



Universitat
de les Illes Balears

Oficina
per a la Igualtat d'Oportunitats
entre Dones i Homes

Informe d'avaluació del I Pla d'igualtat de la Universitat de les Illes Balears, 2015-2017

Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes

Gener, 2018



Sumari

	pàg.
1- Introducció.....	2
2- Objectius i metodologia d'avaluació	4
3- Avaluació del procés	5
4- Avaluació de resultats o dels objectius generals ..	33
5- Avaluació d'impacte o dels eixos.....	41
6- Conclusions i recomanacions	44

1. Introducció

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, dirigeix a tots els poders públics el mandat d'eliminar la discriminació per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions i determina les pautes generals d'actuació respecte a la igualtat. Per aquest objectiu, va establir l'obligatorietat de realitzar plans d'igualtat a les empreses de més de 250 treballadors i treballadores i a les administracions públiques (article 45). També inclogué la integració de la transversalitat del principi d'igualtat en totes les activitats de les administracions públiques (article 15).

El I Pla d'igualtat de la Universitat de les Illes Balears és la culminació d'un llarg procés que va començar el 2004 amb la creació d'un observatori per a la igualtat d'oportunitats, que després, l'any 2007, es va convertir en Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes (OIO). La seva funció principal va ser, durant anys, analitzar el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats en tota la comunitat universitària. D'aquesta manera, l'OIO va confeccionar informes de situació sobre l'estat de la comunitat universitària en relació amb aquest principi d'igualtat, informes culminats amb el *Diagnòstic de situació per a l'elaboració del primer Pla d'igualtat de la Universitat de les Illes Balears*. Els resultats d'aquests informes varen ser la base del treball per dur a terme el I Pla d'igualtat, que, després de passar per un procés de revisió i modificació per part de la Comissió Paritària, finalment va ser aprovat pel Consell de Govern el 12 de febrer de 2015.

Des de llavors l'activitat prioritària de l'OIO ha estat la implementació del I Pla d'igualtat, i aquest procés culmina amb la realització i presentació d'aquest document. En aquest informe d'avaluació s'ha procedit a analitzar el grau d'execució i l'impacte de cadascuna de les accions incloses en el I Pla d'Igualtat amb la finalitat de mesurar fins a quin punt s'ha avançat en la consecució de la igualtat de dones i homes a la nostra universitat. Per fer front a aquesta tasca, a l'OIO no hem disposat de recursos específics; hem comptat a partir de l'any 2016 d'una partida pressupostària per a la contractació de personal a mitja jornada, i puntualment amb la participació d'alumnat col·laborador.

El I Pla d'igualtat de la Universitat de les Illes Balears està constituït per 107 mesures o accions correctores, 35 objectius específics, 9 objectius generals i 5 eixos (vegeu taula 1), que hem analitzat en tres fases diferents, explicades a continuació: avaluació de recursos, de resultat i d'impacte.

Taula 1. Estructura del Pla per eix i dimensió

Eixos i objectius generals	Objectius específics	Accions o mesures correctores
Eix primer. Diagnòstic i visibilització		
1. Diagnòstic	3	15
2. Visibilització	5	16
Eix segon. Creació d'una cultura d'igualtat: comunicació i sensibilització		
3. Creació d'una cultura d'igualtat que comprometi i afecti tots els col·lectius	4	13
4. Comunicació i sensibilització	3	10
Eix tercer. Igualtat de tracte i oportunitats, mesures de conciliació, presència equilibrada entre dones i homes a la UIB		
5. Aspectes laborals	6	22
Eix quart. Investigació i docència		
6. Investigació	3	14
7. Docència	4	10
Eix cinquè: Participació, representació i govern		
8. Participació i presència de les dones a la vida universitària	3	6
9. Adaptació de les normatives de la UIB	4	—

2. Objectius i metodologia d'avaluació

L'objectiu general de l'avaluació és establir el grau d'execució del I Pla d'igualtat de la Universitat de les Illes Balears, 2015-2017, així com detectar les dificultats per implantar-lo.

En el disseny metodològic utilitzat s'han tingut en compte les recomanacions de l'Institut de la Dona per a l'avaluació dels plans d'igualtat, així com avaluacions d'altres universitats, que hem pres com a exemple. Tenint en compte això, referent al nostre pla d'igualtat, primer hem fet una anàlisi de les accions o mesures correctores (nivell micro) dutes a terme i organitzades entorn d'objectius, dimensions i eixos d'actuació. Per a la recollida d'aquestes dades s'ha utilitzat un model de fitxa que ha inclòs els ítems següents:

- Denominació de l'acció-activitat
- Objectiu de l'activitat
- Marc temporal
- Òrgan responsable
- Nivell d'execució: realitzat (en verd), en procés (en groc), no realitzat (en vermell).
- Observacions, espai per fer especificacions sobre problemes trobats, comentaris d'interès o enllaços a pàgines web, etc.

Activitat	
Objectiu	
Temporalitat	
Òrgan responsable	
Nivell d'execució	
Observacions	

Després hem fet una avaluació dels objectius generals o avaluació de resultats (nivell meso), i finalment l'avaluació d'impacte o global (nivell macro), on analitzam les dades de consecució dels objectius generals establerts en els eixos que formen el Pla d'igualtat, avaluant-ne els punts febles o les dificultats trobades, així com els aspectes més destacables a l'hora d'implementar-lo a la Universitat.

Per finalitzar aquesta avaluació del Pla d'igualtat 2015-2017 de la UIB, exposam tota una sèrie de conclusions i recomanacions per millorar la implantació de les polítiques d'igualtat emmarcades al proper pla d'igualtat.

3. Avaluació de procés

A continuació es realitza l'anàlisi del procés d'implantació del Pla d'igualtat, amb els quadres analítics sobre el nivell d'execució de les accions, que queda reflectit en el color verd, si aquesta acció s'ha realitzat, en groc si està en procés/pendent, o en vermell si no s'ha realitzat, encara que en aquest últim cas, per poder fer-ne una lectura més àgil, les accions no realitzades han quedat en blanc.

EIX PRIMER: DIAGNÒSTIC I VISIBILITZACIÓ

1. DIAGNÒSTIC

1.1. Ampliar, aprofundir i revisar el diagnòstic periòdicament amb dades quantitatives i qualitatives.

Activitat	Recollir informació per a l'elaboració del següent diagnòstic de situació
Objectiu	Fer una anàlisi de gènere dels diferents col·lectius que formen la Universitat
Temporalitat	-
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Pendent / En procés
Observacions	L'OIO ha anat recollint informació per a l'elaboració del següent diagnòstic de situació, amb especial atenció als indicadors sobre l'estat de la recerca i el gènere, amb la col·laboració d'altres unitats i serveis de la Universitat com: Recursos Humans, l'Escola de Doctorat, l'Oficina de Suport a la Recerca, etc. Aviat es presentarà una primera anàlisi de gènere sobre l'estat de la recerca a la UIB. Queda pendent perquè tenim les dades, però encara no estan analitzades en profunditat per poder ser publicades.

1.2. Potenciar l'actuació de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, que haurà de seguir estudiant i diagnosticant la situació de les dones a la Universitat a partir de les dades oficials de la UIB.

1.2.1. Desenvolupar un sistema d'informació i estudis sobre necessitats en l'àmbit de les desigualtats entre dones i homes.

A l'OIO consideram que la participació en les trobades anuals tant estatals com en el marc de la Xarxa Vives i el treball en xarxa i interactiu que fem entre unitats d'igualtat

ens proporcionen un sistema d'informació general sobre l'estat i les possibles necessitats en matèria d'igualtat de gènere a les universitats.

Activitat	Participació en trobades estatals de les Unitats d'Igualtat de les universitats públiques
Objectiu	Tractar i compartir experiències i proposar línies de treball en temes relacionats amb polítiques d'igualtat a les universitats.
Temporalitat	Anual, des de 2014
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Any 2014: 5 i 6 de juny, organitzat per la Universitat de València. Any 2015: Els dies 7 i 8 de maig, organitzat per la Universitat de Salamanca. Any 2016: 12 i 13 de maig, organitzat per la Universitat Autònoma de Madrid. La directora va participar com a ponent en un seminari sobre assetjament sexual. Any 2017: 31 de maig i 1 de juny, organitzada per la Universitat de Còrdova, amb la col·laboració de la resta d'universitats andaluses. http://oficinaigualtat.uib.cat/Activitats-amb-la-participacio-de-la-OIO/

Activitat	Participació en la trobada anual del Grup de treball en igualtat de gènere de la Xarxa Vives
Objectiu	Tractar i compartir experiències i proposar línies de treball en temes relacionats amb polítiques d'igualtat a les universitats.
Temporalitat	Anual, des de 2015
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	2015 - Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a les universitats, organitzat per la Universitat Politècnica de València, els dies 10 i 11 de desembre. 2016 - La perspectiva de gènere en la docència i recerca universitàries, organitzat per la Universitat Pompeu Fabra, els dies 6 i 5 d'octubre. http://oficinaigualtat.uib.cat/Activitats-amb-la-participacio-de-la-OIO/

1.2.2. Fer un estudi monogràfic sobre accés i promoció a la carrera acadèmica de becàries i becaris.

1.2.3. Construir indicadors sobre igualtat que permetin anàlisis comparatives amb altres universitats.

Activitat	Estudi sobre indicadors de gènere
Objectiu	Compara els indicadors de gènere establerts per l'OIO amb altres universitats
Temporalitat	2016
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	A través del contacte i el treball comú en xarxa (la Xarxa Vives i la RUIGEU), a l'OIO hem pogut constatar la semblança entre indicadors de gènere que vàrem establir per a l'elaboració del <i>Diagnòstic de situació per a l'elaboració del primer Pla d'igualtat de la Universitat de les illes Balears</i> .

1.2.4. Incorporar a la Memòria de la Universitat i al Recull de dades estadístiques un apartat que consideri l'evolució dels indicadors referits a PDI, PAS i alumnat.

Activitat	Incorporació de les activitat de l'OIO a la Memòria de la Universitat
Objectiu	Difondre tota la informació de l'OIO a la Universitat
Temporalitat	Anual
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Cada any a l'OIO confeccionam un petit informe sobre tot el treball que realitzam, per incloure'l a la Memòria de la Universitat.

1.2.5. Analitzar dades sobre els canvis que es produeixen a les carreres masculinitzades i feminitzades.

1.2.6. Analitzar dades sobre la inserció laboral de les persones titulades.

1.2.7. Fer un estudi sobre els usos del temps desagregat per sexe referit a PDI i PAS.

1.2.8. Elaborar un estudi per diagnosticar els possibles factors de desigualtat retributiva entre dones i homes a la UIB.

1.2.9. Diagnosticar la situació de les dones en la composició de comissions i en òrgans de decisió i de govern.

Activitat	Anàlisi de gènere sobre l'estat de la recerca a la Universitat de les Illes Balears
Objectiu	Ampliar l'informe de diagnòstic amb les dades desagregades per sexe necessàries per conèixer l'estat de la recerca per gènere a la UIB, així com també en llocs de presa de decisions
Temporalitat	2017-2018
Òrgan responsable	l'OIO
Nivell d'execució	Pendent / En procés
Observacions	Alguns dels indicadors d'aquest informe tenen a veure amb la situació de les dones en càrrecs d'òrgans de decisió i de govern.

1.2.10. Realitzar un estudi qualitatiu exploratori per detectar els obstacles subjectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisions.

