



**Projecte presentat a la convocatòria de subvenció per a treballs d'investigació
dins de l'àmbit temàtic 4
de l'Institut Català de la Dona, durant l'any 2004.**

**DISSENY D'UN PLA
D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
EN L'ACCÉS, LA PROMOCIÓ I LES CONDICIONS
LABORALS D'UNA UNIVERSITAT PÚBLICA
(Primera fase)**

Memòria del projecte

**Carne Martínez Costa, Anna M. Coves Moreno, M. Dolors Calvet Puig,
Amaia Lusa García, Montse Novell Enrech, Olga Pons Peregort,
M. Clara Torrens Mazzei, Marta Tura Solvas,
Liliana Feghali Feghali, David Pich Canes**

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	3
1.1 Objectius	3
1.2 Metodologia	4
2. SINTESI DE LA RECERCA DOCUMENTAL	7
3. APORTACIONS DE LES ENTREVISTES	12
4. MODEL D'INDICADORS	18
4.1 Introducció	18
5. REFLEXIONS	40
6. LINIES DE TREBALL FUTURES	41
7. EQUIP DE TREBALL	42
8. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	43
ANNEX I. MOSTRA D'EMPRESES	47

1. INTRODUCCIÓ

El present document té per objectiu presentar els resultats de la primera fase del projecte: *Disseny d'un pla d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i les condicions laborals d'una universitat pública*. El resultat d'aquesta primera fase és un model d'indicadors per diagnosticar la situació d'una organització, concretament d'una universitat pública, en igualtat d'oportunitats. Aquest model d'indicadors de gènere haurà de permetre més endavant, quan s'implanti el pla d'igualtat, de fer el seguiment de la situació i la seva evolució (auditories periòdiques a partir de la definició, quantificació i anàlisi d'indicadors).

Els indicadors són una eina imprescindible en el moment de desenvolupar i implantar un pla d'igualtat, ja que permetran la supervisió i avaluació adequada de les mesures adoptades i les pràctiques aplicades. Utilitzant la definició de l' Agència Canadenca pel Desenvolupament Internacional: "Són índex, xifres, fets, opinions o percepcions que serveixen per analitzar i mesurar els canvis de situacions i condicions específiques. Són eines de gran utilitat per avaluar on estem i cap on anem respecte dels valors i objectius d'un projecte i per avaluar els resultats d'accions i iniciatives".

Pel disseny del model d'indicadors, s'ha realitzat una recerca bibliogràfica, analitzant documents, publicacions, articles, estudis i informació sobre plans d'igualtat d'oportunitats en les empreses i altres tipus d'organitzacions per aplicar-ho i adaptar-ho al cas d'una universitat pública.

Els resultats de la recerca van portar a la definició de dos grups d'indicadors: bàsics i complementaris que han de permetre a una universitat d' identificar l'existència de discriminació per raó de gènere i valorar el grau d'acompliment del principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells i per tots els membres de l'organització: personal docent i investigador, personal d'administració i serveis i estudiantat.

Objectius

L'objectiu general d'aquest projecte és dissenyar una metodologia que permeti elaborar un pla d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i les condicions laborals d'una organització i aplicar-la al cas d'una universitat pública.

L'objectiu específic consisteix a redactar un protocol amb les pautes del que ha de fer una organització si vol dissenyar i implantar un pla d'igualtat d'oportunitats intern.

Es tracta que aquest protocol sigui una guia a seguir en totes les etapes del procés d'implantació, en cadascuna de les actuacions a portar a terme durant aquest procés, així com una guia de bones pràctiques que haurà de seguir l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats. Aquest protocol ha de garantir no sols la neutralitat dels processos interns de l'organització (selecció, promoció, anàlisi i valoració de llocs de treball, presa de decisions, retribució, etc.) sinó també que les condicions físiques de disposició dels espais i dels llocs de treball són les adequades a tots els

col·lectius i que les característiques específiques de cada gènere s'han tingut en compte.

Aquest protocol i guia de bones pràctiques podrien servir com a referent o "norma" en el cas que l'organització volgués obtenir l'acreditació de bones pràctiques en igualtat d'oportunitats per part d'un organisme competent, com podria ser l'Institut Català de la Dona. Per fer un símil, seria com la normativa de la sèrie ISO 9000 que han de seguir les empreses per tal d'obtenir una certificació en matèria de qualitat.

Metodologia

Donada l'extensió del treball i per tal d'adaptar-se a les característiques de la convocatòria, es va proposar realitzar el projecte en dues fases a desenvolupar respectivament al llarg dels anys 2004 i 2005. La present memòria correspon als resultats del treball fet durant la primera fase desenvolupada durant l'any 2004.

En primer lloc s'ha realitzat una tasca de documentació i de recerca d'altres estudis existents tant d'àmbit nacional com internacional, sobre plans d'igualtat d'oportunitats i metodologies d'avaluació i indicadors de gènere.

En segon lloc s'ha cregut necessari contactar amb algunes organitzacions i empreses que ja disposen d'un pla d'igualtat d'oportunitats implantat, o que estan donant els primers passos per fer-ho, per tal d'aprofitar la seva experiència en el desenvolupament de la metodologia genèrica que es proposa en aquest projecte.

A partir de tota aquesta informació s'ha dissenyat el model d'indicadors, al llarg de diverses reunions de treball, amb la participació i discussió dels membres de l'equip de treball d'aquest projecte. La bateria d'indicadors s'ha classificat en dos nivells: indicadors bàsics i complementaris.

La metodologia a seguir per utilitzar aquests indicadors es desenvoluparà en la segona fase d'aquest projecte, ja que intervindran no només com a punt de partida per implantar el pla d'igualtat d'oportunitats en l'organització, sinó en les etapes següents del procés d'implantació i seguiment del pla.

La primera etapa de recerca documentat s'ha realitzat al voltant de tres eixos:

- **ESTUDIS EXISTENTS** tant d'àmbit nacional com internacional on es tracta el tema de disseny de plans d'igualtat d'oportunitats i de metodologies d'avaluació de polítiques i actuacions en matèria de gènere.
- **ORGANITZACIONS PIONERES.** S'han investigat organitzacions i empreses que ja disposen d'un pla d'igualtat d'oportunitats implantat o que estan implantant una norma de responsabilitat social. S'ha consultat les seves pàgines web i altre documentació institucional per conèixer la seva política d'igualtat d'oportunitats, així com les pràctiques i tipus d'accions concretes que porten a terme per tal d'assolir els objectius.

- **ESTUDIS SOBRE INDICADORS DE GÈNERE.** S'han buscat estudis de tipus estadístic amb indicadors de gènere, amb variables desglossades per sexe, també en els àmbits nacionals i internacionals. En aquest cas l'objectiu ha estat conèixer els diferents tipus d'estadístiques i identificar indicadors útils que es poguessin incloure en el model d'indicadors a dissenyar.

Estudis existents

La investigació realitzada a partir del catàleg de publicacions de les biblioteques públiques catalanes i sobre tot de la consulta per Internet i de bases de dades documentals, ha permès d'identificar cinc països clau que es troben avançats en el tema d'igualtat d'oportunitats, tant en termes de legislació com en pràctiques i recolzament empresarial pel desenvolupament de plans i programes d'igualtat en les empreses: Alemanya, Finlàndia, Suècia, Holanda, Anglaterra i Austràlia.

S'han analitzat resultats publicats en diversos formats (llibres, reports penjats a Internet, breus informes també penjats a Internet) d'alguns projectes desenvolupats en el tema d'igualtat d'oportunitats, la majoria dels quals han estat, bé projectes dins del programa EQUAL de la Unió Europea, bé iniciatives d'alguna administració o organisme de l'administració pública.

S'han investigat diversos programes i plans que es venen desenvolupant en el camp de la igualtat d'oportunitats a Espanya, com el programa ÓPTIMA de l'Institut de la Mujer, el programa desenvolupat per l'Ajuntament de Barcelona, el de la Diputació de Barcelona, el projecte realitzat per l'Ajuntament de L'Hospitalet i altres desenvolupats en diferents comunitats de l'Estat Espanyol, com per exemple el projecte DIDO (Desarrollando la Igualdad de Oportunidades en el Mercado de Trabajo) de l'Ayuntamiento de Jerez.

A nivell internacional s'han trobat diversos projectes dins del programa EQUAL sobre el tema d'igualtat d'oportunitats, com el projecte Divers@ (en el que participa la Universitat de València), el projecte EEOP realitzat per diverses institucions i administracions del sud-est d'Anglaterra, el projecte OEWA (Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency) del govern d'Austràlia, o el projecte BETSY del County Administrative Board of Stockjohlm. També s'han estudiat projectes i iniciatives empreses per diverses universitats, com és el cas de la Universitat Catòlica Australiana i altres projectes desenvolupats per administracions locals o regionals.

Organitzacions pioneres

Dins del camp d'accions pràctiques existents en Igualtat d'Oportunitats, s'han investigat organitzacions i empreses que disposen d'un pla d'igualtat d'oportunitats, com el cas de les empreses que participen en programes pioners en diversos països: España (Programa Óptima), Anglaterra (Business in the Community Programmes), Holanda, Alemanya (Total E-quality program) i concretament a Catalunya el programa desenvolupat per l'Ajuntament de Barcelona (*Veure Annex I*).

L'objectiu d'aquest apartat era seleccionar una mostra d'empreses (tant del sector privat com del sector públic) i altres tipus d'organitzacions (universitats, ajuntaments, organismes de l'administració, etc.) i realitzar una sèrie d'entrevistes que permetessin conèixer la seva experiència i extraure conclusions que fossin d'utilitat al dissenyar la metodologia genèrica que es proposa en aquest projecte.

Per complementar o ampliar la informació obtinguda mitjançant les entrevistes, s'ha analitzat documentació institucional i publicacions existents de les empreses, identificant les estratègies i polítiques d'igualtat d'oportunitats portades a terme, pràctiques i actuacions concretes en matèria d'IO i els possibles inconvenients o dificultats a superar en aquests processos.

D'acord amb les organitzacions consultades i analitzades, el tema d'igualtat d'oportunitats s'inclou, en alguns casos, dins del tema de la responsabilitat social corporativa. En altres organitzacions es troba incorporat dins de la gestió ètica i responsable. L'important és conèixer si la igualtat d'oportunitats forma part de l'estratègia de la pròpia organització (concepte anglès de mainstreaming) més que definir com a una cosa a part la política d'IO.

