

Pla d'Igualtat entre
dones i homes
Universitat de Vic

Març de 2008

ÍNDIX

PREÀMBUL.....	Pàg. 5
Àmbit 1: Igualtat d'oportunitats i responsabilitat social	Pàg. 10
Àmbit 2: Activitat acadèmica: recerca i docència	Pàg. 11
Àmbit 3: Comunicació, imatge i llenguatge.....	Pàg. 14
Àmbit 4: Representativitat de les dones	Pàg. 15
Àmbit 5: Accés, promoció i desenvolupament professional. Condicions laborals	Pàg. 16
Àmbit 6: Conciliació de la vida laboral, personal i familiar	Pàg. 19

PREÀMBUL

Introducció

El Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la UVic "respon a la necessitat d'afrontar un dels reptes més actuals, alhora que històrics, en la nostra societat: les desigualtats de gènere"¹. Té com a objectiu principal l'aplicació de mesures que assegurin la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en tots els àmbits d'activitat de la nostra institució. Entenem com a situació d'igualtat aquella en què, o bé els dos sexes estan representats d'una forma equilibrada, és a dir, quan tenen cadascun una presència o representació d'almenys un 40% del total, o bé quan es garanteix la perspectiva de gènere en tots els mecanismes d'accés, d'estabilitat i de mobilitat laboral o funcional en la institució.

En la cultura organitzativa de la UVic hi ha una especial sensibilitat cap als temes de gènere. En aquest sentit, cal esmentar la creació del CEID (Centre d'Estudis Interdisciplinaris de la Dona), l'any 1999, amb la finalitat de promoure els estudis de gènere, la difusió de la realitat de les dones i les produccions culturals al llarg de la història; de la Càtedra UNESCO "Dones, desenvolupament i cultures", l'any 2004, compartida amb la Universitat de Barcelona, i de la col·lecció Capsa de Pandora per part d'Eumo Editorial, l'any 1999, en la qual es fa visible la producció i els estudis literaris fets per dones o sobre el tema de gènere. També s'ha de destacar la participació de la UVic en la creació de l'Institut Interuniversitari de Gènere, l'any 2007, així com la col·laboració en el Màster Oficial de Gènere que ofereix aquest Institut.

En aquest context i per tal que les qüestions de gènere fossin tractades i tingudes en compte en tots els àmbits d'activitat de la institució, el Consell de Direcció de

¹ Extret del document *Dona i ciència: Pla d'acció a Catalunya*, elaborat per l'Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca.

la Universitat va acordar la creació de la Comissió per a l'elaboració del Pla d'igualtat entre homes i dones de la UVic que comptés, en la seva composició, amb una representació del Comitè d'Empresa, del CEID, de la Junta de Rectorat i del Departament de Recursos Humans.

Una primera diagnosi de la situació reflecteix que la Universitat de Vic és una universitat femenina en la seva composició malgrat que es detecta una certa segregació ocupacional en tota l'àrea dels serveis, així com una segregació vertical pel que fa a l'accés a càrrecs i responsabilitats en el vessant acadèmic.

Context universitari

En l'àmbit universitari, tot i haver-hi força sensibilitat davant les desigualtats en l'actualitat, encara es produeixen dificultats en les carreres acadèmiques de les dones que moltes vegades s'afegeixen a les dificultats que aquest col·lectiu troba en el món laboral en general.

En el document *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats* de l'Institut Català de les Dones s'esmenta que "Els obstacles principals que impedeixen la participació de dones en termes d'igualtat en el món acadèmic són les pràctiques discriminatòries en nomenaments i ascensos professionals, les tensions derivades de la doble funció familiar i professional, els estereotips de gènere sobre la figura de les persones que es dediquen a la ciència i que ocupen càrrecs acadèmics, i la resistència contínua al fet que les dones ocupin llocs de direcció." Obstacles, molts d'ells, també extensibles al col·lectiu del Personal d'Administració i Serveis.

