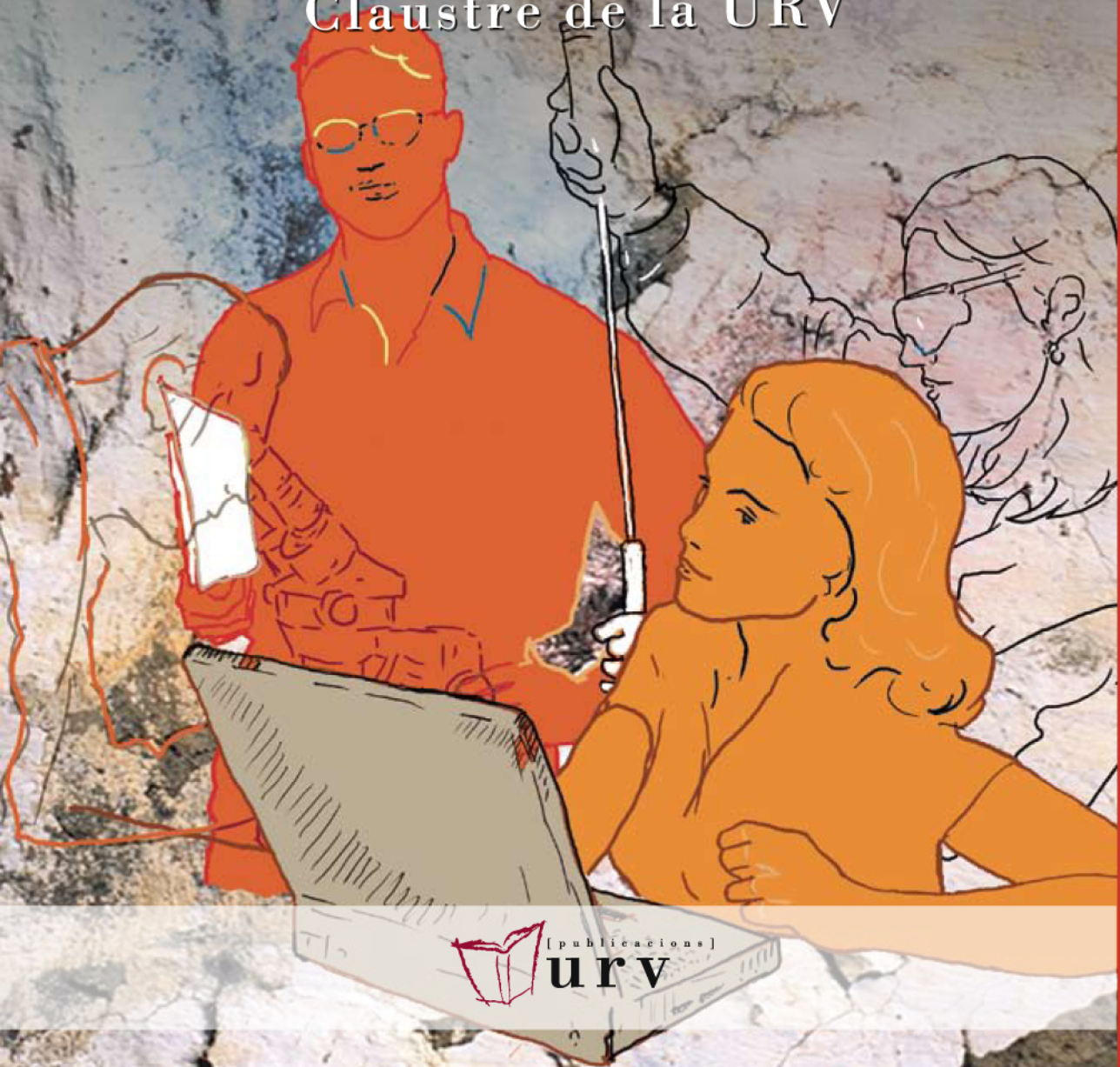


19

Pla d'igualtat de la Universitat Rovira i Virgili

Claustre de la URV



[publicacions]

urv

PLA D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Comissió per a l'elaboració del Pla d'igualtat

Presidenta

Dra. Montserrat Duch Plana (PDI)

Membres

Dr. Ignasi Brunet Icart (PDI)

Sr. Alejandro Caballero Madrid (estudiant)

Dra. Rosa Caballol Lorenzo (PDI)

Dr. Ricardo Closa Monasterolo (PDI)

Dra. Esther Forgas Berdet (PDI)

Sr. Víctor Franch Gimeno (estudiant)

Sra. Anna Maronda Garcia (estudiant)

Dr. Lluís Marsal Garví (PDI)

Sra. Ivana Martínez Valverde (estudiant)

Dra. Montse Palau Vergés (PDI)

Dra. Inma Pastor Gosálbez (PDI)

Dra. Rosa Queral Casanova (PDI)

Sra. Berta Ramos Martínez (PAS)

Sra. Margarita Rebenaque Esteve (PAS)

Dra. Encarnació Ricart Martí (PDI)

Sra. Arantxa Tévar Beunza (PAS)

Dra. Paloma Vicens Calderón (PDI)

PLA D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Claustre de 24 de maig de 2007



Tarragona, 2008

Edita:
Publicacions URV
A+C (UTE Arola Editors, SL - Imatge 9, SL / Cossetània Edicions)

1º edició: març del 2008
Disseny de la coberta:
Impressió: Gràfiques Arrels
Dipòsit legal: T-367/08
ISBN: 978-84-8424-111-9

Publicacions de la Universitat Rovira i Virgili:
Av. Catalunya, 35 - 43005 Tarragona
Tel. 977 558 474 - Fax: 977 558 393
www.urv.cat/publicacions
publicacions@urv.cat

Arola Editors: Polígon Francolí, parcel·la 3, nau 5 - 43006 Tarragona
Tel. 977 553 707 - Fax 977 542 721
arola@arolaeditors.com

Cossetània Edicions: C. de la Violeta, 6 - 43800 Valls
Tel. 977 602 591 - Fax 977 614 357
cossetania@cossetania.com

Sumari

1. PREÀMBUL	9
2. DIAGNÒSTIC DE LA IGUALTAT PER RAÓ DE GÈNERE A LA URV	13
3. PLA D'IGUALTAT ENTRE ELS HOMES I LES DONES DE LA URV	43

Eixos:

1: DIAGNOSI I VISIBILITZACIÓ DEL SEXISME, SENSIBILITZACIÓ I CREACIÓ D'UN ESTAT D'OPINIÓ FAVORABLE A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS	45
2: L'ACCÉS EN IGUALTAT DE CONDICIONS AL TREBALL I LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL. ORGANITZACIÓ DE LES CONDICIONS DEL TREBALL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	46
3: LA URV, INSTITUCIÓ COMPROMESA EN L'ÈQUITAT DE GÈNERE	47
4: PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA	48
5: GÈNERE I CIÈNCIA A LA URV	49
6: REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA EN ELS DIFERENTS ÒRGANS I NIVELLS DE PRESA DE DECISIONS	50

Preàmbul

Tot i que el principi d'igualtat és un dels pilars bàsics de les comunitats democràtiques, com les universitats, la realitat ens demostra que persisteixen algunes discriminacions i calen mecanismes per corregir-les, per poder aconseguir així una veritable igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Uns mecanismes que, respectant i tractant les diferències, ajudin a resoldre els desequilibris estructurals existents.

El 1989 es va crear a la Universitat Rovira i Virgili el grup de recerca GRÈC (Gènere, Raça, Ètnia i Classe) que, al llarg de tots aquests anys, ha realitzat un treball constant per incorporar la perspectiva i els estudis de gènere en la docència i la recerca i, també, per aconseguir eliminar discriminacions i desigualtats entre homes i dones en tots els estaments i funcions de la comunitat universitària. Aquest propòsit va ser assumit el 2006 per l'equip rectoral i aquesta voluntat institucional es va plasmar en l'encàrrec de l'aleshores rector, el doctor Lluís Arola, de confeccionar un informe sobre les desigualtats a la Universitat Rovira i Virgili. L'encàrrec fou ratificat posteriorment pel Claustre Universitari, ja presidit pel rector actual, el doctor Xavier Grau. L'informe «La igualtat d'oportunitats per raó de gènere a la URV», redactat per un equip investigador coordinat per la doctora Inma Pastor, es va presentar el 2006 i els resultats obtinguts indicaven diversos biaixos i diferències que calia canviar o millorar. I per tal de corregir aquestes desigualtats i discriminacions, el Claustre de la Universitat, en sessió de 9 de novembre de 2006, va nomenar una comissió a la qual va encarregar l'elaboració d'un pla d'igualtat entre dones i homes a la Universitat Rovira i Virgili. El primer pla d'igualtat de la nostra Universitat.

La primera tasca de la comissió va ser estudiar amb profunditat la situació real de la URV amb relació a aquesta qüestió, a partir de l'informe esmentat que, a més, és públic i es pot consultar a través de la pàgina web. Sense entrar en tots els detalls dels resultats obtinguts, sí que cal fer constar que, entre el nombre total de personal docent i investigador (PDI) a la nostra Universitat, el percentatge d'homes és superior

al percentatge de dones i es reparteix de manera desigual entre els diferents centres i departaments. En aquest sentit, una de les dades més significatives de l'estudi és la relativa a la categoria acadèmica: el nombre de catedràtics i de titulars d'universitat és molt superior al de catedràtiques i titulars d'universitat dones, i el nombre de doctors que han assolit la màxima categoria acadèmica és molt superior al nombre de doctores. La presència de dones com a investigadores principals de projectes finançats és també notablement inferior a la d'homes investigadors principals. Pel que fa al nombre total de personal d'administració i serveis (PAS), hi ha més dones que homes, però els homes superen les dones en les categories superiors, A i B, de personal funcionari. En referència a l'alumnat, el 59,4% dels alumnes de la URV són dones.

Les dades de l'estudi evidencien que les dones tenen dificultats per assolir llocs de responsabilitat a la nostra Universitat. Es pot constatar, a més, que el percentatge de dones doctores, llicenciades i diplomades i, en general, el percentatge de dones amb preparació per ocupar llocs a la universitat no queda reflectit en la realitat de la plantilla de PAS i de PDI. En tots els casos es detecta que un dels problemes principals per a les dones de la nostra comunitat universitària és la promoció laboral.

