

Avaluació del II Pla d'Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili





ÍNDEX

INTRODUCCIÓ.....	3
<i>L'INFORME D'AVALUACIÓ</i>	3
RESULTATS	4
EIX 1: DIAGNOSI I VISIBILITZACIÓ DEL SEXISME, SENSIBILITZACIÓ I CREACIÓ D'UN ESTAT D'OPINIÓ FAVORABLE A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS.....	5
EIX 2: L'ACCÉS EN IGUALTAT DE CONDICIONS AL TREBALL I LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL. ORGANITZACIÓ DE LES CONDICIONS DEL TREBALL DE TOTA LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	9
EIX 3: LA URV, INSTITUCIÓ COMPROMESA AMB L'EQUITAT DE GÈNERE	19
EIX 4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA.....	27
EIX 5. GÈNERE I CIÈNCIA A LA URV	40
EIX 6. REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA EN ELS DIFERENTS ÒRGANS I NIVELLS DE PRESA DE DECISIONS	49
CONCLUSIONS	53
<i>VALORACIONS</i>	53
<i>LIMITACIONS</i>	63
<i>ELEMENTS PER A LA REFLEXIÓ</i>	63



INTRODUCCIÓ

El primer Pla d'Igualtat de la URV (2007-2010) va ser uns dels pioners de la universitat espanyola. Els resultats van ser positius i va generar sensibilització envers aquesta temàtica entre els membres de la comunitat universitària.

El segon Pla d'Igualtat de la URV (2011-2015) és una continuació del primer. En aquest Pla es van establir tres objectius principals:

Consolidar una línia d'actuacions en l'àmbit de les **polítiques d'igualtat** que eliminin discriminacions per raó de gènere en el funcionament de la institució.

Impulsar la **participació** de la comunitat universitària en la creació d'un estat d'opinió favorable a la igualtat d'oportunitats i, així, promoure la millora del funcionament de l'organització i la qualitat de vida de totes les persones que la conformen.

Dissenyar i implantar les **accions** necessàries que contribueixin a reduir el desequilibri entre homes i dones a la URV, tot **implicant** les persones responsables dels diferents serveis, centres i departaments.

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

Seguint la mateixa línia del primer Pla, aquest segon Pla s'articula en sis eixos. Cadascun dels sis eixos es concreten en una sèrie de mesures. En total el segon Pla preveu la realització de 56 mesures.

1. Diagnosi i visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió favorable a la igualtat d'oportunitats.
2. L'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional. Organització de les condicions del treball de tota la comunitat universitària amb perspectiva de gènere.
3. La URV, institució compromesa en l'equitat de gènere.
4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència.
5. Gènere i ciència a la URV.
6. Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions.

6 Eixos, 56 Mesures

Principals novetats:

- *Creació Comissió d'Igualtat*
- *Indicadors*
- *Òrgans responsables de la implementació*
- *Temporalitat*

L'Informe d'avaluació

El present informe és una avaluació sobre la execució del Pla, tenint en compte que el mateix es va allargar des del 2011 fins gairebé el moment actual, incloent-hi doncs la informació disponible del curs 2018/19.

Per tal de portar-lo a terme, es van dissenyar els qüestionaris adients per les unitats, centres i departaments responsables de la seva implementació, així com unes enquestes d'opinió per la comunitat universitària. Al primer semestre del 2019 es van recollir gairebé totes les respostes, i es van sistematitzar durant el mesos de juliol i agost. S'han recopilat les estadístiques de participació en la realització dels qüestionaris per part dels membres responsables de la execució de

les mesures.

Principals fonts d'informació:

- *Qüestionaris per e-mail a les unitats responsables de l'execució de les mesures*
- *Qüestionaris OPINA als Centres i Departaments*
- *Enquestes d'opinió al PAS, PDI i col·lectiu d'Estudiants*
- *Informe Intermedi d'avaluació del II Pla d'Igualtat 2011-2015*
- *Revisió sistemàtica dels recursos web de la URV*

Aquestes són les unitats responsables de la execució del II Pla que han col·laborat per tal d'avaluar el seu estat de compliment, i el seu grau de participació:

Participació unitats responsables	%	Nombre
Centres	67%	8 de 12
Departaments	67%	16 de 24
Direcció de l'ICE	100%	1 de 1
Escola de Postgrau i Doctorat	100%	1 de 1
Observatori de la Igualtat	100%	1 de 1
Recursos Humans	0%	0 de 1
Gerència	60%	0,6 de 1
Secretaria General	100%	1 de 1
Vicerectorats	100%	5 de 5
TOTAL	71%	

El percentatge global de participació en l'enquesta de seguiment del II Pla d'Igualtat ha estat del 71%. Participació satisfactòria, però...

- *Algunes preguntes sense resposta*
- *Algunes respostes incompletes*
- *Alguns qüestionaris no rebuts*

Aquesta és la participació de la comunitat universitària a les enquestes de l'Observatori de la Igualtat:

Participació Enquestes d'Opinió	Nombre	% del total	Homes	Dones	% Dones part.
PDI	251 de 2666	9%	100	151	60%
PAS	267 de 897	30%	70	197	74%
Estudiantat	1180 de 13988	8%	443	737	62%
TOTAL	1698 de 17551	10%	613	1085	64%

El percentatge global de participació en l'enquesta d'opinió sobre la Igualtat ha estat del 10%. Un 64% són dones.

Aquesta informació és la idònia per fer una diagnòsi de la situació a la universitat respecte a la igualtat de gènere.

També és un complement per tal de donar context a l'avaluació de les mesures del Pla, i enriquir les seves observacions.

Una vegada tractades les dades dels qüestionaris, es va complementar la informació amb les enquestes d'opinió, amb els recursos existents a la web de la URV, i amb l'Informe intermedi d'avaluació del II Pla d'Igualtat que es va presentar a l'any 2014. Finalment es va elaborar aquesta memòria amb la descripció detallada de l'execució de cadascuna de les mesures del Pla.

Les mesures s'han avaluat en 4 categories: realitzades, en procés, parcialment realitzades, i no realitzades.

Les mesures en procés són les que estan vives, s'hi està treballant actualment. Les parcialment realitzades són les que han quedat començades però sense complir els indicadors mínims necessaris per considerar la mesura terminada.

RESULTATS

A continuació s'especifica l'estat d'execució del Pla d'Igualtat mitjançant la descripció de les mesures, el seu grau d'execució i quines accions s'han dut a terme per aconseguir-les.

EIX 1: DIAGNOSI I VISIBILITZACIÓ DEL SEXISME, SENSIBILITZACIÓ I CREACIÓ D'UN ESTAT D'OPINIÓ FAVORABLE A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Mesura 1.1 Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'estudiantat, el PDI i el PAS desagregades per sexe

Òrgan Executor	Secretaria General i Gabinet Tècnic del Rector
Grau d'execució	Realitzada
Accions	<p>Es disposa de dades desagregades per sexe al Gabinet Tècnic del Rectorat i a Secretaria General en relació a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudiants - Personal Investigador en Formació - Personal Investigador - Personal Docent - Tesis Doctorals - Persones titulades
Observacions	<p>Les estadístiques es publiquen a la memòria de la URV i/o a l'informe del Rector.</p> <p>A partir de la memòria de la URV del curs 2014-15 ja hi figuren dades desagregades per sexe, i cada any s'afegeixen nous indicadors desagregats.</p> <p>Curs 2014-15:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Distribució d'estudiants matriculats de grau segons branca de coneixement i sexe - Estudiants matriculats en màsters universitaris per sexe - Estudiants matriculats en programes de doctorat, i tesis defensades, per sexe - PDI i PAS per edat i sexe <p>Curs 2015-16. S'afegeixen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudiants titulats en màsters universitaris per sexe - PDI per departaments (o centres) i sexe <p>Curs 2016-17, 2017-18. S'afegeixen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal investigador en formació per sexe - Personal investigador per categoria i sexe - PAS per categoria i sexe <p>Cal dir que a la Memòria 2017-18 s'incorpora un major detall de les dades desagregades per sexe.</p> <p>En l'<i>Informe del Rector</i> dels anys 2015 a 2017 hi figuren les mateixes dades desagregades per sexe existents a les memòries anuals de la URV.</p>

Recomanacions	<p>Es disposa de les dades, però no es publica tota la informació rellevant. Es recomana:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incloure l'indicador sobre: a) els estudiants de la URV que han fet mobilitat segons estudis i sexe; b) els estudiants de màster i de doctorat per branca de coneixement i sexe, tant matriculats com titulats. - Incloure les dades desagregades per sexe en tots els informes que produeix la URV.
Recursos	<p>Memòries institucionals de la URV, curs 2012-13 fins 2017-18</p> <p>Informes del Rector, anys 2015-2017</p>

Mesura 1.2. Realitzar una campanya de difusió interior de la diagnosi sobre l'existència de desigualtats a la URV

Òrgan executor	Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Realitzada
Accions	<p>En 2015 es va posar en marxa una campanya de difusió interior, amb la diagnosi sobre l'existència de desigualtats de gènere a la URV, que inclou un pòster informatiu sobre les desigualtats a la URV i a les institucions científiques. Coincidint amb la Setmana de la Ciència, aquest va ser distribuït entre les diferents unitats de la universitat i a data actual continua col·locat. A més, la campanya es va completar amb la distribució d'unes postals informatives adreçades a la comunitat universitària que es va fer a través dels diferents CRAIs de la URV.</p> <p>A inicis del curs 2018-2019 es va elaborar (i presentar al Claustre) l'Informe Dones i Homes a la URV a partir d'una proposta d'indicadors prèviament aprovada a la Comissió Dones i Ciència del CIC. L'informe està disponible a http://www.urv.cat/ca/vida-campus/universitat-responsable/observatori-igualtat/xifres/ i també a la intranet.</p>
Recursos	<p>Memòria de l'Observatori de la Igualtat 2015-16</p> <p>Web de l'Observatori de la Igualtat</p> <p>Edificis al Campus Catalunya</p>

Mesura 1.3. Difondre les actuacions realitzades i previstes del Pla d'Igualtat entre les autoritats acadèmiques i la comunitat universitària

Òrgan executor	Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Realitzada
Accions	<p>Publicacions i difusió del Pla d'Igualtat de la URV:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El II Pla d'Igualtat de la URV es va publicar en suport paper i es va enviar al Consell de Direcció, degans/es i directors/es de departaments i altres unitats responsables d'implantar mesures. - Presentació del II Pla d'Igualtat (2011-2015) el dia 5 de desembre de 2012 a càrrec de Dra. Marina Subirats, catedràtica de Sociologia de la UAB, i amb la presència del rector Francesc Xavier Grau. Difusió de l'acte a tota la comunitat universitària via correu electrònic. - A l'any 2015 es va publicar el primer informe de seguiment i avaluació del II Pla d'Igualtat. - A la pàgina web de l'Observatori de la Igualtat es pot trobar un apartat amb el Pla d'Igualtat (es pot consultar tant la versió en català com en castellà), l'informe de seguiment i altres relacionats. <p>Altres publicacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I-IX Quaderns de la igualtat. - A l'any 2017 es va publicar l'Informe sobre el personal investigador en formació a la URV. - Anualment des de 2018 es publica online l'informe "Dones i homes a la URV". - Publicació anual de la Memòria de l'Observatori de la Igualtat. - Publicació: "Cent Anys de Dones a la Universitat". <p>Altres actes de difusió:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentació anual, al mes de novembre, al Claustre Universitari de la URV. - Difusió de les activitats organitzades per l'Observatori a través del mail per a tota la comunitat universitària i a través de les xarxes socials tant dins com fora de la comunitat universitària. - Difusió activitats realitzades a la Revista de la URV i al Diari Digital de la URV.
Recursos	<p>II Pla d'Igualtat de la URV II Plan de Igualdad de la URV Informe de seguiment i avaluació del II Pla d'Igualtat Informe Personal Investigador en Formació a la URV Revista URV</p>

	Memòries anuals de l'Observatori de la Igualtat
--	---

Mesura 1.4. Atorgar la Distinció M. Antònia Ferrer en l'acte de reconeixement al departament, centre, persona o entitat de l'àmbit de la URV que s'hagi distingit en la defensa dels drets de les dones

Òrgan executor	Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Realitzada
Accions	<p>La distinció M. Antònia Ferrer i Bosch ha estat atorgada a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2012: Col·lectiu de dones que formaven part de l'equip docent que estava present en el moment de la creació de la Facultat de Ciències Químiques a Tarragona - 2013: Montserrat Duch - 2014: Dolors Comas d'Argemir - 2015: Rosa Queral - 2016: Eulàlia Lledó - 2017: Grup Regional d'Atenció a la Víctima i els Grups d'Atenció a la Víctima de la Regió Policial del Camp de Tarragona i de la Regió Policial de Torres de l'Ebre dels Mossos d'Esquadra - 2018: Laura Román
Recursos	Web de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 1.5. Celebrar un acte institucional amb motiu de la commemoració anual del 8 de març en què s'impulsarà la participació dels diferents col·lectius universitaris, estudiantat, PDI i PAS

Òrgan executor	Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Realitzada
Accions	<ul style="list-style-type: none"> - Entrega anual de la Distinció M. Antònia Ferrer i Bosch. - Realització anual de la Setmana per la Igualtat (2012-2019)
Recursos	Web de l'Observatori de la Igualtat

EIX 2: L'ACCÉS EN IGUALTAT DE CONDICIONS AL TREBALL I LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL. ORGANITZACIÓ DE LES CONDICIONS DEL TREBALL DE TOTA LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Mesura 2.1. Promoure que les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporin la perspectiva de gènere

Òrgan executor	Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	No Realitzada
Accions	<p>S'ha demanat informació al Servei de RR.HH. i als Departaments per a avaluar el compliment d'aquesta mesura:</p> <p>El 75% dels departaments afirma realitzar actuacions per assegurar que les convocatòries públiques dels concursos incorporin perspectiva de gènere.</p> <p>El servei de Recursos Humans no ha informat de les dades necessàries.</p> <p>En relació a aquesta mesura, des de l'Observatori no s'ha fet cap iniciativa concreta. Sí es va treballar amb el Servei Lingüístic el tema del llenguatge no sexista.</p>
Observacions	<p>La dada dels departaments és molt positiva, no obstant això s'hauria de precisar quins criteris han valorat per determinar si existeix perspectiva de gènere en una convocatòria o anunci.</p> <p>El servei de Recursos Humans hauria de disposar de les dades necessàries per a avaluar aquesta mesura, que són les següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Especificar actuacions/acords per assegurar que les convocatòries públiques dels diferents concursos per cobrir places de personal docent i/o investigador incorporin la perspectiva de gènere. - Especificar actuacions/acords per assegurar que les convocatòries públiques dels diferents concursos per cobrir places de personal d'administració i serveis incorporin la perspectiva de gènere.
Recomanacions	Caldria conèixer quines són les raons per les quals el servei de RR.HH. no ha facilitat les dades, per tal d'establir els sistemes i/o canals de comunicació eficients a tal efecte.
Recursos	<p>Qüestionari al Servei de RR.HH.</p> <p>Qüestionari als Departaments</p>

Mesura 2.2. Presentar desagregades per sexe les dades de la composició de comissions, d'aspirants i de les persones seleccionades en les convocatòries de la Universitat

Òrgan executor	Servei de Recursos Humans
Grau d'execució	No realitzada
Accions	
Observacions	<p>El servei de Recursos Humans no ha informat de les dades necessàries per a avaluar aquesta mesura, que són les següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indicar si des del servei de Recursos Humans es recullen les dades de la composició de les comissions en els concursos públics (PDI i PAS) desagregades per sexe. - Indicar si des del servei de Recursos Humans es recullen les dades de les persones aspirants i de les persones seleccionades en els concursos públics (PDI i PAS) desagregades per sexe. - Indicar en quins documents elaborats pel servei de Recursos Humans es recullen les dades desagregades per sexe referents als concursos públics (acta del concurs públic, memòria de RRHH, etc.).
Recomanacions	Caldria conèixer quines són les raons per les quals el servei de RR.HH. no ha facilitat les dades per tal d'establir els sistemes i/o canals de comunicació eficients a tal efecte.
Recursos	Qüestionari al Servei de RR.HH.

