

# Primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats a la Universitat Ramon Llull. Trienni 2008 -2010

## 1. Preàmbul

Els primers Estatuts de la Universitat Ramon Llull són de l'any 1991 i tret de petites modificacions del 2004 per adaptar-los a la Llei 1/2003 d'Universitats de Catalunya encara són vigents. És important recordar que en aquella època no es parlava d'igualtat d'oportunitats a favor dels col·lectius més necessitats o de polítiques discriminatòries per temes de gènere. L'anàlisi de les lleis vigents al llarg d'aquests més de 15 anys ens ajuden i recolzen en aquesta afirmació. El resultat de l'estudi exhaustiu d'aquesta legislació no es transcriu en aquest document en favor de la concreció però sí aquells trets més significatius per tal d'emmarcar el propòsit del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

Aquest fet es posa de manifest en l'evolució de la pròpia llei orgànica d'universitats.

Així, quan 10 anys després del redactat dels nostres estatuts apareix la Llei Orgànica 6/2001 d'universitats, en el seu text original no es fa cap menció expressa a la paritat d'homes i dones en el si dels diferents òrgans de govern i de representació de la universitat i únicament parla de concórrer en base als principis d'igualtat, mèrit i capacitat en relació a l'accés del personal universitari, ja sigui professorat o personal d'administració i serveis. Pel que fa a l'alumnat, l'article 46 només fa referència a que tenen dret a la igualtat d'oportunitats i no discriminació.

Dos anys més tard, la Llei 1/2003 d'Universitats de Catalunya només fa una única referència de forma expressa en relació al gènere. És a la disposició addicional vuitena que regula la perspectiva de gènere tot disposant que:

*El departament competent en matèria d'universitats i les universitats han de promoure accions per a assolir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits universitaris.*

D'altra banda aquesta Llei preveu disposicions similars a les que conté la LOU 6/2001 en la seva versió original i que fan referència al principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés i la permanència a la universitat per a tota la ciutadania de Catalunya i a no ser discriminat o discriminada per raons de gènere.

És doncs, en la Llei Orgànica 4/2007 d'Universitats, que modifica la Llei Orgànica 6/2001, que s'introdueixen diferents referències a la paritat de gènere, atès el que diu textualment en el preàmbul:

*Esta ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y la igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. Además esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género, de ayuda a las víctimas del terrorismo y el impulso de políticas activas para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.*

D'aquesta manera i de forma expressa, la Llei 4/2007 introdueix referències expresses a la paritat en els següents articles modificats:

1. Article 13 que regula els òrgans de govern i representació de les universitats públiques, disposa en el darrer paràgraf que:  
*Los estatutos -fent referència als estatuts de la universitat- establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.*
2. Article 27.1 que regula els òrgans de govern i de presentació de les universitats privades, diu de forma expressa que:  
*Las normas de organización y funcionamiento de las universidades privadas establecerán sus órganos de gobierno y representación, así como los procedimientos para su designación y, asegurando en dichos órganos, mediante una participación adecuada, la representación de los diferentes sectores de la comunidad universitaria de forma que propicie la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.*
3. El nou article 27 bis que regula la Conferencia general de Política Universitària, estableix en el seu apartat e) del punt primer, que li correspon a aquest òrgan  
*Coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad.*
4. Article 41.4 que regula el foment de la recerca, el desenvolupament científic i la innovació tecnològica a la Universitat, diu que:  
*Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos.*
5. Article 46 que regula els drets i deures de l'alumnat, en el seu apartat b) disposa de forma expressa que l'alumnat té dret a:

*La igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos.*

així mateix a l'apartat j) disposa expressament el dret a rebre un tracte no sexista;

6. Article 57 que regula l'Acreditació Nacional, en el darrer paràgraf de l'apartat segon, diu que:

*Reglamentariamente, se establecerá la composición de las comisiones reguladas en este apartado, la forma de determinación de sus componentes, así como su procedimiento de actuación y los plazos para resolver. En todo caso, deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.*

7. Article 62 que regula els concursos pels accessos a les places dels cossos docents universitaris, al seu apartat tercer diu que:

*Los estatutos de cada universidad regularán la composición de las comisiones de selección de las plazas convocadas y garantizarán, en todo caso, la necesaria aptitud científica y docente de sus componentes. Dicha composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. En cualquier caso, los miembros de las comisiones deberán reunir los requisitos indicados en el artículo 57.2 y sus currículos deberán hacerse públicos.*

8. I a la disposició addicional dotzena regula les unitats d'igualtat que segons diu:

*Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.*

En llegir els estatuts de la Universitat Ramon Llull des de la perspectiva de la nova Llei d'Universitats cal remarcar que es defineix com a una universitat d'inspiració cristiana, compromesa amb la societat a la que serveix i per la que treballa posant el seu coneixement i saber fer a la formació de joves a la Universitat. Així mateix al seu ideari, consta que la Universitat Ramon Llull vol actuar sota els principis de llibertat, autonomia i igualtat. És clar que aquests principis porten a respectar també la igualtat de gènere tot fent una interpretació extensiva de la pròpia reglamentació.

Tot i així, és voluntat de la Universitat Ramon Llull adaptar el llenguatge emprat en la definició de la seva missió i visió, així com qualsevol document oficial que descriu el funcionament de la pròpia universitat, des dels estatuts, a qualsevol normativa interna, per garantir l'ús d'un llenguatge neutre que reflecteixi el sentiment de no discriminació que ja hi ha a la universitat.

Així mateix, conscients que cal una política activa per eliminar les diferències existents en quasi tots els estaments de la universitat, la Universitat Ramon Llull vol definir accions concretes, prioritzant-les en el temps i dotant-les del pressupost adient per a que siguin plenament efectives en un període de temps raonable.

**La Universitat Ramon Llull en fer aquest primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats vol:**

- Millorar l'ambient de treball, les relacions laborals en tots els estaments i la satisfacció del personal per augmentar, encara més, la qualitat de la docència i servei a l'alumnat.
- Enriquir i millorar la qualitat de l'organització i els seus processos.
- Millorar la seva capacitat de gestió tot incloent les capacitats de lideratge de les dones.
- Millorar les relacions amb l'Administració en considerar i desenvolupar un pla d'acció real i consistent.
- Millorar la capacitat d'innovació en la recerca i en la docència.
- Millorar la gestió del temps.

