



Resum de la *Diagnosi de la situació de les dones a la UdL* (2005-2007)

La *Diagnosi de la situació de les dones a la UdL* és un estudi que radiografia la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la Universitat de Lleida. Servirà per definir els objectius i les mesures que haurà contenir el *I Pla d'Igualtat d'Oportunitats* de la institució. L'estudi ha estat realitzat pel *Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones* de la UdL, amb el suport de l'*Institut Català de les Dones* i del *Departament de Treball i Indústria* de la Generalitat de Catalunya.

S'han establert 9 àrees d'estudi, les conclusions de les quals es recullen a continuació:

Àrea 1: La sensibilitat de gènere i les pràctiques promotores de la igualtat d'oportunitats a la UdL

Cal destacar la creació del *Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones*, servei integrat dins la Universitat de Lleida, així com el compromís adquirit en la *Comissió Dona i Ciència* per a la realització de Plans d'Igualtat a les universitats catalanes.

La UdL també ha participat com a soci en les iniciatives NOW i EQUAL de la Unió Europea, coordinant onze de les accions previstes en el programa EQUAL *Dona/home rurals*.

Al marge d'això, la majoria d'iniciatives realitzades fins al moment són fruit d'interessos particulars i provenen de la sensibilitat de persones concretes que treballen el tema del gènere. Es troba a faltar la presència sistemàtica d'aquestes iniciatives dins l'organització.

Àrea 2: Distribució de les dones i els homes a la UdL

A- La participació de les dones en els òrgans de presa de decisió i representació sol ser, en la majoria de casos, força inferior a la dels homes. La presència de dones i homes als vicerectorats és de **33,33%** i **66,67%**, respectivament. Aquesta mateixa proporció la trobem en deganats i direccions de centres.

El percentatge de dones en càrrecs unipersonals com la direcció de departaments descendeix notablement a un **12,5%**.

B- Personal Docent Investigador (PDI):

- > Professorat titular: **60,6%** homes i **39,3%** dones
- > Professorat catedràtic: **85,2%** homes i **14,8%** dones (la mitjana de catedràtiques a les universitats espanyoles és del 13,9%)
- > Professorat associat: **66,76%** homes i **33,24%** dones
- > Professorat col·laborador: **47,62%** homes i **52,38%** dones
- > Professorat agregat: representació al 50%

S'ha pogut constatar que hi ha **segregació vertical** en les categories més elevades. Particularment les de Catedràtic/a d'Universitat (CU) i Catedràtic/a d'Escola Universitària (CEU) estan fortament masculinitzades.



També hi ha **segregació horitzontal** pel que fa a la representació de dones i d'homes en els diferents departaments i centres.

La **segregació pel que fa al tipus de coneixement** reproduïx les funcions tradicionalment atribuïdes a cadascun dels gèneres. Les tasques de cura i pedagògiques són generalment atribuïdes a les dones, mentre que els coneixements tècnics ho són als homes.

Centre	%	%
	Dones	Homes
Escola Politècnica Superior	18,39	81,61
ETSEA	31,84	68,16
E.U. INFERMERIA	83,64	16,36
F. CIÈNCIES DE L'EDUCACIÓ	60,61	39,39
F. DRET I ECONOMIA	32,35	67,65
F. LLETRES	38,02	61,98
F. MEDICINA	30,77	69,23
Total	37,7	62,3

C- Personal d'administració i Serveis (PAS):

El PAS és un estament altament feminitzat. Tot i això, les dones tenen una menor presència a les escales més altes, sobretot entre el funcionariat.

Global: **70,24%** dones i **29,76%** homes

PAS funcionari: 83,88% dones i 16,11% homes

PAS laboral: 58,53% dones i 41,46% homes

FUNCIONARIAT

Categoria A (la més elevada): **33,33%** dones i **66,67%** homes

Categoria B: 90,24% dones i 9,76% homes

Categoria C: 82,14% dones i 17,86% homes

Categoria D: 85,37% dones i 14,63% homes.

PERSONAL LABORAL

Grup 1 (la més alta): 57,14% dones i 42,86% homes

Grup 2: 60% dones i 40% homes

Grup 3: 62,30% dones i 37,70% homes

Grup 4: 63,64% dones i 36,36% homes

També pot parlar de **segregació horitzontal**, ja que hi ha algunes àrees en què es concentren més persones d'un mateix sexe. Per exemple, el Servei de Biblioteca i Documentació té un **87,76%** de dones i un **8,57%** d'homes; en canvi l'Àrea de Sistemes d'Informació i Comunicació té un **12,24%** de dones i un **71,43%** d'homes.