1.2.11. Realitzar tots aquells estudis que els organismes puguin plantejar sobre aspectes del diagnòstic.

1.3. Donar a conèixer i difondre les actuacions realitzades i les previstes al Pla d'igualtat

1.3.1. Coordinar reunions periòdiques amb les persones responsables de centres, serveis i òrgans de govern de la Universitat per presentar indicadors de sexisme i les actuacions previstes al Pla.

Activitat	Difusió del Pla d'igualtat
Objectiu	Donar a conèixer a tota la comunitat universitària l'existència del Pla d'igualtat
Temporalitat	Contínua
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Es va enviar per correu electrònic a totes les persones responsables dels centres, serveis i òrgans de govern, com també a la resta d'unitats d'igualtat de les universitats públiques. Durant els anys 2015 i 2016 es va realitzar un curs dins el Pla de formació per a PDI i PAS sobre el Pla d'igualtat (punt 3.3.2).

Activitat	Presentació del I Pla d'igualtat 2015-2017 a la UIB
Objectiu	Difusió del Pla d'igualtat

Temporalitat	Febrer de 2015
Òrgan responsable	OIO, col·laboració amb la DIRCOM
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	La DIRCOM va realitzar una entrevista a la directora i coordinadora de l'oficina, a l'espai «Parlem de...», publicada a la pàgina principal de la Universitat, a més d'estar penjada a la nostra pàgina web. http://oficinaigualtat.uib.cat/es/pla-digualltat-2014-2017/

1.3.2. Edició de fulls informatius sobre els aspectes més rellevants del Pla.

Activitat	Edició de fullets per la Difusió del Pla d'igualtat
Objectiu	Donar a conèixer a l'alumnat, i sobretot el de nou ingrés, l'existència de l'OIO del Pla d'igualtat i del Protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe o per motiu de l'orientació sexual
Temporalitat	2015
Òrgan responsable	OIO i DIRCOM
Nivell d'execució	Pendent / En procés
Observacions	Vàrem sol·licitar a la DIRCOM que s'inclogui l'existència de l'OIO i del Pla d'igualtat com un servei més de la UIB a la Guia bàsica i a tota la informació oficial sobre la Universitat. La DIRCOM va respondre que en la pròxima actualització ens hi inclourien (encara està pendent).

1.3.3. Conferències i jornades destinades als distints sectors de la comunitat universitària.

Activitat	Presentació del Pla d'igualtat
Objectiu	Donar a conèixer el Pla d'igualtat
Temporalitat	2015
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Es va realitzar una exposició oficial del Pla d'igualtat i els seus punts més rellevants a Cas Jai el 2015. També es va presentar en algunes classes a petició del professorat interessat, per exemple, a tercer d'Educació Social.

1.3.4. Campanyes específiques sobre la importància de la igualtat dins i fora de la Universitat. Especialment els dies 8 de març i 25 de novembre, a proposta de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, amb la col·laboració de l'Oficina d'Informació de la UIB (DIRCOM).

Cada any realitzam una sèrie d'activitats al voltant d'aquestes dates, en són algunes les següents, d'altres en poden trobar al l'apartat 3.2 (punt 3.2.1).

Activitat	Accions commemoratives per al dia 25 de novembre a la UIB
Objectiu	Donar a conèixer aquest dia a la comunitat universitària. Donar a conèixer el Protocol per a la prevenció i actuació enfront de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o per motiu de l'orientació sexual
Temporalitat	Anual (25 i 24 de novembre de 2014, 2015, 2016 i 2017)
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Les accions que es realitzen són: Lliurament de premis del Concurs de Tuits contra la VG , i minut de silenci per les víctimes de la VG convocat pel Rectorat a Son Lledó. A més de repartir llaços violeta pel campus universitari i realització de fotografies amb el lema «Jo també estic contra la violència de gènere». Cada any repartim pel campus un tríptic sobre el Protocol contra l'assetjament sexual , per raó de sexe i per motiu de l'orientació sexual.

Activitat	Coordinació entre l'Institut Balear de la Dona i la Universitat pel 8 de Març
Objectiu	L'OIO va realitzar una tasca de coordinació entre l'IBDona i la UIB per dur al campus la furgoneta perquè la comunitat universitària pogués adherir-se al pacte social contra les violències masclistes, dins la campanya RE-ACCIONA.
Temporalitat	13 de març de 2017
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	

2. VISIBILITZACIÓ

2.1. Potenciar l'ús inclusiu del llenguatge

2.1.1. Creació d'una comissió de persones expertes nomenada pel Consell de Direcció per a l'elaboració d'un protocol sobre l'ús inclusiu del llenguatge en llengua catalana a la UIB.

Activitat	Creació d'una comissió de persones expertes per a l'elaboració d'un protocol de l'ús inclusiu del llenguatge
Objectiu	Dotar la UIB d'un protocol per a l'ús inclusiu del llenguatge i aplicar-lo

	a la Universitat
Temporalitat	-
Òrgan responsable	-
Nivell d'execució	Pendent / En procés
Observacions	S'han mantingut converses informals amb persones de diferents organismes i serveis de la UIB per veure com es pot impulsar aquesta iniciativa. Sense la realització d'aquesta activitat no es poden dur a terme les següents, ja que en depenen.

2.1.2. Una vegada creat el protocol sobre l'ús inclusiu del llenguatge, vetllar per la seva correcta aplicació.

2.1.3. Difondre models de bones pràctiques en l'ús inclusiu del llenguatge en català i castellà que fan els centres o serveis de la UIB.

2.1.4. Correcció per a l'ús inclusiu del llenguatge en la documentació administrativa i acadèmica i en els seus diferents suports.

2.1.5. Promoure l'ús inclusiu del llenguatge en tots els materials docents publicats i utilitzats en la docència de la UIB.

2.2. Promoure la presentació de totes les estadístiques amb perspectiva de gènere

2.2.1. Presentar, desagregades per sexe, les dades elaborades per a la planificació de serveis, centres, departaments i instituts en els seus diferents suports.

2.2.2. Analitzar les estadístiques corresponents a l'alumnat, a PDI i a PAS desagregades per sexe. Difondre els resultats obtinguts.

Activitat	Recollida de dades per a l'elaboració del següent diagnòstic de situació
Objectiu	Recaptar dades sobre els col·lectius que formen la UIB per realitzar una anàlisi de la seva situació des de la perspectiva de gènere
Temporalitat	Contínua
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Pendent / En procés
Observacions	Durant aquests anys s'ha anat contactant amb les diferents unitats i els serveis per obtenir les dades sobre els indicadors de gènere per fer-ne una anàlisi. Tenim part d'aquestes dades, però encara no s'han analitzat adequadament per fer un informe de situació, encara que hem proporcionat dades d'aquestes característiques a totes les persones que ens han fet una petició concreta. Aquesta activitat té una dificultat essencial, ja que no podem accedir directament a les dades que necessitam: hem de fer peticions als

	diferents serveis que les puguin tenir.
--	---

2.3. Iniciar el procés per a l'elaboració dels pressuposts de la Universitat amb perspectiva de gènere

2.3.1. Iniciar un procés perquè l'elaboració dels pressuposts de la UIB tingui perspectiva de gènere.

Activitat	Formació sobre l'elaboració dels pressuposts amb perspectiva de gènere
Objectiu	Realitzar una formació al personal de la UIB per part d'una persona experta en aquest tema
Temporalitat	–
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Pendent / En procés
Observacions	A principis de 2017 es va contactar amb una dona experta en la realització de pressuposts amb perspectiva feminista; malauradament, no vàrem poder establir amb ella una data concreta per problemes d'agenda. Hi estam en contacte per a la futura realització d'aquesta formació.

| 12 |

2.3.2. Considerar als pressuposts els recursos dedicats a polítiques d'igualtat.

2.3.3. Potenciar, a partir d'una partida pressupostària específica, les accions destinades a les polítiques d'igualtat, sempre que la situació pressupostària ho permeti.

2.4. Afavorir la presència de les dones als mitjans de comunicació i publicacions de la Universitat

2.4.1. Impulsar la presència de dones als espais d'informació (pàgina web de la UIB, etc.), particularment pel que fa a les disciplines més masculinitzades.

Activitat	Impulsar la imatge de les dones al mitjans d'informació
Objectiu	Millorar i promoure la presencia de les dones al mitjans de comunicació
Temporalitat	Contínua
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat

Observacions	Totes les activitats que duem a terme des de l'OIO s'envien a la DIRCOM perquè en faci publicitat; a més, a la nostra web i les nostres xarxes socials (Facebook i Twitter) hi publicam tot tipus informació i activitats sobre igualtat i discriminació. Per exemple, l'any 2015 vàrem realitzar una sèrie de cartells amb dones que varen destacar de diferents disciplines, però històricament no són tan conegudes.
--------------	---

2.4.2. Potenciar la presència de dones en altres publicacions universitàries: revistes de centres, departaments, instituts...

2.5. Promoure i destacar les aportacions de les dones a la institució universitària

2.5.1. Afavorir la incorporació de professores emèrites.

2.5.2. Promoure les propostes de nomenament de dones en doctorats honoris causa.

Activitat	Dones doctores honoris causa
Objectiu	Impulsar el nomenament de dones doctores honoris causa
Temporalitat	2015, 2016, 2017
Òrgan responsable	-
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	A l'OIO hem tingut diverses consultes i contacte sobre aquesta qüestió amb membres de la UIB (sobretot professores) i la presidenta del Consell Social, i els hem donat la informació que tenim disponible sobre aquest tema. Fruit d'això va ser investida al 2017 amb aquesta distinció, la Dra. Carme Riera, a proposta del Consell Social. Respecte a la investidura de dones, tan sols n'hi ha tres que han rebut aquest reconeixement, que són: Nancy E. Bockstail, investida l'any 2010, Maria del Mar Bonet, investida l'any 2015 (tot i que fou nomenada el 2012), i finalment Carme Riera, investida l'any 2017. Totes recentment, per la qual cosa podem observar que hi ha hagut un canvi positiu en aquest sentit a la Universitat.

2.5.3. Promoure la presència de dones entre les persones conferenciantes, convidades i expertes als actes que s'organitzen a la UIB.

Activitat	Dones com a expertes conferenciantes i convidades
Objectiu	Impulsar la presència de dones entre les persones conferenciantes, convidades i expertes
Temporalitat	Contínua
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	L'OIO organitza activitats, com ara taules rodones, en què la major

	part dels convidats són dones (punt 3.2.1). El repte és que això ha de fer-se extensiu sobretot als àmbits tradicionalment més masculinitzats.
--	---

2.5.4. Destacar les aportacions de les dones als àmbits esmentats.

Activitat	Elaboració d'una llista de dones expertes en gènere o que apliquen la perspectiva de gènere als seus camps per compartir amb l'IBDona
Objectiu	Creació d'una eina per fer visibles les professores expertes en diferents camps, dins i fora de la UIB.
Temporalitat	2017
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Aquesta llista està oberta i esperam poder-hi anar incloent més dones.