Per aconseguir aquestes fites, es crea l'Observatori per a la Igualtat i l'Agent per la Igualtat que tindrà cura del compliment de les accions que es proposen en aquest Pla.

## 2. Antecedents

Cal reconèixer que a la Universitat s'han desenvolupat i s'estan duent a terme diferents iniciatives encaminades totes elles a afavorir les condicions per a que la igualtat entre homes i dones, no només a la universitat si no a tots els àmbits de la vida laboral de les persones que la integren, es puguin eliminar els elements de discriminació que impedeixen que les dones tinguin les mateixes oportunitats que els homes a l'hora de desenvolupar la seva activitat professional.

En aquest sentit, és bo fer menció dels 3 grups de recerca de la Universitat Ramon Llull que treballen específicament els temes de gènere, la setena edició del Postgrau en Violència Domèstica: "Anàlisi i abordatge des de la intervenció multidisciplinària" o els treballs del grup de recerca de l'Institut d'Estudis Laborals d'ESADE, sobre el cost de la discriminació: pautes econòmiques, organitzatives i jurídiques i la seva quantificació.

Entre les línies de recerca més consolidades es troben les línies desenvolupades des de la Facultat de Ciències de la Comunicació Blanquerna (Grup de Recerca en Comunicació i Construcció de Gènere), de la Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i l'Esport Blanquerna, juntament amb l'Institut Universitari de Salut Mental Vidal i Barraquer (Grup de Recerca en Parella i Família) i els estudis desenvolupats per les Escoles Universitàries de Treball Social i Educació Social de la Pere Tarrés (Grup de Recerca en Infància i Família en Ambients Multiculturals) que aborden diferents temàtiques:

- Estudis sobre Feminisme i Societat en els què s'analitza les aportacions del feminisme a la cultura visual.
- Des de la vessant tecnològica i en particular de l'Enginyeria en Informàtica, l'Escola d'Enginyeria i Arquitectura La Salle juntament amb l'empresa de recursos humans ICSA, ha elaborat la primera part d'un estudi que pretén mostrar com és la dona TIC, com viu i com se sent valorada pel seu entorn.
- Les anàlisis sobre la Violència simbòlica i els models amorosos en la ficció televisiva o els estereotips que trobem en aquest mateix mitjà.
- Des de la vessant de la Psicologia, s'està treballant des de l'àmbit de l'anàlisi de la situació psicològica personal de diferents col·lectius de dones en situació de discriminació: dones sordes, dones víctimes de maltractaments, etc.
- Destacar també la línia de recerca que analitza la situació de desprotecció de les nenes i joves migrants no acompanyades concretada en diferents projectes de recerca sobre protecció de la infància com, per exemple, el Programa Daphne creat per la Comissió Europea com a mesura específica per a combatre les situacions de violència contra els infants, joves i dones.

Certament són accions de col·lectius més o menys petits, en tant que estan emmarcades en els grups de recerca, però prou significatives sobre tot en tenir en compte que moltes d'elles han estat desenvolupades al llarg dels anys d'existència de la nostra universitat. Malgrat aquests exemples, quan com a Institució en els diferents òrgans de govern s'ha debatut aquest tema, la comunitat universitària sempre ha mostrat una certa perplexitat pel fet de la necessitat d'abordar aquest tema i discutir-lo, perquè no té la sensació que no hi ha hagut, ni hi ha greus ni lleus casos de discriminació per causa del gènere entre el nostre col·lectiu.

Finalment, durant el curs acadèmic 2006-2007 s'ha dut a terme l'etapa de recollida de dades i informacions diverses amb la finalitat de poder fer la diagnosi de la situació actual de la dona a la nostra universitat. Tant les dades recollides com la seva interpretació configuren la primera etapa del propi Pla d'Igualtat i es descriuen a l'apartat corresponent.

### 3. Introducció

Malgrat les diferents accions empreses al si de la Universitat i de la voluntat implícita en les seves accions, creiem que ha arribat el moment de posar de manifest d'una forma clara i explícita quina és la situació actual de la dona a la Universitat Ramon Llull, quines accions cal emprendre per millorar-la i quins mecanismes podem activar per tal de fer-ne el seguiment.

En definitiva, creiem que ha arribat el moment de fer el Pla d'Igualtat entre dones i homes a la Universitat Ramon Llull per tal d'assolir la igualtat real entre unes i altres al treball tot eliminant estereotips, actituds i obstacles que puguin dificultar a les dones de la Universitat accedir a determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes, afavorint la incorporació, permanència i desenvolupament de la carrera professional de les persones, amb l'obtenció d'una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i en tots els nivells de responsabilitat.

Amb l'objectiu de dotar de continuïtat a aquesta acció que és transversal, planificada i està adreçada a eliminar les discriminacions per motius de gènere dintre de la nostra universitat, s'han creat dos òrgans:

- a. Òrgan polític per delegació expressa de la Rectora que es descriu com a "Agent per a la igualtat" que és la instància impulsora de l'execució del Pla d'Igualtat elaborat per l'Observatori per a la Igualtat i del seguiment transversal de l'activitat dels diferents òrgans de govern en les polítiques de la seva competència.
- b. Òrgan tècnic que es descriu com a "Observatori per a la igualtat" que és el responsable de l'elaboració de les propostes del pla d'actuació, de la realització d'estudis i de la gestió de la web com a instrument d'informació i de debat.<sup>1</sup>

A l'Observatori per a la igualtat hi haurà dues comissions que es reuneixen per separat i de forma conjunta periòdicament. Una de les branques tracta el tema de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, mentre que l'altre aborda els temes d'igualtat d'oportunitats per les persones amb minusvalideses. Ambdues consideren tot el col·lectiu de la universitat, tant el personal docent i d'administració i serveis com l'alumnat.

A cadascuna de les dues comissions hi ha una representació dels diferents àmbits de la universitat per tal de millorar el coneixement de la situació actual i facilitar l'aplicació de les mesures correctores.

---

<sup>1</sup> En el moment actual, juliol 2007, estem en la fase de creació de l'Observatori.

#### **4. Diagnosi de la Institució a juliol 2007**

Per a dur a terme aquesta diagnosi s'han estudiat els següents factors o indicadors, agrupats en els deu àmbits que s'indiquen tot seguit.

