

Objectius i proposta de mesures

Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes a la Universitat de Lleida.

Universitat de Lleida, maig de 2008



Universitat de Lleida
Centre Dolors Piera
d'Igualtat d'Oportunitats
i Promoció de les Dones

Índex	Pàgines
Presentació	3
Objectius i proposta de mesures:	5
A. Formalitzar un compromís envers l'aplicació i seguiment del I PIO de la UdL	5
B. Garantir el respecte envers el principi d'igualtat d'oportunitats de forma explícita i implícita en els processos interns	7
C. Avaluar l'impacte de gènere els processos i actuacions internes de la UdL	8
D. Promoure la introducció de la perspectiva de gènere a la investigació i la docència realitzades a la UdL.	9
E. Afavorir la promoció i l'excel·lència eradicant possibles desequilibris indirectes en les activitats realitzades	11
F. Afavorir la presència equitativa de dones i homes en tots els nivells, categories i unitats de la universitat	13
G. Aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i de Vigilància de la Salut	15
H. Vetllar per una imatge institucional, a nivell intern i extern, que respecti el principi d'igualtat d'oportunitats	16
I. Lluitar contra la invisibilitat i crear una cultura de sensibilització i no tolerància envers qualsevol situació discriminatòria, d'assetjament o violència i aportar serveis que permetin prevenir i pal·liar-ne els efectes.	17
J. Facilitar la conciliació entre la vida professional, familiar i personal.	19

PRESENTACIÓ

La **definició** que es dona de Pla d'igualtat a la *Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes 3/2007 de 22 del març* ens diu que:

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa l igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas adoptar para su consecución, así como e establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIEMH, 3/2007 Art 46.1)

El pla d'igualtat de la UdL s'articula en les següents **àrees d'intervenció**:

- Àrea 1: Sensibilitat de gènere i pràctiques promotores de la igualtat d'oportunitats
- Àrea 2: Distribució de les dones i els homes a la UdL
- Àrea 3: Característiques de l'activitat de les dones i dels homes a la UdL
- Àrea 4: Selecció, promoció i condicions laborals
- Àrea 5: Conciliació de la vida familiar, personal i professional
- Àrea 6: Adequació de la PRL a les necessitats de dones i d'homes
- Àrea 7: Comunicació no sexista (interna i externa)
- Àrea 8: Incorporació de la perspectiva de gènere a la docència i a la investigació
- Àrea 9: Discriminació, violència i assetjament

l es regeixen per deu **línies estratègiques**:

- A. Formalitzar un compromís envers l'aplicació i seguiment del I PIO de la UdL
- B. Garantir el respecte envers el principi d'igualtat d'oportunitats de forma explícita i implícita en els processos interns
- C. Avaluar l'impacte de gènere els processos i actuacions internes de la UdL
- D. Promoure la introducció de la perspectiva de gènere a la investigació i la docència realitzades a la UdL.




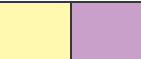



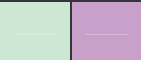



- E. Afavorir la promoció i l'excel·lència eradicant possibles desequilibris indirectes en les activitats realitzades
- F. Afavorir la presència equitativa de dones i homes en tots els nivells, categories i unitats de la universitat
- G. Aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i de Vigilància de la Salut
- H. Vetllar per una imatge institucional, a nivell intern i extern, que respecti el principi d'igualtat d'oportunitats
- I. Lluitar contra la invisibilitat i crear una cultura de sensibilització i no tolerància envers qualsevol situació discriminatòria, d'assetjament o violència i aportar serveis que permetin prevenir i pal·liar-ne els efectes.
- J. Facilitar la conciliació entre la vida professional, familiar i personal.

LÍNEA A. Formalitzar un compromís envers l'aplicació i seguiment del PIO de la UdL