EIX SEGON: CREACIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT: COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

3. CREACIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT QUE COMPROMETI I AFECTI TOTS ELS COL·LECTIUS

3.1. Reforçar el compromís amb la igualtat d'oportunitats

3.1.1. Defensar els valors d'igualtat i de no discriminació i fer pedagogia social sobre aquests valors.

Activitat	Creació de xarxes socials (Facebook i Twitter) pròpies de l'OIO
Objectiu	Fer arribar la màxima informació possible sobre igualtat de gènere i no discriminació a tota la societat
Temporalitat	Facebook des de 2015 Twitter des de 2016
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	A més, les xarxes socials ens ajuden a estar informades i en connexió amb altres serveis de la UIB, així com també de les Balears i de la resta d'universitats espanyoles.

3.2. Promoure la creació i la difusió de recursos en matèria d'igualtat de gènere

3.2.1. Desenvolupar accions de formació, difusió i sensibilització destinades a promoure la cultura d'igualtat i l'erradicació de la violència de gènere.

Activitat	I, II, III i IV Concurs de Tuits contra la violència de gènere, 2014, 2015, 2016 i 2017
Objectiu	Promoure la participació de la comunitat universitària contra la violència de gènere per crear una cultura d'igualtat a la UIB
Temporalitat	ANUAL Del 3 al 16 de novembre de 2014; de l'1 al 15 de novembre de 2015; del 2 al 20 de novembre de 2016 i del 2 al 19 de novembre de 2017
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzada
Observacions	Any 2014: http://oficinaigualtat.uib.cat/es/Actividades-de-la-OIO/I-concurs-de-Tuits-contr-la-violencia-de-genere/ Any 2015: http://oficinaigualtat.uib.cat/es/Actividades-de-la-OIO/II-concurs-de-tuits-contr-la-violencia-de-genere/ Any 2016: http://oficinaigualtat.uib.cat/Actividades-de-la-OIO/III-Concurs-de-Tuits-cotra-la-violencia-de-genere-2016/ Any 2017: http://oficinaigualtat.uib.cat/Actividades-de-la-OIO/IV-Concurs-de-Tuits-contr-la-Violencia-de-Genere/

Activitat	I, II i III Concurs de Fotografia per la igualtat entre dones i homes 2015, 2016 i 2017
Objectiu	Promoure la participació de la comunitat universitària favor de la igualtat de gènere per crear una cultura d'igualtat a la UIB
Temporalitat	ANUAL Del 8 de febrer al 8 de març de 2015; del 15 de febrer al 6 de març de 2016 i de l'1 de febrer al 2 de març de 2017
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Any 2015: http://oficinaigualtat.uib.cat/actividades-de-la-oio/concurs-de-fotografia-/ Any 2016: http://oficinaigualtat.uib.cat/Actividades-de-la-OIO/II-Concurs-de-fotografia-2016/ Any 2017: http://oficinaigualtat.uib.cat/Actividades-de-la-OIO/III-Concus-fotografia-2017/

Activitat	Organització de taules rodones amb motiu del 8 de Març
-----------	---

Objectiu	Formar i sensibilitzar tota la comunitat universitària sobre la igualtat i violència de gènere
Temporalitat	ANUAL Març 2015, 2016 i 2017
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Any 2015: <i>Dona i esport, un repte encara al segle XIX.</i> http://oficinaigualtat.uib.cat/Actividades-de-la-OIO/Conferencia-Dona-i-esport/ Any 2016: <i>Experiències d'associacions de dones als pobles de Mallorca.</i> http://oficinaigualtat.uib.cat/Actividades-de-la-OIO/Taula-Rodona-Experiencies-dAssociacions-de-Dones-als-pobles-de-Mallorca-/Taula-Rodona-Experiencies-dAssociacions-de-Dones.cid435519 Any 2017: <i>La igualtat de gènere a l'Administració pública: accions i reptes de futur.</i> http://oficinaigualtat.uib.cat/Actividades-de-la-OIO/Taula-rodona-La-Igualtat-de-genero-a-ladministracio-publica-accions-i-reptes-de-futur/

3.2.2. Promoure i difondre els recursos d'orientació, assessorament, prevenció i detecció precoç de les situacions de desigualtat entre dones i homes.

16

Activitat	Assessorament contra la discriminació
Objectiu	Assessorar, informar i resoldre queixes relacionades amb possibles discriminacions o violència de gènere a la Universitat
Temporalitat	Contínua
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	En aquest sentit, una de les funcions que duem a terme a l'OIO és l'atenció, l'assessorament i la resolució de queixes, tant de part de particulars de la UIB com d'altres serveis, relacionades amb la violència de gènere i la discriminació. Com a recursos d'igualtat, hem fet difusió tant del Pla d'igualtat com del Protocol contra l'assetjament sexual, per e-mail, xarxes socials i amb els cursos de formació sobre el Pla d'igualtat i l'assetjament sexual. També hem assessorat en TFG sobre l'assetjament i participat en investigacions sobre la igualtat a UIB.

3.2.3. Incorporar la perspectiva de gènere a la difusió i l'acció dels serveis adreçats a la comunitat universitària.

3.2.4. Incorporar la perspectiva de gènere als programes i les accions dels serveis d'atenció personal a la comunitat universitària, amb l'objectiu de prevenir i detectar situacions de discriminació o de violència de gènere.

3.2.5. Promoure accions, continguts i programes destinats a sensibilitzar i reflexionar sobre la igualtat de gènere en l'oferta cultural dels serveis de la UIB.

Activitat	Curs d'estiu: Universitat d'Estiu d'Estudis de Gènere
Objectiu	Formar i donar a conèixer dins i fora de la Universitat temes relacionats amb la igualtat i contra la violència de gènere
Temporalitat	ANUAL. Es duu a terme des de fa 20 anys; l'última edició va ser la XVIII
Òrgan responsable	Càtedra contra la Violència de Gènere
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Aquest curs d'estiu va adreçat a estudiants de grau i màster de diferents disciplines i totes les persones interessades en temes d'igualtat de gènere. Finançat per l'Institut Balear de la Dona i gestionat pel SAC (Servei d'Activitats Culturals) http://cursosestiu.uib.cat/cursos/Cursos-destiu-2017/XVIII-Universitat-dEstiu-dEstudis-de-Genere-.cid484809

3.2.6. Crear un manual de bones pràctiques en igualtat de gènere en els àmbits de la docència i de la investigació i participar en les iniciatives d'establiment de xarxes en aquest sentit.

Activitat	Col·laboració en l'informe «La perspectiva de gènere en la recerca i docència. Situació actual i reptes de futur»
Objectiu	Analitzar una àmplia diversitat de dades relacionades amb la docència i la recerca, intercanviant dades, experiències i iniciatives, per disposar d'un «estat de la qüestió» global que permeti de treballar de manera col·lectiva en el disseny d'estratègies i accions eficaces a les universitats
Temporalitat	6 i 7 d'octubre (presentació)
Òrgan responsable	Grup de treball en Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives d'Universitats, de la qual l'OIO forma part
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Ha estat coordinat per Tània Verge (Universitat Pompeu Fabra) i Teresa Cabruja (Universitat de Girona)

3.2.7. Potenciar les dues col·leccions de llibres de treballs de gènere de la UIB: Treballs Feministes i Estudis de Violència de Gènere.

Activitat	Col·leccions de llibres de treballs de gènere
Objectiu	Potenciar les dues col·leccions de llibres de treballs de gènere de la UIB: Treballs Feministes i Estudis de Violència de Gènere
Temporalitat	Contínua
Òrgan responsable	Càtedra d'Estudis de Violència de Gènere
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	S'han anat publicant llibres anualment d'aquestes dues col·leccions

3.3. Impulsar la formació en matèria d'igualtat del PDI i PAS de la Universitat de les Illes Balears

3.3.1. Realització d'accions de difusió i divulgació de la legislació vigent en matèria d'igualtat de gènere, violència de gènere i assetjament a la feina.

Totes les lleis sobre igualtat i violència de gènere, així com pels drets de la comunitat LGTBI, són permanentment a la pàgina principal de la nostra web, <http://oficinaigualtat.uib.cat/>.

Activitat	Taula rodona: La igualtat de gènere a l'Administració pública: accions i reptes de futur
Objectiu	Donar a conèixer les accions en pro de la igualtat de gènere dins els diferents organismes de l'Administració pública, a més dels reptes trobats i les propostes per un futur més igualitari a la nostra comunitat. Amb motiu del dia 8 de Març, Dia Internacional de les Dones
Temporalitat	13 de març de 2017
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Per a aquesta activitat varen participar com a ponents: • Sra. Rosa Cursach, directora d'IBDona. • Sra. Nina Parrón, directora insular d'Igualtat del Consell de Mallorca. • Sra. Lluïa Segura, directora general de la Regidoria d'Igualtat, Joventut i Drets Cívics de l'Ajuntament de Palma.

3.3.2. Incorporar, en els plans de formació del PDI i PAS de la UIB, accions, continguts i cursos destinats a promoure una cultura d'igualtat entre dones i homes.

Activitat	Curs de formació: Pla d'igualtat
Objectiu	Formar i informar sobre la discriminació, les polítiques d'igualtat i, en concret, sobre el Pla d'igualtat de la UIB
Temporalitat	Se'n varen realitzar dues edicions: setembre de 2015 i 2016
Òrgan responsable	Organitzat per l'EBAP i el Servei de Recursos Humans de la UIB i impartit pel personal de l'OIO
Nivell d'execució	Realitzat

Observacions	Cada curs tenia una durada de 8 hores en total i s'hi oferien 20 places, que s'omplien
--------------	--

Activitat	Curs de formació: Assetjament sexual i per raó de sexe
Objectiu	Formar i informar sobre l'assetjament sexual, història, causes, conseqüències, i sobre el Protocol de prevenció i actuació enfront de casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual de la UIB
Temporalitat	Se'n varen realitzar dues edicions: novembre de 2015 i 2016
Òrgan responsable	Organitzat per l'EBAP i el Servei de Recursos Humans de la UIB i impartit pel personal de l'OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Cada curs tenia una durada de 8 hores en total i s'hi oferien 20 places, que s'omplien

3.4. Promoure el lideratge de la Universitat de les Illes Balears en l'impuls de la igualtat de gènere a la comunitat de les Illes Balears

3.4.1. Impulsar el suport de la UIB a les accions o estratègies de les institucions públiques i els agents socials que promoguin la cultura d'igualtat entre dones i homes i la lluita contra la desigualtat i la violència de gènere.

19

Activitat	Conveni de col·laboració entre la UIB, mitjançant l'OIO, i IBDona
Objectiu	Fomentar la col·laboració ambdues institucions i promoure una cultura d'igualtat i lluita contra la violència de gènere.
Temporalitat	Es va signar el dia 5 de juliol de 2017
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Dins aquest conveni hi ha inclosa la creació d'una llista de dones expertes en diversos camps que apliquin la perspectiva de gènere, o que siguin expertes en gènere.

3.4.2. Potenciar la perspectiva de gènere en les accions de cooperació al desenvolupament que promogui la UIB per facilitar l'apoderament de les dones.

Activitat	Col·laboració amb l'OCDS
Objectiu	Mantenir en contacte la col·laboració entre ambdues oficines
Temporalitat	Contínua
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	L'OIO, la seva presidenta com a titular i la tècnica com a suplent, formen part del personal de la Comissió de Cooperació al Desenvolupament i Solidaritat:

	https://seu.uib.cat/fou/acord/12195/ . L'OCDS té integrada de forma transversal la perspectiva de gènere i l'aplica en les seves accions.
--	---

3.4.3. Incloure clàusules de gènere en els plecs de contractació i vigilar que es compleixi la legislació en matèria de gènere de les empreses amb què la UIB subscrigui contractes de servei, obres o subministraments de la Universitat.

4. COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

4.1 Fomentar la igualtat entre dones i homes a través de la comunicació corporativa de la Universitat de les Illes Balears

4.1.1. Assegurar una imatge corporativa de la UIB lliure de biaixos sexistes.

4.1.2. Aplicar la perspectiva de gènere al disseny de les accions i les estratègies de comunicació de la UIB.

Activitat	Aplicació de la perspectiva de gènere a la imatge, les accions i les estratègies de comunicació
Objectiu	Fomentar la igualtat a través de la comunicació corporativa
Temporalitat	-
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	En procés / Pendent
Observacions	Pendent de reunió amb la DIRCOM

| 20 |

4.2. Incorporar la perspectiva de gènere als mitjans de comunicació de la Universitat de les Illes Balears, així com a les seves accions de comunicació i publicitat

4.2.1. Transmetre una imatge igualitària, plural i no estereotipada de les dones i homes del principi d'igualtat entre dones i homes.

4.2.2. Promoure continguts que mostrin la presència de les dones en diversos àmbits de la vida social.

4.2.3. Fomentar la relació amb associacions i grups de dones dins la comunitat universitària per determinar les seves necessitats i els seus interessos en l'àmbit de la comunicació.

Activitat	Relació amb associacions i grups de dones dins la comunitat universitària
Objectiu	Mantenir contacte i ajudar per determinar les seves necessitats i els seus interessos en l'àmbit de la comunicació i informar sobre temes

	d'igualtat si ho consideren necessari
Temporalitat	Contínua
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Mantenim contacte amb la Lliga Feminista de la Universitat i hi col·laboram. També tenim contacte amb la responsable d'igualtat del Consell d'Estudiants. Hem tingut reunions amb altres grups de alumnes per donar ajut en la realització d'activitats.

4.3. Promoure una imatge no sexista o estereotipada de l'oferta de programes formatius de la Universitat de les Illes Balears

4.3.1. Desenvolupar accions d'informació i comunicació en l'àmbit de l'ensenyament preuniversitari que fomentin una presència equilibrada de dones i homes en la matrícula de grau.

4.3.2. Desenvolupar accions d'informació i comunicació que fomentin una presència equilibrada de dones i homes en les matrícules de postgrau i doctorat.

4.3.3. Visibilització de les sortides professionals de les estudiants en ensenyaments on són clarament minoritàries.

4.3.4. Promoure actes (conferències, taules rodones, etc.) als centres adreçats a l'alumnat que afavoreixin la visibilització de les sortides professionals/acadèmiques reals de les dones dins les carreres en què hi ha un predomini clar dels homes.

En aquest sentit hem realitzat en dues ocasions la jornada «Jo també puc fer-ho» Nines i Ciència, dirigida a nines d'institut, en què les alumnes participants varen tenir l'oportunitat de sentir de primera mà les experiències de dones dels camps relacionats amb la ciència i la tecnologia (vegeu apartat 7.4.1).

4.3.4. Apropament a l'alumnat de secundària dels graus on tradicionalment hi ha una presència marcadament superior d'un sexe.

EIX TERCER: IGUALTAT DE TRACTE I OPORTUNITAT, MESURES DE CONCILIACIÓ, PRESÈNCIA EQUILIBRADA ENTRE DONES I HOMES A LA UIB

5. ASPECTES LABORALS

5.1. Igualtat de tracte i igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a la feina i a la promoció professional

5.1.1. Analitzar i revisar la normativa de la UIB relativa a l'accés a la feina i a la promoció professional del PDI i del PAS per comprovar que no conté elements de discriminació directa ni indirecta per raó de sexe i, si escau, proposar accions per eliminar-los.

5.1.2. Completar i actualitzar periòdicament l'informe de diagnòstic amb dades desagregades per sexe referents a la convocatòria i adjudicació de places de PDI i PAS, així com sobre els procediments i els resultats obtinguts per dones i homes en la promoció professional.

5.1.3. Estudiar els possibles obstacles subjectius i objectius que condicionen la promoció professional de les dones PDI i PAS de la UIB i, si escau, proposar mesures encaminades a superar-los.

5.1.4. Realitzar un estudi per conèixer com es tracten els períodes d'inactivitat imputables a períodes de baixa per embaràs o permís de maternitat/paternitat, a la cura d'infants o de persones dependents, a la normativa de concursos d'accés a places docents i d'administració i serveis.

5.1.5. Facilitar l'accés a la formació de les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un permís de paternitat/maternitat superior a 3 mesos, d'un permís per tenir cura d'infants i/o d'una persona dependent.

5.1.6. Garantir la igualtat real i efectiva des de la perspectiva de gènere en les ofertes d'ocupació pública, convocatòries d'accés, concessions administratives a tercers o convenis.

5.1.7. Assegurar, sempre que sigui possible, la composició equilibrada quant al nombre de dones i homes en la composició de les comissions de valoració i dels òrgans de direcció i de govern de la UIB, així com dels tribunals de selecció i d'ascens o promoció professional a la carrera de PDI i PAS. I quan es consideri que no és possible, presentar un informe motivat.

5.2. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la corresponsabilitat d'homes i dones

5.2.1. Conèixer les necessitats en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral del PDI i del PAS analitzant la normativa de la UIB prevista per al PAS i la pràctica establerta per departaments, facultats i escoles per al PDI i, si escau, proposar noves mesures per fer efectiva la conciliació.

5.2.2. Promoure el coneixement de la conciliació de la vida familiar i laboral com a dret que s'ha de garantir i impulsar a la UIB.

5.2.3. Foment de la corresponsabilitat: foment del gaudi del permís de paternitat i d'altres mesures de conciliació entre els homes (PDI, PAS i alumnes).

5.2.4. Cercar i implementar mesures per reduir l'impacte de les responsabilitats de cura de persones en la trajectòria professional.

5.2.5. Cercar i continuar millorant els mecanismes, sempre que sigui possible, per aconseguir que una baixa maternal/paternal i/o reducció de jornada per cura d'infants o persones dependents no esdevingui una sobrecàrrega per a membres dels col·lectius PDI i PAS.

5.2.6. Foment i augment de la quota d'utilització del teletreball per al personal d'administració i serveis que té a càrrec seu infants o persones dependents.

5.3. Igualtat entre dones i homes en el desenvolupament de la recerca

5.3.1. Revisar la normativa de la UIB relativa al desenvolupament de la recerca per comprovar que no conté elements de discriminació directa ni indirecta per raó de sexe i, si escau, proposar accions per eliminar-los.

5.3.2. Ampliar l'informe de diagnòstic amb les dades necessàries per conèixer l'estat de la recerca a la UIB amb dades desagregades per sexe i els obstacles objectius i subjectius que es troben les dones a l'hora de desenvolupar la recerca dins i fora de la UIB i, si escau, proposar mesures pròpies de la UIB per eliminar-los.

Activitat	Anàlisi de gènere sobre l'estat de la recerca a la Universitat de les Illes Balears
Objectiu	Ampliar l'informe de diagnòstic amb les dades desagregades per sexe necessàries per conèixer l'estat de la recerca per gènere a la UIB, per determinar el possibles obstacles objectius i subjectius que es troben les dones a l'hora de desenvolupar la recerca
Temporalitat	2017-2018
Òrgan responsable	I'OIO
Nivell d'execució	Pendent / En procés
Observacions	Alguns dels Indicadors són: - Anàlisi de les característiques generals del PDI - Anàlisi dels sexennis - Anàlisi dels grups de recerca - Anàlisi dels projectes de recerca - Anàlisi de les comissions de Recerca - Anàlisi de tesis i beques doctorals

5.3.3. Avaluar periòdicament l'impacte de l'aplicació del «decret sobre sexennis» des d'una perspectiva de gènere i adoptar accions positives, sempre que sigui possible, en cas de discriminació de les dones.

5.3.4. Promoure que els equips de recerca desenvolupin la seva carrera professional fomentant una presència al més equilibrada possible entre dones i homes en tots els seus àmbits.

5.4. Igualtat entre dones i homes en les condicions retributives

5.4.1. Comprovar que es compleix el principi de l'equitat retributiva entre dones i homes de l'àmbit PDI i PAS i que no existeixen elements de discriminació directa ni indirecta per raó de sexe i, si escau, proposar mesures que permetin de complir-lo.

5.5. Adoptar mesures de prevenció i intervenció contra la violència de gènere

5.5.1. Promoure recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i de violència de gènere.

5.5.2. Garantir la ràpida gestió dels permisos, llicències, suspensions, excedències o qualssevol altres drets sol·licitats per la treballadora víctima de la violència de gènere a fi de garantir-li una protecció efectiva.

5.6. Disposar de protocols d'acció davant de la discriminació, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

5.6.1. Dissenyar, elaborar i posar en pràctica efectivament els protocols d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Activitat	Creació i aprovació del Protocol per a la prevenció i actuació enfront de casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual
Objectiu	Disposar d'un instrument per prevenir i resoldre casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o per motiu d'orientació sexual, que puguin donar-se a la UIB
Temporalitat	Disponible des de juny de 2015
Organ responsable	OIO i Vicerectorat de Campus, Cooperació i Universitat Saludable
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	http://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/330/330958_protocol-contra-lassetjament-sexual-catala.pdf Per a la difusió d'aquest protocol, a més de la creació de fullets informatius, l'any 2017 hem començat una ronda de reunions amb els caps d'estudis dels diferents graus per edificis (Ramon Llull, Guillem Cifre de Colonya i G. M. de Jovellanos). En algunes d'aquestes reunions hem comptat amb la participació del doctor Pedro Grimalt, Secretari General en aquell moment. D'altra banda, des de l'octubre fins al desembre hem realitzat presentacions del protocol en algunes classes de primer de grau.

5.6.2. Promoure els recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Activitat	Creació de fulls informatius sobre l'assetjament i el Protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i per l'orientació sexual
Objectiu	Formar i prevenir quant a l'assetjament sexual, per raó de sexe i per motiu de l'orientació sexual, a més de fer difusió del Protocol
Temporalitat	Novembre de 2015
Òrgan responsable	OIO, amb el disseny de la DIRCOM
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Respecte a la seva difusió, els vàrem enviar a tots els edificis del campus i també a les seus de Menorca i Eivissa i Formentera. A més, cada any, des de en fa dos, al voltant del 25-N repartim pel campus aquests fullets.

5.6.3. Redactar un codi de bones pràctiques en relació amb la igualtat de tractament entre dones i homes.

EIX QUART: INVESTIGACIÓ I DOCÈNCIA

6. INVESTIGACIÓ

6.1. Promoure la presència de dones en la investigació

6.1.1. Elaborar un sistema d'indicadors que permeti d'avaluar els projectes i grups d'investigació i els programes docents des de la perspectiva de gènere.

6.1.2. Estimular l'equilibri de gènere en la participació en projectes d'investigació autonòmics, nacionals i internacionals.

6.1.3. Estimular la participació de les dones entre les persones expertes i convidades als actes institucionals.

6.1.4. En totes les propostes presentades a finançament de convocatòries públiques es requerirà, sempre que sigui possible, un pla d'acció per a la integració progressiva d'investigadores i investigadors en els projectes fins a aconseguir una presència equilibrada de dones i homes.