Estudis sobre indicadors de gènere

Així mateix s'ha fet un recull i una anàlisi d'estudis sobre indicadors de gènere, a nivell nacional i internacional, i s'han consultat estadístiques desagregades per sexes, algunes centrades en els àmbits social i de mercat laboral (com per exemple l'estudi monogràfic "Temps, Treball i Ocupació. Desigualtats de gènere a la ciutat de Barcelona", editat per l'Ajuntament de Barcelona), i d'altres amb dades de l'àmbit de la recerca i el desenvolupament tecnològic (R+D), com per exemple la publicació de la UE "She figures 2003", "La Política Científica de la Unión Europea" i el "Llibre blanc de les dones a Catalunya en el món de la ciència i la tecnologia". Però són molt pocs els casos en què es fa una proposta d'indicadors per diagnosticar la situació d'una organització en igualtat d'oportunitats (Veure capítol següent sobre síntesi de la recerca documental).

S'han consultat també estudis sobre indicadors de responsabilitat social, com la guia per l'elaboració de memòries de sostenibilitat (Global Reporting Initiative), o la pròpia norma SA8000.

2. SINTESI DE LA RECERCA DOCUMENTAL

A continuació es presenta la síntesis dels principals documents estudiats durant aquesta primera fase del projecte. De tots els estudis i publicacions consultats i recollits en la bibliografia, s'ha fet una síntesi dels més importants que ens han servit en el disseny del model d'indicadors i que s'utilitzaran com a referència en la segona fase del projecte de disseny de la guia per implantar un pla d'igualtat d'oportunitats en una organització.

DOCUMENT	DESCRIPCIÓ
Protocol per a l'elaboració d'un Pla d'actuació per a la Gestió ètica i la igualtat d'oportunitats	Iniciativa promoguda per l'Ajuntament de Barcelona. El protocol és un instrument pràctic que ha de permetre a cada organització valorar la seva situació respecte als barems analitzats, establint un autodiagnòstic sobre la seva situació en el camí cap a l'excel·lent gestió ètica per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Pretén orientar la posició de cada organització en cada un dels criteris que proposa el protocol en dos etapes diferents: Primera etapa: determinar i consensuar els punts forts, àrees de millora, objectius i plans d'actuació específics. Segona etapa: determinar i consensuar els resultats obtinguts respecte als objectius i plans proposats.
Responsabilitat Social 8000 (Norma SA8000)	Aquest document fa referència a la Norma Internacional sobre Responsabilitat Social 8000. És una guia que serveix com a manual pels auditors i empreses que desitgin la certificació de l'acompliment de la norma. La Norma es desglossa en 9 punts: 1. Propòsit i àmbit d'aplicació 2. Elements normatius i la seva interpretació 3. Definicions 4. Requeriments de Responsabilitat social 5. Discriminació 6. Mesures disciplinàries 7. Horari de treball 8. Remuneració 9. Sistemes de Gestió
Corporate Equality Plan	És un pla d'acció corporativa i comprèn tres apartats: 1. Objectius corporatius en àrees igualtat 2. Objectius dels empleats 3. Objectius específics Es destaquen: - Coordinar les iniciatives en relació als objectius de les dones. - Identificar i prioritzar accions per aconseguir l'equilibri. Per aconseguir-ho cal fer un pla d'acció per implementar aquests aspectes en l'estratègia de la Gestió de Recursos Humans.

Manual sobre perspectiva de género e igualdad de oportunidades	Realitzat per Maria Teresa Guerrero de l'Ajuntament de Jerez. Aquest manual ha estat realitzat dins el marc del Projecte DIDO de Jerez de la Frontera (Desarrollando la Igualdad de Oportunidades en el mercado de trabajo) de l'iniciativa comunitària EQUAL. Un dels objectius específics del projecte és posar en marxa accions positives i plans de canvi en institucions i empreses. El manual consta de 4 capítols
Sistema de la gestión ética y socialmente responsable. Norma para la evaluación de la gestión ética y socialmente responsable en las organizaciones.	Desenvolupa criteris per la implantació del sistema de gestió ètica i socialment responsable en les organitzacions, a través de 8 àrees de gestió (cadascuna amb una descripció de la norma i divisió posterior en valors ètics aplicables). Les àrees que tracta són les següents: Alta direcció, Relacions amb clients, Relacions amb proveïdors, Relacions amb les persones que integren la organització (inclou promoció professional i igualtat d'oportunitats d'accés a la formació), Relacions amb l'entorn social i medioambiental.
AUSTRALIAN CATHOLIC UNIVERSITY	Cas sobre desenvolupament de Pla d'Igualtat desenvolupat per la Unitat d'Equitat i diversitat de la Universitat Catòlica d'Austràlia seguint el mètode guia proposat per l'OEWA (Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency de Austràlia). La Universitat Catòlica Australiana va fer un estudi de l'ocupació dels llocs de treball a l'abril del 2002 amb l'objectiu de detectar possibles problemes relacionats amb la igualtat d'oportunitats, per tal d'emprendre mesures encaminades a solventar-los. En el treball es presenten els 7 problemes prioritaris i es defineixen accions que són validades un any després amb una taula resum igual a la presentada l'any 2002.
Equal opportunities in employment in higher education: a framework partnership.	Principis per la igualtat d'oportunitats en educació secundària i universitats desenvolupat per la UCEA (Universities and Colleges Employers Association), associació d'empleats d'universitats i d'escoles secundàries al Regne Unit per donar suport a les institucions per tal de promoure la igualtat d'oportunitats (dones i ètnies). Presenta principis, recomanacions, compromís, recursos necessaris per donar suport a la política d'igualtat d'oportunitats, redacció de la política d'igualtat, polítiques i procediments sobre selecció de personal, suport i desenvolupament de la carrera, igualtat retributiva, formació, assetjament i procediments per queixes.

Indicadores de género y diversidad para el análisis de la segregación laboral y las barreras en las organizaciones e instrumentos de análisis.	És un document realitzat per l'Institut Universitari d'Estudis de la Dona de la Universitat de València que pertany al projecte Divers@: Género y Diversidad. Projecte subvencionat pel Fons social Europeu, i pertany a la iniciativa europea Equal, per la promoció de la igualtat al treball. L'equip Divers@ ha desenvolupat un model de revisió i anàlisi de la presència i/o absència d'una sèrie de condicions, a partir del qual poder dissenyar accions correctores. L'explotació d'aquest model permet un diagnòstic del grau de diversitat i d'igualtat d'oportunitats a l'organització i a l'equip directiu analitzat. El model contempla cinc categories d'anàlisi, les quals inclouen una gran varietat d'indicadors de gènere i diversitat. Les categories d'anàlisi considerades són: - Condicionants externs-organitzacionals (nivell cultural). - Condicionants interns-personals (nivell individual). - Perfil de diversitat estructural (nivell estructural) - Opinions i propostes del personal. - Condicions de l'entorn.
OEWA Project Guidelines	PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES , guia pas a pas i eina, desenvolupats pel Govern d'Austràlia amb el nom OEWA (Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency) per les empreses i institucions educatives. Aquest document aporta sis etapes per desenvolupar un pla d'igualtat d'oportunitats. 1. Anàlisi del perfil de l'organització 2. Anàlisi de set aspectes del treball. 3. Prioritzar els objectius per l'acció. 4. Accions concretes. 5. Avaluar l'efectivitat de les accions. 6. Resultats. Accions futures.
Instructions for the method Gender equality in management systems. (County Administrative Board of Stockholm).	És un document que ja es va fer al 2000 en col·laboració amb dues institucions de l'administració pública de Götaland i Stockholm, que s'ha revisat després per ser utilitzat en un projecte europeu d'igualtat d'oportunitats: "Benchmarking as a tool for realising equal pay (BETSY)". L'objectiu general del mètode és incorporar els aspectes d'igualtat de gènere en la gestió i el control de les estructures d'una organització. El mètode proporciona una descripció de la situació en termes d'IO, que serveixi de base per desenvolupar mesures per canviar la situació.
Equal Opportunities Toolkit. (South west of England)	És un document resultat d'un projecte europeu d'igualtat d'oportunitats (EEOP) realitzat per diverses institucions del sud est d'Anglaterra per establir igualtat d'oportunitats: eliminar el racisme, igualar el salari entre homes i dones,

	ajudar a accedir a les persones amb alguna discapacitat al treball i als serveis, eliminar els prejudicis contra les persones homosexuals, etc. Aquest document vol ser una ajuda a qui vulgui posar en marxa projectes d'igualtat d'oportunitats, així com a les petites empreses de qualsevol sector que vulguin millorar la igualtat d'oportunitats a la seva empresa. Inclou una guia d'igualtat d'oportunitats per l'empresariat: en sis seccions o àrees (introducció d'una política d'IO, reclutament i selecció, promoció, assetjament, revisió dels efectes de les bones pràctiques, seguiment de la llei)
Guia de Criteris Ètics per la Igualtat d'oportunitats	Aquesta guia ha sorgit del treball realitzat per l'Ajuntament de Barcelona, GPF (empresa que ha realitzat la coordinació tècnica) i un conjunt de 16 empreses (entitats pioneres) de la ciutat de Barcelona. Es un treball previ a l'elaboració d'un Protocol perquè les empreses es puguin autoavaluar en funció de les seves característiques (grandària, branca o cultura d'empresa). La guia recull criteris que són: 1. Implicació de la direcció en la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats. Política i estratègia en la organització. 2. Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social amb perspectiva de gènere. 3. Igualtat en l'accés i la valoració de llocs de treball. 4. Promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat. 5. Prevenció de l'assetjament sexual i moral. 6. Millora de competències per a la igualtat d'oportunitats. 7. Conciliació de la vida personal, familiar y laboral. 8. Comunicació i llenguatge no sexista.
El Sexisme a la UAB	El document planteja diferents punts abordats com la situació de l'atur, marc legal, legislació, experiències europees i polítiques no sexistes a la Universitat Autònoma de Barcelona. És un estudi sobre el sexisme a la UAB on es presenten i es mostren les variables i indicadors utilitzats així com els resultats quantitatius obtinguts.
Guidelines for equal opportunities employers	L'Equal Opportunities Commission (Comissió d'Igualtat d'Oportunitats) recomana i presenta 10 passos essencials per què l'empresa pugui convertir-se en un empleador en igualtat d'oportunitats. Els 10 passos són els següents: 1. Establiment d'una Política d'Igualtat

	2. Assignació d'una persona responsable del tema d'igualtat d'oportunitats 3. Difusió de la política 4. Implementació de la política 5. Rol d'un Comité d'Igualtat d'Oportunitats 6. Ensinistrament de la plantilla sobre la política d' igualtat d'oportunitats 7. Pràctiques, polítiques i procediments existents 8. Comprovació de procediments de política d'igualtat 9. Etapa de supervisió 10. Plans d'acció sobre discriminacions passades
Promoting Gender Equality in the Workplace	"Promoting Gender Equality in the Workplace" (Promoven l' igualtat d'oportunitats en el lloc de treball) és una investigació realitzada sobre els factors que afecten la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats en les empreses. La mostra de la investigació va incloure 21 empreses del sector públic i privat que desenvolupen activitats de serveis i manufactura (15 multinacionals) i que pertanyen als països següents: Finlàndia, França, Alemanya, Itàlia, Holanda, Espanya i Anglaterra. Per una part, analitza els factors més determinants tant externs com interns que activen el desenvolupament de la política d'igualtat dintre de les establertes en RRHH així com les accions portades a terme a l'interior de les organitzacions en igualtat d'oportunitats. A més a més, identifica els punts claus a tenir en compte i els passos que poden seguir-se amb l'objectiu d'implantar un pla d'igualtat. Per últim, presenta els resultats que es poden obtenir i un model per supervisar el procés d'implantació.

