



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Pla d'igualtat entre els homes i les dones de la URV

Claustre Universitari

Sessió ordinària de 24 de maig de 2007



**PLA D'IGUALTAT
DE LA
UNIVERSITAT
ROVIRA I
VIRGILI**

- 1. PREÀMBUL**
- 2. ANTECEDENTS**
- 3. PLA D'IGUALTAT ENTRE ELS HOMES I LES DONES DE LA URV (2007-2010)**

Eixos:

- 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 amb perspectiva de gènere**
- 3. La URV, institució compromesa en l'equitat de gènere**
- 4. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca**
- 5. Gènere i ciència a la URV**
- 6. Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions**

1. Preàmbul

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

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

La primera tasca de la comissió va ser estudiar amb profunditat la situació real de la URV amb relació a aquesta qüestió, a partir de l'informe esmentat que, a més, és públic i es pot consultar a través de la pàgina web. Sense entrar en tots els detalls dels resultats obtinguts, sí que cal fer constar que, entre el nombre total de PDI (personal docent i investigador) a la nostra Universitat, el percentatge d'homes és superior al percentatge de dones i que es reparteix de manera desigual entre els diferents centres i departaments. En aquest sentit, una de les dades més significatives de l'estudi és la relativa a la categoria acadèmica: el nombre de catedràtics i de titulars de universitat és molt superior al de catedràtiques i titulars d'universitat, i el nombre de doctors que han assolit la màxima categoria acadèmica és molt superior al nombre de doctores. La presència de dones com a investigadores principals de projectes finançats és també notablement inferior a la d'homes investigadors principals. Pel que fa al nombre total de PAS (personal d'administració i serveis), hi ha més dones que homes, però els homes superen les dones en les categories superiors, A i B, de personal funcionari. En referència a l'alumnat, el 59,4% dels alumnes de la URV són dones.

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

Una de les característiques d'aquesta primera dècada del segle XXI és la sensibilització de la nostra societat per la igualtat de tracte i la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Aquesta sensibilització ha estat impulsada especialment per la Unió Europea, que ha

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

Aquests valors també es reflecteixen a l'Estatut de la URV (Decret 202/2003, de 26 d'agost) i, concretament l'article 4, recull aquest propòsit: "La Universitat es regeix pels principis d'autonomia, llibertat, democràcia, justícia, igualtat i no-discriminació, independència i pluralitat. La comunitat universitària, i en especial els òrgans de govern de la Universitat, han de donar plena efectivitat a aquests principis."

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

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

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

El primer Pla d'Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili (2007-2010) té, doncs, l'objectiu d'implantar accions positives per tal d'eliminar discriminacions en el funcionament de tots els òrgans i competències i, així, assegurar la qualitat de vida de totes les persones que la conformen. Aquest Pla pot ser un bon instrument per anar creant, de manera transversal, un nou pacte acadèmic i social dins de la nostra universitat. Un instrument, en definitiva, que ens ha d'ajudar a millorar per poder aconseguir plenament els principis que ens regeixen i una universitat més solidària, més justa i més lliure.

2. Antecedents

GÈNERE I URV: DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ

El diagnòstic en què es basa el pla és el que es va presentar en el treball "Igualtat d'oportunitats per raó de gènere a la URV", que es pot consultar a la intranet de la URV.

Els resultats d'aquest treball i les dades disponibles actualment indiquen la possible existència de desigualtat entre les dones i els homes dintre de la nostra Universitat, atès l'existència de diferències entre les activitats que realitzen les unes i els altres i que afecten els tres estaments (personal acadèmic, personal d'administració i serveis, alumnat). La diferent distribució de dones i homes en determinades activitats pot condicionar les seves trajectòries professionals.

