



III Plan de igualdad de la Universidad de las Illes Balears

2023-2027

Palma, septiembre de 2023

Versión

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

Nota: Este documento está diseñado para ser leído en formato electrónico. Por favor, tenga en cuenta el medio ambiente antes de imprimirlo. La sostenibilidad es cosa de todos.



Índice

1. Compromiso	2
2. Introducción	3
3. Fundamento y marco jurídico del diagnóstico de situación	4
4. Conclusiones principales del diagnóstico de situación	6
5. Comisión para la elaboración del III Plan de igualdad de la UIB	24
6. Marco normativo del III Plan	26
7. Objetivos generales del III Plan de igualdad 2023-2027	28
8. Ejes de actuación, objetivos específicos y medidas del III Plan	29
III Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de las Illes Balears	31
Eje primero. Cultura de igualdad y buen gobierno	31
Eje segundo. Condiciones de trabajo y crecimiento profesional	38
Eje tercero. Salud laboral: conciliación y corresponsabilidad	42
Eje cuarto. Situaciones de especial protección	46
Eje quinto. Investigación, transferencia del conocimiento y docencia	51
9. Ámbito de aplicación y vigencia	56
10. Seguimiento y evaluación del III Plan de igualdad	57

1. Compromiso



Dr. Jaume
Carot Giner

Rector de la
Universitat de las
Illes Balears

El Rector y el equipo de gobierno de la Universidad de las Illes Balears, en cumplimiento de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, ley aplicable a todas las administraciones públicas y, de conformidad con el apartado 2d) del artículo 2, en la Universidad de las Illes Balears, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, impulsan este documento, que pretende ser un instrumento de cambio social en la lucha para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Universidad aprueba el III Plan de igualdad entre mujeres y hombres recogiendo toda la labor realizada en los últimos ocho años en el seno de la entidad e incorporando los avances legislativos y los logros conseguidos con los anteriores planes. Tras el I y el II Plan de igualdad de la Universidad de las Illes Balears, la institución ratifica, con este nuevo documento, su compromiso con los derechos humanos, el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra cualquier tipo de discriminación.

La función social de la Universidad supone que no habrá igualdad sin la implicación de la institución y sin acciones concretas de sensibilización y formación para toda la comunidad universitaria. Por este motivo, además de cumplir la normativa vigente sobre la materia, la Universidad de las Illes Balears, como institución generadora y transmisora de conocimiento, como espacio de reflexión y de debate, con espíritu crítico y abierto, pretende colaborar, con este y los sucesivos planes de igualdad, en el impulso de la igualdad a partir de la formación, la investigación, la innovación y la difusión de valores y comportamientos basados en el respeto a los derechos humanos, con el fin de identificarse como un instrumento social de construcción de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. Introducció

El III Plan de igualdad de la Universidad de las Illes Balears se encuadra en el marco de las Naciones Unidas que garantiza la igualdad entre mujeres y hombres como principio universal, y sus actuaciones responden a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, principalmente el ODS 5 (Igualdad de género) y el ODS 4 (Educación de calidad). Por ello, considera prioritario poner en marcha un III Plan de igualdad que dé continuidad y estabilidad a las acciones de los planes anteriores y desarrolle nuevas propuestas adaptadas a la realidad actual de la Universidad.

El II Plan de igualdad fue aprobado en 2017 y tenía una vigencia de tres años, así que terminó en 2021; en él se establecían las bases para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en esta universidad. Aunque fueron numerosas las actuaciones desarrolladas, aún queda camino por recorrer con la necesaria implicación de todos los sectores universitarios. Es por ello que este III Plan de igualdad mantiene vivos los principios del II Plan y pretende ser un instrumento útil para prevenir y detectar las desigualdades y actuar en contra de estas a través de la sensibilización, la formación, la investigación, la docencia, la transferencia del conocimiento y la construcción de valores de igualdad en la comunidad universitaria.

En este sentido, y antes de elaborar el III Plan de igualdad, se llevó a cabo un trabajo diagnóstico que es el resultado del proceso de recogida de datos para identificar, a través de indicadores cuantitativos, en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres se encuentra integrada en la Universidad y, de manera específica, identificar las posibles desigualdades y obstáculos que dificultan la consecución de esta igualdad. Por ello, con el diagnóstico de situación de género se obtiene información de utilidad para diseñar los objetivos y las medidas para corregir estas desigualdades mediante el III Plan de igualdad.

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres no solo es un objetivo, sino que aporta un valor a la institución en relación con su responsabilidad social. La obligación jurídico-normativa de garantizar este derecho fundamental se recoge en un amplio espectro normativo, tanto internacional como comunitario, estatal y autonómico, de manera que se

establece como objetivo esencial en democracia que los poderes públicos promuevan instrumentos que introducen las políticas de igualdad, entre otros, en el ámbito universitario.

3. Fundamento y marco jurídico del diagnóstico de situación

La Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, dedica el título IV, capítulo I, al ámbito de la educación. Concretamente, en el artículo 31 hace referencia al ámbito universitario, y exige el fomento de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en relación con la carrera profesional. Igualmente, se deben desarrollar medidas de conciliación de la vida laboral, la familiar y la personal para favorecer la promoción profesional y la formación permanente de todo el personal. Además, se deben impulsar medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados y en las diversas comisiones de selección y evaluación. Es este mismo texto normativo el que establece, para la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, la necesidad de incorporar en todas sus actuaciones la perspectiva de género. Así pues, el artículo 44 de esta ley prevé la obligación de elaborar planes de igualdad para el personal al servicio de los entes públicos.

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 24, hace referencia a la integración del principio de igualdad en la política de educación. Más concretamente, el artículo 25 hace referencia a la igualdad en el ámbito de la educación superior. En este sentido, las administraciones públicas fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y la necesidad de la igualdad entre mujeres y hombres.

El artículo 51 de esta ley orgánica establece los criterios de actuación en cuanto a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Así pues, las administraciones públicas deben:

- a). Erradicar los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con la finalidad de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre

mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

- b). Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin detrimento de la promoción profesional.
- c). Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d). Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e). Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- f). Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g). Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Son estas dos leyes, junto con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en la disposición adicional séptima, relativa a los planes de igualdad, las que establecen la obligatoriedad para todas las administraciones públicas de adoptar medidas con el objetivo de eliminar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y, para conseguirlo, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad.

En definitiva, la Administración pública tiene no solo la obligación sino también la responsabilidad de elaborar un Plan de igualdad para conseguir hacer desaparecer las desigualdades entre mujeres y hombres.

El paso previo a la elaboración de un Plan de igualdad es el diagnóstico. Se trata de un análisis para conocer la situación real de la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres y, así, determinar la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades de oportunidades o participación entre mujeres y hombres en el seno de la entidad. En este sentido, el diagnóstico localiza y define las fortalezas, debilidades y propuestas de mejora

que servirán para definir los objetivos y actuaciones del Plan de igualdad que se quiere elaborar. Sus objetivos se pueden resumir en esta relación:

Identificar la existencia de desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

Analizar los efectos que para los trabajadores y las trabajadoras tiene el conjunto de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y sus condiciones.

Formular recomendaciones y propuestas de acción para corregir las desigualdades o necesidades detectadas.

Servir de base para establecer las prioridades y definir los objetivos y acciones del Plan de igualdad entre mujeres y hombres.

4. Conclusiones principales del diagnóstico de situación

En primer lugar, cabe mencionar que el equipo de la Oficina de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de las Illes Balears ha elaborado este documento de diagnóstico basándose en los datos disponibles. Esto supone que no se han podido analizar todos los datos necesarios y que algunos se presentan de manera incompleta. Al mismo tiempo, completar los datos para conseguir un diagnóstico mejor y más preciso es uno de los objetivos principales del III Plan de igualdad.

La Universidad de las Illes Balears tiene la voluntad de elaborar e implantar el III Plan de igualdad para desarrollar su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, una vez acabada la vigencia del II Plan de igualdad (2017-2021). Con esta finalidad, y antes de abordarlo, es pertinente elaborar un diagnóstico con el objeto de analizar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la que se encuentra nuestra universidad y, de manera específica, identificar las posibles desigualdades y los obstáculos que dificultan la consecución de la igualdad. Por ello, con el diagnóstico de situación de género se obtiene información de utilidad para diseñar los objetivos y las medidas para corregir estas desigualdades mediante el III Plan de igualdad.

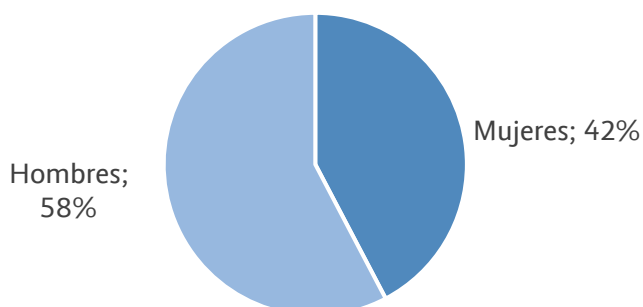
A continuación, se presentan las conclusiones de la información recogida en el *Diagnòstic de situació de gènere per a l'elaboració del III Pla d'igualtat de la UIB*, que tiene por objetivo principal elaborar el III Plan de igualdad y también proporciona información a toda la comunidad universitaria sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la UIB y marca el camino para acercarnos a una universidad más equitativa y justa.

