

(2008-2011)

[REDACTED]

[REDACTED]

La igualtat de gènere

**I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes
i dones a la Universitat de Lleida
(2008-2011)**

**Universitat de Lleida
2008**

Autores:

M^a Ángeles Calero Fernández

Mireia Aldabó Pérez

M^a Carmen Molina Molina

Cristina Rodríguez Orgaz

Edita:

Universitat de Lleida

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

C/ Jaume II, 71 Edifici Polivalent Campus de Cappont

25001 Lleida

Universitat de Lleida

Edicions i Publicacions

C/ Jaume II, 71 Edifici Polivalent Campus de Cappont

25001 Lleida

Impressió: INO Reproducciones, S. A.

Il·lustració de portada: Neus Daura Ramon

ISBN: 978-84-8409-279-7

D.L.: L-102-2009

A Isabel deTorres, companya i amiga,
que ens va deixar sobtadament
mentre s'escrivien aquestes pàgines.
I a totes les dones que han lluitat i lluiten
per la consecució d'un món més just.
I a tots els homes que han entès que
compensar les dones pel dèficit històric que han patit
no és quelcom en contra d'ells,
i que la desaparició de la discriminació envers les dones
és un benefici per a tota la humanitat.

— Índex

9	Pròleg
11	Introducció general
15	Línia A. Formalitzar un compromís envers l'aplicació i el seguiment del Pla d'Igualtat d'Oportunitats a la Universitat de Lleida
21	Línia B. Garantir el respecte envers el principi d'igualtat d'oportunitats de forma explícita i implícita en els processos interns
29	Línia C. Avaluar l'impacte de gènere en els processos i actuacions de la Universitat de Lleida
33	Línia D. Promoure la introducció de la perspectiva de gènere a al investigació i a la docència realitzades a la Universitat de Lleida
39	Línia E. Afavorir la promoció i excel·lència eradicant possibles desequilibris indirectes en les activitats realitzades
47	Línia F. Afavorir la presència equitativa de dones i homes en tots els nivells, categories i unitats de la universitat
55	Línia G. Aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i de Vigilància de la Salut
61	Línia H. Vetllar per una imatge institucional a nivell intern i extern que respecti el principi d'igualtat d'oportunitats
67	Línia I. Lluitar contra la invisibilitat i crear una cultura de sensibilització envers qualsevol situació discriminatòria, d'assetjament o violència i aportar serveis que permetin prevenir i pal·liar-ne els efectes.
73	Línia J. Facilitar la conciliació entre la vida professional, familiar i personal
79	Temporalització. Implementació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats (2008-2010)

— Pròleg

D'entre els molts canvis substancials que el món va experimentar al llarg del segle XX, els que han afectat a la condició social de les dones van ser dels més decisius. Les dones van fer un salt endavant significatiu i irreversible. Espais als que fins aleshores els homes els hi havien barrat el pas, des de la política fins a la ciència, des de múltiples camps professionals fins diferents responsabilitats institucionals i socials, es van obrir a la presència i l'activitat de les dones.

Arribar fins aquí no va ser fàcil. Al darrera hi ha un llarg combat protagonitzat per coratjoses pioneres. El preu que s'ha pagat ha estat, massa sovint, elevat. I encara avui, quan certes coses ningú s'atreveix a discutir, com a mínim en públic, moltes dones estan pagant, fins i tot amb la seva vida, l'afany per la igualtat, per la independència, en definitiva, per la seva dignitat.

D'altra banda, l'emancipació de les dones xoca, també, amb una mena de resistència no visible, ni formalment expressada, però no per això, menys real. Una resistència que fa que la situació real de les dones, en molts dels camps on ha experimentat importants avenços, presenti no poques anomalies respecte la situació dels homes.

La universitat no és, en aquest terreny, una excepció, ben al contrari; és, mal ens pesi, una mostra d'aquesta discriminació no formalitzada, però ben real. La diagnosi que es va fer abans de procedir a l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats (i que el o la lectora interessada podrà trobar al CD adjunt o a la web del Centre Dolors Piera de nostra universitat) posa ben de manifest aquesta realitat.

Així, doncs, aquest Pla d'Igualtat no vol ser sinó una primera aposta per corregir una situació injusta i anòmala. També per fer pedagogia d'aquesta problemàtica: la docència i la recerca universitària han d'anar incorporant la perspectiva de gènere de manera que permeti al conjunt de la societat —i ens permeti a la mateixa universitat— avançar d'una manera més decidida i eficaç.

Tot i que es tracta d'un primer pla, hem aconseguit, amb l'aportació dels diferents sectors, defugint la temptació, tant de les declaracions grandiloqüents com de voler corregir, d'una sola atacada, tots els problemes. Al contrari, es tracta de mesures concretes, sensates i que puguin ser aplicades en el termini de temps que el pla preveu.

Tanmateix, no voldria acabar sense fer una crida al conjunt de la comunitat universitària perquè facin seu el pla, sense reserves, ja que, si no és amb l'esforç de tothom, si no és sumant l'esforç de tots i totes, difícilment avançarem d'una manera significativa.

Joan Viñas Salas, rector

Introducció general

Des de la redacció de la *Declaració dels Drets de la Dona i de la Ciutadana* (1791), de la ploma d'Olympe de Gouges, i de *Vindació dels drets de la dona* (1792), obra de Mary Wollstonecraft, han estat moltes les dones que han lluitat per la consecució d'un món més just. Les sufragistes van aconseguir el vot femení, que es va formalitzar a Espanya fa poc més de 75 anys, el 1931, però l'avenç ha estat molt lent perquè ha estat fortament decisiva la inèrcia de centenars d'anys d'estructura patriarcal, per tant, de submissió de les dones.

Els governs progressistes, tant estatals com autonòmics, han anat desenvolupant una legislació que donés acompliment al principi d'igualtat i no discriminació que promou la *Constitució Espanyola* (1978), remouvint els obstacles que impedeixen o dificulten la participació igualitària de les dones a la societat. Les lleis que han estat dictades els últims anys¹ i la pròpia creació d'un Ministeri d'Igualtat² en la darrera legislatura són resultat de l'evidència que la igualtat entre homes i dones és formal, no real, i que encara té sentit el desenvolupament de polítiques que pal·liïn la situació de discriminació que pateixen les dones.

L'eina que ha permès l'impuls d'aquestes mesures pal·liatives ha estat el disseny de plans d'igualtat d'oportunitats. Un pla d'igualtat estableix un conjunt d'objectius a assolir a partir d'un marc de referència teòric i jurídic i dels resultats d'una diagnosi sobre la situació de les dones en l'àmbit sobre el que es vol incidir. Aquests objectius van seguits d'un grapat d'actuacions a desenvolupar, en un període de temps concret, per part dels agents implicats.

Un pla d'igualtat no només suposa establir el que es vol aconseguir i la forma en que es vol fer, sinó també avaluar el grau de consecució dels seus fins una vegada s'hagi acabat el seu període de vigència.

La Universitat de Lleida, d'ara en davant UdL, donant acompliment al compromís de la Comissió Interuniversitària "Dona i Ciència", ha elaborat el seu *Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones*, que ha estat aprovat pel Consell de Govern de 27 de juny de 2008 (acord 116/2008) i que es aquí es presenta. I que s'ha prorrogat, per a l'any 2011 pel Consell de Govern (Acord 314/2010).

¹ En concret, la *Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere*, la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes*, la *Llei catalana 5/2008, de 24 d'abril, del Dret de les Dones a Eradicar la Violència Masclista*.

² El primer govern socialista de la transició democràtica va crear el 1983 el Institut de la Mujer, la labor del qual en la millora de la situació de les dones ha estat molt significativa. No obstant, davant l'evidència dels entrebancs existents en l'exercici dels drets de les dones, el segon govern socialista, en la seva segona legislatura, ha decidit elevar el rang de l'activitat administrativa i política en la qüestió de la igualtat de tracte i l'equitat de gènere creant el Ministeri d'Igualtat.

La gestació del *I Pla d'Igualtat* de la Universitat de Lleida ha estat lenta. Durant el 2006 i 2007, el Centre Dolors Piera va realitzar l'estudi de la situació de les dones a la comunitat universitària lleidatana gràcies a un ajut rebut de l'Institut Català de les Dones dins la convocatòria de 2005 destinada a Universitats per a la realització d'activitats formatives o treballs de recerca relacionats amb els àmbits de competència de l'Institut. Aquesta raó explica que la major part de les dades estadístiques que es van utilitzar per a l'anàlisi provinents de fonts primàries pertanyin al curs 2005/2006. Al desembre de 2007 la diagnosi estava feta, llevat de la informació que es podia extreure del buidat de les enquestes, i també s'havia dissenyat un primer esborrany de mesures d'actuació.

Per tal de poder finalitzar el pla d'igualtat, iniciar les negociacions i començar a implementar-lo, el Centre Dolors Piera va sol·licitar una subvenció al Departament de Treball dins la convocatòria de 2007 de promoció de la figura de l'agent per a la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes a les empreses de 100 o més persones treballadores.