1. Política d'igualtat d'oportunitats
2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social
3. Comunicació, imatge i llenguatge
4. Representativitat de les dones entre el personal docent, investigador i d'administració i servei.
  - 4.1. Per categories professionals i per àmbits d'estudi expressat com equivalent a dedicació plena.
  - 4.2. Proporció entre el professorat acreditat i entre doctors/es.
  - 4.3. Proporció en els tribunals de tesis doctorals, presidència, secretaria i vocals.
  - 4.4. Proporció entre les diferents tasques de l'investigador/a.
  - 4.5. Proporció entre autor/a de publicacions científiques (articles, llibres,...).
  - 4.6. Proporció en els diferents òrgans de govern i representació sindical.
  - 4.7. Proporció entre personal d'administració i serveis.
  - 4.8. Proporció entre Doctor Honoris Causa de la URL i les personalitats que han dictat lliçons inaugurals o ponències destacades en general..
5. Representativitat de les dones entre l'alumnat
  - 5.1. Per cicles
  - 5.2. Per àmbit d'estudi
  - 5.3. Persones estrangeres visitants
  - 5.4. Consell d'estudiants
6. Política docent i investigadora
7. Política de personal
8. Retribució
9. Gestió del temps i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
10. Percepció de discriminació, actituds sexistes i violència de gènere
11. Condicions laborals i físiques de l'entorn de treball

Per cada àmbit es consideren els elements que permeten descriure i diagnosticar la situació actual.

Així mateix, es descriuen accions i processos que poden permetre iniciar un canvi positiu cap a la plena igualtat d'oportunitats.



<b>1.</b>	<b>Política d'igualtat d'oportunitats</b>	<b>Situació a juliol 2007</b>
1.1.	B Existència d'una cultura on es fomenta i es facilita la igualtat d'oportunitats, la paritat entre sexes i la no discriminació	No està explícita. Cal expressar-ho obertament.
1.2.	B Existència d'un pla d'igualtat formalitzat per escrit amb principis, valors i línies estratègiques definits clarament, incloent objectius i accions per aconseguir-los.	S'està fent.
1.3.	B Existència d'un departament, comitè o comissió responsable d'impulsar i vetllar per la igualtat d'oportunitats a la universitat.	En creació l'Observatori per a la Igualtat. Tractarà gènere i discapacitats.
1.3.	B Existència d'una persona o agent responsable de la diagnosi, el disseny, el desenvolupament i el seguiment del Pla	Existeix.
1.4.	C Pressupost assignat per portar a terme el Pla d'Igualtat i poder desenvolupar el conjunt d'accions previstes.	Sol·licitud a La Caixa i al Dpt. de Treball de la Generalitat de Catalunya.
1.5.	C Desenvolupament de formació i sensibilització del personal en matèria d'igualtat d'oportunitats perquè incorpori la perspectiva de gènere en totes les activitats.	No es fa. Es pot fer. Objectiu del Pla actual.

És voluntat de la Universitat Ramon Llull fomentar i facilitar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la paritat entre sexes i la no discriminació. Malgrat això, la situació actual demostra una clara absència en tots els documents escrits del tractament igualitari i la seva redacció és clarament sexista. És una de les situacions que aquest Pla vol resoldre.

## **2. Polítiques d'impacte en la societat i Situació a juliol 2007 de responsabilitat social**

- |      |   |  |                          |
|------|---|--|--------------------------|
| 2.1. | B | Acreditació segons alguna de les normes de responsabilitat social  | No ho tenim.             |
| 2.2. | B | Foment de la igualtat d'oportunitats a l'hora de constituir la mesa de representació de qualsevol acte públic de la Universitat, servint d'exemple i model.                          | Objectiu del Pla actual. |
| 2.3. | B | Foment de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb altres empreses i institucions, ja siguin clients, proveïdors, empreses externes, ETT i franquícies servint d'exemple i model. | Objectiu del Pla actual. |
| 2.4. | B | Difusió de les experiències pròpies.   | Objectiu del Pla actual. |
| 2.4. | C | Comparació de les polítiques i pràctiques desenvolupades amb experiències d'altres organitzacions.   | Objectiu d'un segon Pla. |
| 2.5. | C | Participació en campanyes, trobades i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats.   | Objectiu d'un segon Pla. |
| 2.5. | C | L'organització anima i promou la participació dels seus membres i grups en aquestes propostes.   | Objectiu d'un segon Pla. |

A la Universitat Ramon Llull no existeix cap acreditació segons alguna norma de responsabilitat social, tampoc hi ha polítiques expresses de foment de la igualtat. Malgrat tot, és voluntat de la universitat vetllar per la igualtat d'oportunitats en totes les seves relacions externes. De fet és un factor que es comença a tenir en compte com a element de decisió a l'hora de triar entres seus proveïdors.

Pel que fa a les polítiques de comunicació, cal dir que ja s'ha iniciat una tasca per assajar procediments per a que els comunicats de la universitat siguin respectuosos amb aquesta realitat. Malgrat tot cal un seguiment molt més acurat pel que fa a la comunicació dels centres de la Universitat. Aquesta és una raó més per la proposta de creació de l'Observatori per a la igualtat.

<b>3. Comunicació, imatge i llenguatge</b>	<b>Situació a juliol 2007</b>
3.1. B Realització d'accions informatives (revista, intranet, seminaris, jornades...) per tot el personal sobre l'existència del Pla i el seu desenvolupament.	Caldrà fer-ho. Objectiu del Pla actual.
3.2. B Imatge de la universitat en els actes oficials (conferències, actes inaugurals, premis, doctorats honoris causa...) tot vetllant per la composició de la taula, vídeos, fotografies...	Cal tenir-ho més present.
3.2. B Revisió sistemàtica de tota la documentació de la universitat per garantir la neutralitat en el llenguatge.	Objectiu del Pla actual.
3.3. B Existència d'un manual o d'una guia de normes de llenguatge oral i escrit no sexista distribuït a tot el personal de l'organització.	Objectiu del segon Pla.
3.3. B Utilització d'un llenguatge neutre.	Objectiu del Pla actual.
3.4. C Existència de sistemes de comunicació externa per donar a conèixer el Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'organització com a exemple per a altres.	Activar-ho. Objectiu d'un segon Pla.
3.5. C Difusió interna i externa del treball de les dones.	Activar-ho. Objectiu d'un segon Pla.
3.6. C Imatge externa de l'empresa en la publicitat dels seus productes.	Objectiu del Pla actual. Cuidar-la.