Este informe contiene una recopilación de datos de los tres colectivos que forman la Universidad, que son el personal docente e investigador, el personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) y el alumnado, además de un breve análisis de los órganos de gobierno y representación. Además, se ha añadido información, por primera vez y en un estadio muy básico, sobre las retribuciones del personal de la UIB desagregada por sexo. Finalmente, se hace una mención general a las conclusiones extraídas del grado de cumplimiento de las diferentes medidas previstas en el II Plan de Igualdad de la Universidad de las Illes Balears.

a) Situación con respecto al personal docente e investigador

En cuanto al personal docente e investigador (PDI), la situación de las mujeres es de desventaja en casi todos los indicadores. Se constata la existencia de un techo de cristal, así como de segregación horizontal.

Plantilla total PDI por sexo. Año 2021



En primer lugar, en general, el PDI sigue siendo el único colectivo de la comunidad universitaria en el que la representación de hombres es superior a la de mujeres. Aunque en estos últimos años estudiados se ha observado un dato positivo: el porcentaje de mujeres PDI ha aumentado un punto y ahora se sitúa en torno al 42%. Representa un aumento pequeño, pero que hay que tener en cuenta, aunque, como se ha comprobado con los

datos de que disponemos sobre años anteriores, esta tendencia avanza demasiado despacio. Estos avances son debidos, entre otros, a la tarea para alcanzar la igualdad que ha llevado a cabo esta universidad mediante los dos planes anteriores. Además, hay que añadir el impulso que supuso en este sentido la Ley 11/2016, de igualdad de mujeres y hombres.

Respecto a la edad de la plantilla, en el diagnóstico anterior parecía que esta iba envejeciendo, pero ahora, con los datos analizados, la edad media del PDI no ha cambiado demasiado y se sitúa entre los 40 y los 49 años, tanto para hombres como para mujeres.

Profundizando más en los datos, más allá de la cantidad general de hombres y mujeres, vemos que la presencia de las mujeres es más baja en las categorías profesionales más altas, aunque con los datos actuales es un poco más elevada que en otros años en las categorías de CU y TU. Así, en 2017 había un 23,8% de mujeres CU y este porcentaje subió hasta el 25,3% en 2021, 1,5 puntos más. En el caso de las profesoras TU, el porcentaje ha subido un poco más: en 2017 había un 36,4% de mujeres TU, y en 2021 son un 41,3%, una buena cifra. Cabe señalar que, aunque son datos positivos, todavía son insuficientes, sobre todo en el caso de las mujeres CU, que no llegan al 30%. Además, respecto a la categoría profesional, conviene recordar que las categorías con más mujeres (con porcentajes en torno al 50%) son las más bajas, como ayudante doctor/a y ayudante.

Tabla 1. PDI por categoría profesional y sexo. Año 2021	Mujeres	Hombres	% mujeres
CU	37	109	25,3
TU	121	172	41,3
CEU	2	2	50
TEU	11	15	42,3
Ayudante	25	23	52,1
Profesor/a ayudante doctor/a	15	12	55,5

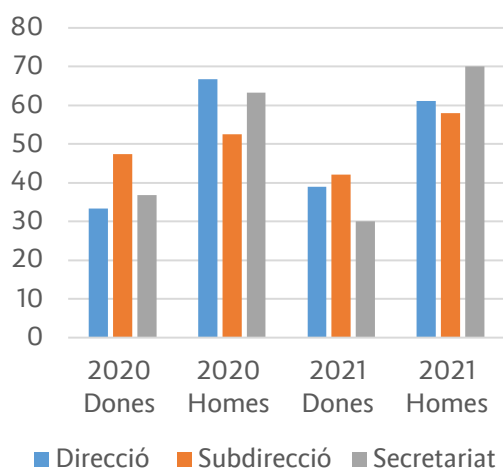
Profesor/a contratado/a doctor/a	95	106	47,3
Profesor/a asociado/a	401	518	43,6
Emérito/a	6	14	30
Profesor/a visitante laboral	4	6	40
Profesor/a colaborador/a	1	2	33,3

Aparte de la categoría profesional, respecto al tipo de contrato, encontramos diferencias importantes en la categoría de funcionario a favor de los hombres; las mujeres representan el 36%.

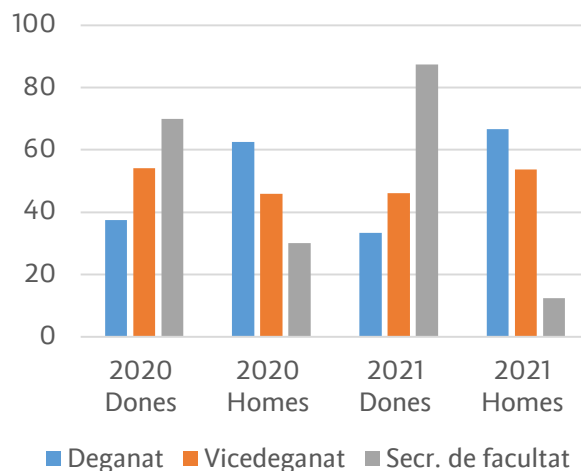
Tabla 2. PDI por tipo de contrato y sexo. Año 2021	Mujeres	Hombres	% mujeres
Funcionario	165	293	36
Contratado	520	622	45,5
Contratado/indefinido fijo	64	84	43,2
Contratado de duración determinada	456	538	45,8
Emérito	5	12	29,4

Siguiendo con los indicadores que revelan un techo de cristal, analizamos a continuación los cargos de responsabilidad. Así, de manera general, agrupando las tareas de dirección, coordinación, subdirección y secretariado, los porcentajes se encuentran en equilibrio de género, pero se observa que hay menos mujeres en los cargos más altos y más mujeres en los más bajos. Hablando concretamente de los cargos en los departamentos y facultades, en el primer caso, el número más elevado de mujeres lo encontramos en la categoría de subdirección, con un porcentaje un poco por encima del 40%; en cuanto a los otros dos puestos, las mujeres no llegan a este porcentaje. El caso de las facultades es más impactante, porque hay mucha diferencia entre dirección y secretariado; en el primer caso, las mujeres se sitúan en el 33,3%, y en el segundo, en el 87,5%. Se tendrá que profundizar en el porqué de esta diferencia.

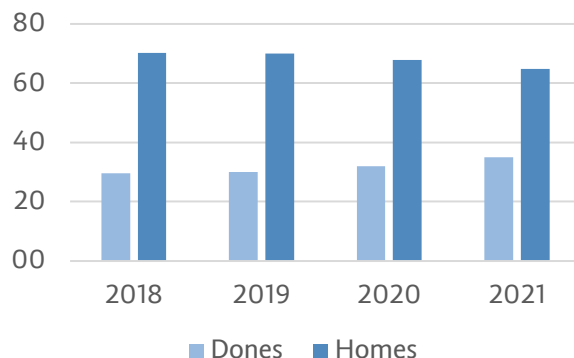
Porcentaje de PDI en los cargos de departamento por sexo y años



Porcentaje de PDI en los cargos de facultad por sexo y años



Porcentaje de IP por sexo y años



En cuanto a la investigación, tenemos el estudio sobre los y las investigadores principales (IP), en el que se observa que las mujeres también son minoría y que en ninguno de los años estudiados llegan al 40%; aunque podemos hablar de algunos datos positivos, ya que el número más alto de mujeres IP lo encontramos en estos últimos años, sobre todo en 2021, cuando las mujeres son el 35,1%. Queda pendiente analizar los próximos años, para observar si este dato es estable y, además, va aumentando. Respecto al resto de miembros de los equipos de investigación, se puede hablar de equilibrio de género, pero muy ajustado: las mujeres se sitúan en el 41%. Otro dato curioso referente a la investigación y que hemos analizado es el tipo de financiación. Según los datos analizados, las mujeres reciben más financiación nacional y autonómica que internacional; para saber las causas de ello, se deberá investigar más a fondo. De cara al próximo diagnóstico, se prevé un análisis

mucho más preciso de la situación incorporando a la comparación los datos con valores relativos (es decir, cuántas mujeres ocupan cargos sobre el número total de mujeres, y cuántos hombres ocupan cargos respecto al número total de hombres).

Relacionada con el apartado anterior, en la dirección de tesis doctorales nuevamente se aprecian diferencias, con un desequilibrio de género entre mujeres y hombres. Así, las mujeres directoras de tesis son un 36%. Comparando este dato con anteriores años estudiados, no existen diferencias.

Si nos fijamos ahora en la segregación horizontal y nos centramos en los departamentos, observamos, como ha ocurrido otros años, que podemos hablar de departamentos feminizados y masculinizados. En cuanto al primer caso, son tres: Filología Española, Moderna y Clásica; Pedagogía Aplicada y Psicología de la Educación, y Enfermería y Fisioterapia, con porcentajes entre el 60% y el 70% de mujeres. En el segundo caso, son diez departamentos, entre los cuales los que tienen más hombres son Geografía, Ingeniería Industrial y Construcción, y Física, con porcentajes de mujeres entre un 9% y un 17%. Cabe destacar en este punto que, comparándolo con datos anteriores, comprobamos que el número de mujeres en el Departamento de Geografía va disminuyendo progresivamente.

En cuanto a las promociones, las más numerosas han sido de ayudante doctor a contratado doctor, seguidas de cerca por las de titular de universidad a catedrático, y es justamente esta última promoción en la que hay menos mujeres, tan solo el 18,7%.

