

# **Document de bases per la Diagnosi i pel Pla d'Igualtat de la Universitat de Girona**

---

Desembre de 2019

## Índex

---

Introducció.....	3
Marc normatiu.....	5
Metodologia.....	7
Diagnosi.....	10
Eix 1. Eines per la consolidació institucional de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes.....	11
Eix 2. Cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere .....	14
Eix 3. Incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca .....	17
Eix 4. Presència de dones i homes entre l'alumnat .....	21
Eix 5. Presència de dones i homes entre el PDI .....	33
Eix 6. Presència de dones i homes entre el PAS .....	40
Eix 7. Representació de dones i homes als òrgans de govern.....	47
Eix 8. Comunicació, imatge i ús del llenguatge .....	52
Eix 9. Mesures de conciliació i corresponsabilitat.....	55
Objectius i accions del pla .....	66
Bibliografia .....	73

## Introducció

---

Un pla d'igualtat és *un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe a l'entitat. Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats*<sup>1</sup>.

La major part de les universitats de parla catalana, que formen part de la Xarxa Vives d'Universitats, disposen de plans d'igualtat. Es troben en aquesta situació la Universitat d'Alacant, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat de les Illes Balears, la Universitat Jaume I, la Universitat de Lleida, la Universitat Oberta de Catalunya, la Universitat Politècnica de València, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat Ramon Llull, la Universitat Rovira i Virgili, la Universitat de València, la Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya, i també la Universitat de Girona<sup>2</sup>, que, després d'un llarg període d'inacció, renova el seu compromís amb la igualtat de gènere amb un nou pla d'igualtat. El present document és la base d'aquest nou Pla inclou una diagnosi actualitzada dels aspectes més bàsics d'anàlisi i una proposta d'objectius i mesures per a la millora, que poden ser ampliat a partir del procés específic de participació previst per la universitat per al curs 2019-2020.

El present document és una eina estandarditzada a partir dels criteris establerts per la legislació vigent i els diversos suports i guies proposats per institucions com la Xarxa Vives o l'AQU, que permet incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal a la universitat, reduint les desigualtats de gènere entre els homes i dones que formen part de la comunitat universitària i amb la voluntat d'institucionalitzar i formalitzar aquestes mesures i aquesta perspectiva.

El document que es presenta compta amb dues parts diferenciades: la diagnosi de situació i el pla d'accions. La diagnosi està elaborada a partir del càlcul d'un seguit d'indicadors, comuns a totes anàlisis de les universitats que formen part de la Xarxa Vives. Cal destacar però, que no es tracta d'una diagnosi finalitzada, ja que a través de diverses actuacions emmarcades en un procés participatiu impulsat per l'Àrea de Compromís Social de la Universitat de Girona, la diagnosi s'anirà completant i comptarà amb informacions específiques i qualitatives de la Universitat de Girona que a l'actualitat no queden recollides. Així, el present document

---

<sup>1</sup> Definició extreta de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

<sup>2</sup> Informació extreta de la plana web de la Xarxa Vives d'Universitats, consultada a 6 de juny de 2019: <https://www.vives.org/programes/igualtat-genera/#IGProtocolos>

diagnostica aquells elements bàsics, quantificables i comparables a partir d'indicadors comuns, amb la resta d'institucions universitàries, esdevenint un document de bases per a l'enriquiment a partir del procés definit per la pròpia universitat.

Aquest mateix procés de participació tindrà un impacte a les accions del Pla. Així, les mesures que es proposen en l'actual document són bàsiques i responen a la diagnosi realitzada, però es poden veure modificades i/o ampliades en funció del decurs del procés de participació esmentat.

## Marc normatiu

---

El marc legal català i espanyol estableix a partir de diverses lleis la obligatorietat de les universitats de vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal, i fer de les universitats, un agent actiu a favor de la igualtat entre homes i dones. A continuació es detallen les principals lleis en aquesta matèria i les principals aportacions i obligacions que recullen.

La llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats. Aquesta llei d'universitats que modifica la llei d'universitats antiga, a la seva disposició addicional dotzena, respecte les unitats d'igualtat i estableix que *"les universitats han de comptar entre les seves estructures d'organització amb unitats d'igualtat per a l'exercici de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes"*<sup>3</sup>.

D'altra banda, la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, al seu Article 25, que fa referència a la igualtat en l'àmbit de l'educació superior marca que *"les administracions públiques, en l'exercici de les seves respectives competències, han de fomentar l'ensenyament i la recerca sobre el significat i l'abast de la igualtat entre dones i homes; en particular, i amb aquesta finalitat, les administracions públiques han de promoure:* a) *La inclusió, en els plans d'estudi en què sigui procedent, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes. b) La creació de postgraus específics. c) La realització d'estudis i recerques especialitzades en la matèria"*<sup>4</sup>. A més, l'Article 15, estableix la obligatorietat de les administracions públiques d'incorporar la transversalitat de gènere a les seves polítiques: *"Les administracions públiques l'han d'integrar, de manera activa, en l'adopció i execució de les disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats"*<sup>5</sup>. Per fer-ho, les administracions públiques estan obligades a disposar i implementar plans d'igualtat.

A nivell català, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes estableix que *"els organismes i serveis de l'administració pública tenen l'obligació de comptar amb un pla d'igualtat de dones i homes amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi*

---

<sup>3</sup> Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats. Boletín Oficial del Estado 89, de 13 d'abril de 2007.

<sup>4</sup> Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Boletín Oficial del Estado 71, de 23 de març de 2007.

<sup>5</sup> Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Boletín Oficial del Estado 71, de 23 de març de 2007.

*d'igualtat de tracte i igualtat d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe*<sup>6</sup>, tal com apunta el seu Article 15.

Aquesta mateixa llei compta amb l'Article 28, d'universitats i recerca que fixa diverses obligatorietats per a l'educació superior: la promoció de la introducció de la perspectiva de gènere de manera transversal als estudis, i la visibilització de les contribucions de les dones a tots els àmbits acadèmics. També contempla la necessitat de portar a terme una comunicació no sexista ni androcèntrica, la formació sobre coeducació al personal docent, la paritat en totes les branques de coneixement, i potenciar les dones investigadores assegurant la seva visibilitat. Al punt 3 d'aquest mateix article estableix la obligatorietat de les universitats de disposar de plans d'igualtat, com a mecanisme per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en tots els col·lectius de la comunitat universitària. Finalment s'estableix la obligatorietat que les universitats disposin donin *"informació i assessorament per a prevenir qualsevol tipus de discriminació, d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i altres formes de violència masclista"*<sup>7</sup>.

La llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia marca com les administracions públiques, i les universitats de manera més concreta tenen l'obligació *"de promoure conjuntament mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGBTI i el desenvolupament de mesures per a la no-discriminació i sensibilització en l'entorn universitari. Amb aquesta finalitat, han d'elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere"*<sup>8</sup>. Aquesta llei també fa referència als drets de les persones LGTBI en l'accés al mercat laboral per tal de garantir la igualtat de tracte i la no discriminació en el treball, fet que obliga a les universitats a assegurar els drets d'aquest col·lectiu entre el PAS i el PDI.

---

<sup>6</sup> Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya 6919, de 23 de juliol de 2015.

<sup>7</sup> Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya 6919, de 23 de juliol de 2015.

<sup>8</sup> La llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya 6730, de 17 d'octubre de 2014.

## Metodologia

---

Tal com s'ha apuntat a la introducció d'aquest document, aquesta diagnosi i pla d'accions es troba immers en un procés participatiu que ha de permetre incloure, posteriorment, la perspectiva de la comunitat universitària sobre el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere a la Universitat de Girona. Així doncs, l'actual anàlisi forma part d'un procés obert, i la metodologia haurà de ser modificada en el futur per incloure aquest treball pendent.

Fins al moment, però, la diagnosi i el pla d'accions que es presenta respon al càlcul de diferents indicadors proposats per la Xarxa Vives d'Universitats i l'Agència de Qualitat Universitària, organitzats a partir de 9 eixos que representen els principals àmbits a abordar en matèria d'igualtat, tant pel que fa a la diagnosi com a les accions del pla.

La informació que no queda recollida en aquest document és la que fa referència a tots aquells aspectes relacionats amb l'accés i la selecció, la promoció i el desenvolupament de la carrera professional, les retribucions i les condicions de salut laboral de totes les persones que tenen una vinculació laboral amb la universitat. Tampoc es revisa l'existència de mecanismes per la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, això com per motiu d'orientació sexual o identitat de gènere.

Els eixos són els següents:

- Eix 1. Eines per la consolidació institucional de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes
- Eix 2. Cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere
- Eix 3. Incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca
- Eix 4. Presència de dones i homes entre l'alumnat
- Eix 5. Presència de dones i homes entre el PDI
- Eix 6. Presència de dones i homes entre el PAS
- Eix 7. Representació de dones i homes als òrgans de govern
- Eix 8. Comunicació, imatge i ús del llenguatge
- Eix 9. Mesures de conciliació i corresponsabilitat

A continuació es presenten els indicadors inclosos en la següent diagnosi segons l'origen del que s'extreu l'indicador i incloent el fet que, una petita part d'aquests, són indicadors propis.

<b>Eix</b>	<b>Núm.</b>	<b>Indicador</b>	<b>Origen</b>
1	1.1	Existència de polítiques d'igualtat	XVU
2	2.1	Existència d'estudis en matèria d'igualtat de gènere	XVU
2	2.2	Honoris causa segons sexe	XVU
2	2.3	Persones premiades (altres premis) segons sexe	XVU
4	4.1	Composició de l'alumnat segons sexe	XVU i AQU
4	4.2	Composició de l'alumnat segons sexe i nivell d'estudis	XVU i AQU
4	4.3	Composició de l'alumnat matriculat de grau segons sexe i branca de coneixement	XVU
4	4.4	Titulacions masculinitzades o feminitzades de grau	XVU
4	4.5	Rendiment (crèdits aprovats respecte crèdits matriculats) de l'alumnat de grau segons sexe i branca de coneixement	XVU
4	4.6	Èxit (crèdits aprovats respecte crèdits presentats) de l'alumnat de grau segons sexe i branca de coneixement	XVU
4	4.7	Composició de l'alumnat matriculat de màster segons sexe i branca de coneixement	XVU
4	4.8	Titulacions masculinitzades o feminitzades de màster	XVU
4	4.9	Rendiment (crèdits aprovats respecte crèdits matriculats) de l'alumnat de màster segons sexe i branca de coneixement	XVU
4	4.10	Èxit (crèdits aprovats respecte crèdits presentats) de l'alumnat de màster segons sexe i branca de coneixement	XVU
4	4.11	Composició segons sexe de l'alumnat doctorat segons branca de coneixement	XVU
5	5.1	Composició del PDI segons sexe	XVU
5	5.2	Composició del PDI segons categoria professional i sexe	XVU
5	5.3	Composició del PDI segons departament i sexe	Propi
5	5.4	Composició segons sexe de les persones amb beques predoctorals	XVU
5	5.5	Composició segons sexe de les persones amb beques postdoctorals	XVU
5	5.6	Proporció de grups de recerca amb una composició equilibrada segons sexe	XVU
5	5.7	Composició segons sexe de les persones investigadores principals	XVU
5	5.8	Composició de les direccions dels instituts de recerca segons sexe	XVU
6	6.1	Composició del PAS segons sexe	XVU
6	6.2	Composició del PAS segons tipus de contracte i sexe	XVU
6	6.3	Composició del PAS funcionari segons categoria professional i sexe	Propi
6	6.4	Composició del PAS laboral segons categoria professional i sexe	Propi
6	6.5	Distribució del PAS segons servei i sexe	Propi
6	6.6	Distribució del PAS segons àmbit d'estudis i sexe	Propi
8	8.1	Existència de guia per un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge	Propi
8	8.2	Ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació externa	Propi
8	8.3	Ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació interna	Propi
7	7.1	Composició segons sexe dels òrgans de gestió, govern i direcció	XVU
7	7.2	Composició segons sexe dels equips de govern de les facultats	Propi
7	7.3	Composició segons sexe dels càrrecs de direcció del PAS	XVU
9	9.1	Nombre de permisos de maternitat i paternitat del PDI	XVU



9	9.2	Durada mitjana dels permisos de maternitat i paternitat del PDI	XVU
9	9.3	Nombre de permisos de reducció de jornada per maternitat o paternitat del PDI	XVU
9	9.4	Durada mitjana dels permisos per reducció de jornada per maternitat i paternitat del PDI	XVU
9	9.5	Nombre de permisos per tenir cura d'un familiar dependent del PDI	XVU
9	9.6	Durada mitjana dels permisos per cura d'un familiar dependent del PDI	XVU
9	9.7	Nombre de permisos de maternitat i paternitat del PAS	XVU
9	9.8	Durada mitjana dels permisos de maternitat i paternitat del PAS	XVU
9	9.9	Nombre de permisos de reducció de jornada per maternitat o paternitat del PAS	XVU
9	9.10	Durada mitjana dels permisos per reducció de jornada per maternitat i paternitat del PAS	XVU
9	9.11	Nombre de permisos per tenir cura d'un familiar dependent del PAS	XVU
9	9.12	Durada mitjana dels permisos per cura d'un familiar dependent del PAS	XVU

Nota: XVU és Xarxa Vives d'Universitats i AQU és Agència per la Qualitat del Sistema Universitari Català.

Les fonts per al càlcul dels indicadors són els registres propis de la Universitat de Girona així com l'informe de dades desagregades 2017-2018, elaborat per la Unitat de Compromís Social. Finalment, també es porta a terme un anàlisi d'informació documental per tal d'aportar informació sobre el compromís de la Universitat en matèria d'igualtat entre homes i dones i per portar a terme l'anàlisi de la comunicació i el llenguatge.

## Diagnosi

---

Una diagnosi d'igualtat és el resultat d'un anàlisi de la situació d'una organització en un moment concret. En aquest cas, la present diagnosi incorpora un seguim d'indicadors quantitius -en la seva majoria- i qualitius, que mostren la realitat entorn les desigualtats de gènere que es donen a la UdG. Es tracta doncs d'un document que recull les principals dades que permeten fer una radiografia de quina és la situació de dones i homes a la institució i de quines són les relacions de gènere que operen en aquesta institució.

Així, a partir d'aquesta diagnosi d'igualtat, es detecten quins són els principals punts forts i els principals punts febles entorn la situació d'igualtat entre homes i dones, i de cada indicador es detalla quin és el resultat; és a dir, si la situació que es mesura amb aquell indicador és satisfactòria, millorable o insatisfactòria. Aquesta és la base que permetrà proposar un seguit de mesures ordenades, i degudament prioritzades, que constituiran el Pla d'Ígualtat.

## **Eix 1. Eines per la consolidació institucional de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes**

---

Les polítiques d'igualtat són aquelles mesures que garanteixen la detecció, revisió i la reducció de les desigualtats de gènere que es poden donar en el si d'una institució. Aquestes mesures poden ser d'aplicació puntual o continuada, però més enllà de l'existència d'aquestes, la situació que es pretén avaluar en aquest primer eix passa per detectar la consolidació d'aquestes mesures a la UdG.

Així, en aquest eix s'avalua l'existència de determinades polítiques d'igualtat com són els plans d'igualtat, amb la seva diagnosi corresponent, les avaluacions posterior d'aquests plans d'igualtat, o l'existència de protocols per a la prevenció, detecció i abordatge de les situacions de violència masclista a la universitat.

L'existència d'aquestes polítiques d'igualtat contribueix a mostrar el compromís de la institució en favor de la igualtat de gènere, i són una eina imprescindible per a la contribució de la universitat a un canvi cultural, pas imprescindible per a avançar cap a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Així, la Universitat de Girona inicia el seu camí en la implementació de les polítiques d'igualtat el 2006, quan la Junta Plenària del Consell Interuniversitari de Catalunya insta a totes les universitats catalanes a elaborar un Pla d'Igualtat. Així, aquell mateix any, el consell de govern de la UdG aprova la creació de la Comissió per al Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones de la Universitat de Girona, per tal que iniciïn el procés d'elaboració del pla, vetllin per la seva implementació, n'afavoreixin la difusió i estableixin relacions amb les institucions o universitats compromeses amb la igualtat de gènere. Aquesta comissió estava composta per set dones i un home, i va comptar amb el suport tècnic format per dues dones. Finalment, al gener de 2009, el Pla d'igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes és aprovat pel Consell de Govern de la UdG<sup>9</sup>.

Cal destacar que aquest Pla d'Igualtat ha estat implementat, i l'any 2017 se'n va realitzar una avaluació. El present document representa doncs una primera proposta del segon pla d'igualtat de la UdG.

---

<sup>9</sup> Pàgina web de la Universitat de Girona, consultada en data 18 de juny de 2019. <https://www.udg.edu/ca/compromis-social/Arees/Igualtat-de-Genere/El-Pla-d'Igualtat>

D'altra banda, l'any 2009 es constitueix també la Comissió d'Igualtat, que a l'actualitat està formada per una presidenta, quatre vocals homes i set vocals dones -representants del PAS, del PDI, de l'alumnat, de la representació sindical i el comitè d'empresa-, dues dones convidades i una secretària de la comissió.

La Universitat de Girona també compta amb un protocol de resposta als casos d'assetjament, és el *Protocol de prevenció i actuació davant situacions de violència o d'assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat a la Universitat de Girona*. Aquest document té diversos objectius: d'una banda actuar com a eina per a la prevenció de la violència i l'assetjament per raó de sexe, gènere i sexualitat entre tots els membres de la comunitat universitària, i de l'altra banda, proposa un circuit de resposta a les denúncies, amb la proposta, si s'escau, de mesures disciplinàries<sup>10</sup>.

Cal destacar que la universitat ha portat a terme una campanya de comunicació entorn quines situacions són constitutives d'assetjament, i mostrant el compromís de la institució amb la tolerància zero entorn les situacions d'assetjament que es pugin donar. Aquesta campanya té per objectiu doncs, la visibilització d'aquesta problemàtica i la sensibilització la comunitat universitària.

---

<sup>10</sup> Pàgina web de la Universitat de Girona, consultada en data 18 de juny de 2019. <https://www.udg.edu/ca/compromis-social/Arees/Igualtat-de-Genere/El-Protocol-contra-l'assetjament>

**Taula resum Eix 1. Eines per la consolidació institucional de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes**

	<b>PUNTS FORTS</b>	<b>PUNTS FEBLES</b>	<b>VALORACIÓ</b>
1.1.Existència de polítiques d'igualtat	La igualtat entre homes i dones és un compromís que està instaurat a la Universitat de Girona des de fa més d'una dècada, fet que es detecta a través de l'existència d'un pla d'igualtat i un protocol per la prevenció i abordatge de les situacions de violència masclista a la universitat.	No es disposa d'informació entorn l'avaluació del primer pla d'igualtat, pel que no es coneix si el seguiment i la implementació ha estat efectiu, i si les mesures proposades a aquell pla van permetre fer passos importants a la UdG en favor de la igualtat entre homes i dones.	Millorable

## Eix 2. Cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere

---

Una cultura organitzativa en favor de la igualtat entre homes i dones és aquella manera de fer, aquelles relacions, procediments i normes formals i informals que no discriminen les dones, ni situen les maneres de fer associades a la masculinitat com les úniques maneres de fer vàlides. Sovint, els espais tradicionalment masculinitzats acostumen a tenir una cultura organitzativa que afavoreix la participació dels homes i dificulta la de les dones. Per tal de modificar aquestes dinàmiques, sovint invisibles i intangibles, cal que la institució mostri el seu compromís en favor de la igualtat en tots els àmbits, especialment, en la revisió de les dinàmiques internes. Per fer-ho, cal la sensibilització i la formació interna per tal de reduir la reproducció dels prejudicis, rols i estereotips de gènere que sovint han regulat les dinàmiques a l'àmbit universitari.