En el moment actual no hi ha cap espai específic per a la realització d'accions informatives entre el personal de la Universitat, tot i que, tot el personal de la universitat rep, al menys un cop a l'any, el pla de funcionament de la universitat pel futur immediat i proper. En aquestes trobades es pot incloure el tema d'igualtat.

La lectura dels documents de la universitat demostra que no s'ha tingut en compte l'ús d'una redacció neutra. De la mateixa manera no sempre s'ha vetllat per tenir una imatge paritària en els actes oficials. Cal doncs, en un futur molt proper revisar tots els documents de la universitat, estatuts, missió, vocació,... per garantir la neutralitat en el llenguatge.

En totes les taules d'aquest punt, si la dada es pot obtenir fàcilment de la informació disponible en el Rectorat es marca com \*; si es pot obtenir però amb certa dedicació de cerca es marca com \*\*

#### 4. Representativitat de les dones i Situació a juliol 2007 distribució del personal

4.1. B Per categories professionals i per àmbits d'estudi expressat com equivalent a dedicació plena.

	% homes	% dones
CU	89,61	10,39
TU	78,32	21,68
TIU	75,00	25,00
CEU	42,86	57,14
TEU	66,29	33,71
A temps parcial	*	*
Distribució per àmbits d'estudi	**	**

4.2. B Proporció entre el professorat acreditat i entre doctors/es.

	% homes	% dones
Acreditat/da	*	*
Doctor/a	*	*

4.3. B Proporció en els tribunals de tesis doctorals, presidència, secretaria i vocals.

	% homes	% dones
President/a	90	10
Secretari/a	75	25
Vocal	82	18

4.4. Proporció entre les diferents tasques de l'investigador/a.

	% homes	% dones
Investigador/a principal d'un grup de recerca	87	13
Investigador/a d'un grup de recerca	62	38
Líder d'un projecte competitiu	*	*

4.5. C Proporció entre autor/a de publicacions científiques (articles, llibres,...)

	% homes	% dones
Llibres	**	**
Articles	**	**
Comunicacions a congressos	**	**
Conferències invitades	**	**

4.6. B Proporció en els diferents òrgans de govern i representació sindical.

	% homes (nº)	% dones (nº)
Equip Rector	50 (2)	50 (2)
Patronat	89 (16)	11 (2)
Consell Executiu	75 (9)	25 (2)
Junta Acadèmica	72 (23)	28 (9)
Equip de govern	75 (15)	25 (5)
Degans/es i directors/es	81 (13)	19 (3)
En els òrgans de govern de cada centre	*	*
Representació sindical (IQS)	3	2
Representació sindical agregat per tota la URL	*	*

4.7. B Proporció entre personal d'administració i serveis.

	% homes	% dones
PAS (Rectorat)	25,00 (9)	75,00 (27)
PAS global	*	*
PAS comandament	*	*
PAS quadres intermedis	*	*
PAS nivell baix	*	*

4.8. C Proporció entre Doctor Honoris Causa de la URL i les personalitats que han dictat lliçons inaugurals o ponències destacades en general.

	% homes	% dones
Doctor Honoris Causa	100	0
Lliçons inaugurals (de curs, de la universitat d'estiu...)	87,50	12,50
Ponències invitades	**	**

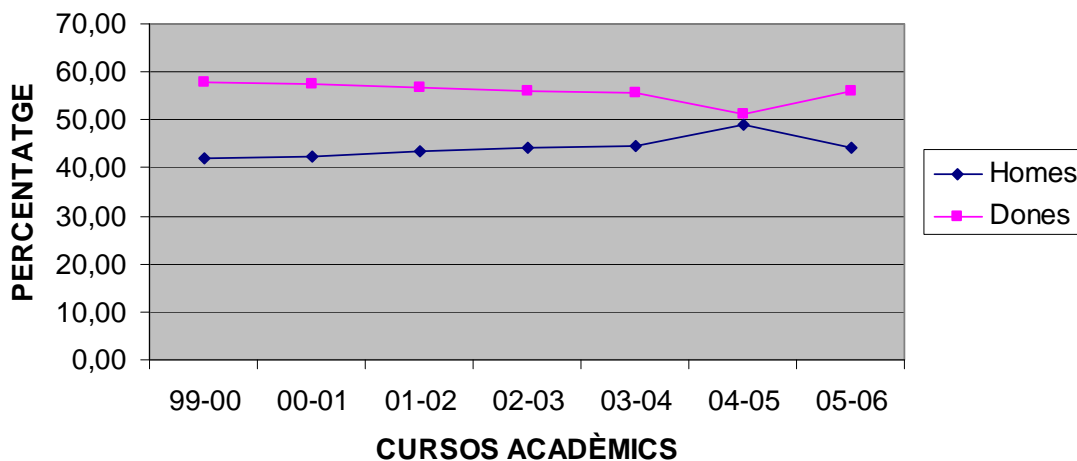
En totes les taules d'aquest punt, si la dada es pot obtenir fàcilment de la informació disponible al Rectorat es marca com \*; si es pot obtenir però amb certa dedicació de cerca es marca com \*\*