Tabla 3. Promociones del PDI por sexo. Año	Promociones	Mujeres	Hombre	% mujeres
De ayudante a ayudante doctor/a	4	2	2	50
De ayudante doctor/a a contratado/a doctor/a	17	7	10	41,1
De TU a CU	16	3	13	18,7

Finalmente, analizamos los datos referentes a las medidas de conciliación, en los que podemos observar que existen bastantes hombres que se han acogido al permiso de paternidad (más que mujeres al de maternidad), que en la actualidad tiene una duración de dieciséis semanas. Respecto al permiso de lactancia, lo han disfrutado casi el mismo

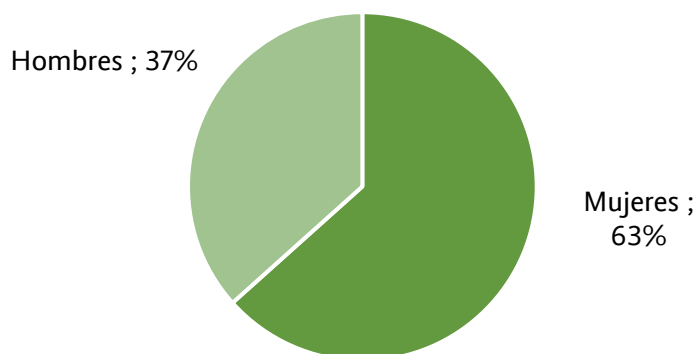
número de hombres que de mujeres. Y, para terminar, se jubilaron el doble de hombres que de mujeres en 2021.

Tabla 4. Bajas y permisos para la conciliación familiar. Año 2021	Mujeres	Hombres
Maternidad	16	
Paternidad		32
Permiso de lactancia	4	3
Baja por riesgo en el embarazo	1	

En conclusión, como hemos dicho, las mujeres PDI están en desventaja en muchos de los indicadores analizados, aunque en estos últimos años hemos visto algunos pequeños cambios positivos, como un pequeño aumento de las mujeres PDI en la plantilla total, así como los porcentajes de mujeres CU y TU un poco más altos, aunque hay que destacar que estos cambios no responden a la aplicación de ninguna política de género específica y se tendrán que continuar analizando en los próximos años.

b) Situación con respecto al personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS)

Plantilla total PTGAS por sexo. Año 2021



En cuanto al personal de administración y servicios de la UIB, como es habitual, encontramos un colectivo feminizado, con un porcentaje de mujeres que no ha variado demasiado a lo largo del tiempo y que se sitúa ligeramente por encima del 60%.

Respecto al análisis de la plantilla por edad, la mayoría del personal está entre los 40 y los 59 años y, teniendo en cuenta la media de edad, las mujeres se sitúan un poco por encima de los hombres. Cabe señalar en este punto un hecho que ya se destacó en el diagnóstico anterior: el envejecimiento de la plantilla de PTGAS. Las medias de edad en el diagnóstico anterior eran de 47,8 años para las mujeres y de 46,8 años para los hombres; teniendo en cuenta que ya hubo un aumento de la edad en el diagnóstico anterior, parece que se avanza hacia un envejecimiento de la plantilla.

Además de la edad, otro indicador analizado es la media de años trabajados: no se han encontrado diferencias significativas entre mujeres y hombres, y esta se sitúa para ambos sexos alrededor de los 17 años.

En cuanto a la categoría profesional, en general, existen grandes diferencias a favor de las mujeres en las categorías más bajas, C1 y C2, hay equilibrio de género en la categoría A2, y más hombres, con un 39,9% de mujeres, en la categoría más alta, la A1, que es la categoría para la que se exige tener una titulación universitaria de grado o licenciatura. Además, teniendo en cuenta el régimen jurídico, los datos muestran que hay más funcionarios de carrera que interinos, y el porcentaje de mujeres en los dos grupos es parecido, en torno al 60%. Aunque sí se observan unas diferencias: para los funcionarios de carrera, la categoría en la que hay menos mujeres es la A1; por el contrario, la categoría en la que hay menos mujeres en los funcionarios interinos es la C2. Una de las causas podría ser la falta de oferta de plazas en las categorías más altas.

Tabla 5. Plantilla de PTGAS por régimen jurídico y categoría profesional y por sexo. Año 2021	Subgrupo	Mujeres	Hombres	% mujeres
Contrato de duración determinada de relevo	IV.2		1	
Contrato de duración determinada de relevo. Total			1	
Contrato de duración determinada de relevo a tiempo parcial	IV.1		1	

Contrato de duración determinada de relevo a tiempo parcial. Total			1	
Funcionario 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
Funcionario de carrera. Total		274	157	63,6
Funcionario interino	A1	3	1	75,0
	A2	6	6	50,0
	C1	9	23	28,1
	C2	93	38	71,0
	E		1	0,0
Funcionario interino. Total		111	69	61,7
Total general		385	228	62,8

En cuanto a los puestos y la escala de trabajo, se aprecia una cierta segregación horizontal: las mujeres son la mayoría del personal administrativo y auxiliar. Los hombres, en cambio, son mayoría en los puestos de trabajo técnicos, sea de técnico especialista, técnico de gestión, etc. Relacionado con lo anterior, observando ahora el servicio o la unidad donde trabajan, hay algunos puestos de trabajo muy feminizados y otros masculinizados. En el primer caso, con porcentajes por encima del 90%, están el Servicio de Nóminas, Seguridad Social y Extranjería, y el Servicio de Recursos Humanos. Por otro lado, entre los servicios masculinizados están el Centro de Tecnologías de la Información (CTI) y los Servicios Científico-Técnicos. Estos datos muestran esta segregación horizontal, en la que las mujeres, de manera general, son mayoría en puestos de trabajo con tareas de administración y recursos humanos, y los hombres, en los servicios relacionados con la tecnología y la ciencia.

En cuanto a los cargos, encontramos que existe equilibrio de género en algunos puestos de trabajo mientras que otros se pueden considerar más feminizados. En el primer caso se

incluyen jefes de área, jefes de servicio, puestos base y responsables de área. Entre los feminizados, las tareas correspondientes a administración de centro, jefe de negociado y jefe de sección. Por otro lado, están los cargos unipersonales, en los que las mujeres son mayoría (13 mujeres y solo 3 hombres). Destaca en este grupo la Gerencia, cargo actualmente ocupado por una mujer.

Cambiando la mirada, revisamos a continuación la composición de los tribunales de selección del turno libre, y cabe destacar que solo en 3 ocasiones de 24, entre 2018 y 2019, estos tribunales tuvieron una composición equilibrada entre mujeres y hombres. En el resto, la mayor parte de los miembros eran hombres. Este hecho contrasta con la feminización de este colectivo.

Finalmente, analizamos los indicadores relacionados con las responsabilidades familiares. En primer lugar, tenemos los permisos de maternidad y de paternidad. En 2021 estos permisos los habían tenido 10 mujeres y 5 hombres. Respecto al permiso de paternidad, cabe destacar que en el diagnóstico anterior el número de hombres que lo habían tenido era un poco más alto, pero esto puede ser debido a que menos hombres han sido padres.

Tabla 6. Bajas por maternidad y paternidad por sexo. Año 2021	Mujeres	Hombres	Total
Maternidad SS TC	10		10
Paternidad SS TC		5	5
Total general	10	5	15

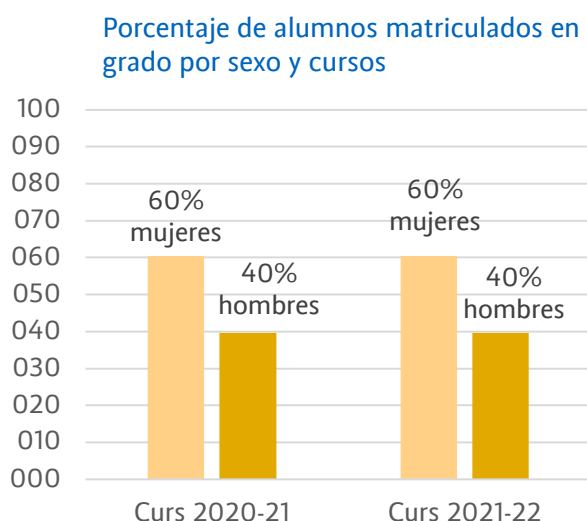
En cuanto a otros permisos, destacamos los relacionados con los cuidados. En primer lugar, tenemos aquellos en los que los hombres han sido mayoría, como el permiso por hospitalización de un hijo menor de edad, con 5 hombres y ninguna mujer, y el horario de lactancia por un hijo menor de doce meses, con 4 hombres y ninguna mujer, aunque, relacionado con la lactancia, existe el permiso de lactancia acumulada en un mes, en el que las mujeres son mayoría: 11 mujeres y 2 hombres. Y, para concluir este apartado, conviene destacar el permiso por muerte o enfermedad grave y hospitalización, también relacionado

con los cuidados, pero no tan directamente con hijos, en el que el porcentaje de mujeres es bastante alto, con un 78,4% de las personas que solicitaron este permiso en 2020.

Destacamos que estos datos corresponden al año 2020, que fue el año que se declaró la pandemia de COVID-19 y, seguramente, esto ha tenido mucha influencia en los permisos estudiados, por lo que se deberán seguir analizando estos datos en otros años.

En conclusión, los datos sobre el PTGAS no han variado demasiado durante estos años y, aunque las mujeres son mayoría en muchos de los indicadores analizados, un dato preocupante es este techo de cristal, en cuanto a la categoría A1; así, se muestra que se deberá profundizar en las causas de estos hechos y, si es necesario, proponer acciones positivas para mejorarlos.

c) Situación con respecto a alumnos



Comenzamos este apartado analizando los datos sobre las matriculaciones en los estudios de grado. Como ya ocurría en otros diagnósticos, hay más mujeres, con un porcentaje algo superior al 60%. Si tenemos en cuenta los diferentes grados, observamos que sigue habiendo segregación horizontal: las mujeres son mayoría en los estudios relacionados con los ámbitos educativo, social y sanitario, y los hombres, en los científico-técnicos. Así, vemos que el grado más feminizado es el de Educación Infantil, con el 95,4% de mujeres. Por el contrario, el más masculinizado es el de Ingeniería Informática, con un 9% de mujeres. Respecto a los grados masculinizados, cabe destacar que ha habido mejoras en

algunos, como los de Filosofía y Física, pero también un empeoramiento en los de Matemáticas e Historia.