Per tal de conèixer la situació de la UdG respecte l'existència d'una cultura organitzativa favorable a la igualtat entre homes i dones, s'utilitzen indicadors relacionats amb els estudis i informes que la universitat realitza per conèixer la situació entre homes i dones a la institució, i respecte els premis i reconeixements que la institució atorga a personalitats en funció dels seus mèrits.

D'una banda, en relació als estudis i informes que ha utilitzat la UdG, els únics informes que ha desenvolupat la universitat al llarg dels últims anys és un estudi entorn la situació de la conciliació a la universitat elaborat el 2008 i un estudi de diagnòstic entorn la situació de la violència masclista a la universitat, elaborat l'any 2018<sup>11</sup>. Cal destacar doncs que no s'han elaborat estudis entorn altres qüestions com la bretxa salarial, la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca, la incorporació de la perspectiva de gènere als pressupostos, o altres qüestions.

Per altra banda, en relació als premis que atorga la Universitat de Girona, des de l'any 1997 fins a l'actualitat -juny de 2019-, tal com mostra la taula 1, la UdG ha atorgat 29 premis Honoris Causa. D'aquestes 29 persones premiades, només 3 són dones, representant el 10,3%, mentre que la resta, 26, són homes, que representen el 89,3% de les persones que han rebut aquesta distinció, la més alta que atorga la universitat.

En comparació amb el conjunt de les universitats que formen part de la Xarxa Vives, la proporció de dones que reben la distinció de l'honoris causa és similar, ja que pel conjunt de

---

<sup>11</sup> Segons les dades facilitades per la UdG.

les universitats de la xarxa, la proporció de dones que reben aquesta distinció al llarg del curs 2016-2017 és del 12%<sup>12</sup>. Cal destacar però, que les distincions honoris causa de la UdG són el recompte de totes les distincions atorgades des de 1997, mentre les dades de la UdG són només les persones distingides en un curs -el 2016-2017-.

Participar a la conferència inaugural del curs acadèmic és una distinció important per part de la Universitat, i cal destacar en positiu que el curs 2016-2017, aquesta distinció va recaure en una dona.

Pel que fa a la resta de premis, els premis externs que s'atorguen a les millors tesis doctorals, el curs 2016-2017 només es va premiar el treball d'un home. Pel que fa al premi extraordinari de doctorat, que atorga la UdG, el curs 2016-2017, es premien 8 persones, i en aquest cas es dona una situació de paritat, ja que quatre d'aquestes són dones i quatre són homes.

**Taula 1. Composició de les persones premiades segons sexe, curs 2016-17**

	Dones		Homes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Honoris Causa*	3	10,3%	26	89,7%	29	100,0%
Conferència inaugural del curs acadèmic	1	100,0%	0	0%	1	100,0%
Premi Tesis doctorals (premis externs)	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Premi Extraordinari de doctorat	4	50,0%	4	50,0%	8	100,0%
Total	4	44,4%	5	55,6%	9	100,0%

\*El recompte de les persones premiades amb el reconeixement d'Honoris Causa és la mitjana del conjunt de persones premiades amb aquesta distinció entre els anys 1997 i 2017.

Font: Dades de registre de la UdG i pàgina web de la UdG<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> PÉREZ-QUINTANA, ANNA i PASTOR GOSALBEZ, INMA. *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats*. Xarxa Vives d'Universitats. (Pàgina 35).

<sup>13</sup> Pàgina web de la Universitat de Girona, consultada en data 18 de juny de 2019. <https://www.udg.edu/ca/coneix/Actes-institucionals/Honoris-Causa>

**Taula resum Eix 2. Cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere**

	<b>PUNTS FORTS</b>	<b>PUNTS FEBLES</b>	<b>VALORACIÓ</b>
2.1. Existència d'estudis en matèria d'igualtat de gènere		Es detecta una situació millorable en relació a l'existència d'informes i investigacions en temàtiques relacionades amb la igualtat entre homes i dones.	Insatisfactori
2.2. Honoris causa segons sexe		Els premis amb més prestigi, els Honoris Causa, estan profundament masculinitzats, fet que mostra un baix reconeixement a les aportacions a la societat per part de les dones	Insatisfactori
2.3. Persones premiades (altres premis) segons sexe	Els premis extraordinaris de doctorat recauen sobre la mateixa proporció de dones i homes el curs 2016-2017.		Satisfactori



### Eix 3. Incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca

---

La perspectiva de gènere és la consideració de dones i homes com si les seves necessitats i expectatives fossin igualment valuoses. Històricament, el coneixement i la producció d'aquest ha obviat la visió, els sabers, els interessos i les aportacions a la societat que han fet les dones. Així, el coneixement ha reproduït un biaix androcèntric present també a altres àmbits de la societat.

Així doncs, incorporar la perspectiva de gènere en la recerca i la docència vol dir incorporar continguts sensibles al sexe i al gènere entre els temes inclosos en les recerques i entre els temes sobre els quals es fa docència, incorporar referències de dones fins a assolir la paritat entre aquestes -tant en la recerca com en la docència-, i en el cas específic de la docència, es tracta també d'assegurar uns entorns d'aprenentatge inclusiu tenint en compte la socialització de gènere de l'alumnat i usar unes metodologies docents i avaluatives sensibles al gènere, donat que dones i homes ens comportem diferent a l'aula, i hem estat educats per desenvolupar habilitats diferents. En relació a la recerca exclusivament, incorporar la perspectiva de gènere, més enllà dels continguts de la recerca, i de la perspectiva de les dones en aquests continguts, cal també donar visibilitat a les dones investigadores, eliminar els biaixos en les ajudes a la recerca i potenciar l'augment de les dones que desenvolupen les tasques d'investigadores principals, així com incloure mesures correctives per equiparar les condicions de les persones amb càrregues familiars.

Tenint en compte les recomanacions de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya<sup>14</sup>, els indicadors que cal calcular per a poder diagnosticar el grau de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca són els següents:

Des de la institució i la perspectiva del compromís institucional:

- El Compromís institucional per a promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència (accions previstes en el pla d'igualtat, integració en el pla estratègic de la universitat, en els sistemes interns de garantia de qualitat, existència de guies de suport, etc.)
- La realització de diagnòstics per a mesurar el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en les titulacions.

---

<sup>14</sup> *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària.* Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, Barcelona, desembre de 2018.

- Innovació docent i intercanvi i promoció d'experiències i bones pràctiques sobre la perspectiva de gènere (convocatòries de projectes d'innovació docent, establiment de xarxes, etc.).
- Elaboració de materials amb perspectiva de gènere.
- Existència d'oferta formativa d'estudis especialitzats en gènere (graus, mínors, màsters, postgraus, activitats amb reconeixement, etc.).
- Existència de càtedres sobre investigació o docència amb perspectiva de gènere.
- Existència d'accions per visibilitzar i reconèixer la docència i la investigació amb perspectiva de gènere o en estudis de gènere (p. ex. convocatòria de premis, publicacions, etc.).
- Presència de les dones com a ponents de les lliçons inaugurals i entre les persones guardonades amb premis, distincions i doctorats honoris causa, etc.
- Existència de materials i recursos sobre perspectiva de gènere i estudis de gènere a disposició de l'alumnat i del professorat a través de les biblioteques.
- Participació en projectes interuniversitaris per a promoure la transversalitat de gènere en la docència.

Des de l'àrea de recursos humans:

- Política de contractació i promoció que busca assolir la paritat i la superació de la segregació vertical de la plantilla de personal docent.
- Pla de formació contínua del professorat que inclou cursos sobre perspectiva de gènere en els continguts de la docència i en les metodologies docents i d'avaluació.
- Polítiques d'incentius que valoren els esforços per incorporar la perspectiva de gènere en la docència.

Des del centre (facultat, escola, departament):

- Es realitzen diagnòstics per a mesurar el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en la titulació.
- S'incorpora la igualtat de gènere i la perspectiva de gènere en els Sistemes Internes de Garantia de Qualitat.
- Existeixen estratègies de docència amb perspectiva de gènere tant en les activitats acadèmiques com en les activitats complementàries a la docència (conferències, jornades, tallers temàtics, orientació professional, etc.).
- Es busca l'equilibri per sexe en l'organització de seminaris, conferències, etc. i en la selecció de les persones que imparteixen la lliçó inaugural.

- Es realitzen activitats per a combatre les desigualtats i els estereotips de gènere associats a la disciplina i a les seves sortides professionals.
- Es realitzen accions per a corregir el desequilibri per sexes del professorat i de l'alumnat de la titulació.
- Als materials de presentació de la titulació (web, tríptics informatius, etc.) s'utilitza un llenguatge inclusiu, apareixen tant dones com homes i s'eviten els estereotips de gènere.
- En l'oferta de pràctiques curriculars es promou la incorporació d'estudiants del sexe menys representat en els respectius àmbits professionals.
- Es promou la contractació, la carrera professional, i l'accés a càrrecs de decisió del sexe menys representat entre el personal docent i investigador.
- Es dissenyen les activitats acadèmiques i de gestió de manera que facilitin la conciliació de l'estudi i el treball amb la vida personal i familiar.
- Es realitzen accions per a visibilitzar les contribucions de les dones a la disciplina i a la professió.
- La titulació té evidències de la percepció de l'alumnat sobre la seva satisfacció amb el grau d'introducció de la perspectiva de gènere en els estudis. Disseny i continguts del pla d'estudis
- Existeixen competències que desenvolupen la perspectiva de gènere en el conjunt de matèries i assignatures.
- Existeixen i s'avaluen resultats d'aprenentatge que materialitzen la competència de gènere.
- Existeixen assignatures especialitzades en gènere
- La metodologia docent i la forma d'avaluació són inclusives, no contenen biaixos de gènere i atenen la diversitat de l'alumnat.
- Es promou l'equilibri per sexe de la bibliografia de les guies docents.
- Es desenvolupa la capacitat de l'alumnat per realitzar una investigació sensible al gènere.
- El pla d'estudis permet cursar assignatures especialitzades en gènere d'altres plans d'estudis (mínor, lliure elecció, etc.).

#### Des del professorat:

- El professorat té les eines i coneixements per a poder incorporar de manera efectiva la perspectiva de gènere en la docència.
- El professorat participa en cursos de formació contínua per millorar el seu coneixement sobre com incorporar la perspectiva de gènere en la seva docència i recerca.

- El professorat desenvolupa projectes d'innovació docent relacionats amb la perspectiva de gènere.
- El professorat elabora materials sobre docència amb perspectiva de gènere.

El present document no recull l'anàlisi ni els resultats d'aquests indicadors, però aquest eix serà un àmbit a incorporar i dotar-l'ho d'especial rellevància al pla d'accions, ja que des de la institució es fa una valoració general del gran marge de millora que té la UdG en aquest àmbit.

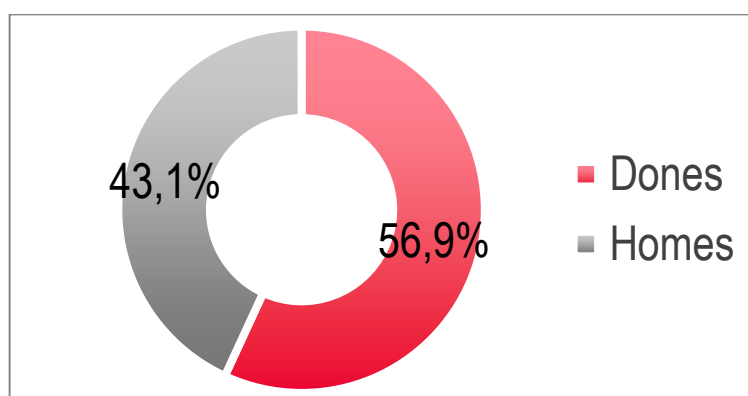
#### Eix 4. Presència de dones i homes entre l'alumnat

La presència no equilibrada de dones i homes entre els diversos col·lectius de l'àmbit universitari, especialment entre l'alumnat, implica una manca de diversitat d'experiències i perspectives en aquells àmbits més masculinitzats o més feminitzats. Alhora, en el cas de l'alumnat, la segregació horitzontal, que és el fenomen segons el qual es dona una distribució no equilibrada de dones i homes als diferents àmbits d'estudi<sup>15</sup>, es reproduirà a l'àmbit professional, generant una masculinització d'alguns àmbits de treball i una feminització d'altres, fet que pot generar una valoració o un menyspreu de la consideració social de determinats àmbits, en aspectes com les retribucions i el prestigi social que s'atribueix a cada feina.

Així, tant al mercat laboral, com a la universitat, la situació desitjable és la paritat: és a dir, la presència equilibrada de dones i homes que consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%<sup>16</sup> del conjunt de les persones que formen part d'aquell àmbit.

A la Universitat de Girona, pel curs 2018-2019, el 57% de l'alumnat són dones i el 43% són homes. Aquesta proporció és similar a la que es donava el curs 2016-2017 pel conjunt de les universitats catalanes, on les dones representaven el 54% de l'alumnat i els homes representaven el 46% d'aquest<sup>17</sup>.

**Gràfic 1. Composició de l'alumnat segons sexe, curs 2018-19**



Font: Dades de registre de la UdG

<sup>15</sup> Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. *Recull de termes Dones i Treball*. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball.

<sup>16</sup> Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. *Recull de termes Dones i Treball*. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball.

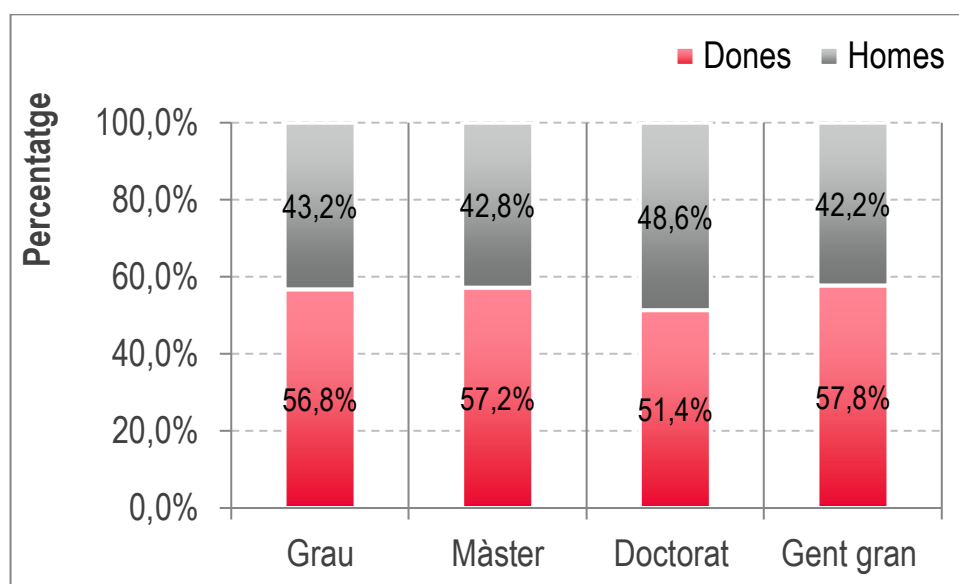
<sup>17</sup> PÉREZ-QUINTANA, ANNA i PASTOR GOSALBEZ, INMA. *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats*. Xarxa Vives d'Universitats. (Pàgina 12).

La major part de l'alumnat de la UdG ho és en tant que estudiant de grau, representant el 88,4% del conjunt de l'alumnat, l'alumnat de màster representa el 6,2%, i l'alumnat de doctorat suposa el 4,6% del total. Finalment, el 0,8% restant són persones grans que assisteixen a la universitat fora dels tres nivells d'estudis estàndards.

Tenint en compte la composició segons sexe de cada nivell d'estudis, el gràfic 2 mostra com malgrat les dones són majoria en tots els nivells d'estudis, a major nivell, menys presència de dones. Així, mentre les dones representen el 56,8% de l'alumnat de grau, i el 57,2% de l'alumnat de màster, són el 51,4% de l'alumnat de doctorat.

Cal destacar que aquestes dades mostren una presència de dones lleugerament més elevada -sobretot entre l'alumnat de màster i doctorat- de la que s'observa al conjunt de les universitat de la Xarxa Vives pel curs 2016-2017, on les dones estudiants de grau representen el 56,2%, les dones estudiants de màster representen el 45,7% i les dones que estan cursant el doctorat són el 48,9%<sup>18</sup>.

**Gràfic 2. Composició de l'alumnat segons sexe i nivell d'estudis, curs 2016-17**



Font: Dades de registre de la UdG

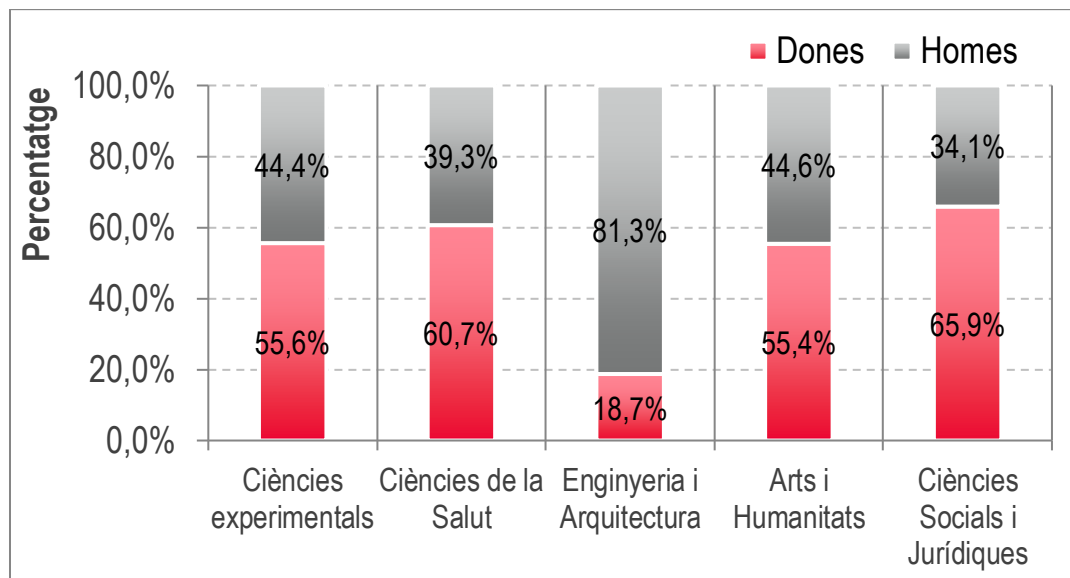
Tenint en compte la branca de coneixement, s'observa l'existència de segregació horitzontal entre l'alumnat de grau de la UdG, ja que el gràfic 3 mostra com en determinades branques de coneixement, la composició segons sexe de l'alumnat està molt lluny de la situació de paritat. Així, en la branca de coneixement d'enginyeria i arquitectura, només el 18,7% de

<sup>18</sup> PÉREZ-QUINTANA, ANNA i PASTOR GOSALBEZ, INMA. *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats*. Xarxa Vives d'Universitats. (Pàgina 13).

l'alumnat són dones. A l'altre extrem, la branca de coneixement de ciències socials i jurídiques, les dones representen el 65,9% del conjunt de l'alumnat de grau d'aquest àmbit. En aquest sentit, l'alumnat de ciències de la salut també està format per una proporció elevada de dones, lleugerament superior al 60% que marca la paritat -les dones representen el 60,7%-. Per altra banda, les branques de coneixement amb una composició de l'alumnat paritari són les ciències experimentals, amb un 55,6% de dones, i les arts i humanitats, amb un 55,4% de dones entre el seu alumnat de grau.