Objectius específics	Mesures	Unitat/s responsables	2008-2009	2010
A.1. Garantir l'aplicació, seguiment i continuïtat del PIO UdL.	A.1.1. Planificar el calendari d'aplicació de les mesures del PIO a la UdL.	Consell de Direcció		
	A.1.2. Dissenyar un pla d'avaluació contínua del PIO a la UdL.	Centre Dolors Piera		
	A.1.3. Acordar l'assignació de recursos (humans, materials i econòmics) de cara a la consecució de les accions incloses en el PIO UdL.	Consell de Direcció Consell de Govern Consell Assessor CDP		
	A.1.4. Assumir per part del Consell Assessor del Centre Dolors Piera la responsabilitat de vetllar per l'adequat compliment del PIO a la UdL, fer-ne el seguiment de les seves accions i avaluar el seu compliment. Com a mínim un cop l'any informarà al Consell de Govern.	Consell de Direcció Consell de Govern		
	A.1.5. Redactar un informe anual amb què s'ha assolit i amb noves propostes i necessitats detectades en matèria d'igualtat d'oportunitats.	Consell Assessor CDP		
	A.1.6. Fer visibles, als pressupostos anuals de la UdL, els recursos que es destinen o es destinaran a les polítiques de gènere. Incloure, en el apartat corresponent dels pressupostos anuals de la UdL, els recursos que es destinen o es destinaran a les polítiques de gènere.	Consell de Direcció Consell Social		
A.2. Difondre les accions programades dins el PIO i comunicar les responsabilitats de cada unitat en la consecució d'aquestes	A.2.1. Informar la comunitat universitària de les accions incloses en el PIO UdL i de la previsió quant a la seva aplicació i seguiment, així com el seu paper en el compliment de les mesures.	Secretaria General Centre Dolors Piera		
	A.2.2. Transmetre al personal d'administració i serveis de nova incorporació en les sessions d'acollida la política de la UdL en matèria d'igualtat d'oportunitats i introducció de la perspectiva de gènere en els seus processos i activitats. (conclusions PIO)	Servei de Personal		
	A.2.3. Transmetre al professorat i personal de recerca de nova incorporació la política de la UdL en matèria d'igualtat d'oportunitats i introducció de la perspectiva de gènere en els seus processos i activitats. (conclusions PIO)	Facultats i Centres Departaments		
	A.2.4. Informar periòdicament als degans i deganes, directors i directores de centres i directors i directores de departament dels indicadors de sexisme en la UdL, de l'aplicació d'estratègies d'equitat intersexual i dels acords de planificació de l'implementació de la igualtat d'oportunitats.	Consell Assessor CDP		
	A.2.5. Realitzar una campanya de difusió exterior del PIO de la UdL i de les accions	Consell Assessor CDP		

	que es van implementant, així com de l'avaluació del grau d'assoliment.			
A.3. Fomentar la participació de la comunitat universitària en el procés d'aplicació del PIO.	A.3.1. Implicar la UdL en les celebracions de les jornades més representatives de la lluita per l'equitat de gènere: 8 de març (dia internacional de les dones treballadores), 28 de maig (dia internacional de la salut de les dones), 15 d'octubre (dia internacional de les dones rurals) i 25 de novembre (dia internacional contra la violència masclista).	Consell de Direcció Comitè d'Empresa Junta de Personal		
	A.3.2. Garantir la participació dels diferents estaments de la UdL en el procés d'implementació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats mitjançant la informació, la representació en els òrgans de la UdL competents en la consecució de la igualtat d'oportunitats, i la sol·licitud de col·laboració.	Consell de Direcció		

LÍNIA B. Garantir el respecte envers el principi d'igualtat d'oportunitats de forma explícita i implícita en els processos interns

Objectius específics	Mesures	Unitat/s responsables	2008-2009	2010
B.1. Transversalitzar la perspectiva de gènere en els diferents processos i gestions que es duen a terme a la UdL.	B.1.1. Revisar els pressupostos de la UdL des de la perspectiva de gènere atenent al possible impacte sobre les dones a partir de la seva realitat i les seves necessitats.	Consell de Direcció		
	B.1.2. Introduir la revisió de gènere i la detecció de necessitats que se'n derivin a la memòria anual de la UdL.	Secretaria General		
	B.1.3. Incorporar la dimensió de gènere en el disseny de qualsevol actuació o procés.	Tots el serveis		
B.2. Proporcionar formació i eines per a què el personal pugui aplicar la perspectiva de gènere i l'avaluació de la igualtat d'oportunitats en la seva feina.	B.2.1. Dissenyar i impartir almenys un curs periòdic que explícitament inclogui eines per introduir la perspectiva de gènere en l'activitat realitzada pel PAS (amb especial atenció a les persones que intervenen en els processos de selecció de personal).	Servei de Personal Comitè d'Empresa Junta de Personal		
	B.2.2. Incloure, en els temaris de les convocatòries de la UdL per a incorporar personal, la perspectiva de gènere lligada a les característiques i al funcionament del servei al qual es produirà la incorporació.	Servei de Personal		
	B.2.3. Promoure que els cursos dedicats a l'aplicació de la perspectiva de gènere a les activitats pròpies de tots els serveis i unitats de la UdL siguin transversals.	Gerència Servei de Personal Comitè d'Empresa Junta de Personal		
	B.2.4. Aplicar la perspectiva de gènere a la formació en prevenció de riscos laborals i a tots els cursos relacionats amb el Pla d'Emergència de la UdL.	Comitè de Seguretat i Salut		
	B.2.5. Oferir un servei d'assessorament per al personal de la UdL on pugui consultar com introduir aquesta perspectiva en les diferents accions i serveis que es dissenyin.	Centre Dolors Piera		
	B.2.6. Redactar una guia o protocol d'actuacions bàsiques en l'aplicació de la perspectiva de gènere a l'activitat universitària (docent, de recerca i gestió).	Centre Dolors Piera		
	B.2.7. Establir un pla de formació amb sensibilitat de gènere dirigit a les persones que ocupin càrrecs o llocs de responsabilitat en la gestió de la UdL.	Consell de Direcció Comitè d'Empresa Junta de Personal		