Marc normatiu

En els últims anys, les administracions públiques han iniciat diverses iniciatives legislatives que tenen per objectiu l'assoliment de la igualtat entre homes i dones. A banda del marc general establert en la Constitució Espanyola i l'Estatut

de Catalunya, que recullen el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, cal esmentar les normatives de caràcter més específic dictades en el context europeu, estatal i nacional de Catalunya:

- Directives de la Comissió Europea com la 2002/73/CE, la 2004/113/CE i la 2006/54/CE, relatives a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en qüestions d'ocupació.
- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes on s'estableixen mesures que tenen com a objectiu la igualtat de tracte i oportunitats i que preveu, entre altres, el foment de l'ensenyament i la recerca sobre aquesta temàtica.
- La Llei orgànica 4/2007 de 12 d'abril de 2007 de modificació de la LOU, que estableix que la igualtat de tracte entre dones i homes i la igualtat d'oportunitats són valors que les universitats han d'incorporar en la seva estructura i funcionament com un objectiu propi i que han de projectar-los, també, a la societat que les envolta i dicta normes concretes per a aconseguir-ho.
- La Llei 2/2003, de 29 de febrer, d'Universitats de Catalunya, que imposa al departament competent en matèria d'universitats i a les universitats mateixes la promoció d'accions per assolir la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones en tots els àmbits universitaris.

A més d'aquestes iniciatives legislatives també cal destacar altres disposicions i documents elaborats per diferents instàncies administratives que han servit de base per a l'elaboració del present Pla d'igualtat:

- Pla de recerca i innovació de Catalunya 2005-08, elaborat pel Consell Interdepartamental de Recerca i Innovació Tecnològica i aprovat pel Govern de la Generalitat de Catalunya.
- V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007) elaborat per l'Institut Català de les Dones.

- Plan Concilia promogut pel Ministerio de Administraciones Públicas l'any 2006.
- *Dona i ciència: Pla d'acció a Catalunya*, elaborat per l'Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca l'any 2006.
- *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats* elaborat per l'Institut Català de les Dones l'any 2006.
- Acord de la Junta Plenària del Consell Interuniversitari de Catalunya, a proposta de la Comissió Dona i Ciència, el 10 de maig de 2006, pel qual s'insta les universitats catalanes a elaborar un Pla d'igualtat que s'hauria de redactar durant l'any 2007.

Finalment, cal destacar les directrius de la UVic, recollides en les Normes d'Organització i Funcionament, que estableixen que la UVic es fa seus els principis de llibertat, democràcia, justícia, igualtat, solidaritat i pluralitat propis de les societats obertes, i les recollides en el Pla estratègic 2005-10 en què s'esmenta l'objectiu de vetllar perquè no es produeixi cap tipus de discriminació sexista i adoptar, si cal, mesures per assegurar la igualtat entre homes i dones en tots els àmbits de la Universitat.

Aprovació del Pla d'igualtat

Perquè es compleixin aquestes disposicions i amb la voluntat de contribuir al desenvolupament total de la igualtat entre les persones, *el Consell de Direcció de la UVic ha aprovat en data* aquest document que preveu la presa de mesures per tal d'assegurar un tracte igualitari entre homes i dones i que s'estructura mitjançant la definició d'objectius i accions que s'emmarquen en els sis àmbits d'actuació següents:

- Igualtat d'oportunitats i responsabilitat social
- Activitat acadèmica: docència i recerca
- Comunicació, imatge i llenguatge
- Representativitat de les dones

- Accés, promoció i desenvolupament professional. Condicions laborals
- Conciliació de la vida laboral i familiar

El CDU, a la mateixa reunió, també ha aprovat la creació de la Unitat d'Igualtat, prevista en la disposició addicional 12a de la Llei 4/2007. La unitat serà l'encarregada de vetllar pel seguiment del Pla i de dur a terme aquelles accions que han de contribuir a la millora de la igualtat entre tots els membres de la comunitat universitària de la UVic.