Una de les característiques d'aquesta primera dècada del segle XXI és la sensibilització de la nostra societat per la igualtat de tracte i la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Aquesta sensibilització ha estat impulsada especialment per la Unió Europea, que ha manifestat una preocupació prioritària aprovant disposicions i implementant polítiques d'accés i de promoció de dones que han donat resultats indiscutibles. Les directives de la Comissió Europea 2002/73/CE i 2004/113/CE van dirigides en aquest sentit. El nostre marc jurídic constitucional plasma de manera ferma principis dirigits específicament a la igualtat. No només l'article 14 de la Constitució espanyola estableix el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe, sinó que, a més, l'article 9.2 de la mateixa Constitució obliga els poders públics a promoure les condicions per a la igualtat de les persones i l'article 35 es refereix també al treball i a la promoció a través del treball com un dret i com un deure que no admeten discriminació per raó de sexe. L'Estatut de Catalunya consagra el valor de l'equitat de gènere a l'article 4.3, el dret a la no-discriminació a l'article 15.2, i el dret a la participació en l'àmbit públic i privat a l'article 19.2. A més, l'article 41 de l'Estatut de Catalunya obliga els poders públics a garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques. L'article 44 també estableix la obligació dels poders públics de garantir la qualitat del sistema d'ensenyament, a través de l'impuls, entre altres, del valor social de la igualtat.

Aquests valors també es reflecteixen a l'Estatut de la URV (Decret 202/2003, de 26 d'agost), concretament l'article 4 recull aquest propòsit: «La Universitat es regeix pels principis d'autonomia, llibertat, democràcia, justícia, igualtat i no-discriminació,

independència i pluralitat. La comunitat universitària, i en especial els òrgans de govern de la Universitat, han de donar plena efectivitat a aquests principis.»

La modificació de la Llei orgànica d'universitats aprovada al març de 2007 (BOE número 89, de 13 d'abril de 2007) introdueix en tot el seu articulat una sensibilitat sobre la igualtat entre dones i homes que la Llei orgànica del 2001 no tenia. La nova Llei explicita que la igualtat de tracte de dones i homes i la igualtat d'oportunitats són un valor que les universitats han d'incorporar en la seva estructura i funcionament com un objectiu propi i han de projectar també a la societat que les envolta. La nova llei concreta l'obligació de presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern i de representació de la universitat, i obliga a la previsió estatutària de presència equilibrada en les comissions de selecció de places convocades. La LOU declara el dret dels i les estudiants a rebre un tracte no sexista. Les universitats, com les altres institucions de l'Administració pública, hauran de tenir unitats d'igualtat i hauran de formalitzar programacions dirigides específicament a la igualtat de gènere.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix la necessitat que els poders públics adquireixin un compromís amb l'efectivitat de les mesures transformadores que tinguin per objectiu la igualtat de tracte i d'oportunitats, i obliga l'Administració pública a avaluar, periòdicament, els seus àmbits d'actuació. Aquest document estableix com una de les mesures de promoció de la igualtat l'elaboració de plans d'igualtat. També obliga els poders públics a tenir en compte, detalladament, els aspectes de gènere en els estudis i les estadístiques. El text també obliga l'Administració pública a fomentar l'ensenyament i la recerca sobre la igualtat mitjançant l'oferta de postgraus o tot afavorint projectes de recerca sobre el tema. I, encara, obliga a mantenir una especial atenció a la igualtat en la creació artística i intel·lectual i a afavorir una incorporació efectiva de les dones en tots els nivells, incloent-hi el de responsabilitat i decisió, en les disciplines esportives. La protecció de la conciliació de la vida personal, laboral i familiar és, a més, una de les seves línies directrius.

La Comissió, per tant, ha tingut en compte tot aquest marc legislatiu que ens afecta directament a l'hora d'establir els objectius d'aquest primer Pla de la URV. El Pla que es proposa s'ha elaborat d'acord amb les prescripcions de la Llei d'igualtat i preveu una relació d'eixos que marquen les orientacions prioritàries. Cadascun dels eixos s'ha desglossat per poder marcar les accions concretes que, al parer de la Comissió, seran les més adients per assolir els objectius previstos.

El primer Pla d'Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili (2007-10) té, doncs, l'objectiu d'implantar accions positives per tal d'eliminar discriminacions en el funcionament de tots els òrgans i competències i, així, assegurar la qualitat de vida de totes les persones que la conformen. Aquest Pla pot ser un bon instrument per

anar creant, de manera transversal, un nou pacte acadèmic i social dins de la nostra Universitat. Un instrument, en definitiva, que ens ha d'ajudar a millorar per poder aconseguir plenament els principis que ens regeixen i una universitat més solidària, més justa i més lliure.

DIAGNÒSTIC DE LA IGUALTAT PER RAÓ DE GÈNERE A LA URV

Un pla d'igualtat d'oportunitats és una eina destinada a promoure la igualtat real entre homes i dones. El punt de partida de tots els plans d'igualtat és una diagnosi que descrigui i expliciti les característiques de la desigualtat en cada organització. En el cas de la URV, aquesta diagnosi es va realitzar amb l'estudi «La igualtat d'oportunitats per raó de gènere a la URV»,¹ realitzat durant el curs 2005-06 a instàncies del grup de recerca GRÈC i amb el suport de l'equip rectoral d'aquell moment i també de l'actual.

En aquest apartat us presentem alguns dels resultats més destacables de l'estudi. La diagnosi realitzada ens mostra, de forma descriptiva, elements de desigualtats entre homes i dones sobre els quals el Pla d'igualtat proposa actuar. Tot i això, volem remarcar la necessitat de continuar reflexionant i investigant sobre el fenomen de la desigualtat per trobar-hi explicacions completes. En la mesura que siguem capaços de trobar-hi explicacions, podrem proposar eines d'actuació. Després serà feina de tothom fer realitat allò que teòricament ja es té assumit, una societat igualitària.

Els resultats d'aquest estudi indiquen l'existència de desigualtat entre les dones i els homes dintre de la nostra universitat que afecten els tres estaments que la componen, el personal docent i investigador, el personal d'administració i serveis i l'alumnat. Aquestes dades mostren la necessitat d'engegar mesures que superin la desigualtat per raó de sexe en la nostra comunitat amb la finalitat d'evitar el risc de segregació i discriminació d'un sexe o l'altre.

2.1 Personal docent i investigador

A la URV hi ha més homes que dones: dels 1.618 individus, segons dades del Servei de Recursos Humans de 13 de febrer de 2006, 943 són homes i representen el 58,3% de tota la comunitat, mentre que el nombre de dones és de 675, que representen el 41,7%. En els darrers anys, fent la comparació amb el 1998, gairebé s'ha doblat el nombre de

1 Estudi publicat per la URV i a disposició de la comunitat universitària també en versió electrònica a la web de la Universitat.

personal docent i investigador a la URV, la qual cosa ha comportat de forma paral·lela cert equilibri en la distribució per sexes, tot i que segueix existint un clar predomini masculí.

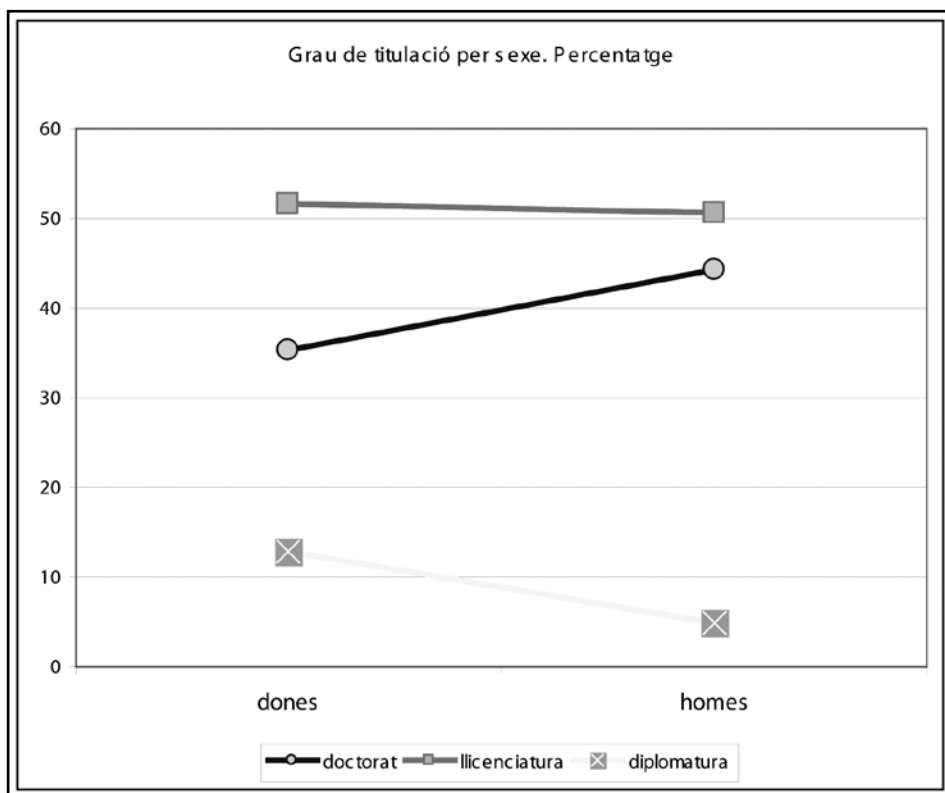
Personal docent i investigador segons sexe. Anys 2006 i 1998		
	Any	
Sexe	2006	1998
Home	58,3% (943)	63,5% (529)
Dona	41,7% (675)	36,4% (303)
Total	100% (1618)	100% (832)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

Pel que fa a la distribució del grau de titulació per sexes, s'hi troben diferències significatives, estadísticament parlant. Els homes doctors tenen més pes relatiu respecte a tots els docents homes, mentre que per a les dones el grau de titulació majoritari és el de llicenciada. Per a les dones és més nombrós, també, el grau de titulació de diplomatura que per als homes. Ho mostren la taula i el gràfic següents:

Grau de titulació segons sexe				
	Doctor/a	Llicenciat/da	Diplomat/da	Total
Dona	35,4% (203)	51,7% (296)	12,9% (74)	100% (573)
Home	44,3% (367)	50,7% (420)	5,1% (42)	100% (829)
Total	40,7% (570)	51,1% (716)	8,3% (116)	100% (1402)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

