

Rector, membres de la Mesa del Claustre, claustrals de la Universitat de Barcelona,

Em correspon explicar l'estat del Pla d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, l'elaboració del qual va lligada al compromís assolit pels rectors de les universitats catalanes d'elaborar plans d'acció per a la igualtat abans del 31 de desembre de 2007. Ho faig en la meua condició de presidenta de la Comissió de la Igualtat de la Universitat de Barcelona, nomenada pel rector.

Estructuraré l'exposició en cinc apartats, que pretenen respondre a cinc preguntes:

1. Per què parlem d'elaborar un pla d'igualtat, o, senzillament, de qüestions de gènere?
2. Què es un pla ?
3. Qui l'està fent ?
4. Quin contingut té ?
5. Què es demana a la comunitat universitària ?

Com a informació prèvia, disposen de la relació de taules lliurada via correu electrònic, que proporcionen una visió dels principals índexs de la UB desagregats per sexes.

La relació de taules que visibilitza la situació de les dones a la Universitat de Barcelona. L'elaboració respon a un doble objectiu:

- Són el substrat necessari per a la diagnosi prèvia a l'adopció de mesures.
- Suposen la implementació de la prescripció legal de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes, atès que l'article 20 estableix que els poders públics, en l'elaboració dels estudis i estadístiques han d'incloure sistemàticament la variable sexe, així com dissenyar i introduir nous indicadors i mecanismes que permetin un millor coneixement.

1. L'elaboració d'un pla d'igualtat s'inscriu en la necessitat de superar la discriminació existent entre homes i dones, un cop constatada de manera irrefutable, en molts àmbits de la societat, l'existència d'aquesta. En relació amb l'àmbit universitari i de recerca, l'informe *She figures 2006* (un estudi impulsat pel Grup de Hèlsinki sobre Dones i Ciència, creat per la Comissió Europea), demostra que les dones representen el 29 % de la comunitat científica del continent, enfront del 71 % dels seus col·legues masculins. Qualsevol contrastació de dades i taules evidència aquesta situació, i la informació subministrada així ho avala. Malgrat l'existència d'algunes dades significatives en relació amb el personal d'administració i serveis, les diferències més evidents es fan paleses en relació amb el personal docent i investigador, cosa que comporta que algunes observacions s'adrecin específicament a aquest col·lectiu, sense oblidar, però, la universalitat dels esforços per superar les desigualtats.

2. L'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre homes y dones recull la següent definició de pla (en relació amb les empreses): «Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.» Ara bé, la singularitat de les universitats les allunya dels paràmetres empresarials; tenen un àmbit i una idiosincrasia propis. Per aquest motiu el referent per a l'anàlisi és la Guia per al disseny i la implantació d'un Pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats, publicada per l'Institut Català de les Dones el setembre de 2006, diferent de la Guia per al disseny i la implantació d'un Pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses.

3. La singularitat de les universitats ha fet que es pensés, per dur a terme satisfactòriament l'encàrrec, en una Comissió relativament reduïda, integrada per membres de la comunitat universitària que podien fer, des de la seva experiència i formació, aportacions valuoses. La Comissió es va constituir el 8 de març de 2007. Està integrada per Mercè Adell, Dolors Baena, Fina Birulés, Isabel Cacho, Núria Casamitjana, M. Carme Giménez, i jo mateixa. Ara bé, precisament perquè el nom/concepte de *Pla d'igualtat* presenta determinades connotacions, s'ha volgut en tot moment mantenir informats els diferents col·lectius i agrupacions universitaris, i en el futur, s'hauran de buscar mecanismes de transmissió per garantir l'òptima comunicació.

4. A hores d'ara s'han engegat un seguit de mesures vinculades a l'adopció del Pla. El referent o «aixopluc general» es relaciona directament a la visibilització del sexisme, com a pas previ de la sensibilització. Dit això, es presenta una enumeració de mesures i accions que haurien de formar part de l'activitat i el perfil de la Universitat de Barcelona el proper bienni.