El procés, doncs, ha estat tècnic, en primera instància, i després s'ha convertit en polític. L'estudi diagnòstic ha seguit les pautes d'una recerca sociològica amb fonts primàries i secundàries, en conseqüència, que ha treballat 1) amb dades estadístiques proporcionades per la pròpia Universitat de Lleida o obtingudes de la bibliografia i literatura científica relacionada, 2) amb altres dades quantitatives recaptades a les enquestes, 3) amb dades qualitatives extretes d'entrevistes obertes semiestructurades a persones que, per la seva trajectòria o la seva pertinència a un col·lectiu determinat, podien aportar informació rellevant sobre algunes de les qüestions que es tracten dins l'estudi, i 4) amb altra informació qualitativa procedent dels grups de discussió als que va estar convidada tota la comunitat universitària, per tant els tres estaments (PAS, PDI i estudiantat). Els resultats de la diagnosi i la interpretació i aplicació de la legislació relacionada van motivar el disseny, en el seu plantejament inicial, de 25 objectius amb 120 mesures per assolir-los.

Una vegada el Consell de Direcció va donar el vist-i-plau al pla d'igualtat (objectius, mesures, unitats responsables) elaborat des de la vessant tècnica, es va negociar —com es preceptiu— amb els sindicats, que ja havien estat consultats durant el procés d'elaboració. Per últim, el document definitiu i consensuat va passar al Consell de Govern per al seu debat i aprovació. Es van presentar 41 esmenes, de les quals 17 en van ser aprovades. El document final amb els 25 objectius originals i 110 mesures és el que s'inclou en aquestes pàgines.

El I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones de la Universitat de Lleida pretén, doncs, millorar la conjuntura en la que es troba el col·lectiu femení dels tres estaments que formen part de la comunitat universitària lleidatana i solucio-

nar els casos de desigualtat i de discriminació detectats a la diagnosi de la situació de les dones feta en la nostra universitat.

Les àrees sobre les que es va estructurar la recerca sociològica i que pretenien ser les àrees d'intervenció amb les quals relacionar les accions o mesures que s'havien d'establir en aquest *I Pla d'Igualtat* són les següents:

- Àrea 1: Sensibilitat de gènere i pràctiques promotores de la igualtat d'oportunitats.
- Àrea 2: Distribució de les dones i dels homes a la UdL.
- Àrea 3: Característiques de l'activitat de les dones i dels homes a la UdL i ús dels recursos.
- 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 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.

Tenint en compte els resultats obtinguts a la diagnosi de totes aquestes àrees, les mesures o accions dissenyades, discutides i aprovades s'articulen entorn aquestes 10 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.

El present document s'estructura sobre la base d'aquestes 10 línies estratègiques. Cada capítol comença amb una breu introducció que justifica teòricament i social la línia estratègica, continua amb les conclusions més rellevants de la diagnosi sobre la qüestió que tracta la línia estratègica, presenta seguidament les mesures ordenades per objectius, i acaba amb informació sobre el marc jurídic que fonamenta les mesures.

L'estudi exhaustiu de la diagnosi, d'uns centenars de pàgines, es pot consultar al CD que acompanya aquesta publicació o al web del Centre Dolors Piera.

El període de vigència del *I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones* de la Universitat de Lleida es de 2008 a 2010. Al final d'aquest cicle s'avaluarà l'efectivitat que les diferents mesures endegades hauran tingut en la millora de la situació de les dones de la comunitat universitària lleidatana i, en el seu cas, s'hauran de proposar-ne de noves que incideixin en aspectes subsidiaris dels treballats, o que hagin sorgit de manera imprevista, o que no s'haguessin detectat originàriament.

Per a que aquest *Pla d'Igualtat* pugui reeixir és imprescindible la implicació de tots els agents, començant per les unitats que han de responsabilitzar-se de la implementació, seguiment i avaluació de les mesures. No obstant, si la comunitat universitària lleidatana no mostra la seva complicitat o no pren partit a favor de la consecució del Pla, res del que s'ha fet fins ara tindrà cap sentit ni haurà servit de res. El treball tècnic està fet, la negociació política també: ara falta la participació entusiasta dels homes i les dones de la Universitat de Lleida en la remoció dels obstacles que impedeixen la igualtat real entre ambdós sexes

LÍNIA A. Formalitzar un compromís envers
l'aplicació i el seguiment del *Pla d'Igualtat
d'Oportunitats* a la Universitat de Lleida

— Línia A

Formalitzar un compromís envers l'aplicació i el seguiment del *Pla d'Igualtat d'Oportunitats a la Universitat de Lleida*

► Introducció

Per aconseguir que qualsevol política sigui reeixida, resulta imprescindible treballar sobre les creences i actituds del col·lectiu al qual hi va destinada abans de decidir i planificar quines mesures es portaran a terme, i assegurar-se que hi haurà una bona predisposició a executar-les. Així doncs, per desenvolupar el *Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la Universitat de Lleida 2008-2010* s'ha hagut d'analitzar la sensibilitat de gènere i les pràctiques promotores en el sí d'aquesta institució, i ha sorgit la necessitat de formalitzar un compromís institucional i personal envers la implementació, seguiment i avaluació d'aquest primer pla.

Les dades obtingudes en aquest àmbit han permès valorar la situació general actual de la UdL en relació a la implantació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tot considerant què es el que ja s'està realitzant en l'organització en aquesta matèria. També han ofert la possibilitat de conèixer quin és el grau d'informació que es té sobre les pràctiques existents en la Universitat de Lleida per a la consecució de la igualtat i quina és la predisposició de la comunitat universitària lleidatana per integrar la perspectiva de gènere en la seva activitat.

S'ha considerat la sensibilitat de gènere des de dues vessants: la primera, fa referència a la sensibilitat institucional, la predisposició de la institució per treballar la igualtat d'oportunitats i integrar-la en el seu funcionament; la segona fa referència a la sensibilitat individual, la predisposició personal de qui forma part de la UdL.

► Diagnosi

Una de les principals conclusions de la *Diagnosi de la situació de les dones a la Universitat de Lleida (2005-2007)*, mostra que les iniciatives que es duen a terme en el si de l'entitat són fruit d'interessos particulars, és a dir, provenen de la sensibilitat de persones concretes o petits col·lectius que treballen el tema del gènere, però es troba a faltar la presència sistemàtica d'aquestes accions dins l'organització que, fins al moment, sembla limitar-se, en la majoria dels casos, a manifestar-hi el seu suport, excepte en la iniciativa EQUAL, en què la UdL ha coordinat onze de les accions previstes en el programa *Dona/home Rurals*.

En general, no s'observa una veritable transversalització de gènere, és a dir, l'aplicació d'aquesta perspectiva no està integrada en els diferents processos

que tenen lloc dins la UdL, sinó que el seu tractament es limita a accions concretes, sovint realitzades des d'iniciatives individuals —com ja s'ha dit—, i que es duen a terme de forma aïllada.

No obstant, cal destacar la creació del **Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones**, servei integrat dins la Universitat de Lleida, així com el compromís adquirit en la *Comissió Dona i Ciència* per la realització de Plans d'Igualtat a les universitats catalanes, com els elements més favorables en el context de la UdL per treballar el principi d'igualtat d'oportunitats i per transversalitzar el concepte de gènere.

D'una altra banda, és necessari assenyalar que el fet que no existeixi una formació que inclogui aspectes de gènere dins els programes de formació del personal, impedeix reduir el desconeixement generalitzat sobre en què consisteix la igualtat d'oportunitats i en què consisteix la perspectiva de gènere com a mètode de treball, i, al mateix temps, provoca una mancança pel que fa a la facilitació de les eines per a l'aplicació d'aquesta perspectiva (o nova metodologia) a la tasca realitzada pel Personal d'Administració i Serveis, d'ara en davant PAS i pel Personal Docent i Investigador, d'ara en davant PDI.

Del treball de camp realitzat per a dur a terme la *Diagnosi de la situació de les dones a la Universitat de Lleida*, s'extreu que per a les persones entrevistades preval la idea que la Igualtat d'Oportunitats és quelcom inherent a l'Administració Pública, i per tant, també es dona dins la UdL per definició i sense qüestionar-ho. Aquest fet condueix a què la sensibilitat envers la incorporació de mesures per fer real l'equitat entre els sexes es redueixi en no considerar-les cabdals per a l'estratègia de la institució.

► Objectius específics

A.1. Garantir l'aplicació, seguiment i continuïtat del I PIO a la UdL.

A.2. Difondre les accions programades dins el PIO i comunicar les responsabilitats de cada unitat en la consecució d'aquestes.

A.3. Fomentar la participació de la comunitat universitària en el procés d'aplicació del PIO.

► Mesures

A.1. Garantir l'aplicació, seguiment i continuïtat del I PIO a la UdL.

A.1.1. Planificar el calendari d'aplicació de les mesures del I PIO a la UdL. durant el trienni 2008-2010.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell de direcció

A.1.2. Dissenyar un pla d'avaluació contínua del PIO a la UdL.

Unitat/s responsable/s de l'acció: 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell de direcció, Consell de Govern, Consell Assessor del Centre Dolors Piera

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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell de Direcció i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell Assessor Centre Dolors Piera

A.1.6. Incloure, en el apartat corresponent dels pressupostos anuals de la UdL, els recursos que es destinen o es destinaran a les polítiques de gènere.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell de Direcció i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Secretaria General i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Facultats, Centres i Departaments

A.2.4. Informar periòdicament als degans i deganes, directors i directores de centres i directors i directores de departament dels indicadors del grau de compliment del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la UdL, de l'aplicació d'estratègies d'equitat intersexual i dels acords de planificació de l'implementació de la igualtat d'oportunitats.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell Assessor del Centre Dolors Piera

A.2.5. Realitzar una campanya de difusió exterior del PIO de la UdL i de les accions que es van implementant, així com de l'avaluació del grau d'assoliment.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell Assessor del Centre Dolors Piera

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).

