disposición final primera. Fundamento constitucional.

Los preceptos contenidos en el Título IV (...) constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7.ª de la Constitución.”

“Disposición final quinta. Planes de igualdad y negociación colectiva. .

Una vez transcurridos **cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad**, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.”

Al llarg de l'any 2007, l'equip tècnic ha iniciat el treball de diagnosi i disseny del Pla d'Igualtat, amb l'assessorament i l'aprovació de la Comissió d'Igualtat. S'han acordat els àmbits polítics d'igualtat que vol tractar el Pla, la qual cosa ha permès dissenyar les línies principals de recerca de la diagnosi. Posteriorment, s'ha fet una difusió interna del Pla d'igualtat a les persones responsables dels serveis de la universitat que podien facilitar dades relatives a la situació en matèria de gènere.

L'equip tècnic també ha presentat dues **propostes de subvenció a institucions públiques**. Recentment ha estat comunicada l'obtenció d'ambdues sol·licituts. La primera, presentada a l'"Instituto de la Mujer" del govern espanyol en la convocatòria de "Subvenciones destinadas a fomentar la realización de actividades y seminarios, en el ámbito de la Universidad, relacionadas con las áreas de competencia del Instituto de la Mujer" (BOE núm. 103, 30 Abril 2007), per a cobrir despeses relacionades amb la difusió del Pla i per a l'organització de jornades participatives amb la comunitat universitària. La segona, presentada a l'Institut Català de les Dones (ICD) en la convocatòria de subvencions per a "l'establiment d'un Projecte per al foment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit de les relacions laborals a Catalunya" (DOGC 4930, 20/7/2007, pàg. 24947), per a l'elaboració pròpiament del Pla d'Igualtat.

Amb la consolidació de la comissió i l'equip de tècnic per al Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la UdG, i amb el recolzament econòmic de l'Instituto de la Mujer i Institut Català de les Dones, es preveu que **la redacció del Pla d'Igualtat i la seva aprovació tinguin lloc en el primer semestre de l'any 2008**. En aquesta memòria de treball inclouem una diagnosi preliminar que ens permet tenir una idea general de les mancances en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones i dels biaixos de gènere que es donen en la nostra comunitat universitària. D'aquí la importància de l'elaboració del pla, i, tal com plantejem més endavant, la rellevància que té que aquest sigui assumit com un repte i un compromís polític que ha d'aportar millores visibles en termes de qualitat i equitat en la UdG. A continuació de la diagnosi es detallen

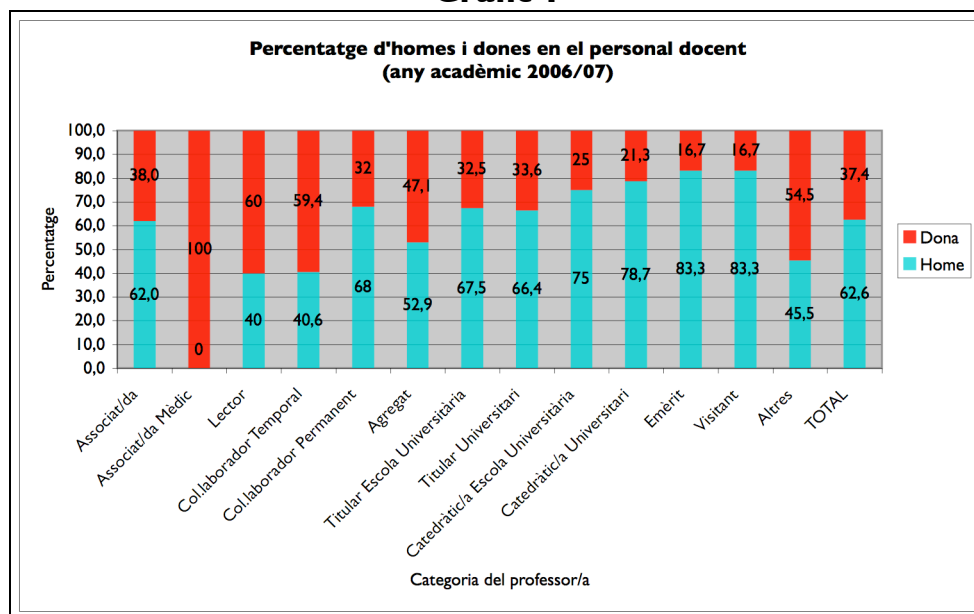
els objectius, les fases, els temps de treball, i les comissions que han de fer possible el disseny i la implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

I. DIAGNOSI PRELIMINAR

I.1. Presència d'homes i dones en els col·lectius universitaris

En el curs acadèmic 2006/07, el **personal investigador** ha estat compostat per 197 persones, de les quals 91 (46,2%) són dones i 106 (53,8%) són homes. Pel que fa al **personal acadèmic**, d'un total de 1060 persones, 396 (37,4%) eren dones i 664 (62,6%) homes. El gràfic I mostra la proporció d'homes i dones per categories en el curs 2006-07, i les ordena jeràrquicament. Els homes són majoria en totes les categories, excepte en la de professor/a lector, professor/a col·laborador temporal i associat/da mèdic. A més, la proporció de dones disminueix gradualment a mesura que ens acostem a la categoria superior de catedràtic/a universitari.

Gràfic I



La taula I complementa el gràfic anterior. Els percentatges poden ser observats respecte al total de membres de cada categoria i, a més, es dona informació sobre com ha canviat el nombre d'homes i dones respecte a l'any acadèmic 2002-03.

Taula I

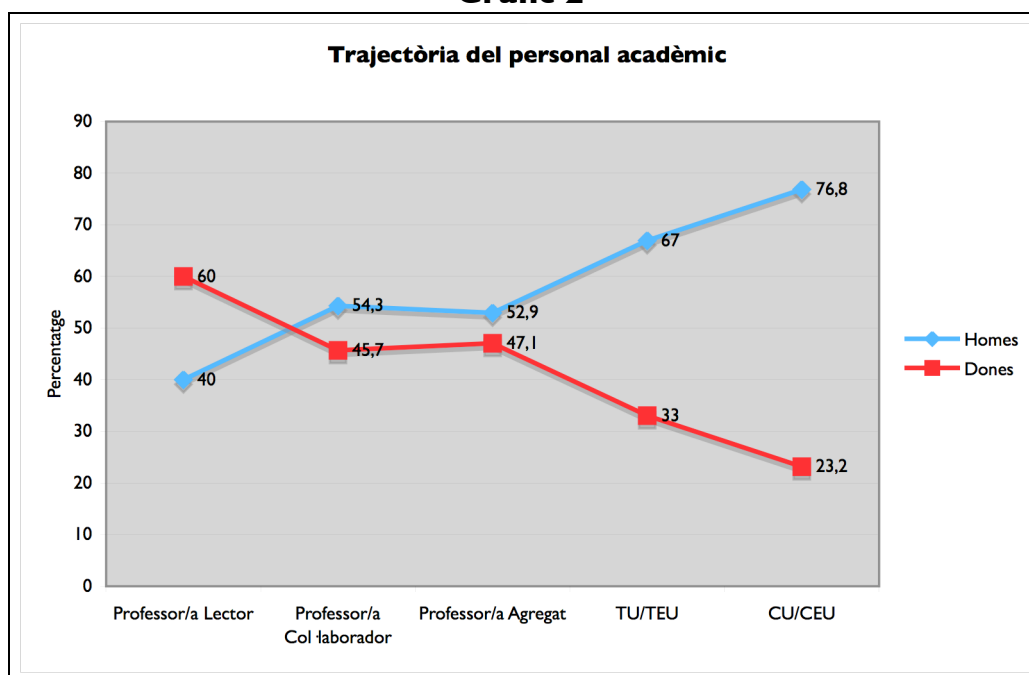
Nombre i percentatge d'homes i dones en el curs 2006-07				Canvis respecte el 2002-03	
Categoria del professor/a	% Homes	% Dones	Total	Homes	Dones
Associat/da	62,0	38,0	487	-29 (59,2%)	-20 (40,8%)
Associat/da Mèdic	0,0	100,0	11	-1	1
Lector	40,0	60,0	40	16 (40%)	24 (60%)
Col.laborador Temporal	40,6	59,4	32	13 (40,6%)	19 (59,4%)
Col.laborador Permanent	68,0	32,0	25	17 (68%)	8 (32%)
Agregat	52,9	47,1	17	9	8
Titular Escola Universitària	67,5	32,5	117	-7	-5
Titular Universitari	66,4	33,6	235	19	17
Catedràtic/a Escola Universitària	75,0	25,0	12	-2	0
Catedràtic/a Universitari	78,7	21,3	61	7	4
Emèrit	83,3	16,7	6	5	1
Visitant	83,3	16,7	6	5	0
Altres	45,5	54,5	11	5	6
TOTAL	62,6	37,4	1060	388 (59,1%)	268 (40,9%)

En total, del curs 2002-03 al 2006-07 la UdG va augmentar el seu personal acadèmic amb 656 persones, de les quals el 59,1% eren homes, i el 40,9% dones. Respecte a cinc anys enrera, han aparegut noves categories: professor lector, professor col·laborador permanent i temporal, i professor agregat. Les dones han sigut bona part d'aquelles que han ocupat la categoria de professor lector, en el curs 2006-07 han representat el 60% d'aquesta categoria. Les dones també han estat contractades en major nombre que els homes com a professor col·laborador temporal. En canvi, en la categoria de professor col·laborador permanent són els homes els que augmenten en major nombre, representant, per al curs 2006-07, el 68 % del total.

Respecte a les categories que ja existien prèviament, és la categoria de professor/a associat en la que es redueix en major nombre de personal i en la que els homes perden representació en major proporció que les dones, tot i que en el curs 2006-07 continuïn sent majoria. La categoria de titular universitari és la que registre un major augment de personal, repartida entre homes i dones en xifres similars. En la categoria de catedràtic/a també s'observa un augment significatiu, que es concentra en major mesura entre el personal acadèmic masculí.

Si combinem els percentatges d'homes i dones en relació als graus jeràrquics entre categories, des de professor/a lector a catedràtic, s'observen tendències ben diferents sobre el possible recorregut acadèmic d'homes i dones (veure gràfic 2). La proporció de dones és clarament descendent, mentre que la dels homes segueix la tendència inversa; aquestes dues tendències es fan crítiques a partir de les categories de titular endavant.