3. APORTACIONS DE LES ENTREVISTES

En la primera fase del projecte s'ha obtingut informació d'algunes organitzacions i empreses que tenen un pla d'igualtat d'oportunitats o estan en la fase d'implantació d'un pla. L'objectiu ha estat conèixer la seva experiència, les característiques del pla, el seu abast, i com es desenvolupa, per tal d'aprofitar la seva experiència i saber les dificultats que ens podem trobar.

El conjunt d'organismes i empreses que hem visitat per tal de realitzar una entrevista amb la persona/es responsables de Plans d'IO són:

- ◆ Ajuntament de Barcelona
- ◆ Diputació de Barcelona. Centre de Recerca Francesca Bonnamaison
- ◆ Ajuntament de L'Hospitalet del Llobregat
- ◆ Consultora privada que dona suport tècnic
- ◆ Empreses privades de diferents sectors i grandària que ja desenvolupen un pla d'igualtat d'oportunitat.

A aquestes empreses se'ls ha garantit la confidencialitat. Tota la informació que ens han subministrat ha estat tractada de forma global i no de manera individualitzada, ja que l'objectiu és extraure consells, recomanacions o passos a seguir per una organització genèrica i en particular una universitat pública.

L'Ajuntament de Barcelona porta a terme un Programa Municipal amb l'objectiu d'impulsar i donar suport a les empreses que treballen en la implantació de mesures ètiques i de responsabilitat social corporativa i, més en concret, les relacionades amb la igualtat d'oportunitats a les organitzacions.

En una primera fase el projecte va donar com a fruit la Guia de criteris ètics en la que estan inclosos tots els punts necessaris per un pla d'igualtat d'oportunitats, treball realitzat per persones de l'Ajuntament de Barcelona, GPF com a consultora i entitat col·laboradora i una quinzena d'empreses pioneres (PI) que operen a la ciutat de Barcelona. Partint de la Guia de criteris ètics s'ha elaborat un Protocol, eina que totes les empreses pioneres participants al programa fan servir per fer un seguiment de les tasques realitzades.

Cal destacar la tasca de les diferents empreses que estan en aquest projecte de forma voluntària i molt especialment les primeres, que s'anomenen les PI:

- ◆ Abacus SCCL
- ◆ Clariant Ibérica SA
- ◆ Discos Castelló, SA
- ◆ Fundació Salut i Comunitat (FSC)
- ◆ Gestió Programes de Formació (GPF)
- ◆ IMB España (Internacional Business machines, SA)
- ◆ Fundación Intermón Oxfam
- ◆ Mercadona
- ◆ MRW Missatgers
- ◆ Nestlé España, SA
- ◆ Ops Neo
- ◆ Transports Metropolitans de Barcelona (TMB)
- ◆ Unilever Foods España, SA (Frigo)
- ◆ Universitat Oberta de Catalunya.

En una primera fase van col·laborar 16 empreses, en una segona fase es van incorporar 35 empreses més i en l'actualitat s'han incorporat un conjunt de 50 empreses. Totes aquestes empreses es caracteritzen per ser molt competitives i per elles una clau és distingir-se per portar pràctiques de responsabilitat social (SA8000), o normatives ètiques.

En l'actualitat AENOR acaba de dissenyar una nova normativa ètica espanyola, però en aquest moment del nostre estudi no es troba disponible. FORETICA té normatives de caràcter ètic però no inclou el tema d'IO.

Moltes empreses multinacionals gaudeixen d'un programa de responsabilitat social, però sembla ser que el punt d'IO es tracte com un punt més i tot just s'està començant a sensibilitzar a tota l'organització i portant polítiques no sexistes.

Hem realitzat una visita a diferents empreses, procurant que tinguessin experiència acumulada en matèria d'IO superior a un any.

Les empreses ens han aportat diferent informació que serà de gran vàlua per desenvolupar el nostre Pla d'Igualtat d'oportunitats. Ens ha permès observar la realitat empresarial i la sensibilització en matèria d'IO en les organitzacions.

A les diferents empreses se'ls ha plantejat de forma sistemàtica les següents qüestions:

- Existeix documentació escrita sobre el seu pla IO?
- Les accions, polítiques o estratègies d'Igualtat d'Oportunitats són actes independents i/o s'inclouen en algun Pla de diversitat, Projectes socials que segueix normativa de responsabilitat social (SA 8000) ?
- S'obté de manera regular informació estadística del número de homes/dones de la plantilla, antiguitat, categoria professional, sou, promocions i temps de les promocions (temps d'una categoria a altra) ?
- Qui és la persona o departament responsable d'aquestes accions d'IO(Departament RRHH, gerència, consultora externa, Altres, (sexe dels responsables))
- Creu l'empresa que és bo/positiu portar a terme polítiques IO per una organització i per què?
- Aspectes positius/avantatges de portar a terme Accions IO
- Aspectes negatius/desavantatges de portar a terme Accions IO
- Existeixen a l'empresa espais destinats a les necessitats de la plantilla per sexes (lavabos, dutxes, vestuaris, m2 de despatx de dones/homes)
- Es porten a terme accions de conciliació de la vida laboral i professional. Quines?
- En les diferents activitats del Departament de RRHH quina creus que es més important per portar a terme una bona estratègia d' IO(valorar 1-5):
 - Reclutament i selecció
 - Retribució
 - Promoció
 - Formació
 - Conciliació vida laboral i professional
 - Permís maternitat/paternitat

- Altres
- Es realitzen accions de informació, sensibilització o formació a tota la plantilla d'aquest tema.
- S'utilitzen instruments de valoració (estadístiques, indicadors, evolució de dades)
- S'utilitza un llenguatge no sexista en comunicacions internes i externes
- Es dóna a conèixer (difusió) tot el que es realitza i es realitzarà en un futur

En una conversa totalment informal la persona o persones responsable de portar a terme aquest projecte ens donaven resposta a les preguntes plantejades que presentem de forma resumida i generalitzada.

- ◆ Les empreses entrevistades porten a terme un pla IO però no totes tenen documentació escrita d'aquesta activitat; no han formalitzat aquestes accions que poden ser més o menys sistematitzades. La majoria creuen que és important tenir-ho per escrit ja que dóna un major compromís
- ◆ Les empreses operen sota el paraigües de Plans de diversitat o Projectes de responsabilitat social corporativa, on l' IO es un punt més o menys important per cada organització, però no el treballen de forma individual.
Cal destacar que com més informació obtenen de com està la seva empresa en polítiques d'IO més conscient és torna l'organització envers la necessitat i manca d'accions per afavorir aquest punt.
Algunes empreses realitzen accions de discriminació positiva, però només en casos on no poden realitzar cap més acció; la majoria d'empreses no són partidàries d'aquest tipus d'accions.
La majoria d'empreses són partidàries de realitzar petites accions enfront grans accions d'IO, perquè així es crearà una base més sòlida i no s'oblidarà la feina realitzada fins el moment.
- ◆ Les empreses obtenen informació estadística del número d'homes/dones de la plantilla i alguna dada més, però no tota la informació que tenen la obtenen desglossant les dades per sexe.
La majoria d'empreses donen molta importància a obtenir més informació per sexes, però curiosament no la tenen.
Observem que del total de les plantilles les dones ocupen un percentatge important dins l'organització, però no es dóna aquesta representativitat quan arribem a càrrecs de responsabilitat dins l'organigrama.
- ◆ La persona responsable de dur a terme aquestes accions està ubicada al departament de RRHH i és indiferent el sexe. Hem recollit algun comentari dient que abans només hi havia homes com a responsables de RRHH i que en l'actualitat quan realitzen conferències, seminaris, trobades, etc cada vegada hi ha més dones en aquesta funció organitzacional.
Quasi totes les empreses tenen una comissió de responsabilitat social on intenten que la participació sigui igualitària homes/dones.
Cal destacar com a comentari que és importantíssim la implicació de la direcció per portar a terme aquest tipus d'accions. Si no, les empreses portaran a terme una acció determinada, i es quedarà en no res ja que no hi haurà una evolució futura. També és important que la persona que sigui responsable de

desenvolupar aquesta tasca estigui totalment sensibilitzada amb el tema i sigui capaç de transmetre-ho a la resta de l'organització.

- ◆ Tothom troba positiu portar a terme una política d'IO, no es troba cap punt negatiu. La majoria pensa que la realitat que es viu en un país s'ha de veure representada a l'empresa. Si existeixen un número important de dones, disminuïts, persones d'altres nacionalitats, doncs tots aquests col·lectius han d'estar representats en el món empresarial.
- ◆ En quan Avantatges o Inconvenients de portar a terme un Pla d'IO, semblaria que tot són avantatges per l'organització, comentaris tal com: s'han d'aprofitar tots els recursos intel·lectuals, no es poden excloure els coneixements que hi ha en una empresa, la diversitat enriqueix, qüestió de sentit comú si treballen homes i dones, tot ha de ser pensant amb homes i dones, s'ha de mantenir el talent. Destaquen que s'han de trencar estereotips que ens vénen marcats per una cultura masculina, que moltes vegades és la pròpia societat la que no està preparada per trencar aquests tòpics. Una de les empreses entrevistades on el seu lloc de treball es caracteritza per està representat per homes ens comenten que és una part de la societat la que veu amb ulls crítics els canvis cap a la igualtat d'oportunitats, però no deixa de ser un element motivador per seguir endavant amb accions d'IO per poder donar exemple i contribuir a la sensibilització i informació sobre la desigualtat de gènere. És un avantatge que existeixi pluralitat en el món empresarial envers la clientela, les empreses, per tant també en els treballadors/res.
- ◆ En quan als espais destinats a les necessitats de la plantilla per sexes com lavabos, dutxes, vestuaris . Totes les empreses tenen adequades les seves instal·lacions a espais que puguin necessitar ambdós sexes. Se'ls ha preguntat si existeix alguna diferència en els m2 de despatx que pugui ocupar un home o una dona, ens fan notar que no té res a veure el sexe en aquesta característica, només es té en compte la grandària de l'espai a ocupar en funció de la categoria professional independentment del sexe de la persona que ocupa l'espai o el despatx.
- ◆ Si es porten a terme accions de conciliació de la vida laboral i professional, totes les empreses porten algun tipus d'acció tal com:
 - ◆ Flexibilitat horària, que pot incloure horari d'entrada i sortida, o escollir el millor torns per a cada persona. En aquest punt cal remarcar que la flexibilitat horària d'entrada i sortida sol ser per poder dur a escola els fills en edat escolar i que tant ho demanen homes com dones (encara que el major número són dones). A l'hora d'escollir torns, les empreses estan d'acord que la major manera de conciliar la vida laboral amb la personal és realitzant jornada intensiva. Algunes empreses realitzen jornades de 6 hores de dilluns a divendres i ho complementen amb el dissabte, tenint assegurat cada 15 dies un cap de setmana lliure. S'ajusten també jornades de treball a mares que tinguin lactants al seu càrrec.