Mesura 2.3. Mantenir l'equilibri entre homes i dones en la composició de les comissions dels concursos de PDI

Òrgan executor	Servei de Recursos Humans
Grau d'execució	No realitzada
Accions	
Observacions	<p>Es valora positivament la legislació vigent, en concret la Llei Orgànica d'Igualtat que és el marc normatiu de referència en matèria de composició equilibrada per sexes de totes les comissions.</p> <p>El servei de Recursos Humans no ha informat de les dades necessàries per a avaluar aquesta mesura, que són les següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indicar el número de comissions dels concursos de PDI segons la seva composició.
Recomanacions	Caldria conèixer quines són les raons per les quals el servei de RR.HH. no ha facilitat les dades per tal

	d'establir els sistemes i/o canals de comunicació eficients a tal efecte.
Recursos	Qüestionari al Servei de RR.HH.

Mesura 2.4. Vetllar perquè en els procediments de promoció, carrera promocional i contractació no es produeixi discriminació indirecta de gènere.

Òrgan executor	Vicerektorat de PDI, Gerència i Servei de Recursos Humans
Grau d'execució	No realitzada
Accions	
Observacions	<p>Als qüestionaris d'opinió al PAS i al PDI, aproximadament una quarta part del públic enquestat considerava que sí hi havia discriminació, tant en la contractació com en la promoció, tot i que prop del 40% no va donar la seva opinió al respecte.</p> <p>El servei de Recursos Humans no ha informat de les dades necessàries per a conèixer les accions portades a terme i avaluar aquesta mesura. Les dades demanades són les següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indicar el número i tipologia de mesures aprovades per vetllar perquè els procediments de promoció i carrera professional no puguin ser objecte de discriminació indirecta de gènere. - Indicar el número de dones i número d'homes que han canviat de categoria laboral en els diferents departaments (Dades des del curs del 2011/2012) (especificar si és possible els departaments). - Indicar el número de dones i número d'homes de noves contractacions per la universitat des del curs 2011/2012.
Recomanacions	<p>Caldria conèixer quines són les raons per les quals el servei de RR.HH. no ha facilitat les dades per tal d'establir els sistemes i/o canals de comunicació eficients a tal efecte.</p> <p>Es proposa revisar aquesta mesura i aclarir el paper de cada òrgan executor que hi participa, per tal de concretar com es farà càrrec de la execució al proper pla d'igualtat.</p>
Recursos	Qüestionari al Servei de RR.HH.

Mesura 2.5. Fer públic un resum de les dades del pacte de dedicació desagregades per sexe

Òrgan executor	Vicerektorat de PDI, Gabinet Tècnic de Rectorat
Grau d'execució	Realitzada
Accions	Publicació anual "Informe de les persones". Segons informa el Vicerektorat de PDI, l'edició 2016 va ser la primera en què es van incloure dades del pacte de dedicació i també dades desagregades per sexe.
Recursos	Memòries anuals de la URV

Mesura 2.6. En les noves contractacions o canvis de categoria, en igualtat de puntuacions, incentivar l'equilibri entre la proporció de dones i homes en les diverses categories del PDI i PAS.

Òrgan executor	Vicerektorat de PDI, Gerència i Servei de Recursos Humans
Grau d'execució	No realitzada
Observacions	<p>Gerència informa del següent:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "No s'ha produït cap nova contractació o canvi de categoria amb clàusules d'acció positiva en aquest sentit". <p>El Vicerektorat de PDI informa del següent:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Aquesta situació es recull en el actuals Criteris específics per a la convocatòria de places de promoció de TU/CEU a CU recollits a la Normativa de professorat en el seu punt 2.7.3, segons els quals el gènere és indicador de desempat. Aquests criteris es troben actualment en fase de revisió i donaran lloc a una modificació de la normativa específica. Fins a la data s'ha aplicat en les convocatòries de promoció corresponents als anys 2016, 2017 i 2018". <p>Si els criteris i la normativa estan en fase de revisió, no es pot confirmar la redacció final del text; d'altra banda, gerència informa la no observació d'aquesta mesura.</p> <p>Els resultats de les enquestes d'opinió sobre aquesta mesura al PDI i PAS mostren tendències contràries al respecte: la major part de les persones enquestades del PDI (un 54%) estaria a favor d'aquest tipus de mesures d'acció positiva, però només un 34% del PAS hi estaria d'acord. Desagregant aquesta resposta per sexe, al PDI estarien a favor un 48% de les dones enquestades i un 43% dels homes enquestats; al PAS, estarien a favor només un 36% de les dones enquestades i un 47% dels homes enquestats. Tenint en compte que hi ha majoria</p>

	de dones participants a la enquesta, l'opinió d'aquestes pesa més en el còmput total. Aquests resultats mostren que encara existeix un desconeixement elevat de les raons per les quals són necessàries les mesures d'acció positiva.
Recursos	Qüestionaris als òrgans executors Enquestes d'opinió al PAS i al PDI

Mesura 2.7. Elaborar un estudi sobre el col·lectiu de PDI en formació

Òrgan executor	Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Realitzada
Accions	Elaboració i publicació a la web institucional de l'Informe sobre el col·lectiu PDI en formació a la URV.
Recursos	Informe "Personal Investigador en Formació a la URV"

Mesura 2.8. Introduir en la valoració del contractes de la URV amb empreses concessionàries, la seva situació sobre política d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i establir una metodologia que en pugui verificar l'acompliment.

Òrgan executor	Gerència
Grau d'execució	Parcialment Realitzada
Observacions	Des de Gerència van informar a l'any 2015 que s'havien incorporat referències o demanda de pla d'igualtat de gènere en les clàusules de les empreses a contractar per la URV, i que el nombre d'empreses que tenien pla d'igualtat vigent a aquella data eren 7. No es coneix el nombre total d'empreses, i no es disposa de dades actualitzades. Seria necessari disposar dels percentatges de contractes amb clàusula social referent a la Llei d'Igualtat, i de les empreses que treballen amb la URV que tenen un pla d'igualtat vigent.
Recomanacions	Caldria conèixer quines són les raons per les quals Gerència no ha facilitat les dades, per tal d'establir els sistemes i/o canals de comunicació eficients a tal efecte.
Recursos	Qüestionari a Gerència

Mesura 2.9. Promoure recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i de violència de gènere

Òrgan executor	Vicerectorat d'Organització i Recursos
Grau d'execució	Realitzada
Accions	<p>L'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals (OPRL) i el Comitè de Seguretat i Salut (CSS) han elaborat el <i>Protocol d'actuació en cas de possible assetjament (PAA)</i>, aprovat pel Consell de Govern del dia 11/07/2013. Aquest protocol està inclòs dins el Manual de Gestió de Prevenció de Riscos Laborals de la URV. El dia 19/09/2013 des del Gabinet de Comunicació de la URV es va difondre aquest text via correu electrònic a la comunitat universitària, amb el títol “A la URV, cap tolerància amb l'assetjament i la discriminació”, i adreçat a totes les persones que treballen a la URV.</p> <p>Posteriorment, s'ha anat actualitzant aquest Protocol i es manté publicat a la Intranet de la Universitat.</p> <p>També es va elaborar un protocol d'assetjament per estudiants, que s'ha dut a terme el curs 2018-2019 i va ser aprovat en el darrer consell de govern al juliol 2019.</p>
Observacions	<p>Segons el resultat del qüestionari al PDI i PAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un 68% del PDI coneix l'existència del PAA (un 63% dels homes enquestats i un 71% de les dones enquestades), un 29% declara que no el coneix, i un 4% no sap o no respon la pregunta. - Un 88% del PAS coneix l'existència del PAA (un 87% dels homes enquestats i un 88% de les dones enquestades), un 11% declara que no el coneix, i un 1% no sap o no respon la pregunta. - Respecte al protocol d'assetjament per estudiants, encara no s'ha dut a terme la difusió.
Recomanacions	<p>Tot i que la mesura està realitzada, aquesta mesura es considera permanent. Per això, es proposa planificar una difusió anual dels PAA, així com la inclusió de la informació i adreça web del document al Manual d'Accollida que lliuri la URV a les persones de nou accés que s'incorporin a la comunitat universitària.</p> <p>D'altra banda, és necessari vetllar per tal de que el protocol sigui una eina efectiva i no esdevingui només un document formal. Per això es recomana posar a disposició recursos humans i tecnològics per tal de fer un seguiment actiu, com per exemple formació, formularis web, atenció dedicada, etc., amb la dotació pressupostària adequada.</p>

Recursos	Enllaç al PAA a la INTRANET URV Enllaç a la sol·licitud de participació a la Comissió per part del Consell d'Estudiants
----------	--

Mesura 2.10. Identificar amb estudis periòdics, realitzats amb perspectiva de gènere, els riscos laborals i psicosocials de la comunitat universitària, i establir mecanismes de prevenció.

Òrgan executor	Vicerektorat d'Organització i Recursos
Grau d'execució	Parcialment realitzada
Accions	<p>El Manual de Gestió de Prevenció de Riscos Laborals ha recollit procediments i instruccions relatives a aquest punt. Segons indica l'òrgan executor, s'han publicat aquests informes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Avaluació de riscos psicosocials personal URV (2016) 2. Actualització de l'avaluació de riscos psicosocials personal URV (2019) 3. Actualitzacions del <i>Protocol davant un possible cas d'assetjament</i> (PAA). <p>S'han publicat per part de l'OPRL informes tècnics i memòries. Indica la unitat que les memòries sí inclouen la perspectiva de gènere en algunes parts on s'ha considerat rellevant i era viable tenir-les amb els recursos que en disposen.</p> <p>També s'ha fet formació específica als anys 2017 i 2019 al personal vinculat amb el tema, amb 41 i 56 participants respectivament.</p>
Observacions	<p>Revisades les fitxes d'avaluació de riscos, no s'ha pogut resoldre encara l'aproximació als Riscos Psicosocials; no es disposa d'estudis concrets de risc amb perspectiva de gènere; concretament al apartats dedicats als riscos derivats dels factors psicosocials vinculats amb el lloc de treball, no es fa una avaluació que identifiqui separatament el risc i el seu efecte a homes i a dones, ni les actuacions recomanades.</p>
Recomanacions	Es recomana revisar les fitxes d'avaluació de riscos psicosocials i fer referència si s'escau al PAA
Recursos	<p>Qüestionari al òrgan executor</p> <p>Publicacions de la OPRL a la INTRANET</p>

Mesura 2.11. Promoure més accions que permetin la conciliació de la vida familiar i laboral, especialment en els casos de tenir persones dependents i menors (de 0 a 12 anys) al seu càrrec.

Òrgan executor	Gerència
Grau d'execució	Parcialment realitzada
Accions	A la URV és d'aplicació l'Acord d'Unificació de la normativa sobre permisos en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les universitats públiques.
Observacions	<p>Consultat als centres i departaments mitjançant el qüestionari corresponent, dels vuit centres, cinc no tenen en marxa accions i tres si que en tenen, el qual representa un 63% i un 38% respectivament. La meitat dels departaments declara haver fet accions per a facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral.</p> <p>Com a mesura no inclosa al marc legal actual, es declara que s'ha ofert teletreball. Tanmateix, el teletreball és una mesura funcional; pot facilitar la conciliació en casos de dificultats de mobilitat o bé en temes de presència per la cura, però no en termes de treball actiu de cura de persones dependents, ja que produeix una sobre càrrega i, demanada per les dones, perpetua el rol de dona cuidadora.</p> <p>Es disposa del qüestionari d'opinió rebut del PAS i PDI. Més de la meitat del col·lectiu de PDI (54% dels homes enquestats i 52% de les dones) no ha expressat la seva opinió respecte a si la URV facilita les mesures de conciliació. El PAS declara en un 41% (41% dels homes enquestats i 41% de les dones) que les mesures no són suficients per a conciliar, encara que el grau de satisfacció amb els permisos i drets oferts per la URV es d'un 61% (59% dels homes enquestats i 62% de les dones).</p>
Recomanacions	Es recomana assegurar el compliment de la normativa i promoure accions de conciliació a tots els centres.