Gràfic 2¹

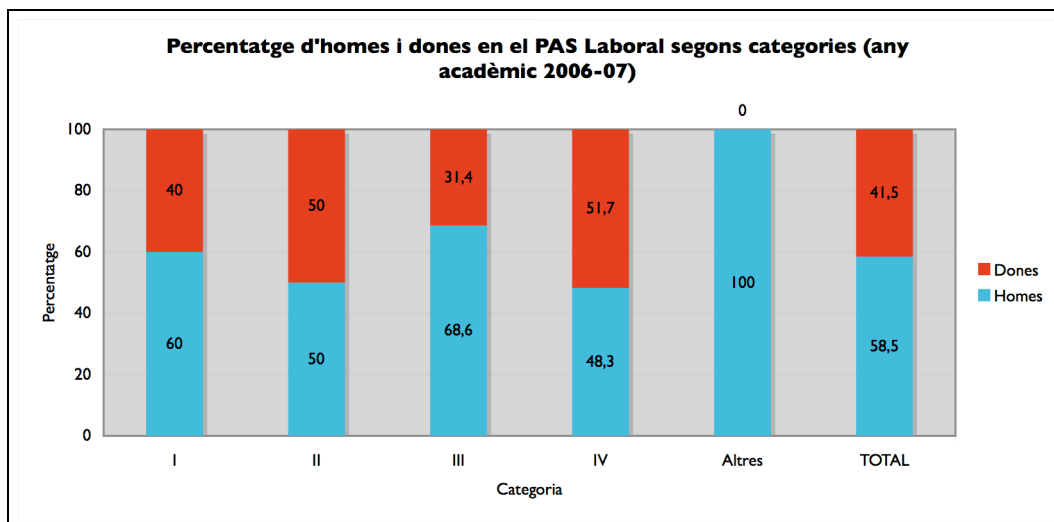


D'acord amb les dades disponibles a darreries del curs 2006-07, el **Personal d'Administració i Serveis (PAS)** de la UdG està format per 369 persones funcionàries i 171 laborals. D'entrada s'observen diferències en la distribució dels sexes entre funcionaris i laborals: les dones predominen entre els funcionaris (80,5% dones i 19,5% homes) i els homes en el grup dels laborals (41,5% dones i 58,5% homes).

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 llegendes corresponen al curs 2005-06.

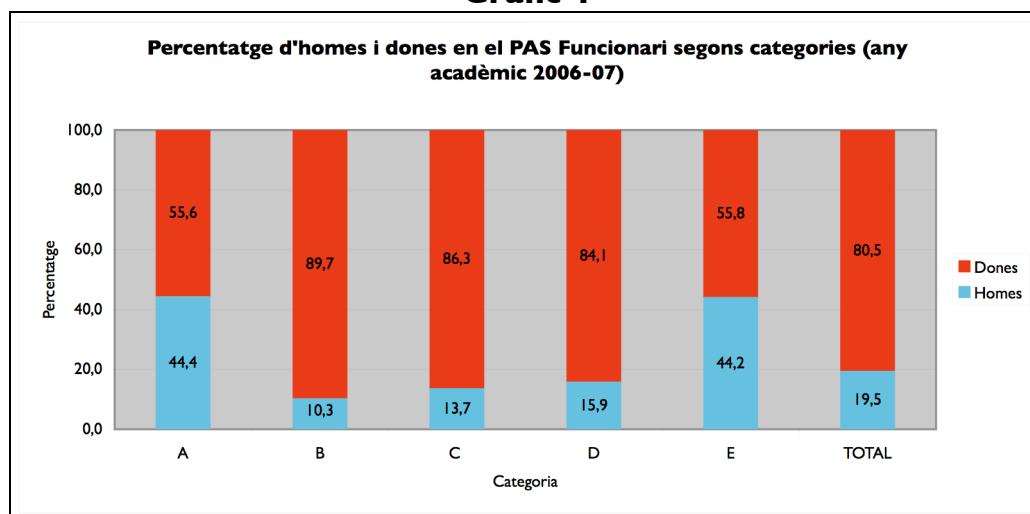
Respecte de la distribució en categories entre el funcionariat, els homes es concentren en el grau més elevat en relació a responsabilitats i retribucions, la A (55,6%), mentre que la seva presència en les categories B, C i D no arriba al 16% i a la E està en 44,2%.

Gràfic 3



Entre els laborals el percentatge d'homes està per sobre en tots els grups, amb una mínima diferència al grup IV (51,7%)².

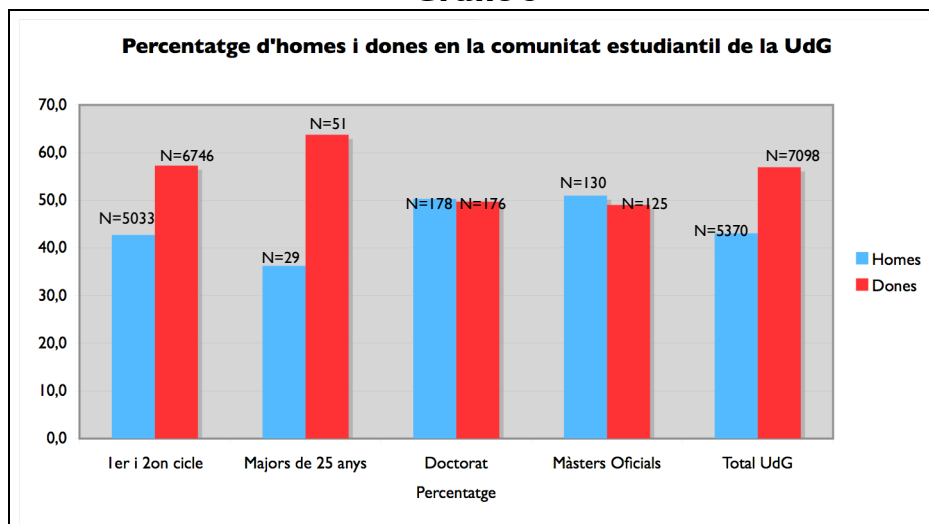
Gràfic 4



La **comunitat estudiantil** és el grup més nombrós de la UdG. El gràfic 5 mostra la proporció d'homes i dones matriculats en els diversos tipus d'estudi. Les dones són majoria en els estudis de primer i segon cicle, en canvi, les proporcions són semblants en els estudis de doctorat i màsters oficials.

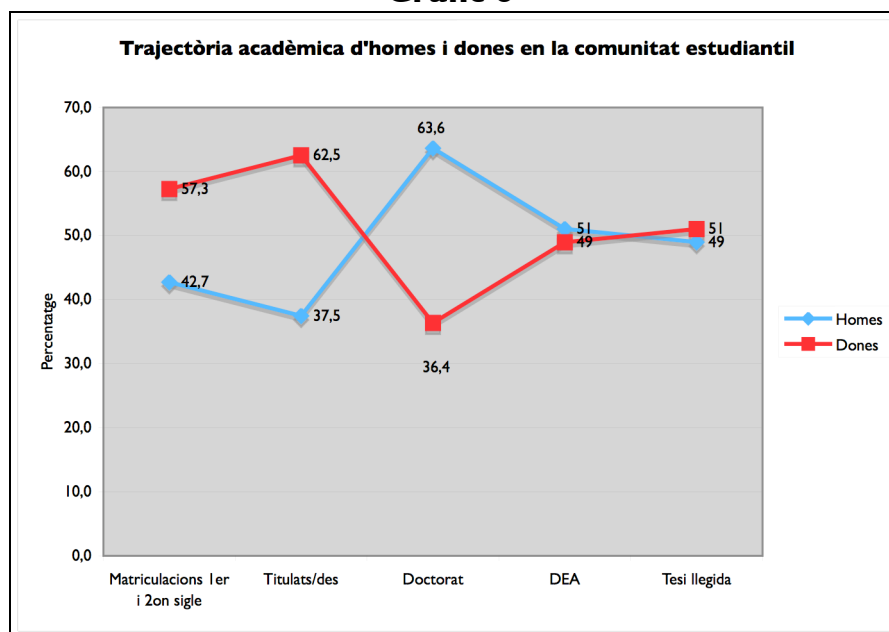
² El percentatge de la categoria "Altres" no es rellevant donat que en nombres absoluts es tracta de 2 persones.

Gràfic 5



Si observem la proporció d'homes i dones des de la matriculació a primer i segon cicle, fins a la titulació, el doctorat, la presentació del DEA i la lectura de la tesi, podem hipotetitzar el recorregut acadèmic de la comunitat estudiantil, i com es diferencia entre sexes. Les dones són més nombroses que els homes en la matriculació a primer i segon cicle, i també són més entre els estudiants que obtenen la titulació. No obstant, les proporcions s'inverteixen a tercer cicle: les dones són menys nombroses que els homes entre els estudiants que es matriculen a doctorat. En canvi, homes i dones presenten una proporció semblant en la superació del DEA i la lectura de la tesi doctoral. Aquests resultats indiquen que la tasa d'èxit és relativament superior entre les dones, malgrat siguin minoria en el tercer cicle.

Gràfic 6³

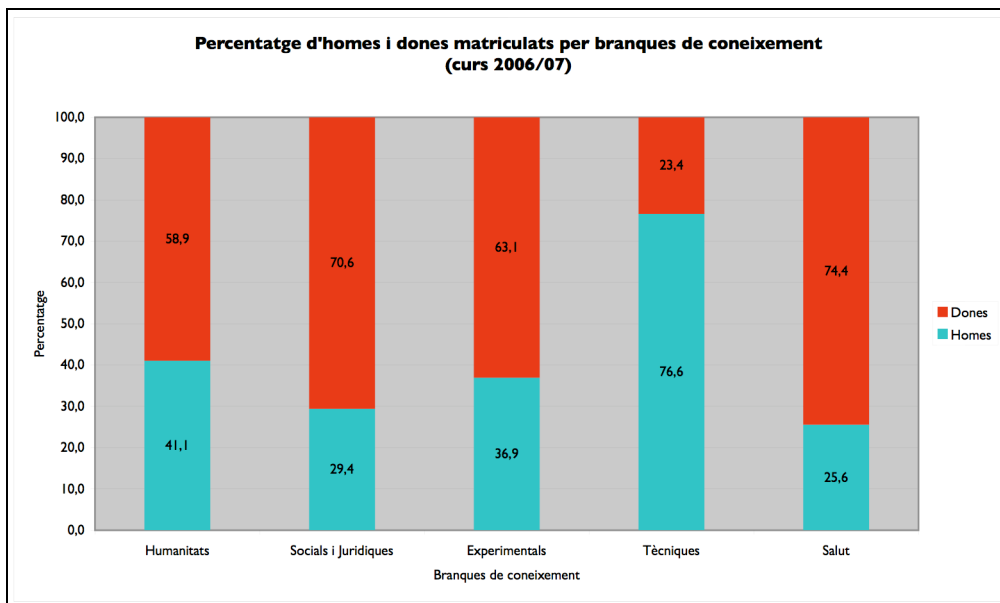


La comunitat estudiantil de primer i segon cicle és la més nombrosa a la UdG, composta per 11.779 persones. En relació al gènere, en el conjunt de la Universitat les proporcions són molt semblants (42,7 d'homes i 57,3 dones), però, en canvi, s'observen diferències significatives segons

³ Les dades corresponen a l'any acadèmic 2006/07.

les branques de coneixement. Els estudis de tècniques són aquells en els que les dones són una minoria. En la resta, destaca una major proporció d'estudiantes, particularment en els estudis de ciències jurídiques i en els de la branca de salut.

