
II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes

2016–2019

Universitat de Lleida

Aprovat pel Consell de Govern de 27 d'abril de 2016 i els indicadors i el calendari es van presentar al Consell de Govern del 27 d'octubre

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.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera) i Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.

Indicadors: Reunió anual de la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat i realització, presentació d'un informe de seguiment al Consell de Govern sobre el grau d'implementació del PIO (inclusió de les dades corresponents a les mesures que s'han aplicat en cadascuna de les línies, descripció de les activitats realitzades i revisió i valoració de les mesures aplicades en cada línia estratègica), existència i compliment del calendari d'implementació, informació anual a les unitats responsables de l'execució de les mesures.

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

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera) i Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals (Oficina de Premsa).

Indicadors: Existència d'un document amb actuacions articulades amb l'objectiu de divulgar el PIO, nombre i tipus d'accions i activitats per a la divulgació, avaluació de les actuacions comunicatives realitzades (creació d'un espai a la web i al Campus Virtual per a la divulgació del PIO, elaboració i publicació d'un informe periòdic del PIO, elaboració de material divulgatiu).

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

Indicadors: existència d'eines per a la realització d'informes amb impacte de gènere.

Unitats responsables: Consell de Direcció i Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

A.1.14. Incloure en els temaris de les proves d'accés de personal de la UdL el principi d'igualtat entre dones i homes.

Unitats responsables: Gerència (Servei de Personal).

Indicadors: Inclusió de continguts dels temaris per a les proves d'accés.

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.

Unitats responsables: Secretaria General (Assessoria Jurídica) i Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: existència de la normativa.

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.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: elaboració d'una diagnosi sobre la participació de les dones en llocs de presa de decisions i càrrecs de responsabilitat, proposta d'actuacions per 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.

Unitats responsables: Consell de Direcció, centres i Vicerectorat de Personal Acadèmic.

Indicadors: organització, d'almenys, un curs de formació.

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.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Estudiants (Servei d'Informació i Atenció Universitària) i Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: realització de la jornada i ampliació del nombre de centres participants.

A.1.25. 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.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Estudiants (Institut de Ciències de l'Educació) i Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: contacte amb centres de secundària per col·laborar en la realització d'una investigació sobre les causes de l'elecció de les titulacions en què un dels dos sexes està menys representat, existència d'un llistat de centres de secundària on realitzar la investigació, realització d'activitats amb secundària, adaptació dels materials divulgatius de captació d'estudiantat.

A.1.26. 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.

Unitats responsables: Vicerectorat de Recerca.

Indicadors: realització d'actuacions per a la promoció de les dones en els equips de recerca.

A.1.27. Fomentar la presència de les dones acadèmiques com a veus expertes i de les representants del govern de la UdL als mitjans de comunicació.

Unitats responsables: Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals

Indicadors: elaboració d'un llistat d'expertes per disciplines i fer-ne difusió als Centres, departaments i Consell de Direcció.

A.1.28. 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.

Unitats responsables: Consell de Direcció, centres i departaments.

Indicadors: existència d'una normativa aprovada que instauri la representació equilibrada entre dones i homes en la concessió de doctorats Honoris Causa, existència d'una proposta de modificació de la normativa de la concessió de doctorats honoris causa per garantir més la representació equilibrada entre dones i homes, aprovació de la proposta sobre la modificació de la normativa de la concessió del doctorat honoris causa, elaboració de candidatures per als Doctorats Honoris Causa i actes institucionals.

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.

Unitats responsables: Consell de Direcció.

Indicadors: enviament periòdic (almenys 1 cop a l'any) informant de la recollida de dades segregades per sexe en els diferents documents de la UdL, coneixement, per part de les unitats, de l'obligació de presentar les dades segregades.

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

Unitats responsables: Consell de Direcció i Oficina de Premsa.

Indicadors: inclusió de les dades segregades per sexe en els informes, memòries i altres documents.

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

Unitats responsables: Vicerectorat de Campus (Àrea de Sistemes d'Informació i Comunicació).

Indicadors: incorporació de la variable sexe en els programes de gestió de la UdL.

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

Unitats responsables: Vicerectorat de Planificació, Innovació i Empresa (Oficina de Qualitat) i centres.

Indicadors: incorporació de la variable sexe en l'apartat "La UdL en xifres".

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.

Unitats responsables: Vicerectorat de Planificació, Innovació i Empresa (Oficina de Qualitat).

Indicadors: accés permanent a les diferents bases de dades.

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.

Unitats responsables: Gerència, Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera), Junta de Personal i Comitè d'Empresa.

Indicadors: realització de l'estudi.

A.142. Realitzar un estudi sobre la trajectòria del PDI, la responsabilitat docent i la producció científica des d'una perspectiva de gènere.

Unitats responsables: Vicerectorat de Personal Acadèmic i Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: realització de l'estudi.

A.143. 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.

Unitats responsables: Consell de Direcció i Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera), centres, departaments i unitats.

Indicadors: enviament de les informacions, publicacions a la web i presència als mitjans.

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).

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera) i Gabinet de Rectorat.

Indicadors: enviament de les informacions, publicacions a la web i presència als mitjans.

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.

Unitats responsables: Consell de Direcció, Gabinet de Rectorat i Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals (Oficina de Premsa).

Indicadors: realització d'un informe anual.

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.

Unitats responsables: Gerència i Vicerectorat de Personal Acadèmic (Servei de Personal).

Indicadors: lliurament de la informació.

A2.14. 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 dona 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.

Unitats responsables: centres.

Indicadors: preparació d'un dossier informatiu, elaboració de material audiovisual i de promoció.

A2.15. 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.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: lliurament del PIO, participació en les activitats (encontres, congressos, jornades, etc.)

A2.16. Fer visibles en els pressupostos universitaris els recursos destinats a les polítiques de gènere.

Unitats responsables: Gerència.

Indicadors: existència i publicació de la dotació pressupostària per a les polítiques de gènere en les memòries dels pressupostos

A2.17. 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.

Unitats responsables: Consell de Direcció.

Indicadors: creació d'enllaços del CDP a la web de la UdL.

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

A2.2.1. Assessorar la Comissió de Política Lingüística de la UdL en matèria de llenguatge inclusiu.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Estudiants (Institut de Llengües).

Indicadors: participació en la comissió.

A222. 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.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Estudiants (Institut de Llengües).

Indicadors: realització de revisions.

A223. 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.

Unitats responsables: Vicerectorat de Personal Acadèmic i Gerència.

Indicadors: utilització del llenguatge inclusiu en les aplicacions i en les RLT.

A224. 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).

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: elaboració i difusió de recursos per a l'ús no sexista del llenguatge.

A225. Oferir cursos sobre la utilització del llenguatge i de la comunicació no sexistes adreçats al PAS, al professorat i a l'estudiantat.

Unitats responsables: Gerència (Servei de Personal), Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera) i Vicerectorat d'Estudiants.

Indicadors: oferta, almenys d'1 curs, per a cada col·lectiu.

A226. Establir mecanismes per a la revisió dels continguts del web des del punt de vista del llenguatge inclusiu i fer-ne el seguiment.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera) i Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals.

Indicadors: establiment d'un procediment per a la revisió dels continguts del web des d'un punt de vista inclusiu.

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

A23.1. Commemorar 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.

Unitats responsables: Consell de Direcció, Comitè d'Empresa, Junta de Personal, Consell de l'Estudiantat i Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: realització d'activitats commemoratives i cobertura mediàtica.

