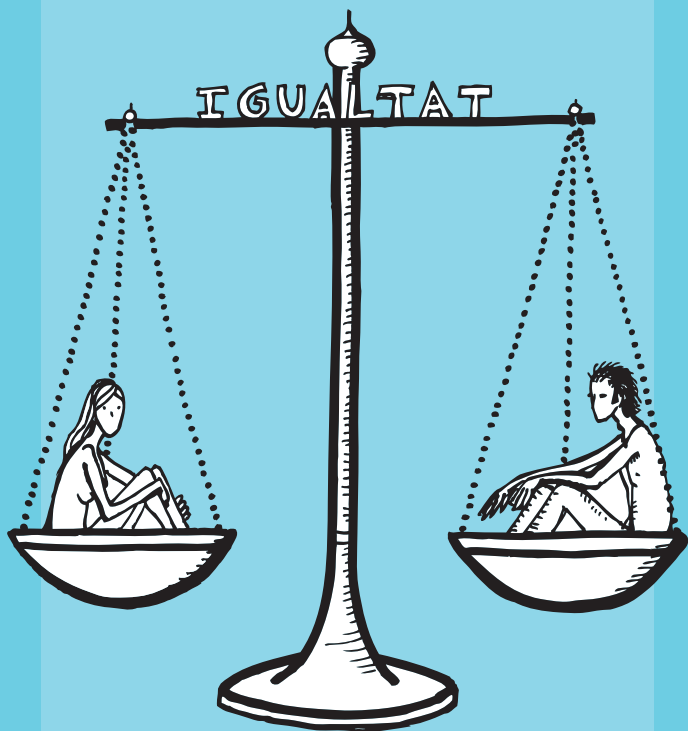


Pla d'Igualtat d'Oportunitats



GENUÏNES | 3

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

Què és un Pla d'Igualtat?

Article 46.

Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses.

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa 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 que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com 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, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
3. Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. («BOE» 71, de 23-3-2007.)

Què és l'acció positiva?

Article 11. Accions positives

Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. («BOE» 71, de 23-3-2007.)

Per què un Pla d'Igualtat a la Universitat de Lleida?

Per a complir amb la legislació vigent. El Pla d'Igualtat d'Oportunitats la Universitat de Lleida dóna compliment a la LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. («BOE» 71, de 23-3-2007.) i fa efectiu el compromís de la Comissió interuniversitària "Dona i Ciència".

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 potenciïn la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la no discriminació envers les dones.

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.

Beneficis del Pla d'Igualtat

Per a les organitzacions:

- Millora qualitativa de la cultura d'empresa (missió, visió i valors).
- Millora de la imatge pública enfront la clientela interna i externa.
- Augment de la competitivitat i eficiència, ja que s'aprofita el potencial i les capacitats de tot el personal.
- Millora del clima laboral i l'entorn de treball.
- Reducció de l'estrès de les persones treballadores i menys baixes laborals.
- Reforç de la capacitat de l'entitat per retenir i atreure el talent dels i de les millors professionals.
- Reducció dels costos de control de les persones i dels derivats de la rotació i baixes laborals del personal.

Per a les persones:

- Millora de la gestió del temps laboral personal i familiar.
- Augment de la satisfacció interna per la conciliació de la vida laboral i personal.
- Millora de l'autoestima i de la motivació.
- Millora de l'entorn de treball fent-lo més còmode i compromès.
- Reducció d'estrès.
- Increment de l'ocupabilitat i millor desenvolupament en la trajectòria professional a la mateixa organització.