DISTRIBUCIÓ DEL PDI PER ÀMBITS DE CONEIXEMENT

Personal docent i investigador segons sexe i àmbit de coneixement sobre el total de cada àmbit						
Sexe	Àmbit de coneixement					Total
	Ciències tecnològiques i experimentals	Ciències de la salut	Humanitats	Ciències socials	Sense dades	
Homes	67% (365)	48% (202)	52% (180)	64% (192)	44,4% (4)	58% (943)
Dones	33% (179)	52% (219)	48% (165)	36% (107)	55,5% (5)	42% (675)
Total	100% (544)	100% (421)	100% (345)	100% (299)	100% (9)	100% (1618)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

Dels 544 PDI adscrits a l'àmbit de coneixement de ciències tecnològiques i experimentals, un 67% són homes i un 33% dones. És l'àmbit en què hi ha més presència masculina: per cada dona PDI hi trobem 2,1 homes. Li segueix en el rànquing de masculinitat l'àmbit de les ciències socials, amb un 64% d'homes i un 36% de dones, la qual cosa vol dir que per cada dona que trobem hi ha 1,8 homes. Posteriorment hi ha l'àmbit de les humanitats, amb una ràtio d'1,1 homes per dona, o expressat en percentatge, un 52% d'homes respecte d'un 48% de dones. Aquestes xifres s'inverteixen si considerem l'àmbit de les ciències de la salut, on trobem 1,08 dones per cada home, és a dir, un 52% de dones i un 48% d'homes. L'àmbit de coneixement feminitzat, el de les ciències de la salut, ho és però amb molt poca distància del percentatge de dones respecte dels homes, mentre que els àmbits masculinitzats, com ara el de les ciències tecnològiques i experimentals i el de les ciències socials, presenten distàncies molt importants pel que fa a la presència d'homes i de dones. En conclusió, els àmbits masculins són clarament masculins, mentre que l'àmbit femení no ho és tant.

En l'àmbit de les ciències tecnològiques i experimentals, els departaments vinculats amb les enginyeries (Enginyeria Electrònica, Elèctrica i Automàtica; Enginyeria Electrònica i Matemàtiques; Enginyeria Mecànica, i Enginyeria Química) estan formats gairebé exclusivament per homes: si els agrupem, hi trobem 267 homes (81%) i només 62 dones (19%). Aquestes, en canvi, tenen més presència en els departaments relacionats amb la química (Analítica i Orgànica, Física i Inorgànica, Bioquímica i Biotecnologia), als quals estan vinculades 116 dones (57%) i 89 homes (43%).

L'àmbit de ciències de la salut és, com hem vist, l'únic amb més presència absoluta i relativa de dones que d'homes. Es troba principalment als departaments de Ciències Mèdiques Bàsiques (54 dones i 41 homes, 57% i 43% respectivament) i sobretot, al d'Infermeria, el departament més feminitzat de tota la URV: 88 dones (92%) i tan sols 8 homes (8%). No obstant això, l'altre departament vinculat a les ciències de la salut, el de Medicina i Cirurgia, presenta una notable masculinització: 148 homes (67%) i 74 dones (33%).

Pel que fa a les humanitats, tot i que en gairebé tots els departaments hi ha una lleugera superioritat numèrica de dones que d'homes (Antropologia, Filosofia i Treball Social; Filologies Romàniques; Pedagogia i Psicologia acumulen 110 dones, 57%, i 82 homes, 43%), al departament més nombrós —Història, Història de l'Art i Geografia— la balança es decanta clarament a favor dels homes (66 homes i 33 dones, 67% i 33% respectivament).

Per últim, la masculinització de l'àmbit de les ciències socials es produeix de forma homogènia en els departaments de Dret (39 dones i 59 homes, 40% i 60% respectivament) i d'Economia i Gestió d'Empreses (59 dones i 102 homes, 37% i 63%).

En aquest sentit, cal incorporar la visió de gènere en el funcionament dels àmbits marcadament masculins per evitar que la major presència d'homes es transformi en l'aparició d'un mètode de funcionament androcèntric, així com trencar clixés socials de distribució de gèneres, i també evitar la relació entre els departaments feminitzats i el seu menor grau de titulació.

COMPOSICIÓ DEL PDI SEGONS SEXE I CATEGORIA LABORAL

Una anàlisi de la distribució dels homes i les dones que formen el col·lectiu del PDI de la URV segons les diferents categories laborals mostra una distribució desigual dels sexes segons la categoria laboral. En primer lloc, observem que el 5,9% dels homes són catedràtics universitaris, per tan sols un 2,1% de les dones. De fet, 8 de cada 10 catedràtics d'universitat són homes (cal tenir en compte que el percentatge total d'homes pel PDI no arriba a 6 de cada 10). O dit d'una altra manera: per cada dona catedràtica d'universitat hi ha 4 homes.

Personal docent i investigador per sexe i categoria laboral						
	Categoria laboral					
Sexe	Altres	Becaris/ àries	Associats/ des	TEU	TU+CEU	CU
Home	6,7 (63)	12,5 (118)	46,6 (439)	9,9 (93)	18,5 (174)	5,9 (56)
Dona	9,6 (65)	19,1 (129)	43,4 (293)	13,9 (94)	11,9 (80)	2,1 (14)
Total	7,9 (128)	15,3 (247)	45,2 (732)	11,6 (187)	15,7 (254)	4,3 (70)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

Una altra dada molt aclaridora és la següent: de cada 5 dones titulars d'universitat (sense tenir en compte les CEU) hi ha una catedràtica d'universitat. En els homes, només fan falta 3 titulars universitaris per trobar un catedràtic d'universitat.

En aquesta taula, però, hem agrupat els TU amb els catedràtics i catedràtiques d'escola universitària (CEU), perquè hem considerat similars aquestes dues categories laborals. Trobem altre cop més presència d'homes: un 18,5% del total d'homes pertanyen a aquestes dues categories, mentre que per a les dones el percentatge baixa fins a l'11,9%. Això implica que gairebé 7 de cada 10 TU+CEU són homes.

En resum, dins les tres categories situades a la part alta de la jerarquia universitària (CU, TU, CEU) hi trobem 230 homes (24,3% del total d'homes) i només 94 dones (13,9% del total de dones).

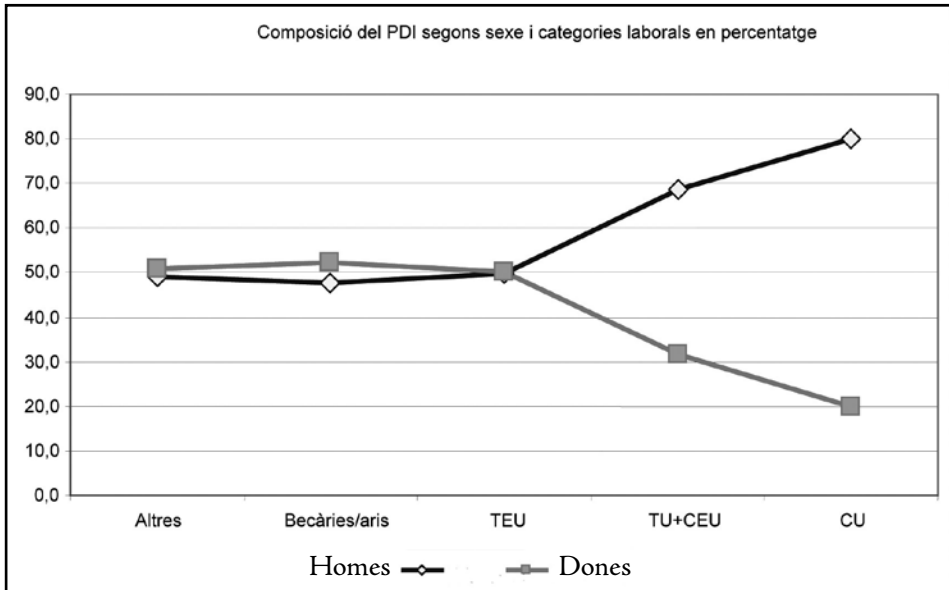
És en la categoria de TEU on trobem per primer cop més presència (en nombres absoluts i en percentatges) de dones que d'homes. De fet, el mateix passava per a la categoria CEU abans de ser agrupada amb la TU, amb 11 dones i 7 homes: això indica que tant per a la categoria de catedràtics i catedràtiques com per a la de titulars, els homes tendeixen a ser-ho d'universitat i les dones, d'escola universitària. Com a titulars d'escola universitària trobem el 13,9% de les dones i el 9,9% dels homes, i uns nombres absoluts gairebé idèntics: 94 dones i 93 homes.

La categoria laboral més nombrosa en el col·lectiu PDI, en conjunt i per als dos sexes, és la d'associats i associades, que agrupa el 41,9% de membres de PDI. Hi trobem una lleugera majoria masculina pel que fa als percentatges: 439 homes, que representen el 46,6% del total, i 293 dones, 43,4% del total.

Per a la categoria de becaris i becàries trobem altre cop fortes desigualtats. Si bé el nombre absolut és similar per a homes que per a dones (118 i 129 respectivament), el pes sobre el total és molt superior per a les dones. Una de cada cinc dones del PDI són becàries (19,1%), davant una proporció inferior per als homes: només un de cada vuit (12,5%).

Veiem, doncs, que els percentatges de dones són superiors en el que podríem denominar categories de menys qualificació, les dones són majoria com a catedràtiques d'escola universitària, titulars d'escola universitària i com a becàries. Contràriament, els homes tenen percentatges superiors en les categories més qualificades: catedràtics d'universitat, titulars d'universitat, així com també en la d'associats, que és la que engloba més PDI.

La representació gràfica que veieu a continuació exemplifica les desigualtats que s'acaben de descriure: per al conjunt del PDI femení la trajectòria laboral dins de la universitat, la URV no és una excepció en el conjunt de les universitats, dibuixa una línia descendent mentre que per al conjunt d'homes aquesta línia mostra una trajectòria ascendent. És a dir, les desigualtats entre homes i dones a la universitat sembla que no es produeixen en el moment d'incorporar-se a l'organització sinó al llarg del desenvolupament de la carrera professional i laboral.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

PROMOCIÓ PROFESSIONAL SEGONS SEXE

L'anàlisi realitzada en aquest estudi ens permet dibuixar no només una foto estàtica de les diferents posicions que ocupen homes i dones dins de la Universitat, com la que es mostra anteriorment, sinó també una visió de les diferents trajectòries que han tingut al llarg del temps. Presentem el recorregut efectuat pel PDI en la seva promoció interna a la Universitat. En la construcció de la taula que es mostra a continuació, hem considerat dos indicadors: la categoria o nivell professional en el moment d'ingrés i la categoria o nivell professional en l'actualitat. Aquests indicadors ens permeten visualitzar la trajectòria del PDI al si de la URV en relació amb la promoció, mesurada aquesta en termes de canvi de categoria professional.