A232. 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'Instituto de la Mujer, l'Institut Català de les Dones, l'Ajuntament de Lleida, etc.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: consolidació de la relació amb altres entitats en la realització d'activitats conjuntes.

A233. 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.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Estudiants (Institut de Ciències de l'Educació) i Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: elaboració i presentació d'1 projecte educatiu per a promoure la cultura del respecte i la igualtat.

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.

A3.1.1. 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.

Unitats responsables: Vicerectorat de Recerca i Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: existència de canals de difusió per promoure l'assessorament en perspectiva de gènere.

A3.1.2. 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.

Unitats responsables: Consell de Direcció i Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: participació en el disseny de les polítiques generals i normatives de la UdL.

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

A3.2.1. Elaborar materials divulgatius de les activitats i dels serveis adreçats la comunitat universitària i a altres col·lectius usuaris potencials dels serveis del Centre Dolors Piera (centres d'educació secundària, entitats i institucions, empreses...).

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera) i Gabinet de Rectorat.

Indicadors: elaboració de materials divulgatius.

A3.2.2. Difondre, amb la col·laboració de l'Oficina de Premsa, les activitats del Centre Dolors Piera als mitjans de comunicació.

Unitats responsables: Oficina de Premsa i Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: establiment d'un canal permanent per a la presència en els mitjans.

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.

A3.3.1. Participar en la celebració del 23 d'abril, Dia Internacional del Llibre, amb el fons bibliogràfic del CEDD.

Unitats responsables: Vicerectorat de Campus (Servei de Biblioteca).

Indicadors: organització d'una campanya anual per a la promoció del CEDD.

A3.3.2. Incloure, en les activitats de la Biblioteca de la UdL destinades a donar a conèixer el fons de la UdL, el catàleg del CEDD.

Unitats responsables: Vicerectorat de Campus (Servei de Biblioteca).

Indicadors: inclusió del catàleg del CEDD en les activitats de la Biblioteca.

A3.3.3. Adherir el CEDD a la Xarxa de Centres de Documentació i Biblioteques de Dones.

Unitats responsables: Vicerectorat de Campus (Servei de Biblioteca) i Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: adhesió del CEDD a la Xarxa de centres de documentació i biblioteques de dones.

A334. 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.

Unitats responsables: Vicerektorat de Personal Acadèmic, Vicerektorat de Docència, Vicerektorat d'Estudiants, Vicerektorat de Recerca (Escola de Doctorat) i Vicerektorat de Campus (Servei de Biblioteca).

Indicadors: establiment de mecanismes eficients de comunicació amb el professorat i l'alumnat.

LÍNIA ESTRATÈGICA B: FOMENT D'UNA CULTURA D'IGUALTAT I DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ACTIVITAT UNIVERSITÀRIA (DOCÈNCIA, RECERCA I GESTIÓ)

B.1. Afavorir un estat d'opinió positiu cap a la cultura de la igualtat i no-discriminació de gènere.

B.1.1. Conèixer el grau de sensibilitat de la comunitat universitària en matèria d'igualtat i no-discriminació.

B.1.1.1. Fer estudis sobre la percepció de la igualtat de gènere a la UdL.

Unitats responsables: Vicerectorat de Planificació, Innovació i Empresa (Oficina de Qualitat) i Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: elaboració, d'almenys 1 estudi, sobre la percepció de la igualtat de gènere a la UdL.

B.1.1.2. Analitzar la informació derivada de les avaluacions de les activitats del Centre Dolors Piera pel que fa a copsar els interessos, les necessitats i les motivacions de qui hi participa.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: elaboració d'un informe d'anàlisi de les avaluacions.

B.1.2. Facilitar estudis, eines i altres recursos positius per a la cultura de la igualtat.

B.1.2.1. Difondre entre el professorat les convocatòries d'ajuts i premis existents en matèria d'igualtat de gènere perquè incentivin la realització de TFG, TFM o tesis doctorals.

Unitats responsables: Vicerectorat de Recerca, Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera) i Vicerectorat de Docència.

Indicadors: comunicació de les convocatòries.

B.1.2.2. Difondre els resultats de les recerques realitzades a la UdL, així com en altres universitats i institucions, que incorporin la perspectiva de gènere.

Unitats responsables: Vicerectorat de Recerca, Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera) i Gabinet de Rectorat.

Indicadors: difusió dels estudis existents.

B.1.3. Reconèixer l'activitat universitària implicada en la igualtat i valorar les activitats que es realitzen en matèria de gènere.

B.1.3.1. Visibilitzar i reconèixer els sabers, compromisos i aportacions de les dones de la comunitat universitària per llur trajectòria i activitat desenvolupada.

Unitats responsables: Consell de Direcció i Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: existència d'una eina de recerca per identificar professorat i aportacions a la ciència, existència d'un llistat amb el PDI que realitza investigació des de la perspectiva de gènere a la UdL, incorporació al butlletí del CDP d'un apartat sobre publicacions de gènere a la UdL.

B.1.3.2. Crear una convocatòria de premis per a les tesis, TFG o TFM que incloguin la perspectiva de gènere.

Unitats responsables: Vicerectorat de Docència i centres.

Indicadors: existència de la convocatòria, dotació pressupostària de la convocatòria.

B.2. Promoure canvis en la cultura i gestió de l'organització des d'una perspectiva de gènere.

B.2.1. Desenvolupar un programa d'accions formatives en matèria d'igualtat de gènere i no-discriminació adreçat a professorat, PAS i alumnat (incorporant els col·lectius LGBTI en els continguts de les activitats).

B.2.1.1. Oferir formació en matèria d'igualtat adreçada al PAS i al PDI de la UdL.

Unitats responsables: Gerència (Servei de Personal) i Vicerectorat de Professorat.

Indicadors: existència de cursos dissenyats i ofertats sobre perspectiva de gènere.

B.2.1.2. Incloure, en l'oferta de matèria transversal, assignatures de gènere.

Unitats responsables: Vicerectorat de Docència.

Indicadors: inclusió de cursos de Matèria Transversal en gènere.

B.2.1.3. Mantenir els cursos per al becariat de col·laboració en igualtat d'oportunitats i no-discriminació.

Unitats responsables: Vicerektorat d'Estudiants (Servei d'Informació i Atenció Universitària).

Indicadors: oferiment de cursos de becariat

B.2.1.4. Oferir formació en igualtat de gènere en el marc de l'ICE adreçada a professorat no universitari.

Unitats responsables: Vicerektorat d'Estudiants (Institut de Ciències de l'Educació).

Indicadors: oferiment d'activitats formatives.

B.2.1.5. Incloure una assignatura obligatòria sobre gènere en el curs d'Especialista en Docència Universitària.

Unitats responsables: Vicerektorat de Personal Acadèmic (Unitat de Formació del professorat Universitari).

Indicadors: inclusió de l'assignatura en el curs d'Especialista.

B.2.1.6. Oferir formació metodològica per incloure la perspectiva de gènere en l'elaboració dels TFG, TFM i tesis doctorals.

Unitats responsables: Vicerektorat de Recerca i Vicerektorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: inclusió d'activitats formatives per a l'elaboració de TFG, TFM i tesis doctorals que incloguin la perspectiva de gènere.

B.2.2. Introduir continguts de gènere, així com matèries específiques, en els plans d'estudis dels graus, pràctiques, estudis de màster i programes de doctorat.