- ◆ Reunions de treballs amb duració determinada, és a dir que tothom sap el temps que s'ha de dedicar en els temes pendents en la reunió sabent que existeix una hora d'acabament.
Horaris de reunions mai a primera hora del matí o última hora de la tarda , per poder respectar les persones que porten els fills a l'escola o tenen alguna persona al seu càrrec que cal acompanyar.
- ◆ Fomentar el teletreball si les característiques del lloc a ocupar o permet.
- ◆ Permisos i excedències per raons personals
- ◆ Serveis de gimnàs dins la pròpia empresa
- ◆ Serveis de guarderia o ajudes econòmiques per les guarderies. D'aquest servei moltes empreses no són partidàries de portar-lo a terme ja que hi ha alguns inconvenients tal com tota la reglamentació i normativa a seguir si tenen una guarderia pròpia, conflictivitat entre el personal per el comportament i relació dels fills, i pot ser un punt criticable per poc conciliador de la vida laboral i familiar.
- ◆ Llocs de treball on s'ha de viatjar amb regularitat queden reservats als homes, sobretot en períodes on els nens són més dependents.

Cal destacar que les empreses més grans poden realitzar més accions de conciliació que les petites que no tenen tantes possibilitats per les característiques estructurals i organitzacionals.

Hem observat que totes les empreses porten a terme algun tipus d'accions de conciliació i la majoria d'elles no porten a terme cap més acció d'IO.

Sembla ser que les empreses identifiquen la IO amb la conciliació de la vida laboral i la familiar, i és més freqüent que moltes accions de conciliació les caracteritzi una dona que un home.

- ◆ En la pregunta de les diferents activitats del departament de RRHH (quina es creu més important per portar a terme una bona estratègia d'IO), destaquen la conciliació vida laboral i professional com a més important, després els permisos de maternitat/paternitat (els permisos de paternitat en la majoria d'empreses són inexistents o han estat demanats de forma testimonial, pensen que pot estar mal vist una baixa de paternitat), en tercer lloc el reclutament i selecció, seguit de la formació. Però la promoció i la retribució no els veuen importants perquè en les organitzacions estudiades ho troben una assignatura superada, que no cal ni observar ni fer més perquè ja es fa de forma natural i sistematitzada sobretot el tema de retribució.
També es recull la informació que moltes empreses amaguen la diferencia retributiva sota diferents categories professionals en detriment de les dones, per això no es tan fàcil observar i demostrar una diferència de sous.
En quan a la formació, totes les empreses donen igualtat d'oportunitats per poder realitzar formació continua; alguna empresa realitza tota la formació dins l'horari de treball. Algunes empreses diuen que qui demana més formació sempre és el col·lectiu femení.
- ◆ Totes les empreses tenen eines per poder sensibilitzar i informar de les accions que es poden a terme en matèria d'IO a través de revistes internes, revistes externes, intranet, memòria social, pàgines web. Però ningú porta un recull sistemàtic de les notícies, accions, actuacions que porten a terme per tal

d'analitzar la seva evolució. Podríem afirmar que en general manca informació per conscienciar/sensibilitzar a tota la organització.

- ◆ Poques empreses porten estadístiques, indicadors i un anàlisi d'evolució de dades, tal com hem indicat anteriorment, generalitzant saben el número de dones i homes existent a la organització, el percentatge que això suposa en el total de plantilla i poc més. Són conscients que la manca d'aquesta informació no permet realitzar un anàlisi d'IO important. L'aflorament d'informació pot portar una certa pressió que ajudi a crear més accions d'IO
- ◆ El llenguatge no sexista s'intenta dur a terme; la majoria d'empreses ho valora com a important, però observem que és una de les accions que tenen pendent o previstes fer en un futur, és una assignatura pendent que la majoria a curt termini aprovarà. Cal destacar que algunes empreses tenen penjada a la seva pàgina web una guia de normes de llenguatge no sexista perquè qualsevol persona que tingui relació amb l'empresa ho pugui utilitzar, ja sigui internament com externament.
- ◆ Es dona difusió de totes les accions realitzades i les que realitzaran en un futur, ja que totes les empreses volen donar exemple a altres organitzacions de les tasques realitzades. A les empreses parlar de les accions socials i en aquest cas de les polítiques d'IO que porten a terme els dona un cert prestigi i reconeixement.

Per un grup d'empreses treballar conjuntament el tema d'IO sota el paraigües d'un organisme que els controla i a la vegada els dirigeixi es molt positiu, ja que a banda de donar-los prestigi, els permet trobar-se, parlar de les accions que porta cada una i obrir debat per tal d'acostar posicions sobre la necessitat de tractar i sensibilitzar-se sobre aquesta problemàtica social. Aquestes empreses tenen l'obligació de fer una reflexió interna i això sempre és positiu. La majoria troba enriquidor crear una xarxa de treball per tal de portar a terme accions d'IO o de qualsevol problemàtica de responsabilitat social.

4. MODEL D'INDICADORS

4.1 INTRODUCCIÓ

S'ha desenvolupat un model d'indicadors amb l'objectiu de diagnosticar quina és la situació de partida d'una organització, i en concret, d'una universitat pública, en matèria d'igualtat d'oportunitats. En funció dels resultats de l'anàlisi, aquests mateixos indicadors han de servir de base per desenvolupar polítiques i accions per aconseguir un més alt nivell d'equitat, i fer el seguiment per avaluar la seva eficàcia.

El model d'indicadors que es proposa correspon a un moment i a un context determinat. En algun altre lloc o dintre d'uns anys, hi poden haver indicadors que no siguin necessaris perquè la situació hagi canviat i faci necessari adaptar el model d'indicadors. Dit d'una manera planera, alguns dels indicadors poden tenir, i així es d'esperar, data de caducitat.

Així mateix, quan l'organització vulgui tornar a utilitzar el model d'indicadors per avaluar el resultat de les polítiques i accions dutes a terme, pot ser que sigui necessari fer algun reajust dels indicadors. En aquests moments, no es pot afirmar, encara que seria desitjable, que serveixi el mateix model tant per avaluar la situació de partida, com per anar revisant periòdicament l'evolució de l'estat d'equitat en l'organització, ja que com s'acaba de comentar, pot ser necessari alguna adequació segons s'avanci en les etapes d'implantació del pla d'igualtat d'oportunitats.

El model d'indicadors proposat ha de permetre conèixer informació quantitativa i qualitativa. Frequentment els indicadors quantitatius són més fàcils d'implementar, ja que les fonts d'informació de tipus quantitatiu solen estar més disponibles. Per contra, els indicadors qualitius es basen en informació que normalment no es troba disponible en les organitzacions, i per tal d'utilitzar-los és necessari, com a pas previ, crear noves fonts d'informació qualitativa.

Per aquest motiu, alguns dels indicadors proposats en el model seran directament utilitzables, mentre que d'altres no seran d'immediata implantació. Això serà així fins que s'obtingui la informació qualitativa necessària, utilitzant les tècniques adequades en aquests casos com són, entre altres, les entrevistes o les enquestes.

En aquesta primera fase del projecte no es detallen les fonts d'informació lligades a cada un dels indicadors del model. Això es deixa per la segona fase quan es redacti el protocol per dissenyar i implantar un pla d'igualtat d'oportunitats.

Un altre dels aspectes a comentar és la dificultat de trobar un equilibri entre un model d'indicadors complet, que cobreixi tots els àmbits de l'organització, i un model d'indicadors pràctic i senzill per ser utilitzat com a eina de gestió i control.

Un model extremadament complex pot comportar que sigui tan difícil la seva implantació que ningú l'utilitzi, i quedi oblidat en un racó.

Per aconseguir aquest equilibri, s'ha dissenyat un model que té dos nivells. Un primer nivell que agrupa els indicadors bàsics, i un segon nivell que conté els

indicadors complementaris o auxiliars. La metodologia que es proposa és que per diagnosticar la situació de partida d'una organització s'apliqui el primer nivell, i en el cas de requerir un diagnòstic més detallat s'apliqui el segon nivell amb tota la bateria d'indicadors.

Els indicadors s'han agrupat en els àmbits següents:

1. Política d'igualtat d'oportunitats
2. Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social
3. Comunicació, imatge i llenguatge
4. Representativitat de les dones
5. Accés, selecció, promoció i desenvolupament
6. Retribució
7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació
8. Condicions laborals
9. Conciliació de la vida familiar i laboral
10. Condicions físiques de l'entorn de treball

A continuació es presenten els indicadors proposats en cada un d'aquests àmbits.

1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Objectius

Valorar el grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i la cultura de l'organització, i la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, la presa de decisions i en les activitats portades a terme en l'organització.

Valorar el grau de compromís i d'implicació de tot el personal de l'organització en tots els nivells en la igualtat real d'oportunitats. Per aconseguir aquesta implicació jugarà un paper clau la informació i la comunicació.

Indicadors

- 1.1 Existència d'una política d'igualtat d'oportunitats, recollida en documentació escrita, dins de l'estratègia organitzativa, amb uns objectius, principis i valors ètics clarament definits. Grau d'incorporació de la perspectiva de gènere a la gestió. Desenvolupament de línies estratègiques i valors ètics en aquesta direcció.
- 1.2 Definició d'un pla d'accions pel foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i per tal d'assolir els objectius fixats.
- 1.3 Pressupost assignat per portar a terme el pla d'igualtat d'oportunitats i poder desenvolupar el conjunt d'accions previstes.
- 1.4 Existència d'una cultura on es fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats, la paritat entre sexes i la no discriminació.
- 1.5 Existència d'un departament, comitè o comissió responsable d'impulsar i vetllar per la igualtat d'oportunitats en l'organització. Existència d'una persona responsable d'implementar i supervisar els resultats de les actuacions i el grau d'assoliment dels objectius proposats en el pla d'igualtat d'oportunitats.
- 1.6 Estat d'avançament del treball per acreditar-se segons alguna de les normes de responsabilitat social (com per exemple la SA8000) o haver aconseguit ja l'acreditació.
- 1.7 Disposició d'un decàleg de bones pràctiques en la Igualtat d'Oportunitats i de gestió ètica (existència d'un codi ètic i d'igualtat d'oportunitats adreçat al personal).

2. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL

Objectius

Valorar com l'organització contribueix a sensibilitzar i assolir la igualtat d'oportunitats en la societat, a través del seu exemple com a institució i a través del comportament dels seus membres, en especial el professorat, participant activament i donant suport a iniciatives d'altres col·lectius i institucions per la igualtat d'oportunitats.

Valorar com s'incorpora la perspectiva de gènere a la feina realitzada diàriament en l'organització, per tal de que l'estudiantat aprengui a incorporar la perspectiva de gènere en el dia de demà en el desenvolupament de la seva activitat professional.

Valorar el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en la definició de plans d'estudis, en els continguts i en les metodologies emprades.

Valorar la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca: en la definició de la temàtica, en el disseny de nous productes, en el diagnòstic de problemes, en la proposta de solucions, en la utilització i aplicació de noves tecnologies.

Indicadors

- 2.1 Participació en campanyes, trobades i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats. L'organització anima i promou la participació dels seus membres i grups en aquestes propostes.
- 2.2 Impuls i suport a estudis de gènere per tal de respondre, com a institució, a les necessitats de la societat. Si promou, assessora i revisa com s'incorpora la perspectiva de gènere en els projectes de recerca portats a terme en la organització.
- 2.3 Comparació de les polítiques i pràctiques desenvolupades amb experiències d'altres organitzacions i difusió de les experiències pròpies en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- 2.4 El tracte amb proveïdors i proveïdores i amb altres institucions dóna exemple i prima la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, servint d'exemple i de model a seguir.
- 2.5 Introducció d'assignatures relacionades amb el gènere o la igualtat d'oportunitats en els plans d'estudis propis de la universitat.
- 2.6 Existència d'oferta educativa en matèria de gènere, amb cursos de tercer cicle d'especialització, masters, potgraus i programes de doctorat.

- 2.7 Revisió de la incorporació de la perspectiva de gènere en els continguts i metodologies docents a cada un dels plans d'estudi.
- 2.8 Comprovació de la incorporació de la perspectiva de gènere en la transferència de tecnologia.

3. COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE

Objectius

Valorar si la política d'igualtat d'oportunitats, els seus objectius, principis i valors s'han comunicat a totes les persones de l'organització i si tot el personal està correctament informat de les accions portades a terme en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Valorar com l'organització fa visibles les dones i la seva contribució als resultats i èxit organitzatiu.

Valorar la neutralitats en la imatge que projecta l'organització, tant a nivell intern com extern, i la neutralitat del llenguatge utilitzat tant en la documentació escrita com en la comunicació oral en actes i reunions institucionals.

Indicadors

- 3.1 Realització d'accions informatives (revista, Intranet, seminaris, jornades, etc.) per la totalitat del personal sobre l'existència i l'evolució del pla d'igualtat d'oportunitats
- 3.2 Desenvolupament de formació al personal intern per sensibilitzar i prendre consciència de la importància de canvi de cultura i de valors en matèria d'igualtat d'oportunitats perquè es corregeixin comportaments i actituds sexistes en el desenvolupament del seu treball diari i perquè aprenguin a incorporar la perspectiva de gènere en totes les activitats desenvolupades.
- 3.3 Existència de sistemes de comunicació externa per donar a conèixer el pla d'igualtat d'oportunitats de l'organització com a exemple a seguir per altres.
- 3.4 Existència d'accions de difusió del treball i de la recerca de les dones de l'organització a través de mitjans interns i externs.
- 3.5 Revisió sistemàtica de tota la documentació institucional (fulls, impresos, formularis, etc.) i la generada pels seus òrgans de govern per garantir la neutralitat en el llenguatge i en la imatge (fotografies).
- 3.6 Existència d'un servei de correcció per revisar la neutralitat del llenguatge en la documentació generada per les unitats estructurals i membres de l'organització (actes, informes, memòries i material docent).
- 3.7 Existència d'una guia o un manual de normes de llenguatge oral i escrit no sexista distribuïda a tot el personal de l'organització, tant al personal docent i de recerca (PDI), com al personal d'administració i serveis (PAS).

- 3.8 Seguiment de la utilització de llenguatge no sexista en la comunicació externa de l'organització, i en la comunicació del professorat en l'àmbit de la docència, la recerca i la transferència de tecnologia.
- 3.9 Grau en que la imatge que projecta l'organització no reflexa cap tipus de desigualtat (en la composició de les persones que presideixen un acte oficial, en les fotografies d'actes oficials, en la pàgina web de l'organització, etc.)

4. REPRESENTATIVITAT

Objectius

Comprovar que les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.

Conèixer la proporció de dones que hi ha en l'organització, la proporció de dones desglossada per unitats estructurals (centres, instituts, departaments i àrees de coneixement, etc.) i categories.

Conèixer el desglossament per sexes i nivell educatiu, i el desglossament per sexe i edat.

Conèixer la proporció de dones en l'estudiantat per centres i titulacions, i cicles educatius (primer, segon i tercer cicle).

Conèixer la proporció de dones en els òrgans de govern (tant col·legiats com unipersonals).

Indicadors

- 4.1 Percentatge de dones i d'homes de la plantilla. Índex de feminització (quantes dones hi ha per cada 100 homes), desglossat per col·lectiu: professorat (PDI) i personal d'administració i serveis (PAS).
- 4.2 Percentatge de dones i homes per categoria, desglossant per col·lectiu: professorat (PDI) i personal d'administració i serveis (PAS). Índex de feminització per categoria professional.
- 4.3 Proporció de dones en la màxima categoria respecte el total de dones. Proporció d'homes en la màxima categoria respecte el total d'homes.
- 4.4 Percentatge de dones i homes per nivell educatiu (per saber quantes dones són doctores, llicenciades i titulades superiors, etc.)
- 4.5 Proporcions de dones i homes en cada interval d'edat. Edat mitja de dones i homes, i edat mitja de dones i homes per categoria.
- 4.6 Percentatge de dones i homes en cada unitat estructural. Índex de feminització (quantes dones hi ha per cada 100 homes. Un índex menor de 75 mostra les unitats masculinitzades).
- 4.7 Proporció de dones i homes en els òrgans de govern col·legiats i unipersonals de la universitat, desglossant segons sigui PDI, PAS o estudiants.
- 4.8 Proporció de dones i homes, per cada unitat estructural, en els seus òrgans de govern (direcció, consells, juntes, comissions permanents)

- 4.9 Proporció de dones i homes de l'estudiantat de la universitat, desglossant per centres i titulacions, primer, segon i tercer cicle (doctorat).

5. ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT

Objectius

Valorar com s'aprofita i es gestiona tot el potencial humà, des de l'accés fins al desenvolupament professional i la promoció de tot el personal.

Valorar que es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les fases dels processos de reclutament, selecció i promoció del personal, amb total transparència i equitat, des de la constitució de les comissions, passant per la definició de criteris de selecció, fins a la designació de la persona més apte pel lloc.

Comprovar que existeix igualtat d'oportunitats per accedir a un lloc de treball o a una categoria de nivell més alt, i que no es produeixen discriminacions en cap de les fases del procés de promoció.

Valorar com la organització potencia i fomenta amb mesures concretes la promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat o a categories professionals de nivell més alt.

Valorar el grau en que l'organització facilita i promou el desenvolupament professional i la millora de les competències de tot el seu personal, garantint la igualtat d'oportunitats en l'accés als cursos de formació i facilitant la participació de tot el seu personal.

Indicadors

- 5.1 Denominacions neutres dels llocs de treball, i neutralitat en la descripció dels llocs.
- 5.2 Neutralitat en els formularis de sol·licitud per concursar a la plaça a omplir (estàndard, només preguntes relacionades amb el lloc) i existència d'un format estàndard de currículum vitae a omplir per les persones concursants que garanteixi la neutralitat i la igualtat d'oportunitats a totes les persones candidates.
- 5.3 Definició d'instruments i de tècniques de selecció: psicotècnics, entrevistes, proves de continguts, idiomes, etc. Comprovar la neutralitat de les proves (per exemple, comprovar la neutralitat de les preguntes de l'entrevista).
- 5.4 Proporció de dones en les comissions o tribunals implicats en els concursos i en les comissions de selecció.
- 5.5 Existència dins l'organització d'un mecanisme o procediment de revisió de la paritat de les comissions. Existència dins l'organització d'un mecanisme o procediment de revisió sistemàtica de la neutralitat dels criteris de selecció i la ponderació emprada dels criteris, en cada concurs de personal.

- 5.6 Proporció de dones presentades en cada concurs (oferta de nou lloc de treball o lloc de treball vacant) , analitzant per separat cada col·lectiu PAS (desglossant per categories) i PDI (en el cas de professorat desglossant per àrea de coneixement) i tipus de contracte (temporal/indefinit, temps parcial/temps complet).
- 5.7 Proporció de dones guanyadores de la plaça, analitzant per separat cada col·lectiu PAS (desglossant per categories) i PDI (en el cas de professorat desglossant per àrea de coneixement) i tipus de contracte (temporal/indefinit, temps parcial/temps complet).
- 5.8 Nombre de persones que s'han promocionat (internament), proporció de dones respecte al total de persones aspirants que s'han promocionat i proporció de dones respecte al nombre de dones que aspiraven a la promoció (analitzar justificació).
- 5.9 Proporció de llocs de treball vacants que s'han cobert amb promoció interna (persones que s'han promocionat respecte a nombre de llocs de treball vacants coberts, desglossament per sexes)
- 5.10 Rotació mitjana del personal. Desglossament per sexe, interval d'edat i per tipus de col·lectiu (PAS i PDI).
- 5.11 Antiguitat mitjana. Desglossament per sexe i per tipus de col·lectiu (PAS i PDI).
- 5.12 Realització de campanyes o mesures per animar a les dones a la promoció.
- 5.13 Existència d'una política de desenvolupament (per facilitar la promoció i la capacitació), amb definició d'itineraris professionals específics, amb uns objectius, i grau de coneixement d'aquesta política per part de tot el personal.
- 5.14 Existència de mesures que facilitin el desenvolupament professional del personal (anys sabàtics, concessió de períodes d'excedència, permisos laborals per estudis/exàmens, finançament de la matrícula o cost del curs)
- 5.15 Pressupost anual destinat a la realització de cursos de formació específics pel personal i pressupost per beques o borses de viatges (pressupost per cursos/estades a fora).
- 5.16 Proporció de dones entre les persones que han sol·licitat un ajut o la participació a un curs, respecte al total de persones que ho han sol·licitat.