LÍNIA C. Avaluar l'impacte de gènere, els processos i actuacions internes de la UdL

Objectius específics	Mesures	Unitat/s responsables	2008-2009	2010
C.1. Recollir i presentar totes les dades relacionades amb els processos interns de la universitat desglossades per sexe.	C.1.1. Establir la disgregació per sexes de totes les bases de dades, memòries, formularis i documents que es duguin a terme a la UdL.	Consell de Direcció Tots els serveis ASIC		
	C.1.2. Comunicar a les diferents unitats l'obligatorietat del recull i presentació de la informació diferenciada per sexe, així com la manera d'incloure aquest aspecte en el seu treball diari.	Consell de Direcció		
	C.1.3. Adequar tots els programaris que no incorporin aquesta variable per a què la informació continguda pugui ser presentada desglossada per sexes.	ASIC		
	C.1.4. Registrar sistemàticament la distribució de les dones i dels homes en els diferents òrgans de govern –tant unipersonals com col·legiats–, comissions i tribunals, així com i en les diferents unitats i serveis, i en els diferents ensenyaments de la UdL.	Tots els serveis		
C.2. Incorporar l'anàlisi d'impacte de gènere en els diferents processos i activitats que es dissenyin dins la UdL.	C.2.1. Fer un estudi previ d'impacte de gènere de totes les iniciatives que surtin dels diferents òrgans de govern, tant personals com col·legiats, de la UdL així com de les diferents unitats, serveis i instituts de la UdL.	Òrgan responsable corresponent		
	C.2.2. Incorporar a la memòria anual l'impacte diferenciat de gènere que hagin produït les actuacions realitzades a la UdL durant el període que s'hi reculli.	Secretaria General		

LÍNIA D. Promoure la introducció de la perspectiva de gènere a la investigació i la docència realitzades a la UdL

Objectius específics	Mesures	Unitat/s responsables	2008-2009	2010
D.1. Incorporar el criteri d'igualtat d'oportunitats en els processos d'avaluació de la qualitat de la docència i de la investigació.	D.1.1. Incloure la perspectiva de gènere en els processos d'avaluació docent dels graus i màsters.	VR de Qualitat		
	D.1.2. Incloure, al manual d'avaluació de l'activitat docent del professorat com a criteri avaluable, l'aplicació de la perspectiva de gènere en la planificació, disseny o impartició de les assignatures.	VR de Qualitat		
D.2. Impulsar la recerca en matèria de gènere com un signe de prestigi de la UdL	D.2.1. Incorporar la introducció del principi d'igualtat d'oportunitats i de la perspectiva de gènere en l'activitat docent i investigadora entre les línies del proper Pla Estratègic de la UdL.	Consell de Direcció VR de Recerca		
	D.2.2. Elaborar un sistema d'indicadors per avaluar els projectes de recerca i els programes docents des de la perspectiva de gènere.	VR de Recerca VR de Docència		
	D.2.3. Analitzar l'impacte de gènere dels projectes de recerca presentats en les convocatòries de la UdL i proposar-ne millores al seu disseny.	VR de Recerca		
	D.2.4. Promoure l'assessorament per facilitar la introducció de la perspectiva de gènere en els diferents projectes d'investigació i tesis doctorals duts a terme a la UdL.	VR de Recerca Centre Dolors Piera		
	D.2.5. Fer menció especial, en els canals habituals de difusió de la producció científica i docent de la UdL, de les publicacions que adoptin la perspectiva de gènere.	Serveis corresponents		
	D.2.6. Tenir en compte la perspectiva de gènere en l'avaluació de la categoria dels grups de recerca de la UdL.	VR de Recerca		
	D.2.7. Promocionar la perspectiva de gènere com a criteri en l'assignació econòmica dels grups de recerca de la UdL.	VR de Recerca		
D.3. Incorporar la perspectiva de gènere a la docència i a la investigació dels diferents àmbits científics.	D.3.1. Introduir entre les competències transversals comunes a tots els graus i màsters de la UdL la incorporació de la perspectiva de gènere en l'observació de l'anàlisi de la realitat.	VR de Docència		
	D.3.2. Revisar els plans d'estudis de les diferents titulacions oficials (graus i màsters) i reglamentar la incorporació de matèries transversals amb coneixements referits a les necessitats de les dones i a les seves aportacions als sabers científics, així com aspectes que incideixin de forma diferenciada en les vides de les dones i dels homes.	VR de Docència		