– Presentació d'una pàgina web específica, que subministrarà informació en general i que també es proposa treure a la llum les activitats de docència, recerca i difusió en general que sobre qüestions de gènere s'estan duent a terme a la nostra Universitat i que, com esdevé en nombroses ocasions, no són conegudes per un ampli sector de la comunitat.

– Introducció a la docència de la transversalitat. S'ha contactat, tant amb els diferents vicerektorats de l'Àrea com amb l'Institut de Ciències de l'Educació per formular els mecanismes adients per fer real aquest propòsit. Precisament l'ICE té una llarga tradició de cursos, tallers i tota mena d'activitats relacionades a les qüestions de gènere, adreçades als professionals de l'ensenyament no universitaris. Ara el que calia era donar eines als professors universitaris, i, en aquest sentit, s'han iniciat gestions en tres direccions:

- a) Oferir cursos específics en l'oferta de formació permanent del professorat.
- b) Mitjançant la implicació dels coordinadors de formació dels vint centres, que farien d'intermediaris, establir mecanismes d'implantació de la perspectiva de gènere vinculada a les peculiaritats de cada àmbit de coneixement, i posteriorment, per passar del projecte al fet, una primera presentació d'aquesta qüestió tindrà lloc a la reunió amb els coordinadors, el proper 8 de novembre.
- c) la creació d'un grup de treball integrat per professorat de diferents àmbits per treballar metodològicament sobre la incorporació de la transversalitat en la docència.

– Suport als estudis de gènere en els diferents àmbits de coneixement, tenint present l'Institut Interuniversitari d'Estudi de Dones i gènere.

– Apropament al llenguatge no sexista, amb el suport de documents i materials que farà públics la pàgina web. Es possibilitarà un accés més fàcil a la important tasca que des de fa 20 anys han anat duent a terme els Serveis Lingüístics d'aquesta casa, i que ha donat lloc, per exemple, a documents prou importants, com ara «Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua», un text que es vincula a unes jornades que van tenir lloc en aquesta Universitat. Resta, per tant, difondre i fer nostra aquesta feina ja feta, i incentivar-ne la seva i l'aprofundiment.

– Increment de nomenaments de doctorat honoris causa a dones. És una mesura que ja s'està duent a terme, com palesa l'Acord de Consell de Govern de 5 de juliol de 2007, que va concedir els doctorats honoris causa de la Universitat de Barcelona a la Dra. Elaine S. Jaffe, a proposta de la Facultat de Medicina i a la Sra. Graça Simbine Machel, a proposta del rector.

– Inclusió en els pressupostos de la Universitat de Barcelona d'una partida específica per al desenvolupament de les polítiques de gènere.

– Consolidació de la presència equilibrada d'homes i dones en els àmbits de decisió. Aquestes mesures haurien d'incorporar-se a la composició dels òrgans de decisió. Amb aquesta finalitat, si s'analitza la darrera taula lliurada, es percep una saludable evolució de la participació de dones.

Sembla relativament fàcil establir normes de composició equilibrada en diferents òrgans de gestió, com ara els consells de direcció o els equips deganals. La qüestió que cal resoldre és com fer real la participació en relació, per exemple, amb la composició dels membres del Consell de Govern, si procedeixen de diferents àmbits i han estat triats, posem per cas, pel Claustre, o entre els degans dels centres. És un dels temes fonamentals i ho avala el fet que a hores d'ara és objecte d'estudi per una comissió reduïda de secretaris generals constituïda en el si de la Conferència de Secretaris Generals de l'Estat.

– Anàlisi de les normatives internes de la Universitat de Barcelona, per adequar-les a les prescripcions de les lleis esmentades. En concret, s'haurà d'incorporar la composició equilibrada en les comissions dels concursos de professorat –en compliment de l'art. 62.3 de la Llei d'universitats –, així com en les comissions avaluadores de tesis doctorals.