Proporció de dones a qui les hi ha estat concedit respecte a les dones que ho havien demanat.

Proporció d'homes a qui els hi ha estat concedit respecte als que ho havien demanat.

6. RETRIBUCIÓ

Objectius

Comprovar l'acompliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que llocs de treball iguals o d'igual valor els hi correspon igual retribució.

Comprovar la neutralitat en la denominació i valoració dels llocs de treball de l'organització

Valorar la correcció de l'assignació de llocs de treball a categories professionals i a nivells retributius.

Comprovar la transparència en la política retributiva, des de la determinació de categories laborals i retributives fins a la transparència de salaris i altres beneficis extrasalarials (cotxe, assegurances, plans de pensions, etc.) atorgats al personal.

Indicadors

- 6.1 Proporció de dones i homes a cada categoria i nivell retributiu, estudiant per separat el personal d'administració i de serveis (PAS) i el personal docent i investigador (PDI).
- 6.2 Retribució anual mitja de les dones i dels homes dins de cada categoria professional (per detectar desigualtats en la percepció de determinats complements).
- 6.3 Retribució anual mitja de les dones i dels homes, estudiant per separat el personal d'administració i de serveis (PAS) i el personal docent i investigador (PDI), i per tipus de jornada (temps complet i temps parcial).
- 6.4 Existència d'un inventari amb la descripció (tasques, funcions i responsabilitats assignades) de tots els llocs de treball de l'organització. Amb una denominació neutra dels llocs de treball, i un format homogeni per tots els llocs de treball
- 6.5 Existència d'un sistema de valoració de llocs de treball addicional al de categories de l'administració pública (amb total cobertura de totes les dimensions possibles dels llocs de treball, neutralitat dels criteris o factors considerats i neutralitat dels pesos o ponderació dels factors).
- 6.6 Assignació de llocs de treball a categories professionals basada en un sistema de valoració de llocs de treball neutre (amb criteris que cobreixin totes les dimensions possibles dels llocs i amb una ponderació que no produeixi una subvaloració dels llocs de treball majoritàriament ocupats per un determinat sexe).

7. ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ

Objectius

Comprovar la no existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus.

Comprovar que tothom en l'organització, personal i estudiantat, té la percepció de ser tractat justament amb dignitat i respecte.

Valorar les accions que porta a terme l'organització per tal de prevenir, evitar i eliminar, i en el cas de que es produeixin castigar, les actituds sexistes i l'assetjament.

Valorar el grau de sensibilització de l'estudiantat, la igualtat de tracte, la utilització de llenguatge no sexista per part del professorat i altre personal de l'organització.

Valorar el grau de sensibilització del personal, la utilització de llenguatge no sexista per part de companys i companyes de treball i per part del personal de comandament o responsables.

Indicadors

- 7.1 Existència d'accions de conscienciació i sensibilització dins l'organització per evitar conductes d'assetjament.
- 7.2 Existència d'uns criteris concrets per identificar l'assetjament de qualsevol tipus (moral i sexual) i el tracte discriminatori, coneguts per tot el personal.
- 7.3 Existència d'una persona, comitè o comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar front els casos d'assetjament.
- 7.4 Existència de mecanismes o processos formals i informals per presentar queixes i denúncies.
- 7.5 Comunicació dels mecanismes o processos de queixes i denúncies a tot el personal, tal que siguin coneguts per tothom.
- 7.6 Existència de mesures i accions per resoldre les queixes i denúncies rebudes.
- 7.7 Existència d'un document on constin per escrit les recriminacions i mesures correctores per a qualsevol mena de discriminació i conducta d'assetjament.
- 7.8 Nombre de queixes i denúncies rebudes anualment. Proporció de nombre de sancions respecte nombre de queixes.
- 7.9 Percepció de tracte discriminatori en les relacions personals pel fet de ser dona (tracte diferent de la resta de companys homes), o grau de satisfacció del tracte

respectuós i just rebut per part de companys, companys, col·laboradors i col·laboradores i personal superior.

- 7.10 Percepció d'una major dificultat a ser promocionada, proposada per un càrrec o al reconeixement públic pel fet de ser dona.

8. CONDICIONS LABORALS

Objectius

Comprovar que no hi ha discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i tipus de jornada que fan les persones.

Comprovar que no hi ha discriminació en l'assignació d'horaris, per exemple de classes, o en l'assignació d'ajuts a la mobilitat, i que els criteris utilitzats són neutres i no produeixen un efecte negatiu sobre algun dels col·lectius.

Indicadors

- 8.1 Càlcul, per cada col·lectiu per separat (PAS i PDI), de la proporció de dones i proporció d'homes (en referència a totes les dones i a tots els homes, respectivament) que tenen un contracte: a temps parcial, a temps complert, temporal, indefinit, laboral, funcionari.
- 8.2 Càlcul, per cada col·lectiu per separat (PAS i PDI), de la proporció de dones entre les persones que tenen un contracte: a temps parcial, a temps complert, temporal, indefinit, laboral.
- 8.3 Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones (o, ha tingut res a veure la jerarquia en l'assignació d'horaris?). Flexibilitat d'horaris i jornada per part del treballador o treballadora.
- 8.4 Criteris utilitzats en l'aprovació de les sol·licituds d'ajuts per mobilitat, d'any sabàtic o de trasllat.

9. CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

Objectius

Comprovar si les persones en tots els estaments, categories i nivells de l'organització (no només en el més alt nivell jeràrquic) tenen la possibilitat de conciliar la seva feina amb la vida personal i familiar.

Indicadors

- 9.1 Càrregues familiars. Nombre de fills i filles del personal desglossant per sexes. Proporció de dones i d'homes amb fills petits (menors de 12 anys). Proporció de dones i homes amb persones discapacitades o malaltes al seu càrrec. Proporció de dones i homes amb persones ancianes al seu càrrec.
- 9.2 Establiment d'horaris de reunions dins de l'horari de treball habitual, en principi les reunions "institucionals" (claustre, juntes, consells, comissions permanents, entre altres). Comprovar que l'organització fomenta la realització de reunions i seminaris en horaris favorables per la conciliació.
- 9.3 Existència de millores de la normativa mínima aplicable en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral. Existència de la possibilitat de gaudir de flexibilitat d'horari per part del personal.
- 9.4 Facilitats que ofereix l'organització per tal de demanar permisos o excedències, i si un cop finalitzada l'excedència o el permís, la incorporació al lloc de treball és immediata i en les mateixes condicions.
- 9.5 Facilitats que ofereix l'organització perquè una persona pugui deixar temporalment el lloc de treball. Nombre de substitucions per cobrir baixes, proporció per sexes.
- 9.6 Proporció de dones i d'homes que sol·liciten la baixa per maternitat. Proporció de dones i d'homes que demanen excedència després d'un naixement. Nombre de substitucions a l'any per cobrir excedències i baixes per maternitat.
- 9.7 Utilització dels dies de lliure disposició, desglossament per sexe.

10.CONDICIONS FÍSiques DE L'ENTORN DE TREBALL

Objectius

Comprovar que l'assignació de recursos i d'espais és equitativa, i que no es produeix cap discriminació en el repartiment.

Valorar com el disseny del lloc de treball i dels espais compartits o comuns tenen en compte les característiques de les dones i dels homes, i de les persones amb discapacitats físiques.

Indicadors

- 10.1 Càlcul, per cada col·lectiu (PAS i PDI) i per cada tipus de jornada (temps complet o temps parcial), de la proporció de dones i d'homes que tenen despatx propi i proporció de dones i d'homes que el tenen compartit. Intimitat. Visibilitat (espais oberts)
- 10.2 Estudi, per cada col·lectiu (PAS i PDI) i per les persones que tenen despatx propi, de les característiques de l'espai que tenen per terme mitjà les dones i els homes: superfície, tipus d'il·luminació, finestres, temperatura (aire condicionat, calefacció), soroll.
- 10.3 Proporció de persones que tenen despatx propi (Homes/dones)
- 10.4 Recursos disponibles i l'adequació del lloc de treball que tenen en terme mitjà les dones i els homes (ordinador, impressora, cadira, taula, reposapeus, penjador, armaris, etc.)
- 10.5 Adequació dels espais compartits a les característiques específiques de dones i homes: aules (alçada pantalles, pissarra, tarima), lavabos, vestuaris, alçada del mobiliari (penjadors, taules, cadires, etc.)

Àmbit	Indicadors bàsics	Indicadors complementaris
1. Política d'igualtat d'oportunitats	1.1 Existència d'una política d'igualtat d'oportunitats	1.2 Definició d'un pla d'accions pel foment de la igualtat d'oportunitats. 1.3 Pressupost assignat al pla d'igualtat d'oportunitats. 1.4 Existència d'una cultura d'igualtat d'oportunitats. 1.5 Existència d'un departament, comitè o comissió responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització. 1.6 Acreditació normes responsabilitat social (SA8000). 1.7 Decàleg de bones pràctiques en la Igualtat d'Oportunitats.
2. Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social	2.2 Incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca. 2.5 /2.6 Incorporació de la perspectiva de gènere en la docència de primer i segon cicle / tercer cicle. 2.8 Incorporació de la perspectiva de gènere en la transferència de tecnologia	2.1 Participació en campanyes, events i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats. 2.3 Comparació i difusió de polítiques i pràctiques en matèria d'igualtat d'oportunitats. 2.4 Igualtat d'oportunitats en el tracte amb proveïdors i amb altres institucions. 2.7 Incorporació de la perspectiva de gènere en els continguts i metodologies docents a cada un dels plans d'estudi.

Àmbit	Indicadors bàsics	Indicadors complementaris
3. Comunicació, imatge i llenguatge	3.1 Informació interna sobre el pla d'igualtat d'oportunitats 3.2 Formació interna sobre igualtat d'oportunitats. 3.4 Difusió interna i externa del treball i de la recerca de les dones de l'organització. 3.7 Existència i difusió interna d'una guia o manual de normes de llenguatge no sexista. 3.9 Igualtat d'oportunitats en la imatge reflectida per l'organització.	3.3 Difusió externa del pla d'igualtat d'oportunitats. 3.5 Garantia de neutralitat en el llenguatge emprat en la comunicació interna i externa. 3.6 Existència d'un servei de correcció i revisió de la neutralitat en el llenguatge. 3.8 Seguiment de la utilització de llenguatge no sexista en la comunicació externa i en la docència, la recerca i la transferència de tecnologia.
4. Representativitat de les dones	4.1 Índex de feminització de la plantilla. 4.2 Índex de feminització de les categories professionals. 4.3 Proporció de dones i d'homes que assoleixen la màxima categoria. 4.7 Dones i homes ens els òrgans de govern i unipersonals. 4.8 Dones i homes entre l'estudiantat.	4.4 Dones i homes per nivell educatiu. 4.5 Edat de les dones i dels homes. 4.6 Índex de feminització de les unitats estructurals. 4.8 Dones i homes en els òrgans de govern de les unitats estructurals.