	D.3.3. Tenir cura que els continguts docents no siguin sexistes i que els programes de les diferents matèries no ometin la dimensió de gènere.	Centres respectius		
	D.3.4. Vetllar perquè la formació continuada inclogui matèries de gènere teòriques i metodològiques.	VR Docència VR Recerca		
	D.3.5. Dissenyar i impartir almenys un curs anual destinat al personal docent i investigador que explícitament inclogui eines per introduir la perspectiva de gènere en l'activitat ordinària d'aquest col·lectiu.	ICE Centre Dolors Piera		
	D.3.6. Incorporar als programes d'innovació docent els projectes de sensibilització de gènere o d'igualtat d'oportunitats.	VR de Docència		

LÍNIA E. Afavorir la promoció i l'excel·lència eradicant possibles desequilibris indirectes en les activitats realitzades

Objectius específics	Mesures	Unitat/s responsables	2008-2009	2010
E.1. Estudiar i compensar els elements que dificulten l'activitat professional de les dones del PDI i del PAS en comparació als homes.	E.1.1. Registrar informació referent a la dedicació a la docència i a la investigació de dones i homes per tal d'estudiar els elements que poden suposar una rèmora en el col·lectiu de professores i investigadores.	VR de Professorat VR de Docència VR de Recerca		
	E.1.2. Analitzar la càrrega lectiva dels professors i professores de cada Departament i, en el cas que es detectin diferències de gènere en la distribució dels POAs (grups més grans, TADs, grups de pràctiques, tutories...), determinar quines són les causes i establir mecanismes per acabar amb els desequilibris.	Centre Dolors Piera VR de Docència		
	E.1.3. Establir sistemes de compensació que tinguin en compte els períodes de cura d'altres persones (moments de criança dels fills o filles i moments de cura de persones dependents o amb certes malalties cròniques) a l'hora de reconèixer els mèrits tant en els concursos del PDI com del PAS.	VR de Professorat Gerència		
	E.1.4. Incloure al DPPA com a element computable els períodes de criança i cura de persones dependents o amb certes malalties cròniques.	VR de Professorat		
	E.1.5. Avaluar l'efecte concret que sobre les professores de la UdL tinguin les mesures establertes per a fomentar l'elaboració de tesis entre el personal docent i, en cas de detectar que hi intervenen factors de discriminació indirecta, introduir les correccions oportunes en aquestes mesures per fer efectiva la igualtat d'oportunitats en el gaudiment dels beneficis de reducció lectiva.	Centre Dolors Piera VR de Recerca VR de Professorat		
	E.1.6. Reorganitzar els períodes lectius del PDI per fer possible la formació permanent en horaris que permetin la conciliació de la vida professional amb la familiar i personal.	VR de Docència ICE Comitè d'Empresa Junta de Personal		
	E.1.7. Garantir que els cursos obligatoris o de promoció destinats al PAS es realitzin en l'horari de la seva jornada laboral.	Servei de Personal Comitè d'Empresa Junta de Personal		
E.2. Reglamentar les relacions amb entitats i empreses a partir del concepte d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes	E.2.1. Garantir que els convenis de la UdL signats amb empreses concessionàries facilitin l'accés a les dades sobre polítiques d'igualtat d'oportunitats i respectin l'organització del treball amb perspectiva de gènere.	Gerència		
	E.2.2. Garantir que les empreses amb les que treballi la UdL hagin incorporat la igualtat d'oportunitats i no discriminació per raó de sexe o es comprometin a fer-lo.	Gerència		
	E.2.3. Prioritzar la contractació o subcontractació d'empreses o entitats que promoguin la igualtat d'oportunitats i no discriminació per raó de sexe així com la conciliació entre la vida laboral i personal en el si de les mateixes.	Gerència		
	E.2.4. Introduir en els convenis UdL-empresa el respecte a la igualtat d'oportunitats i assegurar que les condicions de treball de l'alumnat en pràctiques no vulneri la	VR d'Estudiantat Facultats i Centres		

	legislació sobre igualtat d'oportunitats i conciliació.			
--	---	--	--	--

LÍNIA F. Afavorir la presència equitativa de dones i homes en tots els nivells, categories i unitats de la universitat.