A continuació presentem algunes dades que mostren aquesta desigualtat entre l'alumnat, el personal acadèmic i el personal d'administració i serveis. Aquestes dades indiquen la necessitat d'engegar mesures que superin la desigualtat per raó de sexe en la nostra comunitat amb la finalitat d'evitar el risc de segregació i discriminació d'un o altre sexe:

Composició del Claustre universitari

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

(*) Hi ha 24 vacants sense cobrir

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

Composició del Consell de Govern

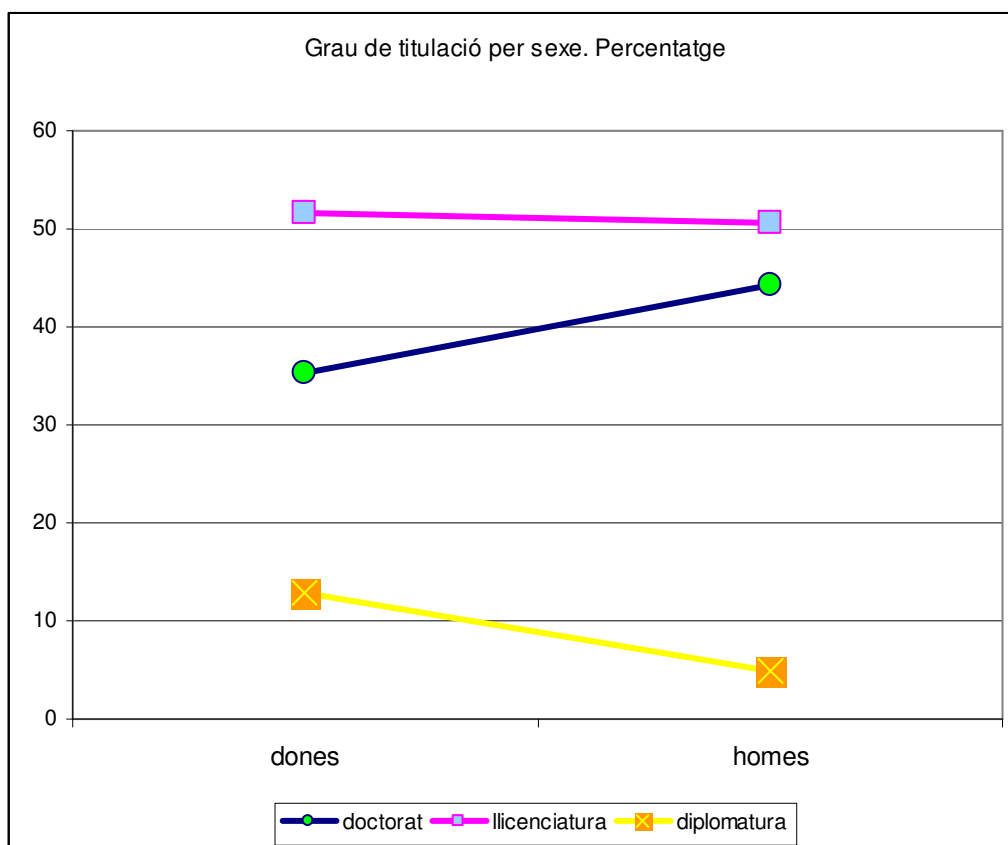
	n	n	n	%	%
	dones	homes	total	dones	homes
Rector/a	0	1	1	0	100
Secretari/ària general	0	1	1	0	100
Gerent	0	1	1	0	100
Membres de la Comunitat Universitària designats pel rector	5	10	15	33,3	66,7
Representants dels degans/es i director/es de centre, departament i instituts universitaris	9	6	15	60	40
Membres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

Personal acadèmic

A la URV hi ha més volum d'homes que de dones: dels 1.618 individus, 943 són homes i representen el 58,3% de tota la comunitat, mentre que el nombre de dones és de 675, que representen el 41,7%. En els darrers anys, fent la comparació amb el 1998, gairebé s'ha doblat el nombre de personal docent i investigador a la URV, i això ha suposat de forma paral·lela un major equilibri en la distribució per sexes, tot i que segueix existint un clar predomini masculí.

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

TITULACIÓ



CATEGORIA LABORAL

DISTRIBUCIÓ PER ÀMBITS

Personal Docent i Investigador segons sexe i àmbit de coneixement sobre el total de cada àmbit						
Àmbit de coneixement						
Sexe	Ciències Tecnològiques i Experimentals	Ciències de la Salut	Ciències Humanes	Ciències Socials	Sense dades	Total
Homes	67% (365)	48% (202)	52% (180)	64% (192)	44,4% (4)	58% (943)
Dones	33% (179)	52% (219)	48% (165)	36% (107)	55,5% (5)	42% (675)
Total	100% (544)	100% (421)	100% (345)	100% (299)	100% (9)	100% (1618)