Àmbit	Indicadors bàsics	Indicadors complementaris
5. Accés, selecció, promoció i desenvolupament	5.4 Proporció de dones en les comissions i tribunals de concurs. 5.5 Neutralitat criteris de selecció. 5.6 Proporció de dones presentades en cada concurs. 5.7 Proporció de dones guanyadores de la plaça. 5.8 Proporció de dones que han promocionat i proporció de dones entre les persones promocionades. 5.10 Rotació mitjana del personal. 5.16 Proporció de dones i homes que han sol·licitat un ajut o la participació a un curs i proporció de dones i homes a qui els hi ha estat concedit.	5.1 Neutralitat en el nom i descripció dels llocs de treball. 5.2 Neutralitat en els formularis de sol·licitud per concursar a la plaça i format estàndard pels currículums. 5.3 Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres. 5.9 Proporció de llocs coberts amb promoció interna. 5.11 Antiguitat mitjana. 5.12 Mesures per animar les dones a la promoció. 5.13 Política de desenvolupament del personal. 5.14 Existència de mesures que facilitin el desenvolupament professional del personal. 5.15 Pressupost per a cursos de formació específics i per beques o borses de viatges.
6. Retribució	6.2 Retribució anual mitja de les dones i dels homes dins de cada categoria professional. 6.3 Retribució anual mitja de les dones i dels homes. 6.4 Existència d'un inventari neutre amb la descripció de tots els llocs de treball de l'organització. 6.6 Assignació de llocs de treball a categories professionals basada en un sistema de valoració de llocs de treball neutre	6.1 Proporció de dones i homes en cada categoria i nivell retributiu. 6.5 Existència d'un sistema de valoració de llocs de treball neutre addicional al de categories de l'administració pública.

Àmbit	Indicadors bàsics	Indicadors complementaris
7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació	7.2 Existència i difusió d'uns criteris concrets per identificar l'assetjament de qualsevol tipus i el tracte discriminatori. 7.9 Percepció de tracte discriminatori en les relacions personals pel fet de ser dona.	7.1 Sensibilització per evitar conductes d'assetjament. 7.3 Existència d'una persona, comitè o comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar front els casos d'assetjament. 7.4 Existència de mecanismes per presentar queixes i denúncies. 7.5 Comunicació dels mecanismes per presentar queixes i denúncies. 7.6 Existència de mesures i accions per resoldre les queixes i denúncies rebudes. 7.7 Existència d'un document amb les recriminacions i mesures correctores aplicables front a qualsevol mena de discriminació i conducta d'assetjament. 7.8 Nombre de queixes i denúncies rebudes anualment. 7.10 Percepció d'una major dificultat a ser promocionada, proposada per un càrrec o al reconeixement públic pel fet de ser dona.
8. Condicions Laborals	8.2 Proporció de dones per tipus de contracte. 8.4 Criteris utilitzats en l'aprovació de les sol·licituds d'ajuts per mobilitat, d'any sabàtic o de trasllat.	8.1 Distribució de les dones i dels homes per tipus de contracte. 8.3 Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.

Àmbit	Indicadors bàsics	Indicadors complementaris
9. Conciliació de la vida familiar i laboral	9.3 Existència de millores de la normativa mínima aplicable en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral. 9.4 Facilitats que ofereix l'organització per tal de demanar permisos o excedències. Condicions de la reincorporació.	9.1 Càrregues familiars. 9.2 Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida laboral i familiar. 9.5 Facilitats per deixar temporalment el lloc de treball (baixes). 9.6 Proporció de dones i d'homes que sol·liciten la baixa per maternitat i excedència després d'un naixement. 9.7 Utilització dels dies de lliure disposició.
10. Condicions físiques de l'entorn de treball	10.1 Proporció de dones i d'homes amb despatx propi. 10.3 Proporció de persones amb despatx propi.	10.2 Condicions de l'espai assignat a les dones i als homes (superfície, tipus d'il·luminació, finestres, temperatura, soroll). 10.4 Recursos disponibles i adequació del lloc de treball per dones i homes. 10.5 Adequació dels espais compartits a les característiques específiques de dones i homes.

5. REFLEXIONS

La universitat com a institució pública generadora i difusora de coneixements té un paper molt important en la societat. Amb els seus valors i les seves actuacions ha de servir d'exemple i model a altres organitzacions, sent pionera i portant a terme accions innovadores en matèria d'igualtat d'oportunitats.

En aquesta primera fase del projecte s'ha comprovat la importància de la sensibilització i implicació de la alta direcció d'una organització, en el cas de la universitat de l'equip de govern, per tal de poder iniciar un procés d'implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats. Si no hi ha aquesta sensibilització i compromís, qualsevol intent de portar a terme alguna d'aquestes iniciatives per part d'alguna altre persona o col·lectiu de l'organització no tirarà endavant.

Una vegada existeix aquest compromís a més alt nivell, el primer pas es basa en disposar d'informació estadística i qualitativa necessària per fer una diagnosi de la situació de partida. Només a partir del coneixement detallat dels punts forts i dels punts febles, es podran fixar objectius i definir plans d'actuació per millorar la situació en matèria d'igualtat d'oportunitats. D'aquí la importància de disposar d'uns bons indicadors, ja que constitueixen la base sobre la que es dissenyarà la política d'igualtat d'oportunitats de l'organització.

Els indicadors permeten realitzar una diagnosi de la situació d'igualtat d'oportunitats i són una eina per realitzar el seguiment de l'implantació de la política i de l'evolució seguida. Es necessari adaptar el model d'indicadors a la situació social i característiques pròpies de cada organització.

La informació a obtenir pel càlcul dels indicadors depèn no solament de l'estructura de l'organització, dels sistemes d'informació, els processos que tinguin desenvolupats internament, sinó també de la fase de desenvolupament que aquesta es trobi respecte al tema d'igualtat d'oportunitats.

La cultura organitzativa és l'aspecte més crític en el moment de desenvolupar un pla d'igualtat d'oportunitats, tant en el disseny i la implantació, com en el càlcul i la interpretació dels indicadors.

Un altre pas imprescindible és informar i formar a totes les persones membres de l'organització. Es necessari que tothom prengui consciència del problema social i també laboral que representa que un col·lectiu determinat, un grup de persones estigui discriminat. Sense aquesta sensibilització de tota la comunitat universitària, cap política d'igualtat d'oportunitats no servirà de res.

6. LINIES DE TREBALL FUTURES

Un dels aspectes importants que falta encara concretar perquè el model d'indicadors sigui operatiu és definir les fonts d'informació necessàries. Alguns dels indicadors es podran quantificar a partir de les dades contingudes en les bases de dades del departament de recursos humans de l'organització, mentre que per obtenir la informació més de tipus qualitatiu d'altres indicadors s'hauran de crear noves fonts d'informació.

Aquesta definició i detall de les fonts d'informació s'haurà de fer en la segona fase del projecte en paral·lel a l'elaboració de la guia d'implantació del pla d'igualtat d'oportunitats.

També en la segona fase d'aquest projecte, a desenvolupar durant el proper any, s'han de realitzar les tasques següents:

- Establir la metodologia per dissenyar i implantar un pla d'igualtat d'oportunitats, en concret en una universitat pública. El resultat d'aquesta segona fase serà un protocol que reculli tot un conjunt de pautes i d'actuacions a portar a terme, en principi per una universitat pública (encara que adaptable a altres tipus d'organismes de l'administració), per tal de promoure i vetllar pel compliment de la igualtat d'oportunitats.

En aquesta guia o protocol s'haurà de definir el procediment a seguir per tal de fer el seguiment de la situació i l'evolució en termes d'equiparació de la dona. També com fer el seguiment i control de l'eficàcia de totes les iniciatives, polítiques i actuacions proposades per l'organització en matèria de gènere. Aquests procediments estaran basats en el model d'indicadors desenvolupat en la primera fase del projecte.

- En la segona fase s'ha d'acabar la pàgina web específica del projecte, que permetrà l'intercanvi de documentació i una comunicació més àgil entre les persones de l'equip de treball (que treballen físicament en diversos centres i ciutats) i també permetrà la participació d'un nombre més gran de persones, recollint les seves opinions i aportacions, (persones que potser no podrien participar en les diferents sessions de reflexió, per motiu d'agenda, però que poden tenir un gran interès a intervenir i aportar les seves reflexions o experiències).

La universitat està molt avesada a l'utilització de l'eina informàtica com a element de comunicació i per tant, en un projecte en el qual l'objectiu és la reflexió de tota la comunitat universitària per aconseguir un pla d'igualtat d'oportunitats acceptat per tothom, és important que la informació arribi a tota la universitat. D'aquesta manera tothom que vulgui podrà aportar-hi reflexions, suggeriments i opinions. A més a més tota la logística d'omplir qüestionaris es pot establir a través d'aquesta pàgina.

7. EQUIP DE TREBALL

L'equip de treball d'aquest projecte ha estat format per les persones següents:

Sra. Carme Martínez Costa, doctora Enginyera Industrial, professora titular del departament d'Organització d'Empreses de la UPC, directora del projecte.

Sra. Anna M. Coves Moreno, doctora Enginyera Industrial, professora titular del departament d'Organització d'Empreses de la UPC i actual Sotsdirectora de l'equip directiu de l'Escola Tècnica Superior d'Enginyeria Industrial de Barcelona.

Sra. M. Dolors Calvet Puig, llicenciada en Ciències de la Informació, professora col·laboradora del departament d'Enginyeria de la Construcció de la UPC.

Sra. Amaia Lusa García, doctora Enginyera en Organització Industrial, professora associada del departament d'Organització d'Empreses de la UPC.

Sra. Montse Novell Enrech, Doctora en Física, professora titular del departament de Física i Enginyeria Nuclear.

Sra. Olga Pons Peregort, llicenciada en Psicologia i doctora en Administració i Direcció d'Empreses, professora titular d'universitat del departament d'Organització d'Empreses de la UPC.

Sra. M. Clara Torrens Mazzei, Enginyera Industrial, actualment responsable de relacions internacionals del programa INNOVA de la UPC.

