

II PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A LA UNIVERSITAT DE LLEIDA 2016-2019

LÍNIES ESTRATÈGIQUES I ACCIONS

QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT? CONCEPTE I CONTINGUT DELS PLANS D'IGUALTAT DEL SECTOR PÚBLIC

1. *Els plans d'igualtat del sector públic són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.*

2. *Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, la conciliació laboral, personal i familiar, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.*

(Vid. At. Art. 15 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i de l'Art. 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

PER QUÈ UN PLA D'IGUALTAT A LA UNIVERSITAT DE LLEIDA?

Per a complir amb la legislació vigent. Perquè l'elaboració de plans d'igualtat és obligatòria a les universitats, als centres d'estudis superiors i als centres i institucions de recerca catalans (Art. 3 de Llei 17/2015 21 juliol, d'igualtat de dones i homes)

Perquè la universitat és creadora i difusora de cultura i necessita garantir un compromís per fer que la seva capacitat creadora i transmissora de saber, així com la seva missió instructora de futures i futurs professionals de la nostra societat respectin vetllin i potencin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la no discriminació envers les dones.

Pel compromís amb la responsabilitat social: La Universitat com a entitat pública al servei de les persones orientada a complir amb qualitat i excel·lència les funcions essencials que té encomanades i contribuir així al progrés integral de la societat gestionant la seua tasca d'acord amb els valors socialment responsables, la igualtat d'oportunitats entre homes i dones (valors institucionals del Pla Estratègic de la UdL).

Per les polítiques transversals. La UdL té la voluntat de garantir el desenvolupament d'una sèrie de polítiques de caràcter transversal, que vehiculen el seu compromís amb determinats principis ètics com l'equitat, la solidaritat, la igualtat d'oportunitats i de gènere, la sostenibilitat (Pla Estratègic de la UdL).

Pels beneficis que comporta per a l'organització i les persones que hi treballen: augment de la motivació i el compromís amb el treball, aprofitament del potencial i de les capacitats de tot el personal; millora de la imatge de la institució, entre d'altres.

Línia Estratègica

A

COMPROMÍS INSTITUCIONAL I ORGANITZATIU AMB LA IGUALTAT

A.1. Vetllar per l'aplicació del principi d'igualtat

A.1.1. Garantir l'aplicació, el seguiment i la continuïtat de les polítiques de gènere a la UdL a través del Pla d'igualtat.

A.1.1.1. Establir mecanismes per a l'avaluació i el seguiment del Pla d'igualtat a través del treball periòdic de la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat i la realització i presentació d'un informe periòdic al Claustre.

A.1.1.2. Dissenyar estratègies comunicatives per a la divulgació del Pla d'igualtat entre la comunitat universitària.

A.1.1.3. Implantar progressivament la realització d'informes d'impacte de gènere en les disposicions de caràcter general pròpies de la Universitat.

A.1.1.4. Incloure en els temaris de les proves d'accés de personal de la UdL el principi d'igualtat entre dones i homes.

A.1.2. Promoure la presència equitativa de dones i homes en tots els nivells, categories, unitats i àmbits de decisió i representació de la UdL.

A.1.2.1. Elaborar una normativa reguladora per afavorir la presència equilibrada de dones i homes als òrgans de govern i de representació de la UdL, a les comissions universitàries amb capacitat decisòria i als tribunals i comissions de selecció.

A.1.2.2. Identificar els obstacles per a la participació de les dones en llocs de presa de decisions i en els càrrecs de responsabilitat, per al disseny i la implementació de mesures adreçades a superar-los.

A.1.2.3. Establir estratègies formatives per garantir la presència de dones i homes de manera equilibrada en els càrrecs de gestió.

A.1.2.4. Continuar i ampliar la jornada de presentació dels estudis universitaris sense estereotips de gènere "Per què no puc fer-ho?", per tal d'equilibrar el nombre d'alumnes en les titulacions en què un dels dos sexes hi és menys representat i superar estereotips de gènere.

