

dimarts, 24 de novembre de 2020

La Xarxa Vives, per la paritat homes dones en els òrgans de govern

L'estudi sobre el biaix de gènere a les universitats constata que s'està lluny de la igualtat

DECLARACIÓ DE TARRAGONA

Les rectores i els rectors del Consell General de la [Xarxa Vives d'Universitats](https://www.vives.org/) [<https://www.vives.org/>], reunit en sessió ordinària el dia 20 de novembre de 2020 a Tarragona, valorem amb preocupació les dades que aporta l'informe *El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats* [



<https://www.vives.org/2019/12/17/la-subrepresentacio-de-les-dones-a-la-universitat-amenaca-lobjectiu-dexcellencia-/> (Xarxa Vives d'Universitats, 2019), que constata els desequilibris existents en la situació de la dona a la universitat, com ara:

- L'elecció dels estudis reproduïx els estereotips de gènere en les carreres STEM.
- A mesura que augmenta el rang acadèmic, la presència de la dona a la universitat es redueix.
- Menys d'una tercera part dels investigadors principals en projectes de recerca són dones.
- Només una tercera part de les tesis doctorals estan dirigides per dones.
- Els òrgans de govern universitaris estan masculinitzats i en molts casos les dones ocupen llocs amb menys poder de decisió.
- El personal d'administració i serveis universitari és un col·lectiu feminitzat, però la majoria dels alts càrrecs està ocupat per homes.

Davant d'aquesta situació, i donant continuïtat a la [Declaració de Castelló](https://canal.ugr.es/wp-content/uploads/2018/11/Declaracio%CC%81-Castello%CC%81-Cimera-Rectores-2018.pdf) [<https://canal.ugr.es/wp-content/uploads/2018/11/Declaracio%CC%81-Castello%CC%81-Cimera-Rectores-2018.pdf>] signada el 26 de novembre de 2018 per a reduir els desequilibris i les desigualtats de gènere a les universitats, acordem:

1. Avançar cap a la presència paritària de dones i homes als òrgans de la universitat i promoure que als consells socials de les universitats (en les que existeixi) i en altres òrgans vinculats a la universitat també es respecte aquesta paritat quan se'n renoven els membres.
2. Adoptar accions i definir polítiques universitàries per corregir les desigualtats de gènere diagnosticades a les universitats a través dels seus plans d'igualtat.

3. Impulsar línies de recerca sobre la relació que pot haver entre la desigualtat de gènere i la qualitat a les universitats.
4. Promoure normatives que faciliten una conciliació i corresponsabilitat efectives del personal universitari.
5. Impulsar mesures per augmentar la participació de les dones en la direcció de projectes de recerca i de tesis doctorals, i millorar els processos de captació, promoció i retenció del talent femení