6.1.5. Elaborar un pla que fomenti la presència de dones com a investigadores principals, incentivi la presència de les dones en l'avaluació dels mèrits d'investigació i promogui la formació en la gestió de projectes.

6.1.6. Promoure la incorporació de persones amb experiència acreditada com a investigadores en estudis de gènere en tots els òrgans d'avaluació d'investigació i a la Comissió estatutària d'Investigació de la UIB.

6.1.7. Elaborar un pla de sensibilització que incentivi la presència de dones a les convocatòries de les beques de col·laboració als diferents departaments, centres, serveis i altres organismes de la UIB.

6.2. Introduir la perspectiva de gènere en els continguts de la investigació

6.2.1. Fomentar la investigació en l'àrea d'estudis de les dones, feministes i de gènere.

Activitat	Realització de TFM i tesis doctorals en estudis de les dones, feministes i de gènere
Objectiu	Fomentar la investigació en estudis de les dones, feministes i de gènere
Temporalitat	Contínua
Òrgan responsable	Directores del Màster en Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere i del Doctorat en Estudis Interdisciplinaris de Gènere.
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	La UIB compta amb un màster i un doctorat especialitzats en igualtat de gènere i feminisme, són el Màster en Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere i el Doctorat en Estudis Interdisciplinaris de Gènere, en què en cada curs l'alumnat participant ha de realitzar treballs d'investigació de TFG i tesis doctorals centrats en qüestions de gènere.

Activitat	Premis als treballs de fi de grau convocats pel Consell Social de la Universitat de les Illes Balears. <i>Premi a un TFG que afavoreixi la sensibilització i la recerca sobre dos temes: la perspectiva de gènere i/o la sostenibilitat mediambiental.</i>
Objectiu	Fomentar entre la joventut de les Illes Balears l'esperit de recerca i la creativitat en els diferents àmbits del coneixement humà.
Temporalitat	Anual. Primera convocatòria curs 2016-17
Òrgan responsable	Consell Social
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Es lliuren 11 Premis: 9 premis TFG per cada facultat i escola universitària, 1 premi proposat per Associació Universitat Solidària (USIB), i 1 premi temàtic. <u>Títol del premi temàtic:</u> Premi a un TFG que afavoreixi la sensibilització

	i la recerca sobre dos temes: <u>la perspectiva de gènere</u> i/o la sostenibilitat mediambiental. Quantia del premi: 1.500 euros per a una matrícula d'un primer any d'un màster universitari oficial, d'un altre grau oficial o d'un títol propi de postgrau, tots de la UIB. Treball guanyador curs 2016-17 amb Perspectiva de gènere. Títol TFG: <i>Language and Gender in American Presidential Debates: Hillary Clinton vs. Donald Trump</i>. Autora: Neus Ribot Ferriol. Estudis de Grau d'Estudis Anglesos.
--	---

6.2.2. Requerir, si escau, en totes les propostes presentades a finançament de convocatòries públiques, que al pla d'acció s'especifiqui el possible impacte de gènere als resultats i les aplicacions de la investigació.

6.3. Difondre la investigació amb perspectiva de gènere

6.3.1. Potenciar l'organització d'esdeveniments i la coordinació de xarxes dirigides a la investigació i la divulgació dels valors d'igualtat i la no discriminació.

6.3.2. Fer visibles per mitjà de diverses accions les investigacions amb perspectives de gènere a la UIB.

6.3.3. Fer visibles per mitjà de diverses accions els resultats de la investigació en estudis de gènere i per mitjà de convenis de col·laboració.

6.3.4. Convocar periòdicament una jornada sobre l'estat de la investigació quant a gènere per àmbits de coneixement, centres i/o departaments.

6.3.5. Difondre els resultats de les investigacions amb orientació de gènere i potenciar-ne la publicació.

7. DOCÈNCIA

7.1. Garantir la presència de continguts i competències de gènere als plans d'estudis de grau

7.1.1. Assegurar que tot l'alumnat de la UIB tingui l'oportunitat de rebre formació específica relacionada amb la igualtat de gènere, i efectuar, sempre que es compleixin els requisits, una menció específica al suplement europeu al títol de l'adquisició de les competències corresponents.

7.1.2. Oferir formació transversal en matèria d'igualtat de gènere per part de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, així com altres unitats interessades, i que l'Oficina tingui reconeixement i visibilitat.

7.2. Garantir la presència de continguts i competències de gènere als plans d'estudis de postgrau i oferta complementària

7.2.1. Fomentar i consolidar màsters interdisciplinaris de gènere i polítiques d'igualtat.

Activitat	Màster Universitari. Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere
Objectiu	Formació de postgrau complementària en matèria de polítiques d'igualtat i prevenció de la violència contra les dones
Temporalitat	Des del curs 2009-10
Òrgan responsable	UIB
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Aquest màster es realitza des de 2009 ininterrompudament i està consolidat. La seva creació va ser impulsada pel grup d'investigació d'Estudis de Gènere. http://estudis.uib.cat/master/MVI2/

7.2.2. Fomentar i consolidar programes de doctorat en estudis de gènere.

Activitat	Doctorat en Estudis Interdisciplinaris de Gènere
Objectiu	Formar investigadors/es experts/es en Estudis de Gènere
Temporalitat	Des de 2015
Òrgan responsable	UIB
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	La seva creació va ser impulsada pel grup d'investigació d'Estudis de Gènere. http://estudis.uib.cat/doctorat/TEIG/fitxaTecnica.html

7.2.3. Afavorir i potenciar la inclusió de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de coneixement, en assignatures extracurriculars, seminaris i cursos d'estiu.

Activitat	Curs d'estiu: Universitat d'Estiu d'Estudis de Gènere
Objectiu	Formar en temes relacionats amb la igualtat i contra la violència de gènere i donar-los a conèixer dins i fora de la Universitat
Temporalitat	ANUAL. Es duu a terme des de fa 20 anys, l'última edició va ser la XVIII.
Òrgan responsable	Càtedra contra la Violència de Gènere
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Aquest curs d'estiu va adreçat a estudiants de grau i màster de diferents disciplines i totes les persones interessades en temes de gènere i igualtat. Finançat per l'institut Balear de la Dona http://cursosestiu.uib.cat/cursos/Cursos-destiu-2017/XVIII-Universitat-dEstiu-dEstudis-de-Genere.cid484809

7.3. Crear materials docents ajustats als principis de la Llei d'igualtat

7.3.1. Incentivar l'elaboració de materials docents amb perspectiva de gènere.

Activitat	Elaboració de les guies de docència i recerca sensible al gènere, en el nostre cas, respecte a l'àmbit de la Psicologia
Objectiu	Proporcionar al professorat eines pràctiques i recursos sobre la manera d'impartir docència sensible al gènere
Temporalitat	Des de setembre de 2017
Òrgan responsable	GT en Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives.
Nivell d'execució	En procés
Observacions	Aquest manual es troba dins el projecte «Recursos docents i d'avaluació per a la docència i la recerca amb perspectiva de gènere», impulsat pel Grup de Treball en Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives d'Universitats. Té com a objectiu promoure la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en els currículums de les assignatures dels programes de grau i postgrau de les universitats, amb l'elaboració d'un conjunt de cinc guies, una per àmbit disciplinari (Ciències Socials, Humanitats, Ciències, Ciències de la Vida i Enginyeria/Arquitectura).

7.3.2. Afavorir la publicació de materials per a la docència que tinguin en compte les polítiques de gènere.

7.4. Promoure l'accés de les dones a les carreres masculinitzades i dels homes a las feminitzades

7.4.1. Incentivar estratègies de captació específiques, especialment en aquelles carreres que estan molt feminitzades o masculinitzades.

Activitat	I i II Jornada «Jo també puc fer-ho» Nines i Ciència
Objectiu	Incentivar estratègies de captació específiques, especialment en les carreres que estan molt feminitzades o masculinitzades, per reduir la segregació horitzontal sobre l'elecció dels estudis i animar les nines a cursar estudis de ciències i tecnologies, mostrant com a models dones reals d'aquests àmbits
Temporalitat	Novembre de 2016 i desembre de 2017
Òrgan responsable	2016: OIO i amb el suport del Consell Social 2017: OIO amb PORT-UIB i el suport del Consell Social
Nivell d'execució	Realitzada
Observacions	Any 2016: Es va realitzar a l'Estudi General Lul·lià i hi varen assistir unes 70 nines de tres instituts de Mallorca http://oficinaigualtat.uib.cat/Actividades-de-la-OIO/Jornada-Jo-tambe-puc-fer-ho-nines-i-ciencia/

	Any 2017: Es va realitzar a l'edifici G. M. de Jovellanos de la UIB i hi varen assistir unes 250 nines. Mallorca i Eivissa.
--	--

7.4.2. Fer campanyes d'orientació en ensenyaments secundaris, emplaçant els centres d'educació secundària a treballar des de l'escola per eliminar l'estereotip social en l'elecció dels estudis superiors.

Activitat	Tallers educatius per combatre els estereotips de gènere
Objectiu	Mostrar a l'alumnat de secundària participant la reproducció dels estereotips de gènere a l'hora de desenvolupar determinats llocs de treball o accedir-hi, així com donar visibilitat a l'existència conscient o inconscient d'aquests estereotips en els usos quotidians, i comprovar la permeabilitat de l'alumnat als estereotips
Temporalitat	Contínua des de 2016
Òrgan responsable	L'OIO, amb el suport del Consell Social
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Aquesta activitat l'està duent a terme una persona contractada gràcies al finançament del Consell Social. El taller s'estan realitzant en totes les illes Balears i han tingut molt bona acollida. http://oficinaigualtat.uib.cat/Actividades-de-la-OIO/Tallers-educatius-per-combatre-els-estereotips-de-genero/

7.4.3. Incloure el tema de la igualtat de gènere en les campanyes de presentació dels títols, jornades de portes obertes, etc.

EIX CINQUÈ: PARTICIPACIÓ, REPRESENTACIÓ I GOVERN

8. PARTICIPACIÓ I PRESÈNCIA DE LES DONES EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA

8.1. Diagnosticar i promoure la presència de dones en els òrgans de govern i presa de decisions en la vida universitària

8.1.1. Promoure la participació de les dones en tots els òrgans de representació i govern a tots els nivells i per a tots els seus estaments (PDI, PAS i alumnat).

8.1.2. Avaluar la presència de les dones en acabar els diferents processos d'elecció de representants.

8.2. Promoure condicions favorables per a la participació de dones

8.2.1. Proporcionar suport a associacions estudiantils per realitzar activitats que promoguin la igualtat efectiva entre dones i homes.

Activitat	Suport a associacions estudiantils per fomentar la igualtat de gènere
Objectiu	Mantenir-hi contacte i ajudar-les per determinar les seves necessitats per a la realització d'activitats sobre la igualtat de gènere
Temporalitat	Contínua
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Mantenim contacte amb la Lliga Feminista de la Universitat i hi col·laboram. També tenim contacte amb la responsable d'igualtat del Consell d'Estudiants, a més, tant la directora com la tècnica de l'OIO han participat com a convidades en algunes de les activitats que han realitzat. Hem tingut reunions amb altres grups d'alumnes per donar ajut en la realització d'activitats.