Promoció i trajectòria laboral: categoria del PDI a l'ingrés i en l'actualitat per sexe						
	Homes					
	Categoria actual					
Categoria a l'ingrés	Ajudants, becaris i associats	Titulars d'escola: funcionaris i interins	Titulars d'universitat: funcionaris i interins, catedràtics d'escola	Catedràtics d'universitat	Contractats	Total
Ajudants, becaris i associats	41,4%	13,8%	32,2%	9,2%	3,4%	100%
Titulars d'escola: funcionaris i interins	0%	56,7%	40%	3,3%	0%	100%
Titulars d'universitat: funcionaris i interins, catedràtics d'escola	0%	0%	80%	20%	0%	100%
Contractats	6,7%	0%	20%	26,7%	46,7%	100%
Total	25,2%	19,7%	37,4%	10,9%	6,8%	100%
	Dones					
	Categoria actual					
Categoria a l'ingrés	Ajudantes, becàries i associades	Titulars d'escola: funcionàries i interines	Titulars d'universitat: funcionàries i interines, catedràtiques d'escola	Catedràtiques d'universitat	Contractades	Total
Ajudantes, becàries i associades	39%	21%	20%	5,7%	14,3%	100%
Titulars d'escola: funcionàries i interines	0%	95,2%	4,8%	0%	0%	100%
Titulars d'universitat: funcionàries i interines, catedràtiques d'escola	0%	0%	80%	0%	20%	100%
Contractades	12,5%	6,3%	25%	12,5%	43,8%	100%
Total	29,3%	29,3%	20,4%	5,4%	15,6%	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta.

El PDI ajudant, becari i associat. El 58,6% dels homes que en el moment de l'ingrés pertanyen a aquesta categoria han promocionat a les diverses categories ascendents, mentre que entre les dones s'ha produït un ascens del 61%. Per aquesta categoria d'ingrés, com ens mostren les dades, hi ha un petit percentatge més de dones que d'homes que promocionen, però cap a on? Comparem el percentatge d'homes i de dones segons la categoria d'arribada: el 14% dels homes i el 21% de les dones són avui dia TEU; un 32,2% d'homes per un 20% de dones han arribat a TU. Pel que fa a les càtedres, trobem que un 9,2% dels homes hi ha arribat respecte del 5,7% de les dones. Entre els contractats i contractades tornen a haver-hi contrastos importants: el 3,4% dels homes que van entrar com a becaris, ajudants o associats són ara contractats mentre les dones són el 14,3%. Les diferències en les trajectòries entre homes i dones són evidents mirant aquesta categoria inicial: més dones promocionen, però a llocs inferiors que els seus companys masculins.

El PDI TEU. Aquesta trajectòria professional és un comportament específic del col·lectiu PDI que va iniciar la seva tasca docent i investigadora com a ajudant, becari i/o associat? Tot indica que no, ja que el comportament diferenciat pel que fa la promoció entre homes i dones es torna a repetir d'una manera persistent per a la resta de categories inicials d'entrada a la Universitat. Veiem-ne més exemples: d'entre el PDI que entra com a TEU (interí o no), els homes promocionen en un 43,3% i les dones en un 4,8%. No només això, sinó que les dones que van entrar com a TEU continuen en aquesta categoria en un 95,2% dels casos. És a dir: pràcticament totes les dones d'aquesta categoria no han promocionat. A més a més, aquesta diferència té un apunt important també: mentre que el 3,3% d'homes han arribat a ser CU, cap dona ha aconseguit la màxima categoria acadèmica.

El PDI TU. Veiem ara què passa amb la categoria de titulars d'universitat. D'entre els qui van ingressar com a TU, un 80% d'homes i de dones segueixen sent TU. Però mentre que per als homes aquesta és la categoria que menys ha promocionat, per a les dones és la de TEU. Aquí s'ha de tenir en compte un factor restrictiu important: les places de CU, les de més distinció acadèmica, són escasses i, per tant, l'accés és molt restrictiu pràcticament en totes les àrees de coneixement. Aquestes restriccions sembla que actuen més eficaçment sobre les dones, ja que, d'entre les que han contestat l'enquesta i van entrar com a TU, cap dona ha assolit el grau de CU, mentre que dels seus companys homes en la mateixa situació d'ingrés, un 20% ha arribat a CU.

El PDI contractat. Aquests professors i professores també presenten diferències per gènere. La majoria dels homes que van ingressar com a contractats segueixen sent contractats (pràcticament similar al percentatge de dones). Però ells han promocionat més que elles a CU, un 26,7% davant d'un 12,5%, respectivament. Les dones han promocionat més a TU (25%) que els homes contractats (20%), així com també

a TEU. Finalment, quasi el doble de dones que d'homes han passat a ser becàries, ajudants o associades.

En resum:

- D'una banda, no es constaten impediments perquè la dona s'incorpori a la Universitat com a PDI, a causa de la superació de les restriccions d'entrada; tanmateix, les trajectòries promocionals són diferents per als dos sexes i penalitzen les dones. Les dones competeixen curricularment amb els homes a l'hora d'accedir a la Universitat però, en el camí de la promoció, es queden en els esglaons docents de menys prestigi.
- D'una altra, a la Universitat Rovira i Virgili les dones, en general, tenen una categoria acadèmica inferior de la dels homes. Les dones es distribueixen més a les categories inferiors com a ajudants, becàries i associades, titulars d'escola (tant funcionàries com interines) i contractades. Els homes, en canvi, tenen més presència en categories superiors com la de titulars d'universitat: funcionaris i interins, catedràtics d'escola i catedràtics d'universitat.

Aquest fet diferencial promocional pot haver condicionat la promoció d'homes i dones o, també, pot ser el resultat de la manca de promoció. Les trajectòries professionals més rellevants diferenciant dones i homes les reproduïm sintèticament en la taula següent:

Trajectòries promocionals del PDI segons sexe		
Dones		
En l'ingrés	Actualment	Percentatge
Ajudanta, becària, associada	TEU	20,8%
Ajudanta, becària, associada	TU	19,8%
Ajudanta, becària, associada	CU	5,7%
TEU	TEU	95,2%
TU	TU	80%
Homes		
En l'ingrés	Actualment	Percentatge
Ajudant, becari, associat	TEU	12,9%
Ajudant, becari, associat	TU	30,1%
Ajudant, becari, associat	CU	8,6%
TEU	TEU	56,7%
TEU	TU	40%
TU	TU	80%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta.

RECERCA I ACTIVITAT FEMENINA

La investigació constitueix una funció essencial de la Universitat com a fonament de la docència i mitjà per al progrés de la societat. En aquest apartat es presenten algunes dades sobre les activitats de recerca que duu a terme la comunitat universitària, fent una anàlisi comparativa entre homes i dones. A continuació exposem dades sobre la presència de dones als grups de recerca diferenciant sis grans àmbits de coneixements. També presentem dades sobre la participació de les dones com a investigadores principals segons els diferents tipus de projectes. Finalment, comparem la producció científica segons el sexe del PDI investigador.

Presència de dones als grups de recerca per àmbits					
Àmbit	Total grups (nre.)	Menys 25%	25% - 49%	Més del 50%	
		%	%	%	%
Humanitats	23	26,1	39,1	34,8	100
Ciències socials	24	16,7	37,5	45,8	100
Ciències	12	16,7	25,0	58,3	100
Ciències de la vida	5	0,0	20,0	80,0	100
Ciències mèdiques i de la salut	26	15,4	26,9	57,7	100
Enginyeria i arquitectura	24	62,5	29,2	8,3	100
Total	114	27,2	31,6	41,2	100

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SGR de la URV.

L'àmbit de les ciències de la vida és el que té més grups de recerca amb majoria de dones: un 80% dels grups de recerca està format per dones investigadores en una quantitat superior al 50%. Aquests grups amb aquesta quantitat de dones representen el 3,51% del total de grups de la URV.

En el costat oposat es troben els grups de recerca dels àmbits d'enginyeria i arquitectura, que entre tots dos sumen un 62,5% de grups de recerca, amb una presència femenina menor del 25% entre els membres. Aquests grups representen del total de la URV un 13,16%. És l'àmbit més masculinitzat pel que fa a la presència de dones.

Els àmbits de coneixement en què hi ha més grups de recerca que apleguen més d'un 50% de dones, després dels de ciències de la vida, són l'àmbit de ciències, i el de ciències mèdiques i de la salut. En aquests àmbits hi ha un 58,3% i un 57,7%, respectivament, de

grups amb més d'un 50% de presència de dones. Aquests grups de recerca representen un 6,14% i un 13,16% del total de grups de recerca de la URV.

Els segueixen, pel que fa a una presència de dones superior al 50% entre els membres, els grups dels àmbits de ciències socials (45,8%) i humanitats (34,8%). Aquests grups tenen, sobre el total de grups de la URV, un pes percentual de 9,65% i de 7,02% respectivament.

Quant a la participació com a investigador/es principals dels homes i les dones segons els diferents tipus de projectes, la taula següent en presenta les dades de forma resumida:

IP dones en inputs segons tipus de projectes					
Tipus de projectes					
Sexe	P. recerca	P. europeus	Contractes	Infraestructures	Grups consolidats
	%	%	%	%	%
Dones	31,2	23,8	27,7	18	12,1
Homes	68,8	76,2	71,7	82	87,9
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SGR de la URV.					

En conjunt, les dones investigadores principals en projectes de recerca sumen un 31,2% del total i els homes, un 68,8%. Aquestes xifres mostren que es produeix una subrepresentació de les dones com a investigadores principals, mentre que el percentatge és significativament per sota de la presència de dones al PDI (41,7%), i una sobrerrepresentació dels homes com a investigadors principals de 10 punts percentuals.

Tenint en compte que en un 47% del equips amb projectes de recerca tenen més d'un 40% de dones, podem dir que en els llocs de responsabilitat i representació dels equips amb projectes de recerca existeix una subrepresentació de dones i una sobrerrepresentació dels homes. Si es miren les dades en relació amb els projectes europeus, els contractes projectes per infraestructures, s'observa que la subrepresentació de les dones és encara més accentuada.