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell de Direcció, Comitè d'Empresa i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell de Direcció

Marc jurídic:

- arts. 14, 51 i 63 de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*.
- arts. 5, 7 i 8 del *Reglament de funcionament del Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones* (Universitat de Lleida).

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

— Línia B

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

► Introducció

El principi d'igualtat d'oportunitats afecta a tots els racons de l'esfera quotidiana i de l'esfera professional; és universal i genèric. Per això la transversalitat és l'estratègia més adequada per aconseguir el respecte a l'equitat de gènere ja que suposa arribar a tot arreu i, sobretot, interconnectar totes les manifestacions de la realitat traient així rendibilitat als esforços i potenciant l'evidència d'aquesta universalitat.

El sistema patriarcal del que la nostra societat és deutora ha naturalitzat el desequilibri entre homes i dones i ha negat les eines per a lluitar contra aquest desequilibri. En conseqüència, un dels primers aspectes sobre el que s'ha d'incidir per a garantir el respecte envers el principi d'igualtat de tracte és la formació. S'ha d'assegurar que la comunitat universitària lleidatana assumeixi la novetat conceptual i metodològica que implica l'aplicació de la perspectiva de gènere a les seves tasques i estigui en condicions de fer-la efectiva.

La línia estratègica s'adreça a introduir de manera transversal la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la universitat, tot donant eines en el sector de la docència, la recerca i la gestió administrativa, per tal de garantir el principi d'igualtat d'oportunitats a la Universitat de Lleida.

► Diagnosi

Les àrees de la diagnosi en què es fonamenten les mesures que es presenten en aquesta línia estratègica són l'àrea dedicada a analitzar la sensibilitat de gènere i les pràctiques promotores de la igualtat d'oportunitats a la Universitat de Lleida; l'àrea adreçada a observar la selecció, la promoció i les condicions laborals segons el gènere i, per últim, l'àrea que concerneix l'adequació de la Prevenció de Riscos Laborals a les condicions i necessitats d'homes i de dones.

Pel que fa a la sensibilitat de gènere i les pràctiques promotores a la UdL, vegeu la *Línia A. Formalitzar un compromís envers l'aplicació i el seguiment del Pla d'Igualtat d'Oportunitats* a la Universitat de Lleida, on es recullen les principals aportacions i mancances de l'organització pel que fa a la inclusió de la transversalització de la perspectiva de gènere a la UdL.

Quant a la selecció, la promoció i les condicions laborals amb perspectiva de gènere, la diagnosi de la situació de les dones a la UdL aporta dades rellevants per copsar la necessitat d'introduir en els processos interns i externs aquesta mirada nova, que s'expliquen a continuació.

Respecte la selecció i en l'estament del PAS, les dades (dels concursos de l'any 2006) indiquen que, en els concursos de PAS Funcionari, les dones són majoria en totes les categories avaluades (en tots els casos suposen més del 65% del total de candidatures). En el cas dels concursos de PAS Laboral, les categories en què hi ha major nombre de dones aspirants són L1, L2 i L3 en contractes per obra i servei (en aquests tres casos, les candidates suposen més del 80% de les persones que es presenten a les places). Quant a les places de contractació indefinida, s'observa que les categories L2 i L3 mostren percentatges més equilibrats entre les candidatures femenines i masculines. No és així en la categoria L1 indefinida (la més elevada del PAS Laboral), en què hi ha majoria d'homes entre les persones aspirants.

D'altra banda, cal relacionar aquestes dades amb el nombre de dones i d'homes que acaben obtenint les places. En aquest cas, quant a les persones que guanyen les places, s'observa que la categoria en què els percentatges relatius dels homes i els de les dones presenten major equilibri és la categoria L3 en contractació temporal. En aquest tipus de places, un 12,77% del total de candidates i un 11,11% de candidats que s'hi presenten acaben obtenint la plaça. En canvi, aquella categoria en què s'observa una major diferència, quant a les freqüències relatives en funció del sexe és la categoria L3 en contractació indefinida: en aquest cas, concretament en una de les places, és interessant fer notar que, de 23 aspirants dones i 3 homes, acaben obtenint la plaça els 3 homes (100%) i cap de les dones.

En relació al professorat contractat, s'observa que es presenten més candidatures masculines a les places de Lector/a (75%) i Col·laborador/a permanent (66,67%). La diferència més rellevant es troba en les places de PDI Associat, en la qual el percentatge de dones i d'homes entre les persones que es presenten a la plaça és força equilibrat (52,26% d'homes i 45,74% de dones), però, en canvi, el percentatge d'homes que obtenen les places (43,14%) és el doble que el de les dones (20,93%).

Quant a la constitució de tribunals i comissions de selecció, es pot destacar que el nombre de dones i homes que en formen part és més equilibrat en els concursos de PAS que no pas en els del PDI. S'observa que la composició dels tribunals en les places del PDI està masculinitzada, especialment en aquelles places de categories més elevades. Però la quasi paritat que caracteritza els tribunals i comissions de selecció del PAS tampoc es pot considerar un indicatiu d'igualtat d'oportunitats perquè no reflecteix la realitat d'aquest col·lectiu, format sobretot

per dones, sinó que és una clara demostració del tracte desigual entre homes i dones, doncs aquells, essent minoritaris, tenen una major representació percentual que les dones en els llocs on es decideix la selecció de personal.

Les dades al voltant de la promoció ens recorden que existeixen barreres invisibles amb què es troben les dones a l'hora d'accedir a llocs de responsabilitat major, l'anomenat "sostre de vidre", ja que les dones, en general, tenen una categoria acadèmica inferior i són minoria en gairebé tots els Departaments. Per ampliar aquesta informació podeu veure la *Línia E: Afavorir la promoció i l'excel·lència eradicant possibles desequilibris indirectes en les activitats realitzades*.

Si tenim en compte l'antiguitat, s'observa que, en les categories més altes del PDI (Càtedres d'Universitat i Càtedres d'Escola Universitària), els homes tenen, de mitjana, menys antiguitat que les dones, i, al col·lectiu de PAS, les dones amb la categoria funcional A i amb la categoria laboral del Grup I presenten menys anys d'antiguitat que els homes de la mateixa categoria. Quant als alts càrrecs, les dones tarden més temps en assolir-los.

Pel que fa a la formació continuada, s'observa que el nombre de matrícules als cursos de formació per al PAS manté els percentatges de dones i d'homes en aquest col·lectiu, la qual cosa no succeeix en el cas de la formació per al professorat organitzada per l'ICE, en què el percentatge d'inscripcions femenines és molt superior a les masculines, dada especialment rellevant si tenim en compte el nombre de dones i homes que componen el total de PDI.

Sobre les condicions laborals, tres elements s'han de destacar en l'àmbit del PAS: 1) les dones són immensa majoria als llocs que s'obtenen a través d'una oposició —per tant, per mèrits propis inqüestionables—; 2) quan els llocs de treball no estan lligats a oposició, les dones es troben en una situació molt més precària que els homes, doncs els seus llocs de treball són temporals bé perquè el seu contracte està lligat a algun tipus de substitució transitòria o reforç eventual o perquè la seva feina està lligada a projectes, que tenen una duració concreta, normalment de menys de 2 anys; i 3) els homes són els que prenen les decisions en la major part de les tasques que realitza el col·lectiu del PAS.

Pel que fa al PDI, s'observa una situació molt similar a la que acabem de comentar sobre el PAS: 1) les dones són a les places que s'obtenen per mèrits propis inqüestionables: a través d'una prelación que té la base en l'expedient acadèmic (beques FPI o similars) o a través d'una oposició feta (PDI funcionari) o per fer (PDI interí); 2) quan intervenen altres factors, encara que pugui haver-hi una convocatòria pública, les dones perden espai (és el cas del professorat contractat o del personal investigador contractat en projectes de recerca existents no

relacionats directament amb la tesi doctoral, encara que la investigació que es realitzi acabi constituint una tesi doctoral).

Per últim, respecte l'adequació de mesures de prevenció de riscos laborals es pot dir que els aspectes de seguretat, que estadísticament incideixen més sobre els homes, semblen un aspecte prioritari en l'estratègia de prevenir malalties laborals a la Universitat de Lleida. Per ampliar aquest punt, vegeu la *Línia G: Aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i de Vigilància de la Salut*. A més, podem afegir que tot i que el Servei de Prevenció de Riscos Laborals de la Universitat de Lleida és un servei feminitzat pel que fa a les persones que hi treballen, s'observa que la presència de dones és molt més baixa en el Comitè de Seguretat i Salut, especialment en el grup de Delegats i Delegades de Prevenció, i entre els Responsables de Campus (no hi ha cap dona en aquest col·lectiu).

► Objectius específics

B.1. Transversalitzar la perspectiva de gènere en els diferents processos i gestions que es duen a terme a la UdL.

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.

► Mesures

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 del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

Unitat/s responsable/s de l'acció: 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Secretaria General

B.1.3. Integar de manera transversal el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el disseny i desenvolupament del conjunt d'activitats pròpies de la UdL.

Unitat/s responsable/s de l'acció: tots els 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).

Unitat/s responsable/s de l'acció: Servei de Personal, Comitè d'Empresa i Junta de Personal

B.2.2. Incloure en totes les proves d'accés a places de personal de la UdL, l'estudi i aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit de funcionament del servei o activitat al qual es produirà la incorporació

Unitat/s responsable/s de l'acció: 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Gerència, Servei de Personal, Comitè d'Empresa i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: 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).