8.2.2. Instar el govern de la UIB a incrementar la presència de dones als actes i esdeveniments institucionals, així com promoure la designació, sempre que sigui possible, d'acord amb el principi de presència equilibrada entre dones i homes entre les persones que han de representar la UIB en òrgans col·legiats, comitès d'experts i comitès consultius nacionals i internacionals.

| 31 |

8.3. Promoure condicions al llarg de la trajectòria acadèmica de l'alumnat que afavoreixin l'equitat participativa des d'una perspectiva de gènere

8.3.1. Analitzar la prestació de serveis de suport a l'alumnat a llarg de la seva trajectòria acadèmica des de la perspectiva de gènere.

8.3.2. Estudiar els factors que poden determinar la desigualtat de gènere en els processos de graduació i presentar propostes per corregir-la.

9. ADAPTACIÓ DE LES NORMATIVES DE LA UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS EN TOT ALLÒ QUE ESTIGUI AFECTAT PER AQUEST PLA D'IGUALTAT

9.1. Segons la legislació vigent, la UIB ha de regular l'organització i el funcionament de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats

Activitat	Regulació de l'activitat de l'OIO
Objectiu	

Temporalitat	–
Òrgan responsable	OIO
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	L'OIO es un organisme dependent de la normativa de la Universitat de les Illes Balears, com queda reflectit al FOU núm. 278, de 28 de febrer de 2007.

9.2. Crear una comissió paritària de polítiques d'igualtat de caràcter permanent i amb competències en polítiques d'igualtat, amb representació dels diferents centres i sectors de la Universitat

Activitat	Creació de la Comissió Paritària
Objectiu	Disposar d'una comissió amb competències en polítiques d'igualtat i amb representació dels diferents centres i sectors de la Universitat
Temporalitat	2013
Òrgan responsable	UIB
Nivell d'execució	Realitzat
Observacions	Aprovada pel Consell de Direcció, seguint la normativa vigent, el 2 de juliol del 2013; la presideix el doctor Antoni Aguiló, vicerector de Campus, Cooperació i Universitat Saludable. http://oficinaigualtat.uib.cat/Membres-de-la-Comissio-Paritaria/

9.3. Revisar els Estatuts en tot allò que pugui resultar afectat per la legislació en matèria d'igualtat.

9.4. Regular la participació de l'alumnat en la vida universitària, adequant el principi de presència equilibrada segons estableixen la Llei electoral i la Llei d'igualtat.

4. Avaluació de resultats o dels objectius generals

L'avaluació de resultats es realitza a partir de l'avaluació de procés. Consisteix a valorar el grau de compliment dels objectius generals, a través dels objectius específics, en funció de l'anàlisi de les dades recollides a les fitxes de les accions corresponents. Aquesta anàlisi implica avaluar el nivell de resultats aconseguit en els objectius específics dins cada objectiu general. Les taules següents que acompanyen cada objectiu general mostren les accions dels objectius específics i el seu nivell de consecució, que es destaca utilitzant diferents colors: verd per a les accions realitzades, groc per a les que estan en procés de realització i vermell per a les no realitzades, que s'hauran de revisar o redefinir en plans successius.

Objectiu 1. Diagnòstic				
Objectius específics	Accions realitzades	Accions pendents	Accions no realitzades	Accions totals
1.1		1		1
1.2	3	1	7	11
1.3	3	1		4

Objectiu 1: analitzant-ho més a fons, podem veure que un dels objectius en què quasi totes les mesures proposades s'han realitzat és el punt 1.3: Donar a conèixer i difondre les actuacions realitzades i les previstes al Pla d'igualtat. Aquest era un objectiu principal per al 2015, després de l'aprovació del Pla d'igualtat. Per això, s'ha comptat amb la participació de la Direcció de l'Estratègia de Comunicació i Promoció Institucional (DIRCOM), que és l'organisme dins la Universitat que realitza les funcions de difusió de totes les iniciatives que tenen lloc a la UIB de forma institucional. Encara que, per part nostra, també vàrem enviar correus electrònics als caps de departament i es va realitzar una jornada específica per donar a conèixer el pla, dirigida a totes les persones responsables dels centres, òrgans de govern i autoritats acadèmiques. A l'últim, també s'ha pogut donar a conèixer més a fons gràcies a les dues edicions del curs «Pla d'igualtat UIB», dins el Pla de formació del PDI i PAS per als anys 2015 i 2016.

Cal estacar també que hem fet un esforç anual per realitzar activitats al voltant de dues dates, el 25 de novembre, Dia Internacional contra la Violència de Gènere, i el 8 de març, Dia Internacional de les Dones, destinades a commemorar aquestes diades i donar-les a conèixer a tota la comunitat universitària.

D'altra banda, respecte al punt 1.1: Ampliar, aprofundir i revisar el diagnòstic periòdicament amb dades quantitatives i qualitatives, a l'OIO hem anat recaptant algunes dades necessàries per realitzar els diagnòstics de situació, per la qual cosa hem anat contactant amb els diferents serveis i unitats que poguessin disposar

d'aquestes dades. Encara que ens hem trobat amb algunes dificultats, com no poder tenir accés directe a les dades i dependre d'altres serveis, cosa que fa que la recollida d'informació sigui més complicada i dilatada en el temps. Cal tenir en compte que necessitam informació sobre els tres col·lectius que formen la nostra universitat, cosa que constitueix una gran quantitat de dades per recollir i analitzar. D'altra banda, un altre problema és que hi havia dades que no estaven desagregades per gènere, tot i que la majoria sí, gràcies al fet que l'OIO fa temps que realitza aquests diagnòstics. Cal destacar també la bona disposició general, per part d'altres serveis i oficines, a col·laborar amb nosaltres. Per tant, aquesta acció està en procés, ja que de moment tenim algunes de les dades necessàries, però falta fer-ne l'anàlisi detallada. També destacam que a principis de 2018 es publicarà l'informe «Anàlisi de gènere sobre l'estat de la recerca a la UIB». Finalment i respecte a aquest objectiu, destaquem l'assistència i participació a les diferents trobades amb altres unitats d'igualtat de les universitats, una al nivell estatal, quan ens reunim totes les unitats anualment, per parlar de diferents temes relacionats amb igualtat de gènere a la Universitat; l'altra és el Grup de Treball (GT) en igualtat de gènere en el marc de la Xarxa Vives: a més de reunir-nos anualment, treballem en línia en diferents projectes.

A l'últim, respecte al punt 1.2: Potenciar l'actuació de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, que haurà de seguir estudiant i diagnosticant la situació de les dones a la Universitat a partir de les dades oficials de la UIB, les activitats que no s'han pogut realitzar tenen a veure amb la realització d'estudis i investigacions sobre diferents temes relacionats amb la igualtat que requereixen molt de temps i dedicació, tenint en compte que amb els recursos dels quals disposa la OIO s'ha donat prioritat a altres accions, encara que no oblidam la importància de la labor diagnòstica.

Objectiu 2. Visibilització				
Objectius específics	Accions realitzades	Accions pendents	Accions no realitzades	Accions totals
2.1		1	4	5
2.2		1	1	2
2.3		1	2	3
2.4	1		1	2
2.5	3		1	4

Primer de tot, destaquem el punt 2.1: Potenciar l'ús inclusiu del llenguatge. Per a la realització d'aquest objectiu es preveuen tota una sèrie de mesures dependents les unes de les altres, sobretot la mesura 2.1.1: Creació d'una comissió de persones expertes nomenada pel Consell de Direcció per a l'elaboració d'un protocol sobre l'ús inclusiu del llenguatge en llengua catalana a la UIB. Com que no s'ha aconseguit

formar la comissió d'experts, la resta de punts no s'han pogut dur a terme. Respecte a la creació d'aquesta comissió, el 2015, l'any en el qual es va aprovar el Pla d'igualtat, es van fer alguns primers passos, de manera informal, per formar-la, no obstant això, ens hem trobat amb resistències per crear-la i sobre l'objectiu d'elaborar un protocol per a l'ús d'un llenguatge inclusiu, encara que amb l'ajut i l'interès del Consell Social en aquesta qüestió es reprendrà el treball per impulsar la creació d'aquesta guia.

D'altra banda, s'han dut a terme accions sobre els objectius 2.4: Afavorir la presència de les dones als mitjans de comunicació i publicacions de la Universitat, i 2.5: Promoure i destacar les aportacions de les dones a la institució universitària, en què és important la creació d'una base de dades de dones de la UIB, professores majoritàriament, expertes en gènere o que apliquin la perspectiva de gènere als seus camps professionals, com una eina que compartim amb l'Institut Balear de la Dona, per donar visibilitat a les dones expertes de la Universitat. Esperam poder anar augmentant el nombre de dones implicades. A més, volem destacar també la millora en la investidura de dones doctores honoris causa, ja que s'hi han investit tres dones des de l'any 2010, quan abans no n'hi havia cap, les últimes dues els anys 2015 i 2017.

Respecte als problemes trobats en aquest punt, també estan relacionats novament amb la realització d'estadístiques i estudis i la gran inversió de temps i recursos que impliquen.

A l'últim, cal destacar la firma d'un conveni de col·laboració entre l'Institut Balear de la Dona i l'OIO l'any 2017.

Objectiu 3. Creació d'una cultura d'igualtat que comprometi i afecti tots els col·lectius				
Objectius específics	Accions realitzades	Accions pendents	Accions no realitzades	Accions totals
3.1	1			1
3.2	5		2	7
3.3	2			2
3.4	2		1	3

Aquest objectiu és el punt en què s'han realitzat més accions i activitats, per tant, amb el grau més alt de compliment dins el Pla d'igualtat. Hi destaca el punt 3.2: Promoure la creació i la difusió de recursos en matèria d'igualtat de gènere, i en concret la mesura 3.2.1: Desenvolupar accions de formació, difusió i sensibilització destinades a promoure la cultura d'igualtat i l'erradicació de la violència de gènere, respecte a la qual s'han realitzat diverses activitats, com ara dos concursos, un de Tuits contra la violència de gènere, del qual s'han fet ja 4 edicions, i l'altre de Fotografia per a la igualtat entre dones i homes, amb 3 edicions, ambdós adreçats a tota la comunitat universitària, tot i que la majoria de persones participants pertanyen

al col·lectiu d'estudiants. També s'han organitzat taules rodones sobre igualtat i violència de gènere, i totes les activitats les hem dutes a terme anualment.

Seguint amb aquest mateix objectiu, una acció important es la participació de la UIB, a través de l'OIO, en l'informe «La perspectiva de gènere en la recerca i docència. Situació actual i reptes de futur», elaborat en el marc del Grup de treball (GT) en igualtat de gènere de la Xarxa Vives, on s'ha fet una anàlisi de dades de les universitats que formen la Xarxa sobre qüestions de gènere en la docència i la recerca. Juntament amb això, actualment estam immerses en l'elaboració d'una *Guia de docència i recerca sensible al gènere*, de la qual parlarem més endavant (objectiu 7).

Cal destacar també la realització de dos cursos de formació, un sobre el Pla d'igualtat i l'altre sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe, dins el Pla de formació per al PDI i PAS, organitzats pel Servei de Recursos Humans i l'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP). Respecte a aquests cursos, es varen impartir en dues ocasions, els anys 2015 i 2016, amb totes les places plenes i una bona valoració per part dels assistents, encara que per a l'any 2017 no es varen organitzar, ja que els serveis organitzadors varen deixar d'oferir-los. Una qüestió destacable d'aquests cursos és que la majoria dels assistents pertanyien al col·lectiu PAS, tan sols en una ocasió una persona assistent formava part del PDI, i això posa de manifest la dificultat per arribar al personal docent i investigador almenys a través d'aquesta via.