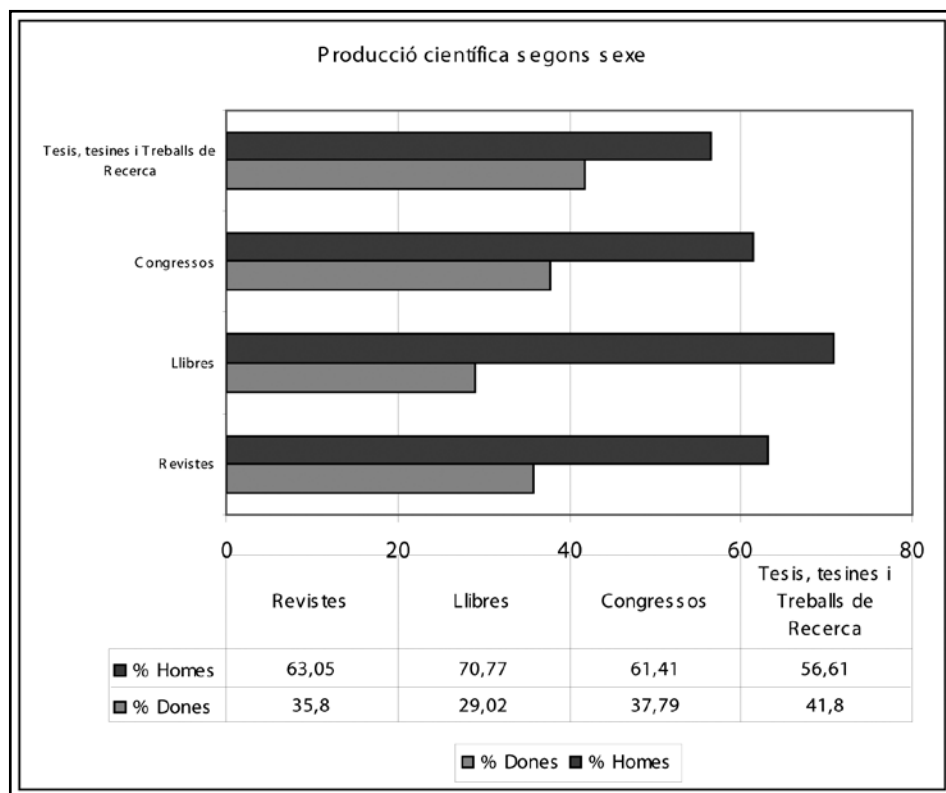
Els grups consolidats obtenen finançament com a reconeixement, en part, d'una trajectòria de projectes de recerca i de producció científica comunes. Són grups que s'han format al llarg dels anys i que per a ser reconeguts com a tals han de demostrar-

ho. Com a conseqüència de la menor presència de dones —tot i l'augment progressiu d'elles entre el PDI—, aquests tipus de projectes són els que menys dones tenen al capdavant. A la taula següent es mostren les dades de l'evolució entre els anys 1995 i 2005. Aquestes dades deixen veure un procés de disminució del pes percentual de les dones com a investigadores principals dels grups consolidats de la URV, malgrat l'increment numèric de les dones com a PDI.

Investigador/a principal per sexe en grups consolidats 1995-2005		
	Any	
Percentatge de dones	1995	2005
% Dones	30,43	12,07
	(n=7)	(n=7)
% Homes	69,57	87,93
	(n=16)	(n=51)
Total	100,00	100,00
	(n=23)	(n=58)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SGR de la URV.

La producció científica és la manera més usual de visibilitzar els continguts de la recerca que es porta a terme. Qualsevol investigació té com a objectiu mostrar els resultats entre la comunitat científica i el reconeixement d'aquesta en alguns dels formats que s'analitzen en aquest informe. Si s'analitza la diferència entre homes i dones en la producció científica, veiem que del total d'outputs en format de publicació en revistes especialitzades, el 63% corresponen a investigadors i el 36%, a investigadores. Aquesta diferència s'accentua més si es tracta de monografies o de participació en llibres col·lectius, on el pes relatiu dels homes és encara més important, ja que arriba al 71% de les contribucions en aquest output. L'assistència a congressos també està protagonitzada pels homes PDI de la URV en detriment de les dones. El capítol de tesis, tesines i treballs de recerca és el que presenta menor desequilibri entre homes i dones del PDI.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SGR de la URV.

2.2 Personal d'administració i serveis (PAS)

En el col·lectiu del personal d'administració i serveis de la URV, 558 persones, les dones són majoria (355 persones), tal com passa en el conjunt de l'Administració pública catalana i en alguns subsectors d'activitat econòmica.² En el cas de la URV, si es fa una anàlisi al llarg del temps, entre els anys 1998 i 2006, es veu que el pes percentual del col·lectiu de les dones en el total del PAS de la URV ha augmentat una mica, 3,6 punts percentuals. La taula següent ho il·lustra:

- 2 Aquesta és una característica del mercat de treball a Espanya de forma que la distribució de les dones no és per igual a tots els sectors d'activitat sino que aquestes presenten major concentració en alguns sectors d'activitat. Fer que és identificat com segregació ocupacional del mercat de treball (Dones i Treball, Departament de treball, 2007).

Personal d'administració i serveis segons sexe. Anys 2006 i 1998		
	<i>Any</i>	
Sexe	1998	2006
Home	40 % (132)	36,4 % (203)
Dona	60 % (198)	63,6 % (355)
Total	100% (330)	100% (558)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SGR de la URV.

Tanmateix, aquest pes numèric i percentual amaga una distribució interna no homogènia quan n'analitzem diferents característiques sociolaborals. La primera d'aquestes característiques és el règim jurídic. Aquesta primera variable ens mostra fortes diferències entre homes i dones. La gran majoria d'elles, 227 de les 355 dones del PAS (63,4%), estan en règim de funcionàries, mentre que els homes amb aquest règim són clara minoria: tan sols 56 dels 203 homes, que representen una mica més d'un de cada quatre (27,1%). En canvi, entre el personal contractat dins el règim de laboral la tendència s'inverteix: hi trobem set de cada deu homes i només el 35,5% de les dones.

Personal d'administració i serveis segons règim jurídic i sexe				
	<i>Règim jurídic</i>			
Sexe	Funcionari	Laboral	Eventual	Total
Home	27,1 (55)	69,5 (141)	3,4 (7)	100 (203)
Dona	63,4 (225)	35,5 (126)	1,1 (4)	100 (355)
Total	50,2 (280)	47,8 (267)	2 (11)	100 (558)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Serveide l'SGR de la URV.

Una segona variable que mostra diferències entre els homes i les dones del PAS és l'antiguitat. Respecte aquesta característica, veiem que 82 dones del PAS, que representen gairebé una quarta part (23,1%) han estat contractades els anys 2005 o 2006. En aquest mateix període de temps ha estat contractat el 18,7% dels homes que pertanyen al PAS. Si fem els recomptes entre el 2000 i el 2006, les diferències

es mantenen a favor de les dones: el 49,3% de les dones i el 44,8% dels homes han estat contractades i contractats en els darrers sis anys. Els homes, en canvi, tenen més percentatges pel període 1995-99, en el qual trobem el 23,6% d'homes, per només el 19,7% de les dones. Per al PAS contractat abans de 1995 els percentatges són similars per a homes i per a dones: el 31% de les dones i el 31,2% dels homes del PAS tenen contracte des d'abans de l'any 1995. Veiem, doncs, un augment de la contractació de dones en els darrers anys (període 2005-06), tot i que no s'arriba al mateix nivell del PDI (on el 26,5% de les dones tenen contracte des de l'any 2005 i el 55%, des de l'any 2000).

Personal d'administració i serveis en funció del sexe i l'antiguitat					
	<i>Antiguitat</i>				
Sexe	Fins al 1989	1990 a 1994	1995 a 1999	2000 a 2004	2005 i 2006
Home	13,8 (28)	17,7 (36)	23,6 (48)	26,1 (53)	18,7 (38)
Dona	12,7 (45)	18,3 (65)	19,7 (70)	26,2 (93)	23,1 (82)
Total	13,1 (73)	18,1 (101)	21,1 (118)	26,2 (146)	21,5 (120)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

Així, per cada dona del PAS contractada abans de l'any 1995 en trobem 1,6 de contractades a partir del 2000 (en el cas del PDI, aquesta quantitat és d'1,8). Per als homes, la proporció és d'1,4 (1,3 per al PDI). Per tant, les diferències entre homes i dones per l'any de contractació són inferiors en el PAS, tot i que es manté la tendència que els homes tenen més antiguitat i les dones són majoria en el personal contractat els darrers anys.

Pel que fa a l'antiguitat en funció de l'edat, el perfil majoritari és el de personal de 30 a 39 anys contractat entre el 2000 i el 2004 (15,3% dels homes i 12,1% de les dones), seguit del de la mateixa edat i contractat entre 1995 i 1999 (14,8% dels homes i 11,8% de les dones) i, a certa distància (11,3% d'homes i 10,4% de les dones) trobem el perfil de 20 a 29 anys contractats els anys 2005 o 2006. Notem, doncs, que aquests perfils majoritaris estan més ben definits per als homes (en la mesura que presenten percentatges superiors) que per a les dones. En general, les dones tendeixen a estar situades, sigui quin sigui l'any de contractació, en els grups de més edat, mentre que els homes se situen a les franges més joves (malgrat això, en el PAS contractat els darrers dos anys la tendència ja no és tan clara).

Edat mitjana del PAS en funció del sexe i de l'any d'entrada a la URV					
	<i>Any d'entrada</i>				
Sexe	2005-2006	2000-2004	1995-1999	1990-1994	1989 i abans
Homes	30,1	33,3	38,4	41,1	46,4
Dones	31,7	34,1	38,8	41,5	48,1

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

Si mirem ara les diferències entre homes i dones en relació amb les categories laborals, també es constaten diferències importants. En aquest col·lectiu, el fet que les dones siguin majoritàries en el conjunt del PAS a la URV fa que moltes categories presentin, en valors absoluts, xifres superiors de la dels homes. A continuació ho mostrem diferenciant el col·lectiu de personal funcionari i el col·lectiu de personal laboral.