B.2.2.1. Promoure la incorporació de continguts de gènere en els graus que s'imparteixen a la UdL.

Unitats responsables: Vicerektorat de Docència, Vicerektorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera) i centres.

Indicadors: Enviament d'informació als / a les caps d'estudi i als degans i deganes sobre la necessitat d'incloure competències transversals de gènere en graus i màsters, existència de competències transversals de gènere en els títols de grau de la UdL.

B.2.2.2. Promoure la creació de mínors i màsters en gènere a la UdL i els estudis feministes i del gènere a l'Escola de Doctorat de la UdL.

Unitats responsables: Vicerektorat de Recerca (Escola de Doctorat), Vicerektorat de Docència i centres.

Indicadors: comunicacions amb els deganats i l'Escola de Doctorat per a la posada en marxa de mínors, màsters i estudis de gènere, existència de màsters i mínors a la UdL, existència d'una línia destinada als estudis de gènere.

B.2.2.3. Dissenyar un programa que inclogui activitats a la carta al professorat de la UdL per a la introducció de la igualtat de gènere en les diverses titulacions, com ara tallers, mòduls d'assignatures, treballs d'assignatura i pràctiques, així com una borsa de continguts, activitats i recursos per a la docència (mòduls d'aula, conferències, TFG i pràctiques) per a totes les facultats de la UdL.

Unitats responsables: Vicerektorat de Personal Acadèmic, Vicerektorat de Recerca i Vicerektorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: realització del disseny del programa i oferta.

B.2.2.4. Tutoritzar pràctiques al Centre Dolors Piera.

Unitats responsables: Vicerektorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: oferta de pràctiques al CDP.

B.2.2.5. Oferir la cotutoria i l'assessorament del Centre Dolors Piera per a la recerca i la docència, especialment per a la realització de TFG, TFM i tesis doctorals en matèria d'igualtat de gènere i no-discriminació.

Unitats responsables: Vicerektorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: participació en programes d'assessorament de TFG, TFM i tesis doctorals.

B.2.3. Donar eines per introduir la perspectiva de gènere en la docència, en la recerca i en la gestió.

B.2.3.1. Dissenyar i oferir formació que explícitament inclogui eines per introduir la perspectiva de gènere en l'activitat ordinària del PAS i del PDI.

Unitats responsables: Gerència (Servei de Personal), Vicerektorat de Personal Acadèmic, Comitè d'Empresa i Junta de Personal.

Indicadors: existència d'oferta de formació en gènere pel PAS i PDI.

B.2.3.2. Elaborar materials divulgatius per a la introducció de la perspectiva de gènere en la investigació, la docència i la gestió, per facilitar la introducció de la transversalitat de gènere en les diferents activitats i processos propis de la UdL.

Unitats responsables: Vicerektorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: elaboració, d'almenys 1 guia, per a la introducció de la perspectiva de gènere en l'activitat universitària.

B.2.3.3. Crear una borsa de professorat interessat a tutoritzar TFG i TFM en matèria de gènere i que estableixi línies de treball i d'investigació per a l'elaboració dels treballs amb la col·laboració del professorat i del personal investigador.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera), centres i departaments.

Indicadors: creació de la borsa.

B.2.4. Revisar la política universitària per a la incorporació de la transversalitat de gènere en la docència i la recerca.

B.2.4.1. Incorporar la valoració dels estudis de gènere o en matèria d'igualtat d'oportunitats en totes les anàlisis de qualitat de la docència a la UdL de cara a aconseguir l'excel·lència universitària.

Unitats responsables: Vicerectorat de Planificació, Innovació i Empresa (Oficina de Qualitat).

Indicadors: existència d'una llista d'indicadors de gènere, incorporació dels indicadors de gènere en la taula interactiva de planificació docent, incorporació d'indicadors de gènere en les enquestes d'avaluació de l'alumnat, incloure l'ítem sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en les enquestes per avaluar la qualitat de la docència a la UdL.

B.2.4.2. Preveure, en el manual d'avaluació de l'activitat docent del professorat, dins dels indicadors avaluable, l'aplicació de la perspectiva de gènere en la planificació, disseny o impartició de les assignatures.

Unitats responsables: Vicerectorat de Planificació, Innovació i Empresa (Oficina de Qualitat).

Indicadors: Incorporació en el "Manual d'avaluació docent del professorat de la UdL" com a criteri avaluable de l'activitat docent la perspectiva de gènere.

B.2.4.3. Incloure la perspectiva de gènere i un ítem avaluable que sigui el gènere en les convocatòries d'ajuts de la UdL, sempre que sigui possible.

Unitats responsables: Vicerectorat de Docència.

Indicadors: inclusió de la variable gènere en la convocatòria.

B.2.4.4. Revisar els plans d'estudis de les diferents titulacions oficials (graus i màsters) pel que fa a la introducció de coneixements referits a les necessitats de les dones i a les seues aportacions als sabers científics, així com aspectes que incideixin de manera diferenciada en les vides de les dones i dels homes.

Unitats responsables: Vicerektorat de Docència.

Indicadors: existència d'assignatures de gènere a la UdL, existència de matèries optatives de gènere a la UdL, existència de matèries obligatòries de gènere a la UdL, existència de matèries bàsiques de gènere a la UdL.

B.2.5. Aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut.

B.2.5.1. Incorporar al Pla de Prevenció de Riscos Laborals de la UdL el conjunt de mesures de prevenció i de vigilància de la salut amb perspectiva de gènere proposades en l'informe "La vigilància de la salut laboral i la desigualtat de gènere a la UdL: diagnòstic i propostes".

Unitats responsables: Vicerektorat de Campus (Servei de Prevenció de Riscos Laborals), Vicerektorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera), Comitè d'Empresa i Junta de Personal.

Indicadors: inclusió de la perspectiva de gènere al Pla de Prevenció de Riscos Laborals.

B.2.5.2. Difondre les diferències entre la salut laboral de les dones i dels homes mitjançant l'informe de resultats, diferenciat per sexe, de l'avaluació de riscos psicosocials i dels informes epidemiològics anuals elaborats a partir dels resultats dels reconeixements mèdics del Servei de Vigilància de la Salut de la UdL.

Unitats responsables: Vicerektorat de Campus (Comitè de Seguretat i Salut i Servei de Prevenció de Riscos Laborals).

Indicadors: disseny d'accions divulgatives.

B.2.5.3. Formar l'equip mèdic del Servei de Vigilància de la Salut des d'una perspectiva en gènere.

Unitats responsables: Vicerektorat de Campus (Servei de Prevenció de Riscos Laborals).

Indicadors: existència d'activitats formatives adreçades al personal mèdic, realització de les activitats formatives, assistència de l'equip mèdic a les activitats, valoració de les activitats.

B.2.5.4. 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.

Unitats responsables: Gerència.

Indicadors: existència del curs de formació, realització del curs, assistència al curs i valoració.

B.2.6. Incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions de l'Oficina de Desenvolupament i Cooperació (ODEC).

B.2.6.1. Organitzar, almenys, una activitat a l'any en matèria de sensibilització sobre gènere i desenvolupament.

Unitats responsables: Vicerectorat de Relacions Internacionals i Cooperació (Oficina de Desenvolupament i Cooperació).

Indicadors: disseny de l'activitat, realització de l'activitat, assistència al curs, divulgació del curs (mitjans de comunicació) i valoració.