Àmbit 1: Igualtat d'oportunitats i responsabilitat social

Objectiu 1.1.	Incorporar la política d'igualtat i la perspectiva de gènere en l'estratègia i la cultura de l'organització universitària.
Acció 1.1.1.	Crear la Unitat d'Igualtat de la UVic, especificant-ne el lloc en l'organigrama de la institució i el règim d'organització i funcionament.
Acció 1.1.2.	Incloure a les NOF la creació de la Unitat d'Igualtat.
Acció 1.1.3.	Assignar en els pressupostos els recursos suficients per portar a terme el conjunt d'accions previstes al Pla d'igualtat.
Acció 1.1.4.	Elaborar un pla de seguiment del Pla d'igualtat.
Acció 1.1.5.	Incorporar objectius i indicadors relacionats amb la igualtat entre homes i dones en els processos d'avaluació de la qualitat, en els plans estratègics de les unitats bàsiques i en el Contracte Programa.
Acció 1.1.6.	Sotmetre el Pla d'igualtat a sistemes d'acreditació reconeguts.

Objectiu 1.2.	Procurar la implicació de tota la comunitat universitària en la igualtat real d'oportunitats a tots els nivells.
Acció 1.2.1.	Crear mesures de sensibilització en matèria d'igualtat.
Acció 1.2.2.	Organitzar activitats formatives sobre temes de gènere i igualtat adreçades a la comunitat universitària.

Objectiu 1.3.	Procurar la participació de la UVic en aquelles iniciatives públiques o privades que tinguin com a objectiu la promoció de la igualtat en la societat.
Acció 1.3.1.	Atendre les peticions d'assessorament que arribin a la UVic d'altres instàncies.
Acció 1.3.2.	Col·laborar en iniciatives d'organismes públics o privats per promoure polítiques a favor de la igualtat.
Acció 1.3.3.	Col·laborar amb l'Institut Català de les Dones, el departament competent en matèria d'universitats, altres universitats i organitzacions universitàries per emprendre polítiques d'igualtat.
Acció 1.3.4.	Participar en seminaris, jornades o trobades per tal d'explicar què fa la UVic per a promoure la igualtat així com per intercanviar idees i experiències amb altres universitats i institucions.

Àmbit 2: Activitat acadèmica: recerca i docència

Objectiu 2.1.	Vetllar per la transparència en els criteris d'adjudicació de crèdits de recerca.
----------------------	--

Acció 2.1.1.	Establir procediments oberts i transparents en l'atorgament de beneficis per a la pràctica de recerca amb convocatòries obertes.
--------------	--

Objectiu 2.2.	Procurar que la normativa relativa als criteris de composició de les unitats avaluadores garanteixin la presència equilibrada entre homes i dones.
----------------------	---

Acció 2.2.1.	Assegurar la presència equilibrada en la composició de les unitats avaluadores per a la resolució de convocatòries excepte quan no sigui possible per raons objectives i justificades.
--------------	--

Acció 2.2.2.	Fer constar a les convocatòries que es tindrà en compte la presència equilibrada entre homes i dones en la composició de les unitats avaluadores.
--------------	---

Objectiu 2.3.	Fomentar la recerca sobre gènere, sobretot en àmbits en els quals manqui aquesta perspectiva, i potenciar-ne la ja existent.
----------------------	---

Acció 2.3.1.	Incorporar els estudis sobre gènere com a àrea d'especialització de la UVic.
--------------	--

Acció 2.3.2.	Organitzar jornades periòdiques sobre recerca i gènere a la UVic.
--------------	---

Acció 2.3.3.	Fomentar la realització de tesis doctorals sobre gènere a la UVic.
--------------	--

Acció 2.3.4.	Mantenir i potenciar col·leccions de referència sobre gènere, com Capsa de Pandora.
--------------	---