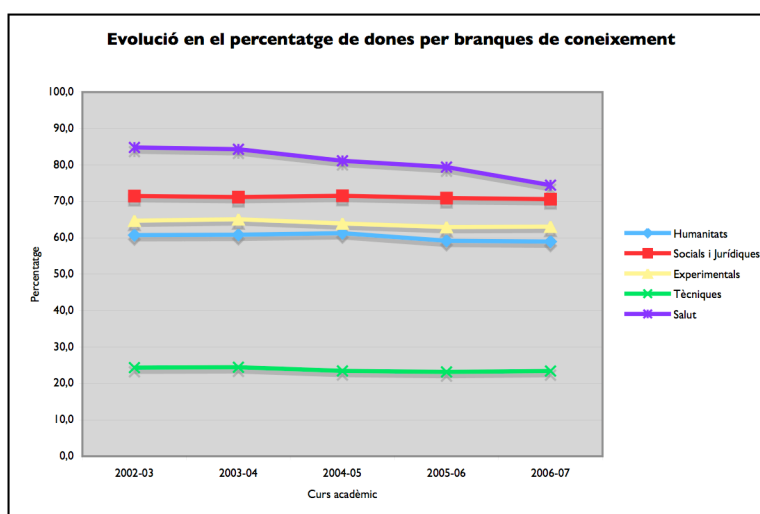
Gràfic 7



Les diferències en la proporció d'homes i dones també varia significativament si s'atén als diversos estudis dins de cada branca de coneixement. En humanitats, per exemple, les dones predominen clarament en els estudis de Filologia Hispànica (84,9%), Catalana (73,6%) i Romànica (84,6%) i en Història de l'Art (76,7%); mentre que els homes són lleugerament més nombrosos que les dones en els estudis de Filosofia (55,3%), Geografia (58,2%) i Història (56,1%).

D'altra banda, si observem l'evolució en la proporció de dones per branques de coneixement, les diferències són poc significatives. Únicament s'observa un lleuger decreixement en la proporció de dones en la branca de Salut, en la que, tot i així, són majoria.

Gràfic 8



Finalment, les dades relatives a la taxa d'èxit indiquen que les dones obtenen resultats acadèmics més satisfactoris en els estudis de primer i segon cicle en totes les branques 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 en superen el 61,2%. Les diferències entre la superació d'assignatures entre homes i dones és particularment significativa en els estudis de Socials i Jurídiques i Tècniques. Respecte a aquesta última, cal destacar que les dones són minoria, i que els estudis de Tècniques han estat tradicionalment molt masculinitzats.

Taula 2
Assignatures superades respecte de les matriculades.
Curs 2006-07

Branca de coneixement	Homes	Dones	Total
Humanitats	64,5%	66,5%	65,5%
Socials i Jurídiques	60,5%	75,6%	68,1%
Experimentals	68,4%	73,3%	70,8%
Salut	90,4%	94,3%	92,3%
Tècniques	58,8%	65,9%	62,4%
Total UdG	61,2%	74,4%	67,8%

I.2. La situació d'homes i dones 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:

- a) Òrgans col·legiats d'àmbit general: Claustre Universitari, Consell Social, Consell de Govern i Junta Consultiva.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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 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 dades.

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.

Consell de govern

El consell de govern està compostat per 56 persones, 16 (28,6%) dones i 40 (71,4%) homes. Es troba presidit per la rectora, i el componen: la persona que ocupa el càrrec de secretari general, que actua com a secretari del Consell de Govern, la persona que ocupa el càrrec de gerent, quinze membres de la comunitat universitària nomenats per la rectora, onze membres elegits per i entre els claustrals del sector dels funcionaris doctors dels cossos docents universitaris, dos membres elegits per i entre els claustrals del sector del personal acadèmic, exclosos els funcionaris doctors dels cossos docents universitaris, cinc membres elegits per i entre els claustrals del sectors dels estudiants, dos membres elegits per i entre els claustrals del sector del personal d'administració i serveis, sis membres elegits per i entre les persones que ocupen el càrrec de degà i de director de les facultats i escoles, sis membres elegits per i entre les persones que ocupen el càrrec de director dels departaments, tres membres elegits per i entre les persones que ocupen el càrrec de director dels instituts universitaris de recerca, i tres membres del Consell Social que no pertanyin a la comunitat universitària.

A continuació s'especifica les dades relatives al sexe per cadascun dels càrrecs esmentats que participen en el consell de govern:

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

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 estudiants. 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.

El Consell Social actua com a vehicle de la visió i les demandes de la societat, impulsa la col·laboració entre les entitats de l'entorn i la Universitat i promou l'acompliment de la seva missió de suport al desenvolupament econòmic i social i la seva projecció.

Segons la Llei d'universitats de Catalunya, les tasca del Consell Social se centra en la supervisió de la programació i gestió universitàries, la gestió econòmica, pressupostària i patrimonial i les condicions d'estudi i treball de la comunitat universitària. Entre les funcions que li marca la Llei es poden destacar les que es relacionen amb la creació, modificació o supressió d'estudis, la definició dels criteris i els objectius del planejament estratègic o l'aprovació del pressupost universitari i de la relació de llocs de treball.

A continuació s'especifica les dades relatives al sexe per cadascun dels càrrecs esmentats que participen en el consell de social:

Càrrec	Homes	Dones	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	2	1	
Representants del personal acadèmic	1		
Representants dels estudiants		1	
Representant del PAS	1		
TOTAL	12	3	1

Claustre

El Claustre Universitari és el màxim òrgan de govern representatiu de la comunitat universitària. A l'article 58 dels Estatuts de la Universitat de Girona es fixen les competències següents:

- Elaborar i modificar els Estatuts de la Universitat.
- Convocar amb caràcter extraordinari eleccions a rector, d'acord amb el procediment establert en l'article següent.
- Aprovar l'informe anual del rector o rectora, que haurà d'incloure un resum de l'activitat docent i d'investigació i les línies generals del pressupost, de la programació pluriennal i de la memòria econòmica.
- Aprovar les línies generals d'actuació de la Universitat, especialment en els àmbits de l'ensenyament, la recerca i l'administració.
- Supervisar la gestió dels càrrecs i òrgans de govern de la Universitat.
- Crear les comissions que consideri oportunes i elegir-ne els membres.
- Elaborar el seu propi reglament.
- Debatre aquells assumptes que afectin la comunitat universitària i pronunciar-s'hi. A aquest efecte, podrà sol·licitar els informes que consideri oportuns als òrgans acadèmics o institucionals de la Universitat.
- Totes les altres que li atribueixin aquests Estatuts.

En el curs 2007/08 el claustre universitari està compostat per 253 membres, 152 són homes (60,1%) i 101 dones (39,9%).

Òrgans unipersonals d'àmbit general

Els òrgans de govern unipersonals d'àmbit general estan compostats per la rectora, que ocupa el càrrec més alt en l'organigrama, i per nou vicerectorats –ocupats per 4 dones i 5 homes–, 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.

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

Els òrgans de govern unipersonals d'àmbit particular

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

En total, a la UdG hi ha cinc facultats i quatre escoles universitàries. 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:

Càrrec	Homes	Dones
Degans/es i Directors/es	6 (66,6%)	3 (33,3%)
Vicedegans/es i Sotdirectors/es	16 (64%)	9 (36%)
Secretaris/àries	3 (37,5%)	5 (62,5%)
Coordinadors/es d'estudis	25 (69,4%)	11 (30,6%)
TOTAL	50 (64,1%)	28 (35,9%)

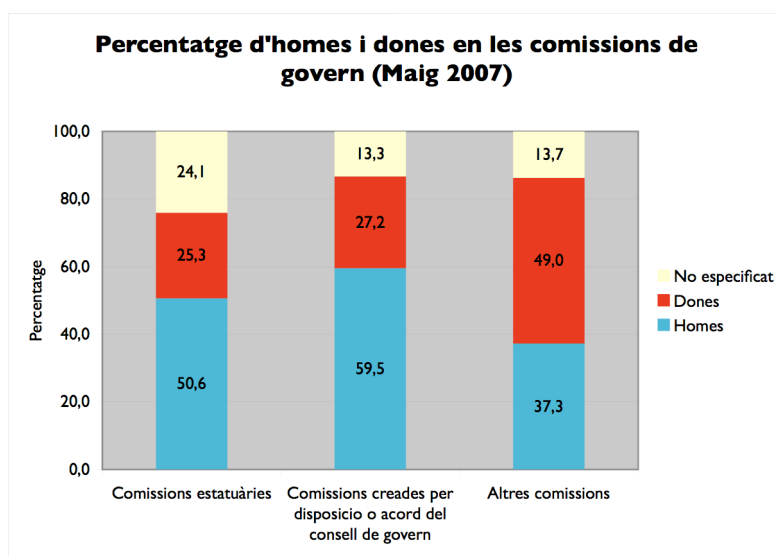
Altres òrgans de govern

Les Comissions

Les comissions es divideixen en sis comissions estatuàries, 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 següent gràfic⁴:

Gràfic 6



Les proporcions de sexes específiques de cada tipus de comissions són les següents⁵:

Comissions estatutàries

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

Comissions creades per disposició o acord del consell de govern

Comissió	Homes	Dones	No especificat
Comissió d'economia	9 (81,8%)	1 (9,1%)	1 (9,1%)
Comissió informàtica	13 (68,4%)	2 (10,5%)	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	7 (58,3%)	3 (25%)	2 (16,7%)
Comissió d'avaluació universitària	7 (50%)	7 (50%)	
Comissió de campus	14 (66,7%)	6 (28,6%)	1 (4,8%)

⁴ Dades vigents en el Maig del 2007

⁵ Dades vigents en el Maig del 2007

Comissió de relacions amb l'exterior	4 (30,8%)	8 (61,5%)	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	5 (71,4%)	2 (28,6%)	
Comissió de bestretes			4 (100%)
Comissió defensa de tesis doctorals	5 (62,5%)	3 (37,5%)	
Comissió d'estudis de postgrau	8 (100%)		
Comissió de selecció de les places de professorat lector i col·laboradors temporals	11 (78,6%)	3 (21,4%)	
TOTAL	103 (59,5%)	47 (27,2%)	23 (13,3%)

Altres comissions:

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

Personal d'Administració i Serveis (PAS)

Pel que fa a la jerarquia interna del PAS, a continuació es detalla la proporció d'homes i dones dels caps o directors dels serveis, unitats, gabinets i oficines, així com dels caps interns en cadascuna d'aquestes unitats laborals.