D- Estudiantat:

Persones matriculades als centres propis de la UdL (sense incloure els programes de mobilitat):

FACULTAT O ESCOLA	Dones	Homes
Escola Politècnica Superior	15,84%	84,15%
ETSEA - Agrònoms	41,54%	58,46%
EU Infermeria	88,93%	11,07%
F.CC.Educació	79,88%	20,12%
F.Dret i Economia	57,83%	42,17%
F. de Lletres	66,35%	33,65%
F. de Medicina	71,47%	28,53%



Àrea 3: Característiques de l'activitat de les dones i dels homes a la UdL i ús dels recursos

Personal Docent Investigador (PDI): s'observa força equilibri entre dones i homes en la pertinença a grups de recerca. No passa el mateix en la coordinació d'aquests grups, ja que el percentatge d'investigadores principals és només del **30%**, exactament el mateix que hi ha de publicacions signades per dones.

Estudiantat: a la UdL les estudiantes esmercen menys anys que els estudiants per a concloure diplomatures, llicenciatures i doctorats.

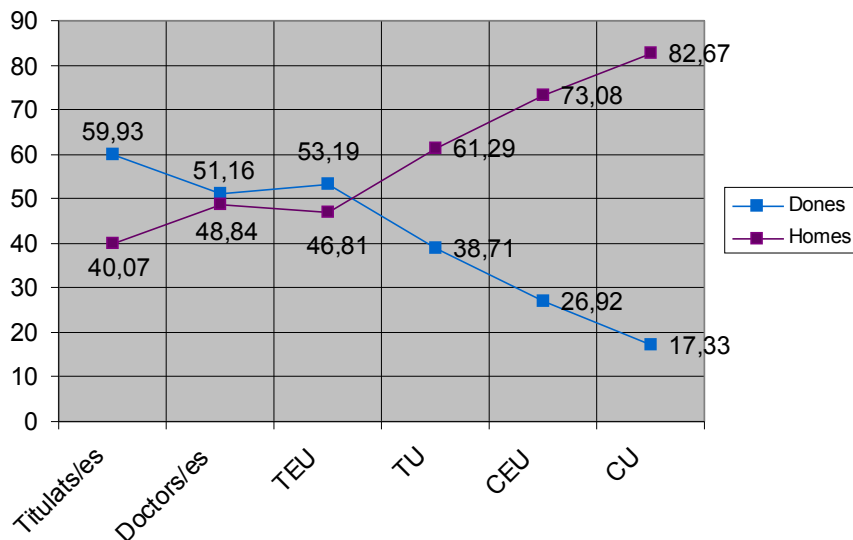
La mitjana d'anys de permanència a la universitat és de **4,45** per a les dones i **5,15** pels homes (incloent la llicenciatura de Medicina) i la mitjana d'edat en l'any de lectura de la tesi és de **33** per a les dones i **38,46** pels homes.

Les dones són les que reben més beques, es decideixen per cursar anys a l'estranger (**62,98%** dones i **37,02%** homes) i es llencen més a enviar *currículums* a les empreses (**65,32%** les dones i **34,68%** els homes).

Àrea 4: Selecció, promoció i condicions laborals

Hi ha una proporció major de titulades que no reverteix en les capes superiors de l'escala professional universitària. Això ens recorda que existeixen barreres invisibles amb què es troben les dones a l'hora d'accedir a llocs de major responsabilitat, l'anomenat "sostre de vidre".

Distribució de posicions en la carrera acadèmica



Personal Docent Investigador (PDI): Les dones, en general, tenen una categoria acadèmica inferior a la dels homes i són minoria en gairebé tots els departaments. La seva participació en els òrgans de govern és menor que la dels homes.

La història universitària ha afavorit, a més, que els doctors/es *Honoris Causa* s'hagin concedit majoritàriament a homes (de vint-i-dos, s'han atorgat a **19** homes i **2** a dones).



Personal d'Administració i Serveis (PAS):

Mitjana d'anys d'antiguitat en les categories superiors:

Categoria	Dones	Homes
A (funcionari)	3,00	16,50
GRUP I (laboral)	4,88	8,33

Tipus de contractació:

Tipus de contractació	Dones	Homes
ALTS CÀRRECS	40,00%	60,00%
PAS FUNCIONARI	84,09%	15,91%
PAS INTERÍ	85,29%	14,71%
PAS LABORAL	47,17%	52,83%
PAS LABORAL PROJECTES	69,49%	30,51%
PAS TEMPORAL	66,23%	33,77%

Àrea 5: Conciliació de la vida familiar, personal i professional

La UdL disposa d'alguns serveis addicionals adreçats a donar suport en qüestions familiars, com per exemple, les ajudes econòmiques del Fons Social o les activitats lúdiques adreçades als fills i filles del personal durant els períodes de vacances.