Tabla 7. Alumnos matriculados en máster por sexo y curso	Mujeres	Hombres	% mujeres
Curso 2020-21	893	616	59,2
Curso 2021-22	790	611	56,4

Siguiendo con las matriculaciones, en el caso de los estudios de máster y doctorado se observa que nos acercamos a un equilibrio de género. Las mujeres en el máster representan el 56,4%, y en el doctorado, el 50,6%. El problema es que se parte, como ya hemos visto, de una situación en la que las mujeres son mayoría en el nivel anterior y, a medida que el nivel educativo va aumentando, se van perdiendo mujeres; este hecho es el llamado efecto tijera.

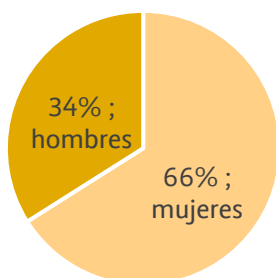
Tabla 8. Alumnos matriculados en doctorado por sexo y curso	Mujeres	Hombres	% mujeres
Curso 2020-21	478	462	50,9
Curso 2021-22	437	426	50,6

Centrándonos ahora en los estudios de máster, conviene señalar que la elección del tipo de máster está condicionada por la elección de los estudios de grado. Los datos muestran que se sigue la misma tendencia que en el grado en la masculinización y feminización de los másteres. Por ejemplo, respecto a los feminizados, cabe resaltar el Máster Universitario en Políticas de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género y el Máster Universitario en Psicología General Sanitaria, con porcentajes de más del 85% de mujeres para los dos cursos analizados. Por otro lado, en cuanto a los masculinizados, destacamos el Máster Universitario en Sistemas Inteligentes y el Máster Universitario en Física Avanzada y Matemática Aplicada, con menos de un 30% de mujeres.

Teniendo en cuenta la matriculación en los diferentes programas de doctorado, al contrario que en los niveles de estudio anteriores, aquí hay más equilibrio en general. Aunque también podemos hablar de programas feminizados y masculinizados, como por ejemplo el Doctorado en Estudios Interdisciplinarios de Género, con una matrícula superior al 90% de mujeres, o el Doctorado en Ingeniería Electrónica, en el que el tanto por ciento de mujeres no llega al 15.

Cambiando el enfoque de las matriculaciones a las titulaciones, se puede observar que la mayoría de alumnos titulados de grado y máster son mujeres: un 66% en el primer caso y un 64% en el segundo. Estos porcentajes muestran que las mujeres tienen buenas tasas de éxito en general. Además, hay que añadir las tesis doctorales leídas, en las que el porcentaje de mujeres en el curso 2020-21 es del 59%, también bastante alto.

Alumnos titulados de grado por sexo. Curso 2020-21



Alumnos titulados de máster por sexo. Curso 2020-21



Dejando de lado los indicadores sobre los estudios de grado, máster y doctorado, hay otros que también resulta interesante estudiar, como, por ejemplo y por primera vez, los alumnos matriculados a tiempo parcial en todos los niveles de estudio. Así, analizando los datos, observamos que en total el 64% de las matrículas a tiempo parcial son de mujeres. Desglosadas por tipo de estudio, el porcentaje más alto lo encontramos en los estudios de grado (alrededor del 65%), y el más bajo, en el doctorado (sobre el 45%). Necesitaríamos obtener más información, como la edad o las causas para la concesión de esta modalidad, para entender mejor estas cifras.

Sobre los programas de movilidad, la mayoría de los alumnos que se acogen a ellos, tanto alumnos entrantes como salientes, de nuevo, son mujeres. Así, por ejemplo, en el curso

2020-21, en que había menos restricciones por la COVID-19, el porcentaje de mujeres en el ERASMUS más numeroso, el KA103, fue del 75,1% de alumnos entrantes y del 65,1% de alumnos salientes.

En cuanto a la concesión de becas, en primer lugar, las mujeres recibieron la mayor parte de las becas MECD, un 67%. En cambio, respecto a las becas de la CAIB, de manera general, en los años estudiados reciben más los hombres. Para finalizar, tenemos los datos sobre las becas FPI y FPU, ambas relacionadas con los estudios de doctorado. En el primer caso, vemos que el porcentaje de mujeres varía un poco, pero en la mayoría de los años observados no pasa del 40%, lo que quiere decir que no hay equilibrio de género. Por otro lado, y en cuanto a las becas FPU, se constata bastante variabilidad en los datos y eso hace difícil llegar a una conclusión sobre las diferencias entre mujeres y hombres. Parece que no hay un patrón fijo.

En conclusión, los indicadores para los alumnos no han variado demasiado en los últimos años. Las mujeres todavía son mayoría en muchos de los indicadores analizados, aunque continúa detectándose el llamado efecto tijera en las matriculaciones de grado, máster y doctorado. También sigue habiendo una fuerte segregación horizontal y ya se puede constatar como un fenómeno estable en el tiempo la profunda masculinización del grado en Ingeniería Informática. Todo esto indica que queda mucho trabajo por hacer todavía, no solo en la Universidad, sino también en los institutos de secundaria y en las escuelas de primaria.

d) Situación con respecto a los órganos de gobierno

Como hemos podido observar, la situación de las mujeres en algunos de los órganos de gobierno y representación de la UIB sigue siendo desfavorable. En la mayor parte de los órganos analizados, aunque se podría hablar de equilibrio de género, las mujeres son minoría. Sin embargo, cabe destacar una mejora en el número de mujeres que forman parte del Consejo de Gobierno, sobre todo en el caso de los miembros que tienen voz y voto.

Miembros de Consejo de Gobierno por sexo. Año 2021

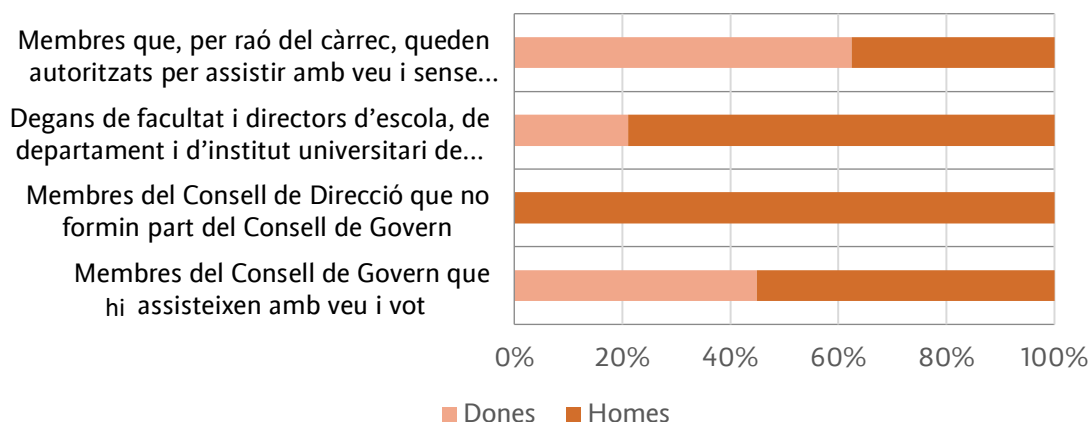


Tabla 9. Composición del Consejo de Dirección por sexo. Año 2021	Mujeres	Hombres
Rectorado		1
Vicerrectorados	4	5
Secretaría General	1	
Delegado del Rector (Universidad Saludable y Campus)		1
Gerencia	1	
Total	6	7

Así, encontramos unos porcentajes de mujeres más favorables en el Claustro (42,1%), en el Consejo de Gobierno (40,3%) y en el Consejo de Estudiantes (42,8%). Por otro lado, en equilibrio tenemos el Consejo de Dirección y la Junta de PTGAS (57,9%), con un porcentaje de mujeres superior al 50%. Entre los organismos en los que podemos hablar de masculinización, se incluyen el Consejo Social, con un 33,3% de mujeres —cabe resaltar que este porcentaje ha mermado respecto al año 2019, en el que las mujeres se situaban un poco por encima del 40%—, y la Junta de PDI, con un porcentaje de mujeres que no llega al 20%. Finalmente, el único organismo en el que se puede hablar de feminización es el Comité de Empresa, con el 61,9% de mujeres. En conclusión, aunque en muchos de los organismos de gobierno de la Universidad se puede hablar de equilibrio de género, no se

puede olvidar que es un equilibrio muy ajustado y que sería recomendable aumentar el número de mujeres, como por ejemplo se ha hecho en el Consejo de Gobierno.

e). Retribuciones salariales del personal

Tal y como asegura el Consejo Económico y Social Europeo, la igualdad retributiva, definida como «igual retribución para trabajos de igual valor o equivalentes», sigue siendo un reto pendiente no solo en el Estado español sino también en el conjunto de las comunidades autónomas. Y es que la diferencia retributiva entre hombres y mujeres, conocida como brecha salarial, es un hecho indiscutible, a la vez que preocupante, por su magnitud y persistencia. Entre las principales causas de esta desigualdad retributiva encontramos la falta de corresponsabilidad, las barreras de acceso a puestos de dirección o la menor cantidad de tiempo dedicado por las mujeres al trabajo remunerado debido a la asunción (a menudo en solitario o de forma descompensada) de las responsabilidades domésticas.