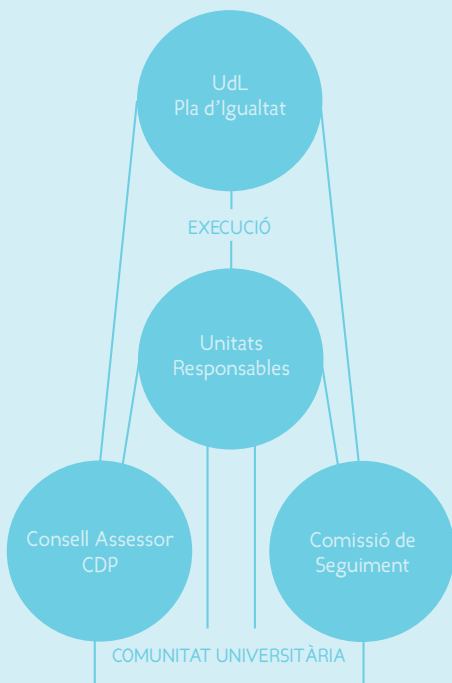
Aplicació del Pla d'Igualtat

Per tal que el Pla d'Igualtat a la UdL 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. El procés d'intervenció de les unitats responsables es fa a partir de reunions presencials on es designa la persona interlocutora dins de cada unitat i s'assessora en l'elaboració de les fitxes d'implementació. Les unitats responsables omplen aquesta fitxa per a cadascuna de les mesures de les quals són responsables i les han de lliurar al Consell Assessor del Centre *Dolors Piera* de la Universitat de Lleida.

La UdL i el Consell Assessor, format per representants de tots els estaments de la UdL, han de garantir l'aplicació del Pla d'Igualtat perquè no quedi, només, en una declaració d'intencions. Amb aquesta finalitat s'ha creat també la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, aprovada en el Consell de Govern de 17 de desembre de 2009, i formada per un o una representant de cada facultat, escola i centre adscrit, per una persona del Comitè d'Empresa i la Junta de Personal del PAS i una altra del Consell de l'Estudiantat.

Organigrama d'aplicació

UNIVERSITAT DE LLEIDA



Assessorament, avaluació i seguiment

Unitats responsables: Òrgans de govern –Consell de Direcció (Rector, Secretaria General, Gerència, Vicerectorats) Consell Social, Síndic de Greuges–, Serveis de la UdL, Facultats i Centres, Institut de Ciències de l'Educació, Consell de l'Estudiantat, Consell Assessor del Centre Dolors Piera, Junta de Personal i Comitè d'Empresa.

Aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un objectiu pel que ha de treballar tothom si volem una universitat compromesa amb la consecució d'una societat més equitativa i amb la millora de la qualitat dels seus serveis.

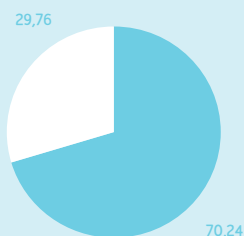
El Centre *Dolors Piera* d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones, creat al 2006 amb el suport del SIED (Seminari Interdisciplinari d'Estudis de la Dona), treballa per què s'introdueixi la perspectiva de gènere i el principi de transversalitat (*mainstreaming*) en la docència, en la recerca i en la gestió, per visualitzar la realitat femenina i les aportacions de les dones al desenvolupament de la cultura i de la ciència i a l'evolució social i per millorar la situació de les dones a la nostra societat.

La igualtat de gènere a la UdL

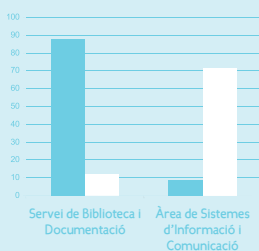
La diagnosi realitzada prèviament a l'elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats durant els anys 2005-2007 va detectar desigualtats en els tres estaments de la universitat. Per exemple, pel que fa al PAS, es constata que és un col·lectiu feminitzat (gràfic 1) però més en uns serveis que en uns altres (gràfic 2) i més en les categories baixes, en el cas del PAS funcionari (gràfic 3). Pel que fa a l'alumnat i al PDI, es detecta segregació horitzontal quant a les àrees de coneixement (gràfics 4 i 5) i també vertical: la major proporció de titulades no reverteix en les capes superiors de l'escala professional universitària (gràfic 6).