S'ha de fer difusió perquè aquests serveis no són coneguts pel personal dels diferents estaments de la Universitat de Lleida.

Àrea 6: Adequació de la Prevenció de Riscos Laborals (PRL) a les necessitats de dones i d'homes

Tot i que el Servei de Prevenció de Riscos Laborals és un servei feminitzat pel que fa a les persones que hi treballen, s'observa que la presència de dones és molt més baixa en el Comitè de Seguretat i Salut, especialment en el grup de Delegats i Delegades de Prevenció, i entre els Responsables de Campus (no hi ha cap dona en aquest col·lectiu).

Àrea 7: Comunicació no sexista interna i externa

L'ús del masculí genèric (ex. els professors, els alumnes...) predomina tant als documents interns (**37%**) com els externs (**47,64%**). El percentatge s'incrementa en les matèries del campus virtual (**67,73%**). Tot i això, també es constata com a bona pràctica l'ús de les formes genèriques col·lectives o indefinides (ex. el professorat, l'alumnat...) en un **30,11%**.



Àrea 8: Incorporació de la perspectiva de gènere a la docència i a la recerca

No apareix cap assignatura on explícitament es faci menció de gènere. Tampoc tenim constància, però, de la introducció de forma transversal d'aquest tipus de coneixements en les diferents titulacions. En general, s'observa que el tractament dels temes de gènere o d'igualtat d'oportunitats es fa a través de cursos de lliure elecció, cursos de formació continuada i en programes de Doctorat. Destaca el **Màster Agents d'Igualtat d'Oportunitats per a les Dones al Món Rural**, que la UdL va posar en marxa de forma pionera al curs 2005-06. També participa en el **Màster oficial interuniversitari Dones, gènere i ciutadania**.

En el *Pla estratègic de recerca* de la UdL (Aprovat pel Consell de Govern de 15/04/05) no apareix el gènere com a categoria d'investigació. Tot i això, s'han identificat **tres projectes de recerca** que explícitament fan referència a la igualtat d'oportunitats o a la perspectiva de gènere:

* *La dona i l'explotació agrària a Catalunya: una perspectiva de gènere a l'aplicació del dret de successió del codi civil català* (Departament d'Administració d'Empreses i Gestió Econòmica dels Recursos Naturals).

* *L'Associacionisme com a eina de promoció empresarial de la dona al món rural* (Departament de Dret Privat).

* *Bones pràctiques en les polítiques d'igualtat d'oportunitats a les universitats catalanes* (Departament de Filologia catalana i Comunicació).

Àrea 9: Discriminació, violència i assetjament

La Universitat compta amb un servei d'atenció psicològica general, però no un servei específic per tractar temes d'assetjament, violència i/o discriminació. Tampoc s'observen actuacions de prevenció de violència i assetjament sexual adreçades a cap dels col·lectius de la UdL.

S'ha informat d'actituds sexistes adreçades a l'alumnat femení, que han tingut lloc en un context de classe. Tot i això, no hi ha queixes explícites per discriminació, violència i/o assetjament.

L'estudi realitzat pel CREA de la UAB titulat *Violència de gènere a les universitats catalanes*¹ en què la Universitat de Lleida va participar com a objecte de l'estudi, proporciona dades molt interessants com ara que un **58%** de les persones enquestades coneix o han patit una situació de violència en l'àmbit universitari català i un **95%** considera necessari crear un servei específic a la universitat on es pugui recórrer en el cas de patir una situació de violència de gènere.

¹ L'estudi *Violència de gènere a les universitats catalanes* realitzat pel Grup de Dones de CREA (Centre Especial de Recerca en Teories i Pràctiques Superadores de Desigualtats) de la UB, dirigit per la doctora Rosa Valls i finançat per l'AGAUR, Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris a la Recerca, pertanyent a la convocatòria UNI/2155/2005, de 27 de juny (DOGC núm. 4427, de 15.7.2005). El mateix grup està realitzat un estudi sobre la violència de gènere a les universitats espanyoles, un projecte d'I+D+I.