Unitat/s responsable/s de l'acció: 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell de Direcció, Comitè d'Empresa i Junta de Personal

Marc jurídic:

- arts. 15 i 61 de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*.
- mesura 1.1.4, objectiu 1.1 de l'eix 1 del *V Pla d'Acció i Desenvolupament de Polítiques de Dones a Catalunya (2005-2007)*.

LÍNIA C. Avaluar l'impacte de gènere en els processos
i actuacions de la Universitat de Lleida

— Línia C

Avaluar l'impacte de gènere en els processos i actuacions de la Universitat de Lleida

► Introducció

L'avaluació de l'impacte dels processos i actuacions dins l'organització té com a objectiu detectar l'efecte que sobre les dones i els homes té l'activitat que habitualment es realitza a la Universitat de Lleida per tal de adequar-la a la consecució de la igualtat de tracte. Això significa, de entrada, visibilitzar el que fan les dones i els homes de la comunitat universitària lleidatana i allò que les passa. Significa, també, crear una cultura de prevenció de desigualtats per raó de gènere, especialment de les desigualtats latents o subtils. Per consegüent, suposa la introducció d'una nova metodologia de treball que inclogui una anàlisi prèvia de si les conseqüències d'una actuació o procés qualsevol que s'iniciï a la Universitat de Lleida són les mateixes per als homes que per a les dones i, en el cas d'identificar-ne algun desequilibri, modificar el disseny de l'actuació o procés que es vol portar a terme per evitar aquest desequilibri.

► Diagnosi

La *Diagnosi sobre la situació de les dones a la Universitat de Lleida (2005-2007)* ha servit per constatar la inexistència de dades segregades en diferents àmbits de l'activitat universitària lleidatana, la qual cosa dificulta l'anàlisi del funcionament d'aquesta institució des d'una perspectiva de gènere i, per tant, la identificació d'eventuals desigualtats entre homes i dones. En conseqüència, s'ha fet palesa la necessitat de disposar de dades segregades per sexes en tots els àmbits de l'organització. D'una altra banda, s'ha detectat la creença que no es donen situacions de discriminació per raó de sexe en la Universitat de Lleida pel fet que és administració pública i que funciona per la possessió de mèrits, per tant, no hi ha predisposició a observar la realitat sense aquest prejudici, el que provoca una minva en la capacitat d'identificar elements amb efectes asimètrics entre dones i homes. Així doncs, s'ha de garantir l'aplicació de la perspectiva de gènere en tots els processos i actuacions que es duguin a terme a la institució.

Els resultats de la posada en marxa d'aquesta línia de treball es podran obtenir un cop s'hagi fet la implementació de les mesures establertes i es pugui, aleshores, avaluar el seu impacte.

► Objectius específics

C.1. Recollir i presentar totes les dades relacionades amb els processos interns de la universitat desglossades per sexe.

C.2. Incorporar l'anàlisi d'impacte de gènere en els diferents processos i activitats que es dissenyin dins la UdL.

► Mesures

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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell de Direcció, tots els serveis i el Àrea de Sistemes d'Informació i Comunicacions (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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: 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

Unitat/s responsable/s de l'acció: 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. 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Secretaria General

Marc jurídic:

- arts. 15 i 20 de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*.
- mesura 1.1.4, objectiu 1.1 de l'eix 1 del *V Pla d'Acció i Desenvolupament de Polítiques de Dones a Catalunya (2005-2007)*.

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

— Línia D

Promoure la introducció de la perspectiva de gènere a la investigació i a la docència realitzades a la Universitat de Lleida

► Introducció

Els Estudis de Gènere han ampliat el coneixement en diferents branques del saber i han posat en evidència que la ciència occidental, entesa i construïda des del pensament patriarcal, resulta parcial i insuficient per explicar el món i l'ésser humà. Per tant, exercir i transmetre la ciència des de l'òptica de la concepció femenina de la realitat i de les condicions, les necessitats i les expectatives de les dones resulta un valor afegit del que no pot prescindir la universitat com a creadora i divulgadora del coneixement.

Actualment, i amb el procés d'incorporació de l'Estat espanyol a l'Espai Europeu d'Ensenyament Superior, les universitats es troben davant l'oportunitat d'incloure els Estudis de Gènere en els nous plans d'estudi, de forma que aquest coneixement es converteixi en una matèria transversal a les diferents titulacions.

A l'Estat espanyol, la introducció de la perspectiva de gènere en el coneixement científic també s'ha inclòs en la legislació nacional, concretament, en trobem al·lusions a la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març (BOE núm.71, de 23 de març de 2007, BOE de 28 de març de 2007, suplement núm. 12 en llengua catalana) per a la igualtat efectiva de dones i homes (són d'especial interès pel tema que ens ocupa els articles 24, 25 i 26)³ i a la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, (BOE núm. 313, de 29 de desembre, BOE de 1 de gener de 2005, suplement núm. 1 en llengua catalana) de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (article 4)⁴.

► Diagnosi

La principal conclusió de la diagnosi pel que fa a la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència i en la recerca és que aquesta es dona de forma puntual —no sistemàtica ni general— tant en l'activitat del professorat com en la del personal investigador.

³ Article 24. *Integració del principi d'igualtat en la política d'educació.* Article 25. *La igualtat en l'àmbit de l'educació superior.* Article 26. *La igualtat en l'àmbit de la creació i producció artística i intel·lectual.*

⁴ Article 4. *Principis i valors del sistema educatiu.* 7. *Les universitats han d'incloure i fomentar en tots els àmbits acadèmics la formació, la docència i la recerca en igualtat de gènere i no-discriminació de forma transversal.*

En primer lloc, cal dir que en el *Pla de Recerca de la UdL* no hi ha referències directes al gènere com a categoria d'investigació, la qual cosa es pot observar en les tres línies de recerca proposades: Agroalimentació, Salut i Educació i Territori, Patrimoni i Cultura. Malgrat que la investigació en matèria de gènere es podria encabir en algunes d'aquestes línies, el document no en fa cap al·lusió explícita.

Pel que fa als grups de recerca, només n'hi ha dos que facin menció inequívoca a la investigació en temes de gènere dins les seves línies de recerca. Tot això indica que la recerca en aquest àmbit del coneixement sembla existir a la UdL de forma aïllada, no resultat d'una línia consolidada dins de l'organització; més aviat sembla respondre a interessos particulars. I respecte als projectes que s'han dut a terme, se n'han identificat tres l'any 2006 i un l'any 2007 que explícitament fan referència a la igualtat d'oportunitats o a la perspectiva de gènere.

Quant a l'oferta formativa, cal dir que entre les assignatures dels plans d'estudis no s'observa cap matèria troncal o obligatòria que faci referència a la qüestió del gènere o bé a les situacions i necessitats diferenciades entre dones i homes de forma explícita. En algunes titulacions hi ha alguna assignatura optativa, encara que no sempre són assignatures activades, la qual cosa demostra que, malgrat que pugui haver-hi interès pels estudis de gènere entre el professorat —raó per la qual se'ls hi ha donat espai, encara que secundari, dins d'un pla d'estudis—, acaba donant-se preferència a altres matèries quan hi ha algun tipus de dificultat (per horari, per disponibilitat docent, etc.) per impartir el ventall d'assignatures optatives. En general, s'observa que el tractament dels temes de gènere o d'igualtat d'oportunitats es fa a través de cursos de lliure elecció o en alguns cursos de formació continuada (màsters i doctorats).

► Objectius específics

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.2. Impulsar la recerca en matèria de gènere com un signe de prestigi de la UdL

D.3. Incorporar la perspectiva de gènere a la docència i a la investigació dels diferents àmbits científics.

► Mesures

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. Establir i incloure indicadors per avaluar el grau d'incorporació de ensenyaments en matèria d'igualtat entre homes i dones o d'estudis específics de gènere en els plans d'estudis dels graus i màsters de la UdL.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat de Qualitat

D.1.2. Incloure, al manual d'avaluació de l'activitat docent del professorat com a indicador avaluable, l'aplicació de la perspectiva de gènere en la planificació, disseny o impartició de les assignatures.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell de Direcció i Vicerectorat 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat de Recerca i Vicerectorat 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat de Recerca i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Centres respectius

D.3.4. Vetllar perquè la formació continuada inclogui matèries de gènere teòriques i metodològiques.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat de Recerca i Vicerectorat de Docència

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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Institut de Ciències de l'Educació (ICE) i Centre Dolors Piera

D.3.6. Incorporar als programes d'innovació docent els projectes de sensibilització de gènere o d'igualtat d'oportunitats.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat de Docència

Marc jurídic:

- art. 25 de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.*
- art. 4 de la *Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.*
- objectiu 2.2, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8 del *V Pla d'Acció i Desenvolupament de Polítiques de Dones a Catalunya (2005-2007).*

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

— Línia E

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

► Introducció

La segregació laboral de gènere és encara molt patent en la nostra societat, tant si parlem d'una segregació horitzontal, que té relació amb la feminització o masculinització d'alguns sectors professionals o branques laborals, com d'una segregació vertical, que fa referència al menor nombre de dones en els llocs de major responsabilitat. Aquesta presència diferenciada de les dones i dels homes en el món laboral —i també, és clar, en el món acadèmic— té a veure amb els diferents rols atribuïts als uns i a les altres al llarg de la història. La universitat no és aliena a aquests factors; per això trobem feminització d'estudis com ara psicopedagogia, magisteri, infermeria, treball i educació social, i la menor presència de dones en els òrgans de govern i en les categories superiors, especialment del Personal Docent i Investigador.