A.1.2.5. Estudiar, en col·laboració amb centres de secundària, les causes de la baixa representativitat de noies i nois en determinades titulacions per a l'adequació de les campanyes de captació de l'estudiantat.

A.1.2.6. Promoure que els equips de recerca desenvolupin la seua carrera professional fomentant una presència equilibrada de dones i homes en tots els seus àmbits, sempre que sigui possible.

A.1.2.7. Fomentar la presència de les dones acadèmiques com a veus expertes i de les representants del govern de la UdL als mitjans de comunicació.

A.1.2.8. Incrementar el nombre de doctores honoris causa i de figures femenines rellevants en actes institucionals, com ara les lliçons inaugurals dels cursos acadèmics, jornades o congressos que s'organitzin per part de la UdL.

A.1.3. Recollir les dades estadístiques desagregades per sexe.

A.1.3.1. Comunicar a les diferents unitats l'obligatorietat del recull i presentació de la informació diferenciada per sexe.

A.1.3.2. Presentar totes les dades desagregades per sexe en qual-sevol informe, memòria, document informatiu, comunicats, notícies o similars quan es faci referència al personal o a l'estudiantat de la UdL.

A.1.3.3. Adequar tots els programaris que no incorporin la variable sexe perquè la informació continguda pugui ser presentada desglossada per sexes.

A.1.3.4. Presentar les dades de l'apartat web "La UdL en xifres" desagregades per sexe.

A.1.3.5. Donar accés al Centre Dolors Piera al Data Ware House o a altres bases de dades per a la consulta de les dades que facilitin l'elaboració dels informes de gènere, la detecció de les possibles desigualtats, el seguiment de les accions portades a terme per a la consecució de la igualtat real entre homes i dones i la seua avaluació.

A.1.4. Analitzar la situació de dones i homes a la UdL.

A.1.4.1. Fer un estudi sobre les condicions i perfils del PAS que relacioni la titulació, la qualificació i els càrrecs de comandament.

A.1.4.2. Realitzar un estudi sobre la trajectòria del PDI, la responsabilitat docent i la producció científica des d'una perspectiva de gènere.

A.1.4.3. Donar a conèixer les dades i els estudis que facin referència a la situació de les dones i els homes a la UdL i afavorir el debat de la igualtat de gènere.

A.2. Visibilitzar el compromís amb la igualtat

A.2.1. Comunicar les polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats que la UdL duu a terme.

A.2.1.1. Difondre les actuacions en matèria d'igualtat de gènere en els diferents canals comunicatius (pàgina web, xarxes socials, Campus Virtual...) que facilitin el coneixement qualitatiu i la participació de la comunitat universitària, i els materials gràfics que se'n derivin (materials divulgatius, enregistraments i fotografies).

A.2.1.2. Informar anualment de les fites assolides en matèria d'igualtat al Consell de Govern, a la comunitat universitària i als mitjans de comunicació.

A.2.1.3. Lliurar, a les persones que s'incorporen a la UdL per primera vegada, PDI i PAS, les informacions i els documents relatius a les polítiques d'igualtat de gènere, com són el Pla d'igualtat i el Reglament d'actuació en cas de violència de gènere a la UdL.

A.2.1.4. Facilitar, en el moment de la matrícula, i en les sessions d'acollida a l'estudiantat de nou ingrés i a l'estudiantat de mobilitat, el material divulgatiu que dóna a conèixer les polítiques de gènere de la UdL (Pla d'igualtat i el Reglament d'actuació en cas de violència de gènere a la UdL) i el servei d'igualtat d'oportunitats i promoció de les dones, el Centre Dolors Piera.

A.2.1.5. Difondre les actuacions realitzades i previstes del Pla d'igualtat a l'acadèmia, en el marc de les trobades d'unitats i oficines d'igualtat, congressos, seminaris, etc.

A.2.1.6. Fer visibles en els pressupostos universitaris els recursos destinats a les polítiques de gènere.

A.2.1.7. Visibilitzar el Centre Dolors Piera en els diferents perfils d'accés al web de la UdL, així com en les pàgines d'altres unitats i serveis amb què estigui relacionat.