Proporció d'homes i dones directors/es, caps de serveis i caps d'unitat⁶

Serveis, Unitats, Gabinetes i Oficines	Homes	Dones
Assessoria Jurídica		1
Biblioteca		9
Servei d'Economia, Patrimoni i Contractació		
Servei d'Esports	1	
Gerència ⁷	2	
Servei de Gestió Econòmica i Estudiants		
Servei Informàtic	5	1
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	1	2
Unitat de Gestió Documental, Arxiu i Registre	1	

⁶ Dades vigents en l'Agost del 2007

⁷ Gerent i cap de consergeria.

Gabinet de Comunicació		2
Gabinet de Planificació i Avaluació	I	2
Oficina d'Investigació i Transferència Tecnològica (OITT)		3
Oficina de Relacions Exteriors		I
Oficina de Salut Laboral	I	
TOTAL	14 (31,11%)	31 (68,8%)

3. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE LA UDG

2.1. Objectius

Els objectius del Pla d'Igualtat de la UdG s'inspiren i recullen els aspectes bàsics que indica la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de Març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, publicada en el BOE n.71 de 23/3/2007. En particular, els objectius que proposem 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.

Tots aquests objectius hauran de ser negociats i acordats amb les persones representants dels treballadors i treballadores de la UdG.

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

Aconseguir la reflexió i el debat al voltant de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i sobre altres aspectes relatius a l'equitat entre gèneres és un aspecte fonamental per a l'èxit dels altres objectius que es proposi el Pla d'Igualtat. Per a l'elaboració de la diagnosi, per exemple, es necessària la participació dels serveis de la universitat en la recollida de dades estadístiques, així com la col·laboració del personal, docent i investigador i administratiu, i la comunitat estudiantil, a l'hora de realitzar enquestes i entrevistes. Més enllà d'aquest factor més funcional, la implicació de tota la comunitat universitària es essencial per a garantir l'èxit en el disseny i implantació del Pla d'Igualtat.

D'altra banda, cal tenir en compte la funció que exerceix la UdG com a creadora de coneixement i difusora de cultura, a nivell local en la ciutat de Girona, a escala regional a Catalunya, i global a Europa i la resta del món. Contemplar una perspectiva de gènere en la difusió externa de la Universitat es fonamental tant per a la seva imatge com a ens públic, com per a contribuir a difondre una societat plenament democràtica.

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

Els estudis de gènere són encara minoritaris en la docència i la recerca a la Universitat de Girona. D'altra banda, manca una feina de visibilització i de coordinació de les iniciatives de gènere que de forma individual o en petits grups de treball du a terme el personal acadèmic de la universitat, ja sigui a través de cursos, formació de tercer cicle, o de recerca doctoral o d'altre tipus. Consolidar les iniciatives existents i promoure la perspectiva de gènere en totes les branques de coneixement de la UdG ha de ser un aspecte clau del Pla d'Igualtat de la universitat.

Objectiu 3: Oferir formació en matèria d'igualtat

La formació en matèria d'igualtat és fonamental per a l'acceptació i l'aplicació efectiva del Pla d'Igualtat, i ha de dirigir-se —amb les adaptacions que calgui segons les circumstàncies— als diversos grups de treball i jerarquies professionals dins de cada col·lectiu universitari, en el moment de incorporació al lloc de treball i durant el recorregut professional.

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

Els gràfics que hem mostrat en la diagnosi mostren diferències importants en la proporció d'homes i dones segons les branques de coneixements, i més en concret, en funció dels estudis. És important investigar els motius que porten a aquesta diferència i vetllar per a que no existeixi cap element que desfavoreixi l'accés de les dones a determinats estudis.

D'altra banda, cal lluitar per la igualtat d'oportunitats en tots els nivells d'ensenyament de la universitat, i garantir una igualtat de condicions en l'accés a la recerca (tesis doctorals, projectes, beques...).

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

Els gràfics de la diagnosi també indiquen diferències en la presència de les dones en els col·lectius de personal docent i de PAS, particularment en les categories professionals amb més responsabilitat i major retribució.

En aquest sentit és fonamental que el Pla treballi per a eliminar els obstacles que permeten la discriminació i garantir que existeix una igualtat d'oportunitats en els concursos de contractació de personal, la promoció interna, i en l'assignació de la categoria laboral i la retribució.

En relació al personal acadèmic, a més, el Pla d'Igualtat haurà de plantejar mesures per a facilitar que les dones es presentin a les convocatòries dels mèrits d'investigació, així com potenciar la presència equitativa d'homes i dones en equips experts i en el professorat convidat.

L'equitat en el nombre d'homes i dones també ha de ser contemplada en els tribunals de concursos per a la selecció o la promoció del personal.

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

És important que a la universitat es garanteixi la transparència i la neutralitat en la valoració de la feina desenvolupada per homes i dones. Per exemple, cal garantir que no hi hagi desigualtats per raó de gènere entre homes i dones en el repartiment o el tipus de càrrega docent o d'activitats de recerca, ni tampoc en l'assignament d'activitats menys visibles o amb menor acceptació entre el personal d'administració i serveis.

Alhora, el Pla d'Igualtat també haurà de vetllar per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, indirecta o directa, per raó de sexe.

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

El Pla també haurà de generar mecanismes per a detectar, combatre, resoldre i prevenir situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe a la UdG. En aquest sentit caldrà desenvolupar eines per a captar la percepció de discriminació que es pugui donar en qualsevol dels tres col·lectius universitaris, així com mesures per a actuar amb urgència i eficàcia en el cas de situacions d'assetjament.

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

La conciliació de les responsabilitats familiars o la cura de persones dependents amb les activitats laborals a partir de facilitar els permisos i flexibilitat horaria, per exemple, o a partir de la dotació de serveis, són aspectes que cal implementar per a garantir la igualtat d'oportunitats d'homes i dones a la UdG.

Al mateix temps, cal aplicar mesures per a que les diferències de gènere en relació a les responsabilitats familiars, que encara existeixen en la nostra societat, no reverteixin negativament en el recorregut professional del personal acadèmic i del PAS. Cal trobar mesures per a que el tenir cura de persones dependents impacti el mínim possible en el currículum acadèmic o professional i en la promoció interna del personal femení. Per exemple, el Pla hauria de contemplar la necessitat de supervisar i, si cal, donar suport, en el moment de reincorporació al lloc de treball després de períodes d'inactivitat.

El Pla també haurà de vetllar per a que les mesures per a facilitar la conciliació del temps i les responsabilitats personals, familiars i laborals siguin una opció desitjable per a homes i dones, i evitar que sigui una forma de mantenir i afavorir els rols tradicionals que dones i homes exerceixen en la societat (és a dir, que continuïn essent les dones les que majorment exerceixen les tasques familiars i domèstiques, mentre els homes inverteixen més temps en la carrera professional o acadèmica).

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

El Pla d'Igualtat haurà d'introduir també la perspectiva de gènere en els plans de salut i de prevenció de riscos laborals i dissenyar polítiques de disminució de risc que tinguin en compte les diferències i desigualtats de gènere. Alhora hauria de vetllar per a que la perspectiva de gènere sigui contemplada en les campanyes socio-sanitàries de caràcter informatiu i preventiu sensibles a la salut i a la prevenció de malalties relacionades amb el lloc de treball.

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

El Pla d'Igualtat haurà de contemplar mecanismes per a promoure la representativitat de les dones en els òrgans de decisió de la UdG i en els càrrecs que representen externament a la Universitat. En aquest sentit haurà d'investigar quins són els obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones en llocs de treball amb poder de decisió, i establir mesures per combatre'ls.

Objectiu 11: Consolidar una política de gènere a la UdG

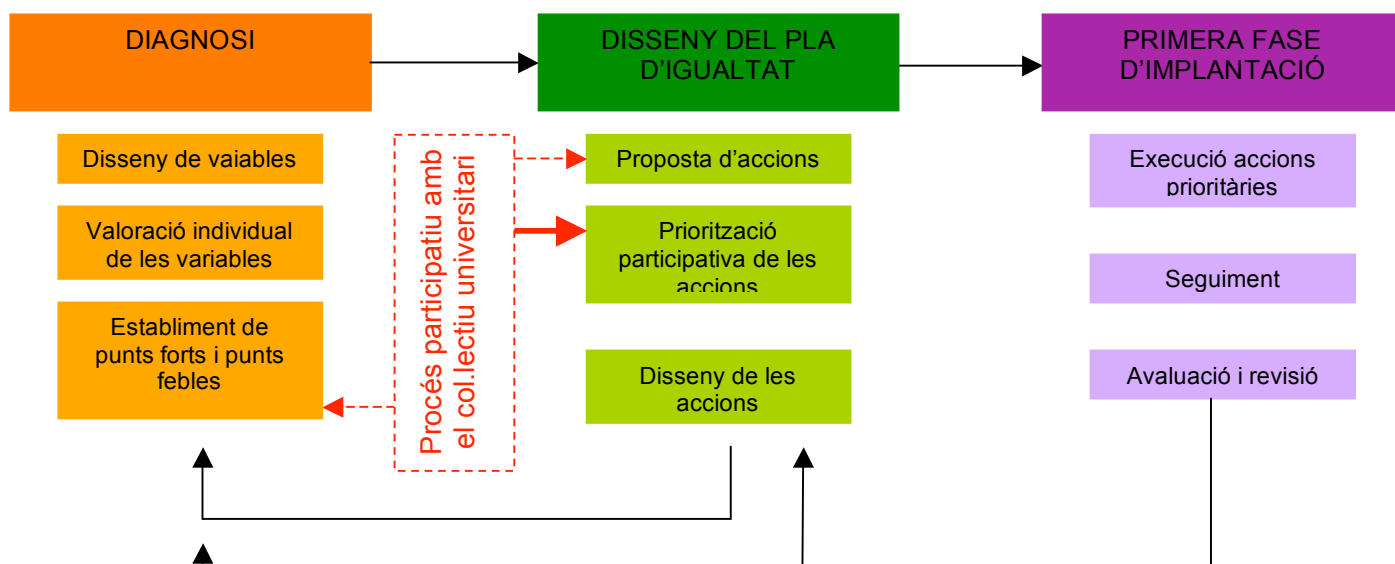
Finalment, l'èxit del Pla s'haurà de plasmar en la consolidació d'una política de gènere permanent a la UdG que tingui vigència fins el moment en que la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i l'equitat entre gèneres sigui una realitat. Per a consolidar aquesta política caldrà que el Pla treballi en l'establiment de vincles de cooperació amb els serveis i amb les facultats, departaments i instituts, i que doni lloc a la creació d'un ens específic dedicat a la promoció, desplegament, seguiment i avaluació del Pla d'igualtat, amb plena capacitat de gestió i pressupost propi. Aquest ens també haurà de vetllar per a avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els àmbits on s'han dut a terme actuacions.