Els resultats d'aquesta diagnosi justifiquen el disseny d'un conjunt de mesures que es materialitzen en el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes que intenten paliar les desigualtats detectades a la Universitat de Lleida.

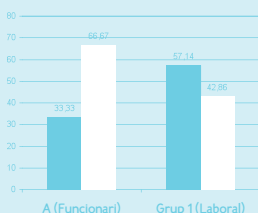
Gràfic 1: Dones i Homes en el col·lectiu del PAS



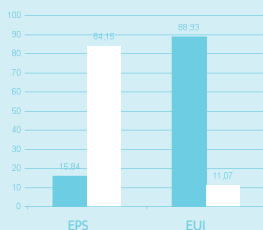
Gràfic 2: Serveis feminitzats i masculinitzats



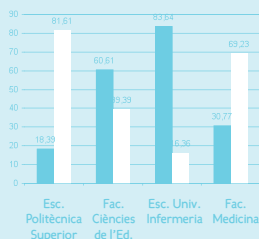
Gràfic 3: Proporció de dones i homes del PAS a les categories més elevades



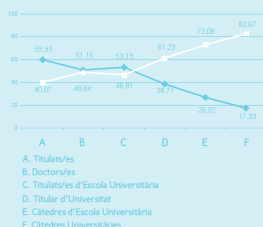
Gràfic 4: Estudiantat per Facultat o Escola, segons el sexe



Gràfic 5: Distribució del PDI segons l'àrea de coneixement



Gràfic 6: Posició Acadèmica de Dones i Homes a la UdL



■ DONES ■ HOMES

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats a la UdL va ser aprovat pel Consell de Govern de 27 de juny de 2008 (acord 116/2008) amb l'objectiu de millorar la conjuntura en què es troba el col·lectiu femení dels tres estaments universitaris: estudiantat, PAS –Personal d'Administració i Serveis– i PDI –Personal Docent Investigador–, i solucionar els casos de desigualtat i de discriminació detectats. Per assolir aquests objectius, el pla s'estructura en 25 objectius i 110 mesures que s'articulen entorn a 10 línies estratègiques.

L'avaluació dels resultats del Pla d'Igualtat permetrà saber si s'han aconseguit els objectius proposats en el pla i si s'han corregit les desigualtats entre dones i homes a la Universitat de Lleida detectades a la diagnosi. La situació que s'esdevingui de la seva aplicació i avaluació serà el punt de partida per al disseny i planificació d'un nou pla d'igualtat. Per tant, el pla té caràcter permanent fins que s'assoleixi la igualtat real entre dones i homes i la perspectiva de gènere s'incorpori a l'estratègia de l'organització, en totes les decisions i les accions.

Accions del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes per a...

... **conciliar:** Horari dels cursos obligatoris o de promoció destinats al PAS dins de la seva jornada laboral. Flexibilització dels horaris per al PAS i el PDI. Oferta de les activitats de lleure en més d'un campus. Estudi per a la creació d'un servei de llar d'infants permanent i d'un servei d'acompanyament a persones grans.

... **comprometre's amb la igualtat:** Implicació de la UdL en les celebracions de les diades més representatives de la lluita per l'equitat de gènere. Planificació, assignació del pressupost i seguiment del Pla d'Igualtat.

... **respectar el principi d'igualtat:** Formació específica en igualtat d'oportunitats. Assessorament en l'aplicació de la perspectiva de gènere.

... **avaluar l'impacte de gènere:** Disgregació per sexe de totes les dades que es recullin. Establiment i inclusió dels indicadors per avaluar el grau d'incorporació d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes.

... **introduir la perspectiva de gènere a la docència i a la recerca:** Realització, dins dels cursos de l'ICE, almenys d'un curs sobre la Universitat Coeducativa. Organització cursos de lliure elecció i Matèria Transversal adreçades a l'alumnat. Elaboració dels indicadors per avaluar la docència i la recerca en gènere.