## 5. Representativitat de les dones entre l'alumnat Situació a juliol 2007

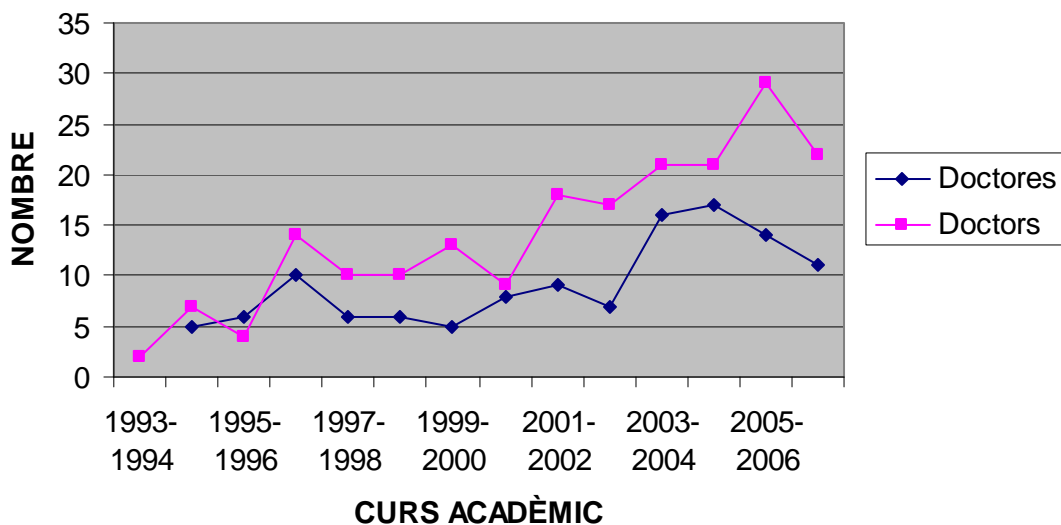
### 5.1. B Per cicles

	% homes	% dones
1r i 2n cicle (veure evolució des del curs 99-00 en els gràfics següents)	44,17	55,83
Doctors/es (veure evolució des del curs 93-94 en els gràfics següents)	62,00	38,00
Becaris/ies FI/FPU/pròpies	*	*
Màsters	*	*
Cursos de postgrau	*	*

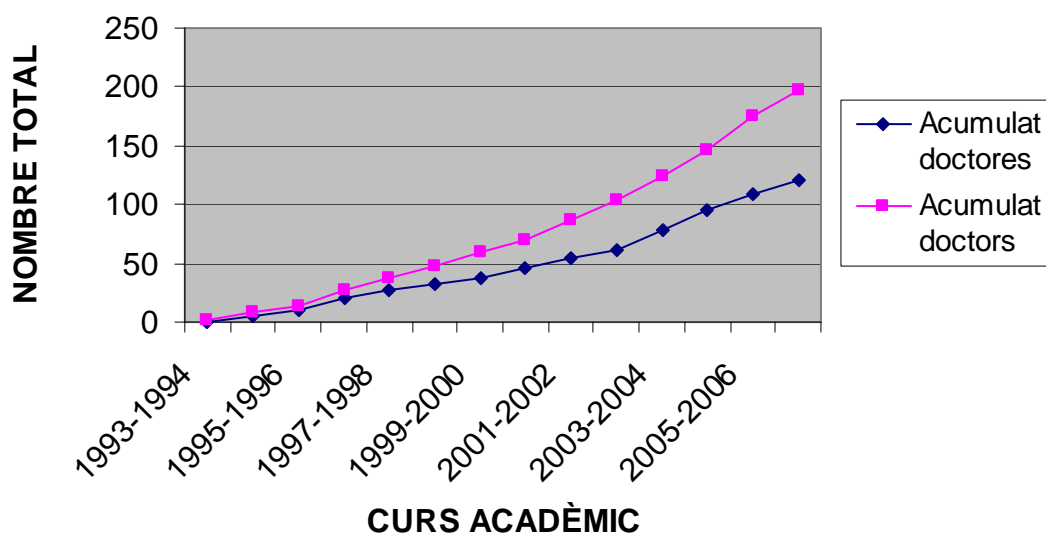
### Evolució de la proporció homes - dones



### Evolució de doctors i doctores per curs acadèmic



### Acumulat per cursos acadèmics

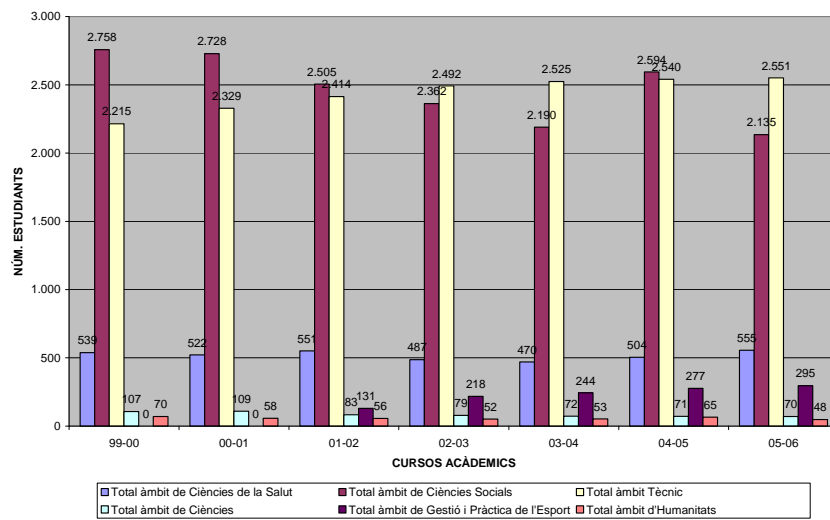




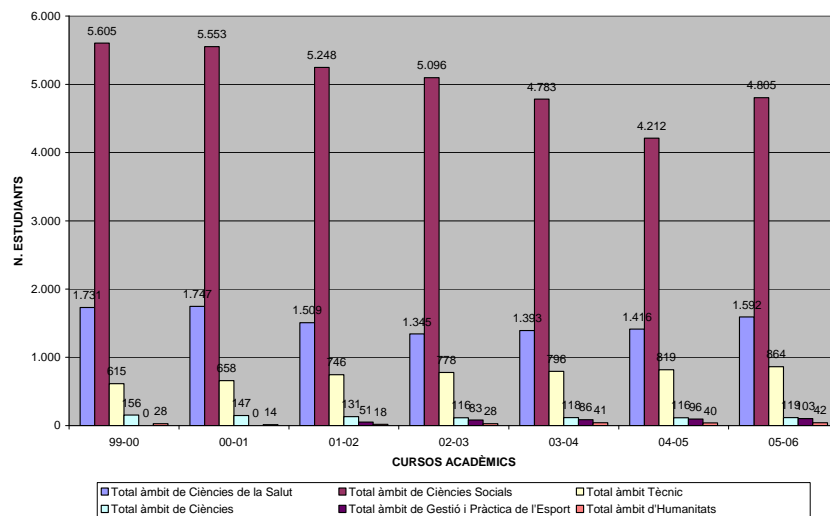
5.2. B Per àmbits d'estudi (veure evolució des del curs 99-00 en els gràfics següents)