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

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

Font: dades de l'enquesta a PDI

GRUPS DE RECERCA Y PRESENCIA FEMENINA

Presència de dones als grups de recerca per àmbits					
Àmbit	Total grups (n)	menys 25%	25% - 49%	Més del 50%	
		%	%	%	%
Humanitats	23	26,1	39,1	34,8	100
Ciències Socials	24	16,7	37,5	45,8	100
Ciències	12	16,7	25,0	58,3	100
Ciències de la Vida	5	0,0	20,0	80,0	100
Ciències Mèdiques i de la Salut	26	15,4	26,9	57,7	100
Enginyeria i Arquitectura	24	62,5	29,2	8,3	100
Total	114	27,2	31,6	41,2	100

Font: elaboració pròpia a partir de GTR de la URV

DONES COM A IP EN PROJECTES

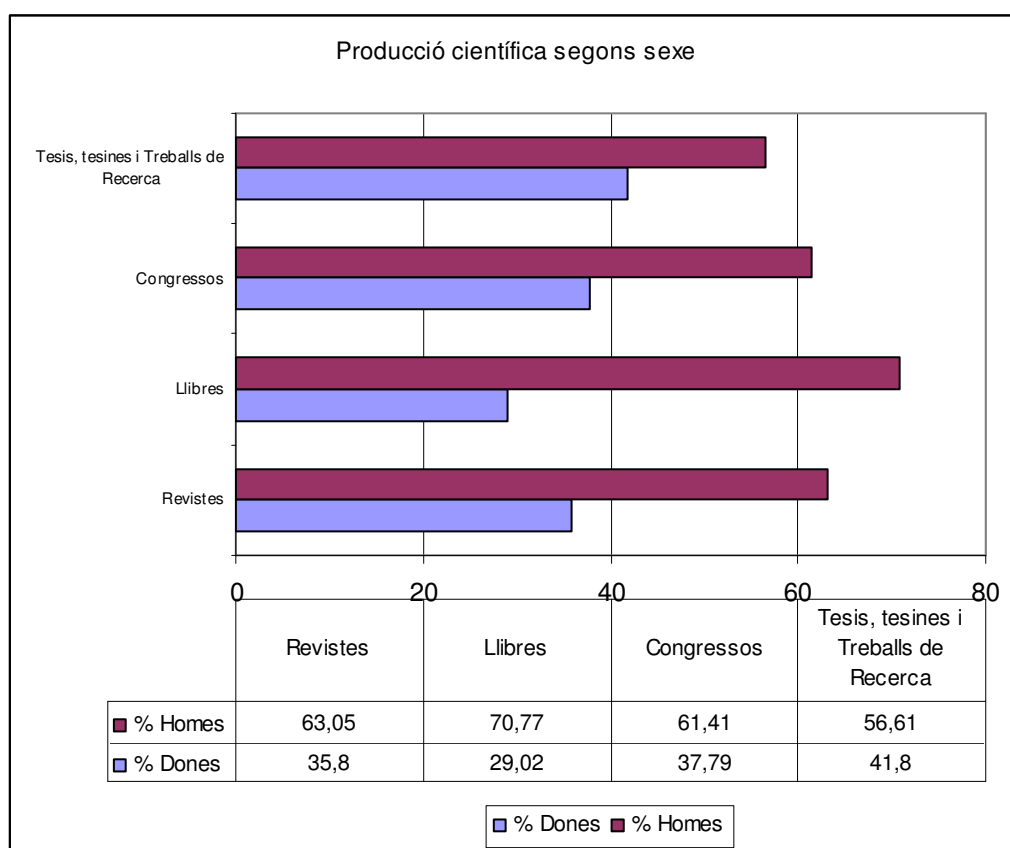
IP dones en inputs segons tipus de projectes					
<i>Tipus de Projectes</i>					
Sexe	P. Recerca	P. Europeus	Contractes	Infraestructures	Grups Consolidats
	%	%	%	%	%
Dones	31,2	23,8	27,7	18	12,1
Homes	68,8	76,2	71,7	82	87,9
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Font: elaboració pròpia a partir de GTR de la URV

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

Font: elaboració pròpia a partir de GTR de la URV

PRODUCCIÓ CIENTÍFICA



Personal d'administració i serveis

Les dones són majoritàries en el personal d'administració i serveis de la URV. Tanmateix, la presència de dones en les categories més altes és inferior a la dels homes. Es constata una segregació ocupacional en la distribució de dones i homes en els llocs de treball del PAS.