Mesura 2.12. Elaborar estudis que permetin diagnosticar si hi ha diferències en les retribucions globals que perceben els homes i les dones (exceptuats els complements lligats a l'antiguitat)

Òrgan executor	Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	No realitzada

Accions	Organització de la jornada anual “Dia de la Igualtat Salarial”, des de l’any 2016.
Observacions	<p>Els indicadors proposats per tal d’avaluar aquesta mesura inclouen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número d’actes relacionats amb la igualtat salarial dins del món universitari en el que ha participat personal de la URV. - Número d’estudis realitzats per l’observatori en relació a la igualtat salarial dins de la universitat - Número d’estudis publicats per personal acadèmic de la URV en relació al tema de la igualtat salarial dins de la URV. <p>El portal de transparència de la URV ofereix informació de tots els salaris i complements per categories.</p> <p>Les bases de dades disponibles a la URV contenen la informació laboral desagregada per sexe.</p>
Recomanacions	Es recomana revisar les dades disponibles per tal de configurar l’informe periòdic adient, i dotar de recursos la mesura per poder portar a terme aquests tipus d’informes.
Recursos	Web URV

Mesura 2.13. Elaborar un informe sobre el resultat de l’aplicació de les mesures de conciliació en la comunitat universitària (PDI i PAS)

Òrgan executor	Gerència i Observatori de la Igualtat
Grau d’execució	No realitzada

Mesura 2.14. Detectar si l’exercici de mesures de conciliació té un impacte negatiu en les trajectòries professionals d’homes i dones

Òrgan executor	Observatori de la Igualtat
Grau d’execució	No realitzada
Accions	Segons l’informe intermedi d’avaluació d’aquest pla d’igualtat, l’Observatori va participar en el Fòrum virtual “Concilia” impulsat per la Universitat de la Laguna per identificar necessitats i noves pràctiques en aquest àmbit. No obstant això, no s’han trobat accions que mostrin la continuïtat d’aquesta iniciativa.

Observacions	<p>Els indicadors proposats per tal d'avaluar aquesta mesura inclouen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Número d'actes relacionats amb l'impacte que tenen les mesures de conciliació en les trajectòries professionals d'homes i dones en el que ha participat personal de la URV.- Número d'estudis realitzats per l'Observatori en relació a l'impacte que tenen les mesures de conciliació en les trajectòries professionals d'homes i dones.- Número d'estudis publicats per personal acadèmic de la URV en relació a l'impacte que tenen les mesures de conciliació en les trajectòries professionals d'homes i dones.
Recomanacions	Dotar de recursos la mesura per poder portar a terme els informes adients
Recursos	Web de l'Observatori de la Igualtat

EIX 3: LA URV, INSTITUCIÓ COMPROMESA AMB L'EQUITAT DE GÈNERE

Mesura 3.1. Presentar desagregades per sexe les dades de la memòria de centres i departaments

Òrgan executor	Centres i departaments
Grau d'execució	Parcialment realitzada
Observacions	Dels centres i departaments que van contestar l'enquesta, la meitat declara tenir les dades desagregades per sexe a la seva darrera memòria institucional. Tres dels centres desagreguen dades d'estudiants, i un (la Facultat d'Economia) desagrega també dades de PDI i PAS
Recomanacions	Recomanem enviar una circular als centres i/o departaments detallant les dades desagregades que cal obtenir anualment, i revisar si s'escau el procés d'obtenció de dades perquè aquestes ja estiguin desagregades en origen; tant d'estudiants com de PDI i PAS.
Recursos	Qüestionaris als Centres i Departaments

Mesura 3.2. Consolidar i garantir que tots els serveis, unitats, centres i departaments utilitzin un llenguatge i una imatge corporativa igualitària, seguint les indicacions del llibre d'estil i la Praxi lingüística.

Òrgan executor	Gabinet de Comunicació, Servei Lingüístic i Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Realitzada
Accions	<p>La política lingüística de la URV contempla la promoció de l'ús d'un llenguatge no discriminatori (segons el Pla de Política Lingüística de la URV 2018-2022, mesura 4.2.1) encara que es refereix a les discriminacions en general i no concreta el particular ús androcèntric i sexista del llenguatge, que té especials conseqüències contra la igualtat de gènere.</p> <p>Tanmateix, a la comunitat universitària l'ús d'un llenguatge i una imatge corporativa igualitària es fa possible mitjançant la difusió de la Guia de la Xarxa Vives "Criteris Multilingües per a la redacció de textos igualitaris" a l'apartat de EINES de la web de LLENGÜES URV.</p>

Observacions	<p>El seu compliment està en procés permanent de realització per part de cada unitat de la universitat.</p> <p>Els centres i departaments no disposen de normativa interna pròpia respecte a l'ús de llenguatge i imatge corporativa igualitària (exceptuant el Departament de Gestió d'Empreses) però disposen de la guia esmentada de la Xarxa Vives al espai web de la URV. Gairebé la meitat dels centres i departaments ha dut a terme accions o pràctiques relacionades per tal d'impulsar la utilització de llenguatge i imatge corporativa no sexista i igualitària.</p> <p>Els resultats de les enquestes d'opinió del PDI i PAS mostren que 3/4 parts del col·lectiu no ha rebut formació específica en aquest àmbit, encara que una quantitat similar de les persones enquestades declara utilitzar llenguatge inclusiu.</p>
Recomanacions	<p>Si bé la mesura es considera pràcticament realitzada donat les accions i resultats, aquesta mesura es de compliment permanent. Per això, es podrien proposar algunes mesures que ajudin a consolidar i garantir l'objectiu proposat en el temps, i que tenen relació amb establir la mesura des de la pròpia política lingüística, i amb facilitar la difusió de eines pràctiques al respecte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisar la mesura 4.2.1 del Pla de Política Lingüística de la URV 2018-2022, per tal de concretar i/o afegir un tractament específic per l'ús del llenguatge androcèntric i no sexista. - Visibilitzar l'enllaç a la Guia de la Xarxa Vives esmentada a la web de l'Observatori de la Igualtat.
Recursos	<p>Pla de Política Lingüística de la URV 2018-2022</p> <p>Web de Llengües URV</p> <p>Guia de la Xarxa Vives "Criteris Multilingües per a la redacció de textos igualitaris"</p>

Mesura 3.3. Visibilitzar en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere

Òrgan executor	Gerència
Grau d'execució	Realitzada
Accions	En el pressupost de la Universitat Rovira i Virgili apareix el pressupost que es destina directament al Pla d'Igualtat, que actualment es d'uns 7.660 Euros, un 0'007% del total del pressupost de la institució.

	Any	Pressupost Igualtat	Pressupost Total URV	%
	2017	6.660,46 €	103.191.355,89 €	0,0065%
	2018	6.660,46 €	104.070.812,47 €	0,0064%
	2019	7.660,46 €	110.687.257,87 €	0,0069%
	Només 2 dels 8 centres declara tenir pressupost per polítiques de gènere, amb dotacions d'un 2% i un 5%. Respecte als departaments, exceptuant el d'Infermeria (que declara dedicar-hi un 10%), cap departament dedica una part del seu pressupost a les polítiques de gènere.			
Observacions	Les dades disponibles a la INTRANET corresponen als anys 2017 a 2019; es pot apreciar un augment a la dotació anual en termes absoluts de 1.000 Euros, el qual és un avanç positiu encara que no es constata que sigui suficient per a assegurar la implementació del Pla d'Igualtat de la institució, ja que no es detallen les partides concretes.			
Recomanacions	Es recomana demanar les dades detallades al centres i departaments relatives als seus pressupostos per polítiques de gènere. Es recomana disposar d'un pressupost detallat i ajustat a les necessitats per a implementar el Pla d'Igualtat.			
Recursos	Pressupost de la URV Qüestionaris al Centres i Departaments			

Mesura 3.4. Incentivar que els centres adoptin estratègies de captació específiques, sobretot en aquells ensenyaments actualment molt feminitzats o masculinitzats, i analitzar-ne l'impacte.

Òrgan executor	Vicerectorat d'Estudiants i Comunitat Universitària, Centres i Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Parcialment Realitzada
Accions	Anual: Realització del Girls' Day a l'Escola Tècnica Superior d'Enginyeria (ETSE), i Escola Tècnica Superior d'Enginyeria Química (ETSEQ). Es disposa d'enquestes per a analitzar l'impacte.
Observacions	S'ha de assegurar que també els ensenyaments molt feminitzats adoptin estratègies d'aquest tipus. Concretament les àrees relacionades amb la cura, com el departament d'Infermeria. Al qüestionari declaren que no en fan falta aquestes mesures, potser no tenen suficientment clar el concepte.
Recomanacions	Es recomana que les persones responsables dels ensenyaments que estan molt feminitzats, rebí formació

	<p>específica al respecte i puguin portar a terme accions que donin compliment a aquesta mesura.</p> <p>Es recomana fer difusió de l'anàlisi de l'impacte.</p>
Recursos	<p>Girls' Day a la URV</p> <p>Web de la URV</p>

Mesura 3.5. Consolidar l'Observatori de la Igualtat, amb la dotació dels recursos humans i materials necessaris perquè pugui acomplir les seves funcions

Òrgan executor	Gerència i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Parcialment Realitzada
Accions	La trajectòria i la feina de la Unitat mostra la seva consolidació com a servei de la universitat. S'ha incorporat personal PAS (1 persona, amb jornada reduïda 5 h/dia).
Observacions	<p>Queda pendent però dotar a la unitat dels recursos humans en l'àmbit tècnic i recursos materials que facin possible assolir plenament els seus objectius.</p> <p>A la estructura institucional publicada en la web de la URV, no es pot identificar la posició de l'Observatori. La rellevància de les polítiques de igualtat a la universitat hauria de ser àmpliament reconeguda i visibilitzada.</p>
Recomanacions	<p>Realitzar una reunió amb la Gerència per tractar aquesta mesura.</p> <p>Revisar la ubicació de l'Observatori de la Igualtat a l'organigrama institucional.</p>
Recursos	Web de la URV

Mesura 3.6. Crear una Comissió d'Igualtat que col·labori amb l'Observatori en l'acompliment del Pla i en faci seguiment.

Òrgan executor	Centres, Vicerectorat de Societat i Relacions Institucionals i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	No realitzada
Accions	<p>L'històric d'acords al respecte és el següent:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Claustre 9/11/2006: constitució de la Comissió per a l'Elaboració del Pla d'Igualtat

	<ul style="list-style-type: none"> - Claustre 30/11/2009: constitució de la Comissió per a l'elaboració d'un nou Pla d'Igualtat - Claustre 4/06/2015: constituir la Comissió d'Igualtat de la URV - Claustre 20/11/2018: creació de la comissió d'elaboració del III Pla d'Igualtat de la URV <p>Al mes de maig de 2019 la <i>Comissió per a l'elaboració del III Pla d'Igualtat de la URV</i> i han començat els treballs que han de dur a l'aprovació del nou pla.</p>
Observacions	La mesura no es considera realitzada perquè el que existeix és una comissió per elaboració dels Plans d'Igualtat però un cop aprovats els plans, aquestes comissions no es reuneixen, de manera que l'Observatori no té cap estructura de suport permanent.
Recursos	Memòria de l'Observatori de la Igualtat 2018-19 Qüestionari a la Secretaria General

Mesura 3.7. Realitzar de manera periòdica campanyes didàctiques de sensibilització, obertes a tota la comunitat universitària sobre la igualtat d'oportunitats i la coresponsabilitat

Òrgan executor	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Realitzada
Accions	<ul style="list-style-type: none"> - Organització anual de la Setmana per la Igualtat (març) - Jornada anual del 25N: Dia Internacional per a l'eliminació de la violència contra les dones. - Jornada anual del 11F: Dia Internacional de la Dona i Nena a la Ciència. Trobades amb dones científiques. - Col·laboració Cimera de Rectores Universitàries, novembre 2018. <p>Altres actes de difusió:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mòdul Jean Monnet "Integració europea i gènere" que presenta la legislació i jurisprudència més recents així com les iniciatives europees desenvolupades en matèria d'igualtat. - Difusió de les activitats organitzades per l'Observatori a través del mail per a tota la comunitat universitària i a través de les xarxes socials tant dins com fora de la comunitat universitària.

	- Difusió activitats realitzades a la Revista de la URV i al Diari Digital de la URV.
Recursos	Pàgina web de l'Observatori de la Igualtat Revista URV

Mesura 3.8. Incloure indicadors de l'acompliment del Pla d'igualtat en la planificació estratègica de la URV, centres i departaments

Òrgan executor	Vicerektorat de PDI, centres, departaments i Gabinet Tècnic del Rector
Grau d'execució	Parcialment realitzada
Observacions	<p>El Gabinet Tècnic del Rectorat especifica que el contracte programa (CP) amb centres i departaments no inclou indicadors específics de compliment de Pla d'Igualtat. Les unitats poden escollir de la relació d'indicadors (aprovats per CdG), aquells que volen que formin part del seu contracte programa. També es dona la possibilitat que les unitats puguin introduir indicadors en l'àmbit d'Accions Estratègiques que permetin realitzar accions pròpies del centre o departament o bé dur a terme agregacions estratègiques.</p> <p>Segons els resultats de l'enquesta pertinent, només 1 dels 8 centres respon afirmativament (la Facultat de Lletres), i gairebé una cinquena part dels departaments ha inclòs indicadors específics de compliment del Pla d'Igualtat en el contracte programa amb la URV.</p>
Recomanacions	Es recomana incentivar la incorporació d'aquests indicadors, facilitant la seva sistematització. També es proposa la revisió i desenvolupament d'aquesta mesura per tal de que sigui més concreta al pròxim Pla d'Igualtat: es podrien proposar indicadors de les mesures del Pla d'Igualtat adients als centres i departaments; aquests podrien escollir entre les proposades i incloure-les als contractes programa, per tal d'impulsar el compromís i fer vinculant el seu finançament.
Recursos	Informe Intermedi d'Avaluació del Pla d'Igualtat 2011-2015 Qüestionari als Centres i Departaments

Mesura 3.9. Presentar un informe anual al Claustre sobre l'acompliment del Pla d'Igualtat

Òrgan executor	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Realitzada
Accions	Anualment la directora de l'Observatori de la Igualtat presenta al Claustre els avenços i les aportacions per al desenvolupament de les polítiques d'igualtat a les universitats, així com la informació en referència a la implementació i seguiment del Pla d'Igualtat.
Recursos	Memòries de l'Observatori de la Igualtat 2011-2018

Mesura 3.10. Presentar indicadors d'evolució de la situació d'homes i dones a l'informe anual que el rector exposa al Claustre

Òrgan executor	Gabinet Tècnic del Rector i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Realitzada
Accions	Paulatinament s'han anat afegint estadístiques desagregades per sexe a l'informe del Rector/a, fins que a l'últim informe publicat en 2019 ja es disposa d'indicadors d'evolució desagregats de les persones que treballen a la URV.
Recursos	Informes del Rector/a, anys 2015-2019