Acció 2.3.5.	Difondre les convocatòries d'entitats públiques o privades que tinguin com a finalitat els estudis de gènere.
--------------	---

Acció 2.3.6.	Agrupar activitats de recerca sobre gènere en la memòria acadèmica de la UVic.
--------------	--

Objectiu 2.4.	Fomentar la perspectiva de gènere en els projectes de recerca.
----------------------	---

Acció 2.4.1.	Reflectir en els projectes de recerca de quina manera el tema pot tenir implicacions per a homes i dones, sempre que el tema en qüestió ho permeti.
--------------	---

Objectiu 2.5.	Potenciar aquelles unitats o estructures que tenen com a objectiu la recerca, la transferència de coneixement i els estudis de gènere.
----------------------	---

Acció 2.5.1.	Potenciar el CEID i la Càtedra Unesco Dones, desenvolupament i
--------------	--

	cultures com a unitats desenvolupadores de recerca i transferència de coneixement en temes de gènere.
Acció 2.5.2.	Procurar la presència de la UVic en aquells organismes que es puguin crear en el marc del sistema universitari català per al desenvolupament d'iniciatives de recerca i formació sobre gènere.

Objectiu 2.6.	Afavorir la presència equilibrada d'homes i dones en el lideratge dels projectes de recerca i en la composició dels grups de recerca.
----------------------	--

Acció 2.6.1.	Avaluar la presència i rellevància de dones en els projectes i grups de recerca.
--------------	--

Objectiu 2.7.	Fer visible la producció científica de les dones.
----------------------	--

Acció 2.7.1.	Mostrar desagregada per sexe la producció científica en tota la documentació en la qual es facin públics els resultats de recerca.
--------------	--

Objectiu 2.8.	Valorar els currículums des de la perspectiva de la conciliació.
----------------------	---

Acció 2.8.1.	Substituir l'edat cronològica per l'acadèmica en l'avaluació de currículums.
--------------	--

Acció 2.8.2.	No penalitzar trajectòries interrompudes per conciliació.
--------------	---

Objectiu 2.9.	Vetllar per la transparència en els criteris d'assignació de la docència.
----------------------	--

Acció 2.9.1.	Establir procediments oberts i transparents en l'assignació de la docència.
--------------	---

Objectiu 2.10.	Analitzar la perspectiva de gènere en el contingut de les assignatures.
-----------------------	--

Acció 2.10.1.	Avaluar els programes docents des de la perspectiva de gènere.
---------------	--

Objectiu 2.11.	Incorporar la perspectiva de gènere a programes docents.
-----------------------	---

Acció 2.11.1.	Equilibrar l'autoria femenina i masculina en continguts i material de suport a les assignatures.
---------------	--

Acció 2.11.2.	Evitar el sexisme en el llenguatge i imatges que s'utilitzin en els materials docents.
---------------	--

Acció 2.11.3	Fomentar l'ús d'un llenguatge no sexista en l'expressió oral i escrita dels i les estudiants.
--------------	---

Objectiu 2.12.	Potenciar la impartició d'assignatures i programes formatius sobre gènere.
Acció 2.12.1.	Programar anualment assignatures sobre gènere dins l'oferta de titulacions de grau.
Acció 2.12.2.	Fer visibles les assignatures sobre gènere a les guies docents.
Acció 2.12.3.	Sensibilitzar l'estudiant per a la producció de treballs acadèmics amb perspectiva de gènere.
Acció 2.12.4.	Programar periòdicament activitats científiques, acadèmiques i culturals sobre temes de gènere que tinguin reconeixement acadèmic.
Acció 2.12.5.	Procurar la col·laboració de la UVic en programes formatius de caràcter interuniversitari.

Objectiu 2.13.	Afavorir la producció de materials de docència que adoptin la perspectiva de gènere.
Acció 2.13.1.	Potenciar noves línies de publicacions sobre pedagogia amb perspectiva de gènere.