La universitat ha estat tradicionalment un lloc de reflexió i d'acció social i un espai de defensa dels drets humans. Per aquesta raó, la seva tasca no acaba en l'eradicació de la desigualtat interna, ni tampoc en la transmissió d'una visió crítica de la realitat que permet identificar la injustícia social i desenvolupar estratègies per eliminar-la, sinó que té l'obligació moral de convertir-se en un referent i un model a seguir i ha d'influir, fins i tot exigir, equitat a totes les instàncies, institucions públiques i privades i empreses amb les quals estableix algun tipus de relació.

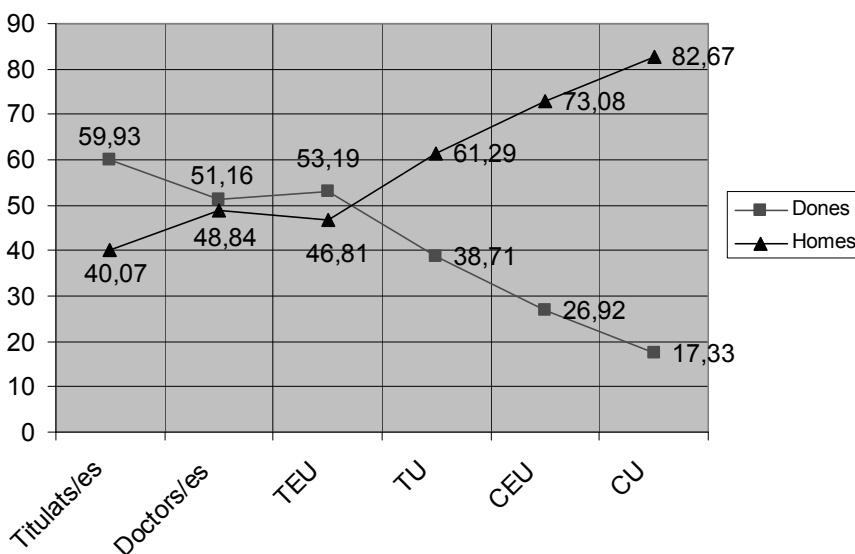
► Diagnosi

Pel que fa al Personal Docent i Investigador (PDI), s'ha constatat, com s'apuntava en la *Línia B*, que a la UdL les dones, en general, tenen una categoria acadèmica inferior a la dels homes i són minoria en gairebé tots els departaments. En l'àmbit de la investigació, tot i que participen en activitats de recerca, es constitueixen en investigadores principals en una proporció menor que els homes. La seva participació en els òrgans de govern també és menor. Per últim, cal esmentar que la història universitària ha afavorit que els *Doctors Honoris Causa* s'hagin concedit majoritàriament a homes.

D'una altra banda, a la Universitat de Lleida hi ha una proporció majoritària de titulades universitàries que no reverteix en les capes superiors de l'escala professional, on són precisament el contrari, minoritàries. Això recorda que existeixi-

xen barreres invisibles amb què es troben les dones a l'hora d'accedir a llocs de responsabilitat, l'anomenat "sostre de vidre". En el següent gràfic es detalla en xifres aquest fet, que no és exclusiu d'aquesta universitat sinó comú a la resta d'universitats catalanes.

Distribució de posicions en la carrera acadèmica



Com s'ha descrit anteriorment, el PDI està afectat per la segregació vertical. Professores i Professors Titulars d'Universitat es troben en la proporció de 38,71% i 61,29%, respectivament. Tanmateix, aquesta proporció 40/60 no es manté en absolut a les càtedres, ja que les catedràtiques són un 17,33%, no gaire superior a la mitjana general de les universitats espanyoles (13,90%).

La segregació pel que fa al tipus de coneixement al qual es dediquen les dones i els homes del PDI reproduïx les tasques i funcions tradicionalment assignades a cadascun dels gèneres: les tasques de cura i pedagògiques són generalment atribuïdes a les dones, mentre que els coneixements tècnics ho són als homes, i una distribució paral·lela és la que trobem a les aules, tant a l'estrada com als pupitres. Per això Facultats com la de Ciències de l'Educació estan feminitzades i titulacions com Arquitectura Tècnica, masculinitzades, tant en el professorat com en l'alumnat.

En el col·lectiu del PAS, com s'ha assenyalat a la *Línia B*, les dones que en formen part ho fan sobretot en qualitat de funcionàries, per tant, mitjançant oposició, mentre que els homes d'aquest col·lectiu es troben més en situació de contractació

laboral, on les possibilitats d'arbitrarietats són majors. Tot i ser un estament feminitzat, es pot parlar també de segregació horitzontal en el cas del PAS, ja que hi ha algunes àrees en què es concentren més persones d'un mateix sexe (per exemple, l'Àrea de Sistemes d'Informació i Comunicació és un servei en què la presència femenina continua essent minoritària; mentre que en el Servei de Biblioteca i Documentació passa just el contrari). De nou, cal relacionar aquest fet amb els estereotips socials sobre les tasques atribuïdes a cada sexe.

Cal apuntar que no es coneix l'existència de mesures d'acció positiva destinades a les dones a la Universitat de Lleida, en aquest àmbit.

En els grups de discussió, s'observa la identificació d'elements de discriminació indirecta envers les dones, les fonts dels quals són, d'una banda, les diferències quant al cicle vital femení i masculí, en què les dones assumeixen majoritàriament les tasques de criança i de cura, la qual cosa és viscuda com una dificultat a l'hora de progressar professionalment; d'una altra banda, s'identifica l'establiment d'alguns tipus de relacions masculines (pactes masculins) que també actuen com a dificultats professionals en la carrera professional femenina, especialment identificats en el cas de les professores.

► Objectius específics

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.2. Reglamentar les relacions amb entitats i empreses a partir del concepte d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

► Mesures

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 rêmora en el col·lectiu de professores i investigadores.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat de Professorat, Vicerectorat de Docència i Vicerectorat 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat de Docència i Centre Dolors Piera

E.1.3. Incloure al DPPA com a element computable els períodes de criança i cura de persones dependents o amb certes malalties cròniques.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat de Docència i Centre Dolors Piera

E.1.4. 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat de Recerca, Vicerectorat de Professorat i Centre Dolors Piera

E.1.5. 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat de Docència, ICE, Comitè d'Empresa i Junta de Personal

E.1.6. Garantir que els cursos obligatoris o de promoció destinats al PAS es realitzin en l'horari de la seva jornada laboral per tal de fer possible la conciliació entre la vida laboral, personal i familiar.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Servei de Personal, Comitè d'Empresa i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: 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 legislació sobre igualtat d'oportunitats i conciliació.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat d'Estudiantat, Facultats i Centres.

Marc jurídic:

- arts. 4, 20, 33, 34, 51, 56 i 57 de la *Llei Orgànica 3/2007*, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

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

— Línia F

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

► Introducció

El concepte de paritat lligat al funcionament social va nàixer per solucionar el dèficit històric que han patit les dones. Amb la paritat es vol facilitar l'accés de les dones al llocs dels que han estat separades en raó de la ideologia patriarcal mitjançant l'establiment de percentatges mínims que no necessàriament impliquen una paritat real en el sentit de quantitats iguals.

Els poders públics han convertit en llei la paritat però anomenant-la “presència equilibrada d'homes i dones” als diferents estaments o càrrecs, i han establert les accions positives com a mecanisme per corregir situacions patents de desigualtat de fet entre ambdós sexes a través de mesures que s'han d'aplicar mentre subsisteixi aquesta desigualtat.

Però resulta evident que la paritat o presència equilibrada en certs nivells i categories solament serà possible si facilitem l'arribada de les dones a espais del coneixement i a activitats professionals que encara són patrimoni masculí. En l'àmbit educatiu, per tant, també a la universitat, és necessari incentivar les dones a fer el que el mandat patriarcal les ha vedat i a gaudir dels recursos dels que han estat allunyades.

Al llarg d'aquest document, s'ha reiterat la dada que el PDI i el PAS de la Universitat de Lleida estan afectats per la segregació vertical, pel que fa a la representació en les escales laborals i acadèmiques, i per la segregació horitzontal, quant a la representació de dones i d'homes en els diferents departaments, centres, serveis i òrgans de govern (veure *Línia B i E*). En aquest capítol es dedicarà especial atenció a l'estudiantat.

Aquesta segregació detectada fa imprescindible dissenyar mesures d'acció positiva, en el marc d'aquesta línia de treball, per tal d'afavorir una presència equitativa en tots es estaments i àmbits de la universitat.

► Diagnosi

La Universitat de Lleida té més estudiantes que estudiants matriculats a les titulacions de primer i segon grau (55'18% enfront 44'82%, respectivament al curs 2005-2006). S'observen diferències entre dones i homes quant a l'elecció de la

carrera, tant pel que fa al tipus d'estudis com pel que fa a la naturalesa dels coneixements que s'hi imparteixen. Les enginyeries i l'arquitectura tècnica són el tipus de titulació que compta amb un menor nombre de dones matriculades (31'43% i 39'58%, respectivament), i són els coneixements tècnics en general aquells menys triats per les alumnes. El mateix succeeix en les facultats i escoles on s'imparteixen aquestos coneixements.