Mesura 3.11. Incorporar de forma estable en els plans de formació de PDI i PAS accions, continguts en els cursos i cursos específics destinats a promoure la cultura d'igualtat entre homes i dones

Òrgan executor	Vicerektorat de PDI, Gerència, Direcció de l'ICE i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Parcialment realitzada
Accions	Puntualment s'han ofert i dut a terme cursos específics però no s'ha arribat a consolidar una programació estable.
Observacions	Segons les enquestes, només el 7% del PAS i el 17% del PDI declaren haver participat en algun curs sobre igualtat de gènere.
Recomanacions	Es recomana dissenyar conjuntament una programació estable de formació en matèria de gènere; idealment un MOOC o una formació online certificada.
Recursos	Qüestionaris a les unitats Enquestes a PDI i PAS

	Informe Intermedi d'Avaluació del Pla d'Igualtat 2011-2015
--	--

EIX 4. PROMOCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA

Mesura 4.1. Estimular la presència de la temàtica de gènere en continguts i matèries en els plans d'estudis dels graus

Òrgan executor	Vicerektorat de Política Acadèmica i Científica, Vicerektorat de Docència i EEES, Centres, Departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Parcialment realitzada
Accions	<p>Les unitats informen de l'existència de assignatures d'aquest tipus a 10 programes de grau i 3 programes de màster:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grau de Publicitat i Relacions Públiques • Grau de Periodisme • Grau de Comunicació Audiovisual • Grau de Llengua i Literatura Catalanes • Grau de Llengua i Literatura Hispàniques • Grau d'Antropologia i Evolució Humana • Grau de Relacions Laborals i Ocupació • Grau de Dret • Grau de Treball Social • Grau d'Infermeria • Màster en Antropologia Urbana, Migracions i Intervenció Social • Màster en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania • Màster en Investigació en Ciències de la Infermeria
Observacions	<p>La proporció d'aquest indicador és: 10/49 graus amb assignatures d'aquest tipus i 3/52 màsters.</p> <p>Segons l'enquesta 2019 als Centres, s'ofereixen assignatures sobre igualtat, dones i/o gènere a 3 dels 8 centres.</p> <p>Respecte a les assignatures amb la competència C5 (comprometre's amb l'ètica i la responsabilitat social com ciutadà/na i com professional), 1 centre ofereix entre un 20% i un 40% d'assignatures d'aquest tipus; la majoria dels centres ofereixen menys d'un 20% d'aquestes assignatures.</p> <p>No es disposa de la dada de nº de matrícules a les assignatures de gènere.</p>
Recomanacions	Es recomana assegurar la disponibilitat d'assignatures sobre igualtat, dones i/o gènere a la resta dels estudis de grau.
Recursos	<p>Qüestionari Unitats</p> <p>Qüestionari Centres</p> <p>URV en Xifres</p>

Mesura 4.2. Desenvolupar recursos per treballar la competència C5 (Comprometre's amb l'ètica i la responsabilitat social com a ciutadà i com a professional) i per assolir el resultat d'aprenentatge R1 (Mostrar respecte pels drets fonamentals i d'igualtat entre homes i dones) dirigits tant a l'estudiantat com al PDI

Òrgan executor	Vicerectorat de Docència i EEES i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Realitzada
Accions	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusió de l'Observatori de la Igualtat com a organitzador d'Activitats Universitàries Reconeegudes - Creació del Banc de Recursos per a l'Aprenentatge de Competències, hi tenen accés el professorat i estudiantat, on s'ha aportat Recursos Específics.
Observacions	<p>Segons l'informe intermedi d'aquest Pla d'Igualtat, la competència C5 es treballa en un gran nombre d'assignatures dels següents Graus:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grau d'Educació Infantil - Grau d'Educació Primària - Grau d'Educació Social - Grau de Pedagogia - Grau d'Infermeria - Grau de Fisioteràpia - Grau de Medicina - Grau de Nutrició Humana i Dietètica - Grau de Relacions Laborals i Ocupació - Grau de Treball Social - Grau d'Història - Grau d'Història de l'Art <p>No obstant això, segons les enquestes realitzades, tres dels centres no ofereixen cap assignatura per a assolir com a resultat d'aprenentatge: Mostrar respecte pels drets fonamentals i d'igualtat entre homes i dones (abans resultat d'aprenentatge R1).</p> <p>Durant el curs 2016/17 la competència C5 es va redefinir, donant lloc a la competència CT7, i l'Observatori va participar en el seu disseny.</p>
Recomanacions	Es recomana difondre la existència d'aquests recursos específics disponibles a la comunitat universitària.
Recursos	Qüestionaris als Centres Informe Intermedi d'Avaluació del Pla d'Igualtat 2011-2015

Mesura 4.3. Continuar promovent la docència i la recerca de gènere en els màsters i programes de doctorat de la URV o en què participa la URV

Òrgan executor	Escola de Postgrau i Doctorat, centres, departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat										
Grau d'execució	Parcialment realitzada										
Accions	<p>La URV participa en el Programa Interuniversitari en Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítiques (IIEDG).</p> <p>Segons el recent qüestionari de 2019 a les unitats:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actualment hi ha 4 programes de doctorat que presenten línies de recerca directament relacionades amb estudis de gènere i sexualitat en els seus àmbits i des de diferents perspectives: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Programa</th> <th>Línia de recerca</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítiques</td> <td>Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítiques</td> </tr> <tr> <td>Infermeria i Salut</td> <td>Dimensions de la cura: Gènere, Família i Comunitat</td> </tr> <tr> <td>Treball Social</td> <td>Treball social i serveis socials</td> </tr> <tr> <td>Antropologia i Comunicació</td> <td>Identitats contemporànies, espais urbans i representació</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> - Les activitats formatives que aborden la temàtica d'igualtat, gènere i/o dones incloses en el Programa de Formació Transversal són: <ol style="list-style-type: none"> 1. Curs PROFÍ 230: La igualtat de gènere en les convocatòries europees de recerca i docència 2. Pla de Formació Transversal: Gender in Research (en preparació) 	Programa	Línia de recerca	Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítiques	Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítiques	Infermeria i Salut	Dimensions de la cura: Gènere, Família i Comunitat	Treball Social	Treball social i serveis socials	Antropologia i Comunicació	Identitats contemporànies, espais urbans i representació
Programa	Línia de recerca										
Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítiques	Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítiques										
Infermeria i Salut	Dimensions de la cura: Gènere, Família i Comunitat										
Treball Social	Treball social i serveis socials										
Antropologia i Comunicació	Identitats contemporànies, espais urbans i representació										
Observacions	<ul style="list-style-type: none"> - S'observa una deficiència a la informació rebuda sobre els programes de doctorat. Les unitats consultades no informen de totes les línies de recerca que hi podrien estar relacionades, com els programes de doctorat de Història: per exemple, el programa d'Estudis Humanístics té una línia de gènere. <p>Segons l'enquesta als Centres i Departaments:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Els centres disposen de 33 màsters: La F. de Lletres disposa de 3 màsters amb continguts relacionats amb la igualtat, dones i/o gènere de diversa quantitat de ECTS, la Facultat d'Infermeria 1 assignatura (Investigació en Infermeria des de la Perspectiva de Gènere, 3 ECTS), i la F. de Ciències Jurídiques 1 										

	<p>assignatura (La violencia de género: tratamiento jurídico, 6 ECTS).</p> <ul style="list-style-type: none"> - A 3 dels 8 centres s'ha presentat algun treball de final de màster amb continguts relacionats amb la igualtat, dones i/o gènere. Només un centre (C. Jurídiques) té la dada disponible del número de treballs (16 treballs). - Gairebé el 70% dels departaments organitzen activitats de formació per doctorands i doctorandes, però exceptuant el de Gestió d'Empreses, cap departament inclou continguts relacionats amb la igualtat de gènere a les activitats. - S'han llegit 22 tesis doctorals relacionades amb la igualtat, dones i/o gènere a una tercera part dels departaments (5 de 16), i hi ha 9 tesis doctorals vives (estudiants matriculats/des) al Programa del IIEDG. <p>Segons l'informe intermedi d'avaluació del pla d'igualtat elaborat a l'any 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A tots els programes de doctorat realitzats fins el 2014/15 que promovia l'Escola de Postgrau i Doctorat, s'impartia l'assignatura "Orientació professional i ciutadania", juntament amb la sessió "Polítiques d'Igualtat per raó de gènere a la ciència i la tecnologia". No s'ha rebut informació sobre la vigència d'aquestes activitats. - Als màsters oferts per la URV s'impartien les següents assignatures optatives: <table border="1" data-bbox="635 1283 1339 1845"> <thead> <tr> <th>Programa</th> <th>Assignatura</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítiques</td> <td>Totes</td> </tr> <tr> <td>Màster en Antropologia Mèdica i Salut Internacional</td> <td>Teoria II: Gènere, desigualtats, conflictes, cos i emocions</td> </tr> <tr> <td>Màster en Antropologia Urbana, Migracions i Intervenció Social</td> <td>Polítiques públiques en migracions i diversitat cultural</td> </tr> <tr> <td>Màster en Ciències de la Infermeria</td> <td>Investigació en Infermeria des de la perspectiva de gènere</td> </tr> <tr> <td>Màster en Estudis Superiors de Llengua, Literatura i Cultura Catalanes</td> <td>Dones, Cultura i Llenguatge</td> </tr> </tbody> </table> <p>No s'ha rebut informació sobre la vigència d'aquestes activitats.</p>	Programa	Assignatura	Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítiques	Totes	Màster en Antropologia Mèdica i Salut Internacional	Teoria II: Gènere, desigualtats, conflictes, cos i emocions	Màster en Antropologia Urbana, Migracions i Intervenció Social	Polítiques públiques en migracions i diversitat cultural	Màster en Ciències de la Infermeria	Investigació en Infermeria des de la perspectiva de gènere	Màster en Estudis Superiors de Llengua, Literatura i Cultura Catalanes	Dones, Cultura i Llenguatge
Programa	Assignatura												
Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítiques	Totes												
Màster en Antropologia Mèdica i Salut Internacional	Teoria II: Gènere, desigualtats, conflictes, cos i emocions												
Màster en Antropologia Urbana, Migracions i Intervenció Social	Polítiques públiques en migracions i diversitat cultural												
Màster en Ciències de la Infermeria	Investigació en Infermeria des de la perspectiva de gènere												
Màster en Estudis Superiors de Llengua, Literatura i Cultura Catalanes	Dones, Cultura i Llenguatge												
Recomanacions	El resultat és insuficient. Els centres i departaments haurien de realitzar més accions per al compliment d'aquesta mesura.												

	Es recomana separar la mesura i/o els indicadors segons l'àrea responsable, i disposar d'una base de dades que permeti obtenir aquesta informació d'una forma més eficient.
Recursos	Informe Intermedi d'Avaluació del Pla d'Igualtat 2011-2015 Qüestionari a les Unitats Qüestionari als Centres i Departaments

Mesura 4.4. Garantir l'oferta de seminaris interdisciplinaris i cursos d'estiu que incloguin la perspectiva de gènere en tots els camps de coneixement

Òrgan executor	Vicerectorat de Societat i Relacions Institucionals, centres i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Parcialment realitzada
Accions	<p>Des del curs 2011/2012 fins a l'actual 2018/2019 han estat més d'un centenar les accions dutes a terme des del Campus Extens de la URV amb l'objectiu d'informar, reflexionar i conscienciar sobre la igualtat de gènere. Concretament, s'han organitzat 95 activitats, les quals s'han desplegat en 128 actuacions, de tipologia diversa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 50 conferències o xerrades. - 33 projeccions amb i sense debat. - 14 recitals poètics. - 11 exposicions, 6 jornades, 2 presentacions de llibres, 2 concerts i una representació teatral. <p>Les iniciatives han seguit una progressió continuada a l'alça, en especial a partir del curs 2016/2017, a les 13 seus distribuïdes per tota la demarcació amb què compta el projecte: Salou, Cambrils, Amposta, la Sènia, Valls, Santa Coloma de Queralt, Móra d'Ebre, Torredembarra, la Pobla de Mafumet, Tortosa, Tarragona, Reus i Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant.</p> <p>Aquesta programació territorial continuada ha estat possible gràcies a la col·laboració amb tot tipus d'entitats i agents culturals de l'àmbit local. Destaquem, a tall d'exemple: l'Associació de Dones Colomines, l'Institut Català de les Dones, Grup de Dones de Salou, Institut de la Sènia, Associació Feminista les Violetes, Associació de Dones de Valls, col·lectiu feminista La Marruixa, Grup de Dones d'Uldecona i la Sènia, Servei d'Informació i Atenció a les Dones del Consell Comarcal del Montsià i les diferents regidories dels ajuntaments especialitzades en desenvolupar i aplicar les polítiques d'igualtat. A nivell intern, també han estat diverses les col·laboracions dutes a terme amb unitats, projectes i iniciatives de la Universitat, destacant la bona entesa amb l'Observatori de la Igualtat, la participació</p>

	en tallers de la Universitat d'Estiu i la programació de nombroses xerrades-col·loqui dissenyades des de la xarxa de docència internacional G-NET, així com el Mòdul Jean Monnet "Integració Europea i Gènere" com a seminari interdisciplinari.
Recursos	Informe Intermedi d'Avaluació del Pla d'Igualtat 2011-2015 Qüestionari a les Unitats

Mesura 4.5. Visibilitzar l'aportació de les dones en totes les branques del coneixement

Òrgan executor	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Realitzada
Accions	<p>Calendaris:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Any 2012: Dones Juristes - Any 2013: Dones i Medicina - Any 2014 Dones i Arquitectura - Any 2015: Dones i Psicologia - Any 2016: Dones i Enginyeria - Any 2017: Dones i Arqueologia - Any 2018: Dones i Sociologia - Any 2019: Dones i Infermeria <p>Organització de exposicions: Dones i Arquitectura; Pioneres de la Ciència; préstec d'exposicions sobre dones científiques editades per l'Observatori.</p> <p>Organització de l'exposició "Galeria de retratos en Bioquímica" al Campus Sescelades, produïda per la Sociedad Española de Bioquímica y Biología Molecular.</p> <p>Publicacions: Cent Anys de Dones a la Universitat</p> <p>Publicació de material audiovisual a la web de l'Observatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Documental Profesores De Química - Documental Marta Selva - Documental Montserrat Palau - Documental Jornades de Gènere i Dret - Documental Becàries a la URV - Documental Dones a la URV - Documental Dones en Enginyeria <p>Creació del Portal Gènere i Ciència, com a reformulació dels continguts que ja existien el web de l'Observatori: http://www.urv.cat/igualtat/genereciencia.html</p>