– Creació d'una xarxa de cooperació amb altres organismes. S'ha contactat amb l'Institut Català de les Dones, per fixar línies de col·laboració en el futur. En el Pla de recerca i innovació de Catalunya 2005-2008 s'ha incorporat la perspectiva de gènere, la qual cosa s'ha traduït, entre altres mesures, en la constitució de la Comissió Dona i Ciència per al desenvolupament de les polítiques de dones en l'àmbit de l'educació superior i la recerca del Consell Interuniversitari de Catalunya. Aquesta Comissió és un espai d'interlocució òptim entre les i els responsables de les altres universitats.

– Organització d'encontres amb professionals en polítiques de gènere, provinents tant de l'àmbit acadèmic com de l'àmbit pràctic, per conèixer les polítiques d'altres països i entitats. Aquesta acció ja s'ha traduït en un acte programat per a aquest any, amb la voluntat, afegida, de recordar que l'any 2007 ha estat nomenat per la Unió Europea l'«Any Europeu d'Igualtat d'oportunitats per a tothom». S'ha convidat la Sra. Nicola Dandridge, directora executiva de l'Equality Challenge Unit, una entitat constituïda el 2001 per les universitats angleses, the Higher Education Funding Council for England i altres prestigiosos organismes, per promoure la igualtat en el sector de l'educació superior. A principi del més de desembre farà una xerrada en què explicarà les accions dutes a terme a Anglaterra durant els darrers anys.

– Institucionalització de l'acte del 8 de març.

– Creació d'una línia de publicacions sobre qüestions de gènere, a partir d'una iniciativa del Vicerectorat de Relacions Institucionals, Comunicació i Política Lingüística.

– Violència de gènere. La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, fixa en el capítol I, a l'article 4 («Principis i valors del sistema educatiu», que «Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal»). Aquest mandat aboca, doncs, a una implicació activa de la Universitat de Barcelona, amb iniciatives específiques.

– Conciliació de la vida laboral i familiar. Supera l'àmbit inicial de la Comissió, perquè se situa en altres espais de discussió, però no li és aliè. Per tant, és un eix del Pla, enfocat en una primera fase cap a la reflexió i la recollida de dades. Hi ha lleis que ho regulen de manera específica, i també habitualment hi ha un seguit de bones pràctiques no escrites en els departaments, però cal l'ordenació i la conscienciació generalitzades.

– Creació d'una Unitat de la Igualtat, en compliment de la disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 4/2007, per la qual es modifica la Llei O 6/2001, d'universitats. La seva missió és, bàsicament, controlar i impulsar les mesures exposades i proposar-ne de noves, amb el suport d'una estructura consolidada, i en permanent relació amb altres unitats, com ara la Sindicatura de Greuges.

5. Es demana la implicació de tota la comunitat, i fins i tot aquesta implicació es pot concretar en actuacions concretes, com ara l'enviament de totes les activitats sobre gènere que es fan a la casa, moltes de les quals tenen una difusió reduïda, per tal d'elaborar el catàleg del web. Fa uns mesos la Comissió va demanar, amb el suport de la Secretaria General, als centres i les unitats que enviessin una relació de les iniciatives sobre aquesta matèria. S'han rebut respostes ben diferents i cal aprofitar l'ocasió per demanar als degans i directors de centre que continuïn sent els portaveus d'aquesta iniciativa, fins que la mateixa dinàmica del web permeti el contacte directe. I, evidentment, es demana als claustrals que se'n facin ressò.

Coda: resulta significatiu que la primera lliçó inaugural de curs feta per una dona tractés del tema «Gens, gènere i ciència». La va pronunciar la Dra. Roser González. També resulta significatiu que aquesta primera lliçó feta per una dona tingués lloc el curs 2006-2007. Aquest any s'ha tornat a encarregar a una altra catedràtica d'aquesta casa, la Dra. Pilar Bayer, en una important manifestació de l'assumpció de la filosofia.