El grau de compliment amb aquest objectiu és molt d'alt, potser a causa de la pròpia naturalesa de l'OIO: la facilitat per organitzar activitats relacionades amb la igualtat i la violència de gènere i les seves funcions han facilitat el treball.

Objectiu 4. Comunicació i sensibilització				
Objectius específics	Accions realitzades	Accions pendents	Accions no realitzades	Accions totals
4.1		1	1	2
4.2	1		2	3
4.3	1		3	4

D'aquest objectiu en podem destacar que té un nivell una mica baix de compliment, tot i que subratllam el contacte amb altres associacions i grups de dones dins la comunitat universitària, com per exemple, amb l'associació creada per alumnat de la UIB Lliga Feminista, amb la qual hem tingut bastant interacció. D'altra banda, hi ha la realització de les jornades «Jo també puc fer-ho» Nines i Ciència, amb la participació de nines d'institut amb l'objectiu que escoltin xerrades de dones professores de la UIB relacionades amb la ciència i la tecnologia (aquesta activitat també es troba dins l'objectiu 7. Docència).

Objectiu 5. Aspectes laborals				
Objectius específics	Accions realitzades	Accions pendents	Accions no realitzades	Accions totals
5.1			7	7
5.2			6	6
5.3		1	5	4
5.4			1	1
5.5			2	2
5.6	2		1	3

En aquest cas ens trobam amb un nivell molt baix de consecució dels objectius marcats. Les causes principals d'aquesta situació són, en primer lloc, que aquest objectiu és el que té un nombre més gran d'accions establertes: fins a 23 mesures correctores. Quant a les dificultats, gran part de les mesures correctores estan molt relacionades amb l'existència de normatives específiques, tant al nivell autonòmic com nacional, per als diferents col·lectius, PDI i PAS, que requereixen tenir-ne un alt coneixement tècnic, per exemple, mesures de conciliació, de remuneració econòmica, de l'accés al treball i la promoció professional, etc. A més, part d'aquestes mesures requereixen una primer estudi per revisar profundament aquestes normatives, o una anàlisi prèvia sobre l'estat de la qüestió, per això un suggeriment, com una estratègia de millora després d'analitzar aquestes dades, és establir una col·laboració contínua entre l'OIO i els diferents agents especialitzats en aquesta matèria.

No obstant això, podem destacar l'alt grau de compliment amb l'objectiu 5.6: Disposar de protocols d'acció davant de la discriminació, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. La preocupació de la UIB i en concret de l'OIO davant l'assetjament sexual i la discriminació és indiscutible, i fruit d'aquesta inquietud és l'elaboració i difusió del Protocol de prevenció i actuació enfront de casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual. Hem fet molts esforços per donar-ne una àmplia informació, assessorament i difusió, ja que aquest objectiu ha estat prioritari per lluitar contra la violència de gènere en totes les seves formes i per a la protecció, perquè hi puguin fer front les persones que formen la UIB.

Per a la difusió del protocol s'han realitzat fullets amb els aspectes més importants, que s'han enviat a tots els edificis de la Universitat, incloent-hi les seus de Menorca i Eivissa i Formentera; s'han repartit el dia 25 de novembre pel campus universitari, i el 2017, amb l'ajuda d'una alumna col·laboradora, hem donat a conèixer el protocol a l'alumnat de nou ingrés amb petites presentacions a les classes de diferents estudis de grau, a més, hem començat una sèrie de reunions amb els caps de departament per edificis.

També es destaca l'informe de gènere sobre l'estat de la recerca a la UIB, on s'analitzen alguns indicadors com les característiques generals, els sexennis, els grups i les comissions de recerca, etc., per gènere.

Objectiu 6. Investigació				
Objectius específics	Accions realitzades	Accions pendents	Accions no realitzades	Accions totals
6.1			7	7
6.2	1		1	2
6.3			5	5

Es destaca d'aquest apartat el punt 6.2.1: Fomentar la investigació en l'àrea d'estudis de les dones, feministes i de gènere, pel que fa al qual, gràcies a la formació específica del Màster en Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere i el Doctorat en Estudis Interdisciplinaris de Gènere, s'està creant un corpus de coneixement amb temàtica d'igualtat de gènere.

Per a la resta de mesures proposades, com es pot observar, el nivell de consecució és bastant baix.

Objectiu 7. Docència				
Objectius específics	Accions realitzades	Accions pendents	Accions no realitzades	Accions totals
7.1			2	2
7.2	3			3
7.3		1	1	2
7.4	2		1	3

D'aquest punt en destacam l'objectiu 7.2: Garantir la presència de continguts i competències de gènere als plans d'estudis de postgrau i oferta complementària, que hem complert en la seva totalitat. Per una part, tenim la consolidació del Màster en Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere, que s'ofereix des del curs 2009-10 i que forma part de manera estable de l'oferta educativa de la Universitat, i d'altra banda, la participació de la UIB en el Doctorat en Estudis Interdisciplinaris de Gènere, de caràcter interuniversitari. Amb aquesta oferta, la UIB dona a les persones interessades la possibilitat d'especialitzar-se en estudis de gènere. Destacam també la Universitat d'Estiu d'Estudis de Gènere, que el 2017 va celebrar la divuitena edició, convertint-se així en pionera a l'Estat espanyol, organitzada per dues professores, Esperança Bosch Fiol i Victòria A. Ferrer Pérez, gràcies al finançament de l'Institut Balear de la Dona. Indicam també que el grup d'investigació impulsor d'aquestes accions és el Grup d'Investigació en Estudis de Gènere.

A més, un altre punt amb un alt grau de consecució és el 7.4: Promoure l'accés de les dones a les carreres masculinitzades i dels homes a les feminitzades, en què hem dut a terme dues activitats, impulsades amb el suport econòmic del Consell Social. Per una part, l'activitat de caràcter puntual «Jo també puc fer-ho», amb la qual nines d'institut, sobretot de secundària, varen poder escoltar xerrades de dones que realitzen la seva activitat en el camp de les ciències i la tecnologia. D'aquesta activitat se n'han realitzades dues edicions, amb un augment de la participació a la segona edició: unes 250 nines d'instituts de Mallorca i un d'Eivissa. Respecte a la segona activitat, té un caràcter continu i la duem a terme des de 2016, són el Tallers educatius per combatre els estereotips de gènere, que han tingut molt bona acceptació: s'han visitat més de 20 instituts diferents, i per a l'any 2018 també es farà a Menorca i Eivissa.

Juntament amb això, actualment estam immerses en l'elaboració d'una *Guia de docència i recerca sensible al gènere*: el GT d'Igualtat de Gènere, del qual forma part l'OIO, presentarà una sèrie de guies dirigides al personal docent amb pautes per incorporar la perspectiva de gènere al distints estudis de grau; en el nostre cas, tenim assignat el grau de Psicologia, que queda pendent.

Objectiu 8. Participació i presència de les dones en la vida universitària				
Objectius específics	Accions realitzades	Accions pendents	Accions no realitzades	Accions totals
8.1			2	2
8.2	1		1	2
8.3			1	1

Algunes de les accions d'aquest punt no s'han pogut realitzar, sobretot en objectius com promoure la presència de dones en els òrgans i presa de decisions. El que s'ha fet és establir relacions amb altres associacions d'estudiants com la Lliga Feminista, creada per l'alumnat de la UIB, així com amb personal que forma el Consell d'Estudiants. Això suposa per a l'OIO una oportunitat de formar vincles amb altres serveis i xarxes i poder arribar millor a l'alumnat.

Objectiu 9. Adaptació de les normatives de la UIB en tot el que estigui afectat per aquest pla				
Objectius específics	Objectius realitzats	Objectius pendents	Objectius no realitzats	Objectius totals
9.1	1			1
9.2	1			1
9.3			1	1
9.4			1	1

Sobre aquest objectiu, abans de l'aprovació del Pla d'igualtat, es va crear la Comissió Paritària, precisament per a l'elaboració del I Pla d'igualtat de la UIB, on hi ha representats tots els col·lectius que formen la Universitat, la direcció i govern, PDI, PAS i l'alumnat, i com a experta en igualtat hi ha la directora de l'OIO. D'altra banda, la UIB, tal com queda establert al FOU núm. 278, de 28 de febrer de 2007, és l'organisme que regula l'activitat de l'OIO.

5. Avaluació d'impacte o dels eixos

Ara arribam a la fase final d'aquest procés d'avaluació. La taula següent ens mostra el nombre d'accions realitzades i en procés per cada objectiu general, de cada eix, i seguidament s'efectuarà un balanç global del Pla.

Eixos	OBJECTIUS GENERALS	Accions totals programades	Accions realitzades	Accions pendents
Eix 1	1.Diagnòstic	15	8 (53,4%)	3(20%)
	2.Visibilització	16	4 (25%)	3 (18,7%)
Eix 2	3.Creació d'una cultura d'igualtat que comprometi i afecti tots els col·lectius	13	12 (92,3%)	0%
	4.Comunicació i sensibilització	10	2 (20%)	1 (10%)
Eix 3	5.Aspectes laborals	23	2 (9,09%)	1 (4,5%)
Eix 4	6.Investigació	14	1 (7,14%)	0%
	7.Docència	10	5 (50%)	1 (10%)
Eix 5	8.Participació i presència de les dones en la vida universitària	6	1 (16,7%)	0%
	9.Adaptació de les normatives de la UIB en tot el que estigui afectat per aquest pla	-	2 (25%)	-
	Total	107	37 (34,5%)	9 (8,5%)

A nivell global, **s'ha intervingut en el 43% de les accions** que formen el pla d'igualtat, de les quals les activitats realitzades corresponen a un 34,5%, més un 8,5% d'activitats que estan en procés.

Eix primer. Diagnòstic i visibilització

En aquest primer eix, el grau de consecució és satisfactori, amb un 58% d'accions realitzades o en procés, si temin en compte els dos objectius que el formen. En primer

lloc, per a l'objectiu 1. Diagnòstic, el grau de consecució és positiu, ja que de les mesures proposades se n'han realitzades 8, que representen el 53,4%, i n'hi ha 3 de pendents, un 20%. Respecte al segon objectiu, 2. Visibilització, el percentatge de realització és una mica inferior que l'anterior. S'han dut a terme el 25% de les mesures o accions establertes, i en queden pendents 3, que representen un 20%.

Cal destacar que s'han complert quasi el 60% de les mesures proposades o que s'ha iniciat el procés per aconseguir-les. Com s'ha comentat a l'aparat anterior, dins aquest eix s'ha fet una bona feina respecte a la difusió del I Pla d'igualtat, encara que som conscients que no tan sols cal donar a conèixer el Pla d'igualtat. Per al nou pla, s'haurà de treballar perquè tota la comunitat l' accepti com a propi i s'impliqui en la seva realització, tot i que l'OIO agraeix la bona disposició que altres serveis, persones i unitats han tingut a l'hora de col·laborar amb nosaltres.

Eix segon. Creació d'una cultura d'igualtat: comunicació i sensibilització

Per a aquest eix, el grau de compliment és altament satisfactori, amb un 65,2% de les accions realitzades o en procés. La majoria tenen a veure amb punt 3 (Creació d'una cultura d'igualtat que comprometi i afecti tots els col·lectius), per al qual el grau de compliment és molt alt, un 92,3%, és a dir, pràcticament s'han dut a terme totes les mesures proposades per a aquest objectiu. D'altra banda, quant al punt 4 (Comunicació i sensibilització), el grau de compliment és menor, un 30% de les accions realitzades o en procés.