	Entre d'altres, inclou un Cercador específic de Científiques destacades: http://www.urv.cat/igualtat/seleccio.html
Recursos	<p>Calendaris: http://www.urv.cat/igualtat/calendari.html</p> <p>Exposicions: http://www.urv.cat/igualtat/exposicions.html</p> <p>Material Audiovisual: http://www.urv.cat/ca/vida-campus/universitat-responsable/observatori-igualtat/materialaudiovisual/</p> <p>Portal Gènere i Ciència: http://www.urv.cat/igualtat/genereciencia.html</p> <p>Cercador de dones científiques: http://www.urv.cat/igualtat/seleccio.html</p> <p>Memòries anuals de l'Observatori de la Igualtat</p> <p>Informe Intermedi d'Avaluació del Pla d'Igualtat 2011-2015</p>

Mesura 4.6. Afavorir la creació de minors, intensificacions, màsters i doctorats en matèria de gènere i igualtat de la URV o en què participa la URV

Òrgan executor	Vicerectorat de Política Acadèmica i Científica, Escola de Postgrau i Doctorat i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Parcialment Realitzada
Accions	<p>La URV participa en el Programa Interuniversitari en Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítiques (IIEDG).</p> <p>Es va dissenyar una menció en Polítiques d'Igualtat en els graus de Llengua i literatura catalana, Llengua i literatures Hispàniques, Anglès, Història i Història de l'Art.</p>
Observacions	Segons l'informe intermedi d'avaluació del Pla d'Igualtat 2011-2015, la comissió d'avaluació d'AQU no va considerar oportuna l'aprovació de la menció sota aquella denominació donat que per avaluar aquesta menció es va utilitzar el document <i>Bases per a la elaboració d'una menció en Polítiques d'Igualtat d'oportunitats en un grau universitari</i> . En aquest document s'especifica que els graus on pot tenir més sentit realitzar aquest mòdul són de Filosofia, Història, Antropologia Social i Cultural, Humanitats i Comunicació Cultural.

	<p>La Comissió d'Avaluació de la Qualitat no la va considerar pertinent i recomana a la institució la transformació en un minor que pugui ser plasmat al Suplement Europeu del Títol, si la universitat ho considera oportú.</p> <p>Segons l'enquesta als centres, exceptuant la Facultat de Lletres, cap centre ofereix màsters sobre temes relacionats amb la igualtat de gènere.</p>
Recomanacions	Es recomana presentar una nova proposta de la menció, així com realitzar campanyes informatives amb incentius per afavorir la creació d'aquests formats.
Recursos	Informe Intermedi d'Avaluació del Pla d'Igualtat 2011-2015

Mesura 4.7. Mantenir el premi M. Helena Maseras per a projectes de fi de grau, màster i batxillerat

Òrgan executor	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Parcialment realitzada
Accions	<p>Convocatòria anual realitzada del Premi Maria Helena Maseras a un treball de recerca de batxillerat en estudis de dones i gènere.</p> <p>Convocatòria prevista biennal del Premi Maria Helena Maseras per a treballs de recerca de grau, màster i tesis doctorals en estudis de dones i gènere.</p>
Observacions	El premi Maria Helena Maseras modalitat TFG, TFM i tesis, s'ha convocat només dues vegades en aquest període, per falta de pressupost i, especialment, per falta de personal per fer les gestions necessàries per fer la convocatòria.

Recursos	Premis María Helena Maseras		
	Any	Convocatòria	Resolució
	2018-19	Convocatòria 2019	Per publicar
	2017-18	Convocatòria 2018	Premi Juny 2018
	2016-17	Convocatòria 2017	Premi Juny 2017
	2015-16	Convocatòria 2016	Premi Juny 2016
	2014-15	Convocatòria 2015	Premi Juny 2015
	2013-14	Convocatòria 2014	Premi Juny 2014
	2012-13	Convocatòria 2013	Premi Juny 2013
	2011-12	Convocatòria 2012	Premi Juny 2012
	2010-11	Convocatòria 2011	Premi Juny 2011

Mesura 4.8. Dissenyar i implementar cursos de formació (dirigits al PDI de la URV) sobre la introducció de la perspectiva de gènere i feminista en la docència

Òrgan executor	Direcció de l'ICE i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Parcialment Realitzada

Accions	La Direcció de l'ICE informa dels següents cursos oferts:		
	CURS	CODI	NOM
	CURS 17-18	PROF I034	Usos no sexistes de la llengua
	CURS 15-16	PROF I230	La igualtat de gènere en les convocatòries europees de recerca i docència
	CURS 14-15	PROF I230	La igualtat de gènere en les convocatòries europees de recerca i docència
	CURS 13-14	PROF I092	Seminari sobre Integració Europea i Polítiques d'Igualtat: Dona, Constitució Europea i Tractat de Lisboa
	CURS 13-14	PROF I093	Seminari sobre Integració Europea i Polítiques d'Igualtat: Gènere Família i Benestar al Règim Mediterrani
	CURS 13-14	PROF I094	Seminari sobre Integració Europea i Polítiques d'Igualtat: Interseccionalitat de Gènere a la Política de la Unió Europea
	CURS 13-14	PROF I095	Seminari sobre Integració Europea i Polítiques d'Igualtat: El Principi de no Discriminació per Raó de Gènere en el Dret Contractual Europeu
	CURS 13-14	PROF I097	Seminari sobre Integració Europea i Polítiques d'Igualtat: Democràcia Paritària i Unió Europea
	CURS 12-13	PROF I101	Seminari sobre integració europea i polítiques d'igualtat
	CURS 12-13	PROF I107	Seminari: Interseccionalitat de gènere a la política de la Unió Europea
	CURS 12-13	PROF I108	Seminari: el principi de no discriminació per raó de gènere al dret contractual europeu
	CURS 11-12	PROF I05-A	Seminari sobre integració europea i polítiques d'igualtat.
	CURS 11-12	PROF I05-B	Seminari sobre integració europea i polítiques d'igualtat. Dona, Constitució Europea i Tractat de Lisboa
	CURS 11-12	PROF I05-C	Seminari sobre integració europea i polítiques d'igualtat. La igualtat de gènere en el discurs polític ...
	CURS 11-12	PROF I05-D	Seminari sobre integració europea i polítiques d'igualtat. El principi de no discriminació per raó de gènere...
	CURS 11-12	PROF I05-E	Seminari sobre integració europea i polítiques d'igualtat. Les discriminacions per raó de gènere en la...
	CURS 11-12	PROF I05-F	Seminari sobre integració europea i polítiques d'igualtat. Democràcia paritària i Unió Europea
	CURS 10-11	PROF ID128	La perspectiva de gènere en la ciència i en la docència
	CURS 10-11	PE33-2a	Seminaris internacionals en l'àmbit de les Ciències Socials: Desigualtats socials i salarials a Europa
	CURS 10-11	PE-14	Introduction to feminist research methodology. Online course (PROFESSOR)
	CURS 10-11	PE-25	Curs virtual d'introducció a la metodologia de recerca feminista
	CURS 10-11	PE-24b	Seminari interdisciplinari de metodologia de recerca feminista (B)
	Des de l'Observatori s'han organitzat activitats diverses en aquesta temàtica, i un curs de formació específic:		
	CURS 16-17	PROF I215	Curs de formació en gènere i ciència per a PDI

Observacions	Respecte als cursos oferts des de l'ICE, si bé es contempla la temàtica de la igualtat de gènere als àmbits de recerca i docència, la majoria no són cursos específicament adreçats per a introduir la perspectiva de gènere i feminista en la docència.
Recomanacions	Es recomana fer edicions periòdiques i actualitzades del curs 2010-11 "La perspectiva de gènere en la ciència i en la docència" o bé la inclusió de temari similar en un curs més ampli.
Recursos	Qüestionari a les Unitats (Direcció de l'ICE) Memòria anual 2016-17 de l'Observatori de la Igualtat

Mesura 4.9. Impulsar trobades i seminaris entre docents per compartir i millorar la introducció de la perspectiva de gènere i feminista en la docència

Òrgan executor	Centres i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Parcialment realitzada
Accions	Difusió de les convocatòries existents de congressos, jornades i seminaris en temàtica de dones i gènere. Aquesta informació està disponible a la pàgina web de l'Observatori i es fa arribar a través de correu electrònic i de les Xarxes Socials.
Observacions	Segons l'informe intermedi d'avaluació del Pla d'Igualtat, es va proposar la creació d'una xarxa de docents especialistes i interessats en la temàtica de dones i gènere de la URV. La meitat dels departaments declara haver organitzat congressos, jornades o seminaris de la temàtica. Malgrat això, gairebé el 83% del PDI declara no haver participat a cap jornada o seminari sobre perspectiva de gènere o feminista en la docència. Es considera que la mesura ha estat parcialment realitzada perquè a la pràctica quotidiana no es concreten activitats d'aquest tipus a la URV.
Recomanacions	Es recomana la creació d'una mesura més concreta per promoure les trobades i seminaris, y per tal d'assegurar més participació del col·lectiu de PDI.
Recursos	Informe intermedi d'avaluació del Pla d'Igualtat 2011-2015 Web URV: Portal Gènere i Ciència

Mesura 4.10. Incentivar que el PDI elabori materials docents que incorporin la perspectiva de gènere

Òrgan executor	Departament i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Parcialment realitzada
Accions	El 25% dels centres i dels departaments realitzen actuacions per a incentivar que el PDI elabori materials docents amb perspectiva de gènere. Als centres, les actuacions consisteixen en ajuts per fer activitats d'aquest àmbit a la Facultat de Lletres; i la Facultat de C. Jurídiques disposa de una comissió d'igualtat de gènere que promou i organitza activitats relacionades. Als departaments, les actuacions en aquest sentit són les següents: a dos dels departaments, es disposa de protocols o manuals de bones pràctiques, i un departament ha ofert un curs específic pel PDI.
Observacions	Segons l'informe intermedi d'avaluació del Pla d'Igualtat, alguns estudis de Grau, com ara els Estudis de Comunicació, incentiven específicament que la perspectiva de gènere sigui transversal a totes les assignatures i que s'informi del minor en gènere. De la recent enquesta d'opinió al PDI, s'observa que prop del 45% del públic enquestat declara tractar la temàtica de les desigualtats entre home i dona. De la resta, un 38% considera que no pot (per raó de la temàtica), un 6% no vol perquè considera que no els/les hi pertoca, i un 2% perquè no en sap (no en tenen els coneixements). El 9% restant no expressa la seva resposta.
Recomanacions	Es recomana la difusió d'informació que permeti entendre millor la temàtica, com ara infografies i documents interactius adreçats als centres, departaments i PDI.
Recursos	Informe intermedi d'avaluació del Pla d'Igualtat 2011-2015 Qüestionaris als Centres i Departaments Enquestes d'opinió al PDI

Mesura 4.11. Elaborar un sistema d'indicadors que permeti identificar la perspectiva de gènere en els programes docents

Òrgan executor	Vicerectorat de Docència i EEES i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	No realitzada

EIX 5. GÈNERE I CIÈNCIA A LA URV

Mesura 5.1. Donar visibilitat a la recerca amb perspectiva de gènere que tingui impacte reconegut i difondre'n els resultats

Òrgan executor	Departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Parcialment Realitzada
Accions	<p>Publicació de la col·lecció Quaderns de la Igualtat.</p> <p>Alguns departaments fan difusió de la recerca a través del seu lloc web, de la publicació d'articles i la presentació de comunicacions en congressos.</p> <p>Des de l'Observatori es comparteix el contingut i resultats de recerca que inclou la perspectiva de gènere a través dels perfils de xarxes socials i del seu lloc web, amb l'apartat "Publicacions sobre dones i ciència" on es troba una relació de 110 entrades sobre dones i gènere: informes, manuals, biblioteques de dones, revistes, llibres i col·leccions, i museus de les dones. També s'ha fet difusió al Butlletí de l'Observatori de les publicacions de la URV de les que es té informació.</p>
Observacions	<p>Segons els qüestionaris d'avaluació 2019, menys de la meitat dels departaments (44%) declara haver fet accions per donar visibilitat a les dones que fan recerca, i només una cinquena part desagrega per sexe les dades sobre recerca.</p> <p>Respecte als qüestionaris al PDI, més d'un 80% no ha participat en publicacions, els temes relacionats amb la igualtat de gènere només estan presents a un 15% dels treballs presentats als congressos; la resta no incorpora contingut relacionat.</p>
Recomanacions	Des dels departaments és convenient realitzar sistemàticament accions per tal d'assegurar la visibilitat de les dones investigadores.
Recursos	<p>Quaderns de la Igualtat: http://www.urv.cat/igualtat/publicacions.html</p> <p>Publicacions sobre dones i ciència: http://www.urv.cat/igualtat/publicacionsciencia.html</p> <p>Agenda de jornades i congressos per difondre resultats de recerca sobre gènere: http://www.urv.cat/igualtat/congresos.html</p>

	<p>Informe intermedi d'avaluació del Pla d'Igualtat 2011-2015</p> <p>Qüestionaris als Centres i Departaments</p> <p>Enquestes d'opinió al PDI</p>
--	---

Mesura 5.2. Elaborar un sistema d'indicadors que permeti identificar la perspectiva de gènere en els projectes d'investigació

Òrgan executor	Vicerectorat d'Investigació i Relacions amb Institucions Sanitàries i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	No realitzada
Observacions	<p>Encara no existeix aquest sistema d'indicadors, ni un pla d'accions per a afavorir la introducció de la perspectiva de gènere als projectes de recerca. Aquestes accions serien convenients per tal de que els/les investigadors/res incloguin l'anàlisi dels seus resultats en funció del gènere.</p> <p>En l'actualitat, aquesta visió és un requisit en molts dels treballs de recerca, i és sol·licitat per avaluadors/res com un valor enriquidor, per optimitzar la informació generada, i per la seva translació a la població.</p>
Recursos	<p>Informe intermedi d'avaluació del Pla d'Igualtat 2011-2015</p> <p>Qüestionaris als Centres i Departaments</p>

Mesura 5.3. Definir un programa d'ajuts de reincorporació a la recerca per a les persones de la URV que l'hagin abandonat per tenir cura de persones dependents