Personal d'administració i serveis per grup i sexe. Personal funcionari			
	<i>Sexe</i>		
Grup (*)	Dones %	Homes %	Total %
A	63,6 (7)	36,4 (4)	100 (11)
B	77,4 (41)	22,6 (12)	100 (53)
C	83,8 (114)	16,2 (22)	100 (136)
D	91,2 (52)	8,8 (5)	100 (57)
E	50 (13)	50 (13)	100 (26)
Total	80,2 (227)	19,8 (53)	100 (283)

(*) Simplificant la informació, orientem els perfils laborals del personal funcionari de cada grup: A = escala tècnica, B = escala de gestió, C = escala administrativa, D = escala auxiliar administrativa, E = escala auxiliar de serveis.

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

Personal d'administració i serveis per grup i sexe. Personal laboral			
	Sexe		
Grup (*)	Dones %	Homes %	Total %
I	53,8 (62)	47 (55)	100 (117)
II	35,6 (21)	64,4 (38)	100 (58)
III	47,6 (39)	52,4 (43)	100 (82)
IV	35,3 (6)	64,7 (11)	100 (17)
Total	46,5 (128)	53,5 (146)	100 (274)
(*) Simplificant la informació, orientem els perfils laborals del personal laboral de cada grup: I = tècnic o tècnica del grup I, II = tècnic o tècnica del grup II, III = tècnic o tècnica del grup III, IV = tècnic o tècnica auxiliar.			

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

El pes relatiu de les dones en el conjunt del PAS justifica que, a més a més de fer una anàlisi comparada entre homes i dones per cada categoria laboral, sigui necessària fer una anàlisi de la distribució per categories en relació amb el total de cada sexe, de manera que es detecta la distribució del total d'homes i del total de dones entre les diferents categories. Quan es fa aquesta anàlisi, es constata que la presència de dones en les categories més altes de la jerarquia és menor respecte a la dels homes. D'aquesta manera s'identifica una segregació ocupacional en la distribució de dones i homes en els llocs de treball del PAS. La taula següent ho il·lustra:

Personal d'administració i serveis per grup i sexe. Personal funcionari			
	Sexe		
Grup (*)	Dones %	Homes %	Total %
A	3,1	7,1	3,9
B	18,1	21,4	18,7
C	50,2	39,3	48,1
D	22,9	8,9	20,1
E	5,7	23,2	9,2
Total	100	100	100
(*) Simplificant la informació, orientem els perfils laborals del personal funcionari de cada grup: A = escala tècnica, B = escala de gestió, C = escala administrativa, D = escala auxiliar administrativa, E = escala auxiliar de serveis			

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

Pel que fa al personal funcionari, la relació entre el gènere i el grup laboral mostra més presència relativa dels homes tant en l'extrem superior com inferior de l'escala jeràrquica i concentració de les dones als esglaons intermedis. Passem-ho a veure:

El grup A (escala tècnica) té una forta concentració d'homes en relació amb el total d'homes del PAS, tot i que en valors absoluts les dones són majoria respecte al total de personal d'aquesta categoria. Els homes del grup A representen el 7,1% del total del col·lectiu funcionari masculí, mentre les dones representen un 3,1% del total de les dones. La mateixa relació de forces apareix en el grup B (escala de gestió), si bé les diferències són menors: el 21,4% dels homes i el 18,1% de les dones. D'aquesta manera, els dos grups laborals amb més qualificació dins el personal funcionari engloben el 28,5% dels homes i el 21,2% de les dones.

Els grups C i D, és a dir, els vinculats a l'escala administrativa i l'escala auxiliar administrativa, es caracteritzen per una elevada feminització, i en formen part 166 dones (73,1% del total de dones) i només 27 homes (48,2% del total d'homes). Són també, com veiem, els que engloben la major part del personal d'administració i serveis: el 48,1% del PAS funcionari pertany al grup C i el 20,1%, al grup D.

Finalment, pel que fa als funcionaris amb tasques d'auxiliars de serveis, la categoria situada a la part inferior de la jerarquia, trobem altra vegada una forta concentració masculina: els 13 homes que en formen part representen gairebé un de cada quatre homes (23,2%), mentre que les també 13 dones signifiquen només un 5,7% del seu col·lectiu.

Personal d'administració i serveis per grup i sexe. Personal laboral			
	Sexe		
Grup (personal laboral)(*)	Dones	Homes	Total
I	48,4	37,4	42,5
II	16,4	25,8	21,4
III	30,5	29,3	29,9
IV	4,7	7,5	7,5
Total	100	100	100
(*)En el cas del personal laboral, les correspondències són les següents: I = tècnic o tècnica del grup I, II = tècnic o tècnica del grup II, III = tècnic o tècnica del grup III, IV = tècnic o tècnica auxiliar.			

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'SRH de la URV.

Pel que fa al PAS laboral, gairebé la meitat de dones es concentren a la categoria més elevada de l'escala laboral, una taxa 11 punts superior a la que presenten els homes (48,4% i 37,4% respectivament). Aquesta és la categoria més poblada del personal laboral, amb un 42,5% del col·lectiu i és l'únic grup en el qual les dones es concentren a la categoria superior en més proporció que els homes.

Pel que fa al grup II, la situació s'inverteix, i aquesta vegada són els homes els qui presenten major concentració (25,8% dels homes i 16,4% de les dones), el mateix que succeeix al darrer grup (IV), format per tècnics auxiliars. El grup III, en canvi, presenta una rellevant igualtat de gènere: el 30,5% de les dones i el 29,3% dels homes.

La tendència que hem anat veient se'ns confirma un cop analitzada la relació, i ens situa en un context que ja hem descobert en altres variables i en el PDI: la desigualtat entre homes i dones apareix amb força principalment a la part superior de l'escala jeràrquica universitària.

PROMOCIÓ

Presentem ara una anàlisi de les trajectòries d'homes i dones al llarg de la seva carrera laboral dins de la URV. L'hem plantejada a partir d'una comparació del grup laboral en el moment de l'ingrés i del grup laboral en l'actualitat. A la taula següent es presenten les dades³ que il·lustren l'anàlisi. D'aquestes dades hem volgut destacar algunes reflexions que presentem a continuació. La primera constatació fa referència a les categories més baixes: tant els homes com les dones d'aquestes categories promocionen però amb diferent intensitat. Els homes del grup E es queden en un 40% sense promocionar, mentre que les dones ho fan en un 33,3%. Però mentre que el 66,7% d'aquest grup promociona, la meitat d'elles ho fan al grup immediatament següent, mentre que en el cas dels homes, el 60% dels que promocionen ho fan al grup C. Les dones del grup D de partida tenen un comportament promocional millor que el dels homes en les seves mateixes circumstàncies a l'ingrés: elles promocionen al grup C en un 64% (els homes ho fan en un 67%) i en un 6%, al grup immediatament superior, és a dir, al B. Aquesta situació s'inverteix a favor dels homes quan es tracta del punt de partida del grup C, on els homes promocionen més clarament que les dones cap a les categories superiors.

3 Les dades d'aquest apartat s'han obtingut mitjançant una enquesta realitzada a una mostra del PAS en el marc de l'estudi ja esmentat.

Grup del funcionariat del que forma part el PAS comparat en el moment de l'ingrés i en l'actualitat per sexe						
	<i>Homes</i>					
	Escala en l'actualitat: funcionari					
Escala en el moment de l'ingrés: funcionari	Grup A	Grup B	Grup C	Grup D	Grup E	Total
Grup A	100%					100%
Grup B		100%				100%
Grup C	33%		66,7%			100%
Grup D			66,7%	33,3%		100%
Grup E			60%		40%	100%
Total	14,3%	14,3%	50%	7,1%	14,3%	100%
	<i>Dones</i>					
	Escala en l'actualitat: funcionària					
Escala en el moment de l'ingrés: funcionària	Grup A	Grup B	Grup C	Grup D	Grup E	Total
Grup A	100%					100%
Grup B		100%				100%
Grup C			50%	50%		100%
Grup D		6,1%	63,6%	30,3%		100%
Grup E			33,3%	33,3%	33,3%	100%
Total	2%	18,4%	49%	26,5%	4,1%	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta.

Continuant amb les trajectòries d'homes i dones del PAS, hem creuat ara l'escala laboral en el moment de l'ingrés i l'escala en l'actualitat. També aquí, com es pot observar a la taula següent, obtenim promocions diferenciades entre homes i dones.

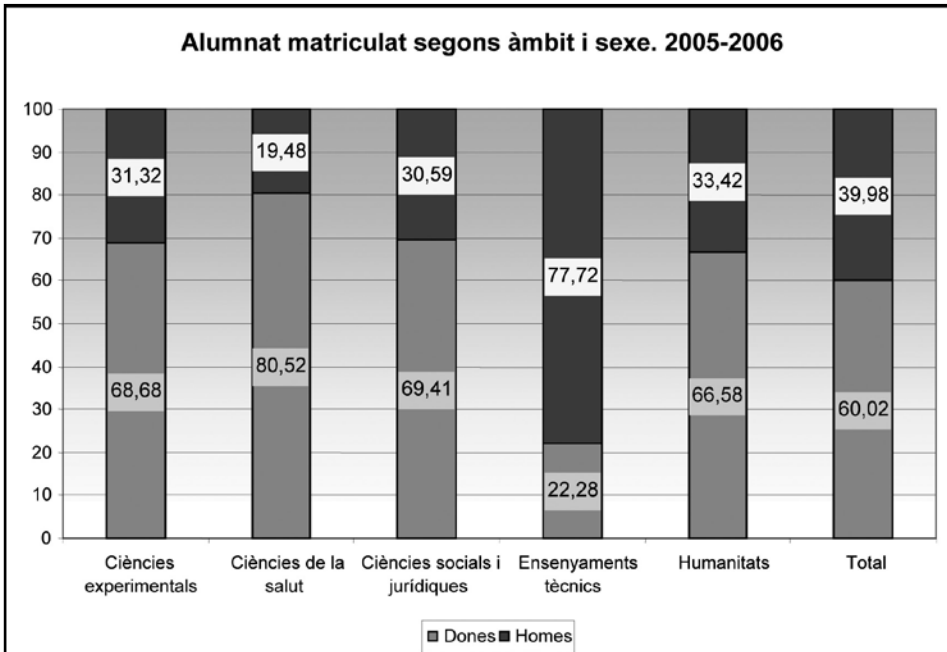
Grup laboral del qual formen part comparat en el moment de l'ingrés i en l'actualitat per sexe					
Homes					
	Escala en l'actualitat: laboral				
Escala en el moment de l'ingrés: laboral	Grup I	Grup II	Grup III	Grup IV	Total
Grup I	100%				100%
Grup II	25%	75%			100%
Grup III	25%	25%	50%		100%
Grup IV	33,3%		33,3%	33,3%	100%
Total	61,9%	19%	14,3%	4,8%	100%
Dones					
	Escala en l'actualitat: laboral				
Escala en el moment de l'ingrés: laboral	Grup I	Grup II	Grup III	Grup IV	Total
Grup I	90,9%	4,5%	4,5%		100%
Grup II		100%			100%
Grup III	9,1%	9,1%	81,8%		100%
Grup IV		25%	50%	25%	100%
Grup V			66,7%	33,3%	100%
Total	44,7%	14,9%	34%	6,4%	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta.