Personal d'Administració i Serveis segons sexe. Anys 2006 i 1998		
Sexe	Any	
	2006	1998
Home	36,4 % (203)	40 % (132)
Dona	63,6 % (355)	60 % (198)

Personal d'Administració i Serveis per grup i sexe. Personal funcionari			
Grup (*)	Sexe		
	Dones %	Homes %	Total %
A	3,1	7,1	3,9
B	18,1	21,4	18,7
C	50,2	39,3	48,1
D	22,9	8,9	20,1
E	5,7	23,2	9,2
Total	100	100	100

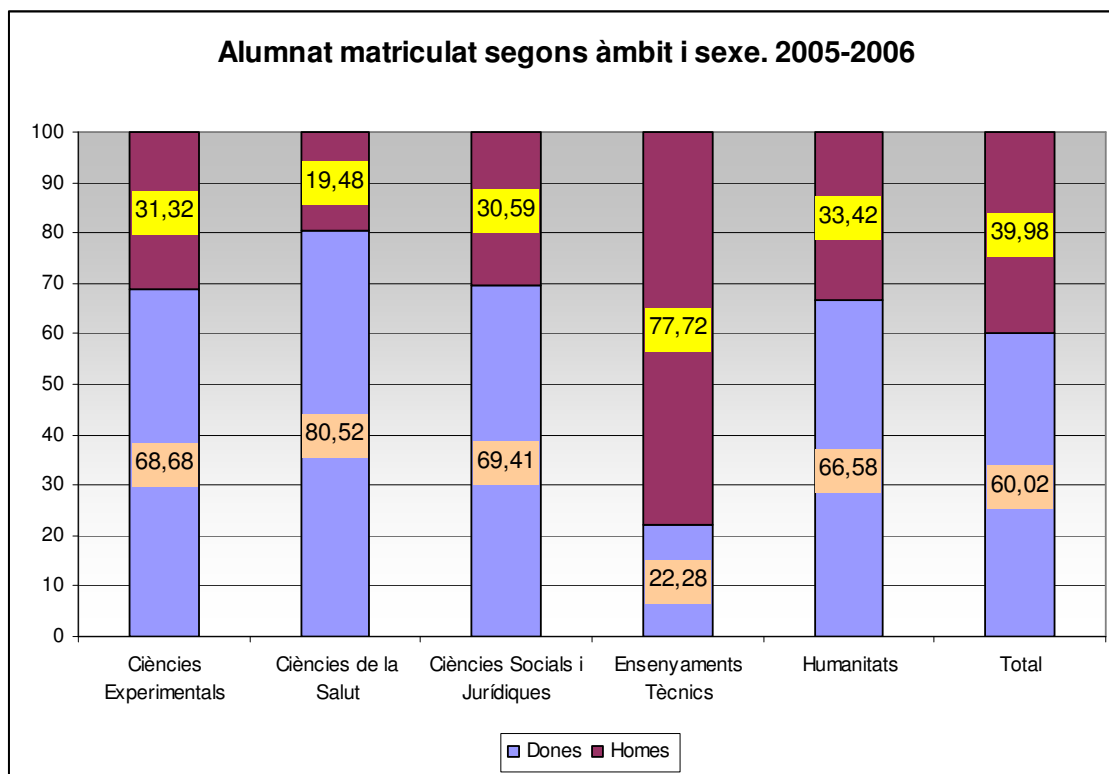
(*) Simplificant la informació, orientem els perfils laborals del personal funcionari de cada grup: A = Escala Tècnica, B = Escala de Gestió, C = Escala Administrativa, D = Escala Auxiliar Administrativa, E = Escala Auxiliar de Serveis

Personal d'Administració i Serveis per grup i sexe. Personal laboral			
Grup (Personal Laboral)(*)	Sexe		
	Dones	Homes	Total
I	48,4	37,4	42,5
II	16,4	25,8	21,4
III	30,5	29,3	29,9
IV	4,7	7,5	7,5
Total	100	100	100

(*)En el cas del personal laboral, les correspondències són les següents: I = Tècnic del grup I, II = Tècnic del grup II, III = Tècnic del grup III, IV = Tècnic Auxiliar.