Òrgan executor	Vicerectorat d'Investigació i Relacions amb Institucions Sanitàries i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Parcialment Realitzada
Accions	El 2013, el vicerectorat pertinent va treballar per introduir una menció a la convocatòria "LINE-Ajuts per fomentar la incorporació i visualització d'investigadors/res emergents a la URV" sobre el PDI que es reincorpora a l'activitat investigadora després d'un període d'absència per haver tingut cura de persones dependents. El 2014, es va posar a disposició aquest Programa LINE "Ajuts per fomentar la incorporació i visualització d'investigadors emergents a la URV - Banco Santander" (amb l'article 4.2). Es van presentar 14 sol·licituds (7 homes i 7 dones) i es van concedir 13 (7 homes i 6 dones).
Observacions	No s'observa cap altre convocatòria ni programa específic al apartat de Programes i Convocatòries de la URV des de 2015 fins l'actualitat.
Recomanacions	Si no es disposa d'un programa específic per reincorporar als investigadors i investigadores a la recerca, els programes i ajudes de suport a la recerca promoguts per la URV haurien d'incloure mesures de discriminació positiva en aquest sentit, amb barems de càlcul que descomptin dels anys meritats aquells que s'ha estat absent.
Recursos	Bases de la convocatòria 2014: http://www.urv.cat/recerca_innovacio/programes/urv/line/2014/index.html Web de suport a la recerca de la URV: http://www.urv.cat/ca/recerca/suport/programes/urv

Mesura 5.4. Incentivar la recerca específica sobre gènere a la URV

Òrgan executor	Vicerectorat d'Investigació i Relacions amb Institucions Sanitàries i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Parcialment Realitzada
Accions	La Universitat Rovira i Virgili recolza l'Institut Interuniversitari de Dones i Gènere, un institut singular per la seva temàtica i organització a Espanya i un exemple de potenciació de les capacitats de recerca en gènere. Al mateix temps, professorat de la URV

	participa en el màster i en el doctorat interuniversitari en aquesta temàtica.
Observacions	<p>La participació de la URV al IIEDG visible i fa possible l'accés a la recerca en l'àmbit de la igualtat de gènere, encara que per incentivar-la potser seria necessari acompanyar les accions amb un programa d'ajuts adient.</p> <p>El VCR. de Recerca ha informat al qüestionari d'avaluació de que no es disposa de beques de recerca sobre gènere, ni persones becàries que treballin temes d'igualtat de gènere.</p> <p>Si bé no existeix cap convocatòria específica de Beca en Gènere a la URV, algunes iniciatives de grups d'investigació han ofert esporàdicament beques de projecte vinculades a la temàtica de gènere.</p> <p>Per part dels departaments, les accions per afavorir la recerca en aquest àmbit son pràcticament inexistentes o no van adreçades explícitament per el compliment d'aquest objectiu.</p>
Recomanacions	Es recomana oferir un programa de beques específic de gènere, i/o una mesura de recolzament als programes existents, per incentivar la recerca sobre gènere a la URV.
Recursos	<p>Informe intermedi d'avaluació del Pla d'Igualtat 2011-2015</p> <p>Qüestionaris als Centres i Departaments</p> <p>Web de suport a la recerca de la URV: http://www.urv.cat/ca/recerca/suport/programes/urv</p>

Mesura 5.5. Visibilitzar la variable de gènere en els grups de recerca

Òrgan executor	Vicerectorat d'Investigació i Relacions amb Institucions Sanitàries i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Parcialment Realitzada
Accions	<p>Hi ha dades relatives a recerca desagregades per sexe a l'informe de les persones i a l'informe de recerca i innovació.</p> <p>Aquests informes es troben publicats al Portal de Transparència.</p> <p>Dades que s'ofereixen desagregades per sexe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de recerca i innovació: - PDI doctor/a segons edat, sexe i tipus de vinculació

	<ul style="list-style-type: none"> - PDI que pot tenir trams de recerca segons edat i sexe - Producció científica indexada a WOS-SCOPUS (PDI que pot tenir trams) - Evolució de les tesis defensades <p>Informe de les persones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal docent i investigador (EJC) segons categoria i sexe - Evolució del personal investigador predoctoral en formació (PIPF) segons sexe - Evolució del personal investigador (PI) segons sexe - Personal docent i investigador (EJC) segons sexe, edat i tipus de vinculació - Personal docent i investigador (EJC) segons sexe i branca de coneixement - Evolució dels investigadors actius segons sexe <p>A banda dels indicats en l'apartat anterior, a la intranet de la URV hi ha l'apartat "URV en xifres/recerca/Informes de recerca i innovació" que en funció del perfil mostra diferents llistats i indicadors, que ofereixen l'opció de filtrar per sexe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IRI1 Evolució de la captació de fons per via competitiva • IRI2 - Distribució de la captació de fons competitiu de les estructures internes de la URV segons origen • IRI3 - Distribució de la captació de fons competitiu de les estructures internes de la URV segons destinació • IRI4 - Evolució de la captació de fons per via no competitiva • IRI5 - Distribució de la captació de fons no competitiu de les estructures internes de la URV segons organisme finançador • IRI6 - Distribució de la captació de fons no competitiu de les estructures internes de la URV segons tipologia de contractes
Observacions	<p>Segons l'informe d'avaluació intermedi, s'havia analitzat les dades disponibles dels grups de recerca segons la seva composició i direcció i se n'havia informat al claustre. El mecanisme per fer aquesta anàlisi de manera sistemàtica estava sense consolidar. Actualment es disposa d'informació relacionada amb la recerca, publicada sistemàticament als informes periòdics emesos per la URV, però no es troba cap que</p>

	informi del lideratge de dones vs homes dels grups de recerca (coordinadores, directores, IP)
Recomanacions	Posar a disposició la informació específica de grups de recerca.
Recursos	Qüestionaris a les unitats Web URV Informe intermedi d'avaluació del Pla d'Igualtat 2011-2015

Mesura 5.6. Convocar anualment una jornada sobre l'estat de la recerca en gènere per àmbits de coneixement amb la participació dels departaments

Òrgan executor	Departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	No realitzada
Accions	Una <u>tercera part</u> dels departaments declara haver realitzat <u>alguna</u> jornada sobre l'estat de la recerca en gènere.
Observacions	El número de jornades realitzades i dels departaments que hi participen és insuficient.
Recomanacions	Es recomana dissenyar una programació i format de les jornades que faciliti la seva execució periòdica i comunicar aquesta informació a l'Observatori de la Igualtat.
Recursos	Qüestionaris als Departaments

Mesura 5.7. Estimular la presència creixent de dones expertes en els projectes internacionals

Òrgan executor	Vicerektorat d'Investigació i Relacions amb Institucions Sanitàries i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Realitzada
Accions	S'han realitzat accions per tal d'estimular la seva presència creixent, com ara l'accés al Programa Marie Skłodowska-Curie, per promoure avaluadores de projectes europeus.
Observacions	Es disposa de dades per tal d'identificar la presència de dones expertes en els projectes nacionals i internacionals, el qual permetrà analitzar també la seva evolució en el temps. Actualment, el % de dones IP de projectes de recerca competitiu en convocatòries nacionals es del 38%, i en convocatòries internacionals es del 26'5%.

Recomanacions	Es recomana fer un seguiment de l'evolució d'aquest percentatges i proposar més línies de treball si s'escau.
Recursos	Qüestionaris a les unitats

Mesura 5.8. Incentivar que les dones es presentin a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits d'investigació

Òrgan executor	Centres, departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Parcialment Realitzada
Accions	La meitat dels departaments declaren haver realitzat alguna actuació perquè les dones es presentin a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits d'investigació a les que es poden presentar.
Observacions	El percentatge de participació per part dels departaments per a assolir aquesta mesura es considera insuficient, tenint en compte que possiblement no requereix de molts recursos per poder portar-la a terme.
Recomanacions	Es recomana analitzar les causes de la manca de participació d'alguns departaments.
Recursos	Qüestionaris als Departaments

Mesura 5.9. Incrementar el nombre de dones entre les persones expertes, convidades i conferenciantes als actes institucionals de la URV, els centres i els departaments

Òrgan executor	Centres, departaments i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	Parcialment Realitzada
Accions	<p>Organització de la Setmana per la Igualtat, en la qual les ponents són majoritàriament dones.</p> <p>Organització de jornades anuals i activitats promogudes per l'Observatori de gènere, amb ponents dones, com ara el "Dia de la igualtat salarial" amb la conferència d'una experta externa (des de 2016); activitats del Dia Internacional per a l'eliminació de la violència contra les dones, el "Girls Day", i el Dia Internacional de la dona i la nena a la ciència (11 febrer): "Trobades amb dones científiques", entre d'altres.</p> <p>Segons les memòries anuals, la conferència inaugural del curs acadèmic a la URV ha estat a càrrec de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2017/18: professor Robert Rallo

	<ul style="list-style-type: none"> - 2016/17: consellera d'ensenyament de la Generalitat Meritxell Ruiz - 2015/16: catedràtic U. Cambridge Dominic Keown - 2014/15: Dr. Bonaventura Clotet - 2013/14: professor Paul Preston
Observacions	<p>Un 38% dels centres i un 25% dels departaments declaren tenir en compte la presència de persones convidades d'ambdós sexes i han realitzat accions per incrementar el número de dones expertes com a conferenciants als actes que organitzen.</p> <p>A l'informe anterior de seguiment del pla, els departaments que van respondre l'enquesta d'avaluació afirmaven que no tenien en compte el factor gènere a l'hora de convidar persones expertes i professorat, per tant l'evolució en aquest aspecte ha estat positiva. No obstant, la dada actual resulta insuficient per considerar aquesta mesura com a realitzada.</p> <p>Per altra banda, s'ha demanat als departaments, com a indicador per a avaluar aquesta mesura, el número de dones i homes que s'han convidat en els diferents actes organitzats; només 2 departaments ha donat dades concretes al respecte. La resta no té les dades i/o medis per obtenir-les, o dona dades invàlides.</p> <p>La conferència inaugural del curs és un acte emblemàtic de la universitat i no s'han tingut en compte els criteris de paritat a l'hora de convidar als/les conferenciants.</p>
Recomanacions	<p>Es recomana promoure la aplicació d'aquesta mesura a tots els centres i departaments.</p> <p>Es recomana tenir en compte els criteris de paritat per convidar a les persones conferenciants a tots els actes institucionals de la URV.</p>
Recursos	<p>Qüestionaris als Centres i Departaments</p> <p>Web de l'Observatori de la Igualtat</p> <p>Memòries anuals de la URV (Cròniques)</p>

Mesura 5.10. Incrementar gradualment el nombre de dones en doctorats honoris causa

Òrgan executor	Consell de Govern, departaments i Centres
Grau d'execució	En Procés

Observacions	<p>Actualment, dels 44 doctor/res Honoris Causa de la URV, només 6 són dones:</p> <p>2019: Bettina Inés Kadner Schilling 2018: Mary J. Nash Baldwin 2011: Gayatri Spivak 2010: Jean Watson 2009: Margaret J. Geller 2008: Rosa M^a Calaf</p> <p>A l'informe intermedi d'avaluació anterior, la ràtio va ser de 3/35, recomanant que es tingués en compte la paritat a l'hora d'escollir el doctor/a, però dels següents 9 nomenaments, només 3 van ser dones. No obstant això, l'evolució des dels últims dos anys ja és positiva.</p>
Recomanacions	<p>La mesura es podria reformular per fer-la més concreta.</p> <p>Recomanem al Consell de Govern que es tingui en compte mesures d'acció positiva per tal d'apropar-se a la paritat, a l'hora d'escollir els doctors i doctores honoris causa que es nomenen a la Universitat.</p>
Recursos	Web de la URV

EIX 6. REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA EN ELS DIFERENTS ÒRGANS I NIVELLS DE PRESA DE DECISIONS

Mesura 6.1. Establir actuacions adreçades a estimular que les dones participin en els òrgans de govern

Òrgan executor	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	No Realitzada
Observacions	<p>El Reglament electoral de la URV estableix la necessitat de mantenir una presència equilibrada de dones i homes als àmbits de presa de decisions i especialment en els òrgans col·legiats de la universitat.</p> <p>No s'ha trobat un pla d'actuacions adreçat a estimular la participació de les dones als òrgans de govern. No obstant això, la promoció per part de l'Observatori de publicacions, informes i memòries sobre igualtat de gènere, i/o amb dades desagregades per sexe, visibilitzen les desigualtats existents en aquest aspecte, que, juntament amb l'informe corresponent a la mesura 6.3, configuraran un punt de partida important per dissenyar un pla per tal d'estimular la participació de les dones als àmbits de presa de decisions. Alguns d'aquest informes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe anual de dones i homes a la URV - Informe sobre el biaix de gènere als processos de reclutament, retenció i promoció a les universitats, 2018, demanat per Xarxa Vives.
Recomanacions	Es recomana revisar l'òrgan executor adient per a portar a terme aquesta mesura; les actuacions en aquest àmbit potser haurien de ser establertes per part dels propis òrgans de govern, amb el diagnòstic complet, l'assessoria i el recolzament per part de l'Observatori de la Igualtat.
Recursos	Web de la URV

Mesura 6.2. Aprovar un pla de formació amb sensibilitat de gènere adreçat a les persones que ocupen o poden arribar a ocupar posicions de responsabilitat en la gestió

Òrgan executor	Vicerektorat de PDI, Gerència, Direcció de l'ICE i Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	No Realitzada
Observacions	L'informe intermedi del pla actual d'igualtat informa a aquest apartat de que es va incorporar l'explicació de les funcions i la feina de l'Observatori de la Igualtat en un

	<p>curs de formació dirigit a PDI amb responsabilitats de gestió.</p> <p>Gerència informa de que actualment s'han inclòs les activitats que es relacionen al Pla de formació, adreçades a tot el PAS, però no adreçades específicament a persones que ocupen o poden ocupar posicions de responsabilitat en la gestió.</p> <p>Des de l'ICE, s'ofereix una formació en temes de gestió, adreçada principalment a personal docent amb càrrecs de responsabilitat. Però aquesta formació no tracta els temes de gènere en concret.</p> <p>A les enquestes d'opinió adreçades al PDI, es troba que el 70% de les persones enquestades creuen que cal promoure la presència de dones a les posicions de responsabilitat dins la URV (79% de les dones enquestades, i 56% dels homes), un 12% no ho creu i un 18% no expressa la seva opinió. Del PDI enquestat, un 44% ha assumit alguna vegada responsabilitats de gestió a la Universitat, un 52% no, i un 4% no ha indicat la seva resposta.</p>
Recomanacions	Es recomana que Gerència aprovi un pla concret de formació amb sensibilitat de gènere adreçat a les persones que ocupen o poden arribar a ocupar posicions de responsabilitat en la gestió, i que l'ICE incorpori la temàtica de igualtat de gènere a la formació existent al respecte.