Objectius específics	Mesures	Unitat/s responsables	2008-2009	2010
F.1. Promoure la paritat en tots els nivells, categories i unitats de la UdL	F.1.1. Establir una normativa que promogui la paritat en els òrgans de govern de la UdL i en totes les comissions universitàries amb capacitat decisòria i fer-ne un seguiment anual.	Consell de Direcció Òrgans de govern		
	F.1.2. Promoure la paritat en els Comitès d'Empresa, les Juntes de Personal i totes les seves instàncies de representació.	Comitè d'Empresa Junta de Personal		
	F.1.3. Instar a la participació equilibrada de dones i homes en els grups de recerca considerant-la criteri en l'assignació d'ajuts econòmics, atenent a la composició total del seu àmbit científic.	VR de Recerca		
	F.1.4. Establir mesures d'acció positiva per aconseguir la representació equilibrada entre dones i homes en les àrees de coneixement i/o departaments en què estiguin poc representades/dos.	Consell de Direcció		
	F.1.5. Aprovar una normativa que vetlli la presència equilibrada de dones i homes en els tribunals i comissions que intervenen en la selecció del PAS. En cas que hi hagi candidatures a formar part del tribunal o comissió amb mèrits equivalents, aplicar l'acció positiva.	Consell de Direcció		
	F.1.6. Aprovar una normativa que garanteixi la presència equilibrada de dones i homes en els tribunals i comissions que intervenen en la selecció del professorat. En cas que hi hagi candidatures a formar part del tribunal o comissió amb mèrits equivalents, aplicar l'acció positiva.	Consell de Direcció		
	F.1.7. Registrar, desglossat per sexes, la quantitat de persones que accedeixen i guanyen els diferents concursos.	Gerència		
	F.1.8. Fomentar l'increment del nombre de professores visitants.	VR de Recerca VR de Professorat VR de Docència Departaments		
	F.1.9. En les convocatòries internes de la UdL per a professorat visitant, prioritzar les sol·licituds de professores visitants en igualtat de condicions.	VR de Recerca VR de Professorat VR de Docència Departaments		
	F.1.10. Fomentar l'increment del nombre de doctores honoris causa.	VR de Recerca Departaments		
F.2. Potenciar la presència equilibrada de	F.2.1. Adequar els continguts de les presentacions que es realitzen per a la captació d'alumnat per tal d'equilibrar el nombre d'estudiants i estudiantes en les titulacions en què un dels dos sexes està menys representat.	VR d'Estudiantat Servei d'Extensió Universitària		
	F.2.2. Promoure estudis (realitzats en col·laboració amb el professorat de secundària) que ajudin a entendre les causes de la baixa representativitat de les	VR d'Estudiantat Centres		

dones i homes entre l'alumnat en els diferents estudis, facultats i en la utilització de recursos	noies i nois entre l'estudiantat en determinats estudis i elaborar propostes de com fer més atractives les disciplines per tal d'equilibrar la presència d'ambdós sexes i tenir-les en compte en les campanyes de captació d'estudiantat.	corresponents		
	F.2.3. Establir mesures perquè en igualtat de condicions, en la concessió d'ajuts de recerca (beques predoctorals i postdoctorals) o en la prelación enviada a les institucions adjudicatàries, s'apliquin mesures d'acció positiva.	VR de Recerca		
	F.2.4. Establir mesures per incentivar la presència equilibrada de becàries i becaris en els diferents serveis on es realitzen les beques de col·laboració.	VR d'Estudiantat		
	F.2.5. Incentivar la paritat en els òrgans de govern de l'estudiantat i fer-ne un seguiment anual.	Consell de l'estudiantat VR d'Estudiantat		

LÍNIA G. Aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i de Vigilància de la Salut