L'índex d'èxit en els estudis universitaris és major en les estudiantes que en els estudiants doncs al curs 2005-2006 el 61'30% de les persones que van obtenir el títol universitari a la Universitat de Lleida van ser dones.

En el doctorat, en canvi, la proporció de estudiantes i estudiants s'inverteix, doncs al curs 2005-2006 s'havien matriculat 45'06% de dones i 54'94% d'homes. Resulta sorprenent que, arribant més dones a la universitat i tenint un rendiment acadèmic molt més alt, el seu accés al doctorat sigui menor. No obstant, obtenen més beques predoctorals i postdoctorals que els homes (60'34% enfront el 39'66% dels homes) i, una vegada cursant els programes de doctorat, els resultats continuen sent millors en elles, doncs el 95'45% de les doctorandes obtenen l'Excel·lent Cum Laude i en els doctorands aquest percentatge baixa al 80'95%. Per altra banda, les dones defensen la tesi molt més aviat (33 anys de mitjana) que els homes (38 anys de mitjana).

D'una altra banda, la participació de les dones en els òrgans de presa de decisió i representació, sol ser força inferior a la dels homes. Succeeix tant amb els òrgans generals com amb els òrgans particulars. En els òrgans col·legiats d'àmbit general, especialment en la Junta Consultiva, el Consell de Directors/es de Departament i el Consell de Degans/es i Directors/es d'Escola, la representació femenina no arriba al 30%. El mateix succeeix en parlar dels òrgans de govern d'àmbit particular. En aquest cas, es destaca el predomini masculí en els deganats i direccions de centres, vicedeganats i vicedireccions de centres, direccions de departaments i d'institut (en tots els casos, els homes superen el 70% de la representació).

La representació als Consells de l'Estudiantat (un per cada Facultat o Centre) reflecteix bastant fidelment la realitat estudiantil atès que el 57'75% de la representació és de les dones i el 42'25% dels homes. Tanmateix, aquest equilibri entre nombre de persones matriculades per sexe i nombre de representants/tes per sexes no persisteix a totes les Facultats o Centres de la Universitat de Lleida, donant-se situacions molt paradoxals.

Així, a les Facultats de Lletres, Medicina i Ciències de l'Educació i a l'Escola d'Infermeria, el percentatge de dones membres del corresponent Consell de l'Estudiantat és notablement inferior al d'alumnes matriculades; en concret, uns 20 punts menys, llevat del cas de Medicina, on la diferència és encara més gran: de quasi 40 punts (71'47% d'estudiantes matriculades i 33'33% de representació

femenina al Consell). En canvi, a la Facultat de Dret i Economia, a l'Escola Politécnica Superior i a l'Escola Tècnica Superior d'Enginyeria Agrònoma, succeeix tot al contrari, que la representació estudiantil femenina és més gran que el percentatge d'alumnes matriculades al centre, una diferència que és de 10 punts a la Politècnica, de 15 a Dret i Economia i de 37 a Agronomia (en aquest últim cas, les dones suposen el 41'54% de les persones matriculades i el 78'57% de representants al Consell de l'Estudiantat).

Encara que en termes generals la representació als Consells de l'Estudiantat sigui d'un 60 (dones) / 40 (homes), l'any 2006 l'Equip de Govern del Consell de l'Estudiantat estava constituït per un 20% de dones davant un 80% d'homes. La segregació vertical és evident.

► Objectius específics

F.1. Promoure la paritat en tots els nivells, categories i unitats de la UdL

F.2. Potenciar la presència equilibrada de dones i homes entre l'alumnat en els diferents estudis, facultats i en la utilització de recursos

► Mesures

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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell de Direcció i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Comitè d'Empresa i Junta de Personal

F.1.3. 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell de Direcció

F.1.4. Vetllar per 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell de Direcció

F.1.5. Garantir 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell de Direcció

F.1.6. Registrar, desglossat per sexes, la quantitat de persones que accedeixen i guanyen els diferents concursos.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Gerència

F.1.7. Fomentar l'increment del nombre de professores visitants.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat de Recerca, Vicerectorat de Professorat, Vicerectorat de Docència i Departaments

F.1.8. En les convocatòries internes de la UdL per a professorat visitant, prioritzar les sol·licituds de professores visitants en igualtat de condicions fins assolir la igualtat.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat de Recerca, Vicerectorat de Professorat, Vicerectorat de Docència i Departaments

F.1.9. Fomentar l'increment del nombre de doctores honoris causa.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat de Recerca i Departaments

F.2. Potenciar la presència equilibrada de dones i homes entre l'alumnat en els diferents estudis, facultats i en la utilització de recursos

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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat d'Estudiantat i 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 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat d'Estudiantat i Centres 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 prelatió enviada a les institucions adjudicatàries, s'apliquin mesures d'acció positiva.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat d'Estudiantat

F.2.5. Incentivar la paritat en els òrgans de govern de l'estudiantat i fer-ne un seguiment anual.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat d'Estudiantat i Consell de l'Estudiantat

Marc jurídic:

- arts. 11,15, 16,20,23, 26,43,52,53,54 i 55 de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.*
- Jurisprudència comunitària (STJCE 11-11-1997 Marschall)
- Disposició addicional primera . I Conveni col·lectiu del Personal Docent I Investigador de les universitats públiques catalanes.

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

— Línia G

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

► Introducció.

Considerar la prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere és un bon exemple per constatar que tenir en compte o no les diferències entre dones i homes pot afectar significativament l'establiment d'estratègies i polítiques destinades a la millora social (sigui laboral, econòmica, sanitària o d'ús dels recursos, per exemple) i l'èxit d'aquestes polítiques.

Resulta evident que no són iguals les condicions i les necessitats entre homes i dones en els entorns laborals i que no són tampoc iguals les afeccions que poden tenir ambdós sexes bé per les seves dissimilituds fisiològiques bé per les conseqüències físiques que comporta la distribució de rols socials que el patriarcat ha instituït entre dones i homes o per la pròpia relació entre gèneres establerta per la cultura judeocristiana i grecoromana a la que pertanyem. El fet que encara en l'actualitat la majoria de polítiques de prevenció de riscos laborals estiguin dirigides a la seguretat i la higiene pot considerar-se un greuge comparatiu respecte dels riscos més freqüents en les dones. Per tant, no adequar les mesures de prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut a les diferències de gènere provoca una desigualtat quant als efectes de l'aplicació de les polítiques.

El fet d'incloure la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals concerneix quatre aspectes:

- a) *la identificació de riscos*: examinar els riscos segons la preponderància femenina i masculina, preguntar a treballadores i treballadors quins problemes es troben a la feina, no oblidar personal a temps parcial, temporals o contractats per obra i serveis, etc., conèixer informació sobre la relació entre la salut laboral i el gènere;
- b) *l'avaluació de riscos*: examinar el context real i les tasques que es duen a terme veritablement per sexes, evitar biaixos de gènere a l'hora de prioritzar riscos amb classificacions d'alts, mitjos i baixos, garantir que els instruments d'avaluació incloguin ítems relatius tant a homes com a dones que treballen, assegurar-se que les persones que avaluen tenen coneixements sobre gènere quant a la seguretat i la salut en el treball, etc.;
- c) *la implementació de les mesures*: prestar atenció a la diversitat de les persones que treballen i adaptar la feina i les mesures preventives a treba-

lladors i treballadores —és a dir, evitar mesures estàndard—, potenciar la participació de les treballadores en la presa de decisions i en l'aplicació de solucions, etc.); i, per últim,

d) *la vigilància i el seguiment*: fomentar el registre d'aspectes relatius a la salut laboral a més del d'accidents, garantir que les treballadores participin en processos de vigilància i revisió, consignar les eventuais asimetries entre homes i dones que es detectin en els efectes de l'aplicació de les diferents mesures de prevenció, etc.⁵

► Diagnosi

L'estudi de la situació de les dones a la Universitat de Lleida dóna a conèixer que els aspectes de seguretat, que estadísticament afecten més els homes, semblen un aspecte prioritari en l'estratègia de prevenció de riscos laborals d'aquesta universitat. No obstant això, es considera positiva l'elaboració d'un protocol d'acció sobre els riscos psicosocials, malgrat que sigui genèric i no especifiqui les circumstàncies laborals particulars de les dones com, per exemple, l'assetjament sexual. També es considera positiu el conveni establert per proporcionar una atenció psicològica al personal de la Universitat de Lleida que ho sol·liciti.

D'una altra banda, cal dir que, tot i que el Servei de Prevenció de Riscos Laborals és un servei feminitzat pel que fa a les persones que hi treballen, s'observa que el grau de presència de dones en el Comitè de Seguretat i Salut, especialment en el grup de Delegats i Delegades de Prevenció, i entre els Responsables de Campus (no hi ha cap dona en aquest col·lectiu segons dades del 2007), no es correspon en absolut a aquesta preponderància femenina, atès que és molt minsa. A més, cal assenyalar que en els programes corresponents a les activitats de formació realitzades durant l'any 2007 no s'hi inclouen coneixements relatius a la forma en què alguns riscos poden afectar de manera diferenciada les dones i els homes.

No s'ha pogut saber la formació quant a la inclusió de la perspectiva de gènere que puguin tenir les persones responsables de la política de prevenció de riscos laborals de la Universitat de Lleida ni tampoc els indicadors específics que es fan servir a l'hora de dissenyar les estratègies pertinents, fins i tot no s'ha obtingut informació desglossada per sexe quant a l'accidentalitat o altres qüestions relatives al servei. Per la seva banda, els motius de les baixes per malaltia estan segregats i semblen amagar dificultats diferents entre el personal femení i el masculí de la UdL que caldria determinar a partir d'un estudi epidemiològic.