	% homes	% dones
Ciències de la salut	555	1.592
Ciències socials	2.135	4.805
Tècnic	2.551	864
Ciències	70	119
Gestió i pràctica de l'esport	295	103
Humanitats	48	42

**Evolució homes entre l'alumnat per àmbits d'estudi**



**Evolució dones entre l'alumnat per àmbits d'estudi**



### 5.3. B Programes internacionals

Alumnat URL a fora	% homes	% dones
Ciències de la salut	2	15
Ciències socials	176	265
Tècnic	23	12
Ciències	0	1
Gestió i pràctica de l'esport	2	5
Humanitats	0	0

Alumnat forà a la URL	% homes	% dones
Ciències de la salut	2	16
Ciències socials	263	333
Tècnic	41	10
Ciències	0	0
Gestió i pràctica de l'esport	1	3
Humanitats	0	0

### 5.4. B Consell d'estudiants.

	% homes	% dones
Consell	39,13	60,87
Comitè executiu	75	25

Pel que fa a la distribució de gènere entre els membres de la Universitat constatem que aquesta no difereix de forma significativa de la mitja de la Universitat catalana, ni en l'alumnat ni en el professorat i PAS.<sup>2</sup>

Com a la resta d'universitats tenim el típic gràfic en forma d'"estisores", que ens porta a una paritat a nivell global de la universitat pel que fa a les categories bàsiques de professorat per anar-se distanciant a mesura que pugem l'escala de categories professionals fins arribar als quadres de comandament.

Pel que fa al personal d'administració i serveis, la situació és més greu en tant que la base està formada majoritàriament per dones i els quadres continuen sent majoritàriament homes.

<sup>2</sup> A l'annex hi ha el detall d'aquestes dades.

<b>6.</b>	<b>Política docent i investigadora</b>	<b>Situació a juliol 2007</b>
6.1.	B Percentatge de dones i d'homes a qui s'ha concedit la impartició de cursos de tota índole respecte a les dones i als homes que ho havien demanat.	Ho estem recollint.
6.2.	B Proporció equilibrada entre dones i homes a l'hora d'atorgar els honors de la universitat a fer conferències, lliçons dels actes inaugurals i de graduació, així com a rebre premis, doctorats <i>honoris causa</i> i mencions especials.	Ja s'ha fet alguna acció en aquest sentit. Objectiu d'aquest Pla.
6.3.	C Incorporar el concepte de gènere en totes les noves titulacions de la universitat, ja siguin de grau o màster.	Objectiu d'aquest Pla.
6.4.	B Percentatge de dones en els grups de recerca de la Universitat	Ho tenim
6.5.	B Percentatge de grups de recerca liderats per dones.	Ho tenim
6.6.	B Percentatge de dones i d'homes a qui s'ha concedit un ajut per a la seva recerca respecte a les dones i als homes que ho havien demanat.	Ho estem recollint.
6.7.	C Percentatge de dones que formen part de l'avaluació dels processos d'avaluació.	Ho estem recollint.
6.8.	C Existència d'accions o mesures per tal de promocionar les dones dins de l'organització en les tasques docents i d'investigació.	Objectiu d'aquest Pla.

Les primeres dades ens porten a una situació clarament esbiaixada en la que predominen els homes tant entre el professorat com entre els òrgans de responsabilitat de la Universitat.

S'està treballant en la recollida de dades que ens permetrà conèixer el percentatge d'èxit de la tasca de les dones respecte als homes, tant en aquells projectes que depenen de la Universitat com en aquells en els que és un òrgan extern el que acaba decidint entre diferents candidats.

En qualsevol cas, cal una política d'igualtat que corregeixi aquestes desviacions.

<b>7.</b>	<b>Política de personal</b>	<b>Situació a juliol 2007</b>
7.1.	B Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres. Neutralitat en els formularis de sol·licitud i existència d'un format estàndard de <i>curriculum vitae</i> que garanteixi la neutralitat i la igualtat d'oportunitats.	Selecció de personal específica per centre. Fer proposta conjunta.
7.2.	B Existència d'un inventari amb la descripció (tasques, funcions i responsabilitats) de tots els llocs de treball de l'organització amb una denominació neutra i un format homogeni per a tots els llocs de treball.	Cal revisar els inventaris dels llocs de treball dels centres.
7.3.	B Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal. Realització de mesures per a la promoció, desenvolupament i la formació de les dones. Grau de coneixement d'aquestes mesures per part de tot el personal.	Objectiu del Pla actual.
7.4.	B Existència d'un sistema d'avaluació del rendiment neutre que garanteixi l'objectivitat i la no-discriminació.	Objectiu d'aquest Pla.
7.5.	C Percentatge de dones i d'homes a qui s'ha concedit la participació a un curs de formació respecte a les dones i als homes que ho havien demanat.	Ho estem recollint.
7.6.	C Proporció equilibrada de dones entre les persones presentades al procés de selecció i percentatge de dones entre les persones guanyadores de cada lloc (per tipus de contracte i promoció interna/externa)..	Objectiu d'un segon Pla.
7.7.	C Percentatge de dones que formen part de l'avaluació dels processos de selecció.	Ho estem recollint.
7.8.	C Existència d'accions o mesures per tal de promocionar les dones en l'organització.	Objectiu d'un segon Pla.

En aquest punt és important assenyalar el caràcter federatiu de la Universitat Ramon Llull ja que aquesta estructura incideix directament en la contractació del seu personal. Per tant, tot i que els criteris per ser professor/a o

investigador/a en les seves diferents categories acadèmiques són únics i comuns per tota la universitat i es requereix l'aprovació final de la Rectora, la contractació pròpiament dita és responsabilitat de cada centre. No obstant això, tots els centres estan obligats, en virtut dels propis estatuts de la Universitat, a seguir aquest Pla un cop es disposi de la versió definitiva i hagi estat aprovat pels òrgans de govern de la Universitat.

La revisió dels convenis laborals vigents i la descripció dels llocs de treball demostren que el "no ús" d'un llenguatge neutre, tot i que no s'ha percebut com un tema de discriminació, ha portat a una situació esbiaixada que cal corregir.