Aquestes xifres són molt similars a les que s'observen pel conjunt de les universitats que formen part de l'àmbit d'anàlisi de la Xarxa Vives, on les dones representen el 51% de l'alumnat de graus de ciències experimentals, el 70% de l'alumnat de graus de ciències de la salut, el 24% de l'alumnat dels graus d'enginyeria i arquitectura, el 65% de l'alumnat de graus inclosos en les arts i humanitats i el 59% de l'alumnat dels graus de ciències socials i jurídics<sup>19</sup>. Així, la UdG mostra una segregació més elevada en els graus d'enginyeria i arquitectura, mentre el conjunt de les universitats de parla catalana tenen major segregació entre l'alumnat dels graus de ciències de la salut.

**Gràfic 3. Composició de l'alumnat de grau segons sexe i branca de coneixement, curs 2016-17**



Font:

Dades de registre de la UdG

<sup>19</sup> PÉREZ-QUINTANA, ANNA i PASTOR GOSALBEZ, INMA. *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats*. Xarxa Vives d'Universitats. (Pàgina 13).

Per tal d'anar més al detall, en cadascuna de les anteriors branques de coneixement, hi ha una sèrie de titulacions que tenen una composició molt allunyada de la paritat. D'una banda, aquelles titulacions més feminitzades, aquelles que compten amb més d'un 75% de dones són el grau de criminologia, la doble titulació de dret i criminologia, el grau de psicologia, el grau d'educació social, el grau d'educació infantil, el grau de pedagogia, el grau de treball social, la doble titulació d'educació infantil i educació primària, el grau d'història de l'art, el grau de llengua i literatura espanyola, el grau d'infermeria i el grau d'arts escèniques. A l'altre extrem, aquelles titulacions més masculinitzades, formades per més d'un 75% d'homes són el grau d'economia, la doble titulació d'enginyeria electrònica industrial i automàtica i enginyeria elèctrica, la doble titulació d'enginyeria en tecnologies industrials i administració i direcció d'empreses, el grau de disseny i desenvolupament de videojocs, el grau de disseny i desenvolupament de videojocs, el grau d'enginyeria elèctrica, el grau d'enginyeria en tecnologies industrials, el grau d'enginyeria informàtica, el grau d'enginyeria mecànica, el grau d'enginyeria electrònica industrial i automàtica, el grau de geografia, ordenació del territori i gestió del medi ambient, el grau de ciències de l'activitat física i l'esport.

Aquestes titulacions masculinitzades o feminitzades coincideixen amb el conjunt de les titulacions més feminitzades o masculinitzades del conjunt de les universitats de la Xarxa Vives, ja que aquesta segregació respon a la socialització entorn els rols de gènere, segons totes aquelles activitats relacionades amb la cura de les persones són associades a la feminitat, mentre totes aquelles activitats relacionades amb la gestió d'allò públic i les noves tecnologies estan associades a la masculinitat.

Més enllà de la composició segons sexe de les titulacions, les següents dades mostren l'existència de diferències entre els resultats acadèmics de dones i homes. Així, d'una banda, pel que fa al rendiment, que és la diferència entre els crèdits aprovats i els crèdits matriculats, la taula 2 mostra com, per totes les branques de coneixement, el rendiment de les dones és més elevat que el rendiment dels homes. Entre l'alumnat de ciències experimentals és on s'observen menys diferències, mentre que les majors diferències entre homes i dones es troben entre l'alumnat dels graus de ciències socials i jurídiques.

En relació al rendiment de l'alumnat de grau del conjunt de les universitats de la Xarxa Vives, no s'observen diferències rellevants, ja que la taxa de rendiment de les dones és molt similar: del 80,9% en el cas de les ciències experimentals, del 89,7% en el cas de les ciències de la



salut, del 80,9 en el cas de l'enginyeria i arquitectura, del 85,7% en el cas de les arts i humanitats, del 86,6% en el cas de les ciències socials i jurídiques<sup>20</sup>.

**Taula 2. Rendiment de l'alumnat de grau segons sexe i branca de coneixement, curs 2016-17**

	Homes	Dones
Ciències experimentals	83,5%	84,5%
Ciències de la Salut	87,4%	95,1%
Enginyeria i Arquitectura	72,9%	79,6%
Arts i Humanitats	78,4%	83,7%
Ciències Socials i jurídiques	80,6%	89,0%
Total	80,2%	89,2%

Font: Dades de registre de la UdG

Pel que fa a l'èxit, és a dir, els crèdits aprovats respecte els crèdits presentats, la taula següent mostra com les diferències entre homes i dones són més baixes que en relació a les diferències en el rendiment, tot i així, les dones tenen una taxa d'èxit més elevada que la dels homes en totes les branques de coneixement, amb l'excepció dels estudis de ciències experimentals.

Tal com mostra la taula 3, les majors diferències entre homes i dones es troben entre l'alumnat dels graus de la branca de les ciències de la salut, les majors similituds entre els resultats d'homes i dones es troben entre l'alumnat de ciències experimentals, on la taxa d'èxit és lleugerament superior entre els homes que entre les dones.

**Taula 3. Èxit de l'alumnat de grau segons sexe i branca de coneixement, curs 2016-17**

	Homes	Dones
Ciències experimentals	86,5%	86,4%
Ciències de la Salut	90,0%	95,7%
Enginyeria i Arquitectura	80,1%	85,0%
Arts i Humanitats	88,2%	91,0%
Ciències Socials i jurídiques	89,0%	93,4%
Total	86,7%	92,7%

Font: Dades de registre de la UdG

<sup>20</sup> PÉREZ-QUINTANA, ANNA i PASTOR GOSALBEZ, INMA. *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats*. Xarxa Vives d'Universitats. (Pàgina 15).

La major part de l'alumnat de màster està inclòs a la branca de coneixement de les ciències socials i jurídiques representant el 54,6% del conjunt de l'alumnat de màster. Aquesta proporció va seguida de l'alumnat de màster de la branca d'enginyeria i arquitectura, que representa el 20,2%. Les branques de coneixement amb un nombre més baix d'alumnes són els de les ciències de la salut (amb un alumnat que representa el 12,4% del total), les ciències experimentals (amb un 7,1% de l'alumnat de màster total), i finalment, les arts i humanitats (amb un 5,7% del total de l'alumnat de màster).

En el cas de l'alumnat de màster, el 55% són dones i el 45% són homes. Així, tenint en compte les branques de coneixement, la presència d'homes és lleugerament més elevada que en el cas dels màsters inclosos en les branques de coneixement de les ciències experimentals, l'enginyeria i arquitectura, i les ciències jurídiques i socials. El les branques de coneixement de ciències de la salut i les arts i humanitats, la proporció de dones és més elevada en els estudis de màster que entre els estudis de grau.

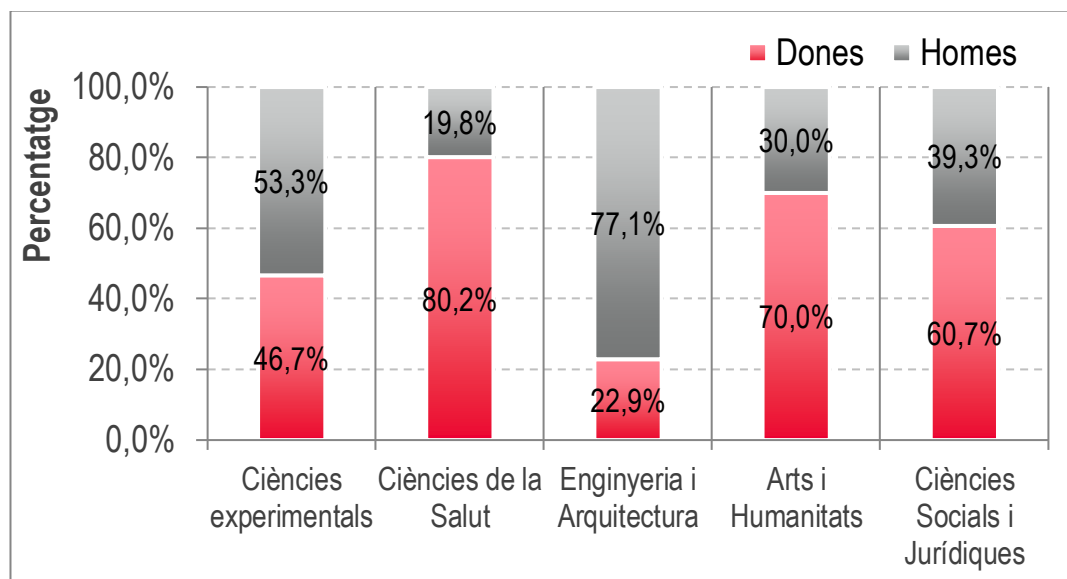
Així, tal com s'observa al gràfic 4, només els estudis de màster de ciències experimentals compten amb una composició paritària de l'alumnat. Així, la segregació entre l'alumnat de màster és major que entre l'alumnat de grau, i la masculinització d'aquelles branques de coneixement associades a la masculinitat i la feminització d'aquelles branques de coneixement associades a la feminitat és encara més elevada que en els estudis de grau.

En comparació amb el conjunt de les universitats de la Xarxa Vives, la proporció de dones en els estudis de màster de cada branca de coneixement és molt similar a les proporcions de dones en aquests estudis a la UdG. Així, al conjunt de les universitats de parla catalana, les dones representen el 47% de l'alumnat de màster de ciències experimentals, el 74% de l'alumnat de màster de ciències de la salut, el 29% de l'alumnat de màster d'enginyeria i arquitectura, el 64% de l'alumnat de màster d'arts i humanitats i el 60% de l'alumnat de ciències jurídiques i socials<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> PÉREZ-QUINTANA, ANNA i PASTOR GOSALBEZ, INMA. *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats*. Xarxa Vives d'Universitats. (Pàgina 13).

**Gràfic 4. Composició de l'alumnat de màster segons sexe i branca de coneixement, curs 2016-17**



Font: Dades de registre de la UdG

Més enllà de les branques de coneixement, els estudis de màster més feminitzats, que compten amb una proporció de dones superior al 75%, són el màster d'atenció a la diversitat en una educació inclusiva, el màster de psicologia general sanitària, el màster d'ensenyament espanyol i de català com a segones llengües i el màster de comunicació i estudis culturals. A l'altre extrem, és màsters més masculinitzats que compten amb una proporció d'homes superior al 75% entre l'alumnat, són el màster de protecció integrada de cultius, el màster d'enginyeria industrial, el màster de mecànica de materials i estructures i el màster de visió per computador i robòtica. Cal destacar que aquest últim màster no compta amb cap alumna dona.

El rendiment de l'alumnat de màster és més elevat que el rendiment de l'alumnat de grau. Alhora, però, les diferències entre homes i dones són menors, i malgrat les dones obtenen un rendiment major que els homes en totes les branques de coneixement, amb l'excepció dels màsters d'enginyeria i arquitectura, no s'observen grans diferències, ja que la diferència total del rendiment d'homes i dones és només de 0,8 punts.

**Taula 4. Rendiment de l'alumnat de màster segons sexe i branca de coneixement, curs 2016-17**

	Homes	Dones
Ciències experimentals	98,7%	99,1%
Ciències de la Salut	93,7%	97,1%
Enginyeria i Arquitectura	96,2%	91,8%
Arts i Humanitats	87,5%	94,1%
Ciències Socials i jurídiques	94,0%	95,7%
Total	94,9%	95,7%

Font: Dades de registre de la UdG

Pel que fa a l'èxit de l'alumnat de màster, la taxa d'èxit és molt elevada tant per homes com per dones, i és més elevada que en el cas dels estudis de grau. Alhora, les diferències entre homes i dones són molt baixes pel conjunt dels estudis de màster, on la taxa d'èxit dels homes és del 99,5% mentre que la taxa d'èxit de les dones és del 99,7%. Cal destacar però que aquestes diferències són inexistents en l'àmbit de les ciències experimentals i que, de la mateixa manera que es donava en el cas del rendiment, la taxa d'èxit dels homes és superior a la de les dones en el cas dels estudis d'enginyeria i arquitectura.

**Taula 5. Èxit de l'alumnat de màster segons sexe i branca de coneixement, curs 2016-17**

	Homes	Dones
Ciències experimentals	100,0%	100,0%
Ciències de la Salut	97,2%	99,7%
Enginyeria i Arquitectura	99,7%	98,0%
Arts i Humanitats	99,6%	100,0%
Ciències Socials i jurídiques	99,5%	99,8%
Total	99,5%	99,7%

Font: Dades de registre de la UdG

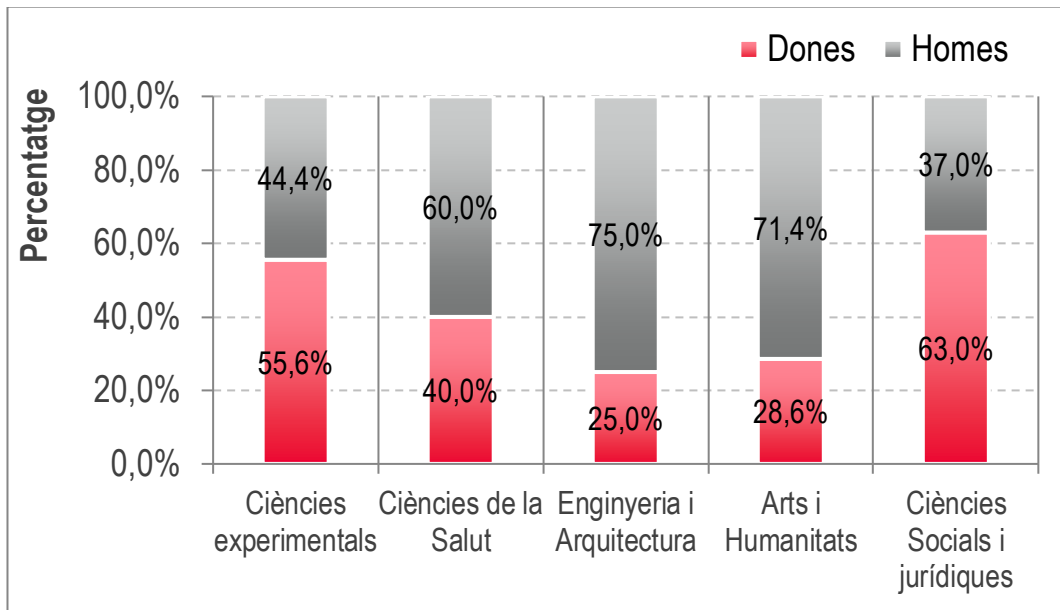
Finalment, pel que fa a la composició de l'alumnat de doctorat, la major part d'aquest alumnat es troba en els programes de doctorat de les branques de ciències experimentals (el 31,4%) i ciències socials i jurídiques (el 31,4%), seguides de l'alumnat dels programes de doctorat de la branca d'enginyeria i arquitectura (el 23,3%), l'alumnat de doctorat d'arts i humanitats (que

representa el 8,1%) i finalment, l'alumnat de doctorat de ciències de la salut (que representa el 5,8%).

Tenint en compte la composició segons el sexe de l'alumnat de doctorat, el 52,3% d'aquest alumnat són homes i el 47,7% són dones. A partir del gràfic 5, s'observa que només els estudis de doctorat de ciències experimentals (les dones representen el 55,6% de l'alumnat d'aquesta branca de coneixement) i ciències de la salut tenen una composició paritària (les dones representen el 40% de l'alumnat d'aquesta branca de coneixement). L'alumnat de doctorat més masculinitzat és el d'enginyeria i arquitectura (amb un 25% de dones), seguit de l'alumnat d'arts i humanitats (que compten amb un 28,6% de dones). A l'altre extrem, l'alumnat de doctorat de ciències socials i jurídiques és el més feminitzat (comptant amb un 63,0% de dones). Així, els estudis de doctorat són menys paritaris que els estudis de grau o de màster, i cal destacar com, branques de coneixement feminitzades en els nivells de grau o màster, en el nivell de doctorat tenen una proporció més elevada d'homes, fet que mostra com les dones accedeixen al nivell d'estudis més elevat en una proporció inferior del que ho fan els homes. S'observa doncs una certa segregació vertical en els àmbits de ciències de la salut i de les arts i humanitats.

Finalment, tenint en compte les xifres referents al conjunt de les universitats de la Xarxa Vives, pel curs 2016-2017, les dades són similars ja que hi ha un 47% de dones entre l'alumnat de doctorat de ciències experimentals, un 63% de dones en les ciències de la salut, un 30% de dones en l'enginyeria i l'arquitectura, un 55% de dones en les arts i les humanitats i un 52% de dones en l'alumnat de doctorats de la branca de ciències socials i jurídiques. Les diferències més rellevants entre la UdG i el conjunt de les universitats de parla catalana fan referència a l'alumnat de ciències de la salut, ja que a la UdG hi ha una proporció molt menor de dones. Aquest fet mostra com la UdG pot tenir marge de millora per tal de revertir aquesta situació i promocionar la incorporació de dones entre l'alumnat de doctorat de ciències de la salut.