Objectius específics	Mesures	Unitat/s responsables	2008-2009	2010
G.1. Detectar les possibles diferències entre dones i homes quant a les conseqüències en els riscos i en la salut laboral	G.1.1. Registrar les substitucions per permisos de maternitat, paternitat, acolliment, adopció i lactància per tal de poder fer estudis posteriors, incloent en el registre la variable sexe i altres com l'edat i la categoria professional de la persona substituïda.	Servei de Personal		
	G.1.2. Elaborar un estudi epidemiològic per determinar els riscos sanitaris que afecten el benestar de les dones de la UdL i incloure els resultats als programes de prevenció.	Servei de Prevenció de Riscos Laborals Centre Dolors Piera		
	G.1.3. Avaluar els riscos psicosocials amb una metodologia que incorpori la perspectiva de gènere i permeti identificar la relació entre les malalties i els llocs de treball, i incloure els resultats als programes de prevenció.	Servei de Prevenció de Riscos Laborals Centre Dolors Piera		
	G.1.4. Realitzar una auditoria de gènere als processos de prevenció de riscos laborals fets fins al moment.	Comitè de Seguretat i Salut Servei de PRL		
	G.1.5. Donar cobertura al reconeixement periòdic de les necessitats específiques per a la salut de les dones sempre que sigui possible. OK YA LO HEMOS COMENTADO	Servei de Prevenció de Riscos Laborals		
G.2. Adequar les estratègies de prevenció de riscos i els serveis de vigilància de la salut a les diferents necessitats de les dones i dels homes.	G.2.1. Fer campanyes sociosanitàries de caràcter informatiu i preventiu incloent l'impacte de les diferències entre homes i dones relatives a la salut i a la prevenció de la malaltia.	Servei de Prevenció de Riscos Laborals Centre Dolors Piera		
	G.2.2. Realitzar un curs de formació encarat a donar eines sobre la manera en què es pot incorporar la perspectiva de gènere a l'estratègia de prevenció de riscos laborals adreçat al personal que treballa en aquest servei.	Centre Dolors Piera Servei de Prevenció de Riscos Laborals		
	G.2.3. Incloure coneixements relatius als riscos laborals que afecten de forma diferent les dones i els homes en els diferents cursos de formació en aquesta matèria.	Comitè de Seguretat i Salut Servei de Prevenció de Riscos Laborals		
	G.2.4. Fomentar l'increment de dones en la representació sindical al Comitè de Prevenció de Riscos Laborals.	Comitè de Seguretat i Salut Servei de Prevenció de Riscos Laborals		
	G.2.5. Ampliar les accions dedicades a afrontar els riscos de caire ergonòmic i psicosocial a més dels referits a la seguretat.	Comitè de Seguretat i Salut Servei de Prevenció de		

LÍNIA H. Vetllar per una imatge institucional, a nivell intern i extern que respecti el principi d'igualtat d'oportunitats

Objectius específics	Mesures	Unitat/s responsables	2008-2009	2010
H.1. Normativitzar l'ús d'un llenguatge i d'una comunicació, interna i externa, que contribueixi a la visibilització de les dones.	H.1.1. Incorporar als Estatuts de la UdL un article referent al compromís de redactar tota la documentació interna i externa de la UdL atenent a criteris d'eliminació del sexisme lingüístic.	Consell de Direcció		
	H.1.2. Adoptar uns criteris per garantir la igualtat d'oportunitats en la imatge institucional de la UdL i trametre'ls als mitjans de comunicació per tal d'instar-los a utilitzar aquestes pautes quan informin sobre la UdL.	Oficina de Premsa Centre Dolors Piera		
	H.1.3. Establir uns criteris per a que cap document informatiu o divulgatiu de la UdL i de les seves activitats inclogui imatges sexistes, introduint la perspectiva de gènere en l'estil comunicatiu de la Universitat.	Oficina de Premsa Centre Dolors Piera		
H.2. Donar eines al personal de la UdL per adequar els documents, tant interns com externs, als criteris de comunicació no sexista.	H.2.1. Incloure cursos sobre la utilització del llenguatge no sexista i de la comunicació no sexista en el Pla de Formació del Personal de la UdL.	Servei de Personal Centre Dolors Piera Comitè d'Empresa Junta de Personal		
	H.2.2. Incloure cursos sobre la utilització d'un llenguatge verbal i no verbal no sexista en el pla formatiu del professorat.	ICE Centre Dolors Piera		
	H.2.3 Elaborar i difondre una guia sobre llenguatge i comunicació no sexista i difusió de la mateixa entre el personal de la UdL.	Servei Lingüístic Centre Dolors Piera		
	H.2.4. Oferir la revisió i assessorament de documents per tal de garantir la utilització d'un llenguatge no sexista en tota la documentació de la Universitat de Lleida.	Servei Lingüístic Centre Dolors Piera		

LÍNIA I. Lluitar contra la invisibilitat i crear una cultura de sensibilització i no tolerància envers qualsevol discriminatòria, d'assetjament o violència i aportar serveis que permetin prevenir i pal·liar-ne els efectes