Objectiu 2.14.	Promoure l'equilibri entre dones i homes en la distribució de les activitats acadèmiques i d'extensió universitària.
Acció 2.14.1.	Analitzar la distribució de dones i homes entre les diferents activitats acadèmiques i d'extensió universitària.
Acció 2.14.2.	Analitzar la distribució de la docència entre el professorat amb o sense reducció per recerca.
Acció 2.14.3.	Procurar la distribució equilibrada entre homes i dones de les activitats acadèmiques i d'extensió universitària.

Àmbit 3: Comunicació, imatge i llenguatge

Objectiu 3.1.	Procurar que la política d'igualtat entre homes i dones els seus objectius, principis i valors, així com les accions portades a terme en aquesta matèria tinguin la difusió adequada.
----------------------	--

Acció 3.1.1.	Comunicar internament i externament el pla d'igualtat.
Acció 3.1.2.	Informar periòdicament de les accions dutes a terme en matèria d'igualtat.
Acció 3.1.3.	Difondre tots els actes del CEID i la Càtedra a la comunitat universitària.

Objectiu 3.2.	Fer visibles les dones i la seva contribució als resultats acadèmics i organitzatius.
----------------------	--

Acció 3.2.1.	Incorporar la variable "sexe" en totes les estadístiques de la universitat.
Acció 3.2.2.	Fer visibles les iniciatives de gènere a la memòria acadèmica.
Acció 3.2.3.	Fer visibles publicacions i línies de recerca sobre gènere.

Objectiu 3.3.	Projectar una imatge no sexista de la institució.
----------------------	--

Acció 3.3.1.	Crear, distribuir i difondre una guia de llenguatge no sexista.
Acció 3.3.2.	Garantir que en el material de difusió i publicitat de la institució hi hagi una presència equilibrada d'homes i dones i no hi hagi biaixos sexistes en la seva representació.
Acció 3.3.3.	Incorporar la perspectiva de gènere en el llibre d'estil de la UVic.
Acció 3.3.4.	Celebrar un acte institucional amb motiu de la celebració anual del dia de les dones.
Acció 3.3.5.	Crear un espai en la pàgina web o en el campus virtual on la comunitat universitària pugui adreçar suggeriments i/o opinions sobre qüestions d'igualtat de gènere.
Acció 3.3.6.	Procurar incorporar programari corrector de llenguatge no sexista en tots els equips de la universitat.

Àmbit 4: Representativitat de les dones

Objectiu 4.1.	Fomentar la representativitat de les dones en tots els àmbits, les categories i els nivells de l'organització universitària.
Acció 4.1.1.	Analitzar anualment la configuració per sexe de la plantilla de professorat i relacionar-la amb altres variables (centres, àrees disciplinars, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat...).
Acció 4.1.2.	Analitzar anualment la configuració per sexe de la plantilla de personal d'administració i serveis (unitats, serveis, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat...).
Acció 4.1.3.	Proposar mesures de correcció dels possibles biaixos sexistes constatats en les anàlisis anteriors.

Objectiu 4.2.	Facilitar que les dones s'incorporin als òrgans de govern.
Acció 4.2.1.	Analitzar els possibles obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisió.
Acció 4.2.2.	Estimular mitjançant accions específiques que les dones participin en els òrgans de presa de decisions.

Objectiu 4.3.	Conèixer la proporció de dones i homes en l'alumnat per centres, titulacions (oficials i pròpies) i cicles.
Acció 4.3.1.	Estudiar la presència de dones i homes en l'alumnat per centres, titulacions, cicles, formació permanent...
Acció 4.3.2.	Incorporar en l'oferta promocional d'estudis missatges adreçats als col·lectius d'homes i dones que n'afavoreixin la presència en aquelles titulacions en les quals algun d'aquests col·lectius estigui infrarepresentat.
Acció 4.3.3.	Estudiar la presència de dones i homes en el col·lectiu de becaris i becàries.