La situació de l'alumnat

Les dones són majoritàries entre l'alumnat. Dones i homes estudiants es distribueixen de manera molt desigual entre els diferents àmbits de coneixement. Les dades sobre rendiment acadèmic no presenten diferències atribuïbles al sexe.



Les dones en conjunt obtenen millors notes de mitjana d'expedient que els homes (10 dècimes de diferència). Tanmateix, si observem de forma desagregada per grans àmbits de coneixement, trobem que en Ciències de la Salut (15 centèsimes), Ciències Socials i Jurídiques (18 centèsimes) i en Humanitats (30 centèsimes) es dona una superioritat en els expedients a favor de les dones. No obstant això, en les Ciències Experimentals i en els Ensenyaments Tècnics, les notes mitjanes dels homes són superiors; 58 centèsimes i 28 centèsimes respectivament.

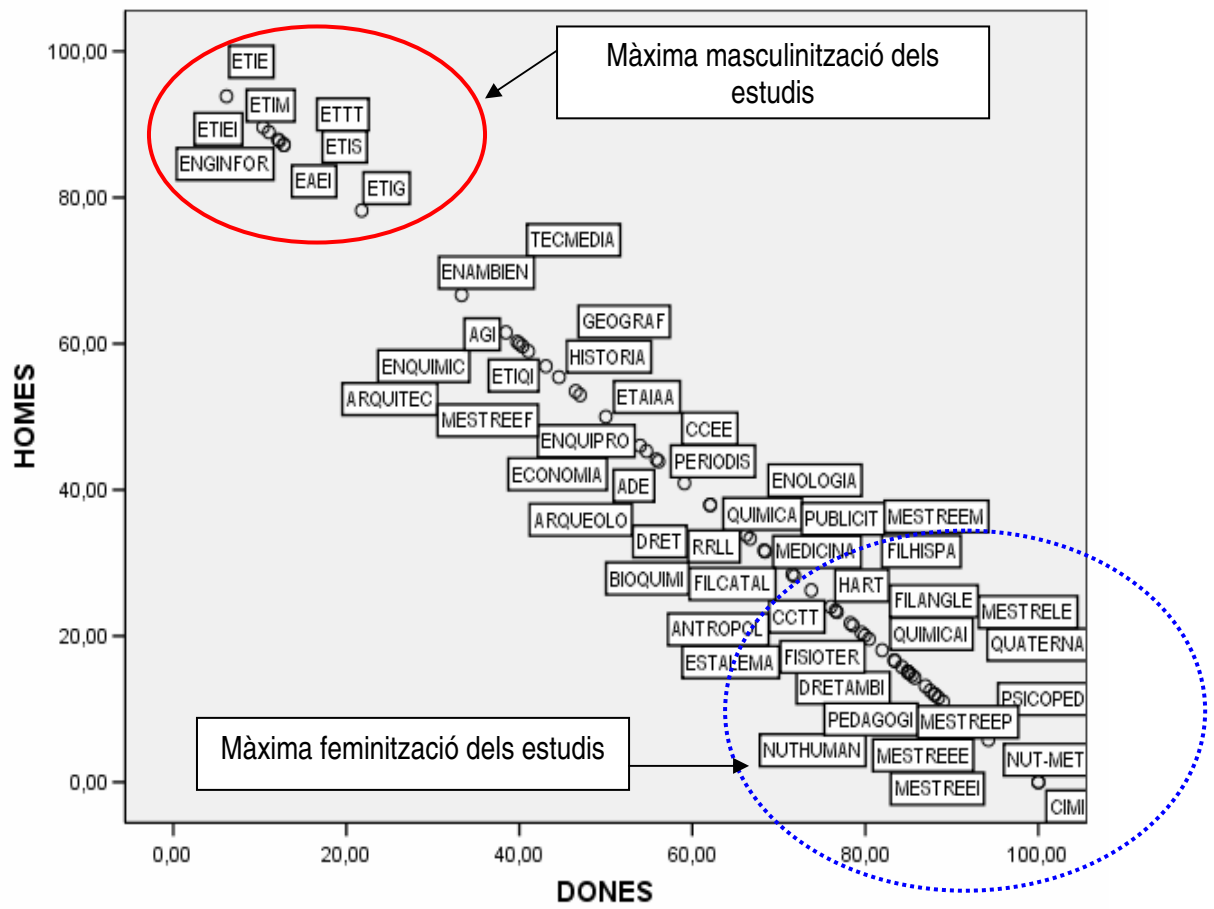
Tot i que la nota mitjana per a dones i homes és molt similar, es pot afirmar que les dones obtenen una lleugera superioritat en les mitjanes de les qualificacions en tots els àmbits d'estudi tret de les Ciències Experimentals i en els Ensenyaments Tècnics, on la mitjana de les qualificacions dels homes supera la de les dones.