B.2.6.2. Incloure el criteri de la perspectiva de gènere en l'avaluació dels projectes presentats a les convocatòries d'ajuts a projectes de cooperació i desenvolupament.

Unitats responsables: Vicerectorat de Relacions Internacionals i Cooperació (Oficina de Desenvolupament i Cooperació).

Indicadors: inclusió de la variable a les bases de la convocatòria, inclusió d'especialistes en gènere entre l'equip avaluador.

B.2.7. Incloure la perspectiva de gènere en les activitats d'informació, assessorament i orientació a l'estudiantat de la UdL i de secundària i a la comunitat universitària en general.

B.2.7.1. Informar el Servei d'Informació i Atenció Universitària sobre els recursos disponibles en igualtat de gènere a la UdL i, especialment, els del Centre Dolors Piera pel que fa a l'atenció i assessorament en igualtat i no-discriminació.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Estudiants i Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: circular amb les informacions sobre el Centre Dolors Piera, enviament dels materials divulgatius sobre els recursos en igualtat a la UdL.

B.2.7.2. Evitar els biaixos de gènere en l'orientació laboral i en l'assessorament psicològic a l'estudiantat de la UdL, així com els estereotips de gènere en la borsa de treball.

Unitats responsables: Vicerektorat d'Estudiants (Servei d'Informació i Atenció Universitària) i Vicerektorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: incorporació de la perspectiva de gènere en l'orientació laboral, disseny de les ofertes a la borsa de treball, utilització del llenguatge inclusiu.

B.2.7.3. Incloure activitats (tallers, conferències, exposicions, etc.) durant les jornades de portes obertes o en activitats adreçades a secundària que ajudin a trencar els estereotips de gènere.

Unitats responsables: Vicerektorat d'Estudiants (Institut de Ciències de l'Educació i Servei d'Informació i Atenció Universitària), Vicerektorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera) i centres.

Indicadors: organització d'activitats en matèria de gènere en el marc de les activitats a secundària.

B.2.7.4. Promoure els estudis de gènere en la realització del projecte de recerca de batxillerat a través del Projecte Itinera i dels premis de recerca a batxillerat, mantenint la categoria Estudis de Gènere.

Unitats responsables: Vicerektorat d'Estudiants (Institut de Ciències de l'Educació i Servei d'Informació i Atenció Universitària) i Vicerektorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: participació en el Projecte Itinera i en els Premis de Recerca de Batxillerat.

B.2.8. Estimular entitats i institucions no universitàries en la incorporació de la igualtat en llurs organitzacions.

B.2.8.1. Continuar incorporant el requisit de compliment de la igualtat d'oportunitats i de tracte de dones i homes en els plecs de clàusules administratives de les licitacions per a la contractació d'obres, subministres i serveis i la gestió de compres.

Unitats responsables: Gerència.

Indicadors: control del compliment dels plecs de clàusules administratives en què consta l'obligació de realitzar mesures destinades a promoure la igualtat a les empreses licitades per subministraments.

B.2.8.2. Incloure, en aquells plecs de clàusules administratives o contractes que, per les seues característiques, sigui possible, una condició d'execució en què s'estableixi que l'empresa adjudicatària estarà obligada a aplicar, en realitzar la

prestació, mesures destinades a promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el mercat de treball.

Unitats responsables: Gerència (Àrea Econòmica).

Indicadors: inclusió de la condició en els plecs de clàusules, existència de mesures d'igualtat d'oportunitats en les empreses adjudicatàries.

LÍNIA ESTRATÈGICA C: CREACIÓ D'UNA CULTURA DE TOLERÀNCIA ZERO CAP A QUALSEVOL FORMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

C.1. Garantir una cultura de no-tolerància cap a les violències de gènere.

C.1.1. Sensibilitzar en la detecció i la prevenció de la violència de gènere.

C.1.1.1. Realitzar campanyes de sensibilització perquè la comunitat universitària pugui identificar què és la violència de gènere, quines en són les causes, manifestacions i conseqüències.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: elaboració, realització i difusió de campanyes i/o actuacions de sensibilització.

C.1.1.2. Elaborar materials divulgatius del Reglament d'actuació en cas de violència de gènere a la UdL adreçats a tota la comunitat universitària.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: edició de material divulgatiu per a la difusió del Reglament, distribució dels materials.

C.1.1.3. Elaborar un protocol per a l'aplicació del Reglament d'actuació en cas de violència de gènere a la UdL.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera) i Secretaria General (Assessoria Jurídica).

Indicadors: elaboració del protocol d'actuació.

C.1.1.4. Impartir tallers de sensibilització sobre violència psicològica i prevenció de la violència en l'àmbit de la parella i a les xarxes socials per facilitar indicadors d'abús a tots els graus de la UdL.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: ampliació dels tallers als diferents graus..

C.1.1.5. Proporcionar coneixements en matèria de violència de gènere al Consell de l'Estudiantat perquè pugui canalitzar per les vies institucionals existents les queixes formulades per alumnat que es trobi en situació de violència de gènere.

Unitats responsables: Vicerektorat d'Estudiants, Consell de l'Estudiantat i Vicerektorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: inclusió de formació adreçada a la representació estudiantil, distribució dels materials divulgatius del CDP entre el Consell de l'Estudiantat.

C.1.1.6. Realitzar accions de sensibilització sobre discriminació, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, així com sobre els recursos en cas de patir-ne, adreçades a l'alumnat.

Unitats responsables: Vicerektorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: elaboració de material divulgatiu.

C.1.1.7. Publicar els materials divulgatius derivats del Reglament d'actuació en cas de violència de gènere a la UdL, així com altres documents explicatius de les polítiques d'igualtat de la UdL.

Unitats responsables: Consell de Direcció.

Indicadors: publicació, distribució i divulgació dels materials elaborats.

C.1.2. Facilitar eines i recursos d'atenció i assessorament en matèria de violència de gènere.

C.1.2.1. Donar a conèixer el servei d'assessorament en violència de gènere a la UdL.

Unitats responsables: Consell de Direcció i Vicerektorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: activitats de promoció del servei d'assessorament.

C.1.2.2. Visualitzar el servei (oficina) d'atenció personalitzada per a l'atenció i assessorament.

Unitats responsables: Vicerektorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: publicació del servei en línia a la pàgina web de la UdL i del CDP.

C.1.2.3. Proporcionar serveis d'orientació i suport a les persones membres de la UdL que hagin patit o pateixin violència de gènere a la institució mitjançant l'oficina d'atenció.

Unitats responsables: Vicerektorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: Existència d'un sistema en línia a través del qual es pot recollir possibles situacions de discriminació o assetjament.

C.1.2.4. Col·laborar amb entitats externes que treballen en la prevenció, la detecció i l'atenció de persones que es troben en situació de violència de gènere i donar-ne a conèixer els recursos.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: augment de la participació en activitats amb entitats.

C.1.3. Donar compliment al compromís de la UdL amb la tolerància zero cap a qualsevol forma de violència de gènere.

C.1.3.1. Aplicar el Reglament d'actuació en cas de violència de gènere a la UdL.

Unitats responsables: Consell de Direcció.

Indicadors: nombre d'activacions del Reglament d'actuació en cas de violència de Gènere a la UdL, valoració de l'eficàcia del protocol per part de les persones que intervenen en les diferents fases.