**Gràfic 5. Composició de l'alumnat de doctorat segons sexe i branca de coneixement, curs 2016-17**



Font: Dades de registre de la UdG

**Taula resum Eix 4. Presència de dones i homes entre l'alumnat**

	<b>PUNTS FORTS</b>	<b>PUNTS FEBLES</b>	<b>VALORACIÓ</b>
4.1. Composició de l'alumnat segons sexe	L'alumnat de la UdG té una composició paritària: 57% de l'alumnat són dones i el 43% són homes.		Satisfactori
4.2. Composició de l'alumnat segons sexe i nivell d'estudis	Les dones són majoria en tots els nivells d'estudis.	A major nivell d'estudis, menys presència de dones.	Millorable
4.3. Composició de l'alumnat matriculat de grau segons sexe i branca de coneixement		S'observa l'existència de segregació horitzontal entre l'alumnat de grau de la UdG.	Millorable
4.4. Titulacions masculinitzades o feminitzades de grau		S'observa l'existència de segregació horitzontal en les titulacions de grau.	Millorable
4.5. Rendiment de l'alumnat de grau segons sexe i branca de coneixement	Per totes les branques de coneixement, el rendiment de les dones és més elevat que el rendiment dels homes.		Satisfactori
4.6. Èxit de l'alumnat de grau segons sexe i branca de coneixement	Les dones tenen una taxa d'èxit més elevada que la dels homes en quasi totes les branques de coneixement.		Satisfactori
4.7. Composició de l'alumnat matriculat de màster segons sexe i branca de coneixement	L'alumnat de màster té una composició paritària.	S'observa segregació horitzontal entre l'alumnat de màster en un grau major que entre l'alumnat de grau.	Millorable
4.8. Titulacions masculinitzades o feminitzades de màster		S'observa l'existència de segregació horitzontal en les titulacions de màster.	Millorable
4.9. Rendiment de l'alumnat de màster segons sexe i branca de coneixement	Les diferències entre homes i dones en el rendiment dels estudis de màster són menors que en els estudis de grau.		Satisfactori

4.10. Èxit de l'alumnat de màster segons sexe i branca de coneixement	Les diferències entre homes i dones en l'èxit dels estudis de màster són menors que en els estudis de grau.		Satisfactori
4.11. Composició segons sexe de l'alumnat doctorat segons branca de coneixement	L'alumnat de doctorat té una composició paritària.	Els estudis de doctorat són menys paritaris que els estudis de grau o de màster. Les dones accedeixen als doctorats en una proporció inferior del que ho fan els homes.	Millorable

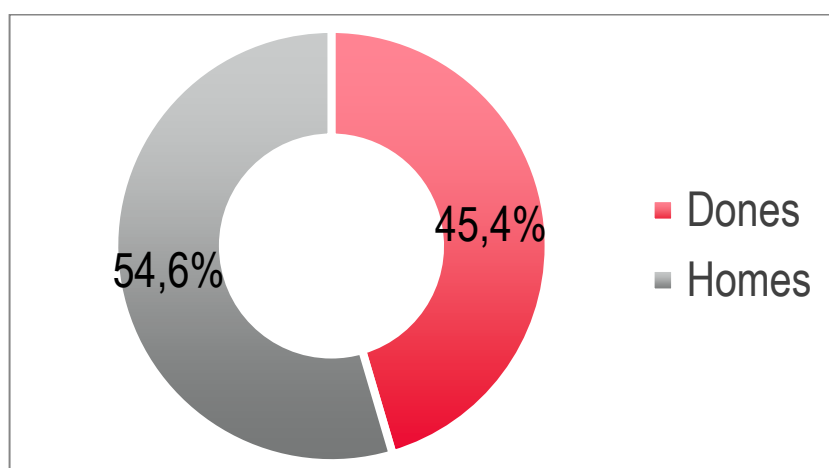


## Eix 5. Presència de dones i homes entre el PDI

El personal docent investigador a la UDG està format per 1168 persones. D'aquestes, 758 són dones, representant el 45,4%, i 910 són homes, representant el 54,6% restant. Així, malgrat la major part de la comunitat universitària està feminitzada, el PDI és l'excepció, on hi ha una majoria d'homes, tot i que la composició es troba dins la paritat.

En comparació amb el conjunt de les universitats de la Xarxa Vives, referents al curs 2016-2017, la UdG té un PDI lleugerament més feminitzat que la resta d'universitats, ja que al conjunt de les universitats de parla catalana, les dones són el 42% i els homes representen el 58% del PDI<sup>22</sup>.

**Gràfic 6. Composició del PDI segons sexe, curs 2018-19**



Font: Dades de registre de la UdG

Tenint en compte la categoria professional, a partir de la taula següent s'observa que la major part del PDI és professorat associat (el 51%), seguit del professorat titular d'escola universitària i d'universitat (el 16%), el personal investigador en formació (el 10%), el professorat agregat (el 9%), el personal investigador (el 5%), els catedràtics o catedràtiques d'escola universitària, d'universitat, i el professorat catedràtic (el 4,8%). El professorat lector, emèrit, col·laborador permanent, visitant o de serveis representa unes proporcions molt petites del PDI, inferiors al 2%.

Tenint en compte la composició segons sexe, i deixant de banda el professorat de serveis, que és un personal compost només per dues dones, els catedràtics i catedràtiques d'escola universitària, d'universitat i professorat catedràtic és la categoria professional del PDI que està

<sup>22</sup> PÉREZ-QUINTANA, ANNA i PASTOR GOSALBEZ, INMA. *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats*. Xarxa Vives d'Universitats. (Pàgina 18).

més masculinitzada, ja que està formada per un 77,5% d'homes i només el 22,5% de dones. Aquesta composició és significativa, ja que la figura de catedràtic o catedràtica és la que porta associat un major reconeixement i prestigi, així com un salari més elevat. Es dona la mateixa situació en el cas del PDI emèrit, que també està fortament masculinitzat, ja que està format per un 75% d'homes i un 25% de dones. El personal investigador també està masculinitzat, malgrat ho està en una proporció més baixa, ja que compta amb un 69% d'homes i un 31% de dones. Finalment, el professorat titular d'escola universitària i d'universitat compta amb un 61,8% d'homes i un 38,2% de dones, sent una categoria també masculinitzada, però en un grau menor.

En positiu, cal destacar la composició paritària del personal associat (format per un 50,1% d'homes i un 49,9% de dones), del professorat agregat (format per un 49,3% d'homes i un 50,7% de dones), del personal investigador en formació (format per un 48,1% d'homes i un 51,9% de dones).

En comparació amb el conjunt de les universitats de la Xarxa Vives, s'observa una dinàmica similar, ja que només hi ha un 24% de dones emèrites, o un 22% de dones catedràtiques. Pel que fa a la resta de categories professionals, les proporcions són similars, i cal destacar una proporció de dones lleugerament superiors en el cas del professorat agregat i del personal col·laborador permanent.

**Taula 6. Composició del PDI segons categoria professional i sexe, curs 2018-19**

	Homes			Dones			Total		
	n	% ver.	% hor.	n	% ver.	% hor.	n	% ver.	% hor.
Professorat de Serveis	0	0,0%	0,0%	2	0,3%	100,0%	2	0,1%	100,0%
Professorat Visitant	3	0,3%	60,0%	2	0,3%	40,0%	5	0,3%	100,0%
Professorat Col·laborador permanent	10	1,1%	52,6%	9	1,2%	47,4%	19	1,1%	100,0%
Emèrits/es	15	1,6%	75,0%	5	0,7%	25,0%	20	1,2%	100,0%
Professorat Lector	15	1,6%	68,2%	7	0,9%	31,8%	22	1,3%	100,0%
Catedràtic/a d'escola universitària, d'universitat i professorat catedràtic	62	6,8%	77,5%	18	2,4%	22,5%	80	4,8%	100,0%
Personal investigador	58	6,4%	69,0%	26	3,4%	31,0%	84	5,0%	100,0%
Professorat Agregat	75	8,2%	49,3%	77	10,2%	50,7%	152	9,1%	100,0%
Personal investigador en formació	78	8,6%	48,1%	84	11,1%	51,9%	162	9,7%	100,0%
Professorat Titular d'escola universitària i d'universitat	170	18,7%	61,8%	105	13,9%	38,2%	275	16,5%	100,0%
Professorat Associat	424	46,6%	50,1%	423	55,8%	49,9%	847	50,8%	100,0%
<b>Total</b>	<b>910</b>	<b>100,0%</b>	<b>54,6%</b>	<b>758</b>	<b>100,0%</b>	<b>45,4%</b>	<b>1668</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Font: Dades de registre de la UdG

Tenint en compte la composició del PDI segons el departament, a partir de la taula següent s'observa una certa segregació horitzontal, ja que hi ha alguns departaments que no compten amb una composició paritària. Els departaments més masculinitzats són els d'enginyeria mecànica i de la construcció industrial (amb només un 14% de professores), el d'arquitectura i tecnologia de computadores (amb un 11,6% de dones), els d'enginyeria elèctrica, electrònica i automàtica i filosofia (tots dos departaments amb compten amb un 16,7% de dones), el de física (amb un 24,1% de dones), el d'informàtica, matemàtica aplicada i estadística (amb un 25,4% de dones), el d'arquitectura i enginyeria de la construcció (amb un 31,6% de dones), i finalment el departament d'organització, gestió empresarial i disseny del producte (amb un 34,5% de dones).

A l'altre extrem, els departaments més feminitzats són el d'infermeria (que compta amb només un 24,2% d'homes) i el departament de psicologia (amb un 33,8% d'homes). Cal destacar doncs, que de 24 departaments, només en 11 -menys de la meitat-, es pot comptar amb una composició equilibrada segons sexe del professorat.

Aquesta segregació es correspon amb l'assignació tradicional dels rols de gènere, ja que aquells departaments que treballen entorn qüestions relacionades amb la tecnologia, o la informàtica, que són aquells àmbits que s'associen amb la masculinitat, són aquells que compten amb una proporció més elevada d'homes. Alhora, aquelles departaments relacionats amb la cura, són aquells que compten amb una proporció més elevada de dones.

**Taula 7. Composició del PDI segons departament i sexe, curs 2018-19**

	Homes			Dones			Total		
	N	% ver.	% hor.	N	% ver.	% hor.	N	% ver.	% hor.
Arquitectura i enginyeria de la construcció	26	2,9%	68,4%	12	1,6%	31,6%	38	2,3%	100,0%
Arquitectura i tecnologia de computadores	38	4,2%	88,4%	5	0,7%	11,6%	43	2,6%	100,0%
Biologia	26	2,9%	36,1%	46	6,1%	63,9%	72	4,3%	100,0%
Ciències ambientals	34	3,7%	59,6%	23	3,0%	40,4%	57	3,4%	100,0%
Ciències mèdiques	132	14,5%	50,0%	132	17,4%	50,0%	264	15,8%	100,0%
Didàctiques específiques	29	3,2%	37,2%	49	6,5%	62,8%	78	4,7%	100,0%
Dret privat	32	3,5%	52,5%	29	3,8%	47,5%	61	3,7%	100,0%
Dret públic	51	5,6%	57,3%	38	5,0%	42,7%	89	5,3%	100,0%
Economia	29	3,2%	60,4%	19	2,5%	39,6%	48	2,9%	100,0%
Empresa	25	2,7%	55,6%	20	2,6%	44,4%	45	2,7%	100,0%
Enginyeria elèctrica, electrònica i automàtica	30	3,3%	83,3%	6	0,8%	16,7%	36	2,2%	100,0%
Enginyeria mecànica i de la construcció industrial	43	4,7%	86,0%	7	0,9%	14,0%	50	3,0%	100,0%

Enginyeria química, agrària i tecnologia agroalimentària	46	5,1%	54,1%	39	5,1%	45,9%	85	5,1%	100,0%
Filologia i comunicació	46	5,1%	56,8%	35	4,6%	43,2%	81	4,9%	100,0%
Filosofia	15	1,6%	83,3%	3	0,4%	16,7%	18	1,1%	100,0%
Física	22	2,4%	75,9%	7	0,9%	24,1%	29	1,7%	100,0%
Geografia	16	1,8%	50,0%	16	2,1%	50,0%	32	1,9%	100,0%
Història i història de l'art	48	5,3%	59,3%	33	4,4%	40,7%	81	4,9%	100,0%
Infermeria	22	2,4%	24,2%	69	9,1%	75,8%	91	5,5%	100,0%
Informàtica, matemàtica aplicada i estadística	44	4,8%	74,6%	15	2,0%	25,4%	59	3,5%	100,0%
Organització, gestió empresarial i disseny del producte	38	4,2%	65,5%	20	2,6%	34,5%	58	3,5%	100,0%
Pedagogia	48	5,3%	46,2%	56	7,4%	53,8%	104	6,2%	100,0%
Psicologia	23	2,5%	33,8%	45	5,9%	66,2%	68	4,1%	100,0%
Química	47	5,2%	58,0%	34	4,5%	42,0%	81	4,9%	100,0%
<b>Total</b>	<b>910</b>	<b>100,0%</b>	<b>54,6%</b>	<b>758</b>	<b>100,0%</b>	<b>45,4%</b>	<b>1668</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Font: Dades de registre de la UdG

Per tal de conèixer la composició segons sexe de les persones que desenvolupen carrera universitària, a les següents línies s'analitza la composició de les persones beneficiàries de les beques predoctorals i postdoctorals.

A la taula 8 s'observa com els homes representen la major part (el 72,7%) de les persones amb beques predoctorals durant el curs 2016-2017. Aquestes xifres mostren un biaix en l'accés a l'inici de la carrera universitària, malgrat les dades existents no permeten determinar si el biaix és dona en les candidatures a aquestes beques o en les adjudicacions.

**Taula 8. Composició segons sexe de les persones amb beques predoctorals, curs 2016-17**

	N	%
Homes	40	72,7%
Dones	15	27,3%
Total	55	100,0%

Font: Dades de registre de la UdG

D'altra banda, la taula 9 mostra la proporció de dones i homes que gaudeixen de beques postdoctorals, i s'observa un canvi rellevant respecte la taula anterior. Així, les dones són una lleugera majoria entre les persones que gaudeixen de beques postdoctorals, representant el 53,3% d'aquest col·lectiu. Aquestes dades contrasten amb les dades anteriors, ja que mostren que, en una mateix curs, la proporció de dones que continuen la carrera universitària a través

de beques postdoctorals són una proporció menor que les dones que inicien la carrera universitària a través de les beques predoctorals. Aquestes dades mostrarien doncs com la proporció de dones entre el PDI no creixerà al llarg dels pròxims anys si no hi ha dones que inicien aquest procés.

**Taula 9. Composició segons sexe de les persones amb beques postdoctorals, curs 2016-17**

	N	%
Homes	92	46,7%
Dones	105	53,3%
Total	197	100,0%

Font: Dades de registre de la UdG

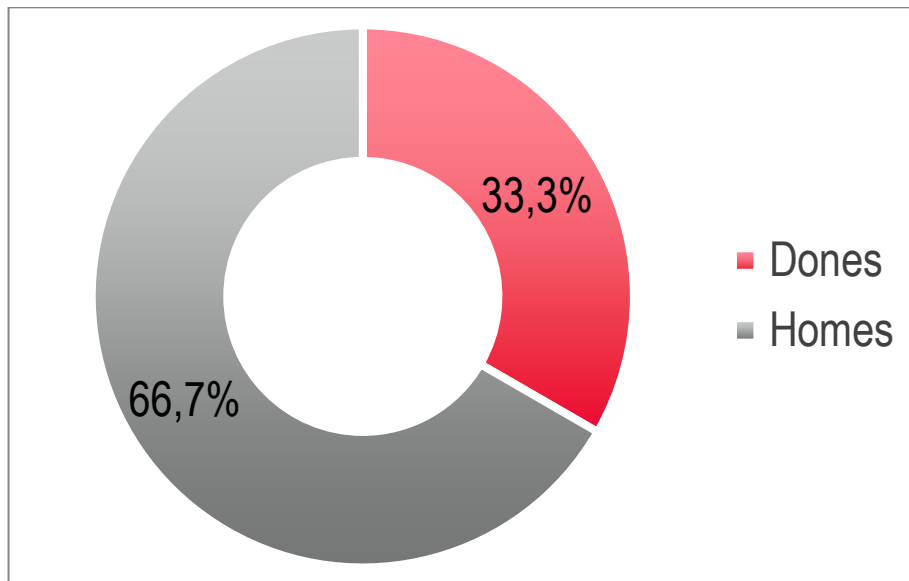
Finalment, a l'analitzar els grups de recerca, a partir de les dades següents s'observa que a desembre de 2017, només hi ha un grup de recerca amb una proporció superior al 40% de dones. Aquestes mateixes xifres apunten a l'existència d'un únic grup de recerca que tindria aquesta composició feminitzada. Aquest mateix grup de recerca, però compta amb un home que ocupa el càrrec d'investigador principal -el càrrec que atorga un major grau de prestigi-, malgrat el grup està feminitzat. Així, el 100% dels grups de recerca compten amb un investigador principal home.

Comparant aquestes xifres amb les dades referents al conjunt de les universitats incloses a la Xarxa Vives, s'observa que les dones representen el 32% de les persones investigadores principals<sup>23</sup>. Es fa difícil comparar aquesta xifra amb la de la UdG perquè el fet que només hi hagi un grup de recerca a aquesta universitat representa una anomalia.

Finalment, el gràfic 7 mostra com dels 12 instituts de recerca existents a la Universitat de Girona, 8 d'aquests estan dirigits per homes (representant el 66,7% d'aquestes direccions), mentre només 4 estan dirigits per dones (representant el 33,3% de les direccions d'instituts de recerca). Així, malgrat les dones representen el 45,5% del PDI, aquesta proporció és més baixa entre les persones del PDI que gaudeixen de càrrecs de direcció, o de posicions que atorguen un major prestigi social, com les càtedres o la categoria de professorat emèrit.

<sup>23</sup> PÉREZ-QUINTANA, ANNA i PASTOR GOSALBEZ, INMA. *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats*. Xarxa Vives d'Universitats. (Pàgina 28).

**Gràfic 7. Composició de les direccions dels instituts de recerca segons sexe, curs  
2016-17**



Font: Dades de registre de la UdG

### Taula resum Eix 5. Presència de dones i homes entre el PDI

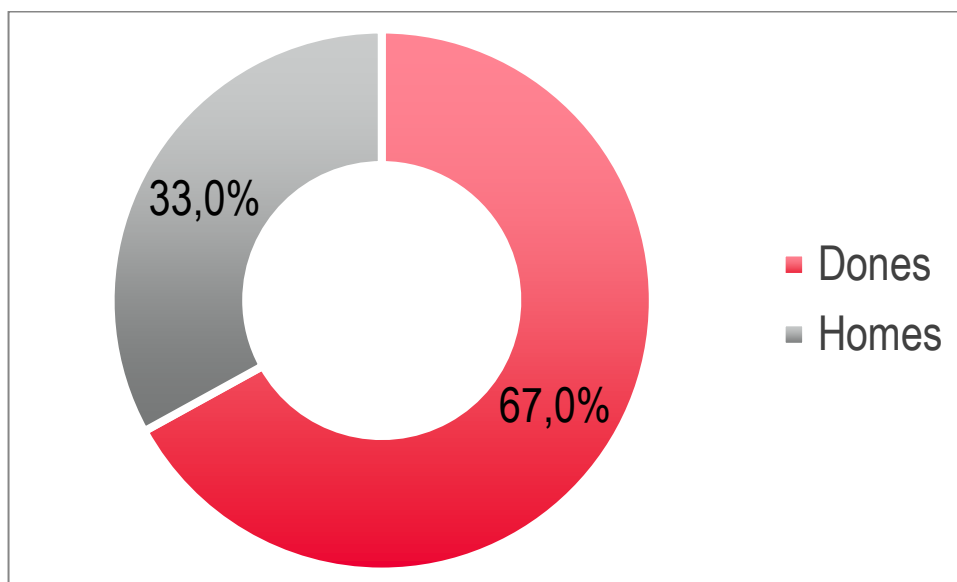
	PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES	VALORACIÓ
5.1. Composició del PDI segons sexe	El PDI té una composició paritària.	El PDI és el col·lectiu universitari amb una proporció més baixa de dones.	Millorable
5.2. Composició del PDI segons categoria professionals i sexe		S'observa segregació vertical entre el PDI.	Millorable
5.3. Composició del PDI segons departament i sexe		S'observa segregació horitzontal entre el PDI.	Millorable
5.4. Composició segons sexe de les persones amb beques predoctorals		Els homes representen la major part de les persones amb beques predoctorals	Insatisfactori
5.5. Composició segons sexe de les persones amb beques postdoctorals	La composició de les persones amb beques postdoctorals és paritària.		Satisfactori
5.6. Proporció de grups de recerca amb una composició equilibrada segons sexe		Només hi ha un grup de recerca amb una proporció superior al 40% de dones	Insatisfactori
5.7. Composició segons sexe de les persones investigadores principals		Així, el 100% dels grups de recerca compten amb un investigador principal home	Insatisfactori
5.8. Composició de les direccions dels instituts de recerca segons sexe		Les direccions dels instituts de recerca estan masculinitzades.	Insatisfactori

## Eix 6. Presència de dones i homes entre el PAS

El Personal d'Administració i Serveis (PAS), aquell personal que desenvolupa les tasques administratives i de gestió a la universitat, està format per 724 persones. D'aquestes, 485 són dones (el 67%) i 239 són homes (el 33%). Així, tal com mostra el gràfic 8, el personal d'administració i serveis, està feminitzat.