Taula 4. Nota mitjana de l'expedient de les titulades i titulats per àmbit. Curs 2004/05.

<i>Nota Mitjana Expedient</i>			
<i>Branca Pla</i>	Dones	Homes	Total
Ciències Experimentals	6,77	7,19	6,98
Ciències de la Salut	6,89	6,74	6,82
Ciències Socials i Jurídiques	6,73	6,55	6,65
Ensenyaments Tècnics	6,49	6,67	6,59
Humanitats	7,06	6,76	6,91
Total	6,76	6,66	6,71

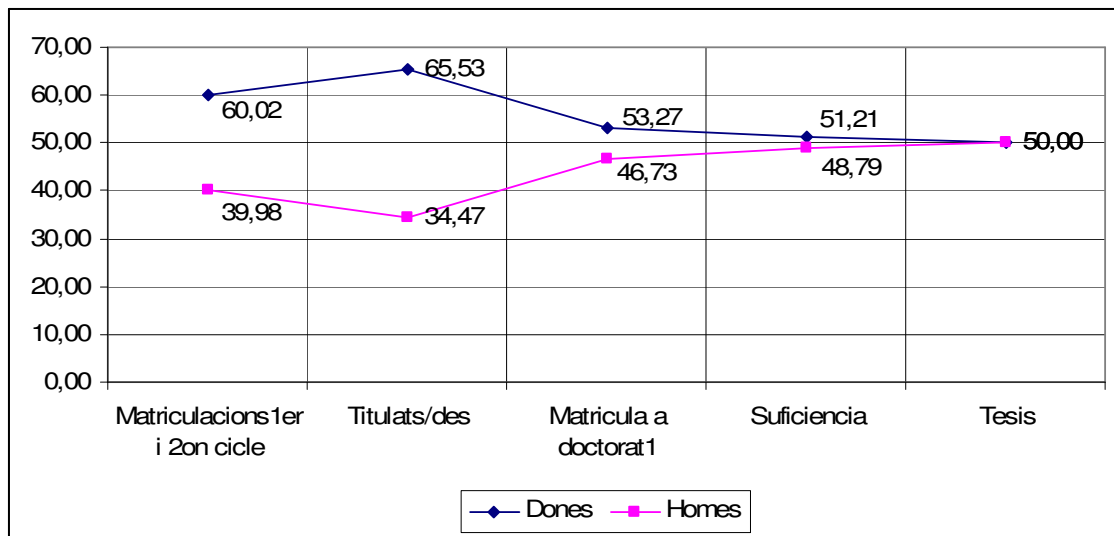
Font: elaboració pròpia a partir de dades del GTR de la URV

Espais de les titulacions segons la presència de dones i homes (en percentatges)



LA TRAJECTÒRIA A LA UNIVERSITAT

Trajectòria a la Universitat per sexe



Nota: Les dades corresponen al curs 2005/06 excepte per Titulats/des i Tesis que corresponen al curs 2004/05.

TESIS LLEGIDES PER DEPARTAMENT

(1992/93-2005/06)

TESIS LLEGIDES PER DEPARTAMENTS (1992/93-2005/06)	TOTAL		%	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Antropologia, Filosofia i Treball Social	24	30	44	56
Bioquímica i Biotecnologia	24	23	51	49
Ciències Mèdiques Bàsiques	26	38	41	59
Dret	6	6	50	50
Dret Públic	2	2	50	50
Dret Privat, Processal i Financer	0	1	0	100
Gestió d'Empreses i Economia	8	1	89	11
Economia	5	5	50	50
Gestió d'Empreses	10	14	42	58
Enginyeria Electrònica, Elèctrica i Automàtica	6	0	100	0
Enginyeria Informàtica i Matemàtiques	0	0	0	0
Enginyeria Mecànica	0	0	0	0
Enginyeria Química	51	26	66	34
Filologia	2	1	67	33
Filologia Anglogermànica	1	5	17	83
Filologia Catalana	2	1	67	33
Filologies Romàniques	8	17	32	68
Geografia, Història i Filosofia	1	0	100	0
Història i Geografia	27	13	68	33
Història, Història de l'Art i Geografia	6	4	60	40
Infermeria	0	0	0	0
Medicina i Cirurgia	38	35	52	48
Pedagogia	21	33	39	61
Psicologia	5	13	28	72
Química	12	7	63	37
Química Analítica i Química Orgànica	25	29	46	54
Química Física i Inorgànica	19	14	58	42
TOTAL TESIS LLEGIDES HOMES/DONES	329	318		