C.1.3.2. Participar activament i explícitament en els actes de rebuig davant els casos de violència de gènere dins i fora de la UdL, amb presència de l'equip de govern.

Unitats responsables: Consell de Direcció, centres, Comitè d'Empresa i Junta de Personal.

Indicadors: existència de coordinació amb altres entitats davant d'aquests casos, nombre de participacions i tipus de via, presència en les convocatòries.

LÍNIA ESTRATÈGICA D: CONSOLIDACIÓ DE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PROFESSIONAL I PERSONAL EN LA CULTURA ORGANITZATIVA DE LA UdL

D1. Organitzar els temps de treball i descans tenint en compte les necessitats laborals i personals.

D.1.1. Flexibilitzar i adequar la jornada, els torns i els horaris laborals a les necessitats de conciliació dels col·lectius PDI, PAS i estudiantat.

D.1.1.1. Disposar de criteris organitzatius de la jornada laboral del PDI de la UdL atenent les necessitats de conciliació respecte de les activitats de docència i atenció a l'alumnat, recerca, gestió, reunions i formació.

Unitats responsables: Vicerektorat de Docència, Vicerektorat de Recerca, Vicerektorat de Personal Acadèmic, Comitè d'Empresa i Junta de Personal.

Indicadors: Existència de calendari de negociació i debat entre agents socials i direcció, resultat de consens, aprovació d'un document de criteris en la fixació dels temps de treball de les distintes activitats, aplicació dels criteris, seguiment de la realització de reunions en horari de matí o tarda i assistència.

D.1.1.2. Revisar periòdicament el reglament de jornada laboral, horaris i vacances del PAS per fer més efectiva la conciliació de la dedicació laboral i les necessitats personals.

Unitats responsables: Gerència, Comitè d'Empresa i Junta de Personal.

Indicadors: Revisió periòdica de la normativa.

D.1.1.3. Ampliar els supòsits de la prioritat dels torns en els estudis entre l'alumnat a les necessitats de conciliació derivades de l'atenció de filles i fills o persones dependents.

Unitats responsables: Vicerektorat de Docència i centres.

Indicadors: Aprovació de supòsits que afavoreixen la prioritat de torns d'estudi per necessitats de conciliació, grau d'aplicació i impacte entre l'alumnat.

D.1.1.4. Preveure, en els sistemes d'avaluació de les assignatures, un criteri alternatiu a l'assistència presencial a les classes obligatòries, en els casos de necessitats de conciliació derivades de l'atenció de filles i fills o persones dependents.

Unitats responsables: Vicerektorat de Docència, Vicerektorat d'Estudiants, centres i Consell de l'Estudiantat.

Indicadors: Incorporació de sistemes o proves d'avaluació alternatives a la valoració presencial i pes relatiu en el total de l'assignatures.

D.1.2. Incorporar el teletreball com a eina.

D.1.2.1. Posar en marxa un pla pilot per a la introducció del teletreball en llocs de treball o tasques quan les necessitats de conciliació personal ho demanin i l'activitat laboral ho faci possible.

Unitats responsables: Gerència, Junta de Personal i Comitè d'Empresa.

Indicadors: Existència i implantació del pla pilot.

D.1.2.2. Generalitzar i optimitzar l'ús de les eines virtuals pròpies com a facilitadors de les necessitats de conciliació de tots els col·lectius: web i serveis d'informació a la xarxa (consulta, cercadors...), Campus Virtual (assignatures, treballs-pràctiques, tutories), formació en línia, aplicacions informàtiques de videoconferència...

Unitats responsables: Coordinació de Rectorat, Vicerektorat de Campus (Àrea de Sistemes d'Informació i Comunicacions) i Oficina de Premsa.

Indicadors: Oferta de cursos i d'assessorament en matèria de conciliació.

D.1.3. Aconseguir que la formació sigui compatible amb les necessitats de conciliació personal.

D.1.3.1. Planificar i programar les accions formatives del PDI i del PAS en horaris i en formats que facilitin la conciliació amb la vida personal.

Unitats responsables: Vicerektorat de Docència, Unitat d'Innovació, Comitè d'Empresa, Junta de Personal i Gerència.

Indicadors: Incorporació de la realitat de les necessitats de conciliació com a variable en la planificació formativa.

D.1.3.2. Estendre el respecte i el compliment efectiu dels drets de conciliació i el principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes a l'alumnat de les pràctiques obligatòries de les diferents facultats i escoles de la UdL.

Unitats responsables: Coordinació d'Innovació Docent i centres.

Indicadors: Elaboració d'una campanya de sensibilització en matèria de conciliació en el marc del desenvolupament de les pràctiques obligatòries.

D.1.4. Adequar el gaudiment dels temps de descans (dies personals, vacances, permisos, llicències, excedències) a les necessitats de conciliació de la vida laboral i personal.

D.1.4.1. Fer coincidir, el màxim possible, els períodes de serveis mínims dels edificis amb la programació d'activitats externes (estades, colònies, etc.).

Unitats responsables: Gerència.

Indicadors: Incorporació de la realitat de les necessitats de conciliació en la planificació dels períodes de serveis mínims o tancament temporal de serveis.

D.1.4.2. Facilitar la flexibilització del gaudi de vacances als col·lectius PDI i PAS mitjançant diferents estratègies organitzatives.

Unitats responsables: Gerència (Servei de Personal) i serveis de la UdL.

Indicadors: Existència de fórmules organitzatives que assegurin un gaudi de les vacances i dies personals d'acord amb les necessitats personals.

D.1.4.3. Concedir la màxima protecció als permisos, llicències i excedències per motius familiars i per motius de salut vigents per part de la Universitat i gestionar-los atenent el criteri de facilitar efectivament les necessitats personals de qui els sol·liciti, compatibilitzant-les amb les necessitats de prestació del servei.

Unitats responsables: Gerència (Servei de Personal).

Indicadors: Nombre de drets de conciliació (permisos, llicències, excedències per motius) exercits, nombre de sol·licituds, % de persones que no hagin gaudit de la totalitat o d'una part dels drets vigents respecte del total de persones que tenen dret a gaudir-ne, existència de pràctiques organitzades que compatibilitzin l'exercici del servei i els drets i necessitats de conciliació.

D.1.4.4. Impulsar la negociació col·lectiva en els diferents nivells, UdL i universitats catalanes, per acordar millores en l'exercici dels drets i mesures que permeten atendre les necessitats personals puntuals o temporals.

Unitats responsables: Gerència, Junta de Personal i Comitè d'Empresa.

Indicadors: Participació en reunions, debats i acords en matèria de conciliació.

D.1.4.5. Participar en l'elaboració d'un document marc d'un Pla Concilia amb la resta d'universitats de l'Estat, promogut des de les unitats i oficines d'igualtat, per a l'efectivitat de les polítiques d'igualtat de gènere a les universitats en l'àmbit de la conciliació i la coresponsabilitat.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: Assistència i participació en les convocatòries per a la realització del document.

D2. Garantir l'aplicació de les mesures i els drets de conciliació en tots els col·lectius.

D.2.1. Informar i difondre totes les mesures i els drets de conciliació que afecten el personal de la UdL.