En relació al conjunt de les universitats de la Xarxa Vives, la proporció de dones i homes entre el PAS és similar, ja que el conjunt de les universitats de parla catalana les dones representen el 63% del PAS<sup>24</sup>. Així, a la UdG, aquesta proporció és només lleugerament més elevada.

**Gràfic 8. Composició del PAS segons sexe, curs 2018-19**



Font: Dades de registre de la UdG

Tenint en compte el tipus de contracte, el 56,6% del personal d'administració i serveis és personal funcionari, mentre el 43,4% té un contracte com a personal laboral. A partir del gràfic 9 s'observa que el PAS funcionari -tant el funcionariat de carrera com el funcionariat interí- està profundament feminitzat, ja que el 82,2% d'aquest personal són dones. El PAS laboral, en canvi, té una composició més equilibrada, sobretot el PAS laboral temporal que té una proporció de dones del 53,3%. El PAS laboral fix, és al categoria més masculinitzada de tot el personal d'administració i serveis, ja que només compta amb un 33,3% de dones. Finalment,

<sup>24</sup> PÉREZ-QUINTANA, ANNA i PASTOR GOSALBEZ, INMA. *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats*. Xarxa Vives d'Universitats. (Pàgina 7).

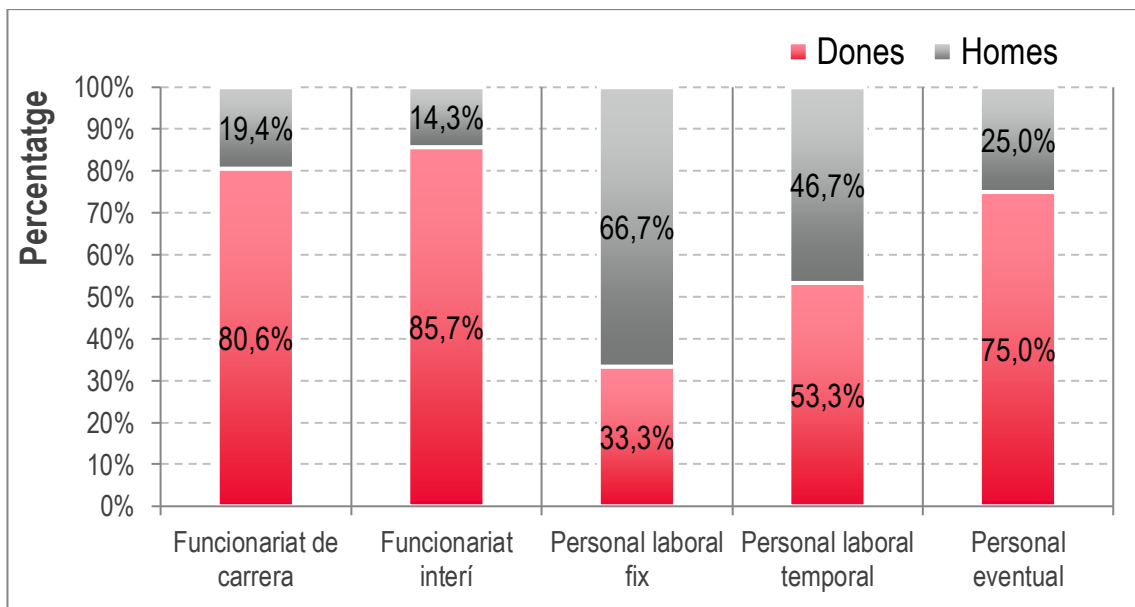


el personal eventual, que és la categoria més petita, formada per només 8 persones també compta amb una elevada feminització, ja que està formada per un 75% de dones.

Al conjunt de les universitats de la Xarxa Vives, les dones del PAS funcionari representen el 70% del PAS funcionari, i les dones del PAS laboral representen el 51% d'aquest col·lectiu<sup>25</sup>. Així, les proporcions d'homes i dones al PAS tenint en compte el tipus de contracte és similar entre la UdG i el conjunt de la Xarxa Vives. Cal destacar que a la UdG, la proporció de dones entre el PAS funcionari és 12 punts superior que a la mitjana de al resta d'universitats, però la proporció de pas laboral és similar. Aquestes dades mostrarien com les dones a la UdG tenen unes condicions laborals millors que les dones al conjunt de les universitats de parla catalana.

Aquestes dades mostren com la major part de les dones del PAS disposen de major seguretat i millors condicions laborals, malgrat les poques diferències efectives entre les contractacions de funcionariat i les de personal laboral. Així, la UdG, contribueix a millorar la situació global de les dones al mercat laboral, ja que les dones estan sobrerrepresentades entre aquest col·lectiu que acumula unes bones condicions laborals, en comparació a la situació de les dones al conjunt del mercat laboral català.

**Gràfic 9. Composició del PAS segons tipus de contracte i sexe, curs 2016-17**



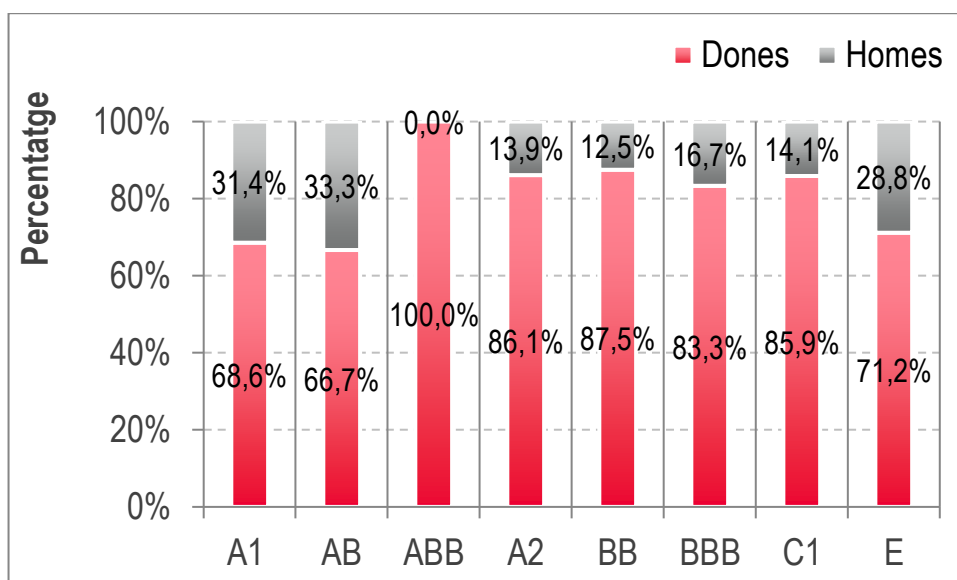
Font: Dades de registre de la UdG

<sup>25</sup> PÉREZ-QUINTANA, ANNA i PASTOR GOSALBEZ, INMA. *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats*. Xarxa Vives d'Universitats. (Pàgina 7).

El 56,6% del PAS que té un contracte de funcionariat, és un personal feminitzat, que s'organitza en les següents categories professionals. Tal com s'observa al gràfic 10, malgrat totes les categories professionals estan molt feminitzades, aquelles amb una feminització major són les de ABB, A2, BB, BBB i C1. Així, les categories que atorguen millors condicions laborals i majors responsabilitats, com són les A1 i AB, són les que compten amb una proporció d'homes més elevada que la proporció que representen entre el PAS funcionari.

En relació al conjunt de les universitats de la Xarxa Vives, les tendències generals de les proporcions de dones i homes en les diferents categories professionals és similar: major proporció d'homes en les categories A i E<sup>26</sup>, tot i que a la UdG la proporció de dones és sempre més elevada.

**Gràfic 10. Composició del PAS funcionari segons categoria professional i sexe, curs 2018-19**



Font: Dades de registre de la UdG

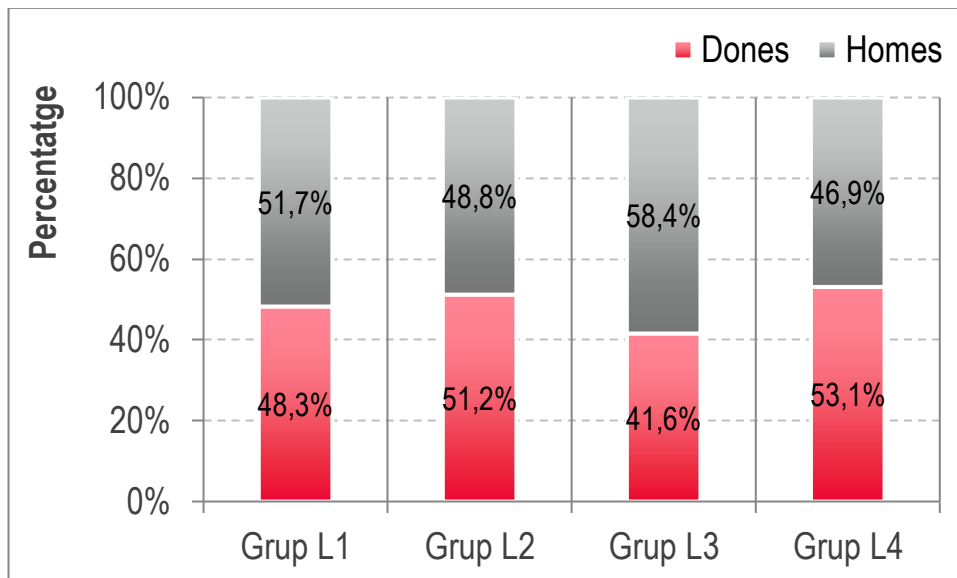
Tenint en compte el PAS laboral, donat que aquesta part del PAS compta amb una composició equilibrada, totes les categories professionals del PAS laboral també compten amb una proporció molt equilibrada de dones i homes. Així doncs, no s'observen diferències rellevants entre la composició segons sexe de les diferents categories professionals.

Al conjunt de les universitats de la Xarxa Vives, la proporció de dones en les diferents categories professionals del PAS laboral és lleugerament inferior del que ho és a la UdG, tot i

<sup>26</sup> PÉREZ-QUINTANA, ANNA i PASTOR GOSALBEZ, INMA. *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats*. Xarxa Vives d'Universitats. (Pàgina 8).

que les proporcions de dones i homes són similars<sup>27</sup>. Cal destacar que tant a la UdG com al conjunt de les universitats de la Xarxa Vives, la proporció de dones del PAS laboral del grup 4, el grup menys qualificat és el que agrupa una proporció major de dones.

**Gràfic 11. Composició del PAS laboral segons categoria professional i sexe, curs 2018-19**



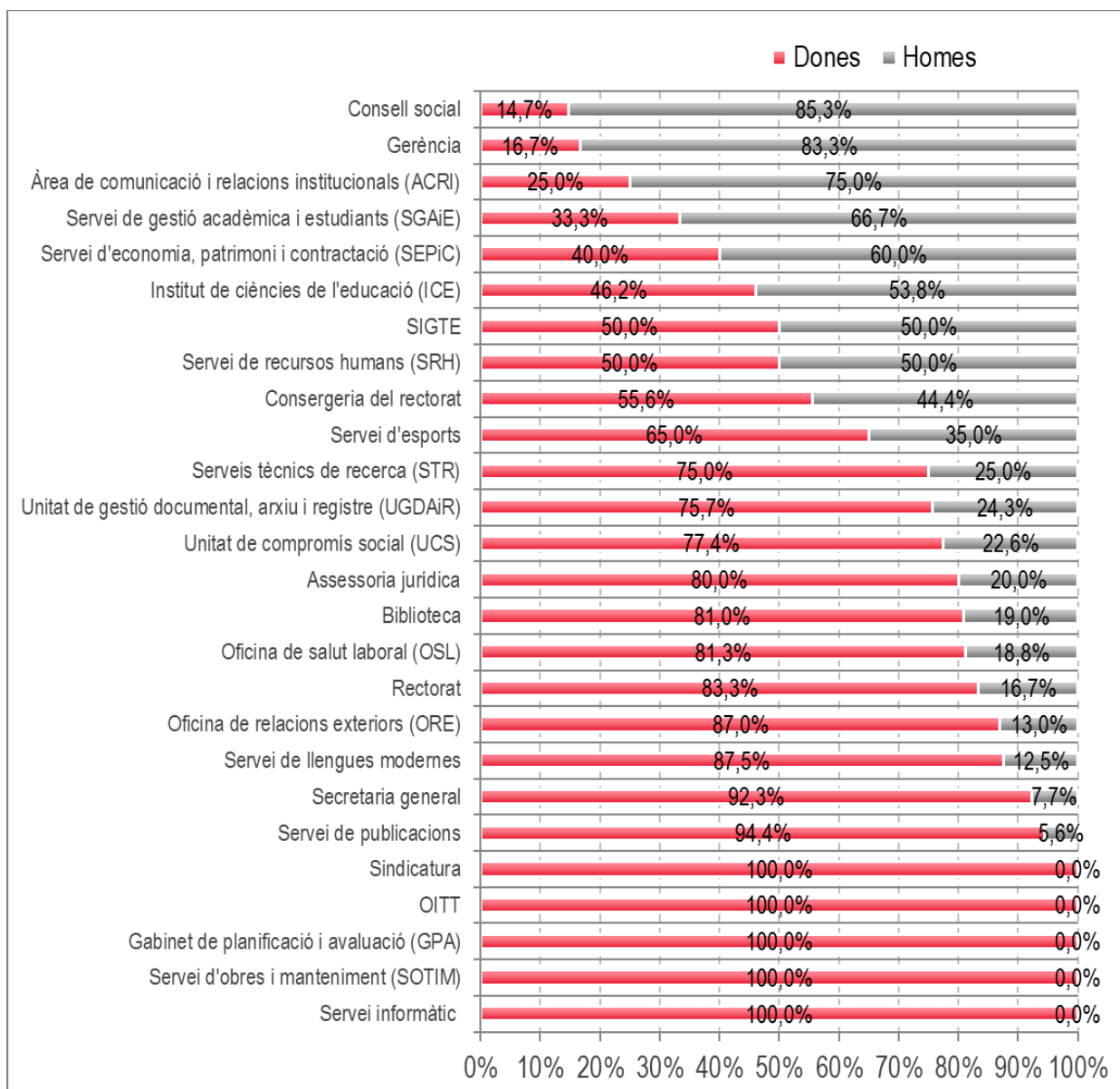
Font: Dades de registre de la UdG

Pel que fa als serveis que desenvolupa el PAS, a partir del gràfic 11 s'observa que la major part dels serveis que desenvolupa el PAS estan feminitzats. Cal destacar que 5 dels 26 serveis estan formats només per dones, mentre no n'hi ha cap que estigui format només per homes. A l'altre extrem, els serveis més masculinitzats són el consell social, la gerència i l'àrea de comunicació i relacions institucionals. Així, aquestes àrees són les que porten a terme tasques de més gestió política i visibilitat institucional, fet que encaixa amb la relació d'aquestes àrees amb la masculinitat. Així, es detecta una certa segregació horitzontal, ja que les homes ocupen una proporció major en aquestes àrees en relació a la proporció que representen al conjunt del PAS.

Cal destaca en positiu, però, que els serveis d'economia, patrimoni i contractació, l'institut de ciències de l'educació, el SIGTE, el servei de recursos humans i la consergeria del rectorat compten amb una composició paritària.

<sup>27</sup> PÉREZ-QUINTANA, ANNA i PASTOR GOSALBEZ, INMA. *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats*. Xarxa Vives d'Universitats. (Pàgina 8).

**Gràfic 11. Composició del PAS segons servei i sexe, curs 2018-19**

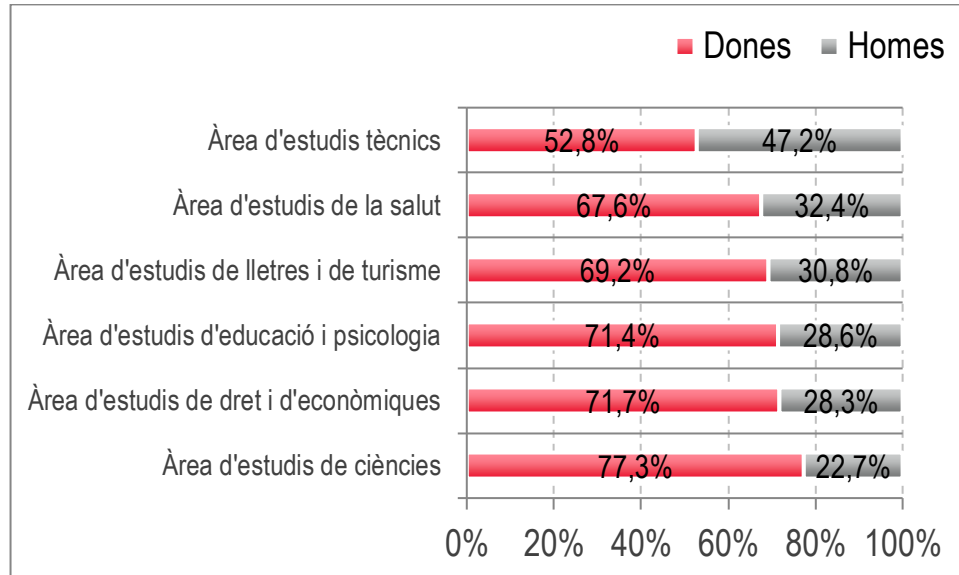


Font: Dades de registre de la UdG

Finalment, tenint en compte els àmbits d'estudi, també s'observa segregació horitzontal, ja que tot i que les dones són la majoria entre el PAS, la composició del PAS en l'àrea d'estudis tècnics compta amb una composició paritària, fet que mostra com els homes estan sobrerrepresentats en aquesta àrea, tenint en compte el pes que tenen al conjunt del personal d'administració i serveis. Per altra banda, però, l'àrea dels estudis de ciències és la més feminitzada, tot i que entre l'alumnat, i tradicionalment, aquesta àrea d'estudis no està feminitzada.

En aquest cas, destaca el fet que no hi ha cap àrea que compti amb una composició paritària, és a dir, amb una proporció d'homes o de dones superior al 40% i inferior al 60% del total.

