

Proposta de II Pla d'igualtat de la Universitat de les Illes Balears 2019-2021

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



Universitat
de les Illes Balears



Sumari

Introducció	3
Comissió del ii pla d'igualtat:	5
Eix primer: diagnòstic i visibilització	6
1. Diagnòstic	6
2. Visibilització	8
Eix segon: creació d'una cultura d'igualtat: comunicació i sensibilització	10
3. Creació d'una cultura d'igualtat que comprometi i afecti tots els col·lectius	10
4. Comunicació i sensibilització	13
Eix tercer: igualtat de tracte i oportunitats, mesures de conciliació, presència equilibrada entre dones i homes dins l'àmbit laboral a la uib	14
5. Aspectes laborals	14
Eix quart: investigació i docència	19
6. Investigació	19
7. Docència	20
Eix cinquè: participació, representació i govern	22
8. Participació i presència de les dones a la vida universitària	22
9. Adaptació progressiva de les normatives de la universitat de les illes balears en tot allò que estigui afectat per aquest pla d'igualtat	23
10. Annex	24



Introducció

La Universitat de les Illes Balears, a través de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, ratifiquem el nostre compromís pels drets humans, el foment de la igualtat entre dones i homes i la lluita contra qualsevol tipus de discriminació, entre les quals la discriminació per raó de sexe, i consideram prioritària l'engegada d'un II Pla d'igualtat que doni continuïtat a les accions del I Pla i desenvolupi noves propostes adaptades a la realitat actual de la nostra universitat.

El I Pla d'igualtat va acabar l'any 2017, i s'hi establien les bases per aconseguir la igualtat real entre dones i homes en aquesta universitat. Tot i que varen ser nombroses les actuacions desenvolupades, encara queda camí per recórrer amb la necessària implicació de tots els sectors universitaris. És per això que aquest II Pla d'igualtat manté vius els principis del I Pla, i pretenent ser un instrument útil per a la prevenció, detecció i actuació contra les desigualtats, a través de la sensibilització, la formació, la recerca, la docència i la construcció de valors d'igualtat entre la comunitat universitària.

La Comissió del II Pla d'Igualtat de la Universitat ha de vetllar pel compliment del Pla i ha de donar el suport necessari per portar-lo a terme i assegurar-ne el desenvolupament efectiu

El II Pla d'igualtat tindrà una vigència inicial de tres anys a partir de la data de ratificació del Consell de Govern. El principals àmbits d'actuació recollits en aquest segon pla provenen del trienni anterior, que es concreten en els eixos estratègics següents:

1. Diagnòstic i visibilització
2. Creació d'una cultura d'igualtat que comprometi i afecti tots els col·lectius
3. Igualtat de tracte i oportunitats, mesures de conciliació, presència equilibrada entre dones i homes a la UIB
4. Investigació i docència
5. Participació, representació i govern

A més, aquest segon pla conté 9 objectius generals, 28 objectius específics i 68 mesures o accions correctores. En aquesta ocasió, cada mesura correctora va acompanyada d'un quadre amb dos indicadors diferents, per una banda, *l'organisme o unitat responsable* de tirar endavant l'acció, i per l'altra, *la prioritat*, que hem catalogat com a A o com a B, sent A molt alta o de caràcter prioritari i B de prioritat mitjana o baixa, amb l'objectiu de fer més eficaç la implementació del pla d'igualtat, però tenint

en compte que s'ha de complir en tot el pla. El criteri per catalogar algunes accions com a A o com a B ha estat el resultat de l'avaluació del I Pla d'igualtat, en què els resultats mostraven que s'havia de treballar sobretot amb el *punt 5. Aspectes Laborals* i el *punt 6. Investigació*. A més, també s'ha donat prioritat a a introducció d'un llenguatge inclusiu i a la docència amb perspectiva de gènere a la Universitat.

Per visibilitzar-ho de forma més clara l'estructura i la prioritització de les accions del pla, a continuació presentam dues taules. A la primera podem observar la gradació del pla des del nivell macro, articulat en eixos, fins al nivell micro, que es materialitza en accions o mesures correctores. A la segona taula presentam el nombre d'accions classificades per prioritat i eixos.

EIXOS	OBJECTIUS GENERALS	OBJECTIUS ESPECÍFICS	Accions/mesures correctores
Eix 1	1. Diagnòstic	3	7
	2. Visibilització	4	12
Eix 2	3. Creació d'una cultura d'igualtat que comprometi i afecti tots els col·lectius	3	9
	4. Comunicació i sensibilització	3	7
Eix 3	5. Aspectes laborals	5	16
Eix 4	6. Investigació	3	5
	7. Docència	3	9
Eix 5	8. Participació i presència de les dones en la vida universitària	2	3
	9. Adaptació de les normatives de la UIB en tot el que estigui afectat per aquest pla	2	-
Total		28	68

Prioritats per eixos	A	B
Eix 1	6	14
Eix 2	7	9
Eix 3	13	5
Eix 4	13	9
Eix 5	3	2
Total	45	39



Comissió del II Pla d'igualtat:

President: Dr. Llorenç Huguet, Rector Magnífic

Dr. Antoni Aguiló Pons, vicerector de Campus, Cooperació i Universitat Saludable

Dra. Joana Maria Seguí Pons, vicerectora de Projecció Cultural, Universitat Oberta i Seus Universitàries

Dra. Esperança Bosch Fiol (PDI), professora titular d'universitat de l'àrea de coneixement de Psicologia Bàsica del Departament de Psicologia i directora de l'Oficina per a la Igualtat entre Dones i Homes de la UIB

Sra. Margalida Torrens Sastre (PAS), cap del Servei de Recursos Humans

Sra. Ruth M. Escribano Dengra (PAS), coordinadora de l'Oficina de Cooperació, Desenvolupament i Solidaritat

Dra. Margalida Capellà Roig (PDI), professora contractada doctora de l'àrea de coneixement de Dret Internacional Públic i Relacions Internacionals del Departament de Dret Públic

Dra. Isabel Maria Aguiló Pons (PDI), professora titular d'universitat de l'àrea de coneixement de Ciències de la Computació i Intel·ligència Artificial del Departament de Ciències Matemàtiques i Informàtica

Sra. Maria Rosa de Ozollo Garcia PAS del Servei de Campus Digital

Sra. Francesca Mas Busquets, presidenta del Consell Social

Membre de la Comissió Permanent del Consell d'Estudiants

EIX PRIMER: DIAGNÒSTIC I VISIBILITZACIÓ

1. DIAGNÒSTIC

- 1.1 Ampliar, aprofundir i revisar el diagnòstic periòdicament amb dades quantitatives i qualitatives. Se seguiran analitzant els indicadors establerts en anteriors diagnòstics per a tots els col·lectius de la universitat.

Organisme responsable	Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes (OIO)
Prioritat	A

- 1.2 Afavorir 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 Afavorir l'actuació de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes com a organisme vertebrador de les polítiques d'igualtat que es facin a la Universitat.

| 6 |

Organisme responsable	Rectorat amb OIO
Prioritat	B

- 1.2.2 Fer un estudi monogràfic sobre accés i promoció a la carrera acadèmica del personal en formació.

Organisme responsable	OIO
Prioritat	B

- 1.2.3 Analitzar dades sobre la inserció laboral de les persones titulades.

Organisme responsable	FUEIB amb OIO
Prioritat	B

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

Organisme responsable	OIO Col·laboració amb professorat expert en gènere per incloure aquesta acció com un treball de TFG
Prioritat	B

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

- 1.3.1 Presentar el II Pla d'igualtat i fer-ne difusió a tota la comunitat universitària.

Organisme responsable	OIO, Servei de Comunicació, Promoció i Imatge
Prioritat	A

- 1.3.2 Editar fulls informatius sobre els aspectes més rellevants del Pla.

Organisme responsable	OIO, Servei de Comunicació, Promoció i Imatge
Prioritat	B

- 1.3.3 Continuar fent campanyes específiques sobre la importància de la igualtat dins i fora de la Universitat. Especialment els dies 8 de març i 25 de novembre.

Organisme responsable	OIO, Servei de Comunicació, Promoció i Imatge
Prioritat	B

2. VISIBILITZACIÓ

2.1 Potenciar l'ús inclusiu del llenguatge.

- 2.1.1 Crear una subcomissió formada per persones expertes en gènere i llengua, dins la Comissió de Política Lingüística, per tal d'elaborar un protocol per a l'ús inclusiu del llenguatge.

Organisme responsable	Comissió de Política Lingüística
Prioritat	A

- 2.1.2 Vetllar per la correcta aplicació del protocol de l'ús inclusiu del llenguatge una vegada establert

Organisme responsable	Comissió de Política Lingüística
Prioritat	B

- 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.

Organisme responsable	Comissió de Política Lingüística
Prioritat	B

- 2.1.4 Corregir progressivament la documentació administrativa d'acord amb el protocol de l'ús inclusiu del llenguatge

Organisme responsable	Coordinació: Rectorat Implementació: Comissió de Política Lingüística
Prioritat	B

- 2.1.5 Fomentar que el PDI utilitzi el llenguatge inclusiu en els materials docents publicats i utilitzats en la docència de la UIB.

Organisme responsable	Vicerectorat de Docència
Prioritat	B

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

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

Organisme responsable	OIO en col·laboració amb els responsables dels distints serveis, centres, departaments i instituts
Prioritat	A

2.2.2 Analitzar les estadístiques corresponents a l'alumnat, a PDI i a PAS desagregades per gènere, així com les del SEQUA. Difondre els resultats obtinguts.

Organisme responsable	OIO i SEQUA
Prioritat	B

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

2.3.1 Realitzar formació específica sobre l'elaboració dels pressuposts amb perspectiva de gènere per al personal implicat, així com per al personal interessat en la matèria.

Organisme responsable	Organització: OIO- Gerència Impartició: persona experta
Prioritat	A

2.3.2 Mantenir la partida pressupostària específica per dur a terme les accions destinades a les polítiques d'igualtat.

Organisme responsable	Rectorat i Gerència
Prioritat	B

2.4 Promoure, destacar i visibilitzar les aportacions de les dones a la institució universitària.

2.4.1 Promoure, defensar i visibilitzar les propostes de nomenament de dones en doctorats honoris causa.

Organisme responsable	Departaments, Facultats i OIO
Prioritat	A

2.4.2 Promoure la presència de dones entre conferencians, convidats i persones expertes als actes que s'organitzen a la UIB.

Organisme responsable	OIO
Prioritat	B

2.4.3 Destacar les aportacions docents, de recerca i d'innovació de les dones de la nostra universitat.

Organisme responsable	OIO, Servei de Comunicació, Promoció i Imatge
Prioritat	B

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

3.1.1 Desenvolupar accions de formació, difusió i sensibilització destinades a promoure la cultura d'igualtat i el rebuig a la violència de gènere.

Organisme responsable	OIO
Prioritat	A

- 3.1.2 Difondre el manual de bones pràctiques en igualtat de gènere en tots els àmbits acadèmics i seguir participant en les iniciatives establertes pel grup de treball d'igualtat de gènere de la Xarxa Vives.

Organisme responsable	OIO i Vicerectorat de Docència i Vicerectorat d'Investigació i Internacionalització
Prioritat	A

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

Organisme responsable	OIO
Prioritat	B

- 3.1.4 Incorporar la perspectiva de gènere en els programes i en 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.

Organisme responsable	OIO
Prioritat	B

- 3.1.5 Realitzar accions, continguts i programes destinats a sensibilitzar i reflexionar sobre la igualtat de gènere en l'oferta cultural i social dels serveis de la UIB, en el marc dels objectius de desenvolupament sostenible 2030.

Organisme responsable	Vicerectorat d'Activitats Culturals, Universitat Oberta i Seus Universitàries i Vicerectorat de Campus, Cooperació i Universitat Saludable
Prioritat	B

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

- 3.2.1 Realitzar accions de difusió i divulgació de la legislació vigent en matèria d'igualtat de gènere, violència de gènere, assetjament a la feina i lleis LGTBI.

Organisme responsable	OIO, Servei de Recursos Humans i Institut de Recerca i Innovació Educativa (IRIE)
Prioritat	A

- 3.2.2 Incorporar als plans de formació del PDI i PAS, accions, continguts i cursos permanents destinats a promoure una cultura d'igualtat.

Organisme responsable	OIO, Servei de Recursos Humans i IRIE
Prioritat	A

3.3 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.

- 3.3.1 Donar el suport a les accions o estratègies de les institucions públiques i els agents socials que promoguin la cultura d'igualtat i la lluita contra la desigualtat i la violència de gènere.

Organisme responsable	OIO
Prioritat	B

- 3.3.2 Incloure clàusules de gènere en els plecs de contractació i vigilar el compliment de la legislació en matèria de gènere de les empreses amb què la UIB subscriu contractes de serveis, obres o subministraments de la Universitat.

Organisme responsable	OIO i Servei de Contractació
Prioritat	B

4. COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

4.1 Fomentar la igualtat d'oportunitats a través de la comunicació corporativa de la Universitat de les Illes Balears

- 4.1.1 Realitzar formació específica sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en la comunicació i imatge corporativa al personal amb aquestes competències, així com al personal interessat en la matèria.

Organisme responsable	Organització: OIO Implementació: persona experta
Prioritat	A

- 4.1.2 Seguir aplicant la perspectiva de gènere al disseny de les accions i les estratègies de comunicació.

Organisme responsable	Servei de Comunicació, Promoció i Imatge
Prioritat	A

- 4.1.3 Assegurar una imatge corporativa lliure de biaixos sexistes.

Organisme responsable	Servei de Comunicació, Promoció i Imatge
Prioritat	B

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 Afavorir la presència de les dones en els mitjans de comunicació i les publicacions de la Universitat

Organisme responsable	OIO, Servei de Comunicació, Promoció i Imatge
Prioritat	B

- 4.2.2 Crear i promoure continguts que mostrin la presència de les dones en diversos àmbits de la vida cultural i social.

Organisme responsable	OIO
Prioritat	B

- 4.2.3 Mantenir i ampliar 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.

Organisme responsable	OIO
Prioritat	B

- 4.3 Vigilar que es doni una imatge no sexista o estereotipada de l'oferta de programes formatius de la Universitat de les Illes Balears.

- 4.3.1 Donar suport i relleu als actes adreçats a l'alumnat (conferències, taules rodones, etc.) que afavoreixin la visibilització de les sortides professionals/acadèmiques reals de les dones dins els estudis de grau i postgrau on hi ha un predomini clar dels homes.

Organisme responsable	OIO
Prioritat	A

EIX TERCER: IGUALTAT DE TRACTE I OPORTUNITATS, MESURES DE CONCILIACIÓ, PRESÈNCIA EQUILIBRADA ENTRE DONES I HOMES DINS L'ÀMBIT LABORAL A LA UIB

5. ASPECTES LABORALS

- 5.1 Donar igualtat de tracte i igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés al treball i en la promoció professional.

- 5.1.1 Revisar la normativa de la UIB relativa a l'accés al treball 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

Organisme responsable	Comissió del II Pla d'Igualtat, OIO i Recursos Humans
Prioritat	A

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

Organisme responsable	Comissió del Pla i OIO
Prioritat	A

- 5.1.3 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, en la normativa de concursos d'accés a places docents i d'administració i serveis.

Organisme responsable	OIO i Servei de Recursos Humans
Prioritat	B

- 5.1.4 Fer un seguiment del compliment de la Llei 11/2016,¹ sobre la composició equilibrada quant al nombre de dones i homes a les comissions de valoració i als òrgans col·legiats, així com als tribunals de selecció o promoció professional a la carrera de PDI i PAS.

Organisme responsable	Comissió del Pla i OIO
Prioritat	B

¹ **Article 31:** 3. Així mateix, en el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears s'han d'impulsar mesures per promoure la representació equilibrada entre dones i homes en la composició dels òrgans col·legiats i en les diverses comissions de selecció i avaluació, i s'ha de fomentar la creació d'unitats d'igualtat.

5.2 Conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la corresponsabilitat d'homes i dones.²

- 5.2.1 Conèixer les necessitats en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral del PDI i del PAS i analitzar 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.

Organisme responsable	OIO i Servei de Recursos Humans
Prioritat	A

- 5.2.2 Fomentar la conciliació de la vida familiar i laboral com a dret que s'ha de garantir.

Organisme responsable	OIO
Prioritat	A

- 5.2.3 Fomentar la corresponsabilitat: foment del gaudi del permís de paternitat³ i d'altres mesures de conciliació entre els homes (PDI, PAS i alumnes).

² [Article 51. Dret i deure de la corresponsabilitat de dones i homes en l'àmbit públic i privat](#)

2. Les administracions públiques de les Illes Balears han de prendre mesures a fi de fomentar la corresponsabilitat en la vida laboral, la familiar i la personal de les dones i els homes, tenint en compte els nous models de família.

[Article 54. Conciliació en l'ocupació pública](#)

Les administracions públiques de les Illes Balears han d'impulsar mesures de flexibilització horària i jornades parcials, i també la creació d'infraestructures i serveis adequats, a fi de facilitar la corresponsabilitat en la vida laboral, la personal i la familiar de les empleades i els empleats públics, i de fer possible un repartiment equilibrat de les tasques i les responsabilitats familiars domèstiques, en els termes que estableix la normativa sobre funció pública.

³ [Article 55. Permís de paternitat](#)

1. En el marc del que estableix la normativa en matèria de funció pública i pressupostària, les administracions públiques de les Illes Balears han d'establir un permís de paternitat individual i no transferible, de fins a quatre setmanes, a favor de tot el seu personal en els casos de naixement d'una filla o un fill, i d'adopció o acolliment permanent de menors de fins a sis anys. Quan es tracti de progenitors, adoptants o acollidors del mateix sexe, aquest permís correspondrà a la persona que no hagi gaudit el permís per part, adopció o acolliment.

2. Les condicions d'accés i les modalitats dels permisos esmentats s'han d'establir reglamentàriament.

Organisme responsable	OIO
Prioritat	B

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

Organisme responsable	Comissió del Pla i Recursos Humans
Prioritat	A

- 5.2.5 Fer el seguiment del compliment de la Llei 11/2016, 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.

Organisme responsable	Comissió del II Pla d'Igualtat i Recursos Humans
Prioritat	A

- 5.2.6 Facilitar la utilització del teletreball per al personal d'administració i serveis que té al seu càrrec infants o persones dependents.

Organisme responsable	Servei de Recursos Humans
Prioritat	B

5.3 Igualtat entre dones i homes en les condicions retributives

- 5.3.1 Vetllar per mantenir el principi de l'equitat retributiva entre dones i homes de l'àmbit PDI i PAS i minimitzar elements de discriminació directa ni indirecta per raó de sexe

Organisme responsable	Gerència
Prioritat	B

5.4 Adoptar mesures de prevenció i intervenció contra la violència de gènere

- 5.4.1 Proporcionar assessorament davant situacions de discriminació i de violència de gènere, per part de l'Oficina per a la Igualtat entre Dones i Homes i derivar als recursos existents dins la comunitat universitària.

Organisme responsable	OIO, Síndica de Greuges, Servei de prevenció
Prioritat	A

- 5.4.2 Assegurar el compromís de la UIB amb 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.

Organisme responsable	Servei de Recursos Humans
Prioritat	A

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

- 5.5.1 Difondre i posar en pràctica efectivament el Protocol de prevenció i actuació enfront de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o per motiu de l'orientació sexual, i avaluar-lo per millorar-ne l'eficàcia en cas que sigui necessari.

Organisme responsable	OIO
Prioritat	A

- 5.5.2 Promoure la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Organisme responsable	OIO
Prioritat	A

- 5.5.3 Participar en la creació d'un protocol conjunt amb el Servei De Prevenció de Riscs Laborals per millorar la prevenció i actuació enfront a qualsevol tipus d'assetjament.

Organisme responsable	Coordinació: Vicerectorat d'estudiants Realització: OIO, Servei de Prevenció de Riscs Laborals
Prioritat	A

EIX QUART: INVESTIGACIÓ I DOCÈNCIA

6. INVESTIGACIÓ

6.1 Promoure la presència de dones en la investigació

- 6.1.1 Avaluar l'equilibri de gènere en la participació en projectes d'investigació autonòmics, nacionals i internacionals.

Organisme responsable	OIO
Prioritat	B

- 6.1.2 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.

Organisme responsable	OIO
Prioritat	B

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

- 6.2.1 Realitzar accions de formació i sensibilització per introduir la perspectiva de gènere en la investigació.

Organisme responsable	OIO
Prioritat	B

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.

Organisme responsable	OIO, Consell Social i Rectorat
Prioritat	A

- 6.3.2 Fer visibles per mitjà de la convocatòria periòdica d'una jornada sobre gènere, els resultats de la investigació en estudis de gènere per àmbits de coneixement, centres i/o departaments, i per mitjà de convenis de col·laboració.

Organisme responsable	OIO i organismes i persones interessades
Prioritat	B

7. DOCÈNCIA

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

- 7.1.1 Adoptar les mesures necessàries perquè s'incloguin competències en matèria d'igualtat en els plans d'estudis dels diversos ensenyaments (Llei 2016).

Organisme responsable	OIO i Vicerectorat de Docència
Prioritat	A

- 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 i fer que aquesta formació gaudeixi de reconeixement i visibilitat.

Organisme responsable	OIO i altres organisme interessats
Prioritat	B

- 7.1.3 Promoure la inclusió de competències sobre la salut de les dones i sobre l'enfocament de gènere en els plans d'estudis dels ensenyaments de grau de l'àmbit sanitari, als graus de Medicina, Infermeria i Fisioteràpia (Llei 2016).

Organisme responsable	Col·laboració dels degans i deganes dels tres graus esmentats
Prioritat	A

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

Organisme responsable	OIO, conjuntament amb el SAC i directors i directores de cursos d'estiu.
Prioritat	B

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

- 7.2.1 Incentivar l'elaboració de materials docents amb perspectiva de gènere.

Organisme responsable	OIO i professorat expert
Prioritat	A

- 7.2.2 Afavorir que en tots els estudis s'incloguin, des d'una perspectiva històrica, dones per cada àrea o disciplina, perquè es vegin les dificultats i obstacles en què es varen trobar i la seva importància

Organisme responsable	OIO i departaments
Prioritat	B

7.3 Promoure l'accés de les dones a les carreres masculinitzades i dels homes a les feminitzades

- 7.3.1 Realitzar estratègies de captació específiques, especialment en aquelles carreres que estan molt feminitzades o masculinitzades.

Organisme responsable	OIO, PORT-UIB i Consell Social
Prioritat	A

- 7.3.2 Realitzar activitat 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.

Organisme responsable	OIO i Consell Social
Prioritat	B

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

Organisme responsable	OIO i PORT-UIB
Prioritat	B

EIX CINQUÈ: PARTICIPACIÓ, REPRESENTACIÓ I GOVERN

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

- 8.1 Diagnosticar la presència de dones en els òrgans de govern i presa de decisions de la vida universitària, tenint en compte el que especifiquen les lleis d'igualtat

- 8.1.1 Instar a l'augment de 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).

Organisme responsable	OIO i Rectorat
Prioritat	A

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

Organisme responsable	OIO amb la col·laboració d'alumnat de grau i postgrau col·laborador
Prioritat	A

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.

Organisme responsable	OIO i Consell d'Estudiants
Prioritat	A

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

9.1 Revisar els Estatuts i altra normativa, en el cas que s'hagués de dur a terme una modificació, en tot allò que pugui resultar afectat per la legislació en matèria d'igualtat.

| 23 |

Organisme responsable	Rectorat
Prioritat	B

9.2 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

Organisme responsable	Rectorat i Consell d'Estudiants
Prioritat	B

El present pla d'igualtat tindrà una vigència de tres anys, i a partir d'aquest període se'n farà una avaluació

10. Annex

10.1 Marc normatiu

D'altra banda, el reconeixement de la igualtat davant la llei, la prohibició de discriminació i el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'ha regulat en les normatives internacionals, nacionals i autonòmiques corresponents.

En el cas de l'Estat espanyol, aquest reconeixement està present a l'article 14 de la Constitució i ha estat desenvolupat per diferents lleis i normes, particularment per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març).

Entre moltes altres qüestions, aquesta llei estipula la necessitat d'elaborar els anomenats plans d'igualtat per tal de fer efectiva aquesta igualtat als entorns laborals. Concretament, aquesta qüestió es planteja en els termes següents:

Article 45. Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.
2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.
3. Sens perjudici del que disposa l'apartat anterior, les empreses han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan s'estableixi així en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes que s'hi preveuen.
4. Les empreses també han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, feta la negociació o consulta prèvia, si escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per a l'elaboració i l'aplicació del pla esmentat, en els termes que es fixin a l'acord.
5. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, amb la consulta prèvia a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Article 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir i les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
3. Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sens perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Article 64. Pla d'igualtat a l'Administració general de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen

| 25 |

El Govern ha d'aprovar, a l'inici de cada legislatura, un pla per a la igualtat entre dones i homes a l'Administració general de l'Estat i als organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen. El Pla ha d'establir els objectius que s'han d'assolir en matèria de promoció de la igualtat de tracte i oportunitats en l'ocupació pública, així com les estratègies o mesures que s'han d'adoptar per a la seva consecució. El Pla ha de ser objecte de negociació i, si escau, acord amb la representació legal dels empleats públics, tal com determini la legislació sobre negociació col·lectiva a l'Administració pública, i el seu compliment ha de ser avaluat anualment pel Consell de Ministres.

D'altra banda, [la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats \(BOE núm. 89, de 13 d'abril de 2007\)](#), al preàmbul fa seu, així com cal, aquest principi d'igualtat d'oportunitats en els termes següents:

Aquesta llei no oblida el paper de la Universitat com a transmissora essencial de valors. El repte de la societat actual per assolir una societat tolerant i igualitària, en què es respectin els drets i les llibertats fonamentals i d'igualtat, s'ha d'assolir, sens

dubte, a la Universitat. Aquesta llei impulsa la resposta de les universitats a aquest repte a través no només de la incorporació d'aquests valors com a objectius propis de la Universitat i de la qualitat de la seva activitat, sinó mitjançant l'establiment de sistemes que permetin assolir la paritat en els òrgans de representació i més participació de la dona en els grups de recerca. Els poders públics han de remoure els obstacles que impedeixen a les dones tenir una presència en els òrgans de govern de les universitats i en el nivell més elevat de la funció pública docent i investigadora d'acord amb el percentatge que representen entre els llicenciats universitaris. A més, aquesta reforma introdueix la creació de programes específics sobre la igualtat de gènere; d'ajuda a les víctimes del terrorisme i a l'impuls de polítiques actives per garantir la igualtat d'oportunitats a les persones amb discapacitat.

[...]

La igualtat entre homes i dones, els valors superiors de la nostra convivència, el suport permanent a les persones amb necessitats especials, el foment del valor del diàleg, de la pau i de la cooperació entre els pobles, són valors que la Universitat ha de cuidar de manera especial.

En vista de tot això, moltes universitats varen començar a elaborar i aprovar els seus plans d'igualtat, cosa que fa que avui gairebé totes disposin almenys del pla d'igualtat en vigor.

I finalment, en l'àmbit autonòmic, a les Illes Balears hi ha la [Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes](#), que s'expressa així per a l'àmbit universitari:

Article 31. Àmbit universitari

1. En el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears s'ha de fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en relació amb la carrera professional. Igualment, s'han de desenvolupar mesures de conciliació de la vida laboral, la familiar i la personal per afavorir la promoció professional i la formació permanent de tot el personal.
2. En el sistema d'educació superior de les Illes Balears s'han d'adoptar les mesures necessàries perquè s'incloguin competències en matèria d'igualtat entre dones i homes en els plans d'estudis dels diversos ensenyaments.
3. Així mateix, en el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears s'han d'impulsar mesures per promoure la representació equilibrada entre dones i homes en la composició dels òrgans col·legiats i en les diverses comissions de selecció i avaluació, i s'ha de fomentar la creació d'unitats d'igualtat.



4. En el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears s'ha de promoure el reconeixement dels estudis de gènere com a mèrit en els processos d'avaluació.
5. En el sistema de recerca de les Illes Balears s'ha d'impulsar la presència equilibrada de dones i homes en els grups d'investigació.
6. En les convocatòries d'ajuts i subvencions per al sistema de recerca de les Illes Balears s'hi ha de tenir en compte com a criteri de desempat la valoració especial dels projectes liderats per dones en els àmbits científics en què estan infrarepresentades i també dels que presentin grups de recerca amb presència equilibrada de dones i homes.
7. En el sistema de recerca de les Illes Balears s'ha de promoure i fomentar la investigació sobre les dones donant suport als projectes de recerca que promoguin la igualtat de dones i homes i als que plantegin mesures destinades a comprendre i erradicar la discriminació de les dones.
8. En el sistema d'educació superior de les Illes Balears s'ha de promoure la inclusió de competències sobre la salut de les dones i sobre l'enfocament de gènere en els plans d'estudis dels ensenyaments de grau de l'àmbit sanitari.