2.2. Metodologia

El Pla d'Igualtat consta de tres parts: diagnosi, disseny del pla d'accions i procés d'implantació. A hores d'ara, els ajuts obtinguts de l'Institut de la Mujer de l'estat espanyol i del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya permeten diposar de subvenció per a la realització de les dues primeres fases, i per al primer estadi d'implantació. Aquestes tres parts es descriuen a continuació.

El gràfic 5 mostra de forma resumida les tres parts esmentades. Inclou, a més, fletxes que indiquen circuits retroactius en el procés d'elaboració del pla: la possible revisió de la diagnosi en funció del disseny del pla d'accions, així com la revisió i adaptació de la diagnosi i el pla d'accions en funció de l'avaluació de la primera fase d'implantació. El quadre també situa gràficament la implicació de tots els col·lectius que componen la comunitat universitària en l'avaluació de la diagnosi i en el disseny del pla d'accions, a través de processos participatius.

Gràfic 5



En els apartats que segueixen descrivim en detall la metodologia de les etapes del pla d'igualtat per les que es sol llicita la subvenció.

2.2.1. Diagnosi sobre les oportunitats d'homes i dones a la UdG

El procés de diagnosi té per objectiu determinar quines són les mancances per a que existeixi una igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i que justifiquen la necessitat d'una perspectiva de gènere en la recerca, la docència, la formació i la comunicació a la universitat. A l'hora, es vol investigar si existeixen aspectes favorables per a l'aplicació d'una política de gènere, que es puguin utilitzar estratègicament per a millorar la situació de les dones i els homes a la universitat. La diagnosi és, per tant, fonamental per al disseny de les accions que es plantegi dur a terme el pla d'igualtat. Per aquest motiu, ha d'adreçar-se a tots aquells àmbits de la universitat que es poden veure afectats per desigualtats de sexe i/o gènere: proporció d'homes i dones en els diferents grups laborals i en la jerarquia d'aquests, polítiques de personal, condicions de treball i

compaginació amb responsabilitats personals, i representativitat de les dones en els òrgans de decisió.

Disseny de variables

La diagnosi es basa en una sèrie de variables que permeten avaluar la situació de gènere a la UdG d'acord amb els objectius que hem determinat anteriorment. A tall d'exemple, es detallen les variables que centren la diagnosi per a l'objectiu 4.

Quadre 1. Exemple de variables

Objectiu 4: Promoure la igualtat d'oportunitats i la participació equitativa d'homes i dones en tots els col·lectius de la comunitat universitària	
Els estudiants i les estudiantes	
- Homes i dones matriculats discriminant l'edat i segons branques de coneixement i titulacions - Dades sobre l'evolució des del 2002 en el nombre d'homes i dones matriculats segons les branques de coneixement i les titulacions. - Dades de rendiment acadèmic d'homes i dones, discriminant l'edat, per branques de coneixement i titulacions. - Homes i dones matriculats i que han superat Màsters oficials segons branques de coneixement i especificant el títol del Màster - Homes i dones matriculats en doctorats, superació del DEA i lectura de la tesis doctorals segons branques de coneixement i especificant el títol del doctorat - Evolució en el nombre d'homes i dones matriculats en doctorats segons branques de coneixement - Homes i dones matriculats en els itineraris de més de 50 anys per als cursos 2005/06 i 2006/07, discriminant les edats i distingint per itineraris - Homes i dones matriculats per accés de majors de 25 anys, discriminant les edats i distingint les branques de coneixement i les titulacions - Evolució en el nombre d'homes i dones matriculats per accés de majors de 25 anys des del 2002, segons les branques de coneixement i les titulacions - Participació d'homes i dones en els programes de mobilitat (Erasmus, Sòcrates, DRAC) i la seva evolució des del 2002.	
El personal docent i investigador	
- Nombre d'homes i dones en el personal docent universitari, en funció de les facultats, escoles, departaments, i per àrees de coneixement (allà on cursen més del 50% de la docència) - Evolució en el nombre d'homes i dones en el personal docent universitari des del 2002, segons facultats, escoles, departaments i per àrees de coneixement - Nombre d'homes i dones en el personal docent universitari segons la categoria i el tipus de contracte - Evolució en el nombre d'homes i dones en el personal docent universitari des del 2002, segons la categoria i el tipus de contracte - Nombre d'homes i dones en el personal investigador en funció de les facultats i escoles, i dels departaments, i segons les àrees de coneixement - Evolució en el nombre d'homes i dones en el personal investigador des del 2002, en funció de les facultats i escoles, els departaments, i segons les àrees de coneixement - Nombre d'homes i dones que han obtingut trams docents (quinquennis) i de recerca (sexennis) en l'actualitat - Nombre de catedràtics i catedràtiques a la UdG en funció de les facultats i escoles, els departaments, i segons les àrees de coneixement - Nombre d'homes i dones investigadors principals dels projectes de recerca	
Personals Administratiu i de Serveis	
- Nombre d'homes i dones en el PAS segons funcionaris i laborals i segons escales - Evolució en el nombre d'homes i dones en el PAS des del 2002, segons funcionaris i laborals i segons escales	

En l'establiment de cada variable es definirà el mètode de recollida de dades més adient, ja sigui quantitatiu o qualitatiu. A més, caldrà especificar la font de les dades i els/les responsables de

generar la informació, així com les dates de recollida. Aquesta informació quedarà registrada en una fitxa que seguirà el següent model:

Quadre 2. Model de fitxa de variable

Objectiu:
Variable:
Mètode de recollida de dades:
Font:
Responsable:
Data d'inici i final de recollida de dades:
Valoració de la variable (1, 0, 0+):

Valoració individual del resultat de les variables

Un cop dissenyades les variables caldrà passar a la recollida de dades.

En el cas de les variables que es concretin en dades quantitatives, la diagnosi es basarà en la base de dades pròpia de la UdG. Per dur a terme aquesta feina es compta amb la col·laboració del “Gabinet de Planificació i Avaluació”. No obstant, moltes de les dades requerides no es troben centralitzades i s'han de sol·licitar als diversos serveis interns de la UdG. En aquest sentit, cal dur a terme una difusió dels objectius del Pla d'Igualtat entre el personal responsable dels serveis, per a fomentar el seu interès en la iniciativa, i per a que puguin interpretar correctament el tipus d'informació que se'ls demana. La difusió del Pla d'Igualtat entre els serveis de la universitat s'ha iniciat a partir de reunions individualitzades amb les persones responsables de cada servei.

L'obtenció de les dades de caràcter qualitatiu es concep com una tasca pròpia de l'equip tècnic que ha de dur a terme el Pla d'Igualtat. El següent quadre resumeix els diversos mètodes de recollida de dades, les fonts i els/les responsables:

Quadre 3. Mètodes de recollida de dades

Quantitatives	Qualitatives
Mètode: Dades estadístiques	Mètode: Entrevistes en profunditat Enquestes Consulta de documentació
Font: Bases de dades de la UdG	Font: Documentació interna de la UdG (exemple: normatives) Pàgina web UdG
Responsable recollida dades: Gabinet d'Avaluació i Planificació Altres serveis interns de la universitat	Responsable recollida dades: Equip tècnic del Pla d'Igualtat

Es planteja la realització d'entrevistes en profunditat quan calgui disposar de l'expertesa de persones, o per conèixer la percepció sobre condicions de gènere de les persones que componen la comunitat universitària.

A tall d'exemple de recollida de dades qualitatives, presentem un seguit de variables que permeten avaluar la discriminació de gènere en resposta a l'objectiu 5:

Quadre 4. Exemple de variables

Objectiu 5: Vetllar per una igualtat de gènere en el lloc de treball

Discriminació de gènere

- Nombre d'homes i dones que presenten queixes i suggeriments al síndic de greuges, discriminant per sectors (estudiants/es, personal docent i investigador, PAS)
- Experiència del síndic de greuges sobre el possible contingut de gènere de queixes individuals de la comunitat Universitària, i reflexió sobre possibles vies per a donar l'oportunitat per a manifestar problemes de discriminació de gènere, assetjament sexual o tracte vexatori a la UdG
- Altres fonts possibles d'informació:
 - o Experiència de síndics anteriors (entrevista amb Pep Vila)
 - o Entrevista amb psicòleg del CIAE (estudiants)
 - o Entrevista amb el Comitè de seguretat i salut laboral
- Entrevistes en profunditat amb persones pertanyents als tres col·lectius universitaris per recollir la seva percepció sobre situacions de discriminació a la UdG

Una entrevista amb el síndic de greuges, en tant que responsable de mediar en situacions de conflicte a la UdG, pot ajudar a conèixer possibles situacions de discriminació de gènere o d'assetjament sexual ocorregudes a la UdG, o bé, determinar mecanismes per ajudar a fer visibles aquestes situacions. Cal tenir present que les situacions de discriminació o d'assetjament poden passar desapercebudes, ja sigui per barreres de tipus objectiu -no existeixen mitjans per a denunciar la discriminació o assetjament- o de tipus subjectiu –temor a realitzar la denúncia, o inclús, incapacitat per a reconèixer que el problema té a veure amb una discriminació de gènere-.

El mètode de les entrevistes en profunditat també el concebem també com una eina per a recollir informació sobre possibles situacions de discriminació de gènere dins el propi col·lectiu universitari.

Entre les dades qualitatives cal considerar l'anàlisi de documentació interna a la UdG que ha de permetre obtenir informació rellevant per al Pla d'Igualtat, per exemple, a partir de l'anàlisi sistemàtic de normatives o d'informació recollida en la pàgina web de la universitat. Les variables que es plantegen a continuació són un bon exemple d'aquests tipus de fonts:

Quadre 5. Exemple de variables

Objectiu 2: Difondre i promoure la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca
La perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca universitària - Instituts o grups de recerca de gènere - Personal acadèmic i investigador amb especialització de gènere - Tesis doctorals sobre la perspectiva de gènere inscrites des del 2002 (anàlisi a partir del títol, de paraules clau i del descriptor) - Assignatures de gènere ofertes a l'alumnat (anàlisi a partir del títol i dels programes) - Màsters i Postgraus oficials i propis sobre la perspectiva de gènere (anàlisi a partir del títol i dels programes) - Proporció d'homes i dones convidats com a conferenciantes/es en les conferències, jornades i seminaris organitzats en el darrer any

Una variable pot materialitzar-se en un aspecte positiu o negatiu per a aconseguir la igualtat d'oportunitats a la UdG, per això, en la fitxa de cada variable es demana la seva valoració individual (veure quadre 2). Amb un "1" s'indiquen les variables que constitueixen un aspecte positiu, i amb un "0" els que constitueixen un aspecte negatiu. Quan es tracti d'una variable particularment positiu o negatiu s'afegirà un signe "+" als valors "0" i "1". D'aquesta manera s'identificarà amb senzillesa aquelles variables a les que adreçar accions amb urgència, així com aquelles que cal considerar com a estratègiques per a tendir cap a la igualtat d'oportunitats.