Mesura 6.3. Realitzar un estudi exploratori per detectar els obstacles que frenen la incorporació de les dones als òrgans de govern.

Òrgan executor	Direcció de l'Observatori de la Igualtat
Grau d'execució	No Realitzada
Observacions	<p>Es disposa d'informes que contenen un diagnòstic de la situació de les dones al respecte amb dades quantitatives que mostren les desigualtats, i que seran d'utilitat per a dissenyar la línia de treball d'aquest estudi exploratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe anual de dones i homes a la URV - Informe sobre el biaix de gènere als processos de reclutament, retenció i promoció a les universitats, 2018, demanat per Xarxa Vives.
Recomanacions	Es recomana dur a terme aquest informe, inclús prèviament al disseny de la línia de treball per l'acompliment de la mesura 6.1 sobre l'establiment de actuacions per a estimular la presència de dones als òrgans de govern.

Recursos	Web de la URV
----------	---------------

Mesura 6.4. Aconseguir la presència equilibrada entre homes i dones en tots els òrgans de govern de la Universitat

Òrgan executor	Secretaria General i Vicerectorat de PDI
Grau d'execució	Parcialment Realitzada
Accions	<p>La URV ha establert la regulació formal per a aconseguir aquest equilibri, mitjançant la inclusió en el Reglament electoral de l'article 1.3:</p> <p><i>1.3. El Reglament electoral de la URV fa seu l'article 14.4 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en el qual s'estableix la participació equilibrada de dones i homes en les candidatures electorals i en la presa de decisions, i l'article 13 de la Llei de modificació de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, en el qual es preveu que els estatuts estableixin les normes electorals aplicables, les quals hauran de propiciar en els òrgans col·legiats la presència equilibrada entre dones i homes.</i></p>
Observacions	<p>En el moment de fer la valoració del seguiment del II Pla es va trobar que hi havia paritat en els òrgans de govern de la universitat. Actualment, s'ha revisat la situació i l'evolució dels indicadors facilitats per la Secretaria General i s'ha trobat el següent:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Consell de Direcció, Consell de Govern, Claustre, Consell Social, Sind. Greuges:</i> l'evolució ha estat positiva en direcció a la paritat. Hi ha paritat a la xifra mitjana. A les dades desagregades s'observa majoria d'homes, i és més acusada al Consell de Govern i al Consell Social (gairebé el doble al C.Govern, i més del triple al C.Social). - <i>Caps de departament, degans/deganes, direcció d'escola:</i> l'evolució ha estat positiva en direcció a la paritat respecte als/les caps de departament, però no en els deganats ni direcció d'escola, on es manté la mateixa xifra des de el curs 2011/12 fins el curs 2017/18. No hi ha paritat a la xifra mitjana (la proporció està en torn a un 70/30). A les dades desagregades, els homes caps de departament dupliquen a les dones, i els homes degans i directors d'escola tripliquen a les dones en aquests càrrecs.
Recomanacions	Aquesta mesura s'ha d'anar actualitzant a mesura que hi hagi canvis en els òrgans de govern i en tot l'àmbit de presa de decisions de la universitat. Promoure incentius i altres mesures a la comunitat universitària podria

	facilitar un major accés a les dones als càrrecs que encara estan masculinitzats.
Recursos	Reglament electoral de la URV Qüestionaris a les unitats

Mesura 6.5. Donar a conèixer el còmput de la proporcionalitat d'homes i dones per fixar la composició dels òrgans col·legiats electes, especialment els que estan formats per més d'una circumscripció.

Òrgan executor	Secretaria General
Grau d'execució	Realitzada
Accions	A través del reglament electoral: Article 51.2: 2. En compliment de la Disposició Addicional Primera de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que estableix que als efectes d'aquesta llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de forma que, en el conjunt al qual es refereixi, les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent, a l'hora d'efectuar l'escrutini, el 40% dels llocs que s'hagin de cobrir s'adjudicarà als candidats de cadascun dels dos sexes que hagin obtingut major nombre de vots. El 20% restant s'assignarà als candidats més votats, amb independència del sexe al qual pertanyin. En cas que un dels dos sexes no assoleixi el mínim del 40%, els llocs que quedin per cobrir s'acumularan al 20% restant.
Recursos	Reglament electoral de la URV

CONCLUSIONS

A continuació es presenta la valoració global de cadascun dels eixos, precedida d'una síntesi dels resultats, per tal de tenir una visió global de com ha anat la implementació d'aquest segon Pla.

Valoracions

Eix 1: Diagnosi i visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió favorable

Mesura 1.1: Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe.

Mesura 1.2: Realitzar una campanya de difusió interior sobre l'existència de desigualtats a la URV.

Mesura 1.3: Difondre les actuacions realitzades i previstes del Pla d'igualtat entre les autoritats acadèmiques.

Mesura 1.4: Atorgar la Distinció M. Antònia Ferrer en l'acte de reconeixement al departament, centre, persona o entitat de l'àmbit de la URV que s'hagi distingit en la defensa dels drets de les dones.

Mesura 1.5: Celebrar un acte institucional amb motiu de la commemoració anual del 8 de març en què s'impulsarà la participació dels diferents col·lectius universitaris, estudiantat, PDI i PAS.

				
Grau d'assoliment :	No realitzada	Parcialment Realitzada	En Procés	Realitzada

Com es pot comprovar, s'ha complert la totalitat de mesures establertes a aquest eix, per la qual cosa es reconeix l'esforç i la dedicació de les unitats implicades. També incorporem alguns comentaris de cara al pròxim Pla d'Igualtat que tenen en compte la percepció de la comunitat universitària:

En primer lloc, s'hauria de reflexionar si les mesures d'aquest eix són suficients pel objectiu establert: potser van més encaminades a diagnosticar i visibilitzar el sexisme, però l'avanç pel canvi cultural que implica crear un estat d'opinió favorable a la

igualtat requereix accions més incisives tant a curt com a llarg termini, com per exemple campanyes de difusió permanents a la URV i a les xarxes socials, activitats interactives (com celebracions de concursos online, per exemple). Per altra banda, la institució potser hauria de donar més visibilitat al seu compromís amb la igualtat i promoure'l facilitant l'accés a la informació web: no s'han observat *banners* o entrades destacades a la pàgina de inici de la web relacionades amb la igualtat de gènere, i l'accés no és directe.

Les enquestes d'opinió mostren poc interès de la comunitat universitària en la temàtica de la igualtat de gènere. Les enquestes han estat complimentades per majoria de dones sobre homes, això s'explicaria per la major sensibilitat cap a situacions on som les dones el col·lectiu desavantajat. Tot i això, en línies generals i només per tal de donar algunes pinzellades, del 10% que respon l'enquesta s'observa que:

L'estudiantat no sap que existeix un pla d'igualtat a la URV (70%), no coneix l'Observatori (80%), i no participa a les activitats realitzades sobre la temàtica (83%), encara que té una opinió favorable sobre la igualtat de gènere a la universitat (un 83% pensa que és un tema que ha de formar part de les activitats universitàries, entre d'altres qüestions). El fet de que l'opinió sigui "favorable" no determina que es tinguin coneixements sobre el tema o que hi hagi interès (només la meitat de l'alumnat declara interessar-se per les assignatures en la temàtica).

La gran majoria del PAS coneix o n'ha sentit parlar de l'Observatori, del Pla de Igualtat, i del Protocol d'Assetjament (95%, 90% i 88% respectivament). Els resultats són similars al col·lectiu de PDI, una mica inferiors (86%, 77% i 68% respectivament).

Les enquestes al PDI i al PAS evidencien que encara existeix un desconeixement elevat de les raons per les quals són necessàries les mesures d'acció positiva. La introducció de la perspectiva de gènere a les assignatures és insuficient i les raons per no fer-ho no són consistents. La participació a les activitats formatives sobre la temàtica també és molt deficient, hi participen només un 7% del PAS i un 17% del PDI.

Es recomana incloure i/o visibilitzar també la temàtica de la diversitat de gènere, com ara l'orientació sexual i la identitat de gènere.

Eix 2: L'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional. Organització

Mesura 2.1: Promoure que les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat

incorporin la perspectiva de gènere

Mesura 2.2: Presentar desagregades per sexe les dades de la composició de comissions, d'aspirants i de les persones seleccionades en les convocatòries de la Universitat.

Mesura 2.3: Mantenir l'equilibri entre homes i dones en la composició de les comissions dels concursos de PDI.

Mesura 2.4: Vetllar perquè en els procediments de promoció, carrera promocional i contractació no es produeixi discriminació indirecta de gènere.

Mesura 2.5: Fer públic un resum de les dades del pacte de dedicació desagregades per sexe.

Mesura 2.6: En les noves contractacions o canvis de categoria, en igualtat de puntuacions, incentivar l'equilibri entre la proporció de dones i homes en les diverses categories del PDI i PAS.

Mesura 2.7: Elaborar un estudi sobre el col·lectiu de PDI en formació.

Mesura 2.8: Introduir en la valoració del contractes de la URV amb empreses concessionàries, la seva situació sobre política d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i establir una metodologia que en pugui verificar l'acompliment.

Mesura 2.9: Promoure recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i de violència de gènere.

Mesura 2.10: Identificar amb estudis periòdics, realitzats amb perspectiva de gènere, els riscos laborals i psicosocials de la comunitat universitària, i establir mecanismes de prevenció.

Mesura 2.11: Promoure més accions que permetin la conciliació de la vida familiar i laboral, especialment en els casos de tenir persones dependents i menors (de 0 a 12 anys) al seu càrrec.

Mesura 2.12: Elaborar estudis que permetin diagnosticar si hi ha diferències en les retribucions globals que perceben els homes i les dones (exceptuats els complements lligats a l'antiguitat).

Mesura 2.13: Elaborar un informe sobre el resultat de l'aplicació de les mesures de conciliació en la comunitat universitària (PDI i PAS).

Mesura 2.14: Detectar si l'exercici de mesures de conciliació té un impacte negatiu en les trajectòries professionals d'homes i dones.

Grau d'assoliment :	 No realitzada	 Parcialment Realitzada	 En Procés	 Realitzada
---------------------	--	---	--	---

Com a aspecte positiu, s'ha aconseguit un avanç significatiu amb el Protocol d'Actuació en cas d'Assetjament (PAA) afegint-hi a més a més la versió per a estudiants. Seria recomanable realitzar accions de difusió dels dos protocols i visibilitzar l'àmbit de la diversitat sexual i de gènere, així com assegurar un seguiment actiu.

Hem observat un nivell de desconeixement elevat a les enquestes d'opinió respecte a les raons per les quals són necessàries les mesures d'acció positiva. Per altra banda, les dades rebudes són incompletes. També s'aprecia una manca de recursos (humans, econòmics, tecnològics) concrets associats a les mesures.

Les àrees implicades en la direcció de persones haurien de tenir un fort compromís amb la igualtat de gènere, i emprendre accions per tal de divulgar aquests valors i materialitzar-los en els seus plans operatius i procediments de treball. Es recomana també que les noves mesures relacionades amb aquest eix siguin més concretes, que cada pla d'acció de la mesura estigui directament relacionat amb un sol òrgan responsable, i que tingui un pressupost associat que detalli els recursos necessaris per al compliment de la mesura, tant econòmics, com humans i/o tècnics.

Eix 3: La URV, institució compromesa en l'equitat de gènere

Mesura 3.1: Presentar desagregades per sexe les dades de la memòria de centres i departaments.

Mesura 3.2: Consolidar i garantir que tots els serveis, unitats, centres i departaments utilitzin un llenguatge i una imatge corporativa igualitària, seguint les indicacions del llibre d'estil i la Praxi lingüística.

Mesura 3.3: Visualitzar en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere.

Mesura 3.4: Incentivar que els centres adoptin estratègies de captació específiques, sobretot en aquells ensenyaments actualment molt feminitzats o masculinitzats, i analitzar-ne l'impacte.

Mesura 3.5: Consolidar l'Observatori de la Igualtat, amb la dotació dels recursos

humans i materials necessaris perquè pugui acomplir les seves funcions.

Mesura 3.6: Crear una Comissió d'Igualtat que col·labori amb l'Observatori en l'acompliment del Pla i en faci seguiment.

Mesura 3.7: Realitzar de manera periòdica campanyes didàctiques de sensibilització, obertes a tota la comunitat universitària sobre la igualtat d'oportunitats i la coresponsabilitat.

Mesura 3.8: Incloure indicadors de l'acompliment del Pla d'igualtat en la planificació estratègica de la URV, centres i departaments.

Mesura 3.9: Presentar un informe anual al Claustre sobre l'acompliment del Pla d'Igualtat.

Mesura 3.10: Presentar indicadors d'evolució de la situació d'homes i dones a l'informe anual que el rector exposa al Claustre.

Mesura 3.11: Incorporar de forma estable en els plans de formació de PDI i PAS accions, continguts en els cursos i cursos específics destinats a promoure la cultura d'igualtat entre homes i dones.

				
Grau d'assoliment :	No realitzada	Parcialment Realitzada	En Procés	Realitzada

La mesura assolida referent als pressupostos representa un avanç positiu, encara que no es constata que sigui suficient per a assegurar la implementació del Pla d'Igualtat de la institució, ja que no es detallen les partides concretes relatives a les necessitats reals. Es recomana disposar d'un pressupost detallat i ajustat a les necessitats reals per a implementar el Pla d'Igualtat. Es recomana també més implicació dels centres i departaments per tal d'aconseguir els objectius d'aquest eix.

La igualtat de gènere és un objectiu àmpliament reconegut, que ha de ser recolzat suficientment des de la direcció de la institució. No només s'ha de dotar dels recursos necessaris per aconseguir els objectius. Caldria una declaració de principis des de la direcció de la Universitat que contemplés aquest aspecte, ara que s'estan impulsant els ODS 2030. Potser s'ha de reflexionar també sobre la posició de l'Observatori a nivell estructural i jeràrquic, ja que és l'òrgan que coordina i promou les accions per a assolir els objectius del Pla.