La Ley 11/2016, de igualdad, prevé que la Administración debe desarrollar medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de la segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las desigualdades retributivas. En este sentido, el III Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) prevé en el eje 2 la garantía de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El análisis de la brecha salarial de género en una entidad pública como la Universidad no puede basarse en la simple comparación de los salarios de las trabajadoras y de los trabajadores, ya que esta no pone de manifiesto la discriminación salarial como tal. Así pues, debe analizarse la existencia de desigualdades en el tipo de contrato (interinidades y contratos temporales), en la promoción, en el acceso a puestos de responsabilidad, en el acceso a los complementos salariales, en el peso de la conciliación de la vida familiar y laboral (demandas de reducción de jornada y excedencias), etc.

Sin embargo, en virtud de la transparencia y con la garantía del compromiso de realizar avances en el estudio de esta materia de cara a los próximos planes de igualdad, en las siguientes tablas se pueden observar las retribuciones medias del personal de la Universidad, tanto el personal docente e investigador como el personal técnico, de gestión y de administración y servicios, de los años 2020 y 2021:

Retribuciones PDI 2020	Mujeres		Hombres		M/H	
Categoría PDI	n	Retribución (€)	n	Retribución (€)	n	Retribución
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
Ay. Dr.	16	22.292,65	17	22.123,25	0,94	1,01
Ayte.	26	17.894,43	23	14.265,74	1,13	1,25
As.	348	3.570,67	452	3.663,67	0,77	0,97

Retribuciones PDI 2021	Mujeres		Hombres		M/H	
Categoría PDI	n	Retribución (€)	n	Retribución (€)	n	Retribución
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
Ay. Dr.	15	23.018,04	12	22.737,48	1,25	1,01

Ayte.	25	15.579,15	23	15.768,12	1,09	0,99
As.	400	3.313,32	517	3.436,47	0,77	0,96

Retribuciones PTGAS 2021	Mujeres		Hombres		M/H	
	Categoría PTGAS	n	Retribución (€)	n	Retribución (€)	n
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) Situación en cuanto al proceso de diagnóstico del II Plan de igualdad

A continuación, se exponen las principales conclusiones extraídas del diagnóstico, relativas al resto de ámbitos de actuación previstos en el II Plan de igualdad de la Universidad de las Illes Balears:

Según el diagnóstico de situación del II Plan de igualdad de la UIB, de las 71 medidas propuestas, 43 quedaron pendientes.

De estas 43 medidas pendientes, el III Plan de igualdad recoge 23. Se han ajustado los objetivos de manera realista a las posibilidades y recursos de la entidad.

En este sentido, también se han ajustado los objetivos específicos, que han pasado de 17 a 15 en esta nueva propuesta.

Se prevé la necesidad de incorporar la variable «sexo» en todos los registros estadísticos futuros de la Universidad y actualizar, en la medida de lo posible, los existentes.

La formación interna especializada en género y adaptada a los diferentes puestos de trabajo se convierte en un punto fundamental para incluir la perspectiva de género en todos los servicios de la Universidad.

Se detecta la necesidad de aprobar un nuevo Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual en el seno de la entidad.

Se fija como objetivo prioritario mejorar y visibilizar las herramientas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de la entidad y crear otras nuevas y más accesibles. Al mismo tiempo, se pretende generar conocimiento y conciencia sobre la importancia de la corresponsabilidad.

5. Comisión para la elaboración del III Plan de igualdad de la UIB

A continuación, se presenta la lista de miembros que forman la comisión de elaboración del III Plan de igualdad de la UIB, cuya composición se aprobó, inicialmente, en el Consejo de Dirección del día 1 de diciembre de 2021. Por otro lado, se aprobó una modificación en el Consejo de Dirección del día 26 de abril de 2023:

Presidente:

El doctor Marc Nadal Roberts, vicerrector de Planificación Estratégica, Internacionalización y Cooperación.

Vocales:

La doctora Elena Sureda Demeulemeester, profesora contratada doctora interina del área de conocimiento de Psicología Social del Departamento de Psicología y directora del Servicio de Prevención.

Doña Catalina Pou Rayas, técnica del Servicio de Asesoría Jurídica de la UIB.

Doña Irene Vich Picornell, jefa del Servicio de Recursos Humanos.

Doña Ruth Escribano Dengra, coordinadora de la Oficina de Cooperación al Desarrollo y Solidaridad.

Doña Aina Núñez Carrillo, representante de la Junta del PTGAS.

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

La doctora Francina Maria Orfila Sintés, representante del Comité de Empresa.

Doña Raquel Sebastián Hernández, representante del Consejo de Estudiantes.

La doctora Capilla Navarro Guzmán, directora de la Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y profesora titular de universidad del área de conocimiento de Psicología Social del Departamento de Psicología.

Secretario:

El doctor Enrique Urbano Ángel, técnico de igualdad de género de la Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

6. Marco normativo del III Plan

La obligación de las administraciones públicas, y, por tanto, de la Universidad de las Illes Balears, de implementar un plan de igualdad tiene su origen en el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Se trata de un principio jurídico que prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y que ha sido establecido internacionalmente como derecho humano en los principales tratados de derechos humanos de los que España forma parte: en primer lugar, en el artículo 14 del Convenio europeo de derechos y libertades fundamentales de 1950, después, en el artículo 26 del Pacto internacional de derechos civiles y políticos de 1966 y, finalmente, en el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Actualmente, «Conseguir la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas» es el quinto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2015 como parte de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. También la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la Unión Europea, según el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea adoptado en Lisboa, que tiene reconocido en el artículo 8 el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad en todas las acciones. Además, ha sido proclamada por los propios tratados de la Unión como uno de los valores sobre los que se fundamenta la Unión, junto con la democracia, los derechos humanos, la dignidad humana, el Estado de derecho y la libertad.

La igualdad ha sido reconocida también por la Unión como un derecho en el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Y abundante legislación europea y jurisprudencia del TJUE ha desarrollado o consolidado la igualdad entre hombres y mujeres como principio, como valor, como objetivo y como derecho, en numerosos ámbitos, especialmente el laboral.

En el ámbito estatal, el artículo 1.1 de la Constitución española establece el principio de igualdad como uno de los pilares fundamentales del Estado de derecho, desarrollado posteriormente en los artículos 9.2 y 14. Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, toma en consideración la dimensión transversal de la igualdad y establece así la prevención de las conductas

discriminatorias y la aplicación de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

En el ámbito autonómico, el artículo 17 de la Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears, se refiere expresamente al principio de igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y determina que «todas las mujeres y hombres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía». Finalmente, hay que hacer referencia a la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, que prevé que las administraciones públicas de las Illes Balears deben incorporar la perspectiva de género en todas sus actuaciones y define este término como «la toma en consideración de las diferencias entre mujeres y hombres en un ámbito o una actividad para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, teniendo en cuenta la manera en que las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres».

En cuanto a la obligación específica de las administraciones públicas de implementar un Plan de igualdad entre mujeres y hombres, esta se recoge, por un lado, en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, por otro, en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Por otra parte, en cuanto a la legislación autonómica de las Illes Balears, el artículo 44 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, determina las características de los planes de igualdad del personal al servicio de las administraciones públicas de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

En cuanto al ámbito universitario mismo, hay que hacer mención del Acuerdo normativo 14886/2023, del día 30 de marzo, por el que se aprueban las normas de convivencia de la Universidad de las Illes Balears (FOU núm. 552, de 28 de abril). Concretamente, el apartado segundo del artículo 8 hace referencia al Plan de igualdad de la UIB y prevé que este promueva las condiciones necesarias para garantizar en la Universidad una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

7. Objetivos generales del III Plan de igualdad 2023-2027

A la hora de diseñar el III Plan de igualdad se han determinado cuáles son los objetivos deseados, esto es, aquellos resultados que se pretenden alcanzar con la ejecución de las medidas específicas que integran el Plan. Se trata de unos objetivos cuantificables, medibles y realistas, adaptados a las necesidades propias de la entidad, que han sido definidos a partir de las conclusiones obtenidas en la fase de diagnóstico. La consecución de estos objetivos responde a la finalidad última del III Plan de igualdad, que es alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

Los objetivos generales del III Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de las Illes Balears son los siguientes:

Objetivo 1:

Consolidar la perspectiva de género de manera transversal en el conjunto de la entidad.

Objetivo 2:

Promover e incluir la perspectiva de género en las condiciones de trabajo y el crecimiento profesional de todo el personal.

Objetivo 3:

Generar un clima igualitario de trabajo y garantizar la salud laboral de todo el personal.

Objetivo 4:

Definir e implementar los procedimientos adecuados para actuar en situaciones de especial protección, como la violencia contra las mujeres o el acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo 5:

Garantizar la incorporación de la perspectiva de género a la labor académica.

8. Ejes de actuación, objetivos específicos y medidas del III Plan

A continuación, se presenta el contenido específico del III Plan de igualdad de la Universidad de las Illes Balears. Son los ejes, los objetivos específicos y las medidas que se deben implementar para conseguir los objetivos generales propuestos. Además, también se determinan los indicadores, la persona o el órgano responsable y la temporalidad para poner en marcha cada medida concreta. En este sentido, hay que tener presente tanto el significado como la implicación de cada concepto:

Los ejes representan las áreas de actuación del Plan y son el resultado directo de los objetivos generales que se han determinado. De esta manera, se establecen 5 ejes de actuación:

Cultura de igualdad y buen gobierno: medidas para alcanzar una puesta en marcha transversal de la perspectiva de género en todos los ámbitos del conjunto de la entidad.

Condiciones de trabajo y crecimiento profesional: medidas para asegurar la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en cuanto al acceso al empleo, a las retribuciones salariales y a la promoción profesional.

Salud laboral: conciliación y corresponsabilidad: medidas para garantizar el grado máximo de bienestar físico, mental y social de todo el personal mediante la prevención de riesgos laborales y las medidas adecuadas con perspectiva de género, como la conciliación o la corresponsabilidad.

Situaciones de especial protección: medidas específicas para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y el acoso sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo.

Investigación, transferencia del conocimiento y docencia: medidas específicas con perspectiva de género en todos los niveles del ámbito académico.

Los objetivos específicos se enfocan en concretar los procesos necesarios para que se puedan alcanzar los objetivos generales.

Las medidas ofrecen una respuesta ajustada a las necesidades específicas de la entidad, detectadas durante la fase de diagnóstico, con el fin de alcanzar los propósitos u objetivos establecidos. Las medidas son precisas y deben definirse de tal manera que el cumplimiento pueda ser medido y cuantificado, cuantitativa y cualitativamente, a través de los indicadores.

Los indicadores de resultado se utilizan para valorar la evolución y el desarrollo de cada medida. Estos indicadores son coherentes con los objetivos del III Plan de igualdad y se ajustan a cada medida específica que se pretende valorar.

La persona o el órgano responsable es el encargado de asegurar el cumplimiento de la medida que se le atribuye.

La temporalidad hace referencia al lapso de tiempo máximo que se ha asignado para llevar a cabo cada medida. Se utilizan 3 términos: corto plazo (1 año), medio plazo (2 años) y largo plazo (4 años).

III Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de las Illes Balears

A continuación, se desarrollan los objetivos específicos del III Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de las Illes Balears. La Oficina de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad, impulsora de este documento, se establece como un servicio de apoyo y asesoramiento para todos los organismos designados como responsables de las medidas.

Eje primero. Cultura de igualdad y buen gobierno

Objetivo 1.1. Mejorar la sistematización de los datos estadísticos con la inclusión de la perspectiva de género

Incluir la perspectiva de género supone tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en un ámbito o una actividad para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas. En este sentido, un primer paso esencial para la consecución de este objetivo es recopilar todos los datos estadísticos relativos a la comunidad universitaria desagregados por sexo.

Medida 1.1.1: definir cuáles son los datos necesarios que hay que recopilar para facilitar la futura fase de diagnóstico para el próximo Plan de igualdad de la Universidad

Organismo responsable	Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
Temporalidad	Corto plazo
Indicadores	Elaboración del formulario para los datos del próximo diagnóstico

Medida 1.1.2: crear un sistema homogéneo de recogida de datos estadísticos donde se incluya la variable «sexo»

Organismo responsable	Oficina de Planificación Estratégica
Temporalidad	Corto plazo
Indicadores	Creación del sistema o inclusión de la variable «SEXO»

Objetivo 1.2. Visibilizar las aportaciones de las mujeres a la comunidad universitaria

Es probable que, si Albert Einstein hubiera nacido mujer, hoy casi no nos sonaría su apellido, porque los méritos de sus estudios se los habría llevado un hombre. Un fenómeno tan común en la historia que incluso tiene nombre propio: es el efecto Matilda, que designa las injusticias cometidas sistemáticamente con las científicas. El ámbito de la ciencia solo es un ejemplo más. La consecuencia directa de silenciar el trabajo de las mujeres tiene efectos en las generaciones futuras de niñas y jóvenes que crecen y se educan sin referentes femeninos en los libros de texto o en los libros de historia.

Medida 1.2.1: hacer periódicamente campañas de difusión sobre la carrera profesional de las mujeres investigadoras de la Universidad de las Illes Balears

Organismo responsable	Facultades de la UIB Servicio de Identidad y Cultura Institucional
Temporalidad	Medio plazo
Indicadores	Número de campañas llevadas a cabo

Medida 1.2.2: dar continuidad a la iniciativa #OnSónElles con el fin de hacer visible la presencia de mujeres expertas en el espacio público

Organismo responsable	Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
Temporalidad	Largo plazo
Indicadores	Número de acciones llevadas a cabo en el marco del programa #OnSónElles

Medida 1.2.3: identificar espacios y edificios con nombres de mujeres relevantes y referentes de diversos ámbitos

Organismo responsable	Servicio Técnico y de Infraestructuras Servicio de Identidad y Cultura Institucional
Temporalidad	Corto plazo
Indicadores	Número de espacios identificados con nombre de mujer

Medida 1.2.4: llevar a cabo un estudio sobre la evolución de la presencia de las mujeres en todos los niveles de la comunidad universitaria y difundir su contenido

Organismo responsable	Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Servicio de Comunicación
-----------------------	---

Temporalidad	Medio plazo
Indicadores	Elaboración del estudio Acciones de difusión sobre el estudio

Objetivo 1.3. Reforzar el compromiso público de la Universidad con la igualdad entre mujeres y hombres

La Universidad de las Illes Balears es una institución dedicada al servicio público de la educación superior, la investigación, la transferencia del conocimiento y la innovación, que tiene la igualdad como uno de sus valores fundamentales.

Medida 1.3.1: mantener reuniones periódicas y trabajar en red con los organismos públicos relacionados con la igualdad de género de la comunidad autónoma

Organismo responsable	Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
Temporalidad	Largo plazo
Indicadores	Número de reuniones

Medida 1.3.2: hacer campañas específicas sobre la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres y de la lucha contra las violencias machistas, con ocasión de la conmemoración del 8 de marzo y del 25 de noviembre

Organismo responsable	Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Servicio de Identidad y Cultura Institucional
-----------------------	--

	Servicio de Comunicación
Temporalidad	Largo plazo
Indicadores	Campañas llevadas a cabo

Medida 1.3.3: hacer difusión del III Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de las Illes Balears a toda la comunidad universitaria, así como publicar los planes y diagnósticos anteriores

Organismo responsable	Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
Temporalidad	Corto plazo
Indicadores	Acciones de difusión del III Plan Publicación de los planes y diagnósticos anteriores

Medida 1.3.4: crear un distintivo que reconozca el trabajo en igualdad de género de centros, departamentos, grupos de investigación etc. de la Universidad de las Illes Balears

Organismo responsable	Servicio de Identidad y Cultura Institucional
Temporalidad	Medio plazo
Indicadores	Creación del distintivo

Medida 1.3.5: apoyar a los centros educativos de secundaria que pongan en marcha la asignatura optativa sobre igualdad de género, facilitarles material o tener reuniones informativas periódicas

Organismo responsable	Oficina para el Programa de Orientación y Transición a la UIB
Temporalidad	Largo plazo
Indicadores	Número de acciones llevadas a cabo

Objetivo 1.4. Incluir la perspectiva de género en la gestión de la Universidad de las Illes Balears

Para poder ser una institución pública de la más alta calidad en la creación y la transmisión de conocimientos y valores, no solo para toda la comunidad universitaria sino también para la sociedad en general, es necesaria una transformación sensata de la propia institución y, por ello, es indispensable trabajar de manera conjunta e implicar a toda la comunidad universitaria en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 1.4.1: hacer difusión entre todo el personal de la Universidad del manual para el uso inclusivo del lenguaje *Críteris multilingües per a la redacció de textos igualitaris* elaborado por la Red Vives de Universidades, y añadirlo al Plan de formación del PTGAS y del PDI

Organismo responsable	Servicio Lingüístico
Temporalidad	Medio plazo
Indicadores	Acciones de difusión sobre el manual Inclusión del material en el Plan de formación del PTGAS y del PDI

Medida 1.4.2: apoyar a las asociaciones de alumnos para llevar a cabo actividades que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Organismo responsable	Servicio de Alumnos y Títulos Vicerrectorado de Estudiantes
Temporalidad	Largo plazo
Indicadores	Número de asociaciones de alumnos contactadas Acciones llevadas a cabo

Medida 1.4.3: elaboración de un plan de formación específica sobre perspectiva de género, adaptado a la actividad profesional, para todos los servicios implicados en la gestión de los recursos humanos de la Universidad

Organismo responsable	Servicio de Recursos Humanos
Temporalidad	Largo plazo
Indicadores	Número de acciones formativas Número de personas participantes desagregadas por sexo

Medida 1.4.4: ofrecer formación en igualdad entre mujeres y hombres, y prevención de las violencias machistas a toda la comunidad PTGAS y PDI mediante las plataformas de autoaprendizaje disponibles

Organismo responsable	Servicio de Recursos Humanos Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
Temporalidad	Largo plazo
Indicadores	Número de cursos impartidos y personas participantes desagregadas por sexo

Eje segundo. Condiciones de trabajo y crecimiento profesional

Objetivo 2.1. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo y en la promoción profesional

La igualdad de trato y la no discriminación entre mujeres y hombres en el acceso, las relaciones y las condiciones de trabajo tiene un reconocimiento amplio dentro del ordenamiento jurídico, en el ámbito internacional, europeo, estatal y autonómico. Este aspecto mejora el rendimiento, la motivación y la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar del personal.

Medida 2.1.1: revisar y controlar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos colegiados previstos para las convocatorias, procesos de selección y promoción de la Universidad de las Illes Balears

Organismo responsable	Servicio de Recursos Humanos
Temporalidad	Largo plazo

Indicadores	Composició de los diferents òrgans colegiados, desagregados por sexo
-------------	--

Medida 2.1.2: elaborar un documento ético de respeto a la igualdad entre mujeres y hombres y a la no discriminación por ninguno de los motivos previstos constitucionalmente, que deberán firmar todas las contrataciones que la Universidad suscriba con empresas externas

Organismo responsable	Servicio de Recursos Humanos Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
Temporalidad	Largo plazo
Indicadores	Elaboración del documento de compromiso

Medida 2.1.3: asegurar que la normativa de la Universidad relativa al acceso al trabajo y a la promoción profesional del PDI y del PTGAS no contiene elementos de discriminación directa ni indirecta por razón de sexo

Organismo responsable	Secretaría General Servicio de Recursos Humanos
Temporalidad	Corto plazo
Indicadores	Revisión de la normativa y modificaciones propuestas

Medida 2.1.4: elaborar un estudio con el fin de detectar la existencia, o no, de posibles obstáculos subjetivos y objetivos que condicionan la promoción profesional de las mujeres PTGAS y PDI

Organismo responsable	Servicio de Prevención
Temporalidad	Medio plazo
Indicadores	Elaboración del estudio Número de mujeres PTGAS y PDI participantes

Objetivo 2.2. Determinar la posible existencia de una brecha salarial de género

El principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye un derecho fundamental aplicable directamente a todas las personas trabajadoras. El análisis de la brecha salarial de género en una entidad pública como la Universidad no puede basarse en la simple comparación de los salarios de las trabajadoras y de los trabajadores; se debe analizar la posible existencia de desigualdades en el tipo de contrato (interinidades y contratos temporales), en la promoción, en el acceso a puestos de responsabilidad, en el acceso a los complementos salariales, en el peso de la conciliación de la vida familiar y laboral (demandas de reducciones de jornada y excedencias), etc.

Medida 2.2.1: elaborar un informe, en aplicación del principio de transparencia retributiva, con el fin de determinar la posible existencia, o no, de una brecha salarial de género entre el personal de la Universidad

Organismo responsable	Servicio de Nóminas, Seguridad Social y Extranjería
Temporalidad	Medio plazo

Indicadores	Elaboración del informe
-------------	-------------------------

Medida 2.2.2: elaborar un análisis cuantitativo sobre los accesos del personal de la Universidad a los permisos de maternidad o paternidad, cuidado de niños o de personas dependientes

Organismo responsable	Servicio de Recursos Humanos Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
Temporalidad	Medio plazo
Indicadores	Número de permisos de maternidad o paternidad, cuidado de niños o de personas dependientes

Objetivo 2.3. Promover una representación equilibrada en los puestos de trabajo

Es imprescindible romper con los estereotipos y los roles de género con el fin de conseguir una comunidad universitaria libre de prejuicios y condicionantes ligados al hecho de ser hombre o de ser mujer.

Medida 2.3.1: desarrollar acciones específicas de formación y sensibilización sobre roles y estereotipos de género en los casos de infrarrepresentación de uno de los dos sexos en sectores determinados del empleo dentro del ámbito universitario

Organismo responsable	Servicio de Recursos Humanos Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
-----------------------	---

Temporalidad	Largo plazo
Indicadores	Número de acciones llevadas a cabo Número de personas participantes desagregadas por sexo

Eje tercero. Salud laboral: conciliación y corresponsabilidad

Objetivo 3.1. Promover la perspectiva de género en materia de salud laboral

Se convierte en fundamental, con el fin de incluir la perspectiva de género, evaluar los riesgos o las peculiaridades de los diferentes puestos de trabajo, en función de las situaciones diversas que pueden afectar de manera distinta a los hombres y a las mujeres.

Medida 3.1.1: incluir la variable «sexo» en las evaluaciones de riesgos laborales, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio de daños para la salud derivados del trabajo

Organismo responsable	Servicio de Prevención
Temporalidad	Corto plazo
Indicadores	Inclusión de la variable en los informes

Medida 3.1.2: generar un protocolo específico sobre la adaptación o el cambio de puesto de trabajo en casos de maternidad y paternidad

Organismo responsable	Servicio de Prevención Servicio de Recursos Humanos
-----------------------	--

Temporalidad	Medio plazo
Indicadores	Elaboración del protocolo Número de personas que se han acogido a este protocolo, desagregadas por sexo

Objetivo 3.2. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para todo el personal de la Universidad de las Illes Balears

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un concepto que establece que debe existir un equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo dedicado a la vida personal y familiar. Hay que decir que una implementación correcta de la conciliación entre estos ámbitos tiene beneficios para el personal y para la entidad.

Medida 3.2.1: hacer una encuesta entre el personal de la Universidad para conocer sus necesidades e intereses en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Organismo responsable	Servicio de Prevención Servicio de Recursos Humanos
Temporalidad	Medio plazo
Indicadores	Realización de la encuesta Número de personas participantes desagregadas por sexo

Medida 3.2.2: Llevar a cabo una estrategia de información y concienciación para implementar el teletrabajo dirigida al personal, que apueste por la conciliación y sostenibilidad ecológica, en los casos en los que el puesto de trabajo lo permita

Organismo responsable	Servicio de Recursos Humanos
Temporalidad	Medio plazo
Indicadores	Número de campañas llevadas a cabo Personas que se han acogido al teletrabajo por motivos de conciliación, desagregadas por sexo

Medida 3.2.3: impulsar un documento de recomendaciones y sugerencias para promover un cambio en la metodología de las reuniones, e instar a los diferentes grupos de trabajo a incorporar la posibilidad de asistencia a estas mediante videoconferencia, siempre que el motivo de la reunión lo permita, y con la finalidad de evitar desplazamientos e innovar en los usos del tiempo

Organismo responsable	Servicio de Prevención Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
Temporalidad	Medio plazo
Indicadores	Elaboración del documento de recomendaciones y sugerencias

Medida 3.2.4: promover la creación de un espacio para la lactancia en el trabajo (o la extracción manual de esta) en los diferentes edificios o centros de trabajo de la Universidad

Organismo responsable	Servicio de Prevención
Temporalidad	Largo plazo
Indicadores	Número de espacios habilitados

Objetivo 3.3. Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad

La corresponsabilidad hace referencia a la responsabilidad compartida de una situación o de una actuación determinada dentro del hogar. El objetivo es la distribución equitativa, equilibrada y funcional de las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Medida 3.3.1: hacer campañas divulgativas sobre la importancia de la corresponsabilidad y su incidencia en el bienestar laboral para todo el personal

Organismo responsable	Servicio de Identidad y Cultura Institucional
Temporalidad	Medio plazo
Indicadores	Número de campañas divulgativas Número de personas participantes desagregadas por sexo

Medida 3.3.2: difundir el contenido de la *Guía práctica de corresponsabilidad familiar* de la Comunidad Autónoma entre todo el personal

Organismo responsable	Servicio de Recursos Humanos
-----------------------	------------------------------

Temporalidad	Corto plazo
Indicadores	Acciones de difusión llevadas a cabo

Medida 3.3.3: facilitar el uso del permiso de paternidad y de otras medidas de conciliación entre los trabajadores (PDI, PTGAS y alumnos)

Organismo responsable	Servicio de Recursos Humanos
Temporalidad	Largo plazo
Indicadores	Número de trabajadores que se han acogido al permiso de paternidad

Medida 3.3.4: habilitar un espacio específico en la intranet sobre los derechos específicos en materia de conciliación y corresponsabilidad para todo el personal

Organismo responsable	Área de Tecnologías de la Información Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
Temporalidad	Corto plazo
Indicadores	Creación del espacio

Eje cuarto. Situaciones de especial protección

Objetivo 4.1. Asegurar una comunidad universitaria libre de acoso sexual y por razón de sexo

La Universidad de las Illes Balears declara que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por motivo de orientación sexual suponen un atentado contra la dignidad de las personas, por lo que son totalmente inaceptables. En consecuencia, se garantizará un entorno universitario exento de cualquiera de estas formas de violencia y se facilitarán los medios que sean necesarios para prevenirlas y actuar en contra de ellas.

Medida 4.1.1: elaborar y aprobar un protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo dentro de toda la comunidad universitaria

Organismo responsable	Secretaría General Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Comisión de convivencia
Temporalidad	Corto plazo
Indicadores	Aprobación y publicación del protocolo

Medida 4.1.2: llevar a cabo acciones de difusión entre la comunidad universitaria sobre el protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo

Organismo responsable	Servicio de Identidad y Cultura Institucional Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Comisión de convivencia
-----------------------	---

Temporalidad	Corto plazo
Indicadores	Número de acciones de difusión y publicidad

Medida 4.1.3: formar de manera específica a las personas encargadas de gestionar los procedimientos de actuación previstos en el protocolo

Organismo responsable	Secretaría General Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Comisión de convivencia
Temporalidad	Corto plazo
Indicadores	Número de formaciones llevadas a cabo

Medida 4.1.4: impulsar campañas de formación permanente, a través de la plataforma de autoaprendizaje, sobre el acoso sexual y por razón de sexo (detección, normativa, consecuencias, etc.)

Organismo responsable	Servicio de Recursos Humanos Comisión de convivencia
Temporalidad	Largo plazo
Indicadores	Número de ediciones del curso realizadas

	Número de personas participantes desagregadas por sexo
Medida 4.1.5: elaborar un registro sobre la activación del procedimiento de actuación previsto en el protocolo para poder realizar su seguimiento	
Organismo responsable	Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Comisión de convivencia
Temporalidad	Corto plazo
Indicadores	Número de casos en los que se ha activado el procedimiento previsto en el protocolo, desagregado por sexo

Objetivo 4.2. Reafirmar el compromiso de la Universidad de las Illes Balears en la lucha contra las violencias machistas

La Universidad de las Illes Balears asume el compromiso público de rechazar y luchar contra esta chacra, con el fin de conseguir una comunidad universitaria y una sociedad respetuosas con los derechos humanos y libres de violencias machistas.