Objectiu 4.4.	Conèixer la participació dels i les estudiants en les activitats acadèmiques, paracadèmiques i institucionals.
Acció 4.4.1.	Estudiar la participació de les estudiants en activitats acadèmiques, paracadèmiques i institucionals (culturals, mobilitat, voluntariat, esportives, òrgans de representació dels estudiants, becaris...).

**Àmbit 5: Accés, promoció i desenvolupament professional.
Condicions laborals**

Objectiu 5.1.	Vetllar perquè es compleixi el principi d'igualtat d'oportunitat en totes les fases dels processos d'accés, selecció i promoció del personal.
Acció 5.1.1.	Analitzar des d'una perspectiva de gènere els protocols d'accés, de promoció i desenvolupament professional de tot el personal.
Acció 5.1.2.	Establir mecanismes de seguiment dels procediments duts a terme en els processos d'accés, de promoció i desenvolupament professional.
Acció 5.1.3.	Comprovar que no es produeixen discriminacions directes o indirectes en cap de les fases dels processos d'accés, promoció i desenvolupament professional.
Acció 5.1.4.	Valorar el grau en què l'organització garanteix la igualtat en l'accés als cursos de formació i facilita la participació de tot el seu personal.
Acció 5.1.5.	Assegurar la participació equilibrada en la composició de les comissions de selecció i promoció de personal excepte quan no sigui possible per raons objectives i justificades.
Acció 5.1.6.	Definir instruments i tècniques de selecció objectives.
Acció 5.1.7.	Donar neutralitat en el nom, en la descripció i la definició del perfil per cobrir els llocs de treball.
Acció 5.1.8.	Analitzar si existeixen mesures concretes de promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat, òrgans de presa de decisions o categories professionals.
Acció 5.1.9.	Incloure la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.
Acció 5.1.10.	Avaluar el grau d'assistència de les dones en els cursos de formació i, si escau, establir mecanismes per facilitar-ne l'assistència.

Objectiu 5.2.	Vetllar pel compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que en els llocs de treball iguals o del mateix valor els correspon la mateixa retribució.
Acció 5.2.1.	Establir quina és la proporció de dones i homes per categories i nivells retributius.
Acció 5.2.2.	Calcular la retribució anual mitjana de les dones i dels homes.
Acció 5.2.3.	Establir el principi de transparència en la política retributiva (determinació de les categories laborals i retributives, transparència de salaris i beneficis socials).

Objectiu 5.3.	Vetllar perquè no es produeixin actituds sexistes, de tracte discriminatori en les condicions laborals.
Acció 5.3.1.	Dotar la unitat d'igualtat de competències per a l'establiment de mesures de prevenció, detecció i actuació davant els casos d'assetjament per raons sexistes.
Acció 5.3.2.	Protegir la continuïtat en el lloc de treball de la persona que sigui objecte d'assetjament per raons sexistes.
Acció 5.3.3.	Crear i difondre criteris per identificar l'assetjament per raons sexistes.
Acció 5.3.4.	Garantir un bon ambient laboral per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.
Acció 5.3.5.	Sancionar les situacions d'assetjament per raons sexistes.
Acció 5.3.6.	Crear i difondre els mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.
Acció 5.3.7.	Concedir permisos o excedències a persones víctimes d'assetjament.