**Gràfic 12. Composició del PAS segons àmbit d'estudis i sexe, curs 2018-19**



Font: Dades de registre de la UdG

### Taula resum Eix 6. Presència de dones i homes entre el PAS

	<b>PUNTS FORTS</b>	<b>PUNTS FEBLES</b>	<b>VALORACIÓ</b>
6.1. Composició del PAS segons sexe	Hi ha una majoria de dones entre el PAS.	El PAS no té una composició paritària.	Millorable
6.2. Composició del PAS segons tipus de contracte i sexe	Les dones són majoria entre el PAS.		Satisfactori
6.3. Composició del PAS funcionari segons categoria professional i sexe	Les dones són majoria entre el PAS funcionari.	No hi ha una composició paritària del PAS funcionari.	Satisfactori
6.4. Composició del PAS laboral segons categoria professional i sexe	El PAS laboral té una composició paritària.		Satisfactori
6.5. Distribució del PAS segons servei i sexe		Es detecta segregació horitzontal en la distribució del PAS segons servei.	Millorable
6.6. Distribució del PAS segons àmbit d'estudis i sexe		Es detecta segregació horitzontal en la distribució del PAS per àmbit d'estudis.	Millorable

## Eix 7. Representació de dones i homes als òrgans de govern

---

En aquest eix s'analitza quines persones són aquelles que ocupen els càrrecs de direcció, responsabilitat i visibilitat de la Universitat de Girona. Aquests càrrecs representen un alt grau de reconeixement i visibilitat pública, així com el poder i la capacitat per prendre decisions amb un gran impacte en el conjunt de la comunitat universitària.

Detectar si les dones ocupen o no aquestes espais és rellevant per la desigualtat que això suposa, però també per la pèrdua de talent femení i de pluralitat a la institució. Alhora, aquest anàlisi permet detectar la possible existència de biaixos o inèrcies -no necessàriament intencionades- que poden estar generant algun tipus d'obstacles per a les dones o altres col·lectius que poden no estar representats en aquests espais.

Així doncs, en aquest eix, s'analitza la presència de dones als espais de govern i representació, des de la perspectiva de la paritat com a situació ideal i desitjable, entenent la paritat com *"la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe"*<sup>28</sup>.

Així doncs, a la UdG, els òrgans de govern més rellevants estan ocupats per homes, com és el cas del rector o la secretaria general. Alhora, els homes són majoria entre les persones que ocupen els càrrecs del vicerectorat, o del deganat. Cal destacar que la gerència recau en una dona i que la major part de les persones que ocupen els vicedeganat són dones. Les coordinacions d'estudis i màsters i les coordinacions de màsters i les responsables dels màsters recauen en homes i dones en proporcions similars. Les direccions i les sotsdirecció també compten amb aquesta composició equilibrada. El càrrec amb una feminització major és el de secretaria, que compta amb un 66,7% de dones.

Així, la com s'observa a la taula 10, la major part dels càrrecs del govern de la UdG compten amb una composició paritària, malgrat que aquells càrrecs més rellevants són ocupats per homes. Les secretaries, càrrec associat a la feminitat, amb menys rellevància i poder, estan ocupats per una majoria de dones, fet que mostra com la UdG no presenta un canvi de tendència en relació als rols de gènere i no contribueix de manera significativa, a la incorporació de dones als espais de poder. Els càrrecs de direcció estan masculinitzats en tant

---

<sup>28</sup> Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Diari Oficial de la Generalitat número 6919, publicada el 23 de juliol de 2015.

que la majori part dels delegats del rector són homes (el 71,4%), i el mateix passa amb els directors dels instituts de recerca (el 66,7% són homes), i amb els directors de càtedres (el 62,5% són homes). A l'altre extrem, la presidència del Consell Social està ocupada per una dona, i la sindicatura de greuges es troba en la mateixa situació.

Al conjunt de les universitats de la Xara Vives, només el 27% de les rectores són dones, el 67% de les persones que ocupen les secretaries generals són dones, són el 39% de les persones que ocupen el càrrec de vicerectorat, el 29% de les que ocupen els càrrecs de degana, el 46% de les vicedeganes, el 35% de les direccions i el 36% de les sotsdireccions, les presidències del Consell Social estan ocupades per dones en un 18% dels casos, les delegades del rector són figures ocupades per dones en un 36% dels casos, les direccions d'instituts de recerca estan ocupades per un 18% de dones, la sindicatura de greuges és un càrrec ocupat per una dona en un 18% dels casos, i el 32% de les direccions de càtedra són dones<sup>29</sup>. Aquestes xifres mostren que la UdG té proporcions majors de dones en alguns càrrecs importants, fet que posa de manifest com la situació de les dones en relació a les possibilitats d'accés als òrgans de govern és millor que al conjunt de les universitats de la Xarxa Vives.

**Taula 10. Composició segons sexe dels òrgans de gestió, govern i direcció**

	Dones		Homes	
	N	%	N	%
Rector/a ***	1	33,3%	2	66,7%
Secretaria General ***	0	0,0%	1	100,0%
Vicerector/a *	3	37,5%	5	62,5%
Degà/na *	3	37,5%	5	62,5%
Vicedegà/na *	8	61,5%	5	38,5%
Coordinació d'estudis i màsters *	24	45,3%	29	54,7%
Secretaria *	6	66,7%	3	33,3%
Responsables màster *	3	42,9%	4	57,1%
Direcció *	1	50,0%	1	50,0%
Sotsdirecció *	3	60,0%	2	40,0%
Presidència del Consell Social **	1	100,0%	0	0,0%
Delegat/da del rector/a **	2	28,6%	5	71,4%
Directors/es d'Instituts de recerca **	4	33,3%	8	66,7%
Sindicatura de greuges **	1	100,0%	0	0,0%
Directors/es Càtedres **	6	37,5%	10	62,5%

Font: Dades de registre de la UdG

\*Dades referents al curs 2018-2019

\*\*Dades referents a desembre de 2017

\*\*\*Dades referents al període comprès entre 2007 i 2017

<sup>29</sup> PÉREZ-QUINTANA, ANNA i PASTOR GOSALBEZ, INMA. *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats*. Xarxa Vives d'Universitats. (Pàgina 31).



A les facultats, els equips de govern no acostumen a tenir una composició paritària. Només el deganat de dret i lletres es troben en aquesta situació. Els deganats més masculinitzats són els de medicina (12,5% de dones) i la direcció de l'EPS (32% de dones). A l'altre extrem, els deganats més feminitzats són els d'infermeria (100% de dones), el d'educació i psicologia (71,4% de dones), el de ciències (70% de dones), econòmiques (66,7% de dones) i turisme (62,5% de dones).

Aquestes xifres mostren com en conjunt, hi ha una proporció de dones deganes (del 51%) lleugerament més elevada que la proporció d'homes degans (49%). Aquest aspecte es valora com a molt positiu malgrat que es detecta segregació, en tant que no es trenca amb els rols de gènere, donat que aquelles branques de coneixement més feminitzades són les que compten amb uns òrgans de govern més feminitzats, i els àmbits amb un major prestigi social com és la medicina segueixen estant masculinitzats. Així, la direcció de la EPS (Escola Politècnica Superior), àmbit tradicionalment associat a la masculinitat, també compta amb una presència d'homes en els seus òrgans de direcció molt elevada.

**Taula 11. Composició segons sexe dels equips de govern de les facultats, curs 2018-2019**

	Dones		Homes	
	N	%	N	%
Degnat de ciències	7	70,0%	3	30,0%
Degnat d'econòmiques	4	66,7%	2	33,3%
Degnat de dret	4	50,0%	4	50,0%
Degnat de lletres	6	42,9%	8	57,1%
Degnat d'educació i psicologia	10	71,4%	4	28,6%
Degnat de turisme	5	62,5%	3	37,5%
Direcció EPS	8	32,0%	17	68,0%
Degnat medicina	1	12,5%	7	87,5%
Degnat infermeria	5	100,0%	0	0,0%
Total	50	51,0%	48	49,0%

Font: Dades de registre de la UdG

Finalment, els càrrecs de direcció del personal d'administració i serveis, en conjunt, estan feminitzats. Aquest fet s'explica per la feminització que es troba al conjunt del PAS. En aquest cas, cal destacar que la figura de màxima responsabilitat, la gerència recau en una dona, i la vicegerència també recau en dues dones. Les administracions de centre recauen majoritàriament en dones i el càrrec de cam de servei o d'oficina també està feminitzat amb un 64,3% de dones. Només els càrrecs de cos tècnic de gestió es trobaria en una situació de paritat, malgrat les dones representen més de la meitat d'aquest personal, el 57,1%.

En el cas del conjunt de les universitats de la Xarxa Vives, les dones representen només el 20% del conjunt dels càrrecs de direcció<sup>30</sup>. En aquest sentit, les xifres referents a la UdG destaquen en positiu.

**Taula 12. Composició segons sexe dels càrrecs de direcció del PAS, curs 2016-17**

	Dones		Homes	
	N	%	N	%
Gerent/a	1	100,0%	0	0,0%
Vicegerent/a	2	100,0%	0	0,0%
Administrador/a de Centre	5	83,3%	1	16,7%
Cap de servei o d'oficina	9	64,3%	5	35,7%
Cos tècnic de gestió	4	57,1%	3	42,9%
Total	21	70,0%	9	30,0%

Font: Dades de registre de la UdG

<sup>30</sup> PÉREZ-QUINTANA, ANNA i PASTOR GOSALBEZ, INMA. *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats*. Xarxa Vives d'Universitats. (Pàgina 9).

### Taula resum Eix 7. Representació de dones i homes als òrgans de govern

	PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES	VALORACIÓ
7.1. Composició segons sexe dels òrgans de gestió, govern i direcció	La major part dels càrrecs de gestió i govern de la UdG compten amb una composició paritària.	La major part de les delegacions del rector, de les direccions dels instituts de recerca i de les direccions de càtedra són ocupats per homes. Així, els càrrecs amb més rellevància són ocupats per homes.	Millorable
7.2. Composició segons sexe dels equips de govern de les facultats	Els equips de govern de les facultats analitzats en el seu conjunt són paritaris.	Es detecta segregació horitzontal donat que aquelles branques de coneixement més feminitzades són les que compten amb uns òrgans de govern més feminitzats, i els àmbits amb un major prestigi social com és la medicina segueixen estant masculinitzats.	Millorable
7.3. Composició segons sexe dels càrrecs de direcció del PAS	Les dones ocupen la major part dels càrrecs de direcció del PAS.		Satisfactori

## Eix 8. Comunicació, imatge i ús del llenguatge

---

Per comunicació no sexista ni androcèntrica s'entén aquella comunicació que es pot realitzar a través del llenguatge visual i el llenguatge escrit i que no reproduïx els estereotips de gènere ni invisibilitzen o fan difícil d'imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones. Per fer un ús sexista del llenguatge s'entén el menysteniment o la desvaloració d'un dels dos sexe.

Analitzar la comunicació des de la perspectiva de gènere és cabdal per conèixer la realitat de les relacions de gènere en un espai com la universitat. Així, en aquest eix s'analitza l'existència de guies o normatives que garanteixin que la UdG porta a terme una comunicació no sexista ni androcèntrica. En aquest eix també s'analitzarà documentació interna i externa per avaluar si la comunicació de la UdG incorpora aquesta perspectiva de manera efectiva.

Així doncs, en el cas del llenguatge escrit també s'avalua si la documentació escrita inclou i representa tant homes com dones, o persones amb altres identitats i expressions de gènere. En les imatges i la comunicació visual, també s'analitza aquesta qüestió.

En relació a l'existència d'una guia, una normativa o unes recomanacions per a fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge, en el cas de la UdG, s'observa que la universitat ha editat un document anomenat "UdG Llengua. Guia de la UdG per a un ús igualitari del llenguatge" impulsat per la Vicerectora de Territori i Compromís Social i la Delegada del rector per a la Igualtat de Gènere. Aquest document és una versió actualitzada de la guia per a un ús no sexista de la llengua que forma part d'*UdG Llengua. Guia lingüística d'estil de la UdG*, i és un recull d'exemples de quines formes es poden utilitzar al referir-nos a la comunitat universitària.

Aquest document és un recull d'exemples contextualitzats que proposen la visibilització de les dones, apuntant la forma femenina dels càrrecs que ocupen, potenciant l'ús de mots sense marca de gènere, l'ús de mots col·lectius, l'ús de mots i expressions despersonalitzats, anomenar l'organisme o la unitat en comptes de la persona, l'ús de formes dobles, l'ús de formes dobles abreujades i finalment, l'ús del masculí com a genèric en els casos en els que no es puguin utilitzar les formules anteriors perquè van en detriment de la claredat i la fluïdesa del text. Al final del document s'inclouen altres consideracions on es proposen exemples per evitar l'ús de tractaments asimètrics entre dones i homes -com per exemple tractar els homes de senyors i les dones de senyoretes en lloc de senyores-, i destacar el nom propi de les

persones per tal de visibilitzar les dones en determinats càrrecs o autories, en lloc de posar només la inicial del nom.

Cal destacar en positiu que el document inclou exemples de totes les propostes que fa, inclou exemples de casos especials i apunta les limitacions que cal tenir en compte alhora de portar a terme cada recurs.

Així doncs, es valora molt positivament l'existència d'aquest document, que ofereix un ventall molt ampli d'opcions per tal de fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge. Cal destacar en negatiu que no apareixen recomanacions referents a la comunicació visual, i s'estableix cap obligatorietat per part de la comunitat universitària d'incorporar aquestes recomanacions a la documentació oficial que produeixen.

Per tal d'analitzar si la UdG fa un ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la seva comunicació externa, s'analitza la plana web de la universitat. Aquesta mostra una realitat ambivalent; d'una banda es fa un ús del llenguatge androcèntric, on s'invisibilitza les dones, ja que s'usa el masculí com a genèric a través de l'ús d'expressions com "guia d'experts". D'altra banda, però, en altres casos, s'usen expressions despersonalitzades comunicant directament amb la persona usuària de la web, com "investiga" o "estudia". Finalment, en alguns casos també s'usen mots col·lectius com "persones", "personal" o "professorat".

Finalment, a l'actualitat no es disposa de documentació interna per tal de realitzar-ne l'anàlisi.

### Taula resum Eix 8. Comunicació, imatge i ús del llenguatge

	<b>PUNTS FORTS</b>	<b>PUNTS FEBLES</b>	<b>VALORACIÓ</b>
8.1. Existència de guia per un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge	La Guia de la UdG per a un ús igualitari del llenguatge és un document que ofereix un ampli llistat de recursos.	La guia no incorpora recomanacions per a la comunicació visual ni estableix l'obligatorietat del seu ús.	Millorable
8.2. Ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació externa	Es fa ús de llenguatge inclusiu i no sexista. La comunicació visual és inclusiva i no sexista	En la comunicació escrita, no sempre es fa un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge.	Millorable
8.3. Ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació interna			

## Eix 9. Mesures de conciliació i corresponsabilitat

Aquest eix té per objectiu copsar les principals diferències entre homes i dones en l'accés i el desenvolupament efectiu de les mesures de conciliació i corresponsabilitat.

Aquesta informació és especialment rellevant ja que les tasques de cura continuen sent una de les responsabilitats que assumeixen les dones que té uns costos elevadíssims en la seva trajectòria professional, ja sigui des de la perspectiva de la promoció i el desenvolupament de la carrera professional, com des de la perspectiva monetària i dels ingressos que perceben les dones en edat de treballar i en el moment de percebre les prestacions d'atur o jubilació.

### • 9.1. Mesures de conciliació i corresponsabilitat del PDI

Els permisos de maternitat i paternitat encara no es poden equiparar entre el PDI de la Universitat de Girona. A partir del gràfic següent s'observa que l'any on homes i dones accedeixen a aquests permisos de manera més equitativa és l'any 2011, quan 10 homes han gaudit de permisos de paternitat mentre 19 dones han gaudit de permisos de maternitat. Analitzant el conjunt de dades de tots els anys, s'observa que malgrat es detecta una tendència al creixement del nombre total de persones que gaudeixen d'aquests permisos, les diferències entre homes i dones no disminueixen.

Al conjunt de les universitats de la Xarxa Vives s'observa que la proporció de permisos de paternitat és superior als permisos de paternitat gaudits a la UdG. En el primer cas aquesta proporció es situa al 40% l'any 2017<sup>31</sup>, mentre en la segona opció aquest percentatge es situa en el 30%.

En el cas del conjunt de les universitats de parla catalana, l'anàlisi d'aquesta qüestió dels últims 10 anys si que mostra una tendència a la reducció de les diferències entre el nombre de permisos de paternitat i de de maternitat gaudits. Així, a partir d'aquestes dades es detecta que la UdG té marge de millora en aquest àmbit.

**Taula 13. Nombre de permisos de maternitat i paternitat del PDI, 2007-2017**

	Homes		Dones	
	N	%	N	%
2007	0	0,0%	37	100,0%
2008	0	0,0%	30	100,0%
2009	2	9,5%	19	90,5%
2010	2	7,1%	26	92,9%
2011	10	34,5%	19	65,5%

<sup>31</sup> PÉREZ-QUINTANA, ANNA i PASTOR GOSALBEZ, INMA. *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats*. Xarxa Vives d'Universitats. (Pàgina 33).

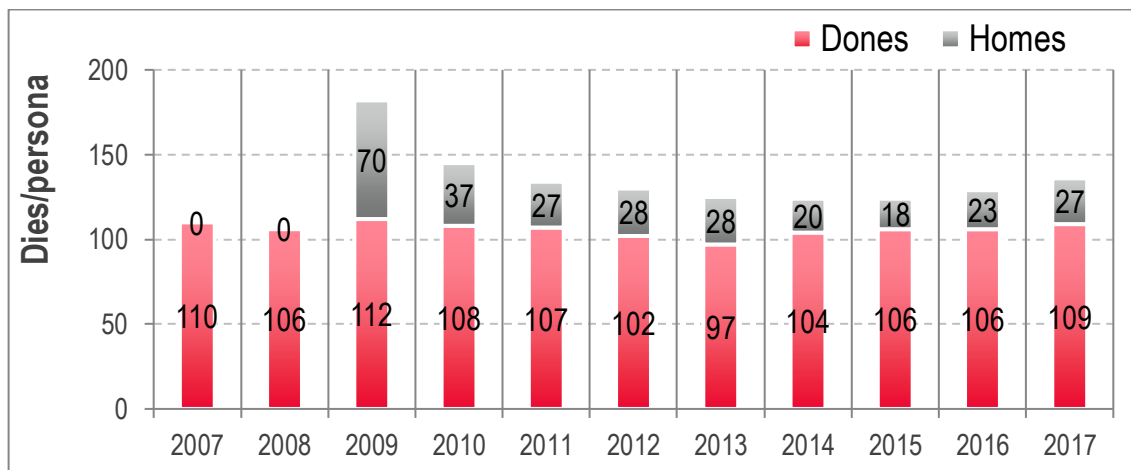
2012	11	28,2%	28	71,8%
2013	3	6,4%	44	93,6%
2014	5	20,0%	20	80,0%
2015	7	18,4%	31	81,6%
2016	10	28,6%	25	71,4%
2017	16	30,2%	37	69,8%

Font: Dades de registre de la UdG

Pel que fa a la durada mitjana d'aquests permisos, els dies dels que gaudeixen les dones són una proporció de quatre vegades més del que ho fan els homes. És a dir, dels homes que gaudeixen de permisos de paternitat, de mitjana, gaudeixen d'un 25% menys de dies del que ho fan les dones amb els permisos de maternitat. L'única excepció que es detecta es dona l'any 2009, i amb els últims anys analitzats no s'observa una tendència a l'equiparació entre la mitjana de dies gaudits pels permisos de paternitat i maternitat.

Aquesta dinàmica podria canviar amb l'ampliació del permís de paternitat, que passa de les 5 a les 8 setmanes per aquelles criatures nascudes després del 30 de març de 2019. Per observar l'impacte d'aquesta política caldrà esperar a disposar a dades més recents.