Total	%
-------	---

TOTAL TESIS LLEGIDES PER HOMES	329	51
TOTAL TESIS LLEGIDES PER DONES	318	49

647	100
-----	-----

PREMIS EXTRAORDINARIS DE DOCTORAT

(1992/93-2004/05)

PREMIS EXTRAORDINARIS PER CURS	TOTAL PREMIS		% PREMIS	
	Homes	Dones	Homes	Dones
1992/93	0	2	0	100
1993/94	0	0	0	0
1994/95	0	2	0	100
1995/96	2	1	67	33
1996/97	4	0	100	0
1997/98	2	2	50	50
1998/99	3	1	75	25
1999/00	4	2	67	33
2000/01	4	4	50	50
2001/02	3	4	43	57
2002/03	3	7	30	70
2003/04	4	4	50	50
2004/05	3	4	43	57
TOTAL PREMIS	32	33		

Total	%
-------	---

TOTAL PREMIS PER HOMES	32	49
TOTAL PREMIS PER DONES	33	51

65	100
----	-----

Pla d'Igualtat entre els homes i les dones de la URV

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

Eix 1: Diagnosi i visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió favorable a la igualtat d'oportunitats	
Mesura 1.1	Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe.
Mesura 1.2	Realitzar una campanya de difusió interior de la diagnosi sobre l'existència de desigualtats a la URV.
Mesura 1.3	Difondre les actuacions realitzades i previstes del Pla d'Igualtat entre les autoritats acadèmiques.
Mesura 1.4	Celebrar un acte de reconeixement a la persona o entitat que s'hagi distingit en la defensa dels drets de les dones.
Mesura 1.5	Fer un acte de reconeixement a la persona, departament o centre de l'àmbit URV que s'hagi distingit per la defensa dels drets de les dones.
Mesura 1.6	Celebrar un acte institucional amb motiu de la celebració anual del 8 de març.

Eix 2: L'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional. Organització de les condicions del treball amb perspectiva de gènere

Eix 2: L'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional. Organització de les condicions del treball amb perspectiva de gènere	
Mesura 2.1	Revisar els anuncis i les convocatòries públiques de la Universitat amb perspectiva de gènere.
Mesura 2.2	Presentar desagregades per sexe les dades d'aspirants i les persones seleccionades convocades per la Universitat, i de composició de les comissions.
Mesura 2.3	Vetllar per l'equilibri en la composició dels tribunals dels concursos de professorat. Davant l'elecció d'aspirants amb mèrits equivalents, aplicar l'acció positiva a favor del sexe menys representat.
Mesura 2.4	Revisar els procediments de promoció i contractació per tal de garantir que no es produeixi discriminació indirecta de gènere.
Mesura 2.5	Identificar per sexe el tipus de participació acadèmica i de gestió del professorat en els departaments.
Mesura 2.6	En les noves contractacions o canvis de categoria, en igualtat de condicions, incentivar l'equilibri entre la proporció de dones i d'homes en les diverses categories del professorat.
Mesura 2.7	Elaborar un estudi sobre el col·lectiu de becaris i becàries.
Mesura 2.8	Introduir en la valoració dels convenis i contractes de la URV amb empreses concessionàries la seva situació sobre política d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
Mesura 2.9	Promoure els recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere.
Mesura 2.10	Detectar els riscos sanitaris i psicosocials que afecten el benestar de les dones.