Medida 4.2.1: ofrecer formación específica en materia de prevención, detección y actuación ante las violencias machistas para todo el personal de la Universidad

Organismo responsable	Servicio de Recursos Humanos Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Comisión de convivencia
-----------------------	--

Temporalidad	Largo plazo
Indicadores	Número de formaciones llevadas a cabo Número de personas participantes desagregadas por sexo

Medida 4.2.2: elaborar y difundir un documento recopilatorio informativo, visible en la intranet, sobre los derechos y los diferentes recursos de interés para la trabajadora víctima de violencia de género

Organismo responsable	Secretaría General
Temporalidad	Corto plazo
Indicadores	Elaboración del documento Acciones de difusión sobre el documento Creación del enlace en la intranet

Medida 4.2.3: asegurar la gestión rápida de los permisos, licencias, suspensiones, excedencias o cualquier otro derecho solicitado por la trabajadora víctima de violencia de género

Organismo responsable	Servicio de Recursos Humanos
Temporalidad	Corto plazo

Indicadores	Número de permisos solicitados por este motivo
	Número de permisos concedidos por este motivo

Eje quinto. Investigación, transferencia del conocimiento y docencia

Objetivo 5.1. Promover la presencia de las mujeres en la investigación

A pesar del reconocimiento de la importancia de incluir la perspectiva de género en el ámbito universitario, el progreso es lento y necesita un trabajo adicional: un cambio real y efectivo en la institución y en los centros de investigación. Aportar perspectiva de género a la investigación promueve la equidad, consolida las políticas, crea oportunidades de innovación y mejora las soluciones encaminadas a satisfacer las necesidades presentes y futuras de la sociedad.

Medida 5.1.1: Llevar a cabo acciones de formación y sensibilización para introducir la perspectiva de género en la investigación

Organismo responsable	Servicio de Recursos Humanos Área de Investigación
Temporalidad	Largo plazo
Indicadores	Número de acciones llevadas a cabo Número de personas participantes desagregadas por sexo

Medida 5.1.2: asegurar que se tenga, al menos, una persona experta en género en las comisiones de investigación encargadas de seleccionar proyectos de investigación

Organismo responsable	Área de Investigación
Temporalidad	Largo plazo
Indicadores	Composición de las comisiones de investigación

Medida 5.1.3: conceder un reconocimiento para un TFG y un TFM especialmente destacados en materia de igualdad de género en el ámbito de la Universidad de las Illes Balears

Organismo responsable	Centro de Estudios de Posgrado Vicerrectorado de Estudiantes
Temporalidad	Largo plazo
Indicadores	Concesión de los reconocimientos

Medida 5.1.4: organizar una jornada para hacer visibles los resultados de la investigación en estudios de género dentro del ámbito universitario

Organismo responsable	Área de Investigación
Temporalidad	Medio plazo
Indicadores	Realización de la jornada

	Número de personas participantes desagregadas por sexo
--	--

Medida 5.1.5: elaborar un estudio, con datos desagregados por sexo, sobre el estado de la investigación, en términos de igualdad de oportunidades y de igualdad de resultados, dentro de la Universidad de las Illes Balears, con el fin de conocer la existencia, o no, de posibles obstáculos para las mujeres investigadoras a la hora de desarrollar esta tarea	
Organismo responsable	Área de Investigación
Temporalidad	Medio plazo
Indicadores	Elaboración del estudio

Objetivo 5.2. Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la transferencia de conocimiento e innovación

La transferencia del conocimiento, con perspectiva de género, pone de manifiesto la necesidad de continuar generando espacios para mejorar y fortalecer la red de trabajo entre las universidades, las entidades públicas y las mujeres.

Medida 5.2.1: incluir la variable «sexo» en los informes de la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI), Oficina de Proyectos Europeos (OPE) y Oficina de Proyectos Estatales y Autonómicos (OSR-EA)	
Organismo responsable	Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación, Oficina de Proyectos Europeos, y Oficina de Proyectos Estatales y Autonómicos
Temporalidad	Corto plazo

Indicadores	Inclusión de la variable «sexo»
-------------	---------------------------------

Medida 5.2.2: potenciar la organización y la coordinación de redes dirigidas a la investigación y divulgación de los valores de la igualdad entre hombres y mujeres y de la no discriminación

Organismo responsable	Área de Investigación
Temporalidad	Largo plazo
Indicadores	Acontecimientos organizados Número de personas participantes desagregadas por sexo

Medida 5.2.3: hacer un estudio sobre la realización de estancias de investigación por parte de hombres y mujeres (duración, lugar, hijos/as, financiación)

Organismo responsable	Área de Investigación Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
Temporalidad	Medio plazo
Indicadores	Elaboración del estudio

Objetivo 5.3. Garantizar una docencia de calidad y con perspectiva de género

El ODS 4 de la Agenda 2030 hace referencia a la consecución de una educación de calidad. Para conseguirlo, es imprescindible la inclusión de la perspectiva de género. Esta, dentro

del ámbito de la docencia, conlleva incluir el conocimiento producido por las mujeres científicas y expertas, a menudo invisibilizadas en numerosas disciplinas, así como las perspectivas críticas que desvelan conceptualizaciones androcéntricas.

*Medida 5.3.1: difundir, para toda la comunidad docente, el documento **Guías para una docencia universitaria con perspectiva de género**, elaborado por la Red Vives de Universidades*

Organismo responsable	Unidad de Gestión de los Estudios de Grado Unidad de Gestión de los Estudios de Posgrado
Temporalidad	Corto plazo
Indicadores	Acciones de difusión del documento

Medida 5.3.2: ofrecer sesiones informativas sobre la inclusión de competencias en materia de igualdad entre hombres y mujeres en los planes de estudios, especialmente en los grados del ámbito sanitario, social, educativo y jurídico

Organismo responsable	Unidad de Gestión de los Estudios de Grado Unidad de Gestión de los Estudios de Posgrado
Temporalidad	Medio plazo
Indicadores	Número de sesiones informativas llevadas a cabo Número de personas participantes desagregadas por sexo

	Número de planes de estudios que incluyen competencias
--	--

Medida 5.3.3: facilitar material y asesoramiento a los centros educativos de secundaria para combatir los estereotipos de género en la elección de estudios superiores

Organismo responsable	Oficina para el Programa de Orientación y Transición a la UIB
Temporalidad	Largo plazo
Indicadores	Número de centros que han recibido el asesoramiento Material facilitado

9. Ámbito de aplicación y vigencia

Este III Plan de igualdad es aplicable a toda la comunidad universitaria de la UIB, independientemente del vínculo jurídico definido en esta relación y de la posición que ocupe dentro de la entidad. Además, su aplicabilidad se entiende tanto en el puesto de trabajo habitual como en todos los eventos relacionados con el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de si se producen dentro o fuera de las instalaciones del campus universitario.

Se entiende por comunidad universitaria todo el personal laboral (independientemente de su vínculo jurídico con la entidad) y todo el alumnado vinculado con la Universidad, en ambos casos, tanto del campus universitario de la isla de Mallorca como de la Sede de Menorca y la Sede de Eivissa y Formentera.

El III Plan de igualdad tiene una vigencia de 4 años a partir de su aprobación por parte del Consejo de Gobierno.

10. Seguimiento y evaluación del III Plan de igualdad

Las personas o los órganos indicados como «organismo responsable» de cada medida velarán para que su implementación se lleve a cabo de manera apropiada.

La comisión para la elaboración del III Plan creará, en el plazo de seis meses a partir de la fecha de entrada en vigor del III Plan de igualdad, una comisión de seguimiento del Plan de igualdad. La comisión para la elaboración del III Plan designará, según los criterios de funcionalidad, a las personas que integrarán esta comisión de seguimiento, que estará formada por cinco personas de la misma comisión para la elaboración del III Plan. En el momento en el que se cree, se determinará la frecuencia de reuniones anuales que se llevarán a cabo con el fin de asegurar un seguimiento adecuado de la puesta en marcha del III Plan de igualdad.

Las personas o los organismos responsables de cada medida transmitirán a la comisión de seguimiento del Plan, de manera periódica ajustada a la temporalidad prevista para cada medida, la información relativa a la implementación teniendo en cuenta los indicadores establecidos para cada una.

La comisión de seguimiento del Plan tendrá tres funciones básicas:

El seguimiento y la evaluación de manera periódica en cuanto a la implementación del III Plan de igualdad, basados en la información recibida por parte de las personas o los órganos responsables de cada medida, con el fin de determinar la adecuación y el grado de implementación en relación con los objetivos definidos. Además, si es necesario, deberá efectuar las modificaciones necesarias para asegurar una puesta en marcha apropiada de cada medida, adaptada a la realidad.

Transcurridos los primeros dos años de vigencia del III Plan de igualdad, dispondrá de seis meses para elaborar un informe de evaluación intermedia. La finalidad de este informe será evaluar el grado de implementación de las medidas formuladas, así como el impacto que han tenido en relación con los objetivos definidos.

Una vez agotado el período de vigencia del III Plan de igualdad, deberá elaborar un informe de evaluación final con el fin de determinar la consecución final de los objetivos definidos. En este sentido, se valorará el grado de cumplimiento del III Plan de igualdad teniendo en cuenta, por un lado, la puesta en práctica de las diferentes medidas y, por otro, los efectos que estas han tenido en relación con las necesidades que se habían identificado. También se considerarán aquellas nuevas necesidades que se hayan podido identificar y, cuando sea posible, las medidas que habría que implementar con el fin de satisfacerlas. Además, este informe servirá de punto de partida para elaborar el IV Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de las Illes Balears tras la actualización del documento de diagnóstico.

Con el fin de asegurar la transparencia durante el proceso de implementación, de seguimiento y de evaluación del III Plan de igualdad, tanto los informes de evaluación intermedia como el informe de evaluación final deberán publicarse, junto con el III Plan de igualdad, en la página web de la Oficina de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UIB. Además, se llevarán a cabo las acciones necesarias para dar a conocer a toda la comunidad universitaria el contenido de este III Plan de igualdad.