Per altra banda, per tal de portar a terme algunes mesures d'aquest eix, com la 3.8: es

podrien proposar indicadors de les mesures del Pla d'Igualtat adients als centres i departaments; aquests podrien escollir entre les proposades i incloure-les als contractes programa, per tal d'impulsar el compromís i fer vinculant el seu finançament.

Per últim, la disponibilitat d'indicadors i informes és un avanç significatiu d'aquest Pla; faciliten la visibilització de la situació actual i la presa de decisions en una direcció més adequada. Restaria també pendent la programació estable de formació en matèria de gènere.

Eix 4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència

Mesura 4.1: Estimular la presència de la temàtica de gènere en continguts i matèries en els plans d'estudis dels graus

Mesura 4.2: Desenvolupar recursos per treballar la competència C5 (Comprometre's amb l'ètica i la responsabilitat social com a ciutadà i com a professional) i per assolir el resultat d'aprenentatge R1 (Mostrar respecte pels drets fonamentals i d'igualtat entre homes i dones) dirigits tant a l'estudiantat com al PDI

Mesura 4.3: Continuar promovent la docència i la recerca de gènere en els màsters i programes de doctorat de la URV o en què participa la URV

Mesura 4.4: Garantir l'oferta de seminaris interdisciplinaris i cursos d'estiu que incloguin la perspectiva de gènere en tots els camps de coneixement

Mesura 4.5: Visibilitzar l'aportació de les dones en totes les branques del coneixement

Mesura 4.6: Afavorir la creació de minors, intensificacions, màsters i doctorats en matèria de gènere i igualtat de la URV o en què participa la URV

Mesura 4.7: Mantenir el premi M. Helena Maseras per a projectes de fi de grau, màster i batxillerat

Mesura 4.8: Dissenyar i implementar cursos de formació (dirigits al PDI de la URV) sobre la introducció de la perspectiva de gènere i feminista en la docència

Mesura 4.9: Impulsar trobades i seminaris entre docents per compartir i millorar la introducció de la perspectiva de gènere i feminista en la docència.

Mesura 4.10: Incentivar que el PDI elabori materials docents que incorporin la perspectiva de gènere.

Mesura 4.11: Elaborar un sistema d'indicadors que permeti identificar la

perspectiva de gènere en els programes docents

 No realitzada	 Parcialment Realitzada	 En Procés	 Realitzada
--	---	--	---

Es proposa modificar les mesures d'aquest eix per tal de que siguin més concretes i es vinculin, quan sigui possible, a un indicador en forma de ràtio.

Es recomana assegurar la disponibilitat d'assignatures sobre igualtat, dones i/o gènere a la resta dels estudis de grau, i continuar promovent la formació en aquesta temàtica tant als màsters, programes de doctorat, com seminaris i cursos d'estiu.

La Xarxa Vives disposa de guies d'ajuda per implementar perspectiva de gènere a les diferents branques de coneixement, disponibles a l'Observatori; es recomana fer activitats de difusió. La promoció de la perspectiva de gènere a la docència hauria de ser acompanyada de mesures periòdiques de control, com ara auditories, que posin de manifest la situació i l'avanç que es va assolint, per tal d'aconseguir l'objectiu fixat.

Eix 5. Gènere i ciència a la URV

Mesura 5.1: Donar visibilitat a la recerca amb perspectiva de gènere que tingui impacte reconegut i difondre'n els resultats

Mesura 5.2: Elaborar un sistema d'indicadors que permeti identificar la perspectiva de gènere en els projectes d'investigació

Mesura 5.3: Definir un programa d'ajuts de reincorporació a la recerca per a les persones de la URV que l'hagin abandonat per tenir cura de persones dependents

Mesura 5.4: Incentivar la recerca específica sobre gènere a la URV

Mesura 5.5: Visibilitzar la variable de gènere en els grups de recerca

Mesura 5.6: Convocar anualment una jornada sobre l'estat de la recerca en gènere per àmbits de coneixement amb la participació dels departaments.

Mesura 5.7: Estimular la presència creixent de dones expertes en els projectes internacionals.

Mesura 5.8: Incentivar que les dones es presentin a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits d'investigació.

Mesura 5.9: Incrementar el nombre de dones entre les persones expertes,

convidades i conferenciants als actes institucionals de la URV, els centres i els departaments.

Mesura 5.10: Incrementar gradualment el nombre de dones en doctorats honoris causa.

				
Grau d'assoliment :	No realitzada	Parcialment Realitzada	En Procés	Realitzada

Són molt escasses les recerques que tenen en compte la perspectiva de gènere als seus continguts, i també les recerques sobre la temàtica mateixa. A les ajudes disponibles promogudes des de la URV, podria haver un incentiu suplementari en aquests casos. També és proposa que es convoqui una beca específica per recerca en l'àmbit de la igualtat i diversitat sexual i de gènere.

Eix 6. Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions

Mesura 6.1: Establir actuacions adreçades a estimular que les dones participin en els òrgans de govern.

Mesura 6.2: Aprovar un pla de formació amb sensibilitat de gènere adreçat a les persones que ocupen o poden arribar a ocupar posicions de responsabilitat en la gestió.

Mesura 6.3: Realitzar un estudi exploratori per detectar els obstacles que frenen la incorporació de les dones als òrgans de govern.

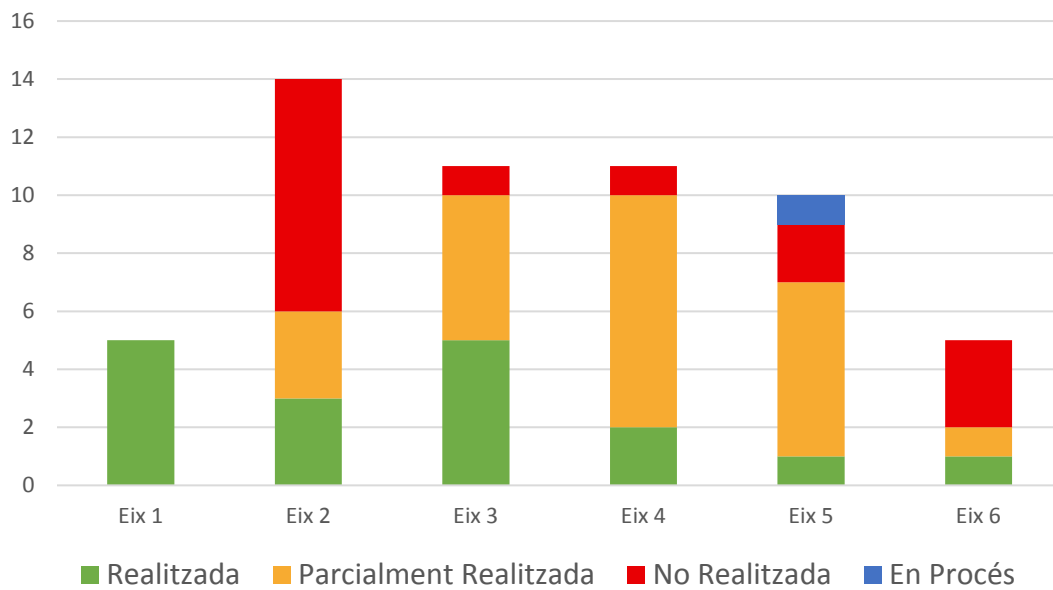
Mesura 6.4: Aconseguir la presència equilibrada entre homes i dones en tots els òrgans de govern de la Universitat.

Mesura 6.5: Donar a conèixer el còmput de la proporcionalitat d'homes i dones per fixar la composició dels òrgans col·legiats electes, especialment els que estan formats per més d'una circumscripció.

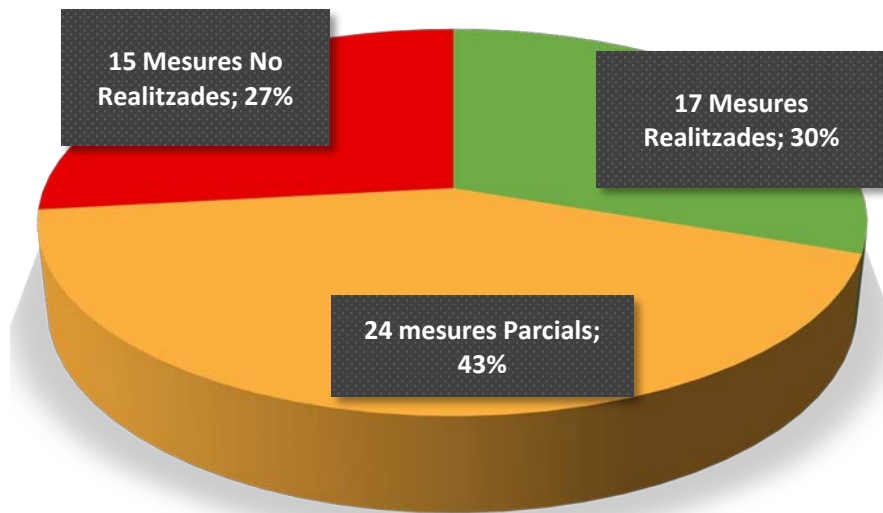
				
Grau d'assoliment :	No realitzada	Parcialment Realitzada	En Procés	Realitzada

L'assoliment dels objectius d'aquest eix, com també d'altres, passen per comprometre la igualtat de gènere des de la direcció de la institució; sense aquest impuls, és molt difícil implementar mesures de forma efectiva i obtenir-ne un impacte.

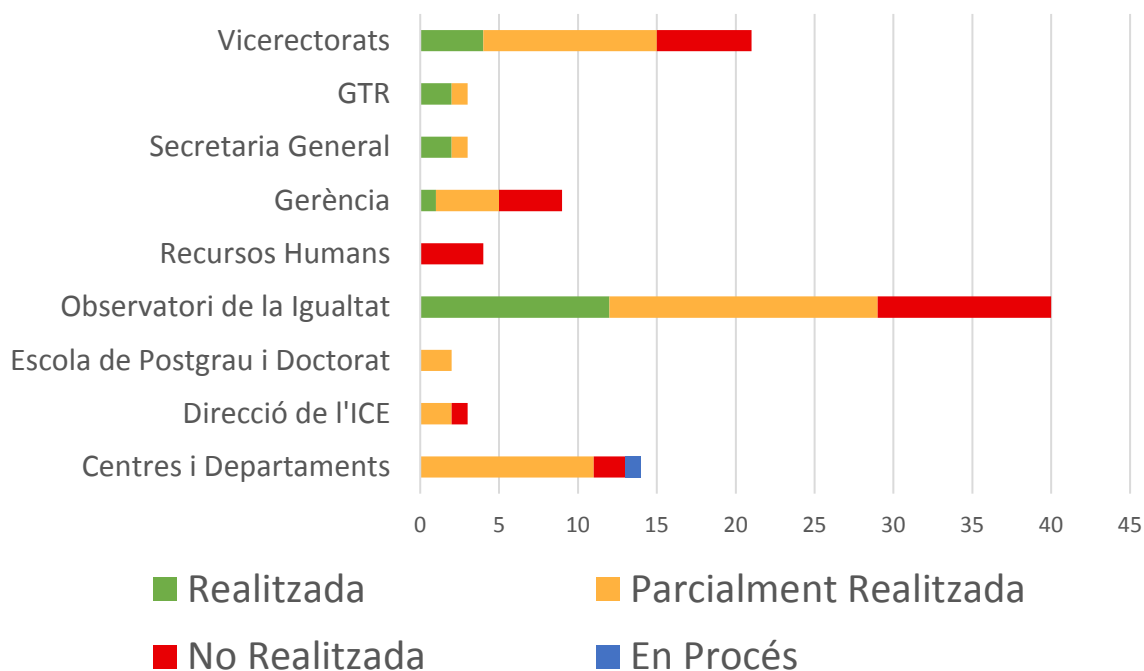
Assoliment Mesures per Eix



GRAU ASSOLIMENT MESURES II PLA



Assoliment mesures per Òrgan Responsable



- *A la Comunitat Universitària: nivell elevat de desconeixement de la perspectiva de gènere*
- *Una tercera part de les mesures assolides, en 7 anys*
- *El total recolzament de les unitats responsables encara és un repte pendent*

Limitacions

De l'informe d'avaluació

- Dificultat d'avaluar les mesures

De l'execució del Pla:

- Grau d'abstracció de la redacció utilitzat i dificultat per recol·lectar informació pels indicadors
- Recursos (humans, tecnològics, econòmics): si no es pressuposten prèviament és poc realista assumir compromisos
- Vinculació del Pla amb els objectius estratègics
- Utilitat de les mesures per millorar la situació de les dones, i per tant, directament de més de la meitat de la comunitat universitària i, indirectament, de totes i tots.

Elements per a la reflexió

L'Organigrama

El repte de la URV amb els ODS 2030 (núm. 5 Igualtat de gènere) i la dimensió de gènere, cada vegada més rellevant als rànquings acadèmics.

Institucionalització de les polítiques d'igualtat

Importància de repensar qui impulsa les polítiques de gènere a la URV i els organismes que les promouen i fan possibles: on són al organigrama.

Comissió permanent

La creació d'una Comissió d'Igualtat permanent (no sols per l'elaboració dels plans d'igualtat)

El Pressupost

Importància de la dotació pressupostària adequada per les polítiques de gènere i el detall per cada mesura al pròxim Pla d'Igualtat.

Vinculació amb els contractes programa

Indicadors de les mesures del Pla d'Igualtat inclosos als contractes programa, dels centres/departaments, per tal d'impulsar el compromís i vincular el pressupost associat.

Configuració de les mesures, indicadors i òrgans responsables

Mesures més concretes i/o amb una redacció menys abstracta, vinculades amb els seus indicadors. Quan es fan càrrec de l'execució varies unitats, concretar què rol assumeix cadascuna i/o quines accions han de dur a terme per separat.

Sistematització de les dades pel seguiment i l'avaluació

Repensar indicadors per tal d'avaluar el Pla i fer-ne el seguiment que siguin factibles, idealment que es puguin sistematitzar a mesura que es van executant a una plataforma única. En tot cas, s'hauria d'evitar recollir totes les dades anys després.

Tarragona, a 4 de setembre de 2019





Rocío Ruiz-Martínez
Consultora en polítiques d'Igualtat de Gènere