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

Eix 3: La URV, institució compromesa en l'equitat de gènere	
Mesura 3.1	Presentar desagregades per sexe les dades relacionades amb l'elaboració dels acords interns de planificació de centres, departaments i instituts.
Mesura 3.2	Introduir la perspectiva de gènere en el llibre d'estil de la Universitat per a avançar en llenguatge com en imatge corporativa igualitària.
Mesura 3.3	Visualitzar en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere.
Mesura 3.4	Incentivar que els centres adoptin estratègies de captació específiques, especialment en aquells ensenyaments actualment molt feminitzats o masculinitzats.
Mesura 3.5	Crear l'Observatori per a la igualtat orientat a l'estudi i diagnòsi del sexisme com a l'impuls i seguiment del Pla d'Igualtat entre els homes i les dones de la URV (2007-2010).
Mesura 3.6	Fer pedagogia social dels valors de la igualtat i la no-discriminació.
Mesura 3.7	Revisar i incorporar la perspectiva de gènere en la planificació estratègica de la URV.
Mesura 3.8	Presentar un informe anual al claustre sobre el compliment del Pla d'Igualtat.

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

Eix 4: Promoció de la perspectiva de gènere en la docència	
Mesura 4.1	Diagnosticar els factors subjectius que poden contribuir al manteniment del desequilibri entre dones i homes en les diferents activitats acadèmiques.
Mesura 4.2	Destinar una reunió periòdica amb degans i deganes i directors i directores d'escola per presentar els indicadors de sexisme de la Universitat.

Mesura 4.3	Estimular la presència de continguts i competències de gènere en els plans d'estudis dels graus.
Mesura 4.4	Activar assignatures de campus sobre educació en valors i ciutadania i sobre estudis de dones, gènere i feminismes en el currículum nuclear de la URV.
Mesura 4.5	Promoure la docència i la recerca de gènere en els màsters i programes de doctorat.
Mesura 4.6	Assegurar la prioritització d'assignatures extracurriculars, seminaris i cursos d'estiu que incloguin la perspectiva de gènere en tots els camps de coneixement.
Mesura 4.7	Visibilitzar l'aportació femenina en totes les branques del coneixement.

Eix 5: Gènere i ciència a la URV

Eix 5: Gènere i ciència a la URV	
Mesura 5.1	Difondre les activitats com els resultats de les recerques en orientació de gènere.
Mesura 5.2	Elaborar un sistema d'indicadors que permeti avaluar els projectes d'investigació i els programes docents des de la perspectiva de gènere.
Mesura 5.3	Consolidar un sistema intern d'ajuts a projectes de recerca que proposin mesures per eliminar les desigualtats de gènere a la nostra Universitat.
Mesura 5.4	Afavorir la publicació de materials per a la docència que tinguin en compte les polítiques de gènere.
Mesura 5.5	Incorporar un programa d'ajuts als contractes programes de centres i departaments que desenvolupin projectes per a la igualtat de gènere.
Mesura 5.6	Complementar el programa de beques i ajuts postdoctorals de l'AGAUR de reincorporació a la recerca per a les professores de la URV.

Mesura 5.7	Fomentar una línia de recerca específica sobre gènere a la URV.
Mesura 5.8	Estudiar la variable de gènere en l'avaluació dels grups de recerca.
Mesura 5.9	Convocar anualment una jornada sobre l'estat de la recerca en gènere per àmbits de coneixement, centres i/o departaments.
Mesura 5.10	Estimular una presència creixent de dones expertes en els projectes internacionals.
Mesura 5.11	Incentivar que les dones es presentin a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits d'investigació.
Mesura 5.12	Incrementar el nombre de dones entre els experts, conferenciant i convidats als actes institucionals de la URV, els centres i els departaments.
Mesura 5.13	Elaborar i difondre un catàleg d'expertes de la URV en les diverses branques del coneixement.
Mesura 5.14	Incrementar gradualment el nombre de dones en doctorats <i>honoris causa</i> .

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

Eix 6: Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions	
Mesura 6.1	Establir actuacions adreçades a estimular que les dones participin en els òrgans de presa de decisions.
Mesura 6.2	Aprovar un pla de formació amb sensibilitat de gènere adreçat a les persones que ocupen o poden arribar a ocupar posicions de responsabilitat en la gestió.
Mesura 6.3	Realitzar un estudi exploratori per tal de detectar els obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisió.

Mesura 6.4	Aconseguir la presència equilibrada, fins i tot amb incentius econòmics a les unitats, entre homes i dones en tots els òrgans de govern i participació de la Universitat.