8.	Retribució	Situació a juliol 2007
8.1.	B Distribució de les dones i dels homes per categories i nivells retributius. Percentatge de dones a cada categoria i nivell retributiu.	S'està fent.
8.2.	B Retribució anual mitjana de les dones i dels homes, desglossat per categoria professional, per col·lectiu i per tipus de jornada (temps complet i temps parcial)..	S'està fent.
8.3.	C Assignació de llocs de treball a categories professionals basada en un sistema de valoració de llocs de treball neutre (amb criteris que cobreixin totes les dimensions possibles dels llocs i amb una ponderació que no infravalori els llocs de treball ocupats majoritàriament per un determinat sexe).	Per un segon Pla.

La recollida de la informació referent a aquest apartat és la més complexa ja que depèn d'estaments diferents i és la més sensible entre els treballadors/res de la Universitat. De totes maneres, tot i que no hi ha constància de discriminació entre dones i homes de la mateixa categoria, sí que és cert que la paritat només es dona entre l'alumnat. Com que els quadres de professorat i personal d'administració i servei de més baix nivell estan ocupats majoritàriament per dones, el salari mig que percep la dona és inferior al salari mig que percep l'home.

De totes maneres, conscients què és potser el punt més important per tenir una plena igualtat, és un dels aspectes que es treballarà amb la dedicació que calgui per tal d'establir les mesures més adients a la nostra estructura.

## 9. Gestió del temps i conciliació de la vida personal, familiar i laboral **Situació a juliol 2007**

- |      |   |   |   |
|------|---|---|---|
| 9.1. | B | Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.   | No en tenim.                                    |
| 9.2. | B | Facilitats que ofereix l'organització per sol·licitar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.                             | Cal recollir aquesta info.                      |
| 9.3. | B | Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.   | Objectiu d'aquest Pla.                          |
| 9.4. | C | Agilitat en la substitució per baixa.   | Si és sensible.                                 |
| 9.5. | C | Percentatge de dones i d'homes entre les persones que sol·liciten la baixa per maternitat / paternitat i excedència després d'un naixement. | S'està recollint.                               |
| 9.6. | B | Percentatge de dones per tipus de contracte i jornada a temps parcial, a temps complet, temporal, indefinit, per obra i servei.             | S'està recollint.                               |
| 9.7. | B | Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.   | S'està recollint.                               |
| 9.8. | C | Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.  | Indiferent. No està recollit. Objectiu del Pla. |

En aquest punt volem fer especial èmfasi en la necessitat de considerar per igual a dones i homes. Totes les mesures que es dissenyin han d'anar encaminades a buscar el tractament per igual de qualsevol dona o home que tingui al seu càrrec la cura de qualsevol persona que necessiti d'aquesta atenció.

Només a un dels convenis col·lectius vigents es fa referència en un sol apartat al tema de la conciliació de la vida familiar i professional. Tampoc és del tot estrany ja que aquest conveni s'ha aprovat aquest curs acadèmic quan ja estava iniciat el procés de recollida d'informació i que, de ben segur, hi ha influït encara que hagi estat de forma molt tímida. Tot i així és una mostra clara de la voluntat de la universitat de seguir treballant per millorar i actuar de forma positiva en favor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

**10. Percepció de discriminació, actituds sexistes i violència de gènere Situació a juliol 2007**

- |       |   |  |   |
|-------|---|--|---|
| 10.1. | B | Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos de violència de gènere.   | Podem fer servir l'OI.                    |
| 10.2. | B | Existència de mesures de sensibilització per evitar la violència de gènere, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.  | Objectiu d'aquest Pla.                    |
| 10.3. | B | Existència i difusió de criteris per identificar la violència de gènere de qualsevol tipus.  | Podem fer servir l'OI.                    |
| 10.3. | B | Existència de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies per violència de gènere, actituds sexistes o tracte discriminatori i difusió a tota l'empresa.   | Ampliar l'OI.                             |
| 10.4. | C | Percepció d'una major dificultat a ser promocionada, proposada per a un càrrec o per al reconeixement públic pel fet de ser dona.  | Necessita enquesta. OI.                   |
| 10.5. | C | Percepció de tracte discriminatori en les relacions personals pel fet de ser dona (tracte diferent de la resta de companys homes) o grau de satisfacció del tracte respectuós i just rebut per part de companys i companyes, col·laboradors i col·laboradores i personal superior. | Necessita enquesta. OI.                   |
| 10.6. | C | Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment, per sexes. Proporció de nombre de sancions respecte al nombre de queixes, desglossat per sexes.  | Ampliació OI.<br>Objectiu d'un segon Pla. |

L'OI esdevé en aquest context una eina clau per a la detecció, seguiment i suport de les situacions identificades en aquest punt. Partint de l'experiència prèvia dels serveis d'orientació existents a la URL, aquest Pla vol fer un pas més enllà per a donar resposta específica a la situació i realitat de les dones.



## **11. Condicions laborals i físiques de Situació a juliol 2007 l'entorn de treball**

11.1.	B	Condicions del lloc de treball i de recursos assignats a les dones i als homes (despatxos, superfície, privacitat, tipus d'il·luminació, finestres, temperatura, soroll).	No es detecten diferències.
11.2.	B	Adequació del lloc de treball i dels espais (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc.) a les característiques i necessitats de les dones.	Total
11.3.	B	Percentatge de dones per tipus de contracte i jornada a temps parcial, a temps complet, temporal, indefinit, per obra i servei.	S'està recollint.
11.4.	B	Percentatge de baixes i acomiadaments per sexe.	No es detecten diferències.

No es detecten diferències clares del lloc de treball assignat a persones de la mateixa categoria laboral.

De la mateixa manera, totes les instal·lacions estan perfectament adequades a la presència de la dona a la Universitat Ramon Llull.

## 5. Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes

L'elaboració d'aquest primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la Universitat Ramon Llull s'inspira en el pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya pel període 2005-2007, que el Govern de la Generalitat defineix com a eina transversal i, per tant, també d'àmbit universitari. Així mateix ha tingut en compte la Guia per al disseny i implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses tot adaptant-lo a la nostra realitat universitària.