Sra. Marta Tura Solvas, llicenciada en Ciències Econòmiques, professora associada del departament d'Organització d'Empreses de la UPC.

Sra. Liliana Feghali Feghali, enginyera industrial, master de Marketing per EAE, estudiant del programa de doctorat de Direcció i Administració d'Empreses de la UPC.

Sr. David Pich Canes, titulat en Enginyeria Multimedia per la UPC.

8. BIBLIOGRAFÍA

AHOLD (2003). Equal opportunity and fair pay policy.
<http://www.ahold.com/index.asp?id=36>

Adidas-Salomon AG (2002). Clearer: Social and Environmental Report 2001.

Ajuntament de Barcelona. (2004). Guia de Criteris Ètics Protocol per a l'igualtat d'oportunitats. Ajuntament de Barcelona.

Ajuntament de Barcelona (2003). Temps, Treball i Ocupació. Desigualtats de gènere a la ciutat de Barcelona. Ajuntament de Barcelona, Serveis Personals.

Ajuntament de Barcelona. (2004) Protocol per a l'elaboració d'un pla d'actuació per a la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats: plans d'igualtat a les empreses de la ciutat de Barcelona. Ajuntament de Barcelona.

Allied – Domecq (2004). Social Report 2004.

<http://www.allieddomecqplc.com/social-responsibility/report-2004/search.asp>

Allied – Domecq (2004). Equal Opportunities Policy.

http://www.allieddomecqplc.com/social-responsibility/report-2004/documents/equal_opportunities_policy.pdf

Artal, M.; Bricall, M.; Fontanals, A.; Solé, F. (2000). Dones i carreres tècniques I. Perfil de les estudiants a la UPV 1998/99. Programa Dona de la UPC. Barcelona.

Chinchilla, N., Poelmans, S., Leon, C., Tarrés, J.B. (2004). Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. IESE Business School. Consejería de Empleo y Mujer Comunidad de Madrid.

Colling T. and Dickens, L. (1998) Selling the Case for Gender Equality: Deregulation and Equality Bargaining in Britain. British Journal of Industrial Relations.

Comisión Europea. (2001) Política Científica de la Unión Europea: Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. Oficina de publicaciones oficiales de las comunidades europeas. Luxemburgo.

Comisión Europea. (1998). Mainstreaming de género: marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas.

Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A. (2000) Against Gender Discrimination In Pay Structures: equal pay for equal value and job evaluation, en Gender and Organization- Exploring the Reality. Edited by Pauliina Lampinen, Helsinki.

Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., Martínez, C. (2001) La Discriminación en Materia Salarial, IOC-DT-2001-15.

Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., Martínez, C., Ortega, M. A. (2001). Valoración de puestos: Un medio para detectar y eliminar la discriminación salarial, Capital Humano, 141.

County Administrative Board of Stockholm (2003). Instructions for the method Gender Equality in management systems. The EU Project BETSY.

Diputació de Barcelona. (2002) Planificant Propostes Metodològiques d'elaboració de Plans d'igualtat Locals.

Diputació de Barcelona. (2003). Bones pràctiques i Auditoria de Gènere. Instruments per a polítiques locals. Projecte Olympia de Gougues.

Diversa : Género y Diversidad – Proyecto Equal. (2004) Indicadores de Género y diversidad para el análisis de la segregación laboral y las barreras en las organizaciones e instrumentos de análisis. Institut Universitari d'Estudis de la Dona. Universitat de València.

Diversa: Género y Diversidad – Proyecto Equal. (2004) Instrumentos cualitativos para el análisis de la igualdad de oportunidades y la diversidad. Institut Universitari d'Estudis de la Dona. Universitat de València.

Dunn, Paul, Helbert, Chantal. (2002) Equal Opportunities Toolkit. South West of England Regional Development Agency. www.gosw.gov.uk.

Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency. <http://www.eeo.gov.au>

European Commission. (2003). She Figures 2003, Women and Science Statistics and Indicators. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Fundación Empresa y Sociedad (2004). Memoria Social MRW 2002 -2003. <http://www.mrw.es/es/as/accio.htm?sec=2>

González Duarte, R. (2004). Document sobre dones i ciencia. Observatori de Bioètica i dret. Signo Impresión Gráfica S.A.

Guerrero López, Maria Teresa. (2003). Manual sobre perspectiva de Género e Igualdad de Oportunidades. Ayuntamiento de Jerez. Delegación de Salud y Género.

Guidelines for equal opportunities employers.
<http://www.eoc.org.uk/EOCeng/EOCcs/Advice/guidelines.asp>

Hoque, Kim; Noon, Mike. (2004). Equal opportunities policy and practice in Britain: evaluating the “empty shell” hypothesis. Work, Employment and Society. Sage Publications.

IBM. (2002). IBM Corporate Responsibility Report 2002. What is the Value of a Company?

Institut Català de la Dona (2001). Les dones a Catalunya: dades estadístiques. Institut Català de la Dona. Barcelona.

Izquierdo, Maria Jesús. (2004). El sexisme a la UAB. Universitat Autònoma de Barcelona, Servei de Publicacions.

Martínez, C. (2000). Herramientas para detectar la discriminación salarial. La valoración de puestos de trabajo. En: Igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. La aportación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Jornadas celebradas en San Lorenzo de El Escorial.

Martínez, C.; Artal, M. ; Coves, A. ; Lusa, A. ; Roderó, F. (2003). Llibre blanc de les dones en el món de la ciència i la tecnologia. Vol. 14. Ed: Institut Català de la Dona. Barcelona.

Ministère de la recherche (2002). Les femmes dans la recherche française. Libre Blanc. Paris.

Muñoz, Ana M. (Enero –Febrero 2004). Representación de los Estudios de Género en los índices temáticos. El profesional de la Información, v.13, n.1.

Nottighamshire County Council. Corporate Equality Plan 2003/2004.

NOVARTIS. 2003. Política de Civismo empresarial de Novartis.
<http://www.novartis.es/publicacioresp.html>

Olgiaiti, Etta; Shapiro, Gillian. (2002). Promoting Gender Equality in the Workplace. Luxembourg: Office for official publications of the European Communities.

Rees, Teresa. (2002) National Policies on Women and Science in Europe. Comisión Europea. Luxemburgo. Office for official publications of the european communities.

Social Accountability International. Social Accountability International and SA8000.
<http://www.sa8000.org/Overview.doc>

Torrens, M.C.; Solé Parellada, F. i d'altres. Necessitats de formació en les àrees tècniques i tecnològiques de les dones a l'àmbit de Barcelona. Estudi fet per l'Ajuntament de Barcelona, 1991.

Torrens M.C., Monserda M., Jové A. i d'altres. (1993). Barreres de la dona en front del mercat del treball i de la formació. ICT. Barcelona.

Torrens, M.C. ; Llinás, Xavier i d'altres. (1995). *Dona, mercat de treball i formació a Catalunya*. Barcelona: Institut Català de la Dona. Colecció Estudis Dona i Societat, nº 8.

Torrens M.C.; Jové A. I d'altres . Dones en positiu . Resultats i conclusions.
Acció 1 :Análisis Actitudes y habilidades que requieren las nuevas tecnologías
“acercando las mujeres a la técnica” (Dep.legal 33878)
Acció 2 : Examen de las actuaciones concretas de las mujeres con éxito professional
: “El papel de la formación y las nuevas tecnologías” (Dep. legal 33879)
Acció 3 : Simposium Mujer y tecnología “¿aman las nuevas tecnologías a las
mujeres?” (Dep. Legal 33880)
Forcem ICT 1997

Torrens,M.C.; García,M. (1999). Micro-empreses (Mujeres en positivo II), ICT.

ENLLAÇOS D'INTERÈS

Australian Government- Equal Opportunity for women in the workplace Agency.
<http://www.eowa.gov.au>

BITC Programmes (Business in the Community. 2004) - OPPORTUNITY NOW.
http://www.bitc.org.uk/programmes/programme_directory/opportunity_now/index.html

Comunidad de Madrid. Consejería de Empleo y Mujer.
<http://www.empresaconciliacion.com/>

Equal Opportunities Comission- Inglaterra. www.eoc.org.uk

Institut Català de la Dona. <http://www.gencat.net/icdona/>

Instituto de la Mujer. www.mtas.es/mujer

NOVARTIS. <http://www.novartis.es/responsabilidad.html>

Programa Óptima. <http://www.mtas.es/mujer/optima.htm>

The Work Foundation, Inglaterra. <http://www.theworkfoundation.com>

Total E-quality Programme. <http://www.total-e-quality.de/>

ANNEX I MOSTRA D'EMPRESSES

TOTAL E-QUALITY
AVENTIS PHARMA DEUTSCHLAND GMBH AVON COSMETICS AXEL SPRINGER VERLAG BARMER BAYER DEUTSCHE BANK IBM JOHNSON & JOHNSON LUFTHANSA PROCTER & GAMBLE ROBERT BOSCH SCHERING SCHNEIDER UNIVERSITAT BREMEN UNIVERSITAT HANNOVER UNIVERSITAT POTSDAM VOLKSWAGEN
EMPRESSES PARTICIPANT EN EL PROJECTE DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA
Abacus SCCL Clariant Ibérica SA Discos Castelló, SA Fundació Salut i Comunitat (FSC) Gestió Programes de Formació (GPF) IMB España (Internacional Business machines, SA) Fundación Intermón Oxfam Mercadona MRW Missatgers Nestlé España, SA Ops Neo Transports Metropolitans de Barcelona (TMB) Unilever Foods España, SA (Frigo) Universitat Oberta de Catalunya.
PROGRAMA ÓPTIMA
Adidas-Salomon España Aki Bricolage Banco Español de Crédito (BANESTO) Banco Santander Central Hispano BP Oil España Caja Madrid Citibank España Conservas y Frutas (COFRUSA) Dana Automoción - Industrias Serva Deloitte & Touche Du Pont Ibérica S.A.

Envases Carnaud Metalbox – Crown Cork Ibérica Fundación Benéfico Social Hogar del Empleado Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM) Grupo Norte Hewlett Packard Española INSA (Ingeniería de Software Avanzado) Intermon International Business Machine (IBM) MRW Nestlé España Nutrexpa S.A. Panrico S.A. Procter & Gamble España, S.A. Putzmeister Ibérica Rank Xerox Española, S.A.U. Sanitas, Sociedad Anónima de Seguros Red Eléctrica de España S.A. Red Nacional de Ferrocarriles Española (RENFE) Viriato Unilever Unión Fenosa, S.A.
ADMINISTRACIÓ PÚBLICA
Ajuntament de L'Hospitalet de Llobregat Ajuntament de Barcelona Diputació de Barcelona. Centre de Recerca Francesca Bonnamaison