### Gràfic 13. Durada mitjana dels permisos de maternitat i paternitat del PDI, 2007-2017



Font: Dades de registre de la UdG

Pel que fa al nombre de reduccions de jornada per motiu de maternitat o paternitat, la llei dona dret que el pare o la mare redueixin la seva jornada laboral fins que el fill o filla tingui 12 anys, en concepte de guarda legal. La taula 14 mostra com al llarg dels últims anys analitzats, el nombre de permisos de reducció de jornada, tant per paternitat com maternitat, baixa en picat, fins a zero en alguns anys com el 2014 i el 2016. Pel que fa a les diferències entre homes i dones, les dones sempre gaudeixen de reduccions de jornada per maternitat en major mesura que els homes, amb l'excepció dels anys 2009 i 2013, on hi ha un home més



de dones que d'homes que accedeixen a aquest permís. En tot cas, no es detecta una tendència a l'equiparació entre el nombre de reduccions de jornada per maternitat i paternitat, que seria la situació desitjable.

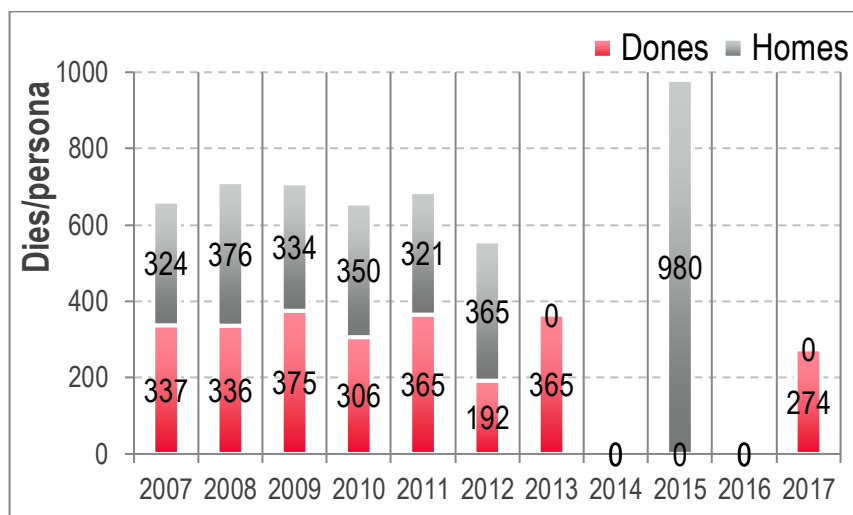
**Taula 14. Nombre de permisos de reducció de jornada per maternitat o paternitat del PDI, 2007-2017**

	Dones		Homes	
	N	%	N	%
2007	4	57,1%	3	42,9%
2008	9	75,0%	3	25,0%
2009	2	40,0%	3	60,0%
2010	4	80,0%	1	20,0%
2011	9	75,0%	3	25,0%
2012	2	50,0%	2	50,0%
2013	1	100,0%	0	0,0%
2014	0	0,0%	0	0,0%
2015	0	0,0%	1	100,0%
2016	0	0,0%	0	0,0%
2017	2	100,0%	0	0,0%

Font: Dades de registre de la UdG

La durada mitjana dels permisos per reducció de jornada per maternitat o paternitat del PDI, el gràfic 15 mostra com a partir de 2012, hi ha una baixada del nombre de persones que s'acullen a aquests permisos de conciliació, i no es poden observar tendències estables o continuades en el temps. Amb l'anàlisi dels anys previs s'observa que la mitjana de dies gaudits en reducció de jornada són molt similars entre homes i dones, fet que mostra una situació d'igualtat molt desitjable. Cal destacar en positiu l'any 2012 quan la mitjana de dies de reducció de jornada associada als permisos de paternitat representa més del doble de la mitjana dels dies de reducció de jornada associada als permisos de maternitat.

**Gràfic 14. Durada mitjana dels permisos per reducció de jornada per maternitat i paternitat del PDI, 2007-2017**



Font: Dades de registre de la UdG

Més enllà de la maternitat, les mesures per conciliar la vida personal amb la vida familiar en relació a la cura d'una persona dependent, les xifres a la UdG mostren que molt poques persones sol·liciten i accedeixen a aquests permisos. Cal destacar en positiu que l'any 2017 hi ha el mateix nombre d'homes que de dones que accedeixen a aquests permisos, però cal agafar aquestes xifres amb cura, ja que són molt baixes, i les tendències poden modificar-se molt al llarg dels pròxims anys.

En el cas de les universitats de la Xarxa Vives, les dades són més estables i mostren una tendència més clara, malgrat la desigualtat de gènere s'evidencia molt més. En el cas del conjunt de les universitats, les xifres mostren com només el 14% de les persones que s'acullen a aquests permisos són homes per l'any 2016, i aquesta proporció és la més elevada dels últims 10 anys<sup>32</sup>.

**Taula 15. Nombre de permisos per tenir cura d'un familiar dependent del PDI, 2007-2017**

	Dones		Homes	
	N	%	N	%
2007	0	0%	0	0%
2008	0	0%	0	0%
2009	1	100%	0	0%
2010	0	0%	0	0%
2011	0	0%	0	0%

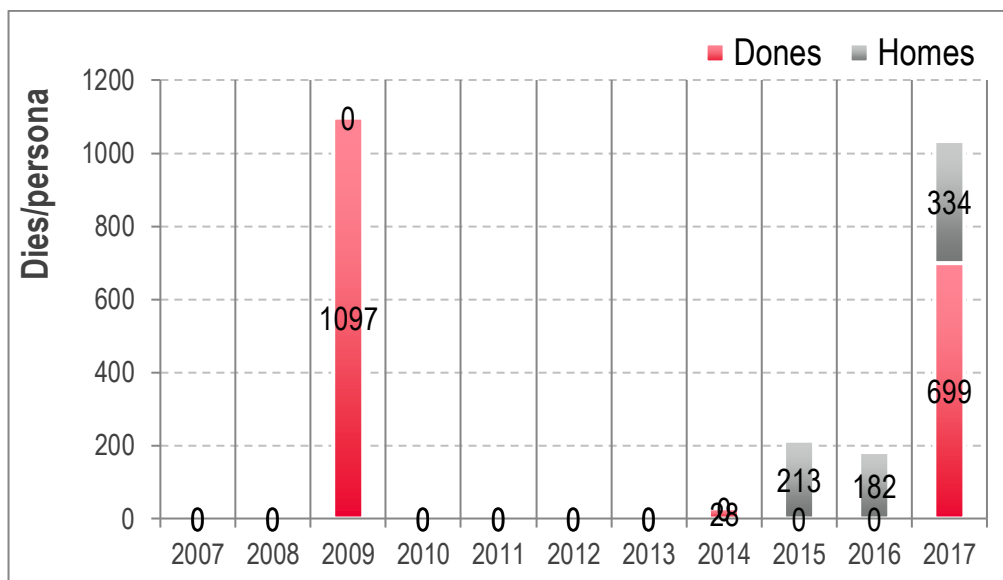
<sup>32</sup> PÉREZ-QUINTANA, ANNA i PASTOR GOSALBEZ, INMA. *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats*. Xarxa Vives d'Universitats. (Pàgina 34).

2012	0	0%	0	0%
2013	0	0%	0	0%
2014	1	100%	0	0%
2015	0	0%	1	100%
2016	0	0%	2	100%
2017	1	50%	1	50%

Font: Dades de registre de la UdG

Tal com s'ha observat a les dades de la taula anterior, el fet d'accedir a permisos per tenir cura de persones adultes dependents és una anomalia que es dona en molt poques situacions. Cal destacar però, que en els pocs casos on el PDI s'ha acollit a aquestes mesures les dones han hagut de fer front a permisos molt més llargs del que ho han fet els homes.

**Gràfic 15. Durada mitjana dels permisos per cura d'un familiar dependent del PDI, 2007-2017**



Font: Dades de registre de la UdG

- **9.2. Mesures de conciliació i corresponsabilitat del PAS**

Tal com mostra el gràfic 17, els permisos de maternitat i paternitat del PAS decreixen al llarg dels últims 10 anys. Cal destacar que, de la mateixa manera que passa amb el PDI, les dones del PAS sol·liciten i accedeixen un major nombre de permisos de maternitat del que ho fan els homes amb els permisos de maternitat. L'any 2016 és l'any en que hi ha una menor diferència entre els permisos de maternitat i sembla que la tendència és a la reducció de diferències entre homes i dones, però caldrà analitzar les dades del pròxims anys per poder afirmar la tendència.

Els permisos de paternitat i maternitat al conjunt de les universitats de la Xarxa Vives són molt estables al llarg dels anys analitzats (2007-2016), i la proporció de permisos de maternitat representen el 97% del total, mentre els permisos de paternitat representen només el 3%<sup>33</sup>. Aquest fet mostra que a la UdG es dona una major situació d'igualtat que facilita que els homes accedeixin també a aquests permisos de conciliació, en major mesura del que ho fan els homes del conjunt de les universitats de la Xarxa Vives.

**Taula 17. Nombre de permisos de maternitat i paternitat del PAS, 2007-2017**

	Dones		Homes	
	N	%	N	%
2007	35	71,4%	14	28,6%
2008	29	67,4%	14	32,6%
2009	31	77,5%	9	22,5%
2010	27	62,8%	16	37,2%
2011	36	78,3%	10	21,7%
2012	19	82,6%	4	17,4%
2013	24	61,5%	15	38,5%
2014	20	74,1%	7	25,9%
2015	16	80,0%	4	20,0%
2016	10	71,4%	4	28,6%
2017	12	70,6%	5	29,4%

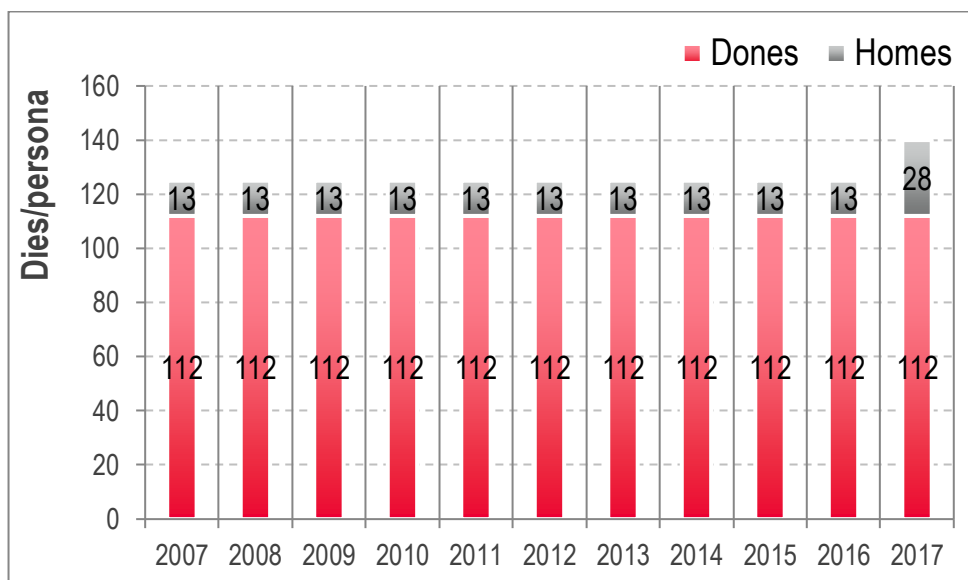
Font: Dades de registre de la UdG

La durada dels permisos de maternitat i paternitat del PAS són molt estables i es cenyeixen a allò contemplat a la legislació vigent. Així, al llarg dels diversos anys analitzat no es detecten diferències entre el nombre de dies gaudits per les dones per motiu de permís de maternitat, i només es detecta un canvi en els homes, que fins al 2016 gaudien només de 13 dies i al 2017 en gaudeixen de 28. Cal analitzar si aquest canvi es cronifica o és una especificitat de

<sup>33</sup> PÉREZ-QUINTANA, ANNA i PASTOR GOSALBEZ, INMA. *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats*. Xarxa Vives d'Universitats. (Pàgina 10).

l'any 2017. En tot cas, no es detecta una tendència a l'equiparació del mateix nombre de dies de permís per les dones que pels homes.

**Gràfic 16. Durada mitjana dels permisos de maternitat i paternitat del PAS, 2007-2017**



Font: Dades de registre de la UdG

Pel que fa al nombre de permisos de reducció de jornada per motius de paternitat o maternitat, la taula següent mostra com la major part d'aquests permisos són gaudits per les dones. En els anys que els homes els han gaudit més, el 2008 i el 2016, aquesta proporció només arriba al 20%. Així, aquestes xifres mostren com el treball de cura de criatures segueix recaient entre les dones, fet que també es donava entre el PDI.

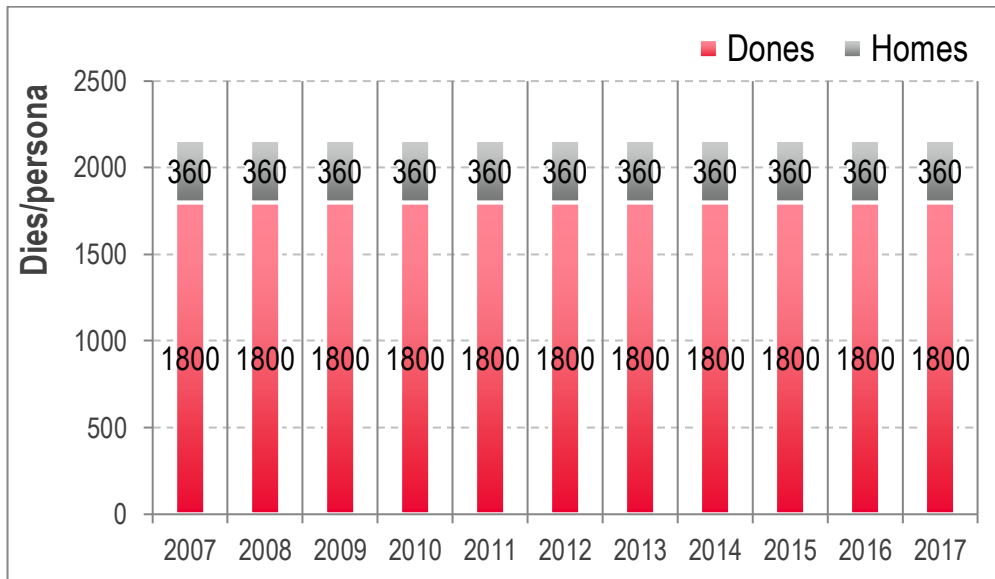
**Taula 18. Nombre de permisos de reducció de jornada per maternitat o paternitat del PAS, 2007-2017**

	Dones		Homes	
	N	%	N	%
2007	40	90,9%	4	9,1%
2008	28	80,0%	7	20,0%
2009	30	83,3%	6	16,7%
2010	24	72,7%	9	27,3%
2011	32	86,5%	5	13,5%
2012	24	96,0%	1	4,0%
2013	17	89,5%	2	10,5%
2014	18	94,7%	1	5,3%
2015	23	95,8%	1	4,2%
2016	12	80,0%	3	20,0%
2017	11	84,6%	2	15,4%

Font: Dades de registre de la UdG

Pel que fa a la durada del permisos de reducció de jornada per maternitat o paternitat del PAS, el gràfic 17 mostra com no hi ha diferències entre els dies de permís gaudits per homes i dones, fet que mostra com els dies de permís s'ajusten a allò que contempla la llei. Tal com ja s'ha apuntat amb les dades anteriors, les dones gaudeixen de permisos de reducció de jornada més llargs del que ho fan els homes.

**Gràfic 17. Durada mitjana dels permisos per reducció de jornada per maternitat i paternitat del PAS, 2007-2017**



Font: Dades de registre de la UdG

Les persones que s'acullen a permisos per a tenir cura de familiars adults dependents entre 2007 i 2017 són molt poques: 2 dones i 1 homes. A partir d'aquestes dades tant baixes es fa molt complicat inferir si els rols de gènere són rellevants en l'accés a aquests permisos. El que sí que es detecta és que no existeix una pro activitat per part de la institució per tal que el personal d'administració i serveis accedeixi a aquests permisos.

Al conjunt de les universitats que formen part de la Xarxa Vives, en canvi, malgrat no es disposa del nombre de permisos, els percentatges mostren com al llarg dels últims anys, el nombre d'homes que gaudeixen de permisos per la cura de familiar dependents augmenta. Així, l'any 2016, el 70% d'aquests permisos recauen en les dones i el 30% recauen en els homes. L'any 2014, a més, és l'any en que hi ha una situació de major igualtat ja que el 43% d'aquests permisos recauen en els homes<sup>34</sup>. Així, al conjunt de les universitats de parla catalana s'accedeix en major mesura als permisos per tenir cura de familiars dependents, i hi ha una major igualtat entre l'accés a aquests permisos entre homes i dones.

<sup>34</sup> PÉREZ-QUINTANA, ANNA i PASTOR GOSALBEZ, INMA. *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats*. Xarxa Vives d'Universitats. (Pàgina 11).

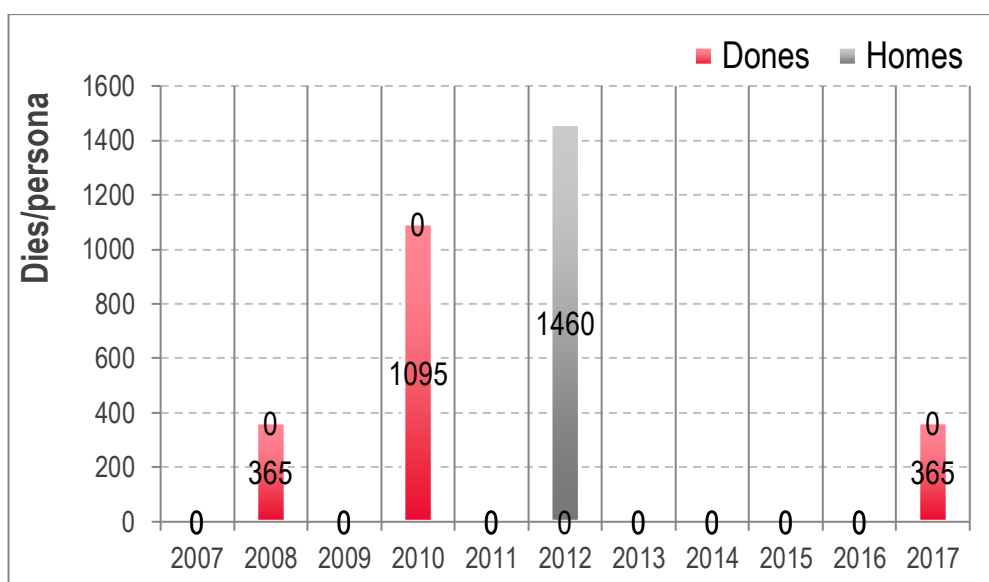
**Taula 19. Nombre de permisos per tenir cura d'un familiar dependent del PAS, 2007-2017**

	Dones		Homes	
	N	%	N	%
2007	0	0,0%	0	0,0%
2008	1	100,0%	0	0,0%
2009	0	0,0%	0	0,0%
2010	1	100,0%	0	0,0%
2011	0	0,0%	0	0,0%
2012	0	0,0%	1	100,0%
2013	0	0,0%	0	0,0%
2014	0	0,0%	0	0,0%
2015	0	0,0%	0	0,0%
2016	0	0,0%	0	0,0%
2017	1	100,0%	0	0,0%

Font: Dades de registre de la UdG

Finalment, en funció de les necessitats de dependència de la persona de la que es té cura els permisos tenen durades diverses, però tenint en compte el baix nombre de permisos registrats els últims anys no es poden copsar diferències o desigualtats entre l'accés a aquests permisos d'homes i dones.