⁵Informació extreta de la *Revista FACTS* núm. 43, de l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball, Bilbao, 2003, pag. 2

► Objectius específics

G.1. Detectar les possibles diferències entre dones i homes quant a les conseqüències en els riscos i en la salut laboral

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.

► Mesures

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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Servei de Personal

G.1.2. Elaborar un estudi epidemiològic per determinar els riscos sanitaris que afecten el benestar de les dones i dels homes de la UdL i incloure els resultats als programes de prevenció.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Servei de Prevenció de Riscos Laborals i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Servei de Prevenció de Riscos Laborals i Centre Dolors Piera

G.1.4. Realitzar una auditoria de gènere als processos de prevenció de riscos laborals fets fins al moment.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Comitè de Seguretat i Salut i Servei de Prevenció de Riscos Laborals

G.1.5. Donar cobertura al reconeixement periòdic de les necessitats específiques per a la salut de les dones i els homes sempre que sigui possible.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Servei de Prevenció de Riscos Laborals i Comitè de Seguretat i Salut

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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Servei de Prevenció de Riscos Laborals i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Servei de Prevenció de Riscos Laborals i Centre Dolors Piera

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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Comitè de Seguretat i Salut i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Comitè de Seguretat i Salut i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Comitè de Seguretat i Salut i Servei de Prevenció de Riscos Laborals

Marc jurídic:

- arts. 27, 61, 62, Disposició addicional vuitena i Disposició addicional dotzena de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*.
- Objectiu 5.3 del *V Pla d'Acció i Desenvolupament de Polítiques de Dones a Catalunya (2005-2007)*.

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

— Línia H

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

► Introducció

Les llengües no són quelcom asèptic, sinó que són una construcció social forjada a partir de les creences i normes que configuren la nostra cultura, per tant, no només compleixen una funció transmissora de missatges, sinó que també contribueixen a estructurar el nostre pensament i reflecteixen elements de la cultura i de la societat. Malgrat els avenços socials que han tingut lloc en relació a la consecució de la igualtat d'oportunitats, la llengua continua incorporant elements que invisibilitzen les dones o bé que contribueixen al manteniment dels estereotips i dels rols de gènere tradicionals.

De la mateixa manera, en els mitjans de comunicació també poden donar-se pràctiques que suposin una discriminació i que afecten a les imatges, a les estratègies de divulgació, a la publicitat. Per això és important sensibilitzar-se sobre els efectes d'un ús indiscriminat del llenguatge verbal i audiovisual i tenir cura de la imatge que projecta la Universitat de Lleida com a institució pública, docent, divulgadora del coneixement i defensora dels drets humans i de l'equitat, per tant preocupada per tenir en compte aquests paràmetres a l'hora de representar les persones, en general, i les figures masculines i femenines, en particular.

► Diagnosi

Les dades recollides indiquen que la comunicació no sexista no sembla una prioritat entre les actuacions de la UdL, ja que no existeix cap guia de llenguatge (verbal i visual) no sexista adreçada al personal, així com tampoc cursos específics.

Pel que fa al llenguatge en els diferents tipus de documents que s'han analitzat, s'observa que la utilització del masculí únic és la més freqüent (un 37% en el cas dels documents interns, i un 47,64% dels casos en els documents externs). Les fórmules no sexistes (masculí i femení junts, paraules genèriques, col·lectius) són menys emprades, i en general, s'observa una pauta irregular en la seva aplicació. La preferència per l'ús del masculí únic es fa més evident en el cas dels materials d'assignatures (en aquest cas, corresponents al campus virtual), en què l'aplicació d'aquesta fórmula ronda el 70% dels casos.

En relació a les imatges analitzades en els documents divulgatius de la Universitat de Lleida, tant impresos com electrònics, no s'observen diferències rellevants en la representació de les dones i dels homes, es destaca la presència de figures femenines (de vegades únicament femenines) en contextos tecnològics i tant sols es detecta l'absència d'aquestes figures en el cas dels estudis de doctorat.

► Objectius específics

H.1. Normativitzar l'ús d'un llenguatge i d'una comunicació, interna i externa, que contribueixi a la visibilització de les dones.

H.2. Donar eines al personal de la UdL per adequar els documents, tant interns com externs, als criteris de comunicació no sexista.

► Mesures

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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell de Direcció

H.1.2. Adoptar uns criteris per garantir que cap document imprès o virtual editat amb la icona de la UdL conculqui els drets de les dones o suposi algun tipus de discriminació envers les dones i trametre'ls als mitjans de comunicació per tal d'instar-los a utilitzar aquestes pautes quan informin sobre la UdL.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Oficina de Premsa i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Oficina de Premsa i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Servei de Personal, Comitè d'Empresa, Junta de Personal i Centre Dolors Piera

H.2.2. Incloure cursos sobre la utilització d'un llenguatge verbal i no verbal no sexista en el pla formatiu del professorat.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Institut de Ciències de l'Educació i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Servei Lingüístic i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Servei Lingüístic i Centre Dolors Piera

Marc jurídic:

- arts. 12 i 61 de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*.
- objectiu 2.4 del *V Pla d'Acció i Desenvolupament de Polítiques de Dones a Catalunya (2005-2007)*.

LÍNIA 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

— Línia 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

► Introducció

El fet d'incloure una línia de treball específica d'aquest estudi a situacions de discriminació, violència i assetjament en el context universitari s'ha considerat important ja que la universitat, a més de ser una institució la finalitat de la qual és la creació i transmissió de coneixement científic i la formació de nous i noves professionals, és també un entorn de treball en què les persones que hi treballen estableixen relacions interpersonals i, per tant, no és immune a l'aparició d'aquest tipus de situacions.

► Diagnosi

Els resultats indiquen que no hi ha queixes explícites formulades per causa de discriminació, violència i/o assetjament. No obstant això, en les dades extretes de tècniques qualitatives, es detecta que hi ha hagut alguns casos però que no sempre han emprat les vies de denúncia previstes i, per tant, no consten en cap registre. Això fa pensar que hi puguin haver altres casos que utilitzin vies més discretes que fan que aquestes situacions quedin invisibilitzades. També s'ha informat d'actituds sexistes adreçades a l'alumnat femení i que han tingut lloc en un context de classe.

També cal destacar que no s'observen actuacions de prevenció adreçades a cap dels col·lectius de la universitat. De fet, en general la percepció de la comunitat universitària és que aquestes són situacions concretes, subjectes a persones determinades, i no quelcom generalitzat dins la institució.

Quant als recursos destinats per la Universitat de Lleida per fer front a aquest tipus de situacions, s'observa que es disposa d'un servei d'atenció psicològica general, valorat molt positivament, però no un servei específic per tractar temes d'assetjament, violència i/o discriminació.

► Objectius específics

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.2. Crear mecanismes per afrontar les situacions de discriminació, tracte vexatori, assetjament sexual i violència i pal·liar-ne les seves conseqüències.

I.3. Manifestar el compromís públic de perseguir i eradicar qualsevol situació de discriminació, violència i assetjament, així com les sancions que es preveuen aplicar.

I.4. Proporcionar coneixements que ajudin a augmentar el grau de sensibilització envers els temes d'assetjament, violència i discriminació

► Mesures

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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Comitè de Seguretat i Salut, Síndic de Greuges, Servei de Prevenció de Riscos Laborals i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Comitè de Seguretat i Salut, Servei de Prevenció de Riscos Laborals, Gerència, Síndic de Greuges, Comitè d'Empresa, Junta de Personal, Àrea de Sistemes d'Informació i Telecomunicacions i Centre Dolors Piera

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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Servei de Personal, Comitè d'Empresa i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Comitè de Seguretat i Salut, Servei de Prevenció de Riscos Laborals, gerència, Comitè d'Empresa, Junta de Personal i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Comitè de Seguretat i Salut, Servei de Prevenció de Riscos Laborals, gerència, Comitè d'Empresa, Junta de Personal i Centre Dolors Piera

I.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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Comitè de Seguretat i Salut, Servei de Prevenció de Riscos Laborals, Vicerectorat d'Estudiantat, Serveis Jurídics i Centre Dolors Piera

I.3. Manifestar el compromís públic de perseguir i eradicar qualsevol situació de discriminació, violència i assetjament, així com les sancions que es preveuen aplicar.

I.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 de gènere al sí de la UdL, i fer-lo públic.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell de Direcció

I.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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Centre Dolors Piera

I.4. Proporcionar coneixements que ajudin a augmentar el grau de sensibilització envers els temes d'assetjament, violència i discriminació

I.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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat de l'Estudiantat, Consell de l'Estudiantat i Centre Dolors Piera

I.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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Vicerectorat de l'Estudiantat, Consell de l'Estudiantat i Centre Dolors Piera

Marc jurídic:

- arts. 6,7,8,9,13,46 i 62 de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*.
- objectiu 3.13 del *V Pla d'Acció i Desenvolupament de Polítiques de Dones a Catalunya (2005-2007)*.
- Disposició addicional segona. I Conveni col·lectiu del Personal Docent I Investigador de les universitats públiques catalanes

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

— Línia J

Facilitar la conciliació entre la vida professional, familiar i personal

► Introducció

Quan es parla de conciliació es posa de manifest l'estreta relació entre els rols de gènere tradicionals i l'assumpció de les responsabilitats familiars, la qual cosa deriva en què les dones es continuen fent càrrec, generalment, de les tasques reproductives, i es té la percepció que els homes no s'adhereixen a aquest tipus de responsabilitats. Per això es planteja la necessitat de desenvolupar accions de sensibilització adreçades al col·lectiu masculí i polítiques dirigides a facilitar la conciliació.