El grau de compliment en aquest eix és molt d'alt, i això pot ser degut a la mateixa naturalesa de l'OIO, quant a l'organització d'activitats i sensibilitzar en temes d'igualtat i violència de gènere.

Eix tercer. Igualtat de tracte i oportunitats, mesures de conciliació, presència equilibrada entre dones i homes dins l'àmbit laboral de la UIB

El nivell de consecució d'aquest eix és el més baix de tots, amb un 13,5%, amb dues mesures realitzades (9,09%) i una en procés (4,5%), totes dins l'únic objectiu general que conté el punt 5 (Aspectes laborals).

No obstant això, una d'aquestes mesures en concret ha estat prioritària des de l'aprovació del Pla d'igualtat i hi hem destinat molts dels nostres recursos: parlem de la creació i difusió del Protocol de prevenció i actuació enfront de casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament per motiu de l'orientació sexual. Es compleix així la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (art. 62).

Eix quart. Investigació i docència

Aquí el nivell de consecució és un mica baix, però més alt que al punt anterior, amb un 29,2% de les mesures aconseguides. La gran majoria centrades en l'objectiu 7

(Docència), amb un 50% d'activitats realitzades i un 4,17% pendents; d'altra banda, respecte al punt 6 (Investigació), tan sols hi ha una activitat realitzada, cosa que posa de manifest que aquest ha estat un dels punts febles a l'hora d'implementar el Pla d'igualtat.

Eix cinquè. Participació, representació i govern

El nivell d'execució d'aquest eix també és una mica baix, amb un 30% de les accions realitzades, el 16,7% dins l'objectiu 8 (Participació i presència de dones a la vida universitària) i el 50% dins l'objectiu 9 (Adaptació de les normatives de la UIB a tot el que estigui afectat per aquest pla).

A l'últim, tot i que no consta com una acció, l'OIO ha fet passos per millorar la consecució d'algunes de les mesures previstes al Pla d'igualtat. Des de l'any 2017 l'OIO depèn directament del Rectorat, cosa que esperam que contribuirà a l'aplicació de les polítiques d'igualtat d'una manera més transversal.

6. Conclusions i recomanacions

Després de l'avaluació realitzada, escau assenyalar les diverses conclusions que se'n deriven.

- El pla disposa d'un nombre elevat d'objectius (35), i sobretot d'accions (107), atenent a la seva durada (3 anys). Seria interessant reduir el nombre d'objectius per arribar a un pla que, a més d'ambició, sigui assolible.
- Algunes de les mesures correctores són molt semblants a altres de diferents objectius. Per exemple, les accions 4.3.4 (Promoure actes (conferències, taules rodones, etc.) als centres adreçats a l'alumnat que afavoreixin la visibilització de les sortides professionals/acadèmiques reals de les dones dins les carreres en què hi ha un predomini clar dels homes) i 7.4.1 (Incentivar estratègies de captació específiques, especialment en aquelles carreres que estan molt feminitzades o masculinitzades). Caldrà operativitzar més bé aquestes accions.
- L'enunciat de nombroses accions és ambigu. S'utilitzen verbs abstractes i difícils de mesurar (promoure, potenciar, impulsar, fomentar, etc.) Aquest aspecte dificulta el seguiment i la posterior avaluació del Pla. Per tant, es demanarà a la Comissió Paritària de definir accions amb verbs concrets que ajudin a especificar l'activitat.
- En el procés d'avaluació s'ha analitzat cada una de les accions, però cal assenyalar que un problema ha estat la falta d'un marc d'execució precís, calendari, prioritització i sobretot agents responsables.
- Els objectius més febles del Pla són el 5 (Aspectes laborals) i el 6 (Investigació): la recomanació és de donar-los prioritat en els successius plans d'acció, comptant amb més recursos tant econòmics com humans. A més de la implicació més directa d'altres agents o serveis, com Recursos Humans, que siguin responsables d'implantar algunes de les mesures amb l'ajut i la coordinació de l'OIO.
- En general, per aconseguir una implantació total del Pla d'igualtat a la Universitat, per al segon Pla d'igualtat es necessita una dotació econòmica més alta que l'actual per a l'OIO, que cobreixi les despeses tant materials com, sobretot, de personal (actualment hi ha una tècnica a mitja jornada), a més de partides pressupostàries específiques per a la contractació puntual de personal expert per a la realització de formació específica sobre diferents àmbits (ex.: comunicació i pressuposts amb perspectiva de gènere).

Per tant, tenint en compte l'anterior, els **punts forts** són:

- Implantació del Protocol per a prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o per motiu de l'orientació sexual, i la seva difusió.
- Implicació en el treball i la col·laboració en xarxes de les unitats d'igualtat d'altres universitats.
- Treball als instituts per combatre el estereotips de gènere en l'elecció dels estudis, gràcies a realització del Tallers contra el estereotips de gènere.
- Consolidació dels estudis de gènere a l'oferta d'estudis de postgrau.
- Foment d'una cultura d'igualtat a la UIB.

Punts febles:

- Realització d'estudis diagnòstics i monogràfics, sobretot de tipus qualitatiu.
- Promoció de la presència de les dones a la investigació.
- Creació d'un protocol per a la incorporació del llenguatge inclusiu de gènere en català.
- Formació en igualtat de gènere a tot l'alumnat, sobretot a l'alumnat de grau.
- Coordinació i centralització de totes les polítiques i accions d'igualtat de gènere que es duguin a terme a la UIB, sobretot les referides a objectius inclosos al Pla d'igualtat.

Recomanacions per eixos

Eix primer. Diagnòstic i visibilització

- Continuar amb la labor diagnòstica, incloent-hi també informació de tipus qualitatiu (mitjançant entrevistes, grups de discussió, etc.), a més dels estudis específics dins aquests eix (ex.: estudi sobre els usos del temps, sobre inserció laboral, etc.).
- Assegurar-se que totes les dades estiguin desagregades per gènere.
- Crear la comissió per a un llenguatge inclusiu en català, per a la realització del protocol corresponent, i rompre les resistències existents.
- Sobre l'elaboració del pressupost amb perspectiva de gènere, seria adequat en una primera fase desenvolupar cursos de formació sobre la integració de l'enfocament de gènere als pressuposts (es necessitarà un pressupost específic).

- Ampliar la llista de dones expertes i donar-hi més visibilitat a través d'un espai a la web de la UIB o d'una plataforma específica.

Eix segon. Creació d'una cultura d'igualtat: comunicació i sensibilització

- Continuar amb moltes de les accions o activitats que ja s'estan realitzant, per difondre la igualtat de gènere a la Universitat.
- Quant a la imatge igualitària de la UIB, revisar el material de comunicació corporativa per assegurar-se que està lliure de biaixos sexistes. I en cas necessari, s'aconsella de realitzar accions de caràcter formatiu en comunicació des d'una perspectiva de gènere, dirigides sobretot al personal responsable de la imatge i comunicació de la UIB.
- Realitzar les jornades «Jo també puc fer-ho» incloent-hi una sessió per als nins. També seria beneficiós dissenyar campanyes específiques (material promocional, etc.) per incrementar la matrícula en titulacions en què hi hagi un desequilibri de gènere.

Eix tercer. Igualtat de tracte i oportunitats, mesures de conciliació, presència equilibrada entre dones i homes a la UIB

| 46 |

- Donar prioritat a la implantació d'aquest eix en el nou Pla d'igualtat.
- Impulsar la col·laboració més estreta d'altres serveis amb l'OIO en la consecució d'algunes de les mesures, per exemple, Recursos Humans. I en cas necessari seria recomanable realitzar alguna acció formativa específica (que pot ser en línia).
- Sobre la conciliació i corresponsabilitat, realitzar campanyes específiques per fomentar la corresponsabilitat, posant l'accent sobre el permís de paternitat.
- Publicar les anàlisis de gènere sobre l'estat de la recerca, i ampliar-ho amb una part qualitativa.
- Seguir amb les activitats de difusió del protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe o pel motiu de l'orientació sexual, sobretot entre l'alumnat de nou ingrés.

Eix quart. Investigació i docència

- Creació de xarxes de dones investigadores dins la mateixa universitat.
- Realització d'una jornada oberta a tothom per donar a conèixer la investigació realitzada per dones, així com també aquella que tingui una orientació de gènere.

- Incloure mesures que promoguin la igualtat entre dones i homes a les bases de convocatòries d'ajudes a la investigació.
- Seria fonamental que totes les persones amb formació universitària, sobretot alumnat de grau i postgrau, tinguessin, almenys, un nivell bàsic en els estudis de gènere, de manera que puguin possibilitar l'aplicació de les polítiques d'igualtat en els diversos àmbits personals, professionals, familiars i socials.

Eix cinquè: Participació, representació i govern

- Revisar els Estatuts en tot allò que pugui resultar afectat per la legislació en matèria d'igualtat.

Per acabar, a l'OIO tot i que el grau de compliment del Pla d'igualtat és del 43%, i som conscients que bastant millorable, estam prou satisfetes pel treball que hem anat realitzant. Cal tenir en compte que l'OIO té assignades altres funcions, a part d'encarregar-se de la consecució del pla, i que no disposa de gaires recursos. Sobretot estam satisfetes amb la creació i difusió del Protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe o per motiu de l'orientació sexual, una qüestió prioritària i malauradament molt actual. A més, arribats en aquest punt volem fer ressaltar també l'ajut i la col·laboració del Consell Social, gràcies al qual estam realitzant dues activitats dirigides als instituts, una és la jornada «Jo també puc fer-ho» Nines i Ciència, i l'altra, l'engegada dels Tallers contra els estereotips de gènere, que realitzam ininterrompudament des de l'any 2016. A l'últim, creiem molt positiva la firma d'un conveni de col·laboració amb l'Institut Balear de la Dona, amb el qual seguirem col·laborant.

D'altra banda, som conscients que queda molta feina per fer. Per això pren especial importància aquesta avaluació, per poder assenyalar-nos el camí que a partir d'ara haurem de seguir. En aquesta línia, ja per acabar, volem proposar els objectius que creiem prioritaris per a aquesta nova etapa que comença.

- 1- Treballar en la inclusió de formació específica en igualtat de gènere i oportunitats entre tot l'alumnat, especialment el de grau i postgrau.
- 2- Proporcionar també formació en igualtat de gènere al personal laboral, tant PAS com PDI.
- 3- Assegurar-nos que tothom conegui el segon Pla d'igualtat, i que el sentin com una eina eficaç i pròpia.
- 4- Implementar mesures referents a l'objectiu 6 (Investigació), per millorar la visibilització de la feina de les dones en general, i la feina en qüestions de gènere.

- 5- Introducció del llenguatge inclusiu a la Universitat, amb la creació d'un protocol específic.
- 6- Realitzar una campanya, de caràcter continu durant els pròxims tres anys, de tolerància zero amb l'assetjament sexual, de sexe o per l'orientació sexual.

Aquest informe sobre l'avaluació del I Pla d'Igualtat de la Universitat de les Illes Balears, ha estat aprovat per la Comissió Paritària a dia 14 de febrer de 2018. Pel que s'inicia el procés d'elaboració del II Pla d'Igualtat.