La taula mostra que els homes tenen en proporció més presència en els grups de categoria superior del personal laboral. La participació de les dones, en canvi, està més distribuïda entre els diferents grups. També s'observa que els homes que van ingressar en grups de categoria més baixa en l'actualitat han passat a formar part de grups de categoria més alta en més proporció que les dones.

2.3 La situació de l'alumnat

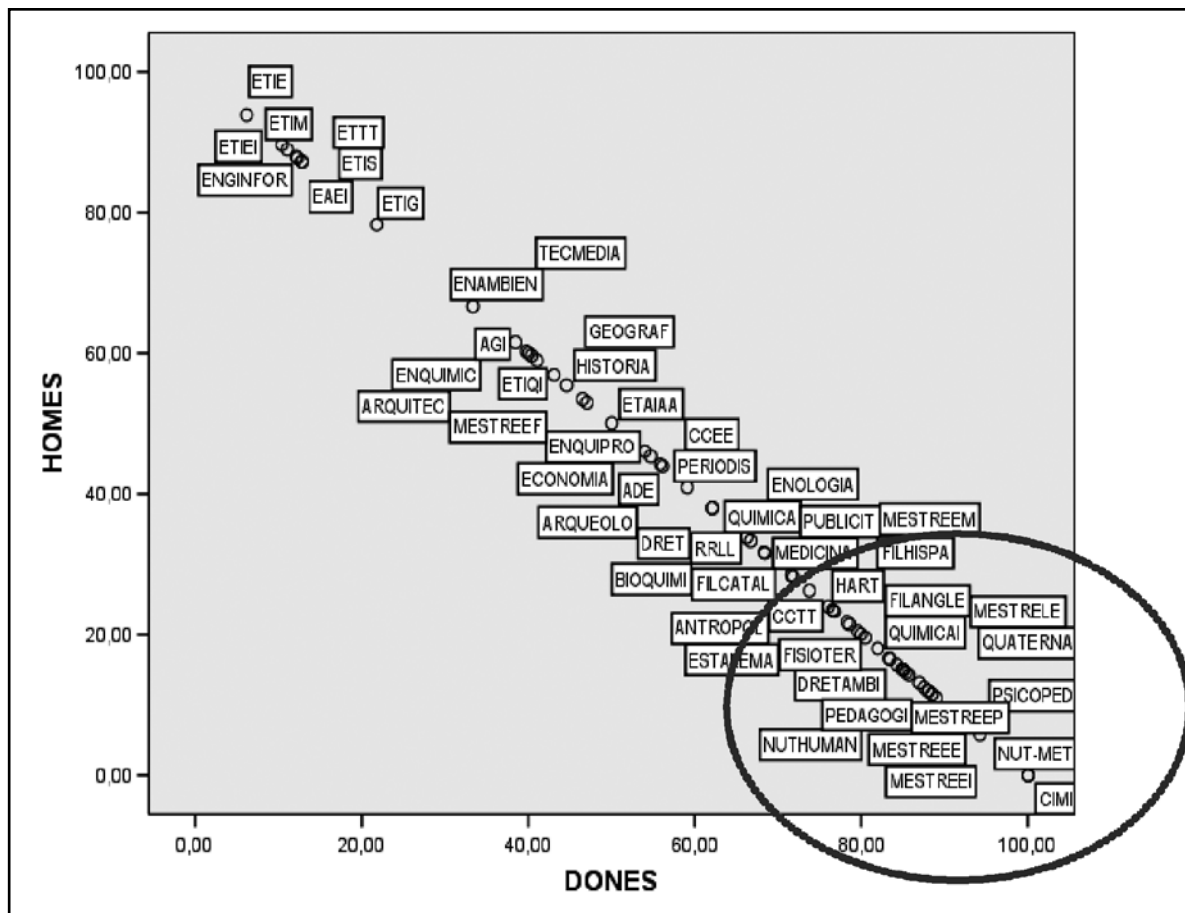
La primera dada que destaca de l'anàlisi del tercer col·lectiu que forma la URV és que les dones són majoria entre l'alumnat. Una segona reflexió respecte d'aquest col·lectiu és que dones i homes estudiants es distribueixen de manera molt desigual entre els diferents àmbits de coneixement. Aquestes dades les reflectim en el gràfic següent.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del GTR de la URV.

La representació gràfica de la presència percentual de dones i homes en les diferents titulacions de la URV mostra una distribució no equilibrada per sexes en algunes titulacions. En el gràfic següent es veu la situació comparativament de totes les titulacions de la URV. Hem destacat amb un cercle vermell aquelles titulacions que queden pròximes entre si perquè tenen en comú una presència masculina elevada i una presència femenina molt baixa, la qual cosa correspon a l'espai de la màxima masculinització de les titulacions. Amb un cercle blau hem destacat el conjunt de titulacions on la presència d'alumnat femení és molt superior a la masculina, allò que anomenem màxima feminització dels estudis.

ESPAIS DE LES TITULACIONS SEGONS LA PRESENCIA DE DONES I HOMES (EN PERCENTATGES)



Una darrera reflexió que cal fer sobre el col·lectiu de l'alumnat té a veure amb el rendiment acadèmic. Si es mesura aquesta variable a partir de la nota mitjana de l'expedient, les dades sobre rendiment acadèmic presenten petites diferències entre tots dos sexes. Fem un breu comentari sobre aquestes diferències. Les dones en conjunt obtenen millors notes de mitjana d'expedient que els homes (10 dècimes de diferència) en tots els àmbits d'estudi, tret de les ciències experimentals i dels ensenyaments tècnics, en què la mitjana de les qualificacions dels homes supera la de les dones. Si les observem de forma desagregada per grans àmbits de coneixement, les diferències assoleixen les quantificacions següents: en ciències de la salut, 15 centèsimes; en ciències socials i jurídiques, 18 centèsimes, i en humanitats, 30 centèsimes. No obstant això, en les ciències experimentals i en els ensenyaments tècnics, les notes mitjanes dels homes són superiors; 58 centèsimes i 28 centèsimes respectivament.

Nota mitjana de l'expedient de les titulades i titulats per àmbit. Curs 2004-05			
<i>Nota mitjana expedient</i>			
Branca pla	Dones	Homes	Total
Ciències experimentals	6,77	7,19	6,98
Ciències de la salut	6,89	6,74	6,82
Ciències socials i jurídiques	6,73	6,55	6,65
Ensenyaments tècnics	6,49	6,67	6,59
Humanitats	7,06	6,76	6,91
Total	6,76	6,66	6,71

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del GTR de la URV.

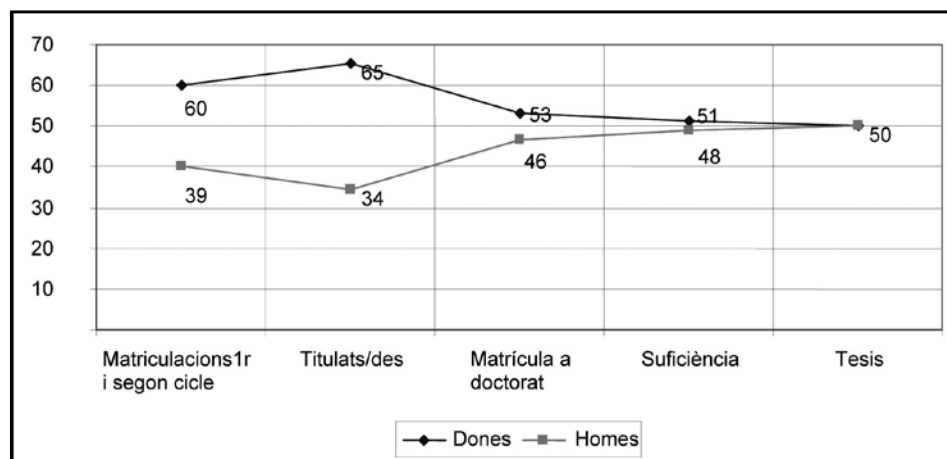
En la taula següent es compara l'obtenció dels premis extraordinaris de doctorat per part de dones i homes entre el curs 1992-93 i el curs 2004-05. Per al total del període mostra una distribució totalment equilibrada segons sexe.

Premis extraordinaris de doctorat segons sexe		
Curs	Homes	Dones
1992-93	0	2
1993-94	0	0
1994-95	0	2
1995-96	2	1
1996-97	4	0
1997-98	2	2
1998-99	3	1
1999-2000	4	2
2000-01	4	4
2001-02	3	4
2002-03	3	7
2003-04	4	4
2004-05	3	4
Total	32	33

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Escola de Postgrau i Doctorat de la URV.

Finalment, volem mostrar una visió dinàmica del pas de l'alumnat per la Universitat. Per facilitar les reflexions de forma comparativa entre dones i homes, hem diferenciat els diversos estadis que pot assumir l'alumnat al llarg del seu pas per la Universitat: matriculacions de primer i segon cicle, titulacions, matriculacions a doctorat, obtenció de la suficiència investigadora i defensa de la tesi. La gràfica resultant mostra que el col·lectiu femení presenta un pes percentual superior al del col·lectiu masculí en el moment de l'entrada a la Universitat (matriculacions), amb un pic de diferència entre homes i dones en el moment de l'obtenció del títol. Aquesta diferència a favor de les dones es va reduint fins a la lectura de la tesi, en què pràcticament s'igualen el pes percentual de nois i noies. Així, doncs, es pot afirmar que, en global, la trajectòria de les dones durant el seu pas per la Universitat és de pèrdua del seu percentual a favor dels homes, els quals, al llarg del mateix procés, guanyen pes. Si aquesta reflexió se suma a la ja realitzada per al col·lectiu PDI, resulta una situació en què, partint d'un punt inicial, la matrícula a ensenyaments de primer i segon cicle, on les dones són majoria (60% del total), arribem al punt final de la trajectòria laboral en la Universitat, l'obtenció de càtedres, on les dones són minoria (20%).