A.2.2. Garantir una comunicació, interna i externa, inclusiva i igualitària.

A.2.2.1. Assessorar la Comissió de Política Lingüística de la UdL en matèria de llenguatge inclusiu.

A.2.2.2. Establir treballs conjunts amb l'Institut de Llengües per a la revisió dels textos institucionals més rellevants pel que fa a l'ús no sexista i androcèntric del llenguatge.

A.2.2.3. Incorporar en les aplicacions (DPA, recursos humans, etc.), així com en les RLT (denominacions de llocs de treball) els noms de càrrecs de manera inclusiva.

A.2.2.4. Facilitar eines i recursos ja existents per a l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i de les imatges (a la comunitat universitària, a la ciutadania i als mitjans de comunicació).

A.2.2.5. Oferir cursos sobre la utilització del llenguatge i de la comunicació no sexistes adreçats al PAS, al professorat i a l'estudiantat.

A.2.2.6. Establir mecanismes per a la revisió dels continguts del web des del punt de vista del llenguatge inclusiu i fer-ne el seguiment.

A.2.3. Participar àmpliament, com a comunitat universitària, en les activitats en matèria d'igualtat i promoció de les dones.

A.2.3.1. Comemorar les dates assenyalades per a la lluita pels drets de les dones i la igualtat de gènere, amb actes propis a la UdL amb presència, implicació i participació de l'equip de govern en les activitats programades amb aquesta finalitat, en què s'impulsarà la participació dels diferents col·lectius universitaris, estudiantat, PDI i PAS.

A.2.3.2. Establir sinergies amb altres entitats i institucions que treballen en matèria d'igualtat de gènere en el marc del Campus Iberus, la Xarxa Vives, la Xarxa d'Unitats i Oficines d'igualtat de les universitats espanyoles, l'Institut de la Mujer, l'Institut Català de les Dones, l'Ajuntament de Lleida, etc.

A.2.3.3. Contribuir en les accions i projectes coordinats en l'àmbit educatiu (tant llars d'infants com escoles i instituts) per al disseny d'un pla d'acció marc en el procés educatiu.

A.3. Potenciar els serveis d'igualtat d'oportunitats i promoció de les dones de la UdL

A.3.1. Promoure l'assessorament en temes de gènere del Centre Dolors Piera.

A.3.1.1. Assessorar en projectes de recerca per a la incorporació de la perspectiva de gènere, en el marc de l'Horizon 2020, la gestió i la docència i altres programes similars.

A.3.1.2. Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de polítiques generals i normatives de la UdL amb la participació de l'equip tècnic del Centre Dolors Piera.

A.3.2. Dissenyar estratègies comunicatives per a la projecció interna i externa del Centre Dolors Piera i dels serveis que presta.

A.3.2.1. Elaborar materials divulgatius de les activitats i dels serveis adreçats a la comunitat universitària i a altres col·lectius usuaris potencials dels serveis del Centre Dolors Piera (centres d'educació secundària, entitats i institucions, empreses...).

A.3.2.2. Difondre, amb la col·laboració de l'Oficina de Premsa, les activitats del Centre Dolors Piera als mitjans de comunicació.

A.3.3. Promoure la consulta i l'accés al Centre d'Estudis i Documentació de les Dones al públic universitari i l'alumnat de secundària.

A.3.3.1. Participar en la celebració del 23 d'abril, Dia Internacional del Llibre, amb el fons bibliogràfic del CEDD.

A.3.3.2. Incloure, en les activitats de la Biblioteca de la UdL destinades a donar a conèixer el fons de la UdL, el catàleg del CEDD.

A.3.3.3. Adherir el CEDD a la Xarxa de Centres de Documentació i Biblioteques de Dones.

A.3.3.4. Potenciar l'ús del CEDD entre el professorat com a recurs per a la docència i la recerca i entre l'estudiantat per a la realització de treballs de fi de grau (TFG), de treballs de fi de màster (TFM) o de tesis doctorals en matèria de gènere o altres tipus de treballs que vulguin incorporar aquesta perspectiva.