Establiment de punts forts i punts febles

Un cop determinat el “signe” i la valoració individual de les variables, es realitzarà una anàlisi global que serveixi per establir els aspectes forts i dèbils amb els que compta la universitat per dur a terme el pla d'igualtat. Per a realitzar aquesta anàlisi caldrà situar totes les variables en funció del objectius que avaluen, i col·locar la valoració individual en la casella de punt fort o punt dèbil.

A tall d'exemple, es mostra un supòsit sobre com podria resultar l'anàlisi de variables per a l'objectiu 2 :

Quadre 6. Exemple de valoració de punts forts i dèbils

Objectiu 2: Difondre i promoure la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca		
Variable	Punts forts	Punts febles
Instituts o grups de recerca de gènere		0+
Personal acadèmic i investigador amb especialització de gènere	I+	
Tesis doctorals sobre la perspectiva de gènere inscrites des del 2002 (anàlisi a partir del títol, de paraules clau i del descriptor)		0
Assignatures de gènere ofertes a l'alumnat (anàlisi a partir del títol i dels programes)	I	
Màsters i Postgraus oficials i propis sobre la perspectiva de gènere (anàlisi a partir del títol i dels programes)	I	
Proporció d'homes i dones convidats com a conferenciant/es en les conferències, jornades i seminaris organitzats en el darrer any		0

L'establiment de punts forts i punts febles té l'objectiu de permetre tenir una visió global de la situació a la UdG per al disseny de les accions que haurà d'emprendre el Pla d'igualtat.

2.2.2. Disseny del Pla d'Igualtat

El disseny de les accions constitueix pròpiament el pla d'igualtat. Les accions es defineixen en funció dels punts forts i punts febles. Un cop definides, caldrà prioritzar-les, i, finalment, procedir al seu disseny. En aquesta fase es concep com a clau la implicació de la comunitat universitària, per a la qual es dissenya un procés participatiu consistent en la revisió de la diagnosi i de les accions, i la seva priorització.

Proposta d'accions

Per a dur a terme la proposta d'accions, la matriu de valoració global de variables es completarà amb una columna de propostes que aprofitin els punts forts i corregeixen els aspectes febles. A tall d'exemple, es mostra com podria resultar una proposta d'accions per a la matriu imaginària que hem creat per a l'objectiu 2.

Quadre 7. Exemple de matriu amb accions

Objectiu 2: Difondre i promoure la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca			
Diagnosi			Accions
Variable	Punts forts	Punts febles	
Instituts o grups de recerca de gènere		0+	Crear una base de dades pública sobre personal acadèmic i investigador amb especialització de gènere, sobre ofertes formatives en matèria de gènere, i sobre projectes i tesis doctorals sobre gènere
Personal acadèmic i investigador amb especialització de gènere	I+		
Tesis doctorals sobre la perspectiva de gènere inscrites des del 2002 (anàlisi a partir del títol, de paraules clau i del descriptor)		0	Coordinar el personal acadèmic i investigador amb especialització de gènere per a promoure la creació de grups de gènere dins la UdG, i facilitar l'obtenció de recursos econòmics
Assignatures de gènere ofertes a l'alumnat (anàlisi a partir del títol i dels programes)	I		
Màsters i Postgraus oficials i propis sobre la perspectiva de gènere (anàlisi a partir del títol i dels programes)	I		Elaborar una base de dades sobre dones expertes amb l'objectiu de facilitar que siguin convidades a conferències, jornades i seminaris organitzats a la UdG
Proporció d'homes i dones convidats com a conferenciant/es en les conferències, jornades i seminaris organitzats en el darrer any		0	
			Promoure que les dones tinguin una representació equitativa en les conferències, jornades i seminaris que s'organitzin a la UdG a partir de la sensibilització i de la dotació de més recursos econòmics

La proposta de les accions serà responsabilitat de l'equip tècnic del Pla d'Igualtat. Per a la seva elaboració es durà a terme un treball de recerca sobre accions dutes a terme per altres universitats, o altres fonts elaborades per institucions públiques sobre l'aplicació de Plans d'Igualtat, com la "Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats" de l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya o el "Programa

Óptima del Instituto de la Mujer. Catálogo de acciones positivas”. Es planteja convidar com a conferenciants a persones expertes en Plans d'Igualtat. Per a la realització d'aquestes conferències s'ha obtingut subvenció de l'Instituto de la Mujer. A més, es comptarà amb la col·laboració de l'assessoria jurídica de la UdG per poder realitzar consultes referents a la normativa de la universitat i a normatives d'ordre superior.

Un cop proposades totes les accions caldrà revisar globalment la coherència entre elles, i eliminar, si cal, aquelles que solapin.

Priorització participativa de les accions

Un cop proposades les accions i abans de procedir al seu disseny cal establir quines són prioritàries. En aquest moment concebem que la implicació activa de la comunitat universitària es estratègica, i que caldrà dur a terme un procés participatiu.

A grans trets, els objectius que persegueix el procés participatiu són dos: (1) aprofitar el coneixement i l'experiència de les persones que viuen i fan possible la universitat, (2) afavorir l'assimilació del pla d'igualtat com un producte de les persones que componen la comunitat universitària, i no com a quelcom imposat. Creiem que ambdós objectius són fonamentals per a l'èxit en la implantació del Pla.

Els procés participatiu es durà a terme en petits grups de treball compostat per persones pertanyents als tres col·lectius que formen la comunitat universitària –personal acadèmic i investigador, personal administratiu i de serveis, i estudiants i estudiantes. Les persones implicades hauran de representar diferents nivells i situacions en el cas de personal acadèmic i administratiu, i diferents estudis i graus de formació en el cas de la comunitat estudiantil.

A través del procés participatiu es volen canalitzar les següents activitats:

1. Informació i formació: es planteja dur a terme una jornada de conferències en el que persones expertes en l'elaboració de plans d'igualtat d'altres universitats presentin temes claus per al personal acadèmic i investigador, el PAS i el col·lectiu estudiantil en relació a la igualtat d'oportunitats. Aquestes conferències han d'acompanyar el procés reflexiu de les persones que participen en el procés participatiu
2. Presentació i reflexió sobre la diagnosi i les accions: l'equip tècnic del pla d'igualtat realitzarà una presentació de la diagnosi i de les accions. La presentació del material haurà de ser el màxim de transparent possible, amb l'objectiu que les persones participants puguin realitzar preguntes, incloent aspectes sobre decisions internes i justificacions sobre la tria de metodologia. Al llarg de la presentació, i més específicament en el treball en grup, es podran plantejar objeccions sobre les variables triades, sobre la recollida de dades, i sobre la valoració d'aquests com a punts forts o febles.

Tal i com es mostra en el gràfic 5, es possible que el debat participatiu al voltant de la diagnosi i de les accions dongui peu a la necessitat de revisar-les, és a dir, modificar determinades variables, eliminar o crear-ne de nous, i similarment amb les accions.

3. Priorització de les accions: aquesta és l'objectiu específic del procés participatiu. Les altres dues, la reflexió sobre la diagnosi i sobre les accions, són necessàries per a que les

persones implicades en el procés participatiu puguin debatre amb el màxim de coneixement possible la prioritat de les accions proposades.

La priorització de les accions es durà a terme seguint el mateix esquema en matriu que s'ha utilitzat en la proposta d'accions. Per a cada acció caldrà establir-ne la prioritat qualificant-la com a +++ (molt urgent), ++ (urgent), + (poc urgent), - (innecessària). Cada valoració inclourà una justificació que reculli la reflexió del grup de treball. La matriu també inclou la possibilitat de proposar noves accions.

A tall d'exemple, mostrem hipotèticament com podria resultar el treball de reflexió d'un grup de treball implicat en el procés participatiu. El quadre inclou reflexions sobre la diagnosi i les accions, i la priorització de les accions proposades per a l'objectiu 2:

Quadre 8. Exemple hipotètic del resultat de discussió d'un grup de treball del procés participatiu

Objectiu 2: Difondre i promoure la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca							
Variable	Punts forts	Punts febles	Objeccions?(validesa de la variable, recollida de dades i valoració com punt fort o feble)	Accions	Priorització	Justificació	Altres accions?
Instituts o grups de recerca de gènere		0+	<i>Considerem que els resultats la variable sobre assignatures i el de màsters i postgraus s'ha d'entendre com a un punt feble, manca una major oferta formativa en matèria de gènere</i> ...	Crear una base de dades pública sobre personal acadèmic i investigador amb especialització de gènere, sobre ofertes formatives en matèria de gènere, i sobre projectes i tesis doctorals sobre gènere	++	<i>Permet aprofitar el potencial de la universitat amb poca inversió de recursos, i es una eina molt útil per a potenciar l'ensenyament i la recerca de gènere</i>	<i>Recolzar les iniciatives de creació de grups de recerca que vinguin directament del personal</i>
Personal acadèmic i investigador amb especialització de gènere	I+			Coordinar el personal acadèmic i investigador amb especialització de gènere per a promoure la creació de grups de gènere dins la UdG, i facilitar l'obtenció de recursos econòmics	+	<i>Facilitar recursos econòmics pot ser útil, però la feina de coordinació pot ser poc efectiva si no existeix una voluntat per part del personal acadèmic i investigador</i>	
Tesis doctorals sobre la perspectiva de gènere inscrites des del 2002 (anàlisis a partir del títol, de paraules clau i del descriptor)		0		Fer públiques les dades sobre proporció d'homes i dones convidats com a conferenciantes, jornades i seminaris	...	...	
Assignatures de gènere ofertes a l'alumnat (anàlisis a partir del títol i dels programes)	I			...			
Màsters i Postgraus oficials i propis sobre la perspectiva de gènere (anàlisis a partir del títol i dels programes)	I						
Proporció d'homes i dones convidats com a conferenciantes/es en les conferències,		0					

jornades i seminaris organitzats en el darrer any							
--	--	--	--	--	--	--	--

El procés participatiu serà dut a terme amb la col·laboració de persones que treballin com a mediadors/es del debat i independents de l'equip tècnic. L'equip tècnic tindrà un rol organitzatiu i intervindrà en les discussions per a informar sobre les decisions preses en el treball d'elaboració de la diagnosi i les accions; no obstant, no podrà intervenir activament en el debat dels grups de treball ni com a mediador de les discussions, per a no influenciar en els resultats.