La trajectòria de l'alumnat a la Universitat segons sexe



Nota: Les dades corresponen al curs 2005-06 excepte per a titulats/des i tesis, que corresponen al curs 2004-05.

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Gabinet Tècnic de Rectorat.

2.4 Participació en càrrecs de representació i gestió

Finalment, mostrem la participació d'homes i dones en els diferents càrrecs de gestió de la URV. Volem posar en relleu algunes reflexions sobre aquestes dades que mostrem a continuació: hi ha una tendència compartida amb moltes altres grans organitzacions

(empreses privades i també institucions públiques) que els homes tinguin un pes percentual molt elevat en els diferents càrrecs de gestió, especialment en aquells de més responsabilitat jeràrquica. Amb aquest equip rectoral es pot parlar de paritat en la composició del Consell de Direcció, tot i que els càrrecs unipersonals de més autoritat de la Universitat estan ocupats al 100% per homes. En la resta de càrrecs que són electius, hi ha un gran protagonisme masculí. Només es troba una situació de paritat en el cas de la representació del professorat no doctor de cossos docents universitaris i altres, i també en la representació del personal d'administració i serveis, col·lectiu en què homes i dones comparteixen un mateix pes percentual, idèntic o similar: 50% en el primer cas i 46% per 54% en el segon cas.

Composició del Claustre Universitari

	Nre. dones	Nre. homes	Nre. total	Perc. dones	Perc. homes
Rector/a	0	1	1	0	100
Secretari/ària general	0	1	1	0	100
Gerent	0	1	1	0	100
Consell de Direcció	5	4	9	55,6	44,4
Degans/es i directors/es d'escola	3	9	12	25,0	75,0
Directors/es de departament	7	15	22	31,8	68,2
Professorat Dr. de cossos docents universitaris	17	44	61	27,9	72,1
Professorat no Dr. de cossos docents universitaris i altres	10	10	20	50,0	50,0
Alumnat (*)	8	20	28	28,6	71,4
Personal d'administració i serveis	11	13	24	45,8	54,2
TOTAL (**)	61	118	179	34,1	65,9

(*) Hi ha 24 vacants sense cobrir.

(**) Si se sumen les 24 vacants, el total de membres és de 203.

Pel que fa a la composició del Consell de Govern, podem mantenir les afirmacions fetes i puntualitzar que, en aquest cas, la paritat en la representació es produeix, només, en el cas del col·lectiu de representants dels degans i deganes, i directors i directores de centre, departament i instituts universitaris.

Composició del Consell de Govern

	Nre. dones	Nre. homes	Nre. total	Perc. dones	Perc. homes
Rector/a	0	1	1	0	100
Secretari/ària general	0	1	1	0	100
Gerent	0	1	1	0	100
Membres de la comunitat universitària designats pel rector/a	5	10	15	33,3	66,7
Representants dels degans/es i directors/es de centre, departament i instituts universitaris	9	6	15	60	40
Membres representants del Claustre Universitari	5	15	20	25	75
Consell Social	1	2	3	33,3	66,7
TOTAL				35,7	64,3

Com hem pogut veure, el fet que la Universitat sigui una institució que garanteix la igualtat formal per raó de gènere no assegura, a la pràctica, una igualtat real d'oportunitats. Paradoxalment, a més, aquesta igualtat formal comporta que les desigualtats de gènere estiguin marcades per la invisibilitat i la inconsciència, aspecte que pot condicionar la percepció d'aquesta desigualtat així com l'opinió sobre la necessitat d'aplicar polítiques a favor de l'equilibri de gèneres.

**PLA D'IGUALTAT ENTRE ELS HOMES
I LES DONES DE LA URV**

Eix 1:

Diagnosi i visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió favorable a la igualtat d'oportunitats

Mesura 1.1	Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe.
Mesura 1.2	Realitzar una campanya de difusió interior de la diagnosi sobre l'existència de desigualtats a la URV.
Mesura 1.3	Difondre les actuacions realitzades i previstes del Pla d'igualtat entre les autoritats acadèmiques.
Mesura 1.4	Celebrar un acte de reconeixement a la persona o entitat que s'hagi distingit en la defensa dels drets de les dones.
Mesura 1.5	Fer un acte de reconeixement a la persona, departament o centre de l'àmbit URV que s'hagi distingit per la defensa dels drets de les dones.
Mesura 1.6	Celebrar un acte institucional amb motiu de la commemoració anual del 8 de març.

Eix 2:

L'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional.

Organització de les condicions del treball amb perspectiva de gènere

Mesura 2.1	Revisar els anuncis i les convocatòries públiques de la Universitat amb perspectiva de gènere.
Mesura 2.2	Presentar desagregades per sexe les dades de la composició de comissions, d'aspirants i de les persones seleccionades convocades per la Universitat.
Mesura 2.3	Vetllar per l'equilibri en la composició dels tribunals dels concursos de professorat. Davant l'elecció d'aspirants amb mèrits equivalents, aplicar l'acció positiva a favor del sexe menys representat.
Mesura 2.4	Revisar els procediments de promoció i contractació per tal de garantir que no es produeixi discriminació indirecta de gènere.
Mesura 2.5	Identificar per sexe el tipus de participació acadèmica i de gestió del professorat en els departaments.
Mesura 2.6	En les noves contractacions o canvis de categoria, en igualtat de condicions, incentivar l'equilibri entre la proporció de dones i d'homes en les diverses categories del professorat.
Mesura 2.7	Elaborar un estudi sobre el col·lectiu de becaris i becàries.
Mesura 2.8	Introduir en la valoració dels convenis i contractes de la URV amb empreses concessionàries la seva situació sobre política d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
Mesura 2.9	Promoure els recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere.
Mesura 2.10	Detectar els riscos sanitaris i psicosocials que afecten el benestar de les dones.

Eix 3:

La URV, institució compromesa en l'equitat de gènere

Mesura 3.1	Presentar desagregades per sexe les dades relacionades amb l'elaboració dels acords interns de planificació de centres, departaments i instituts.
Mesura 3.2	Introduir la perspectiva de gènere en el llibre d'estil de la Universitat per avançar tant en llenguatge com en imatge corporativa igualitària.
Mesura 3.3	Visualitzar en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere.
Mesura 3.4	Incentivar que els centres adoptin estratègies de captació específiques, especialment en aquells ensenyaments actualment molt feminitzats o masculinitzats.
Mesura 3.5	Crear l'Observatori per a la Igualtat, que ha d'estudiar i diagnosticar el sexisme per impulsar el Pla d'igualtat entre els homes i les dones de la URV (2007-10) i fer-ne el seguiment.
Mesura 3.6	Fer pedagogia social dels valors de la igualtat i la no-discriminació.
Mesura 3.7	Revisar i incorporar la perspectiva de gènere en la planificació estratègica de la URV.
Mesura 3.8	Presentar un informe anual al Claustre sobre el compliment del Pla d'igualtat.

Eix 4:

Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

Mesura 4.1	Diagnosticar els factors subjectius que poden contribuir al manteniment del desequilibri entre dones i homes en les diferents activitats acadèmiques.
Mesura 4.2	Dedicar una reunió periòdica amb degans i deganes i directors i
Mesura 4.3	Estimular la presència de continguts i competències de gènere en els plans d'estudis dels graus.
Mesura 4.4	Activar assignatures de campus sobre educació en valors i ciutadania, i sobre estudis de dones, gènere i feminismes en el currículum nuclear de la URV.
Mesura 4.5	Promoure la docència i la recerca de gènere en els màsters i programes de doctorat.
Mesura 4.6	Assegurar la priorització d'assignatures extracurriculars, seminaris i cursos d'estiu que incloguin la perspectiva de gènere en tots els camps de coneixement.
Mesura 4.7	Visibilitzar l'aportació femenina en totes les branques del coneixement.

Eix 5:

Gènere i ciència a la URV

Mesura 5.1	Difondre els resultats de les recerques amb orientació de gènere.
Mesura 5.2	Elaborar un sistema d'indicadors que permeti avaluar els projectes d'investigació i els programes docents des de la perspectiva de gènere.
Mesura 5.3	Consolidar un sistema intern d'ajuts a projectes de recerca que proposin mesures per eliminar les desigualtats de gènere a la nostra Universitat.
Mesura 5.4	Afavorir la publicació de materials per a la docència que tinguin en compte les polítiques de gènere.
Mesura 5.5	Incorporar un programa d'ajuts als contractes programa de centres i departaments que desenvolupin projectes per a la igualtat de gènere.
Mesura 5.6	Complementar el programa de beques i ajuts postdoctorals de l'AGAUR de reincorporació a la recerca per a les professores de la URV.
Mesura 5.7	Fomentar una línia de recerca específica sobre gènere a la URV.
Mesura 5.8	Estudiar la variable de gènere en l'avaluació dels grups de recerca.
Mesura 5.9	Convocar anualment una jornada sobre l'estat de la recerca en gènere per àmbits de coneixement, centres i/o departaments.
Mesura 5.10	Estimular una presència creixent de dones expertes en els projectes internacionals.
Mesura 5.11	Incentivar que les dones es presentin a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits d'investigació.
Mesura 5.12	Incrementar el nombre de dones entre els experts, conferenciants i convidats als actes institucionals de la URV, els centres i els departaments.
Mesura 5.13	Elaborar i difondre un catàleg d'expertes de la URV en les diverses branques del coneixement.
Mesura 5.14	Incrementar gradualment el nombre de dones en doctorats <i>honoris causa</i> .

Eix 6:

Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions

Mesura 6.1	Establir actuacions adreçades a estimular que les dones participin en els òrgans de presa de decisions.
Mesura 6.2	Aprovar un pla de formació amb sensibilitat de gènere adreçat a les persones que ocupen o poden arribar a ocupar posicions de responsabilitat en la gestió.
Mesura 6.3	Realitzar un estudi exploratori per tal de detectar els obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisions.
Mesura 6.4	Aconseguir la presència equilibrada, fins i tot amb incentius econòmics a les unitats, entre homes i dones en tots els òrgans de govern i participació de la Universitat.