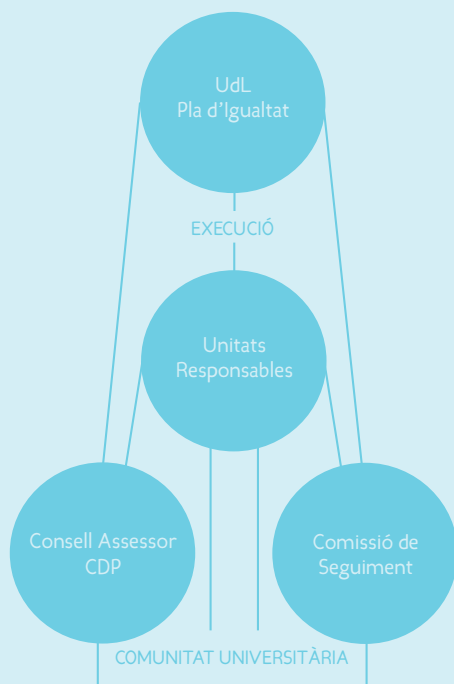
... **equilibrar la presència de dones i homes:** Presència paritària en el nombre d'estudiants i estudiantes en les titulacions en què un dels dos sexes està menys representat. Presència equilibrada de dones i homes en els tribunals i comissions que intervenen en la selecció de professorat.

... **comunicar en igualtat:** Incorporació, dins el pla de formació del PAS, el curs "Llenguatge no sexista". Adequació de la comunicació institucional a criteris no sexistes. Elaboració d'una guia per a la utilització d'un llenguatge inclusiu.

... **sensibilitzar envers la discriminació, l'assetjament i violència masclista:** Estudi d'un sistema de detecció de possibles actituds discriminatòries i/o d'assetjament a tots els col·lectius de la UdL. Elaboració d'un protocol per a l'atenció i detecció de la discriminació, assetjament i violència contra les dones. Redacció d'un document de compromís que inclogui les actuacions a seguir i les sancions a imposar en casos d'assetjament i/o violència de gènere.

Organigrama d'aplicació

UNIVERSITAT DE LLEIDA



Assessorament, avaluació i seguiment

Unitats responsables: Òrgans de govern –Consell de Direcció (Rector, Secretaria General, Gerència, Vicerectorats) Consell Social, Síndic de Greuges–, Serveis de la UdL, Facultats i Centres, Institut de Ciències de l'Educació, Consell de l'Estudiantat, Consell Assessor del Centre Dolors Piera, Junta de Personal i Comitè d'Empresa.

Aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un objectiu pel que ha de treballar tothom si volem una universitat compromesa amb la consecució d'una societat més equitativa i amb la millora de la qualitat dels seus serveis.

El Centre *Dolors Piera* d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones, creat al 2006 amb el suport del SIED (Seminari Interdisciplinari d'Estudis de la Dona), treballa per què s'introdueixi la perspectiva de gènere i el principi de transversalitat (*mainstreaming*) en la docència, en la recerca i en la gestió, per visualitzar la realitat femenina i les aportacions de les dones al desenvolupament de la cultura i de la ciència i a l'evolució social i per millorar la situació de les dones a la nostra societat.



Universitat de Lleida

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

Consell Assessor del Centre Dolors Piera
d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones
Campus de Cappont, Carrer Jaume II, 71
Aulari, Despatx 0.33 (Edifici Polivalent)
25001 Lleida, Catalunya.
Tel. +34 973 70 33 96
consellassessorcdp@vac.udl.cat

<http://www.cdp.udl.cat>

Pla d'igualtat d'oportunitat
entre homes i dones a la UdL:

[http://www.cdp.udl.cat/home/index.php/ca/
projectes/pla-digualtat](http://www.cdp.udl.cat/home/index.php/ca/projectes/pla-digualtat)