D.2.1.1. Oferir la informació sobre les mesures i els drets de conciliació de manera actualitzada, completa, pràctica i accessible. Es millorarà el contingut i la presentació de la informació a la intranet i com a mínim inclourà la relació de les mesures i els drets per als col·lectius de PDI i PAS, la norma jurídica que ho regula i el procediment per sol·licitar-los. Per a l'alumnat es facilitarà la informació mitjançant el web del Consell de l'Estudiantat.

Unitats responsables: Gerència (Servei de Personal) i Consell de l'Estudiantat.

Indicadors: Existència de la informació digital, existència de procediments clars per l'exercici dels drets, possibilitat de consulta interactiva.

D.2.1.2. Difondre les mesures i els drets de conciliació per assegurar la màxima informació de manera senzilla i pràctica als col·lectius de PDI i PAS.

Unitats responsables: Gerència (Servei de Personal) i Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: Existència d'accions comunicatives sobre mesures i drets de conciliació (mailing, quantificació de l'accés a la informació, respostes a les consultes, elaboració de preguntes freqüents, fullets informatius...).

D.2.1.3. Facilitar informació i procediments sobre els drets i els deures del PAS per al PDI que ocupa càrrecs de responsabilitat.

Unitats responsables: Gerència (Servei de Personal), Vicerectorat de Planificació, Innovació i Empresa.

Indicadors: establiment de canals informatius i de coordinació de les persones en càrrecs de responsabilitat, existència d'eines informatives i de suport a la gestió d'equips, existència de procediments.

D.2.2. Adoptar mesures per al compliment, la resolució de discrepàncies i la informació sobre la conciliació en el PDI i el PAS.

D.2.2.1. Establir un procediment àgil i transparent per a la resolució de discrepàncies sobre la conciliació.

Unitats responsables: Gerència (Servei de Personal), Comitè d'Empresa i Junta de Personal.

Indicadors: Existència del procediment acordat, establiment de criteris interpretatius dels supòsits que vagin sorgint amb aplicació favorable per la conciliació i publicació d'aquests criteris.

D.2.2.2. Tenir en compte, en la redistribució de la càrrega laboral, especialment la docent, la temporalitat de permisos o reduccions de jornada (maternitat/paternitat) i llicències per a la cura de menors o familiars dependents, i procurar, en aquests casos, que es cobreixin les baixes.

Unitats responsables: Vicerektorat de Personal Acadèmic, Gerència (Servei de Personal), Comitè d'Empresa, Junta de Personal i Vicerektorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: Estudi de casos i cobertura de les absències per motiu de cura de persones dels llocs de treball.

D3. Promoure la conciliació com a dret positiu per a la UdL i la societat.

D.3.1. Incentivar la integració de la conciliació a l'organització acadèmica universitària.

D.3.1.1. Recollir i sistematitzar les pràctiques dels departaments i centres en l'organització del temps i espais de treball més flexibles, harmonitzar-ho i difondre'n les bones pràctiques.

Unitats responsables: Vicerektorat de Personal Acadèmic, centres, Comitè d'Empresa, PDI laboral i Junta de Personal Acadèmic.

Indicadors: Existència del recull permanent de les pràctiques organitzatives més conciliadores, identificació de bones pràctiques, actes de difusió d'aquestes.

D.3.1.2. Sensibilitzar la direcció, gerència i càrrecs responsables vers la importància de la conciliació i comprometre llur responsabilitat en l'aplicació de les mesures i els drets, així com en la pràctica d'una cultura organitzativa que incorpori la conciliació.

Unitats responsables: Consell de Direcció.

Indicadors: Actes de sensibilització dels càrrecs directius i abast.

D.3.1.3. Reconèixer, promoure i difondre el lideratge i la tasca dels departaments, centres, serveis i unitats amb una major implicació a millorar la gestió del temps per aconseguir la conciliació de les necessitats laborals i personals i la igualtat de gènere.

Unitats responsables: Consell de Direcció.

Indicadors: Actuacions de reconeixement, promoció i difusió d' un lideratge favorable i positiu per la conciliació i/o la tasca implicada dels departaments en la gestió dels temps de treball i descans i abast.

D.3.1.4. Continuar participant, mitjançant el Centre Dolors Piera, en els fòrums, les plataformes i xarxes (Subcomissió de Treball i Igualtat de Gènere del Campus

d'excel·lència Iberus, Xarxa d'Unitats d'Igualtat de Gènere per a l'Excel·lència Universitària RUIGEU...) i contribuir al coneixement, l'intercanvi i les sinergies amb altres universitats, empreses i entitats en l'àmbit dels usos del temps i la conciliació des de la perspectiva de gènere.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera) i Vicerectorat de Política Científica i Tecnològica.

Indicadors: Prestació d'assistència tècnica.

D.3.1.5. Facilitar que la UdL pugui ser distingida per la seua contribució en la conciliació i la igualtat de gènere en investigacions i publicacions, guardons o premis.

Unitats responsables: Consell de Direcció.

Indicadors: Promoció de la recerca, publicacions, guardons i premis en matèria de conciliació.

D.3.1.6. Promoure el coneixement de la situació de la conciliació de la vida laboral i personal a la UdL, mitjançant estudis quantitius i qualitius, per identificar-hi complicacions i oportunitats i facilitar el seguiment i l'avaluació de les mesures d'aquesta línia estratègica a la UdL.

Unitats responsables: Consell de Direcció i Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: Difusió dels estudis de forma periòdica.

D.3.2. Fer compatibles el DPA i l'atenció a persones dependents.

D.3.2.1. Definir un programa d'ajuts de reincorporació a la recerca per a les persones de la UdL que l'hagin hagut de posposar per tenir cura de persones dependents.

Unitats responsables: Vicerectorat de Personal Acadèmic.

Indicadors: Existència d'un programa d'ajuts (abast, mesures...), nombre de persones acollides.

D.3.2.2. Evitar la penalització dels períodes de criança i cura de persones dependents al DPA o altres documents similars.

Unitats responsables: Vicerectorat de Personal Acadèmic.

Indicadors: Nombre de persones del PDI amb persones a càrrec, existència de mesures que compensin la no possibilitat de dedicació professional en detriment del PDA i seguiment de les sol·licituds.

D.3.2.3. Elaborar estratègies per facilitar la reincorporació a les tasques acadèmiques després de gaudir d'un permís o d'una llicència per maternitat o

paternitat, o per tenir cura d'un infant menor o d'una persona dependent. Amb aquesta mesura es pretén afavorir la concentració en tasques de recerca i publicacions.

Unitats responsables: Vicerektorat de Personal Acadèmic.

Indicadors: Existència d'estratègies (definició, acord, temporalització, abast) i aplicació d'aquestes, nombre de persones en aquesta situació, recollida de les necessitats d'aquestes persones, inclusió d'aquesta situació en la distribució de les tasques acadèmiques i càrrega docent.

D.3.3. Fomentar la coresponsabilitat de dones i homes en l'assumpció del treball reproductiu i de cura i la racionalització dels horaris laborals i socials.

D.3.3.1. Realitzar accions de sensibilització per a la coresponsabilització dels treballs de cura i de la llar i les seues implicacions en la consecució de la igualtat de gènere a la comunitat universitària.

Unitats responsables: Vicerektorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: Realització d'accions de sensibilització.

D.3.3.2. Impulsar el pensament crític cap a les desigualtats i els estereotips de gènere, fomentant i difonent models positius vers la coresponsabilitat i les noves masculinitats.

Unitats responsables: Vicerektorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: Disseny d'estratègies per al foment i difusió de models positius de masculinitat.