Objectius específics	Mesures	Unitat/s responsables	2008-2009	2010
I.1. Detectar possibles situacions de discriminació indirecta o d'assetjament que no són visibles a través dels mecanismes establerts per la seva denúncia.	I.1.1. Centralitzar la detecció, conducció i cerca de solucions de casos de discriminació indirecta, assetjament o violència contra les dones de la UdL, i fer-ne difusió.	Centre Dolors Piera		
	I.1.2. Estudiar un sistema de detecció de possibles actituds discriminatòries i /o d'assetjament a tots els col·lectius de la UdL i els mecanismes per a recollir i canalitzar adientment aquestes dades.	Comitè de Seguretat i Salut Síndic de Greuges Servei de PRL Centre Dolors Piera		
	I.1.3. ESTUDIAR LA CREACIÓ D'un sistema en línia a través del qual poder recollir possibles situacions de discriminació o assetjament de forma confidencial, si és la voluntat de la persona que informa o es queixa. El seguiment de les queixes i demandes es pot fer a través de la Unitat d'Informació i Atenció a les universitàries o del Consell Assessor del Centre Dolors Piera.	Comitè de Seguretat i Salut Servei de Prevenció de Riscos Laborals Gerència Sindicatura de Greuges Comitè d'Empresa Junta de Personal Centre Dolors Piera ASIC		
	I.1.4. Revisar els reglaments i procediments interns de contractació i promoció per tal d'evitar que continguin elements que afavoreixin la discriminació indirecta de gènere.	Servei de Personal Comitè d'Empresa Junta de Personal		
I.2. Crear mecanismes per afrontar les situacions de discriminació, tracte vexatori, assetjament sexual i violència i pal·liar-ne les seves conseqüències.	I.2.1. Establir mesures de prevenció de riscos laborals psicosocials relatius a l'assetjament i violència contra les dones de la UdL i difusió d'aquest entre la comunitat universitària.	Comitè de Seguretat i Salut. Servei de Prevenció de Riscos Laborals Gerència Comitè d'Empresa Junta de Personal Centre Dolors Piera		
	I.2.2. Elaborar un protocol d'actuació en cas de detecció de discriminacions indirectes, tracte vexatori, assetjament o violència contra les dones en qualsevol dels serveis i unitats de la UdL i fer-lo públic. Aquest protocol inclourà el procés de derivació, si s'escau, de queixes als diferents serveis i d'actuació en cadascun d'aquests.	Comitè de Seguretat i Salut Servei de Prevenció de Riscos Laborals Gerència Comitè d'Empresa Junta de Personal		

	1.2.3. Establir un protocol d'assessorament psicològic i jurídic per a casos d'assetjament i altres riscos psicosocials i estudiar la prestació d'aquest servei al col·lectiu universitari.	Centre Dolors Piera Comitè de Seguretat i Salut Servei de Prevenció de Riscos Laborals Centre Dolors Piera Serveis Jurídics			
1.3. Manifestar el compromís públic de perseguir i eradicar qualsevol situació de discriminació, violència i assetjament, així com les sancions que es preveuen aplicar.	1.3.1 Redactar un document de compromís de la Universitat de Lleida incloent les actuacions a seguir i les sancions a imposar en casos d'assetjament i/o violència contra les dones al sí de la UdL, i fer-lo públic.	Consell de Direcció			
	1.3.2. Fer difusió del document d'actuacions i sancions i dels protocols de prevenció i d'actuació i fer un seguiment de l'impacte d'aquesta divulgació.	Centre Dolors Piera			
1.4. Proporcionar coneixements que ajudin a augmentar el grau de sensibilització envers els temes d'assetjament, violència i discriminació	1.4.1 Realització d'accions de sensibilització sobre discriminació, assetjament sexual i violència contra les dones, així com dels mecanismes a seguir en cas de patir-ne, adreçades a l'alumnat.	VR d'Estudiantat Consell de l'Estudiantat Centre Dolors Piera			
	1.4.2. Realització d'accions de formació adreçades a membres del Consell de l'Estudiantat per tal de capacitar en l'eventual recepció de queixes per discriminació, assetjament o violència formulades per alumnat que les hagi patit i que puguin procedir tant del comportament del professorat com del de companys i/o companyes.	VR d'Estudiantat Consell de l'Estudiantat Centre Dolors Piera			

LÍNIA J. Facilitar la conciliació entre la vida professional, familiar i personal.