**Gràfic 17. Durada mitjana dels permisos per cura d'un familiar dependent del PAS, 2007-2017**



Font: Dades de registre de la UdG

**Taula resum Eix 9. Mesures de conciliació i corresponsabilitat**

	<b>PUNTS FORTS</b>	<b>PUNTS FEBLES</b>	<b>VALORACIÓ</b>
9.1. Nombre de permisos de maternitat i paternitat del PDI		Els homes del PDI gaudeixen d'una proporció menor de permisos de paternitat que les dones.	Millorable
9.2. Durada mitjana dels permisos de maternitat i paternitat del PDI		Els dies dels que gaudeixen les dones de permisos de maternitat són una proporció de quatre vegades més del que ho fan els homes amb els permisos de paternitat.	Millorable
9.3. Nombre de permisos de reducció de jornada per maternitat o paternitat del PDI		Les dones sempre gaudeixen de reduccions de jornada per maternitat en major mesura que els homes.	Millorable
9.4. Durada mitjana dels permisos per reducció de jornada per maternitat i paternitat del PDI	Entre 2007 i 2012, s'observa que la mitjana de dies gaudits en reducció de jornada són molt similars entre homes i dones.	Al llarg dels últims anys, hi ha una baixada del nombre de persones que s'acullen a aquests permisos de conciliació.	Millorable
9.5. Nombre de permisos per tenir cura d'un familiar dependent del PDI	L'any 2017 hi ha el mateix nombre d'homes que de dones que accedeixen a aquests permisos.	Les persones que gaudeixen de permisos per tenir cura de familiars dependents són molt poques.	Millorable
9.6. Durada mitjana dels permisos per cura d'un familiar dependent del PDI		En els pocs casos on el PDI s'ha acollit a aquestes mesures, les dones han hagut de fer front a permisos molt més llargs del que ho han fet els homes.	Millorable
9.7. Nombre de permisos de maternitat i paternitat del PAS		Els homes del PAS gaudeixen d'una proporció menor de permisos de paternitat que les dones.	Millorable



<p>9.8. Durada mitjana dels permisos de maternitat i paternitat del PAS</p>		<p>Els dies dels que gaudeixen les dones de permisos de maternitat són una proporció molt major del que ho fan els homes amb els permisos de paternitat.</p>	<p>Millorable</p>
<p>9.9. Nombre de permisos de reducció de jornada per maternitat i paternitat del PAS</p>		<p>La major del permisos de reducció de jornada per maternitat i paternitat són gaudits per les dones.</p>	<p>Millorable</p>
<p>9.10. Durada mitjana dels permisos de reducció de jornada per maternitat i paternitat del PAS</p>		<p>La durada dels permisos de les dones són molt més llargs que els permisos dels que gaudeixen els homes.</p>	<p>Millorable</p>
<p>9.11. Nombre de permisos per tenir cura d'un familiar dependent del PAS</p>		<p>Les persones que s'acullen a permisos per a tenir cura de familiars adults dependents són molt poques, fet que no permet inferir si els rols de gènere són rellevants en l'accés a aquests permisos.</p>	<p>Millorable</p>
<p>9.12. Durada mitjana dels permisos per cura d'un familiar dependent del PAS</p>		<p>Tenint en compte el baix nombre de permisos registrats els últims anys no es poden copsar diferències o desigualtats en la durada d'aquests permisos d'homes i dones.</p>	<p>Millorable</p>

## Objectius i accions del pla

---

A continuació es proposen un seguit d'objectius i mesures que han d'estar incloses en un pla d'igualtat d'una universitat. Aquesta és una proposta genèrica que caldrà que la Universitat de Girona adapti a les seves necessitats i possibilitats, en funció d'una diagnosi més amplia que abordi altres qüestions més enllà de les que recull el present document.

Així doncs, aquest document proposa un seguit de mesures imprescindibles per al desenvolupament d'un pla d'igualtat, i a continuació, un seguit de mesures que implicarien el desenvolupament d'un pla més ampli i ambiciós.

El conjunt de les accions que es proposen són el resultat d'una anàlisi del conjunt dels Plans d'Igualtat de les universitats de parla catalana recollits per la Xarxa Vives<sup>35</sup>. Així, les accions proposades són accions que s'han implementat a altres universitats, com la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat de Lleida, la Universitat de València, la Universitat Oberta de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Rovira i Virgili, la Universitat d'Alacant, la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya, la Universitat de les Illes Balears, la Universitat Jaume I, la Universitat Politècnica de València i la Universitat Ramon Llull. A més, en l'anàlisi també s'inclou l'anterior pla d'igualtat de la Universitat de Girona -el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Girona, de gener de 2009-.

Universitat d'Alacant  
Universitat Autònoma de Barcelona  
Universitat de Barcelona  
Universitat de Girona  
Universitat de les Illes Balears  
Universitat Jaume I  
Universitat de Lleida  
Universitat Oberta de Catalunya  
Universitat Politècnica de Catalunya  
Universitat Politècnica de València  
Universitat Pompeu Fabra  
Universitat Ramon Llull  
Universitat Rovira i Virgili  
Universitat de València  
Universitat de Vic · Universitat Central de Catalunya

---

<sup>35</sup> Pàgina web de la Xarxa Vives, programa d'Igualtat de Gènere, consultada a 11 de desembre de 2019. <https://www.vives.org/programes/igualtat-genero/#IGProtocols>

**Eix 1. Eines per a la consolidació institucional de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes**

332. Publicar i difondre el pla d'igualtat i fer la diagnosi de tota la comunitat universitària. UOC

357. Crear grups de treball per assegurar la transversalitat i efectivitat d'objectius i accions a la UPC.

574. Crear una comissió de seguiment del II Pla d'Igualtat. U Vic

- Respecte l'eix Nº 1, considero que les accions més importants són aquelles relatives a la creació del Pla d'igualtat i la seva difusió. Per una banda, la difusió és un aspecte clau perquè un Pla d'Igualtat sigui eficaç, si no hi ha difusió i el conjunt de la comunitat universitària no sap de les seves accions, i dels resultats de la diagnosi, no es podrà dur a terme un correcte seguiment. En aquest sentit, és necessari que hi hagi un compromís que s'encarregui de fer un seguiment, per poder veure si les accions han estat ben plantejades, si han de ser modificades, o per el contrari estan sortint efecte per aconseguir els objectius fixats.

**Eix 2. Cultura organitzativa en favor de la igualtat de gènere**

648. Procurar que en les convocatòries de beques de col·laboració UVicUCC adreçades a estudiants es pugui considerar com a mèrit addicional el fet que la persona beneficiària tingui cura d'un familiar dependent. UVic

605. Donar a conèixer la unitat de gènere de La universitat. Millorar la visibilitat de la Unitat d'Igualtat, creant un logotip i un spandex, així com millorant l'accessibilitat i contingut del lloc web. UVic

- En quant a les accions incloses dins de l'eix 2, malgrat són molt diverses i "d'aplicació a diferents públics", són en general accions menys concretes, i dedicades a promoure campanyes i sensibilitzar al conjunt de la comunitat universitària. Per això he volgut fer especial menció d'aquestes dues mesures; la primera d'elles, de la Universitat de Vic, és valenta, i aposta per una acció positiva tal i com és, el considerar com a mèrit addicional pels estudiants tenir cura d'un familiar dependent. S'ha de donar la oportunitat a les persones que estiguin en situació de desavantatge, i com sabem, en general, la cura de familiars dependents recau sobre les dones.  
La segona de les accions, consisteix en fer atractiva, i incentivar la Unitat de gènere que hi ha a la universitat, que la gent conegui que és i pugui trobar informació en matèria de gènere.

**Eix 3. Comunicació, imatge i llenguatge**

17. Publicar un document de consulta ràpida a partir de la “Guia d’ús de llenguatge no sexista en la Universitat d’Alacant” i donar-li difusió entre la comunitat universitària. U Alacant

19. Dissenyar un material de promoció de les titulacions que no transmetre una imatge i un llenguatge sexista. UAlacant

199. Difondre la Guia de tractament no sexista de la informació i la comunicació i Les recomanacions per a evitar usos sexistes i estereotipats del llenguatge perquè els serveis, departaments i centres de l’UJI utilitzen un llenguatge inclusiu als documents, publicacions, convocatòries i difusió de la informació. U Jaume I

312. Oferir cursos sobre la utilització del llenguatge i de la comunicació no sexistes adreçats al PAS, al professorat i a l’estudiantat. ULleida

204. Impulsar la visibilització de les dones en els espais universitaris (noms d’edificis, places, sales de biblioteca, etc.). U Jaume I

- El conjunt d’universitats fan referència a accions relatives a la Comunicació, la imatge i el llenguatge, i a més, coincideixen en la necessitat de crear un guia d’ús del llenguatge no sexista. Moltes institucions, apart de les universitats, han decidit crear aquestes guies, ja que acostumen a ser molt visuals, clares, i ajuden a comprendre com tradicionalment s’ha fet ús d’un llenguatge sexista, amb la utilització de masculins genèrics o d’un vocabulari que no té en compte la diversitat de les persones. Així mateix, és molt important que hi hagi una difusió, i es formi si fos necessari, perquè totes les notificacions que es facin des de la universitat facin un bon ús del llenguatge, així com han d’estar fets els materials docents.

Per altre banda, crec que s’ha de destacar l’acció que inclou la Universitat d’Alacant, per promocionar titulacions sense transmetre una imatge o llenguatge sexista; al cap i a la fi, si des d’un inici es promociona un grau de forma neutre, presentant referents dels 2 sexes, després serà més fàcil identificar les raons per les quals hi ha una infrarepresentació d’estudiants d’un sexe o un altre.

I per últim, una altra de les accions que comparteixen els Plans d’Igualtat de les universitats, és la importància de no invisibilitzar les dones, la seva feina i les seves aportacions a la societat, d’aquesta manera, es vol honorar a aquestes, nomenant espais públics amb els seus noms.

#### ***Eix 4. La perspectiva de gènere en els continguts de la recerca i la docència***

35. Fomentar que l’oferta d’assignatures extracurriculars, seminaris, incloga la perspectiva de gènere. U Alacant

44. Impulsar la figura de ‘dinamitzador/a’ de Centre com a element promotor en la incorporació de la perspectiva de gènere en la formació universitària. U Alacant

45. Incloure en el pla de formació del PDI formació dirigida a la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència universitària. U Alacant

49. Promoure l'elaboració d'un sistema d'indicadors per a l'avaluació de projectes de recerca des de la perspectiva de gènere U Alacant

121. Monitoritzar i avaluar la implementació de les competències relacionades amb el gènere i la igualtat en els estudis de grau i postgrau. UAB

- De tots els eixos, és possiblement l'eix nº 4 el que tindrà una major implementació i suposarà un major canvi i progrés, en especial, per l'alumnat. El conjunt d'universitats promouen la inclusió de la perspectiva de gènere dins de les assignatures, però no és suficient, per això, trobem altres accions que reforçaren que hi hagi una perspectiva de gènere real. Aquestes mesures són:

- la formació al personal docent per tal d'incloure aquesta perspectiva de gènere, ja que no es pot deixar en mans de las nocions en la matèria de cada docent,
- la figura del dinamitzador, perquè hi hagi una persona encarregada d'aquesta tasca, i una persona a la qual consultar com es pot adaptar la matèria,
- avaluar la implementació que s'ha fet en aquest tema.

Per últim, destacar que la Universitat d'Alacant, dóna un pas més, i promou que els projectes de recerca també siguin avaluats des de la perspectiva de gènere, elaborant un sistema d'indicadors per facilitar l'avaluació per persones no expertes en igualtat.

#### ***Eix 5. Presència i representació de dones i homes***

93. Presentar desagregades per sexe les dades de les facultats, departaments, àrees, serveis i instituts sobre accés, permanència i mobilitat de professorat, PAS i alumnat i ampliar-ho a totes les institucions, entitats i fundacions de l'esfera. UAB

166. Elaborar de manera periòdica indicadors de recerca desglossats per sexe que facin visible quina és la situació d'ambdós sexes pel que fa a lideratge de grups de recerca, obtenció d'ajuts a la recerca, acreditacions, sexennis, promocions, temes de recerca, etc. UB

155. Donar prioritat en la contractació o la promoció professional a les persones del sexe menys representat en cas d'igualtat de mèrits i qualificacions. UB

210. Promoure la paritat en la composició dels tribunals en els processos de selecció i provisió del personal de l'UJI. U Jaume I

289. Estudiar, en col·laboració amb centres de secundària, les causes de la baixa representativitat de noies i nois en determinades titulacions per a l'adequació de les campanyes de captació de l'estudiantat. ULleida

507. Elaborar un estudi sobre els obstacles subjectius i objectius que impedeixen o dificulten la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisió, amb propostes de mesures per superar-los. UValencia

- Les accions destacades de l'eix nº 5, es divideixen en 2 fases. En primer lloc, és elemental que hi hagi un estudi y es desglossin les dades per sexes de les diferents àrees de les universitats, alumnat, tot el personal contractat, òrgans de representació i gestió etc..

La segona fase, una vegada fet l'anàlisi, hauria d'incorporar les accions concretes per evitar que es produeixin aquestes diferències de representativitat, o bé, intentar canviar i investigar el perquè d'aquestes xifres.

En quant a l'origen d'aquestes diferències de representació, a la Universitat de Lleida inclouen com a acció, la col·laboració amb centres de secundaries per cercar les causes que provoquen una baixa representativitat de nois o noies en determinades titulacions, i així revertir aquestes situacions. Els i les adolescents, durant tota la vida reben una sèrie d'imputs que han afectat a l'hora d'escollir el seu futur laboral i estudiantil, per tant, és bo fer campanyes per intentar canviar l'imaginari de que hi ha professions per homes, i altres per dones. Per altra banda, a la Universitat de València, tenen com a mesura, l'estudi del obstacles que hi tenen les dones per a accedir i incorporar-se als òrgans de presa de decisió. La segregació vertical i el sostre de vidre són una realitat, i és necessari investigar perquè s'estan donant a la universitat, i aplicar accions més concretes una vegada es sàpiga l'origen.

La Universitat Jaume I, a més, planteja la necessitat de promoure que els tribunals dels processos de selecció siguin paritaris, ja que és habitual que els seleccionadors seleccionin els seus iguals.

Per últim, a la UB, és de destacar l'acció positiva que han inclòs relativa a donar prioritat en la contractació del sexe menys representat en situacions on les qualificacions siguin les mateixes. Del conjunt d'accions estudiades, aquesta és una de les poques que no és ambigua.

#### ***Eix 6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional***

62. Promoure la implementació d'un programa de ludoteca destinat a filles i fills del PDI, PAS i estudiants de la UA. U Alacant

218. Promoure la creació de recursos de conciliació propis, convenis amb altres centres aliens (voluntariat, centres persones dependents, guarderies, ludoteques...). U Jaume I

66. Organitzar els cursos de promoció del PAS en horaris o modalitats que faciliten la conciliació. U Alacant

209. Definir un programa de reincorporació a la investigació per a les persones de l'UJI que l'hagen abandonada per a tenir cura de xiquets o xiquetes o persones dependents. U Jaume I

414. Facilitar la realització d'activitats de formació a les persones que es reincorporen al servei actiu després del gaudi dels permisos i llicències incloses en el Pla Concilia i baixa per malaltia. UPC

646. Convocar les reunions no més tard de determinades hores i finalitzar-les en un horari que faciliti la conciliació entre la vida laboral, la vida personal i familiar. UVic

464. Consolidació del teletreball com una modalitat més d'organització del treball i de prestació horària com a mesura conciliació. UPF

543. Vetllar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere. U Valencia

631. Establir el principi de transparència en la política retributiva (determinació de les categories laborals i retributives, transparència de salaris i beneficis socials). U Vic

- Les accions que he inclòs de l'eix N° 6, ens poden dividir en 2 grans temes, un referit a totes les mesures relatives a la conciliació de la vida familiar i familiar, i l'altre respecte la transparència en la selecció i la retribució, ambdós temes obligatoris d'investigar en els Plans d'Igualtat d'acord les últimes actualitzacions en la llei 3/2207.

Les 7 primeres mesures, tenen la finalitat de donar facilitats per conciliar la vida familiar i laboral, que no personal, ja que són dirigides a persones que tinguin familiars a càrrec. En especial, destaco la mesura de la Universitat d'Alacant, en relació a la organització del cursos del PAS que facilitin la conciliació, per no deixar en situació de desavantatge a les persones amb familiars dependents, i la mesura de la Universitat de Vic relativa a fixar uns horaris raonables que puguin ser compatibles amb la conciliació, ja que de no ser així, això suposa que les dones, moltes vegades, quedin fora dels llocs de treball de categories superiors per "no poder permetir-se" arribar tant tard a casa.

Per finalitzar, apuntar que la UPF és l'única universitat que planteja entre les mesures de conciliació, el teletreball, el qual dona molta flexibilitat horària.

### ***Eix 7. Prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere***

72. Disseny i difusió d'una guia per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe en l'entorn universitari. U Alacant

271. Estudiar mesures d'acció per a les persones de l'UJI condemnades per violència de gènere. U Jaume I

476. Vetllar perquè les festes estudiantils siguin respectuoses amb la igualtat de gènere i amb la diversitat sexual. UPF

550. Establir estadístiques de les denúncies sobre assetjament sexual i per raó de sexe. U València

653. Garantir que persones d'aquest col·lectiu utilitzin el nom que vulguin, d'acord amb la seva condició. Aquest nom serà vàlid per a les activitats que no tinguin implicació legal. U Vic

273. Informar la comunitat universitària dels serveis disponibles a l'UJI a les persones en procés de transició per identitat de gènere o que pateixen malestar per raó de la seua orientació sexual o pels efectes de la LGTBfòbia. U Jaume I

- En els darrers anys, és habitual que als Plans d'Igualtat no només es s'estudiï la igualtat de gènere, sinó també altres col·lectius com és el LGTBI+. És positiu que algunes universitats tinguin mesures específiques per millorar la seva situació dins de la comunitat universitària, com ara, ser nomenats per el nom que les persones desitgin, o tinguin accés a un servei on puguin ser assessorats si la persona es troba en un procés de transició de per identitat de gènere.

Per altra banda, en relació a les mesures específiques per combatre l'assetjament sexual i les violències, és prioritari que es compti amb un protocol d'assetjament, sigui quina sigui la persona de la comunitat universitària l'afectada. És també molt positiu que es posi èmfasi a les festes estudiantils, ja que són llocs on acostumen a haver-hi violències sexuals a diferents nivells.

Per acabar, fer especial menció a l'acció relativa a estudiar mesures per les persones que han estat condemnades per violència de gènere, ja que no és un tema que acostumi a quedar tancat, i quan es troba la situació no se sap com maniobrar, d'aquesta manera hi ha un protocol a seguir i una guia per saber com actuar.



## Bibliografia

---

- *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, Barcelona, desembre de 2018.
- PONFERRADA, Maribel (2017) *Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la docència*, Observatori per a la igualtat de la UAB.