D.3.3.3. Participar en els àmbits i espais de debat amb altres administracions públiques, entitats i organitzacions del territori lleidatà i català per avançar cap a una millor organització col·lectiva dels temps i un repartiment equitatiu d'aquests entre dones i homes.

Unitats responsables: Vicerektorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: Participació en els espais de debat o àmbits de discussió

D.3.3.4. Conèixer i difondre experiències positives en la racionalització dels horaris i de repartiment equitatiu dels temps aprofitant l'estada de professorat i personal investigador forà a la UdL.

Unitats responsables: Vicerektorat de Relacions Internacionals i Cooperació.

Indicadors: Existència d'un recull d'experiències positives del PDI forani i difusió de les experiències.

D4. Facilitar serveis i xarxa de suport a les necessitats personals.

D.4.1. Avaluar les necessitats de serveis de suport i configurar-ne una resposta sostenible.

D.4.1.1. Realitzar una diagnosi de les necessitats actuals de conciliació del personal de la UdL amb responsabilitats familiars per configurar un nou programa de les activitats de lleure.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: Existència d'un procés participatiu per a la realització de la diagnosi, persones i col·lectius que hi participen, existència de la diagnosi.

D.4.1.2. Concertar la possibilitat de compartir activitats adreçades a infants i persones grans amb altres administracions públiques, entitats i associacions, i optimitzar els recursos existents.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària.

Indicadors: Existència de propostes per concertar activitats.

D.4.1.3. Estudiar la creació d'una borsa de cuidadors i cuidadores infantils mitjançant l'elaboració d'una llista d'alumnes que la UdL posés a disposició de la comunitat universitària, per tenir cura de nenes i nens del personal i de l'estudiantat de la UdL per períodes de temps de curta durada a canvi d'una remuneració econòmica acordada entre les parts.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: Existència d'accions que avalin la posada en marxa d'una borsa d'estudiantat per tasques de cura d'infants, existència d'una proposta.

D.4.1.4. Estudiar la creació d'una borsa de cuidadors i cuidadores per a persones grans o amb alguna discapacitat que siguin familiars del personal de la UdL, per tal de realitzar un servei d'acompanyament. Per a la creació de la llista d'alumnes per a aquestes dues borses es prioritzarà l'alumnat de les facultats de Ciències de l'Educació, Infermeria, Medicina i INEFC.

Unitats responsables: Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària (Centre Dolors Piera).

Indicadors: Existència d'accions que avalin la posada en marxa d'una borsa d'estudiantat per l'acompanyament de persones grans o amb alguna discapacitat, existència d'una proposta.

D.4.1.5. Adaptar espais a les necessitats vinculades a la conciliació i necessitats de cura personal de la plantilla de la UdL.

Unitats responsables: Vicerectorat de Campus.

Indicadors: Estudi i implementació per a l'adaptació dels espais a les necessitats vinculades a la conciliació i a la cura personal.

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

Objectius específics	2016	2017	2018	2019
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 A.1.1.2 A.1.1.4	A.1.1.1 A.1.1.2 A.1.1.4	A.1.1.1 A.1.1.3 A.1.1.4	A.1.1.1 A.1.1.3 A.1.1.4
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 A.1.2.4 A.1.2.6 A.1.2.7 A.1.2.8	A.1.2.1 A.1.2.2 A.1.2.4 A.1.2.5 A.1.2.6 A.1.2.7 A.1.2.8	A.1.2.3 A.1.2.4 A.1.2.6 A.1.2.7 A.1.2.8	A.1.2.3 A.1.2.4 A.1.2.6 A.1.2.7 A.1.2.8
A.1.3. Recollir les dades estadístiques desagregades per sexe.	A.1.3.1 A.1.3.2 A.1.3.4 A.1.3.5	A.1.3.1. A.1.3.2 A.1.3.3 A.1.3.4 A.1.3.5	A.1.3.1. A.1.3.2 A.1.3.4 A.1.3.5	A.1.3.1. A.1.3.2 A.1.3.4 A.1.3.5
A.1.4. Analitzar la situació de dones i homes a la UdL.	A.1.4.3	A.1.4.1 A.1.4.3	A.1.4.2 A.1.4.3	A.1.4.3

A.2. Visibilitzar el compromís amb la igualtat.

Objectius específics	2016	2017	2018	2019
A.2.1. Comunicar les polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats que la UdL duu a terme.	A.2.1.1 A.2.1.2 A.2.1.4 A.2.1.5	A.2.1.1 A.2.1.2 A.2.1.3 A.2.1.4 A.2.1.5 A.2.1.7	A.2.1.1 A.2.1.2 A.2.1.3 A.2.1.4 A.2.1.5 A.2.1.6	A.2.1.1 A.2.1.2 A.2.1.3 A.2.1.4 A.2.1.5 A.2.1.6
A.2.2. Garantir una comunicació, interna i externa, inclusiva i igualitària.	A.2.2.1 A.2.2.2	A.2.2.1 A.2.2.2 A.2.2.3 A.2.2.5	A.2.2.1 A.2.2.2 A.2.2.4 A.2.2.6	A.2.2.1 A.2.2.2 A.2.2.5 A.2.2.6
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 A.2.3.2	A.2.3.1 A.2.3.2	A.2.3.1 A.2.3.2 A.2.3.3	A.2.3.1 A.2.3.2

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

Objectius específics	2016	2017	2018	2019
A.3.1. Promoure l'assessorament en temes de gènere del Centre Dolors Piera.	A.3.1.1 A.3.1.2	A.3.1.1 A.3.1.2	A.3.1.1 A.3.1.2	A.3.1.1 A.3.1.2
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 A.3.2.2	A.3.2.1 A.3.2.2	A.3.2.1 A.3.2.2	A.3.2.1 A.3.2.2
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 A.3.3.2 A.3.3.4	A.3.3.1 A.3.3.2 A.3.3.3 A.3.3.4	A.3.3.1 A.3.3.2 A.3.3.4	A.3.3.1 A.3.3.2 A.3.3.4

B.1. Afavorir un estat d'opinió positiu cap a la cultura de la igualtat i no-discriminació de gènere.

Objectius específics	2016	2017	2018	2019
B.1.1. Conèixer el grau de sensibilitat de la comunitat universitària en matèria d'igualtat i no-discriminació.	B.1.1.2	B.1.1.2	B.1.1.2 B.1.1.1	B.1.1.2 B.1.1.1
B.1.2. Facilitar estudis, eines i altres recursos positius per a la cultura de la igualtat.	B.1.2.1 B.1.2.2	B.1.2.1 B.1.2.2	B.1.2.1 B.1.2.2	B.1.2.1 B.1.2.2
B.1.3. Reconèixer l'activitat universitària implicada en la igualtat i valorar les activitats que es realitzen en matèria de gènere.	B.1.3.1	B.1.3.1	B.1.3.1 B.1.3.2	B.1.3.1 B.1.3.2

B.2. Promoure canvis en la cultura i gestió de l'organització des d'una perspectiva de gènere.