Les mesures i línies d'acció que es proposen en aquest primer Pla pretenen servir d'element dinamitzador de la transformació que es vol en el sí de la Universitat, l'èxit de la seva aplicació depèn de cinc fonaments:

- Documentar amb dades reals la situació actual.
- Valorar científicament i tècnica les possibles accions a emprendre.
- Formular mesures precises, concretes, fàcils d'implantar i de seguir.
- Desenvolupar el Pla d'Igualtat en un clima de diàleg i col·laboració dins de la comunitat universitària i generar consens entre els diferents estaments de la pròpia universitat.
- Vetllar per la seva consistència amb les línies d'actuació de la Generalitat de Catalunya.

Les accions que es volen emprendre en el primer Pla d'Igualtat d'oportunitats de la Universitat Ramon Llull s'ordenen al voltant de 6 eixos estratègics:

1. Visibilització de les diferències de gènere, sensibilització i creació d'un estat d'opinió.
2. Accés al treball i a la promoció professional en igualtat de condicions.
3. Organització de les condicions de treball en perspectiva de gènere.
4. Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i de la recerca.
5. Representació equilibrada en els diferents òrgans de govern i nivells de presa de decisions.
6. Promoció de mesures per a la superació d'actituds sexistes i la prevenció de la violència de gènere.

Dins de cada eix, es proposa un seguit d'accions amb l'objectiu d'esmenar les diferències existents. Per a cada acció es complementa una fitxa tipus que conté tota la informació necessària per a dur a terme l'acció.

<b>Mesura 1.</b>	<b>Descripció de l'acció</b>
Tipus de política	Visibilització, estimulació, diagnosi, avaluació, realització...
Indicador	Normalment serà numèric
Objectiu	Conèixer la realitat de la universitat i corregir-la
Resultats esperats	Normalment serà aconseguir la paritat de gènere
Nivell d'intervenció	Rectorat, Centres, Facultats i Escoles
Òrgan impulsor	Normalment serà l'Observatori per a la Igualtat
Òrgan responsable	Rectorat, Secretaries generals, Deganats...
Procediment d'execució	Observatori de la Igualtat
Mitjans	Humans i materials quan calgui
Calendari	gener 2008 – desembre 2010
Observacions	Es poden indicar les condicions que s'han de complir per tancar una acció temporal així com qualsevol incidència que es prevegi

<b>Mesura 2.</b>	<b>Descripció de l'acció</b>
Tipus de política	Accés al treball i a la promoció professional en igualtat de condicions.
Indicador	Normalment serà numèric
Objectiu	Enriquir i millorar la qualitat de l'organització i els seus processos.
Resultats esperats	Normalment serà aconseguir la paritat de gènere
Nivell d'intervenció	Rectorat, Centres, Facultats i Escoles
Òrgan impulsor	Normalment serà l'Observatori per a la Igualtat
Òrgan responsable	Rectorat, Secretaries generals, Deganats...
Procediment d'execució	Observatori de la Igualtat
Mitjans	Humans i materials quan calgui
Calendari	gener 2008 – desembre 2010
Observacions	Es poden indicar les condicions que s'han de complir per tancar una acció temporal així com qualsevol incidència que es prevegi

**Mesura 3.****Descripció de l'acció**

Tipus de política	Organització de les condicions de treball en perspectiva de gènere.
Indicador	Normalment serà numèric
Objectiu	Millorar la gestió del temps.
Resultats esperats	Normalment serà aconseguir la paritat de gènere
Nivell d'intervenció	Rectorat, Centres, Facultats i Escoles
Òrgan impulsor	Normalment serà l'Observatori per a la Igualtat
Òrgan responsable	Rectorat, Secretaries generals, Deganats...
Procediment d'execució	Observatori de la Igualtat
Mitjans	Humans i materials quan calgui
Calendari	gener 2008 – desembre 2010
Observacions	Es poden indicar les condicions que s'han de complir per tancar una acció temporal així com qualsevol incidència que es prevegi

**Mesura 4.****Descripció de l'acció**

Tipus de política	Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i de la recerca.
Indicador	Normalment serà numèric
Objectiu	Millorar la capacitat d'innovació en la recerca i en la docència.
Resultats esperats	Normalment serà aconseguir la paritat de gènere
Nivell d'intervenció	Rectorat, Centres, Facultats i Escoles
Òrgan impulsor	Normalment serà l'Observatori per a la Igualtat
Òrgan responsable	Rectorat, Secretaries generals, Deganats...
Procediment d'execució	Observatori de la Igualtat
Mitjans	Humans i materials quan calgui
Calendari	gener 2008 – desembre 2010
Observacions	Es poden indicar les condicions que s'han de complir per tancar una acció temporal així com qualsevol incidència que es prevegi

<b>Mesura 5.</b>	<b>Descripció de l'acció</b>
Tipus de política	Representació equilibrada en els diferents òrgans de govern i nivells de presa de decisions.
Indicador	Normalment serà numèric
Objectiu	Millorar la seva capacitat de gestió tot incloent les capacitats de lideratge de les dones.
Resultats esperats	Normalment serà aconseguir la paritat de gènere
Nivell d'intervenció	Rectorat, Centres, Facultats i Escoles
Òrgan impulsor	Normalment serà l'Observatori per a la Igualtat
Òrgan responsable	Rectorat, Secretaries generals, Deganats...
Procediment d'execució	Observatori de la Igualtat
Mitjans	Humans i materials quan calgui
Calendari	gener 2008 – desembre 2010
Observacions	Es poden indicar les condicions que s'han de complir per tancar una acció temporal així com qualsevol incidència que es prevegi

<b>Mesura 6.</b>	<b>Descripció de l'acció</b>
Tipus de política	Promoció de mesures per a la superació d'actituds sexistes i la prevenció de violència de gènere.
Indicador	Qualitatiu i quantitatiu.
Objectiu	Conèixer la realitat de la URL i establir les mesures adients.
Resultats esperats	Prevenció d'actituds sexistes i de violència de gènere
Nivell d'intervenció	Rectorat, Centres, Facultats i Escoles
Òrgan impulsor	Normalment serà l'Observatori per a la Igualtat
Òrgan responsable	Rectorat, Secretaries generals, Deganats...
Procediment d'execució	Observatori de la Igualtat
Mitjans	Humans i materials quan calgui
Calendari	gener 2008 – desembre 2010
Observacions	Es poden indicar les condicions que s'han de complir per tancar una acció temporal així com qualsevol incidència que es prevegi