Objectiu 5.4.	Comprovar que no hi ha discriminació per raó de gènere en la contractació i en l'organització del treball.
Acció 5.4.1.	Vetllar perquè cap dona no sigui acomiadada o discriminada pel fet d'estar embarassada.
Acció 5.4.2.	Vetllar perquè cap persona no sigui acomiadada pel fet de gaudir del permís de maternitat o paternitat (inclosa l'adopció) o haver demanat una reducció de jornada per tenir cura dels fills o filles o altres tipus de dependències familiars.
Acció 5.4.3.	Definir procediments d'accés, selecció, contractació i promoció no discriminatoris i impulsar mesures d'acció positiva que compensin possibles desequilibris detectats a favor d'algun dels dos sexes.
Acció 5.4.4.	Estudiar la presència de dones i d'homes en els diferents tipus de contracte i jornada.
Acció 5.4.5.	Vetllar perquè no hi hagi tracte discriminatori en la resolució de permisos, excedències i ajuts de mobilitat.
Acció 5.4.6.	Diagnosticar els factors subjectius que poden contribuir al desequilibri entre dones i homes en l'accés als ajuts de mobilitat, permisos i excedències.
Acció 5.4.7.	Vetllar perquè no es produeixin situacions discriminatòries en l'organització de la feina (jornada, horaris, assignació de tasques...).

Objectiu 5.5.	Incorporar la perspectiva de gènere en l'assignació d'espais i de recursos.
Acció 5.5.1.	Analitzar les condicions de l'espai assignat a les dones i als homes i recursos disponibles.

Objectiu 5.6.	Introduir la perspectiva de gènere en la valoració de la salut i dels riscos psíquics i socials.
Acció 5.6.1.	Detectar els riscos psíquics i socials de caràcter sexista que puguin afectar la salut i el benestar dels treballadors i treballadores.
Acció 5.6.2.	Implementar campanyes socials i sanitàries de caràcter formatiu i preventiu sensibles a les diferències entre homes i dones relatives a la salut i la prevenció de la malaltia.
Acció 5.6.3.	Realitzar un inventari dels recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere i posar-lo en coneixement de la comunitat universitària.

Àmbit 6: Conciliació de la vida laboral, personal i familiar

Objectiu 6.1.	Facilitar que totes les persones de la comunitat universitària puguin conciliar la feina o l'estudi amb la vida personal i familiar.
Acció 6.1.1.	Afavorir horaris flexibles.
Acció 6.1.2.	Preveure mesures de compensació horària en casos de sobrecàrrega de treball.
Acció 6.1.3.	Vetllar per l'aplicabilitat de les mesures de conciliació recollides en el conveni col·lectiu.
Acció 6.1.4.	Vetllar pel compliment de la normativa en la concessió de beneficis vinculats a la paternitat, maternitat o l'atenció de familiars dependents.
Acció 6.1.5.	Possibilitar la reducció d'un 50% de la jornada laboral durant un mes sense pèrdua ni reducció de salari en casos de malaltia molt greu de familiars de primer grau.
Acció 6.1.6.	Promoure l'accés a la formació de les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període d'excedència per haver tingut cura d'una persona dependent o després d'una baixa per llarga malaltia.
Acció 6.1.7.	Implementar mecanismes per tal que en l'elaboració dels plans docents es tinguin en compte les necessitats específiques del professorat que té cura de persones dependents.
Acció 6.1.8.	Implementar mecanismes per tal que en la definició i assignació de tasques es tinguin en compte les necessitats específiques del personal d'administració i serveis que té cura de persones dependents.
Acció 6.1.9.	Convocar les reunions i finalitzar-les en un horari que faciliti la conciliació entre la vida laboral, la vida personal i familiar.
Acció 6.1.10.	Procurar que l'alumnat que tingui cura de persones dependents tingui preferència en les diferents opcions horàries.
Acció 6.1.11.	Adaptar el règim de permanència per tal de no penalitzar els i les estudiants que tinguin cura de familiars dependents.
Acció 6.1.12.	Vetllar perquè els centres i, en particular, el professorat permetin la flexibilització dels estudis (horaris, dates de lliurament...) a aquells estudiants que tinguin cura de familiars dependents.
Acció 6.1.13.	Procurar que en les convocatòries de beques UVic adreçades a estudiants pugui considerar-se com a mèrit addicional el fet que la persona beneficiària tingui cura d'un familiar dependent.
Acció 6.1.14.	Incorporar en les normatives d'accés a places el criteri de considerar com a no computables els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents.