



# Pla d'Igualtat de la Universitat de les Illes Balears 2023-2027

Palma, setembre 2023

Versió

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

**Nota:** Aquest document està dissenyat per llegir en format electrònic. Si us plau, tingueu en compte el medi ambient abans d'imprimir aquest document.

## índex

|   |    |
|---|----|
| 1. Compromís .....  | 2  |
| 2. Introducció .....  | 3  |
| 3. Fonament i marc jurídic del diagnòstic de situació .....                         | 4  |
| 4. Conclusions principals del diagnòstic de situació .....                          | 6  |
| 5. Comissió per a l'elaboració del III Pla d'igualtat de la UIB.....                | 24 |
| 6. Marc normatiu del III Pla.....   | 26 |
| 7. Objectius generals del III Pla d'igualtat 2023-2027 .....                        | 28 |
| 8. Eixos d'actuació, objectius específics i mesures del III Pla .....               | 29 |
| III Pla d'igualtat entre dones i homes de la Universitat de les Illes Balears ..... | 31 |
| Eix primer. Cultura d'igualtat i bon govern .....                                   | 31 |
| Eix segon. Condicions de treball i creixement professional .....                    | 38 |
| Eix tercer. Salut laboral: conciliació i corresponsabilitat .....                   | 42 |
| Eix quart. Situacions d'especial protecció .....                                    | 47 |
| Eix cinquè. Investigació, transferència del coneixement i docència .....            | 51 |
| 9. Àmbit d'aplicació i vigència.....  | 56 |
| 10. Seguiment i avaluació del III Pla.....  | 57 |

## 1. Compromís



Dr. Jaume  
Carot Giner

—  
Rector de la  
Universitat de les  
Illes Balears

El Rector i l'equip de govern de la Universitat de les Illes Balears, en compliment de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, llei aplicable a totes les administracions públiques i, de conformitat amb l'apartat 2d) de l'article 2, a la Universitat de les Illes Balears, i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, impulsen aquest document, que pretén ser un instrument de canvi social en la lluita per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

La Universitat aprova el III Pla d'igualtat entre dones i homes recollint tota la tasca feta els darrers vuit anys en el si de l'entitat i incorporant-hi els avenços legislatius i les fites aconseguides amb els anteriors plans. Després del I i el II Pla d'igualtat de la Universitat de les Illes Balears, la institució ratifica, amb aquest nou document, el seu compromís amb els drets humans, el foment de la igualtat entre dones i homes i la lluita contra qualsevol tipus de discriminació.

La funció social de la Universitat suposa que no hi haurà igualtat sense la implicació de la institució i sense accions concretes de sensibilització i formació per a tota la comunitat universitària. Per aquest motiu, a més de complir la normativa vigent sobre la matèria, la Universitat de les Illes Balears, com a institució generadora i transmissora de coneixement, com a espai de reflexió i de debat, amb esperit crític i obert, pretén col·laborar, amb aquest i els successius plans d'igualtat, en l'impuls de la igualtat a partir de la formació, la investigació, la innovació i la difusió de valors i comportaments basats en el respecte als drets humans, per tal d'identificar-se com un instrument social de construcció de la igualtat entre dones i homes.

## 2. Introducció

El III Pla d'igualtat de la Universitat de les Illes Balears s'enquadra en el marc de les Nacions Unides que garanteix la igualtat entre dones i homes com a principi universal, i les seves actuacions responen a la consecució dels Objectius de desenvolupament sostenible de l'Agenda 2030, principalment l'ODS 5 (Igualtat de gènere) i l'ODS 4 (Educació de qualitat). Per això, considera prioritari engegar un III Pla d'igualtat que doni continuïtat i estabilitat a les accions dels plans anteriors i desenvolupi noves propostes adaptades a la realitat actual de la Universitat.

El II Pla d'igualtat va ser aprovat l'any 2017 i tenia una vigència de tres anys, així que va acabar l'any 2021, 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 III Pla d'igualtat manté vius els principis del II Pla i pretén ser un instrument útil per prevenir i detectar les desigualtats i actuar-hi en contra a través de la sensibilització, la formació, la recerca, la docència, la transferència del coneixement i la construcció de valors d'igualtat a la comunitat universitària.

En aquest sentit, i abans d'elaborar el III Pla d'igualtat, es va dur a terme un treball diagnòstic que és el resultat del procés de recollida de dades per identificar, a través d'indicadors quantitius, en quina mesura la igualtat entre dones i homes es troba integrada en la Universitat i, de manera específica, identificar les possibles desigualtats i obstacles que dificulten la consecució d'aquesta igualtat. Per això, amb el diagnòstic de situació de gènere s'obté informació d'utilitat per dissenyar els objectius i les mesures per corregir aquestes desigualtats mitjançant el III Pla d'igualtat.

La igualtat efectiva entre dones i homes no sols és un objectiu sinó que aporta un valor a la institució en relació amb la seva responsabilitat social. L'obligació juridiconormativa de garantir aquest dret fonamental es recull en un ampli espectre normatiu, tant internacional com comunitari, estatal i autonòmic, de manera que s'estableix com a objectiu essencial en

democràcia que els poders públics promoguin instruments que introdueixen les polítiques d'igualtat, entre d'altres, en l'àmbit universitari.

### 3. Fonament i marc jurídic del diagnòstic de situació

La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, dedica el títol IV, capítol I, a l'àmbit de l'educació. Concretament, a l'article 31 fa referència a l'àmbit universitari, i exigeix el foment de 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. A més, 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. És aquest mateix text normatiu el que estableix, per a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, la necessitat d'incorporar en totes les seves actuacions la perspectiva de gènere. Així doncs, l'article 44 d'aquesta llei preveu l'obligació d'elaborar plans d'igualtat per al personal al servei dels ens públics.

Per altra banda, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, a l'article 24, fa referència a la integració del principi d'igualtat en la política d'educació. Més concretament, l'article 25 fa referència a la igualtat en l'àmbit de l'educació superior. En aquest sentit, les administracions públiques fomentaran l'ensenyament i la investigació sobre el significat i necessitat de la igualtat entre dones i homes.

L'article 51 d'aquesta llei orgànica estableix els criteris d'actuació pel que fa a l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes. Així doncs, les administracions públiques han de:

- a). Erradicar els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- b). Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional.

- c). Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- d). Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- e). Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- f). Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- g). Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

Són aquestes dues lleis, juntament amb el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, a la disposició addicional setena, relativa als plans d'igualtat, les que estableixen l'obligatorietat per a totes les administracions públiques d'adoptar mesures amb l'objectiu d'eliminar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes i, per aconseguir-ho, hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

En definitiva, l'Administració pública té no sols l'obligació sinó també la responsabilitat d'elaborar un Pla d'igualtat per aconseguir fer desaparèixer les desigualtats entre dones i homes.

El pas previ a l'elaboració d'un Pla d'igualtat és el diagnòstic. Es tracta d'una anàlisi per conèixer la situació real de l'entitat en matèria d'igualtat entre dones i homes i, així, determinar l'existència de possibles desequilibris o desigualtats d'oportunitats o participació entre dones i homes en el si de l'entitat. En aquest sentit, el diagnòstic localitza i defineix les fortaleses, febleses i propostes de millora que serviran per definir els objectius i actuacions del Pla d'igualtat que es vol elaborar. Els seus objectius es poden resumir en aquesta relació:

Identificar l'existència de desigualtats o discriminacions, directes o indirectes, per raó de sexe.

Analitzar els efectes que per als treballadors i les treballadores té el conjunt dels processos tècnics i productius, l'organització del treball i les seves condicions.

Formular recomanacions i propostes d'acció per corregir les desigualtats o necessitats detectades.

Servir de base per establir les prioritats i definir els objectius i accions del Pla d'igualtat entre dones i homes.

## 4. Conclusions principals del diagnòstic de situació

En primer lloc, cal esmentar que l'equip de l'Oficina d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat de les Illes Balears ha elaborat aquest document de diagnòstic basant-se en les dades disponibles. Això suposa que no s'han pogut analitzar totes les dades necessàries i que algunes es presenten de manera incompleta. Alhora, completar les dades per tal d'aconseguir un diagnòstic millor i més precís és un dels objectius principals del III Pla d'igualtat.

La Universitat de les Illes Balears té la voluntat d'elaborar i implantar el III Pla d'igualtat per desenvolupar el seu compromís amb la igualtat efectiva entre dones i homes, una vegada acabada la vigència del II Pla d'igualtat (2017-2021). Amb aquesta finalitat, i prèviament a abordar-lo, és pertinent elaborar un diagnòstic amb l'objecte d'analitzar la situació d'igualtat entre dones i homes en què es troba la nostra universitat i, de manera específica, identificar les possibles desigualtats i els obstacles que dificulten la consecució de la igualtat. Per això, amb el diagnòstic de situació de gènere s'obté informació d'utilitat per dissenyar els objectius i les mesures per corregir aquestes desigualtats mitjançant el III Pla d'igualtat.

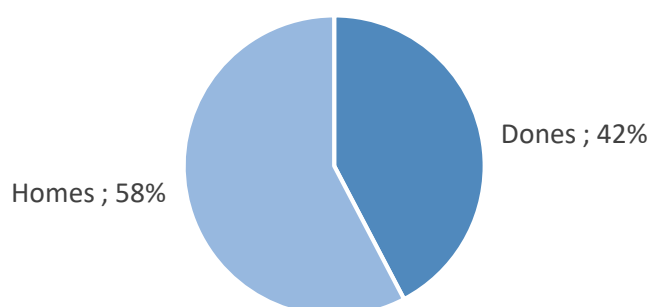
A continuació, es presenten les conclusions de la informació recollida en el *Diagnòstic de situació de gènere per a l'elaboració del III Pla d'igualtat de la UIB*, que té per objectiu principal elaborar el III Pla d'igualtat i també proporciona informació a tota la comunitat universitària sobre la situació d'igualtat entre dones i homes a la UIB i marca el camí per acostar-nos a una universitat més equitativa i justa.

Aquest informe conté una recopilació de dades dels tres col·lectius que formen la Universitat, que són el personal docent i investigador, el personal tècnic, de gestió i administració de serveis (PAS) i l'alumnat, a més d'una breu anàlisi dels òrgans de govern i representació. A part d'això, s'ha afegit informació, per primera vegada i en un estadi molt bàsic, sobre les retribucions del personal de la UIB desagregada per sexe. Finalment, es fa menció general a les conclusions extretes del grau de compliment de les diferents mesures previstes en el II Pla d'Igualtat de la Universitat de les Illes Balears.

### a) Situació pel que fa al personal docent i investigador

Pel que fa al personal docent i investigador (PDI), la situació de les dones és de desavantatge en gairebé tots els indicadors. Es constata l'existència d'un sostre de vidre, així com de segregació horitzontal.

Plantilla total PDI per sexe. Any 2021



En primer lloc, en general, el PDI continua sent l'únic col·lectiu de la comunitat universitària en què la representació d'homes és superior a la de dones. Tot i que aquests darrers anys estudiats s'ha observat una dada positiva, el percentatge de dones PDI ha augmentat un punt i ara se situa al voltant del 42%. Representa un augment petit, però que s'ha de tenir en compte, encara que, com s'ha comprovat amb les dades de què disposem sobre anys anteriors, aquesta tendència avança massa a poc a poc. Aquests avenços són deguts, entre d'altres, a la tasca per assolir la igualtat que ha portat a terme aquesta universitat mitjançant el dos anteriors plans. A més, s'hi ha d'afegir l'impuls que va suposar en aquest sentit la Llei 11/2016, d'igualtat de dones i homes.



Respecte a l'edat de la plantilla, així com en el diagnòstic anterior semblava que aquesta anava envellint, ara, amb les dades analitzades, l'edat mitjana del PDI no ha canviat gaire i se situa entre els 40 i els 49 anys, tant per a homes com per a dones.

Aprofundint més en les dades, més enllà de la quantitat general d'homes i dones, veiem que la presència de les dones és més baixa en les categories professionals més altes, encara que amb les dades actuals és una mica més elevada que en altres anys a les categories de CU i TU. Així, l'any 2017 hi havia un 23,8% de dones CU i aquest percentatge va pujar fins al 25,3% el 2021, 1,5 punts més. En el cas de les professores TU, el percentatge ha pujat una mica més: el 2017 hi havia un 36,4% de dones TU, i el 2021 n'hi ha un 41,3%, una bona xifra. Cal assenyalar que, tot i que són dades positives, encara són insuficients, sobretot en el cas de les dones CU, que no arriben al 30%. A més, respecte a la categoria professional, convé recordar que les categories amb més dones (amb percentatges al voltant del 50%) són les més baixes, com ajudant doctor/a i ajudant.

| Taula 1. PDI per categoria professional i sexe.<br>Any 2021 | Dones | Homes | % dones |
|---|-------|-------|---------|
| CU  | 37    | 109   | 25,3    |
| TU  | 121   | 172   | 41,3    |
| CEU   | 2     | 2     | 50      |
| TEU   | 11    | 15    | 42,3    |
| Ajudant   | 25    | 23    | 52,1    |
| Professor/a ajudant doctor/a                                | 15    | 12    | 55,5    |
| Professor/a contractat/ada doctor/a                         | 95    | 106   | 47,3    |
| Professor/a associat/ada                                    | 401   | 518   | 43,6    |
| Emèrit/a  | 6     | 14    | 30      |

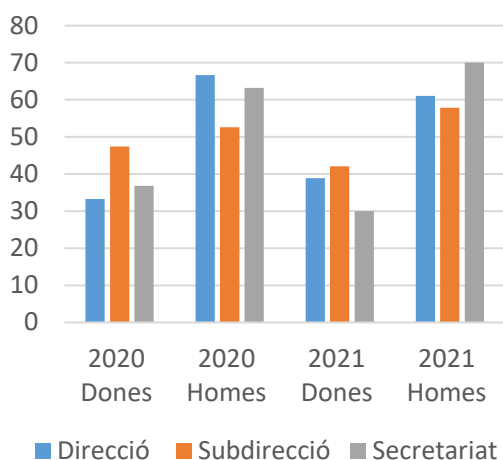
|                              |   |   |      |
|------------------------------|---|---|------|
| Professor/a visitant laboral | 4 | 6 | 40   |
| Professor/a col·laborador/a  | 1 | 2 | 33,3 |

A part de la categoria professional, respecte al tipus de contracte, trobam diferències importants en la categoria de funcionari a favor dels homes; les dones en representen el 36%.

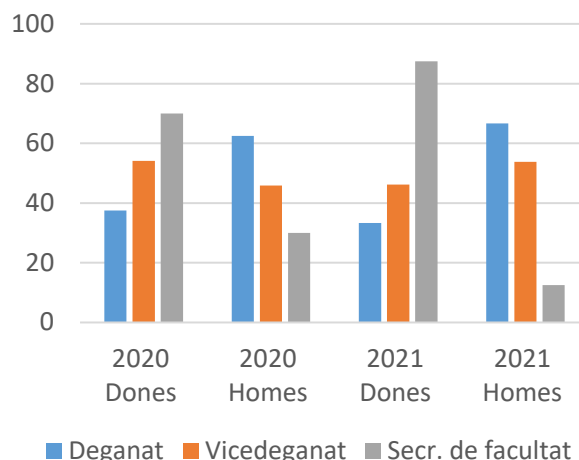
| Taula 2. PDI per tipus de contracte i sexe. Any 2021 | Dones | Homes | % dones |
|--|-------|-------|---------|
| Funcionari   | 165   | 293   | 36      |
| Contractat   | 520   | 622   | 45,5    |
| Contractat/indefinit fix                             | 64    | 84    | 43,2    |
| Contractat de durada determinada                     | 456   | 538   | 45,8    |
| Emèrit   | 5     | 12    | 29,4    |

Seguint amb els indicadors que revelen un sostre de vidre, analitzam a continuació els càrrecs de responsabilitat. Així, de manera general, agrupant les tasques de direcció, coordinació, subdirecció i secretariat, els percentatges es troben en equilibri de gènere, s'observa que hi ha menys dones als càrrecs més alts i més dones als més baixos. Parlant concretament dels càrrecs als departaments i facultats, en el primer cas, el nombre més elevat de dones el trobam a la categoria de subdirecció, amb un percentatge una mica per damunt del 40%; pel que fa als altres dos llocs, les dones no arriben a aquest percentatge. El cas de les facultats és més impactant, perquè hi ha molta diferència entre direcció i secretariat; en el primer cas, les dones se situen en el 33,3%, i en el segon, en el 87,5%. S'haurà d'aprofundir en el perquè d'aquesta diferència.

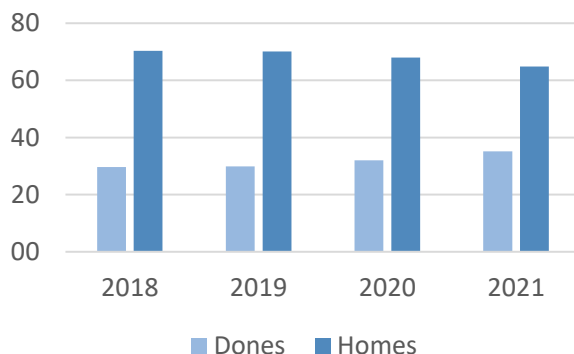
Percentatge de PDI als càrrecs de departament per sexe i anys



Percentatge de PDI als càrrecs de facultat per sexe i anys



Percentatge d'IP per sexe i anys



Quant a la investigació, tenim l'estudi sobre els i les investigadors principals (IP), en el qual s'observa que les dones també hi són minoria i que en cap any estudiat no arriben al 40%; encara que podem parlar d'algunes dades positives, ja que el nombre més alt de dones IP el trobam aquests darrers anys, sobretot el 2021, en què les dones són el 35,1%. Resta analitzar els pròxims anys, per observar si aquesta dada és estable i, a més, va augmentant. Respecte a la resta de membres dels equips d'investigació, es pot parlar d'equilibri de gènere, però molt ajustat: les dones se situen en el 41%. Una altra dada curiosa referent a la investigació i que hem analitzat és el tipus de finançament. Segons les dades analitzades, les dones reben més finançament nacional i autonòmic que internacional; per saber-ne les causes, s'haurà d'investigar més a fons. De cara al proper diagnòstic, es preveu una anàlisi

molt més precisa de la situació incorporant a la comparació les dades amb valors relatius (és a dir, quantes dones ocupen càrrecs sobre el nombre total de dones, i quants homes ocupen càrrecs respecte al nombre total d'homes).

Relacionada amb l'apartat anterior, hi ha la direcció de tesis doctorals, en què novament s'aprecien diferències, amb un desequilibri de gènere entre dones i homes. Així, les dones directores de tesi són un 36%. Comparant aquesta dada amb anteriors anys estudiats, no hi ha diferències.

Si ens fixam ara en la segregació horitzontal i ens centram en els departaments, observam, com ha passat altres anys, que podem parlar de departaments feminitzats i de masculinitzats. Pel que fa al primer cas, n'hi ha tres, Filologia Espanyola, Moderna i Clàssica; Pedagogia Aplicada i Psicologia de l'Educació, i Infermeria i Fisioteràpia, amb percentatges entre el 60% i el 70% de dones. En el segon cas, hi ha deu departaments, entre els quals els que tenen més homes són Geografia, Enginyeria Industrial i Construcció, i Física, amb percentatges de dones entre un 9% i un 17%. Cal destacar en aquest punt que, comparant-ho amb dades anteriors, comprovam que el nombre de dones al Departament de Geografia va minvant progressivament.

Pel que fa a les promocions, on n'hi ha hagut més és d'ajudant doctor a contractat doctor, seguida de prop de titular d'universitat a catedràtic, i és justament aquesta darrera promoció en la que hi ha menys dones, tan sols el 18,7%.

| Taula 3. Promocions del PDI per sexe. Any 2021 | Promocions | Dones | Homes | %    |
|--|------------|-------|-------|------|
| D'ajudant a ajudant doctor/a                   | 4          | 2     | 2     | 50   |
| D'ajudant doctor/a a contractat/ada doctor/a   | 17         | 7     | 10    | 41,1 |
| De TU a CU                                     | 16         | 3     | 13    | 18,7 |

Finalment, analitzam les dades referents a les mesures de conciliació, en què podem observar que hi ha bastants homes que s'han acollit al permís de paternitat (més que dones al de maternitat), que en l'actualitat té una durada de setze setmanes. Respecte al permís de

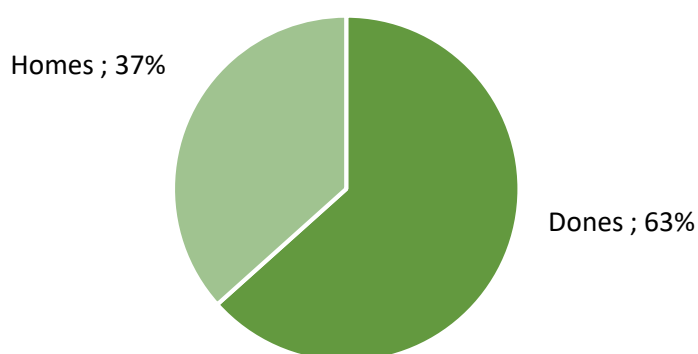
lactància, l'han tingut quasi el mateix nombre d'homes que de dones. I, per acabar, hi ha el doble d'homes que de dones que es varen jubilar l'any 2021.

| Taula 4. Baixes i permisos per a la conciliació familiar. Any 2021 | Dones | Homes |
|--|-------|-------|
| Maternitat   | 16    |       |
| Paternitat   |       | 32    |
| Permís de lactància  | 4     | 3     |
| Baixa per risc en l'embaràs  | 1     |       |

En conclusió, com hem dit, les dones PDI estan en desavantatge en molts dels indicadors analitzats, encara que en aquests darrers anys hi hem vist alguns petits canvis positius, com un petit augment de les dones PDI a la plantilla total, així com els percentatges de dones CU i TU un poc més alts, tot i que cal destacar que aquests canvis no responen a l'aplicació de cap política de gènere específica i s'hauran de continuar analitzant en els pròxims anys.

#### b) Situació pel que fa al personal d'administració i serveis (PAS)

Plantilla total PAS per sexe. Any 2021



Pel que fa al personal d'administració i serveis de la UIB, com és habitual, hi trobam un col·lectiu feminitzat, amb un percentatge de dones que no ha variat gaire al llarg del temps i se situa una mica per damunt del 60%.

Respecte a l'anàlisi de la plantilla per edat, la majoria del personal està entre els 40 i els 59 anys i, tenint en compte la mitjana d'edat, les dones se situen un poc per sobre dels homes. Cal assenyalar en aquest punt un fet que ja es va destacar al diagnòstic anterior, es tracta de l'envelliment de la plantilla de PAS. Les mitjanes d'edat al diagnòstic anterior eren de 47,8 anys per a les dones i de 46,8 anys per als homes; tenint en compte que ja va haver-hi un augment de l'edat al diagnòstic anterior, sembla que s'avança cap a un envelliment de la plantilla.

A més de l'edat, un altre indicador analitzat és la mitjana d'anys treballats, en què no s'han trobat diferències significatives entre dones i homes, i aquesta se situa per a ambdós sexes al voltant de 17 anys.

Quant a la categoria professional, en general, hi ha grans diferències a favor de les dones en les categories més baixes, C1 i C2, equilibri de gènere en la categoria A2, i més homes, amb un 39,9% de dones, en la categoria més alta, la A1, que és la categoria per a la qual s'exigeix tenir una titulació universitària de grau o llicenciatura. A més, tenint en compte el règim jurídic, les dades mostren que hi ha més funcionaris de carrera que interins, i el percentatge de dones en els dos grups és semblant, al voltant del 60%. Encara que sí que s'hi observen unes diferències; així, per als funcionaris de carrera, la categoria en què hi ha menys dones és la A1; per contra, la categoria en què hi ha menys dones en els funcionaris interins és la C2. Una de les causes podria ser la manca d'oferta de places en les categories més altes.

| Taula 5. Plantilla de PAS per règim jurídic i categoria professional i per sexe. Any 2021 | Subgrup | Dones | Homes | % dones |
|---|---------|-------|-------|---------|
| Contracte de durada determinada de relleu   | IV.2    |       | 1     |         |
| Contracte de durada determinada de relleu.<br>Total                                       |         |       | 1     |         |

|  |      |     |     |       |
|--|------|-----|-----|-------|
| Contracte de durada determinada de relleu a temps parcial        | IV.1 |     | 1   |       |
| Contracte de durada determinada de relleu a temps parcial. Total |      |     | 1   |       |
| Funcionari de carrera  | A1   | 23  | 39  | 37,1  |
|  | A2   | 41  | 29  | 58,6  |
|  | C1   | 124 | 37  | 77,0  |
|  | C2   | 85  | 52  | 62,0  |
|  | E    | 1   |     | 100,0 |
| Funcionari de carrera. Total                                     |      | 274 | 157 | 63,6  |
| Funcionari interí  | A1   | 3   | 1   | 75,0  |
|  | A2   | 6   | 6   | 50,0  |
|  | C1   | 9   | 23  | 28,1  |
|  | C2   | 93  | 38  | 71,0  |
|  | E    |     | 1   | 0,0   |
| Funcionari interí. Total   |      | 111 | 69  | 61,7  |
| Total general  |      | 385 | 228 | 62,8  |

Pel que fa als llocs i l'escala de treball, s'aprecia una certa segregació horitzontal, les dones són la majoria del personal administratiu i auxiliar. Els homes, en canvi, són majoria en els llocs de treball tècnics, sigui de tècnic especialista, tècnic de gestió, etc. Relacionat amb l'anterior, observant ara el servei o la unitat on fan feina, hi ha alguns llocs de treball molt feminitzats i d'altres de masculinitzats. En el primer cas, amb percentatges per damunt del 90%, hi ha el Servei de Nòmines i Seguretat Social i el Servei de Recursos Humans. D'altra banda, entre els serveis masculinitzats hi ha el Centre de Tecnologies de la Informació (CTI) i els Serveis Científicotècnics. Aquestes dades mostren aquesta segregació horitzontal, en què les dones, de manera general, són majoria en llocs de treball amb tasques d'administració i recursos humans, i els homes, als serveis relacionats amb la tecnologia i la ciència.

Quant als càrrecs, trobam que hi ha equilibri de gènere en alguns llocs de treball i d'altres es poden considerar més feminitzats. En el primer cas s'inclouen caps d'àrea, caps de servei, llocs base i responsables d'àrea. Entre els feminitzats, les tasques corresponents a administració de centre, cap de negociat i cap de secció. D'altra banda, hi ha els càrrecs unipersonals, en què les dones són majoria (13 dones i només 3 homes). Destaca en aquest grup la Gerència, càrrec actualment ocupat per una dona.

Canviant la mirada, revisam a continuació la composició dels tribunals de selecció del torn lliure, i cal destacar que només en 3 ocasions de 24, entre 2018 i 2019, aquests tribunals varen tenir una composició equilibrada entre dones i homes. En la resta, la major part dels membres eren homes. Aquest fet contrasta amb la feminització d'aquest col·lectiu.

Finalment, analitzam els indicadors relacionats amb les responsabilitats familiars. En primer lloc, tenim els permisos de maternitat i de paternitat. El 2021 aquests permisos els havien tingut 10 dones i 5 homes. Respecte al permís de paternitat, cal destacar que al diagnòstic anterior el nombre d'homes que l'havien tingut era una mica més alt, però això pot ser degut al fet que menys homes han estat pares.

| Taula 6. Baixes per maternitat i paternitat per sexe. Any | Dones | Homes | Total |
|---|-------|-------|-------|
| 2021  |       |       |       |
| Maternitat SS TC  | 10    |       | 10    |
| Paternitat SS TC  |       | 5     | 5     |
| Total general   | 10    | 5     | 15    |

Quant a altres permisos, destacam els relacionats amb les cures. En primer lloc, tenim aquells en què els homes han estat majoria, com el permís per hospitalització d'un fill menor d'edat, amb 5 homes i cap dona, i l'horari de lactància per un fill menor de dotze mesos, amb 4 homes i cap dona, tot i que, relacionat amb la lactància, hi ha el permís de lactància acumulada a un mes, en què les dones són majoria: 11 dones i 2 homes. I, per concloure

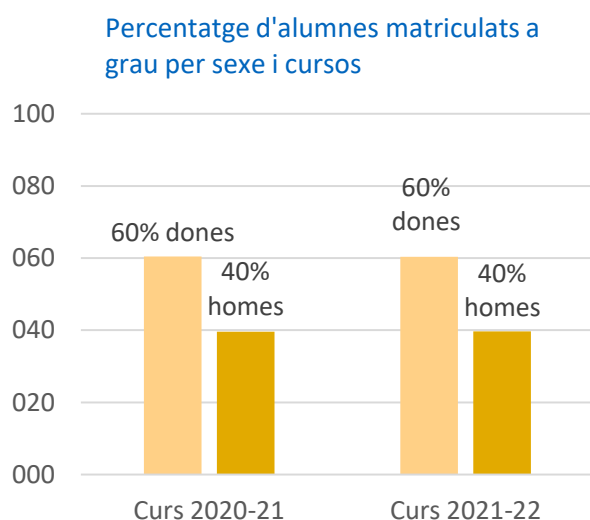


aquest apartat, convé destacar el permís per mort o malaltia greu i hospitalització, també relacionat amb les cures, però no tan directament amb fills, en què el percentatge de dones és bastant alt, amb un 78,4% de les persones que varen demanar aquest permís el 2020.

Destacam que aquestes dades corresponen a l'any 2020, que va ser l'any que es va declarar la pandèmia de COVID-19 i, segurament, això ha tingut molta influència en els permisos estudiats, per la qual cosa s'haurà de continuar analitzant aquestes dades en altres anys.

En conclusió, les dades sobre el PAS no han variat gaire durant aquests anys i, tot i que les dones són majoria en molts dels indicadors analitzats, una dada preocupant és aquest sostre de vidre, quant a la categoria A1; així, es mostra que s'haurà d'aprofundir en les causes d'aquests fets i, si és necessari, proposar accions positives per millorar-los.

### c) Situació pel que fa a alumnes



Comencem aquest apartat analitzant les dades sobre les matriculacions als estudis de grau.

Com ja passava en altres diagnòstics, hi ha més dones, amb un percentatge una mica superior al 60%. Si tenim en compte els diferents graus, observam que continua havent-hi segregació horitzontal, les dones són majoria als estudis relacionats amb els àmbits educatiu, social i sanitari, i els homes, als científicotècnics. Així, trobam que el grau més feminitzat és el d'Educació Infantil, amb el 95,4% de dones. Per contra, el més masculinitzat és el d'Enginyeria Informàtica, amb un 9% de dones. Respecte als graus masculinitzats, cal

destacar que hi ha hagut millores en alguns, com els de Filosofia i Física, però també un empitjorament en els de Matemàtiques i Història

| Taula 7. Alumnes matriculats a màster per sexe i curs | Dones | Homes | % dones |
|---|-------|-------|---------|
| Curs 2020-21  | 893   | 616   | 59,2    |
| Curs 2021-22  | 790   | 611   | 56,4    |

Seguint amb les matriculacions, en el cas dels estudis de màster i doctorat s'observa que ens acostam a un equilibri de gènere. Les dones al màster representen el 56,4%, i al doctorat, el 50,6%. El problema és que es parteix, com ja hem vist, d'una situació en què les dones són majoria al nivell anterior i, a mesura que el nivell educatiu va augmentant, es van perdent dones; aquest constitueix l'efecte anomenat tisora.

| Taula 8. Alumnes matriculats a doctorat per sexe i curs | Dones | Homes | % dones |
|---|-------|-------|---------|
| Curs 2020-21  | 478   | 462   | 50,9    |
| Curs 2021-22  | 437   | 426   | 50,6    |

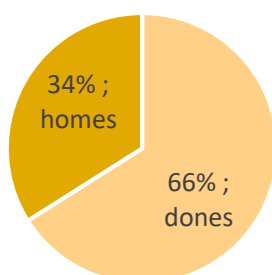
Centrant-nos ara en els estudis de màster, convé assenyalar que l'elecció del tipus de màster està condicionada per l'elecció dels estudis de grau. Les dades mostren que se segueix la mateixa tendència que al grau en la masculinització i feminització dels màsters. Per exemple, respecte als feminitzats, cal fer ressaltar el Màster Universitari en Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere i el Màster Universitari en Psicologia General Sanitària, amb percentatges de més del 85% de dones per als dos cursos analitzats. D'altra banda, quant als masculinitzats, destacam el Màster Universitari en Sistemes Intel·ligents i el Màster Universitari en Física Avançada i Matemàtica Aplicada, amb menys d'un 30% de dones.

Tenint en compte la matriculació als diferents programes de doctorat, al contrari que als anteriors nivells d'estudi, aquí hi ha més equilibri en general. Tot i que també podem parlar

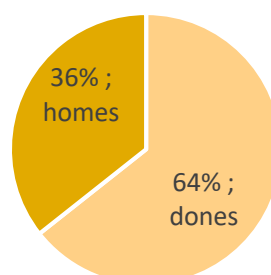
de programes feminitzats i masculinitzats, com per exemple el Doctorat en Estudis Interdisciplinaris de Gènere, amb una matrícula superior al 90% de dones, o el Doctorat en Enginyeria Electrònica, en què el tant per cent de dones no arriba al 15.

Canviant la mirada de les matriculacions a les titulacions, es pot observar que la majoria d'alumnes titulats de grau i màster són dones: un 66% en el primer cas i un 64% en el segon. Aquests percentatges mostren que les dones tenen bones taxes d'èxit en general. A més, s'hi ha d'afegir les tesis doctorals llegides, en què el percentatge de dones el curs 2020-21 és del 59%, també bastant alt.

Alumnes titulats de grau per sexe. Curs 2020-21



Alumnes titulats de màster per sexe. Curs 2020-21



Deixant de banda els indicadors sobre els estudis de grau, màster i doctorat, n'hi ha d'altres que també són interessants d'estudiar, com, per exemple i per primera vegada, els alumnes matriculats a temps parcial a tots els nivells d'estudi. Així, analitzant-ne les dades, observam que en total el 64% de les matrícules a temps parcial són de dones. Desglossades per tipus d'estudi, el percentatge més alt el trobam en els estudis de grau (al voltant del 65%), i el més baix, en el doctorat (devers el 45%). Necessitaríem obtenir més informació, com ara l'edat o les causes per a la concessió d'aquesta modalitat, per entendre millor aquestes xifres.

Sobre els programes de mobilitat, la majoria dels alumnes que s'hi acullen, de nou, són dones, tant alumnes entrants com sortints. Així, per exemple, el curs 2020-21, en què hi havia menys restriccions per la COVID-19, el percentatge de dones a l'ERASMUS més nombrós, el KA103, va ser del 75,1% d'alumnes entrants i del 65,1% d'alumnes sortints.

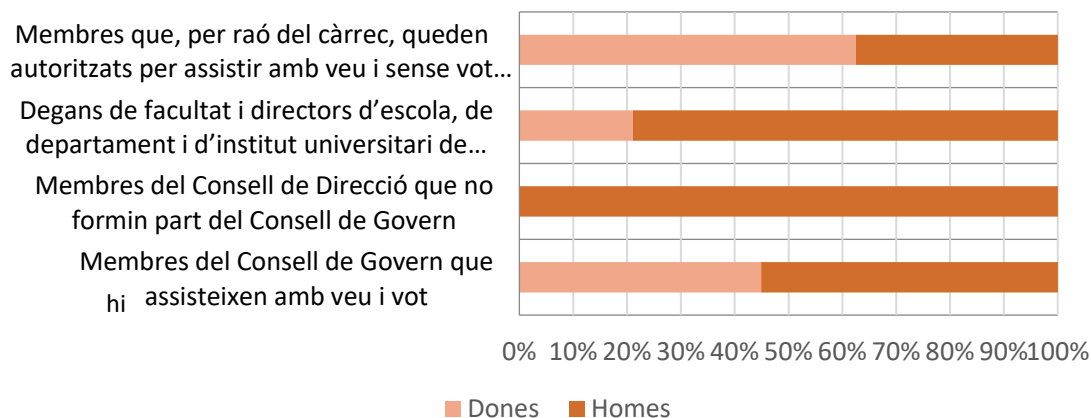
Quant a la concessió de beques, en primer lloc, les dones varen rebre la major part de les beques MECD, un 67%. En canvi, respecte a les beques de la CAIB, de manera general, en els anys estudiats en reben més els homes. Per acabar, tenim les dades sobre les beques FPI i FPU, totes dues relacionades amb els estudis de doctorat. En el primer cas, veiem que el percentatge de dones varia un poc, però en la majoria dels anys observats no passa del 40%, la qual cosa vol dir que no hi ha equilibri de gènere. D'altra banda, i pel que fa a les beques FPU, es constata bastant variabilitat en les dades i això fa difícil arribar a una conclusió sobre les diferències entres dones i homes. Sembla que no hi ha un patró fix.

En conclusió, els indicadors per als alumnes no han variat gaire els darrers anys, les dones encara són majoria en molts dels indicadors analitzats, tot i que continua detectant-se l'anomenat efecte tisora en les matriculacions de grau, màster i doctorat. També continua havent-hi una forta segregació horitzontal i ja es pot constatar com un fenomen estable en el temps la profunda masculinització del grau d'Enginyeria Informàtica. Tot això indica que queda molta feina per fer encara, no tan sols a la Universitat, sinó també als instituts de secundària i a les escoles de primària.

#### d) Situació pel que fa als òrgans de govern

Com hem pogut observar, la situació de les dones en alguns dels òrgans de govern i representació de la UIB continua sent desfavorable. En la major part dels òrgans analitzats, tot i que es podria parlar d'equilibri de gènere, les dones hi són minoria. Així i tot, cal destacar una millora en el nombre de dones que formen part del Consell de Govern, sobretot en els membres que hi tenen veu i vot.

### Membres del Consell de Govern per sexe. Any 2021



|   | Dones | Homes |
|---|-------|-------|
| Rectorat  |       | 1     |
| Vicerectorats                                       | 4     | 5     |
| Secretaria General                                  | 1     |       |
| Delegat del Rector (Universitat Saludable i Campus) |       | 1     |
| Gerència  | 1     |       |
| Total   | 6     | 7     |

Així, trobam uns percentatges de dones més favorables al Claustre (42,1%), al Consell de Govern (40,3%) i al Consell d'Estudiants (42,8%). D'altra banda, en equilibri tenim el Consell de Direcció i la Junta de PAS (57,9%), amb un percentatge de dones superior al 50%. Entre els organismes en què podem parlar de masculinització, s'inclouen el Consell Social, amb un 33,3% de dones —cal fer ressaltar que aquest percentatge ha minvat respecte a l'any 2019, en què les dones se situaven un poc per damunt del 40%—, i la Junta de PDI, amb un percentatge de dones que no arriba al 20%. Finalment, l'únic organisme en què es pot parlar de feminització és el Comitè d'Empresa, amb el 61,9% de dones. En conclusió, tot i que en molts dels organismes de govern de la Universitat es pot parlar d'equilibri de gènere, no es

pot oblidar que és un equilibri molt ajustat i que seria recomanable augmentar-hi el nombre de dones, com per exemple s'ha fet al Consell de Govern.

#### e). Retribucions salarials del personal

Tal com assegura el Consell Econòmic i Social Europeu, la igualtat retributiva, definida com a «igual retribució per a treballs d'igual valor o equivalents», continua sent un repte pendent no sols a l'Estat espanyol sinó també en el conjunt de les comunitats autònomes. I és que la diferència retributiva entre homes i dones, coneguda com a bretxa salarial, és un fet indiscutible, alhora que preocupant, per la seva magnitud i persistència. Entre les principals causes d'aquesta desigualtat retributiva trobam la falta de corresponsabilitat, les barreres d'accés a llocs de direcció o la menor quantitat de temps dedicat per les dones a la feina remunerada a causa de l'assumpció (sovint en solitari o de forma descompensada) de les responsabilitats domèstiques.

La Llei 11/2016, d'igualtat, preveu que l'Administració ha de desenvolupar mesures d'acció positiva destinades a garantir la igualtat d'oportunitats i la superació de la segregació professional, tant vertical com horitzontal, així com les desigualtats retributives. En aquest sentit, el III Pla d'igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) preveu a l'eix 2 la garantia de la igualtat retributiva entre dones i homes.

L'anàlisi de la bretxa salarial de gènere en una entitat pública com la Universitat no pot basar-se en la simple comparació dels salaris de les treballadores i dels treballadors, ja que aquesta no posa de manifest la discriminació salarial com a tal. Així doncs, s'ha d'analitzar l'existència de desigualtats en el tipus de contracte (interinitats i contractes temporals), en la promoció, en l'accés a llocs de responsabilitat, en l'accés als complements salarials, en el pes de la conciliació de la vida familiar i laboral (demandes de reducció de jornada i excedències), etc.

Així i tot, en virtut de la transparència i amb la garantia del compromís de fer avenços en l'estudi d'aquesta matèria de cara als propers plans d'igualtat, a les següents taules es poden

observar les retribucions mitjanes del personal de la Universitat, tant el personal docent i investigador com el personal administració i serveis, dels anys 2020 i 2021:

| Retribucions PDI 2020 | Dones         |           | Homes          |           | D/H            |      |
|-----------------------|---------------|-----------|----------------|-----------|----------------|------|
|                       | Categoria PDI | n         | Retribució (€) | n         | Retribució (€) | n    |
| CU                    | 38            | 78.136,34 | 107            | 78.204,19 | 0,36           | 1,00 |
| TU                    | 112           | 61.717,32 | 170            | 60.588,74 | 0,66           | 1,02 |
| PCD                   | 34            | 55.288,43 | 47             | 55.984,27 | 0,72           | 0,99 |
| PCDi                  | 57            | 44.345,90 | 56             | 43.727,24 | 1,02           | 1,01 |
| Aj Dr                 | 16            | 22.292,65 | 17             | 22.123,25 | 0,94           | 1,01 |
| Aj                    | 26            | 17.894,43 | 23             | 14.265,74 | 1,13           | 1,25 |
| Ass                   | 348           | 3.570,67  | 452            | 3.663,67  | 0,77           | 0,97 |

| Retribucions PDI 2021 | Dones         |           | Homes          |           | D/H            |      |
|-----------------------|---------------|-----------|----------------|-----------|----------------|------|
|                       | Categoria PDI | n         | Retribució (€) | n         | Retribució (€) | n    |
| CU                    | 37            | 80.042,94 | 109            | 78.938,21 | 0,34           | 1,01 |
| TU                    | 118           | 62.379,73 | 171            | 61.834,34 | 0,69           | 1,01 |
| PCD                   | 46            | 55.391,13 | 51             | 54.599,08 | 0,90           | 1,01 |

|       |     |           |     |           |      |      |
|-------|-----|-----------|-----|-----------|------|------|
| PCDi  | 48  | 44.863,32 | 55  | 41.797,74 | 0,87 | 1,07 |
| Aj Dr | 15  | 23.018,04 | 12  | 22.737,48 | 1,25 | 1,01 |
| Aj    | 25  | 15.579,15 | 23  | 15.768,12 | 1,09 | 0,99 |
| Ass   | 400 | 3.313,32  | 517 | 3.436,47  | 0,77 | 0,96 |

| Retribucions PAS<br>2021 | Dones |                | Homes |                | D/H  |            |
|--------------------------|-------|----------------|-------|----------------|------|------------|
|                          | n     | Retribució (€) | n     | Retribució (€) | n    | Retribució |
| A1                       | 26    | 48.425,29      | 40    | 49.890,67      | 0,65 | 0,97       |
| A2                       | 47    | 36.657,93      | 35    | 35.971,17      | 1,34 | 1,02       |
| C1                       | 132   | 28.795,04      | 60    | 27.563,31      | 2,20 | 1,04       |
| C2                       | 178   | 20.513,34      | 90    | 22.192,83      | 1,98 | 0,92       |
| E                        | 1     | 13.820,34      | 1     | 13.706,44      | 1,00 | 1,01       |

#### f) Situació pel que fa al procés de diagnòstic del II Pla d'igualtat

A continuació s'exposen les principals conclusions extretes del diagnòstic, relatives a la resta d'àmbits d'actuació prevists en el II Pla d'igualtat de la Universitat de les Illes Balears:

Segons el diagnòstic de situació del II Pla d'igualtat de la UIB, de les 71 mesures proposades, 43 quedaren pendents.



D'aquestes 43 mesures pendents, el III Pla d'igualtat en recull 23. S'han ajustat els objectius de manera realista a les possibilitats i recursos de l'entitat.

En aquest sentit, també s'han ajustat els objectius específics, que han passat de 17 a 15 en aquesta nova proposta.

Es preveu la necessitat d'incorporar la variable «sexe» a tots els registres estadístics futurs de la Universitat i actualitzar, en la mesura que sigui possible, els existents.

La formació interna especialitzada en gènere i adaptada als diferents llocs de treball esdevé un punt fonamental per incloure la perspectiva de gènere en tots els serveis de la Universitat.

Es detecta la necessitat d'aprovar un nou Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual en el si de l'entitat.

Es fixa com a objectiu prioritari millorar i visibilitzar les eines de conciliació de la vida personal, laboral i familiar de l'entitat i crear-ne de noves i més accessibles. Al mateix temps, es pretén generar coneixement i consciència sobre la importància de la corresponsabilitat.

## **5. Comissió per a l'elaboració del III Pla d'igualtat de la UIB**

A continuació, es presenta la llista de membres que formen la comissió d'elaboració del III Pla d'igualtat de la UIB, la composició de la qual es va aprovar, inicialment, al Consell de Direcció del dia 1 de desembre de 2021. D'altra banda, se'n va aprovar una modificació al Consell de Direcció del dia 26 d'abril de 2023:

President:

El doctor Marc Nadal Roberts, vicerector de Planificació Estratègica, Internacionalització i Cooperació.

Vocals:

La doctora Elena Sureda Demeulemeester, professora contractada doctora interina de l'àrea de coneixement de Psicologia Social del Departament de Psicologia i directora del Servei de Prevenció.

La senyora Catalina Pou Rayas, tècnica del Servei d'Assessoria Jurídica de la UIB.

La senyora Irene Vich Picornell, cap del Servei de Recursos Humans.

La senyora Ruth Escribano Dengra, coordinadora de l'Oficina de Cooperació al Desenvolupament i Solidaritat.

La senyora Aina Núñez Carrillo, representant de la Junta del PAS.

La doctora Margalida Capellà i Roig, representant de la Junta del PDI.

La doctora Francina Maria Orfila Sintès, representant del Comitè d'Empresa.

La senyora Raquel Sebastián Hernández, representant del Consell d'Estudiants.

La doctora Capilla Navarro Guzmán, directora de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes i professora titular d'universitat de l'àrea de coneixement de Psicologia Social del Departament de Psicologia.

Secretari:

El doctor Enrique Urbano Ángel, tècnic d'igualtat de gènere de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.

## 6. Marc normatiu del III Pla

L'obligació de les administracions públiques, i, per tant, de la Universitat de les Illes Balears, d'implementar un pla d'igualtat té l'origen en el principi d'igualtat entre dones i homes. Es tracta d'un principi jurídic que prohibeix qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe i que ha estat establert internacionalment com a dret humà en els principals tractats de drets humans de què Espanya és part: en primer lloc, a l'article 14 del Conveni europeu de drets i llibertats fonamentals de 1950, després, a l'article 26 del Pacte internacional de drets civils i polítics de 1966 i, finalment, a l'article 2 de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona. Actualment, «Aconseguir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i nines» és el cinquè dels Objectius de desenvolupament sostenible (ODS), adoptats per l'Assemblea General de Nacions Unides l'any 2015 com a part de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible. També la igualtat entre dones i homes és un dels objectius de la Unió Europea, segons l'article 3 del Tractat de la Unió Europea adoptat a Lisboa, que té reconegut a l'article 8 l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre l'home i la dona i promoure'n la igualtat en totes les accions. A més, ha estat proclamada pels mateixos tractats de la Unió com un dels valors sobre els quals es fonamenta la Unió, juntament amb la democràcia, els drets humans, la dignitat humana, l'estat de dret i la llibertat.

La igualtat ha estat reconeguda també per la Unió com un dret a l'article 21 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea. I nombrosa legislació europea i jurisprudència del TJUE ha desenvolupat o consolidat la igualtat entre homes i dones com a principi, com a valor, com a objectiu i com a dret, en nombrosos àmbits, especialment el laboral.

En l'àmbit estatal, l'article 1.1 de la Constitució espanyola estableix el principi d'igualtat com un dels pilars fonamentals de l'estat de dret, desenvolupat posteriorment en els articles 9.2 i 14. D'altra banda, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, pren en consideració la dimensió transversal de la igualtat i estableix així la prevenció de les conductes discriminatòries i l'aplicació de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat.

En l'àmbit autonòmic, l'article 17 de la Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, es refereix expressament al principi d'igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe, i determina que «totes les dones i els homes tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia». Finalment, cal fer referència a la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, que preveu que les administracions públiques de les Illes Balears han d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les seves actuacions i defineix aquest terme com «la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones».

Pel que fa a l'obligació específica de les administracions públiques d'implementar un Pla d'igualtat entre dones i homes, aquesta es recull, d'una banda, a l'article 51 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i, de l'altra, a la disposició addicional setena del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

D'altra banda, quant a la legislació autonòmica de les Illes Balears, l'article 44 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, determina les característiques dels plans d'igualtat del personal al servei de les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Pel que fa a l'àmbit universitari mateix, cal fer menció de l'Acord normatiu 14886/2023, del dia 30 de març, pel qual s'aproven les normes de convivència de la Universitat de les Illes Balears (FOU núm. 552, de 28 d'abril). Concretament, l'apartat segon de l'article 8 fa referència al Pla d'igualtat de la UIB i preveu que aquest promogui les condicions necessàries per garantir a la Universitat una igualtat efectiva entre homes i dones.

## 7. Objectius generals del III Pla d'igualtat 2023-2027

A l'hora de dissenyar el III Pla d'igualtat s'han determinat quins són els objectius desitjats, això és, aquells resultats que es pretenen assolir amb l'execució de les mesures específiques que integren el Pla. Es tracta d'uns objectius quantificables, mesurables i realistes, adaptats a les necessitats pròpies de l'entitat, els quals han estat definits a partir de les conclusions obtingudes en la fase de diagnòstic. La consecució d'aquests objectius respon a la finalitat última del III Pla d'igualtat, que és assolir la igualtat entre dones i homes en el si de l'entitat.

Els objectius generals del III Pla d'igualtat entre dones i homes de la Universitat de les Illes Balears són els següents:

### Objectiu 1:

Consolidar la perspectiva de gènere de manera transversal en el conjunt de l'entitat.

### Objectiu 2:

Promoure i incloure la perspectiva de gènere en les condicions de treball i el creixement professional de tot el personal.

### Objectiu 3:

Generar un clima igualitari de treball i garantir la salut laboral de tot el personal.

### Objectiu 4:

Definir i implementar els procediments adequats per actuar en situacions d'especial protecció, com ara la violència contra les dones o l'assetjament sexual i per raó de sexe.

### Objectiu 5:

Garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a la tasca acadèmica.

## 8. Eixos d'actuació, objectius específics i mesures del III Pla

A continuació, es presenta el contingut específic del III Pla d'igualtat de la Universitat de les Illes Balears. Són els eixos, els objectius específics i les mesures que s'han d'implementar per aconseguir els objectius generals proposats. A més, també es determinen els indicadors, la persona o l'òrgan responsable i la temporalitat per posar en marxa cada mesura concreta. En aquest sentit, cal tenir present tant el significat com la implicació de cada concepte:

Els eixos representen les àrees d'actuació del Pla i són el resultat directe dels objectius generals que s'han determinat. D'aquesta manera, s'estableixen 5 eixos d'actuació:

**Cultura d'igualtat i bon govern:** mesures per assolir una posada en marxa transversal de la perspectiva de gènere en tots els àmbits del conjunt de l'entitat.

**Condicions de treball i creixement professional:** mesures per assegurar la igualtat de condicions entre dones i homes pel que fa a l'accés a l'ocupació, a les retribucions salarials i a la promoció professional.

**Salut laboral: conciliació i corresponsabilitat:** mesures per garantir el grau màxim de benestar físic, mental i social de tot el personal mitjançant la prevenció de riscos laborals i les mesures adequades amb perspectiva de gènere, com ara la conciliació o la corresponsabilitat.

**Situacions d'especial protecció:** mesures específiques per prevenir i combatre la violència contra les dones i l'assetjament sexual i per raó de sexe en el lloc de treball.

**Investigació, transferència del coneixement i docència:** mesures específiques amb perspectiva de gènere en tots els nivells de l'àmbit acadèmic.

Els objectius específics s'enfoquen a concretar els processos necessaris per tal que es puguin assolir els objectius generals.

Les mesures ofereixen una resposta ajustada a les necessitats específiques de l'entitat, detectades durant la fase de diagnòstic, per tal d'assolir els propòsits o objectius establerts.

Les mesures són precises i s'han de definir de tal manera que el compliment pugui ser mesurat i quantificat, quantitativament i qualitativament, a través dels indicadors.

Els indicadors de resultat s'utilitzen per valorar l'evolució i el desenvolupament de cada mesura. Aquests indicadors són coherents amb els objectius del III Pla d'igualtat i s'ajusten a cada mesura específica que es pretén valorar.

La persona o l'òrgan responsable és l'encarregat d'assegurar el compliment de la mesura que se li atribueix.

La temporalitat fa referència al lapse de temps màxim que s'ha assignat per dur a terme cada mesura. S'utilitzen 3 termes: curt termini (1 any), mitjà termini (2 anys) i llarg termini (4 anys).

## III Pla d'igualtat entre dones i homes de la Universitat de les Illes Balears

A continuació, es desenvolupen els objectius específics del III Pla d'igualtat entre dones i homes de la Universitat de les Illes Balears. L'Oficina d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat, impulsora d'aquest document, s'estableix com un servei de suport i assessorament per a tots els organismes designats com a responsables de les mesures.

### Eix primer. Cultura d'igualtat i bon govern

#### Objectiu 1.1. Millorar la sistematització de les dades estadístiques amb la inclusió de la perspectiva de gènere

Incloure la perspectiva de gènere suposa tenir en compte les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques. En aquest sentit, un primer pas essencial per a la consecució d'aquest objectiu és recopilar totes les dades estadístiques relatives a la comunitat universitària desagregades per sexe.

Mesura 1.1.1: definir quines són les dades necessàries que cal recopilar per tal de facilitar la futura fase de diagnòstic per al pròxim Pla d'igualtat de la Universitat

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Organisme responsable | Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes   |
| Temporalitat          | Curt termini   |
| Indicadors            | Elaboració del formulari per a les dades del pròxim diagnòstic |



**Mesura 1.1.2: crear un sistema homogeni de recollida de dades estadístiques on s'inclougi la variable «sexe»**

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Organisme responsable | Oficina de Planificació Estratègica                  |
| Temporalitat          | Curt termini   |
| Indicadors            | Creació del sistema o inclusió de la variable «sexe» |

**Objectiu 1.2. Visibilitzar les aportacions de les dones a la comunitat universitària**

És probable que si Albert Einstein hagués nascut dona, avui gairebé no ens sonaria el seu cognom, perquè els mèrits dels seus estudis se'ls hauria endut un home. Un fenomen tan comú a la història que fins i tot té nom propi: és l'efecte Matilda, que designa les injustícies comeses sistemàticament amb les científiques. L'àmbit de la ciència només n'és un exemple més. La conseqüència directa de silenciar el treball de les dones té efectes en les generacions futures de nines i joves que creixen i s'eduquen sense referents femenins en els llibres de text o en els llibres d'història.

**Mesura 1.2.1: fer periòdicament campanyes de difusió sobre la carrera professional de les dones investigadores de la Universitat de les Illes Balears**

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Organisme responsable | Facultats de la UIB<br>Servei d'Identitat i Cultura institucional |
| Temporalitat          | Mitjà termini   |
| Indicadors            | Nombre de campanyes dutes a terme                                 |

**Mesura 1.2.2: donar continuïtat a la iniciativa #OnSónElles per tal de fer visible la presència de dones expertes a l'espai públic**

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Organisme responsable | Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes       |
| Temporalitat          | Llarg termini  |
| Indicadors            | Nombre d'accions dutes a terme en el marc del programa #OnSónElles |

**Mesura 1.2.3: identificar espais i edificis amb noms de dones rellevants i referents de diversos àmbits**

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Organisme responsable | Servei Tècnic i d'Infraestructures<br>Servei d'Identitat i Cultura institucional |
| Temporalitat          | Curt termini   |
| Indicadors            | Nombre d'espais identificats amb nom de dona                                     |

**Mesura 1.2.4: dur a terme un estudi sobre l'evolució de la presència de les dones a tots els nivells de la comunitat universitària i difondre'n el contingut**

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Organisme responsable | Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes<br>Servei de Comunicació |
|-----------------------|---|

|              |   |
|--------------|---|
| Temporalitat | Mitjà termini   |
| Indicadors   | Elaboració de l'estudi<br>Accions de difusió sobre l'estudi |

### Objectiu 1.3. Reforçar el compromís públic de la Universitat amb la igualtat entre dones i homes

La Universitat de les Illes Balears és una institució dedicada al servei públic de l'educació superior, la recerca, la transferència del coneixement i la innovació, que té la igualtat com un dels seus valors fonamentals.

#### Mesura 1.3.1: mantenir reunions periòdiques i fer feina en xarxa amb els organismes públics relacionats amb la igualtat de gènere de la comunitat autònoma

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Organisme responsable | Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes |
| Temporalitat          | Llarg termini  |
| Indicadors            | Nombre de reunions   |

#### Mesura 1.3.2: fer campanyes específiques sobre la importància de la igualtat entre homes i dones i de la lluita contra les violències masclistes, en ocasió de la commemoració del 8 de març i del 25 de novembre

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Organisme responsable | Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes<br>Servei d'Identitat i Cultura institucional |
|-----------------------|--|

|              |                         |
|--------------|-------------------------|
|              | Servei de Comunicació   |
| Temporalitat | Llarg termini           |
| Indicadors   | Campanyes dutes a terme |

Mesura 1.3.3: fer difusió del III Pla d'igualtat entre dones i homes de la Universitat de les Illes Balears a tota la comunitat universitària, així com publicar els plans i diagnòstics anteriors

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Organisme responsable | Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes                    |
| Temporalitat          | Curt termini  |
| Indicadors            | Accions de difusió del III Pla<br>Publicació dels plans i diagnòstics anteriors |

Mesura 1.3.4: crear un distintiu que reconegui el treball en igualtat de gènere de centres, departaments, grups d'investigació etc. de la Universitat de les Illes Balears

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Organisme responsable | Servei d'Identitat i Cultura institucional |
| Temporalitat          | Mitjà termini                              |
| Indicadors            | Creació del distintiu                      |

Mesura 1.3.5: donar suport als centres educatius de secundària que posin en marxa l'assignatura optativa sobre igualtat de gènere, facilitar-los material o tenir reunions informatives periòdiques

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Organisme responsable | Oficina per al Programa d'Orientació i Transició a la UIB |
| Temporalitat          | Llarg termini   |
| Indicadors            | Nombre d'accions dutes a terme                            |

#### Objectiu 1.4. Incloure la perspectiva de gènere en la gestió de la Universitat de les Illes Balears

Per poder ser una institució pública de la més alta qualitat en la creació i la transmissió de coneixements i valors, no sols per a tota la comunitat universitària sinó també per a la societat en general, és necessària una transformació assenyada de la mateixa institució i, per això, és indispensable treballar de manera conjunta i implicar tota la comunitat universitària en la lluita per la igualtat entre dones i homes.

Mesura 1.4.1: fer difusió entre tot el personal de la Universitat del manual per a l'ús inclusiu del llenguatge *Criteris multilingües per a la redacció de textos igualitaris* elaborat per la Xarxa Vives d'Universitats, i afegir-lo al Pla de formació del PAS i del PDI

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Organisme responsable | Servei Lingüístic  |
| Temporalitat          | Mitjà termini  |
| Indicadors            | Accions de difusió sobre el manual<br>Inclusió del material al Pla de formació del PAS i del PDI |

Mesura 1.4.2: donar suport a les associacions d'alumnes per dur terme activitats que promoguin la igualtat efectiva entre dones i homes

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Organisme responsable | Servei d'Alumnes i Títols<br>Vicerectorat d'Estudiants               |
| Temporalitat          | Llarg termini  |
| Indicadors            | Nombre d'associacions d'alumnes contactades<br>Accions dutes a terme |

Mesura 1.4.3: elaboració d'un pla de formació específica sobre perspectiva de gènere, adaptat a l'activitat professional, per a tots els serveis implicats en la gestió dels recursos humans de la Universitat

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Organisme responsable | Servei de Recursos Humans  |
| Temporalitat          | Llarg termini  |
| Indicadors            | Nombre d'accions formatives<br>Nombre de persones participants desagregades per sexe |

Mesura 1.4.4: oferir formació en igualtat entre dones i homes, i prevenció de les violències masclistes a tota la comunitat PAS i PDI mitjançant les plataformes d'autoaprenentatge disponibles

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Organisme responsable | Servei de Recursos Humans<br>Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes |
| Temporalitat          | Llarg termini   |
| Indicadors            | Nombre de cursos impartits i persones participants desagregades per sexe                  |

## Eix segon. Condicions de treball i creixement professional

Objectiu 2.1. Promoure la igualtat entre dones i homes en l'accés al treball i en la promoció professional

La igualtat de tracte i la no discriminació entre dones i homes en l'accés, les relacions i les condicions de treball té un reconeixement ampli dins l'ordenament jurídic, en l'àmbit internacional, europeu, estatal i autonòmic. Aquest aspecte millora el rendiment, la motivació i la conciliació entre la vida personal, laboral i familiar del personal.

Mesura 2.1.1: revisar i controlar la presència equilibrada entre dones i homes en tots els òrgans col·legiats prevists per a les convocatòries, processos de selecció i promoció de la Universitat de les Illes Balears

|                       |                           |
|-----------------------|---------------------------|
| Organisme responsable | Servei de Recursos Humans |
| Temporalitat          | Llarg termini             |

|            |  |
|------------|--|
| Indicadors | Composició dels diferents òrgans col·legiats, desagregats per sexe |
|------------|--|

Mesura 2.1.2: elaborar un document ètic de respecte a la igualtat entre dones i homes i a la no discriminació per cap dels motius previstos constitucionalment, que hauran de signar totes les contractacions que la Universitat subscrigui amb empreses externes

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Organisme responsable | Servei de Recursos Humans<br>Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes |
| Temporalitat          | Llarg termini   |
| Indicadors            | Elaboració del document de compromís  |

Mesura 2.1.3: assegurar que la normativa de la Universitat relativa a l'accés al treball i a la promoció professional del PDI i del PAS no conté elements de discriminació directa ni indirecta per raó de sexe

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Organisme responsable | Secretaria General<br>Servei de Recursos Humans |
| Temporalitat          | Curt termini                                    |



|            |  |
|------------|--|
| Indicadors | Revisió de la normativa i modificacions proposades |
|------------|--|

|  |  |
|--|--|
| Mesura 2.1.4: elaborar un estudi per tal de detectar l'existència, o no, de possibles obstacles subjectius i objectius que condicionen la promoció professional de les dones PAS i PDI |  |
| Organisme responsable  | Servei de Prevenció  |
| Temporalitat   | Mitjà termini  |
| Indicadors   | Elaboració de l'estudi<br>Nombre de dones PAS i PDI participants |

### Objectiu 2.2. Determinar la possible existència d'una bretxa salarial de gènere

El principi d'igualtat retributiva per treballs d'igual valor constitueix un dret fonamental aplicable directament a totes les persones treballadores. L'anàlisi de la bretxa salarial de gènere a una entitat pública com la Universitat no pot basar-se en la simple comparació dels salaris de les treballadores i dels treballadors; s'ha d'analitzar la possible existència de desigualtats en el tipus de contracte (interinitats i contractes temporals), en la promoció, en l'accés a llocs de responsabilitat, en l'accés als complements salarials, en el pes de la conciliació de la vida familiar i laboral (demandes de reduccions de jornada i excedències), etc.

Mesura 2.2.1: elaborar un informe, en aplicació del principi de transparència retributiva, per tal de determinar la possible existència, o no, d'una bretxa salarial de gènere entre el personal de la Universitat

|                       |                                      |
|-----------------------|--------------------------------------|
| Organisme responsable | Servei de Nòmines i Seguretat Social |
| Temporalitat          | Mitjà termini                        |
| Indicadors            | Elaboració de l'informe              |

Mesura 2.2.2: elaborar una anàlisi quantitativa sobre els accessos del personal de la Universitat als permisos de maternitat o paternitat, cura d'infants o de persones dependents

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Organisme responsable | Servei de Recursos Humans<br>Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes |
| Temporalitat          | Mitjà termini   |
| Indicadors            | Nombre de permisos de maternitat o paternitat, cura d'infants o de persones dependents    |

### Objectiu 2.3. Promoure una representació equilibrada en els llocs de treball

És imprescindible rompre amb els estereotips i els rols de gènere per tal d'aconseguir una comunitat universitària lliure de prejudicis i condicionants lligats al fet de ser home o de ser dona

Mesura 2.3.1: desenvolupar accions específiques de formació i sensibilització sobre rols i estereotips de gènere en els casos d'infrarepresentació d'un dels dos sexes en sectors determinats de l'ocupació dins l'àmbit universitari

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Organisme responsable | Servei de Recursos Humans<br><br>Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes |
| Temporalitat          | Llarg termini   |
| Indicadors            | Nombre d'accions dutes a terme<br><br>Nombre de persones participants desagregades per sexe   |

### Eix tercer. Salut laboral: conciliació i corresponsabilitat

#### Objectiu 3.1. Promoure la perspectiva de gènere en matèria de salut laboral

Esdevé fonamental, per tal d'incloure la perspectiva de gènere, avaluar els riscos o les peculiaritats dels diferents llocs de treball, en funció de les situacions diverses que poden afectar de manera distinta els homes i les dones.

**Mesura 3.1.1: incloure la variable «sexe» en les avaluacions de riscos laborals, tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en l'estudi de danys per a la salut derivats del treball**

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Organisme responsable | Servei de Prevenció                     |
| Temporalitat          | Curt termini                            |
| Indicadors            | Inclusió de la variable en els informes |

Mesura 3.1.2: generar un protocol específic sobre l'adaptació o el canvi de lloc de treball en casos de maternitat i paternitat

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Organisme responsable | Servei de Prevenció<br>Servei de Recursos Humans   |
| Temporalitat          | Mitjà termini  |
| Indicadors            | Elaboració del protocol<br>Nombre de persones que s'han acollit a aquest protocol, desagregades per sexe |

Objectiu 3.2. Promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral per a tot el personal de la Universitat de les Illes Balears

La conciliació de la vida personal, familiar i laboral és un concepte que estableix que ha d'existir un equilibri entre els temps dedicat al treball i el temps dedicat a la vida personal i familiar. Cal dir que una implementació correcta de la conciliació entre aquests àmbits té beneficis per al personal i per a l'entitat.

Mesura 3.2.1: fer una enquesta entre el personal de la Universitat per conèixer les seves necessitats i interessos en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Organisme responsable | Servei de Prevenció<br>Servei de Recursos Humans |
| Temporalitat          | Mitjà termini                                    |
| Indicadors            | Realització de l'enquesta                        |

|  |  |
|--|--|
|  | Nombre de persones participants<br>desagregades per sexe |
|--|--|

Mesura 3.2.2: dur a terme una estratègia d'informació i conscienciació per implementar el teletreball dirigida al personal, que aposti per la conciliació i sostenibilitat ecològica, en els casos que el lloc de feina ho permeti

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Organisme responsable | Servei de Recursos Humans   |
| Temporalitat          | Mitjà termini   |
| Indicadors            | Nombre de campanyes dutes a terme<br>Persones que s'han acollit al teletreball per motius de conciliació, desagregades per sexe |

Mesura 3.2.3: impulsar un document de recomanacions i suggeriments per promoure un canvi en la metodologia de les reunions, i instar els diferents grups de treball a incorporar-hi la possibilitat d'assistència mitjançant videoconferència, sempre que el motiu de la reunió ho permeti, i amb la finalitat d'evitar desplaçaments i innovar en els usos dels temps

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Organisme responsable | Servei de Prevenció<br>Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes |
| Temporalitat          | Mitjà termini   |

|            |   |
|------------|---|
| Indicadors | Elaboració del document de recomanacions i suggeriments |
|------------|---|

|  |                            |
|--|----------------------------|
| Mesura 3.2.4: promoure la creació d'un espai per a la lactància en el treball (o l'extracció manual d'aquesta) als diferents edificis o centres de treball de la Universitat |                            |
| Organisme responsable  | Servei de Prevenció        |
| Temporalitat   | Llarg termini              |
| Indicadors   | Nombre d'espais habilitats |

### Objectiu 3.3. Sensibilitzar sobre la importància de la corresponsabilitat

La corresponsabilitat fa referència a la responsabilitat compartida d'una situació o d'una actuació determinada dins la llar. L'objectiu és la distribució equitativa, equilibrada i funcional de les responsabilitats personals, familiars i laborals.

|  |   |
|--|---|
| Mesura 3.3.1: fer campanyes divulgatives sobre la importància de la corresponsabilitat i la seva incidència en el benestar laboral per a tot el personal |   |
| Organisme responsable  | Servei d'Identitat i Cultura institucional  |
| Temporalitat   | Mitjà termini   |
| Indicadors   | Nombre de campanyes divulgatives<br>Nombre de persones participants desagregades per sexe |

Mesura 3.3.2: difondre el contingut de la *Guia pràctica de corresponsabilitat familiar* de la Comunitat Autònoma entre tot el personal

|                       |                                  |
|-----------------------|----------------------------------|
| Organisme responsable | Servei de Recursos Humans        |
| Temporalitat          | Curt termini                     |
| Indicadors            | Accions de difusió dutes a terme |

Mesura 3.3.3: facilitar l'ús del permís de paternitat i d'altres mesures de conciliació entre els treballadors (PDI, PAS i alumnes)

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Organisme responsable | Servei de Recursos Humans  |
| Temporalitat          | Llarg termini  |
| Indicadors            | Nombre de treballadors que s'han acollit al permís de paternitat |

Mesura 3.3.4: habilitar un espai específic a la intranet sobre els drets específics en matèria de conciliació i corresponsabilitat per a tot el personal

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Organisme responsable | Àrea de Tecnologies de la Informació<br>Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes |
| Temporalitat          | Curt termini   |

|            |                    |
|------------|--------------------|
| Indicadors | Creació de l'espai |
|------------|--------------------|

### Eix quart. Situacions d'especial protecció

Objectiu 4.1. Assegurar una comunitat universitària lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe

La Universitat de les Illes Balears declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per motiu d'orientació sexual suposen un atemptat contra la dignitat de les persones, pel la qual cosa són totalment inacceptables. En conseqüència, es garantirà un entorn universitari exempt de qualsevol d'aquestes formes de violència i es facilitaran els mitjans que calguin per prevenir-les i actuar-ne en contra.

Mesura 4.1.1: elaborar i aprovar un protocol per a la prevenció i actuació en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe dins tota la comunitat universitària

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Organisme responsable | Secretaria General<br><br>Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes<br><br>Comissió de convivència |
| Temporalitat          | Curt termini  |
| Indicadors            | Aprovació i publicació del protocol   |

Mesura 4.1.2: dur a terme accions de difusió entre la comunitat universitària sobre el protocol per a la prevenció i actuació en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe



|                       |   |
|-----------------------|---|
| Organisme responsable | Servei d'Identitat i Cultura institucional<br><br>Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes<br><br>Comissió de convivència |
| Temporalitat          | Curt termini  |
| Indicadors            | Nombre d'accions de difusió i publicitat  |

**Mesura 4.1.3: formar de manera específica les persones encarregades de gestionar els procediments d'actuació prevists en el protocol**

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Organisme responsable | Secretaria General<br><br>Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes<br><br>Comissió de convivència |
| Temporalitat          | Curt termini  |
| Indicadors            | Nombre de formacions dutes a terme  |

**Mesura 4.1.4: impulsar campanyes de formació permanent, a través de la plataforma d'autoaprenentatge, sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe (detecció, normativa, conseqüències, etc.)**

|   |  |
|---|--|
| Organisme responsable   | Servei de Recursos Humans<br>Comissió de convivència   |
| Temporalitat  | Llarg termini  |
| Indicadors  | Nombre d'edicions del curs realitzades<br>Nombre de persones participants<br>desagregades per sexe |
| <b>Mesura 4.1.5: elaborar un registre sobre l'activació del procediment d'actuació previst en el protocol per poder fer-ne el seguiment</b> |  |
| Organisme responsable   | Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes<br>Comissió de convivència            |
| Temporalitat  | Curt termini   |
| Indicadors  | Nombre de casos on s'ha activat el procediment previst en el protocol, desagregat per sexe         |

#### Objectiu 4.2. Reafirmar el compromís de la Universitat de les Illes Balears en la lluita contra les violències masclistes

La Universitat de les Illes Balears assoleix el compromís públic de rebutjar i lluitar contra aquesta xacra, per tal d'aconseguir una comunitat universitària i una societat respectuoses amb els drets humans i lliures de violències masclistes.

Mesura 4.2.1: oferir formació específica en matèria de prevenció, detecció i actuació davant les violències masclistes per a tot el personal de la Universitat

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Organisme responsable | Servei de Recursos Humans<br>Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes<br>Comissió de convivència |
| Temporalitat          | Llarg termini  |
| Indicadors            | Nombre de formacions dutes a terme<br>Nombre de persones participants desagregades per sexe                          |

Mesura 4.2.2: elaborar i difondre un document recopilatori informatiu, visible a la intranet, sobre els drets i els diferents recursos d'interès per a la treballadora víctima de violència de gènere

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Organisme responsable | Secretaria General   |
| Temporalitat          | Curt termini   |
| Indicadors            | Elaboració del document<br>Accions de difusió sobre el document<br>Creació de l'enllaç a la intranet |

|  |  |
|--|--|
| Mesura 4.2.3: assegurar la gestió ràpida dels permisos, llicències, suspensions, excedències o qualsevol altre dret sol·licitat per la treballadora víctima de violència de gènere |  |
| Organisme responsable  | Servei de Recursos Humans                        |
| Temporalitat   | Curt termini                                     |
| Indicadors   | Nombre de permisos sol·licitats per aquest motiu |
|  | Nombre de permisos concedits per aquest motiu    |

## Eix cinquè. Investigació, transferència del coneixement i docència

### Objectiu 5.1. Promoure la presència de les dones en la investigació

Malgrat el reconeixement de la importància d'incloure la perspectiva de gènere en l'àmbit universitari, el progrés és lent i necessita un treball addicional: un canvi real i efectiu a la institució i als centres d'investigació. Aportar perspectiva de gènere a la investigació promou l'equitat, consolida les polítiques, crea oportunitats d'innovació i millora les solucions encaminades a satisfer les necessitats presents i futures de la societat.

|  |                           |
|--|---------------------------|
| Mesura 5.1.1: dur a terme accions de formació i sensibilització per introduir la perspectiva de gènere a la investigació |                           |
| Organisme responsable  | Servei de Recursos Humans |
|  | Àrea d'Investigació       |
| Temporalitat   | Llarg termini             |

|            |   |
|------------|---|
| Indicadors | Nombre d'accions dutes a terme                        |
|            | Nombre de persones participants desagregades per sexe |

Mesura 5.1.2: assegurar que es tingui, almenys, una persona experta en gènere a les comissions d'investigació encarregades de seleccionar projectes d'investigació

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Organisme responsable | Àrea d'Investigació                         |
| Temporalitat          | Llarg termini                               |
| Indicadors            | Composició de les comissions d'investigació |

Mesura 5.1.3: concedir un reconeixement per a un TFG i un TFM especialment destacats en matèria d'igualtat de gènere en l'àmbit de la Universitat de les Illes Balears

|                       |                               |
|-----------------------|-------------------------------|
| Organisme responsable | Centre d'Estudis de Postgrau  |
|                       | Vicerectorat d'Estudiants     |
| Temporalitat          | Llarg termini                 |
| Indicadors            | Concessió dels reconeixements |

Mesura 5.1.4: organitzar una jornada per fer visibles els resultats de la investigació en estudis de gènere dins l'àmbit universitari

|                       |                     |
|-----------------------|---------------------|
| Organisme responsable | Àrea d'Investigació |
|-----------------------|---------------------|

|              |   |
|--------------|---|
| Temporalitat | Mitjà termini   |
| Indicadors   | Realització de la jornada<br>Nombre de persones participants<br>desagregades per sexe |

Mesura 5.1.5: elaborar un estudi, amb dades desagregades per sexe, sobre l'estat de la recerca, en termes d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de resultats, dins la Universitat de les Illes Balears, per tal de conèixer l'existència, o no, de possibles obstacles per a les dones investigadores a l'hora de desenvolupar aquesta tasca

|                       |                        |
|-----------------------|------------------------|
| Organisme responsable | Àrea d'Investigació    |
| Temporalitat          | Mitjà termini          |
| Indicadors            | Elaboració de l'estudi |

### Objectiu 5.2. Introduir la perspectiva de gènere en l'àmbit de la transferència de coneixement i innovació

La transferència del coneixement, amb perspectiva de gènere, posa de manifest la necessitat de continuar generant espais per millorar i enfortir la xarxa de treball entre les universitats, les entitats públiques i les dones.

Mesura 5.2.1: incloure la variable «sexe» en els informes de l'Oficina de Transferència de Resultats d'Investigació (OTRI) i Projectes

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Organisme responsable | Oficina de Transferència de Resultats d'Investigació i Projectes |
|-----------------------|--|

|              |                                |
|--------------|--------------------------------|
| Temporalitat | Curt termini                   |
| Indicadors   | Inclusió de la variable «sexe» |

Mesura 5.2.2: potenciar l'organització i la coordinació de xarxes adreçades a la investigació i divulgació dels valors de la igualtat entre homes i dones i de la no discriminació

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Organisme responsable | Àrea d'investigació   |
| Temporalitat          | Llarg termini   |
| Indicadors            | Esdeveniments organitzats<br>Nombre de persones participants<br>desagregades per sexe |

Mesura 5.2.3: fer un estudi sobre la realització d'estades de recerca per part d'homes i dones (durada, lloc, fills/es, finançament)

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Organisme responsable | Àrea d'investigació<br>Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes |
| Temporalitat          | Mitjà termini   |

|            |                        |
|------------|------------------------|
| Indicadors | Elaboració de l'estudi |
|------------|------------------------|

### Objectiu 5.3. Garantir una docència de qualitat i amb perspectiva de gènere

L'ODS 4 de l'Agenda 2030 fa referència a la consecució d'una educació de qualitat. Per aconseguir-ho, és imprescindible la inclusió de la perspectiva de gènere. Aquesta, dins l'àmbit de la docència, comporta incloure el coneixement produït per les dones científiques i expertes, sovint invisibilitzades en nombroses disciplines, així com les perspectives crítiques que desvelen conceptualitzacions androcèntriques.

|  |  |
|--|--|
| <b>Mesura 5.3.1: difondre, per a tota la comunitat docent, el document <i>Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere</i>, elaborat per la Xarxa Vives d'Universitats</b> |  |
| Organisme responsable  | Unitat de Gestió dels Estudis de Grau<br>Unitat de Gestió dels Estudis de Postgrau |
| Temporalitat   | Curt termini   |
| Indicadors   | Accions de difusió del document  |

|   |  |
|---|--|
| <b>Mesura 5.3.2: oferir sessions informatives sobre la inclusió de competències en matèria d'igualtat entre homes i dones en els plans d'estudis, especialment en els graus de l'àmbit sanitari, social, educatiu i jurídic</b> |  |
| Organisme responsable   | Unitat de Gestió dels Estudis de Grau<br>Unitat de Gestió dels Estudis de Postgrau |
| Temporalitat  | Mitjà termini  |



|            |   |
|------------|---|
| Indicadors | Nombre de sessions informatives dutes a terme         |
|            | Nombre de persones participants desagregades per sexe |
|            | Nombre de plans d'estudis que inclouen competències   |

|  |   |
|--|---|
| Mesura 5.3.3: facilitar material i assessorament als centres educatius de secundària per combatre els estereotips de gènere en l'elecció d'estudis superiors |   |
| Organisme responsable  | Oficina per al Programa d'Orientació i Transició a la UIB |
| Temporalitat   | Llarg termini   |
| Indicadors   | Nombre de centres que han rebut l'assessorament           |
|  | Material facilitat  |

## 9. Àmbit d'aplicació i vigència

Aquest III Pla d'igualtat és aplicable a tota la comunitat universitària de la UIB, independentment del vincle jurídic definit en aquesta relació i de la posició que ocupi dins l'entitat. A més, la seva aplicabilitat s'entén tant en el lloc de treball habitual com en tots els

esdeveniments relacionats amb el desenvolupament de l'activitat laboral, independentment de si es produeixen dins o fora de les instal·lacions del campus universitari.

S'entén per comunitat universitària tot el personal laboral (independentment del seu vincle jurídic amb l'entitat) i tot l'alumnat vinculat amb la Universitat, en ambdós casos, tant del campus universitari de l'illa de Mallorca com de la Seu de Menorca i la Seu d'Eivissa i Formentera.

El III Pla d'igualtat té una vigència de 4 anys a partir de l'aprovació per part del Consell de Govern.

## 10. Seguiment i avaluació del III Pla

Les persones o els òrgans indicats com a «organisme responsable» de cada mesura vetllaran perquè la implementació es dugui a terme de manera apropiada.

La comissió per a l'elaboració del III Pla crearà, en el termini de sis mesos a partir de la data d'entrada en vigor del III Pla d'igualtat, una comissió de seguiment del Pla d'igualtat. La comissió per a l'elaboració del III Pla designarà, segons els criteris de funcionalitat, les persones que integraran aquesta comissió de seguiment, que estarà formada per cinc persones de la mateixa comissió per a l'elaboració del III Pla. En el moment que es creï, es determinarà la freqüència de reunions anuals que es duran a terme per tal d'assegurar un seguiment adequat de la posada en marxa del III Pla d'igualtat.

Les persones o els organismes responsables de cada mesura transmetran a la comissió de seguiment del Pla, de manera periòdica ajustada a la temporalitat prevista per a cada mesura, la informació relativa a la implementació tenint en compte els indicadors establerts per a cada una.

La comissió de seguiment del Pla tindrà tres funcions bàsiques:

El seguiment i l'avaluació de manera periòdica pel que fa a la implementació del III Pla d'igualtat, basats en la informació rebuda per part de les persones o els òrgans responsables de cada mesura, per tal de determinar l'adequació i el grau d'implementació en relació amb

els objectius definits. A més, si cal, haurà d'efectuar les modificacions necessàries per tal d'assegurar una posada en marxa apropiada de cada mesura, adaptada a la realitat.

Transcorreguts els primers dos anys de vigència del III Pla d'igualtat, disposarà de sis mesos per elaborar un informe d'avaluació intermèdia. La finalitat d'aquest informe serà avaluar el grau d'implementació de les mesures formulades, així com l'impacte que han tingut en relació amb els objectius definits.

Una vegada esgotat el període de vigència del III Pla d'igualtat, haurà d'elaborar un informe d'avaluació final per tal de determinar la consecució final dels objectius definits. En aquest sentit, es valorarà el grau de compliment del III Pla d'igualtat tenint en compte, d'una banda, la posada en pràctica de les diferents mesures i, de l'altra, els efectes que aquestes han tingut en relació amb les necessitats que s'havien identificat. També es consideraran aquelles noves necessitats que s'hagin pogut identificar i, quan sigui possible, les mesures que caldria implementar per tal de satisfer-les. A més, aquest informe servirà de punt de partida per elaborar el IV Pla d'igualtat entre dones i homes de la Universitat de les Illes Balears després de l'actualització del document de diagnòstic.

Per tal d'assegurar la transparència durant el procés d'implementació, de seguiment i d'avaluació del III Pla d'igualtat, tant els informes d'avaluació intermèdia com l'informe d'avaluació final s'hauran de publicar, juntament amb el III Pla d'igualtat, a la pàgina web de l'Oficina d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UIB. A més, es duran a terme les accions necessàries per donar a conèixer a tota la comunitat universitària el contingut d'aquest III Pla d'igualtat.