La proposta final de priorització de les accions serà presentada a totes les persones participants, amb l'objectiu d'obtenir el màxim de consens al voltant del resultat final. Els resultats del procés serà integrat en un document que acompanyarà la proposta final elaborada per l'equip tècnic.

Disseny de les accions

Obtingut un pla global d'accions prioritzades segons la seva urgència, l'equip tècnic del pla d'igualtat passarà al disseny individual de cadascuna d'elles, començant per aquelles que s'han classificat com a prioritàries.

El disseny de les accions es durà a terme a partir de fitxes en les que s'inclogui la següent informació: objectiu al que respon l'acció, nom de l'acció, descripció, persones beneficiàries, responsables d'implantar l'acció (en el cas que no siguin dutes directament per l'equip tècnic del pla d'igualtat), passos del procés d'implantació, recursos disponibles per a la seva implantació, calendari, i metodologia del seguiment.

Quadre 9. Model de fitxa de disseny d'una acció

Objectiu:
Acció:
Descripció:
Persones beneficiàries:
Responsables:
Implantació:
Recursos disponibles:
Calendari:
Seguiment (responsables, metodologia, periodicitat):
Indicador

Un cop feta una primera proposta de disseny, caldrà establir reunions individuals amb els responsables d'implantar-les, amb l'objectiu d'obtenir la seva opinió i consens sobre l'acció i la forma i terminis en que es pretén dur a terme. Aquestes reunions han de servir per a que les accions s'assimilin com a necessàries per les persones responsables de la seva implantació.

L'indicador que es proposi per a cada acció haurà de permetre avaluar l'èxit en la seva implantació, i, en general, el progrés cap a una igualtat d'oportunitats entre homes i dones. A tall d'exemple, s'indiquen els indicadors possibles per a alguns dels objectius que es proposa el pla d'igualtat:

Quadre 10. Exemples d'indicadors

Objectiu	Exemples d'indicador
Objectiu 1: Sensibilitzar i crear un estat d'opinió sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i sobre qüestions relatives a la equitat entre gèneres	- Dades que discriminen per sexe publicades en la Memòria del Curs Acadèmic - Nombre de persones participants d'activitats de difusió del pla d'igualtat per curs acadèmic
Objectiu 2: Difondre i promoure la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca	- Percentatges de tesis inscrites, tesis llegides, projectes, assignatures i estudis de tercer cicle que inclouen una perspectiva de gènere - Percentatge de grups de recerca que tenen un projecte amb perspectiva de gènere finançat
Objectiu 3: Oferir formació en matèria d'igualtat	- Nombre de membres del personal de la UdG que ha seguit cursos en matèria de gènere per curs acadèmic - Nombre de cursos en matèria de gènere oferts al personal de la UdG per curs acadèmic
Objectiu 4: Promoure la igualtat d'oportunitats en tots els estudis oferts per la universitat	- Accions de difusió dels estudis de la UdG en primer, segon i tercer cicle que incorporen la perspectiva de gènere - Percentatge d'homes i dones matriculats en Màsters Oficials i doctorats - Accions adreçades a fomentar la realització de tesis doctorals i el seu acabament en les quals s'incorpora una perspectiva de gènere - Percentatge d'homes i dones amb tesis inscrites /llegides

2.2.3. Primera fase d'implantació del Pla d'Igualtat

La primera fase d'aplicació del Pla d'Igualtat consistirà en l'inici d'aquelles accions que s'han catalogat com a prioritàries. Per a començar amb aquesta fase no caldrà que totes les accions hagin estat totalment dissenyades, tant sols aquelles que es volen tractar en primer lloc. D'aquesta manera, s'adquirirà experiència sobre la posada en pràctica de les accions que pot ser útil per al disseny de les que resten.

És fonamental en aquesta fase la feina de coordinació de les accions que durà a terme l'equip tècnic del pla d'igualtat, amb la col·laboració dels diversos serveis que són responsables de la seva execució.

En aquesta fase també té particular importància realitzar una àmplia difusió del Pla d'Igualtat, de forma que aquest sigui ben conegut per tota la comunitat universitària. També és fonamental en aquesta fase el seguiment del pla d'acció, i, en funció dels resultats de l'avaluació, l'actualització del pla.

L'avaluació de la primera fase del Pla d'Igualtat es realitzarà quan aquesta estigui en procés d'implantació i un cop hagi finalitzat.

L'avaluació serà duta a terme per l'equip tècnic del Pla d'Igualtat. Tenint en compte els informes i les reunions de seguiment, i la informació recollida per l'equip tècnic sobre la implantació de l'acció, es durà a terme una reunió específica sobre l'avaluació parcial i final de l'acció amb les persones responsables d'implantar-la. La informació recollida per l'equip tècnic inclourà entrevistes amb persones que han participat en la implantació de l'acció, així com enquestes i entrevistes amb profunditat amb persones destinatàries (es preveu realitzar una enquesta a una

població mostra en les que es recullen resultats de diverses accions destinades al mateix col·lectiu de persones). D'altra banda, l'acció també serà avaluada de forma objectiva a partir dels resultats de l'indicador(s) que la representa. A partir de la reunió amb les persones responsables de l'acció, l'equip tècnic elaborarà un informe d'avaluació (parcial i final).

Els informes parcial i finals de l'avaluació de cada acció es recolliran en un informe parcial i un informe final global d'avaluació de la primera fase d'implantació del Pla d'Igualtat que seran presentats a la comissió d'assessorament durant la implantació de la primera fase del pla i en finalitzar-se. A més, l'informe final serà exposat a la comissió de seguiment. Ambdues comissions hauran de donar el seu vist-i-plau, o, si s'escau, recomanar correccions o modificacions de cares a la segona fase d'implantació del pla. Els informes parcial i el final, un cop aprovats per les comissió/ns anteriorment esmentades, seran fets públics a tota la comunitat universitària a través de la pàgina web del pla d'igualtat de la UdG. Aquests mecanismes han de permetre dotar de transparència la implantació del Pla d'Igualtat.

3. PLANIFICACIÓ TEMPORAL DEL PROJECTE

La taula següent mostra la distribució temporal del projecte. En gris s'han indicat aquelles accions que ja s'han dut a terme completa o parcialment.

La realització de les accions no es concep de forma consecutiva. Per exemple, l'establiment de punts forts i febles pot iniciar-se quan encara s'està treballant en la recollida i tractament de dades. De fet, es possible que donada la dificultat en obtenir informació sobre determinades variables, s'iniciï el disseny del pla d'igualtat sense que la diagnosi hagi finalitzat completament.

No obstant, abans d'iniciar el procés participatiu per a la prioritització d'accions caldrà haver acabat completament la proposta d'accions. D'altra banda, tal i com hem esmentat en l'apartat anterior, també es preveu iniciar la implantació de la primera fase del pla d'igualtat quan encara s'està finalitzant amb el disseny de les accions que es consideren menys urgents.

2006	Octubre	Creació de la "Comissió per al Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones de la Universitat de Girona"	
2008 - 2007	Març - Abril	Acord de la comissió sobre els àmbits polítics d'igualtat que vol tractar el Pla	
	Febrer (08) - Maig	DIAGNOSI	Disseny de variables - Proposta de variables - Elaboració de fitxa per a cada variable
			Valoració individual de variables - Reunió amb responsables de serveis que han de facilitar les dades - Entrevista amb síndic de greuges - Recollida de dades estadístiques - Disseny i realització d'enquestes i entrevistes - Tractament de les dades recollides - Interpretació de les dades
			Establiment de punts forts i punts febles
2008	Maig - Març	DISSENY DEL PLA D'IGUALTAT	Proposta d'accions - Treball de recerca sobre accions dutes a terme per altres universitats i ens públics que han aplicat plans d'igualtat - 7 de Març: Activitat 1 del Pla de difusió. Presentació pública del Pla d'Igualtat i Exposició itinerant del Pla d'Igualtat - Proposta de les accions - Revisió de coherència entre accions
			Activitat 2 del Pla de difusió. Jornada de formació (conferències) i Sessions participatives (priorització participativa de les accions) - Disseny del procés participatiu - Creació dels grups de treball - Informació i formació (conferències) - Realització del procés participatiu - Presentació i reflexió sobre les accions - Priorització de les accions

Octubre - Maig			Disseny de les accions (elaboració de fitxa per a cada acció) - Disseny preliminar de les accions - Reunions amb responsables de dur-les a terme - Disseny definitiu de les accions Publicació del Pla d'Igualtat (+ resum conferències i treball realitzat per grups en el procés de participació) 15 de juny: data límit per a la presentació de la diagnosi i el Pla d'Igualtat a l'ICD (Dep. Treball, GenCat) Submissió del pla a aprovació pel Consell de Govern
	PRIMERA FASE D'IMPLANTACIÓ		Execució accions prioritàries - Inici d'implantació d'accions prioritàries - Difusió del Pla d'Igualtat a tota la comunitat universitària
			Seguiment - Realització d'informes de seguiment per persones responsables d'implantar l'acció
			Avaluació i revisió - Reunions d'avaluació entre equip tècnic i persones responsables d'implantar l'acció - Anàlisi perceptiu de persones implicades en la implantació de l'acció i persones destinatàries - Recull de dades de l'indicador que representa l'acció - Informes parcial i final d'implantació de l'acció - Presentació de les avaluacions parcial i final a la comissió d'assessorament - Si s'escau, correcció de l'acció - Presentació de l'avaluació final a la comissió de seguiment - Si s'escau, modificació de l'acció per a la segona fase d'implantació del Pla 1 de novembre: data límit per a la presentació de la justificació de les accions dutes a terme en la primera fase d'implantació a l'ICD (Dep. Treball, GenCat) submissió del pla a aprovació pel Consell de Govern

4. COMISSIONS I COMPOSICIÓ DE L'EQUIP TÈCNIC

El desenvolupament del projecte es durà a terme coordinadament per una comissió assessora, una comissió de seguiment, i un equip tècnic. A continuació es descriuen les funcions i composició de cadascuna.

Comissió assessora (promotora)

La “Comissió per al Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones de la Universitat de Girona”, aprovada pel Consell de Govern en la sessió núm. 9/06 de 27 d'octubre de 2006 (veure annex 2), ha tingut una funció promotora del Pla d'Igualtat, i, al llarg del seu desenvolupament adquireix una funció assessora.

La comissió és composta per vuit persones membres de la comunitat universitària amb expertesa demostrada en temes de gènere, més dues persones que realitzen tasques de suport tècnic.