El govern espanyol i el govern català han desenvolupat lleis que intenten fer possible la conciliació, quelcom indispensable en produir-se la participació de les dones al món laboral. La Universitat de Lleida, com a institució pública on treballen homes i dones, no solament és un espai en el que s'ha de vetllar pel respecte a la legalitat, sinó que té l'oportunitat de liderar el canvi social mitjançant nous models d'estructura i relacions laborals que siguin una referència.

► Diagnosi

S'observa que el col·lectiu del PDI i el del PAS tenen diferents circumstàncies dins la Universitat, especialment pel que fa a la flexibilitat de l'horari. Tot i que el PDI té, en general, una flexibilitat horària major, les condicions de conciliació són pitjor valorades pel personal docent i investigador, ja que aquesta flexibilitat o el teletreball no són sempre considerats com elements que afavoreixin la conciliació sinó que, tot al contrari, augmenten la disponibilitat horària per treballar.

Les qüestions de conciliació de la vida familiar, personal i laboral es presenten com un tema al qual el personal de la UdL dóna molta importància, tenint en compte les especificitats, possibilitats i limitacions de cada col·lectiu. Tot i que en alguns casos es considera aquesta qüestió com quelcom individual, es comença a observar la tendència a derivar aquesta responsabilitat a l'organització, reclamant serveis que incideixin en una millor compaginació de les esferes públiques i privades.

La UdL disposa d'alguns serveis addicionals adreçats a donar suport en qüestions familiars, com per exemple, les ajudes econòmiques del Fons Social, o les activitats lúdiques adreçades als fills i filles del personal. Tots ells són valorats de forma molt favorable, però s'indica la necessitat d'adaptar-los a les necessitats

dels diferents col·lectius (per exemple, el personal que treballa en torn de tarda). S'ha de fer difusió perquè aquests serveis no són coneguts pel personal dels diferents estaments de la Universitat de Lleida.

Es continua relacionant la conciliació amb els aspectes del treball reproductiu (criança de fills i filles i també cura de persones grans o dependents), i és menor la relació amb els aspectes de la vida personal (per exemple, en el cas de persones que no tenen càrregues familiars). Cal preveure la intervenció de la institució en els casos que les demandes de conciliació tinguin més a veure amb aquesta vessant.

► Objectius específics

J.1. Realitzar accions encarades a equilibrar el temps de treball productiu i reproductiu.

J.2. Proporcionar serveis d'atenció a les necessitats familiars al personal de la UdL.

J.3. Optimitzar les condicions per la sol·licitud i gaudiment de les baixes i permisos per maternitat i paternitat.

► Mesures

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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Gerència

J.1.2. Afavorir, 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Centres corresponents

J.1.3. Afavorir, 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 desavinyats.

Unitat/s responsable/s de l'acció: 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 13 hores (matí) i de les 17 hores (tarda), llevat de casos d'urgència o necessitat.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell de Govern

J.1.5. Realitzar accions de sensibilització per a la corresponsabilització de les tasques de la llar en el personal de la UdL o incloure aquesta dimensió en els cursos de gestió del temps.

Unitat/s responsable/s de l'acció: 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

Unitat/s responsable/s de l'acció: Gerència.

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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Servei d'Extensió Universitària, Vicerectorat d'Estudiantat, Comitè d'Empresa i Junta de Personal

J.2.2. Oferir les activitats de lleure en més d'un campus, en cas que la demanda sigui suficient.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Servei d'Extensió Universitària, Vicerectorat d'Estudiantat, Comitè d'Empresa i Junta de Personal

J.2.3. 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 tingui 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Gerència

J.2.4. 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell de Direcció i serveis

J.2.5. 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

Unitat/s responsable/s de l'acció: Facultat de Ciències de l'Educació

J.2.6. 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Gerència, Comitè d'Empresa i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Servei de Personal, Comitè d'Empresa, Junta de Personal i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Servei de Personal

J.3.3. Estudiar mesures de flexibilització del període de vacances.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Gerència, Comitè d'Empresa i 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.

Unitat/s responsable/s de l'acció: Consell de Direcció i Servei de Personal

Marc jurídic:

- arts. 3,14,51,56,58, i 59 de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.*

TEMPORALITZACIÓ. Implementació del Pla d'Igualtat
d'Oportunitats 2008-2010

Objectiu	Mesures 2008/2009	Mesures 2010
A.1. Garantir l'aplicació, seguiment i continuïtat del I PIO a la UdL.	A.1.1. A.1.2. A.1.3. A.1.4. A.1.5. A.1.6.	A.1.3. A.1.5. A.1.6.
A.2. Difondre les accions programades dins el PIO i comunicar les responsabilitats de cada unitat en la consecució d'aquestes	A.2.1. A.2.2. A.2.3. A.2.4. A.2.5.	A.2.1. A.2.2. A.2.3. A.2.4. A.2.5.
A.3. Fomentar la participació de la comunitat universitària en el procés d'aplicació del PIO.	A.3.1. A.3.2.	
B.1. Transversalitzar la perspectiva de gènere en els diferents processos i gestions que es duen a terme a la UdL.		B.1.1. B.1.2. B.1.3.
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. B.2.2. B.2.5.	B.2.3. B.2.4. B.2.5. B.2.6. B.2.7.
C.1. Recollir i presentar totes les dades relacionades amb els processos interns de la universitat desglossades per sexe.	C.1.1. C.1.2. C.1.3. C.1.4.	

C.2. Incorporar l'anàlisi d'impacte de gènere en els diferents processos i activitats que es dissenyin dins la UdL.	C.2.1.	C.2.1.
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.	D.1.2.
D.2. Impulsar la recerca en matèria de gènere com un signe de prestigi de la UdL	D.2.2. D.2.4. D.2.5.	D.2.1. D.2.3. D.2.5. D.2.6.
D.3. Incorporar la perspectiva de gènere a la docència i a la investigació dels diferents àmbits científics.	D.3.1. D.3.2. D.3.3. D.3.4. D.3.5. D.3.6.	
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. E.1.2. E.1.3. E.1.5. E.1.6.	E.1.4.
E.2. Reglamentar les relacions amb entitats i empreses a partir del concepte d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	E.2.2. E.2.3. E.2.4.	E.2.1.

<p>F.1. Promoure la paritat en tots els nivells, categories i unitats de la UdL</p>	<p>F.1.1. F.1.2. F.1.3. F.1.4. F.1.5. F.1.6. F.1.7. F.1.8. F.1.9.</p>	
<p>F.2. Potenciar la presència equilibrada de dones i homes entre l'alumnat en els diferents estudis, facultats i en la utilització de recursos</p>	<p>F.2.1. F.2.3. F.2.4. F.2.5.</p>	<p>F.2.2.</p>
<p>G.1. Detectar les possibles diferències entre dones i homes quant a les conseqüències en els riscos i en la salut laboral</p>	<p>G.1.1. G.1.5.</p>	<p>G.1.2. G.1.3. G.1.4.</p>
<p>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.</p>	<p>G.2.4. G.2.5.</p>	<p>G.2.1. G.2.2. G.2.3.</p>
<p>H.1. Normativitzar l'ús d'un llenguatge i d'una comunicació, interna i externa, que contribueixi a la visibilització de les dones.</p>	<p>H.1.1. H.1.2. H.1.3.</p>	<p>H.2.3</p>
<p>H.2. Donar eines al personal de la UdL per adequar els documents, tant interns com externs, als criteris de comunicació no sexista.</p>	<p>H.2.1. H.2.2. H.2.4.</p>	

<p>I.1. Detectar possibles situacions de discriminació indirecta o d'assetjament que no són visibles a través dels mecanismes establerts per la seva denúncia.</p>	<p>I.1.1. I.1.2. I.1.3.</p>	<p>I.1.4.</p>
<p>I.2. Crear mecanismes per afrontar les situacions de discriminació, tracte vexatori, assetjament sexual i violència i pal·liar-ne les seves conseqüències</p>	<p>I.2.1. I.2.2. I.2.3.</p>	
<p>I.3. Manifestar el compromís públic de perseguir i eradicar qualsevol situació de discriminació, violència i assetjament, així com les sancions que es preveuen aplicar.</p>		<p>I.3.1 I.3.2.</p>
<p>I.4. Proporcionar coneixements que ajudin a augmentar el grau de sensibilització envers els temes d'assetjament, violència i discriminació</p>	<p>I.4.1</p>	<p>I.4.2.</p>
<p>J.1. Realitzar accions encarades a equilibrar el temps de treball productiu i reproductiu.</p>	<p>J.1.2. J.1.3.</p>	<p>J.1.1. J.1.4. J.1.5. J.1.6.</p>
<p>J.2. Proporcionar serveis d'atenció a les necessitats familiars al personal de la UdL.</p>		<p>J.2.1. J.2.2. J.2.3. J.2.4. J.2.5. J.2.6.</p>
<p>J.3. Optimitzar les condicions per la sol·licitud i gaudiment de les baixes i permisos per maternitat i paternitat.</p>	<p>J.3.1. J.3.2. J.3.3. J.3.4.</p>	