Objectius específics	2016	2017	2018	2019
B.2.1. Desenvolupar un programa d'accions formatives en matèria d'igualtat de gènere i no-discriminació adreçat a professorat, PAS i alumnat (incorporant els col·lectius LGBTI en els continguts de les activitats).	B.2.1.2 B.2.1.3	B.2.1.1 B.2.1.2 B.2.1.3 B.2.1.4 B.2.1.6	B.2.1.2 B.2.1.3 B.2.1.6	B.2.1.1 B.2.1.2 B.2.1.3 B.2.1.5 B.2.1.4 B.2.1.6
B.2.2. Introduir continguts de gènere, així com matèries específiques, en els plans d'estudis dels graus, pràctiques, estudis de màster i programes de doctorat.	B.2.2.1 B.2.2.5	B.2.2.1 B.2.2.2 B.2.2.3 B.2.2.4 B.2.2.5	B.2.2.1 B.2.2.2 B.2.2.3 B.2.2.4 B.2.2.5	B.2.2.1 B.2.2.2 B.2.2.3 B.2.2.4 B.2.2.5
B.2.3. Donar eines per introduir la perspectiva de gènere en la docència, en la recerca i en la gestió.		B.2.3.1 B.2.3.3	B.2.3.2	B.2.3.1
B.2.4. Revisar la política universitària per a la incorporació de la transversalitat de gènere en la docència i la recerca.	B.2.4.2 B.2.4.3	B.2.4.2 B.2.4.3	B.2.4.2 B.2.4.3 B.2.4.4	B.2.4.1 B.2.4.2 B.2.4.3 B.2.4.4
B.2.5. Aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut.		B.2.5.1 B.2.5.3 B.2.5.4	B.2.5.2	B.2.5.2
B.2.6. Incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions de l'Oficina de Desenvolupament i Cooperació (ODEC).	B.2.6.1 B.2.6.2	B.2.6.1 B.2.6.2	B.2.6.1 B.2.6.2	B.2.6.1 B.2.6.2

B.2.7. Incloure la perspectiva de gènere en les activitats d'informació, assessorament i orientació a l'estudiantat de la UdL i de secundària i a la comunitat universitària en general.	B.2.7.1 B.2.7.2 B.2.7.3 B.2.7.4	B.2.7.2 B.2.7.3 B.2.7.4	B.2.7.2 B.2.7.3 B.2.7.4	B.2.7.2 B.2.7.3 B.2.7.4
B.2.8. Estimular entitats i institucions no universitàries en la incorporació de la igualtat en llurs organitzacions.	B.2.8.1 B.2.8.2	B.2.8.1 B.2.8.2	B.2.8.1 B.2.8.2	B.2.8.1 B.2.8.2

C.1. Garantir una cultura de no-tolerància cap a les violències de gènere.				
Objectius específics	2016	2017	2018	2019
C.1.1. Sensibilitzar en la detecció i la prevenció de la violència de gènere.	C.1.1.1 C.1.1.2 C.1.1.3 C.1.1.4 C.1.1.6	C.1.1.1 C.1.1.3 C.1.1.4 C.1.1.5 ⁱ C.1.1.6 C.1.1.7	C.1.1.1 C.1.1.4 C.1.1.6	C.1.1.1 C.1.1.4 C.1.1.6
C.1.2. Facilitar eines i recursos d'atenció i assessorament en matèria de violència de gènere.	C.1.2.3 C.1.2.4	C.1.2.3 C.1.2.4	C.1.2.1 C.1.2.2 C.1.2.3 C.1.2.4	C.1.2.3 C.1.2.4
C.1.3. Donar compliment al compromís de la UdL amb la tolerància zero cap a qualsevol forma de violència de gènere.	C.1.3.1 C.1.3.2	C.1.3.1 C.1.3.2	C.1.3.1 C.1.3.2	C.1.3.1 C.1.3.2

D.1. Organitzar els temps de treball i descans tenint en compte les necessitats laborals i personals.

Objectius específics	2016	2017	2018	2019
D.1.1. Flexibilitzar i adequar la jornada, els torns i els horaris laborals a les necessitats de conciliació dels col·lectius PDI, PAS i estudiantat.	D.1.1.2	D.1.1.2	D.1.1.1 D.1.1.2 D.1.1.3 D.1.1.4	D.1.1.2
D.1.2. Incorporar el teletreball com a eina.		D.1.2.1	D.1.2.1 D.1.2.2	
D.1.3. Aconseguir que la formació sigui compatible amb les necessitats de conciliació personal.		D.1.3.1	D.1.3.1 D.1.3.2	D.1.3.1
D.1.4. Adequar el gaudiment dels temps de descans (dies personals, vacances, permisos, llicències, excedències) a les necessitats de conciliació de la vida laboral i personal.	D.1.4.1 D.1.4.3 D.1.4.4 D.1.4.5	D.1.4.1 D.1.4.3 D.1.4.4	D.1.4.1 D.1.4.2 D.1.4.3 D.1.4.4	D.1.4.1 D.1.4.3 D.1.4.4

D.2. Garantir l'aplicació de les mesures i els drets de conciliació en tots els col·lectius.

Objectius específics	2016	2017	2018	2019
D.2.1. Informar i difondre totes les mesures i els drets de conciliació que afecten el personal de la UdL.			D.2.1.1 D.2.1.2 D.2.1.3	D.2.1.1 D.2.1.3
D.2.2. Adoptar mesures per al compliment, la resolució de discrepàncies i la informació sobre la conciliació en el PDI i el PAS.	D.2.2.2	D.2.2.2	D.2.2.2	D.2.2.1 D.2.2.2

D.3. Promoure la conciliació com a dret positiu per a la UdL i la societat.

Objectius específics	2016	2017	2018	2019
D.3.1. Incentivar la integració de la conciliació a l'organització acadèmica universitària.	D.3.1.4 D.3.1.5	D.3.1.4 D.3.1.5 D.3.1.6	D.3.1.1 D.3.1.2 D.3.1.4 D.3.1.5	D.3.1.2 D.3.1.3 D.3.1.4 D.3.1.5
D.3.2. Fer compatibles el DPA i l'atenció a persones dependents.	D.3.2.2	D.3.2.2	D.3.2.2	D.3.2.1 D.3.2.2 D.3.2.3
D.3.3. Fomentar la coresponsabilitat de dones i homes en l'assumpció del treball reproductiu i de cura i la racionalització dels horaris laborals i socials.	D.3.3.2 D.3.3.3	D.3.3.2 D.3.3.3 D.3.3.4	D.3.3.1 D.3.3.3. D.3.3.4	D.3.3.1 D.3.3.3.

D.4. Facilitar serveis i xarxa de suport a les necessitats personals.

Objectius específics	2016	2017	2018	2019
D.4.1. Avaluar les necessitats de serveis de suport i configurar-ne una resposta sostenible.			D.4.1.2 D.4.1.3 D.4.1.4	D.4.1.1 D.4.1.2 D.4.1.3 D.4.1.4 D.4.1.5

Estudis	2016	2017	2018	2019
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.		X		
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.			X	
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.				X
B.1.1.1. Fer estudis sobre la percepció de la igualtat de gènere a la UdL.				X
D.3.1.6. Promoure el coneixement de la situació de la conciliació de la vida laboral i personal a la UdL, mitjançant estudis quantitius i qualitatius, per identificar-hi complicacions i oportunitats i facilitar el seguiment i l'avaluació de les mesures d'aquesta línia estratègica a la UdL.		X		
D.4.1.1. Realitzar una diagnosi de les necessitats actuals de conciliació del personal de la UdL amb responsabilitats familiars per configurar un nou programa de les activitats de lleure.				X