Objectius específics	Mesures	Unitat/s responsables	2008-2009	2010
J.1. Realitzar accions encarades a equilibrar el temps de treball productiu i reproductiu.	J.1.1. Estudiar i fer propostes de flexibilització dels horaris per al PAS.	Gerència Servei de Personal Comitè d'Empresa Junta de Personal		
	J.1.2. Garantir, sempre que sigui possible, que els/les responsables de titulació i els/les caps d'estudis tinguin en consideració la necessària conciliació entre la vida personal i familiar i la vida laboral en el moment de confeccionar els horaris lectius, i assegurar que qualsevol professor o professora que ho demani i ho justifiqui gaudeixi d'aquesta conciliació.	Centres corresponents		
	J.1.3. Garantir, sempre que sigui possible, que les classes de tarda i vespre i/o les titulacions que s'imparteixen a la tarda, permetin al professorat de la UdL compatibilitzar aquest horari amb la vida personal i familiar, facilitant sistemes rotatius o establint un màxim de dies a la setmana en els horaris més desavinentats.	Centres corresponents		
	J.1.4. Reglamentar que les reunions dels òrgans de govern i representants de la UdL i altres reunions obligatòries pel desenvolupament del treball no finalitzin més enllà de les de les 17 hores, llevat de casos d'urgència o necessitat.	Consell de Govern		
	J.1.5. Realitzar accions de sensibilització per a la coresponsabilització de les tasques de la llar en el personal de la UdL o incloure aquesta dimensió en els cursos de gestió del temps.	Centre Dolors Piera		
	J.1.6. Complir de forma immediata els acords de la Mesa General en matèria de conciliació de la vida laboral i personal			
J.2. Proporcionar serveis d'atenció a les necessitats familiars al personal de la UdL.	J.2.1. Ampliar les places de les activitats de lleure per als períodes escolars no lectius, sempre que la demanda ho faci necessari, i adequar els horaris d'aquestes per tal que els fills i les filles del personal que treballa en torn de tarda se'n pugui gaudir.	Servei d'Extensió Universitària VR d'Estudiantat Comitè d'Emprea Junta de Personal		
	J.2.3. Oferir les activitats de lleure en més d'un campus, en cas que la demanda sigui suficient.	Servei d'Extensió Universitària VR d'Estudiantat Comitè d'Emprea Junta de Personal		
	J.2.4. Crear, si les disponibilitats pressupostàries ho fan possible, un servei de llar d'infants permanent per als fills i les filles del personal de la UdL que tinguin seu en cadascun dels campus i reglamentar la forma en que l'alumnat pugui gaudir-ne dels beneficis de conciliació del personal de la UdL.	Gerencia		

	J.2.5. Regular i promoure que les activitats (formatives, divulgatives i de qualsevol altra índole) organitzades a la UdL i dirigides tant a la comunitat universitària com al públic en general fora de l'horari i el calendari escolar gaudeixin d'un servei de cura d'infants per facilitar l'assistència de les persones amb responsabilitats familiars.	Consell de Direcció Serveis			
	J.2.6. Estudiar la possibilitat d'oferir un servei d'acompanyament a persones grans com activitat en pràctiques de l'alumnat d'Educació Social i de l'Oficina del voluntariat, del que se'n pugui gaudir el personal i l'alumnat de la UdL	Fac. CC. Educac.			
	J.2.7. Promoure, a la Mesa General, l'homologació de tot el personal de la UdL en el gaudiment dels beneficis socials i de conciliació al que tenen dret solament alguns col·lectius de la UdL; per exemple, ampliar el Fons Social al PDI i augmentar en el percentatge proporcional corresponent, atorgar al PDI funcionari els drets de conciliació i beneficis socials del PDI laboral, ampliar al PDI la tipologia de permisos del PAS, etc.	Gerència Comitè d'Empresa Junta de Personal			
J.3. Optimitzar les condicions per la sol·licitud i gaudiment de les baixes i permisos per maternitat i paternitat.	J.3.1. Divulgar d'una manera senzilla les mesures de conciliació a les que tenen dret totes les treballadores i treballadors.	Servei de Personal Comitè d'Empresa Junta de Personal Centre Dolors Piera			
	J.3.2. Difondre un resum de les mesures de conciliació endegades per la UdL i dels passos a seguir per gaudir-se'n, on es facin explícits els drets sobre les llicències i permisos i els supòsits que puguin suscitar dubtes.	Servei de Personal			
	J.3.3. Estudiar mesures de flexibilització del període de vacances.	Gerència Comitè d'Empresa Junta de Personal			
	J.3.4. Reconèixer al personal de la UdL que, ocupi un càrrec, i que gaudeixi del permís per maternitat/paternitat el manteniment en la seva nòmina el complement per càrrec durant el període de gaudiment de l'esmentat permís.	Consell de Direcció Servei de Personal			