A partir de reunions periòdiques, la comissió assessora seguirà de prop el desenvolupament del projecte, i durà a terme les recomanacions que cregui oportunes per a que aquest es dugui a terme amb èxit.

Equip tècnic:

L'equip tècnic serà el responsable executiu del projecte. S'ha vetllat per a que els membres de l'equip representessin els dos grups laborals de la universitat: el personal acadèmic i el personal d'administració i serveis (PAS).

Aquest equip està format per 4 persones, una de les quals dur a terme tasques de direcció, una altra que coordina i executa el treball amb una dedicació continuada, i dues més que hi donen suport de manera puntual en dues línies de treball específiques, la difusió i l'avaluació de l'actualitat. A més, l'equip tècnic compta amb la possibilitat de contractar personal de forma esporàdica per a la realització d'activitats puntuals.

A continuació es detallen els noms, funcions i recorregut professional de les persones que componen l'equip de treball.

Direcció i supervisió: Dra. Josepa Brú i Bistuer

Josepa Brú és llicenciada i doctora en Geografia per la Universitat de Barcelona i Catedràtica de Geografia Humana de la Universitat de Girona. Els seus àmbits de recerca són el territori, el medi ambient i la intervenció projectual interdisciplinària, la investigació teòrica en gènere i medi ambient, i la Història i Filosofia del coneixement científic. A la Universitat de Girona i fora d'aquesta ha exercit diversos càrrecs de direcció: per exemple, és fundadora i ha estat directora de l'Institut d' Medi Ambient, també dirigeix des dels seus inicis l'Oficina Verda, i i des del curs 2006 ha estat nomenada directora de l'Escola de Postgrau de la Universitat de Girona (Girona International Postgraduate School –GIGS-).

En la seva trajectòria universitària i en àmbits externs a la UdG, Josepa Bru ha recollit una àmplia experiència en projectes de recerca, publicacions, congressos i conferències relacionades amb els estudis feministes i de gènere. En l'actualitat és secretaria de la Comissió del Pla d'Igualtat entre Homes i Dones de la Universitat de Girona, representant de la UdG a la Comissió Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya, i representant de la UdG a la Xarxa Equal Girona.

Coordinació: Llic. Mercè Agüera Cabo

Mercè Agüera Cabo és llicenciada en geografia per la Universitat de Girona (1997) i postgrau en el disseny de programes de cooperació per la mateixa universitat (1999). Treballa en la recerca en estudis de gènere des del 1999. El 2001 va obtenir el DEA per una memòria de recerca amb el títol "Dona, Ciència i Natura. Lectures del biaix etno-androcèntric del pensament científic i ideològic desenvolupats a l'entorn de la relació societat/natura". Del 2003 al 2007 va treballar al Centre Comú de Recerca de la Comissió Europea a Itàlia, becada per aquesta institució per a la realització d'un projecte de recerca amb el títol "Environmental Governance from a Gender Perspective. Theoretical approach and case studies". Des del 2007 Mercè Agüera s'ha incorporat en l'equip acadèmic de la UdG, i com a membre de l'equip tècnic del la Comissió per al Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones de la UdG. En el curs 2007-08 també ha esdevingut col·laboradora docent de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Al llarg d'aquests anys, ha participat com a ponent en conferències, cursos i assignatures en l'àmbit de la recerca feminista i de gènere. La seva col·laboració en el grup de recerca "Knowledge Assessment Methodologies" de la Comissió Europea li ha permès adquirir experiència sobre la recerca en processos participatius. Per últim, el contacte que la Mercè Agüera ha mantingut els darrers quinze anys amb la UdG, com a estudiant, becaria, i com a personal docent en l'actualitat, fa que tingui una visió àmplia i un bon coneixement dels mecanismes de funcionament intern de la universitat.

Suport en la difusió del Pla d'Igualtat: Llic. M. Rosa Olivella Gonzàlez

Rosa Olivella és llicenciada en Geografia per la Universitat de Girona (1997). Actualment i des de 2005 és Personal d'Administració i Serveis (PAS) en el Servei de SIG i Teledetecció (SIGTE) de la Universitat de Girona on du a terme tasques de coordinadora de projectes internacionals i en xarxa. El 1998 inicià la seva carrera professional a l'Institut de Medi Ambient de la Universitat de Girona, desenvolupant projectes de l'àmbit tècnic i de recerca sota la direcció de Josepa Bru. El 2002 entrà a formar part de l'àrea de Medi Ambient de l'Ajuntament de Celrà (Girona), com a tècnica de medi ambient i participació ciutadana. Des de l'inici de la seva carrera professional Rosa Olivella ha vingut duent a terme tasques de col·laboració docent en l'àmbit del medi ambient, els SIG i gènere. En aquest barrer sentit cal destacà la seva participació docent en l'assignatura virtual "Gènere i Medi Ambient" de la UdG, i la seva participació com a membre de la comissió per a la creació del Pla d'Igualtat de la mateixa universitat

Suport en l'avaluació de la qualitat i persona de contacte amb serveis interns de la UdG: Llic. Pilar del Acebo

Pilar del Acebo Peña és llicenciada en Filosofia i Lletres (branca Ciències de l'Educació) per la Universitat Autònoma de Barcelona (1990) i Llic. En Psicologia per la Universitat de Girona. Des de 1993 és Personal d'Administració i Serveis (PAS) de la Universitat de Girona, els darrers 8 anys

al Gabinet de Planificació i Avaluació on treballa en el tema d'avaluació de la qualitat. Dins aquest camp ha coordinat els processos d'avaluació interna de les titulacions i actualment treballa en el disseny d'un sistema intern d'assegurament de la qualitat per a tota la Universitat. Com a avaluadora forma part de l'equip d'avaluadors externs de l' "Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación".

Pilar del Acebo és membre de la Comissió per al Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones de la UdG.

Comissió de seguiment

La comissió de seguiment serà creada amb l'objectiu de garantir la transparència del pla d'igualtat. Les seves funcions seran dur a terme un seguiment del disseny del pla, el procés de desplegament i la seva implantació. Per a aquesta tasca, la comissió de seguiment serà reunida un cop finalitzada cadascuna de les etapes del projecte. La comissió de seguiment continuarà les seves tasques de revisió i avaluacions periòdiques del Pla d'Igualtat.

A la comissió de seguiment estaran representats, el Govern de la universitat, a través dels vicerectors/es implicats, la Gerència, el Consell Social, les organitzacions sindicals, del PDI i del PAS, així com els estudiants claustrals. La composició de la comissió i les funcions detallades es presentaran a aprovació al Consell de Govern immediatament següent al de l'aprovació del present documents d'avenç del Pla d'Igualtat.

5. DIFUSIÓ DELS RESULTATS DINS LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA

Les activitats de difusió del Pla d'Igualtat s'han concebut com un projecte en si mateix, i, per aquest motiu, s'ha sol·licitat una subvenció específica a l'Institut de la Mujer, el qual ha estat concedit recentment. Les activitats que es preveuen inclouen les sessions de participació amb la comunitat universitària que hem descrit anteriorment. Una eina decisiva que serà utilitzada com a mitjà de comunicació amb la comunitat universitària serà la creació d'un portal web del Pla d'Igualtat de la UdG, amb enllaç directa a la web de la UdG (www.udg.edu).

A continuació es detallen el pla de difusió a partir de les dues activitats que l'integren, tot i que aquestes ja han estat integrades en el calendari de treball presentat anteriorment:

Activitat 1. Presentació pública del Pla d'Igualtat i exposició itinerant

La intenció és donar a conèixer els resultats de la diagnosi i les estratègies polítiques proposades en el Pla d'Igualtat. La jornada, que tindrà lloc el 8 de Març en motiu del dia Internacional de les Dones, està dirigida especialment a les persones que formen part de la comunitat universitària. També es vol implicar a representats/es de l'activitat social i econòmica de la ciutat de Girona, la societat en general, i els medis de comunicació. Per a aquesta tasca es compta amb la col·laboració de la xarxa Equal Girona, un projecte cofinanciat pel Fons Social Europeu (Iniciativa Equal), que té per objectiu la lluita contra totes les formes de discriminació i desigualtat que es produeixen en el mercat laboral, i que comprèn quinze entitats i empreses de la ciutat de Girona. La secretaria de la Comissió del Pla d'Igualtat, i directora de l'equip tècnic que s'ha proposat per la realització del present projecte, Josepa Bru, és representant de la Universitat de Girona en la xarxa Equal.

En aquesta jornada es preveu convidar a un/a ponent per a realitzar una conferència marc sobre la rellevància dels plans d'igualtat en la política universitària. A més de la seva funció informativa, la jornada es concep com un acte festiu. Es preveu realitzar una activitat lúdica, possiblement artística, que inciti a la reflexió d'homes i dones sobre els reptes i la importància d'un compromís en la igualtat d'oportunitats.

D'altra banda, Amb l'objectiu de difondre i promoure la reflexió sobre les polítiques d'igualtat o sobre el Pla d'Igualtat de la UdG entre totes les persones que formen la comunitat universitària, es preveu la realització d'una exposició que a partir d'aquesta data i fins a la finalització del curs 2007/2008 sigui itinerant entre les diverses seus de la Universitat de Girona.

Activitat 2. Jornades formatives i participatives del Pla d'Igualtat

Les jornades convinen conferències formatives i sessions de participació.

En el primer dia es preveu organitzar tres conferències en les que es convida a representants d'universitats catalanes a presentar la seva experiència en matèria de plans d'igualtat focalitzant aspectes que afecten al personal acadèmic i investigador, el PAS i la comunitat estudiantil. El matí conclou amb una taula rodona en la que participen les persones convidades moderada per una representant de l'equip tècnic de la UdG, oberta a la discussió amb el públic assistent.

En la tarda l'equip tècnic presenta en detall la diagnosi i la proposta d'accions del Pla d'Igualtat de la UdG.

Les sessions participatives es concentren en dos dies consecutius a les conferències i la presentació del pla de treball de la UdG. Es tracta de sessions de treball tancades en les que s'implica a persones representants dels tres col·lectius de la comunitat universitària, les quals hauràn participat en les activitats formatives anteriorment descrites. La discussió es desenvoluparà amb l'ajut d'un moderador/a, es centrarà en aspectes concrets del pla d'igualtat proposats per l'equip tècnic, i a partir de fitxes de treball tal i com s'ha descrit anteriorment. La darrera activitat serà un ple en el que s'unifiquin els treballs de tots els grups de discussió. Com a resultat tangible de les sessions participatives es preveu la publicació d'un document que reculli el treball de tots els grups implicats, i que, juntament amb el text de les conferències, complementi el document final del pla d'igualtat.