

PLA D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS

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

Vicerectorat de Campus, Cooperació i Universitat Saludable

Octubre 2014



Universitat
de les Illes Balears

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



Universitat
de les Illes Balears

Vicerectorat
de Campus, Cooperació
i Universitat Saludable

Elaborat per la Comissió Paritària:

Dr. Antoni Aguiló, Vicerector del Campus, Cooperació i Universitat saludable.

Dra. Maria Antònia Fornés, Vicerectora de Cultura, Projecció Social i Seus Universitàries.

Dra. Esperança Bosch Fiol (PDI), professora titular de la universitat de l'àrea de coneixement de Psicologia Bàsica del Departament de Psicologia .

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

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

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

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

Sra. M^a Rosa De Ozollo García (PDI), professora associada de l'àrea de coneixement de Filologia Catalana del Departament de Filologia Catalana i Lingüística General.

Sr. Miguel Romero Cádiz, alumne de la universitat i membre de la Comissió Permanent del Consell d'Estudiants.

SUMARI

Proposta de Pla d'igualtat de la Universitat de les Illes Balears	1
Eix Primer: Diagnòstic i visibilització	1
1 Diagnòstic	1
2 Visibilització.....	3
Eix Segon: Creació d'una cultura d'igualtat: comunicació i sensibilització.....	5
3 Creació d'una cultura d'igualtat que comprometi i afecti tots els col·lectius....	5
4 Comunicació i sensibilització.....	6
Eix Tercer: Igualtat de tracte i Oportunitats, Mesures de Conciliació, Presència equilibrada entre dones i homes a la UIB	8
5 Aspectes Laborals.....	8
Eix Quart: Investigació i docència	11
6 Investigació.....	11
7 Docència	13
Eix Cinquè: Participació, Representació i govern.....	14
8 Participació i presència de les dones en la vida universitària	14
9 Modificació de les normatives de la Universitat	15
10 Referències	16

PROPOSTA DE PLA D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS

Aquest Pla d'Igualtat esta basat en les dades obtingudes del Diagnòstic de situació per l'elaboració del primer Pla d'Igualtat a la Universitat de les Illes Balears duit a terme per l'Oficina per la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes.

EIX PRIMER: DIAGNÒSTIC I VISIBILITZACIÓ

1. DIAGNÒSTIC

[HTTP://OFICINAIGUALTAT.UIB.CAT/DIAGNOSTICS-DE-SITUACIO](http://oficinaigualtat.uib.cat/diagnostics-de-situacio)

1.1 AMPLIAR, APROFUNDIR I REVISAR EL DIAGNÒSTIC PERIÒDICAMENT AMB DADES QUANTITATIVES I QUALITATIVES.

1.2 POTENCIAR L'ACTUACIÓ DE L'OFICINA PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES, QUE HAURÀ DE SEGUIR ESTUDIANT I DIAGNOSTICANT LA SITUACIÓ DE LES DONES A LA UNIVERSITAT A PARTIR DE LES DADES OFICIALS DE LA UIB

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3 DONAR A CONÈIXER I DIFONDRE LES ACTUACIONS REALITZADES I LES PREVISTES AL PLA D'IGUALTAT

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

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

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

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

2 .VISIBILITZACIÓ

2.1 POTECIAR L'ÚS INCLUSIU DEL LLENGUATGE

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

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

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

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

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

2.2 PROMOURE LA PRESENTACIÓ DE TOTES LES ESTADÍSTIQUES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

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

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

2.3 INICIAR EL PROCÉS PER A L'ELABORACIÓ DELS PRESSUPOSTS DE LA UNIVERSITAT AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

2.3.1 Iniciar un procés per que l'elaboració dels pressupostos de la UIB tinguin perspectiva de gènere.

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

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

2.4 AFAVORIR LA PRESENCIA DE LES DONES EN ELS MITJANS DE COMUNICACIÓ I PUBLICACIONS DE LA UNIVERSITAT

2.4.1 Impulsar la presència de dones als espais d'informació, (pàgina web de la UIB, etc.), particularment d'aquelles disciplines més masculinitzades.

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

2.5 PROMOURE I DESTACAR LES APORTACIONS DE LES DONES A LA INSTITUCIÓ UNIVERSITÀRIA

2.5.1 Afavorir la incorporació de professores emèrites.

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

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

2.5.4 Destacar les aportacions de les dones als àmbits esmentats.

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

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

3.1 REFORÇAR EL COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

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

3.2 PROMOURE LA CREACIÓ I LA DIFUSIÓ DE RECURSOS EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE

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

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

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

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

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

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

3.2.7 Potenciar les dues col·leccions de llibres en treballs de gènere de la UIB, "Treballs feministes" i "Estudis de violència de gènere".

3.3 IMPULSAR LA FORMACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT DEL PDI I PAS DE LA UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS

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

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

3.4 PROMOURE EL LIDERATGE DE LA UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS EN L'IMPULS DE LA IGUALTAT DE GÈNERE A LA COMUNITAT DE LES ILLES BALEARS

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

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

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

4 .COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

4.1 FOMENTAR LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A TRAVÉS DE LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA DE LA UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS

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

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

4.2 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE ALS MITJANS DE COMUNICACIÓ DE LA UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS, AIXÍ COM A LES SEVES ACCIONS DE COMUNICACIÓ I PUBLICITAT

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

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

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

4.3 PROMOURE UNA IMATGE NO SEXISTA O ESTEREOTIPADA DE L'OFERTA DE PROGRAMES FORMATIUS DE LA UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS

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

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

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

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

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

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

5 .ASPECTES LABORALS

5.1 IGUALTAT DE TRACTE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN L'ACCÉS AL TREBALL I EN LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL.

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

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

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

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

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

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

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

5.2 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL DES DE LA CORESPONSABILITAT D'HOMES I DONES

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

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

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

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

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

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

5.3 IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES EN EL DESENVOLUPAMENT DE LA RECERCA

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

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

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

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

5.4 IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES EN LES CONDICIONS RETRIBUTIVES

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

5.5 ADOPTAR MESURES DE PREVENCIÓ I INTERVENCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

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

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

5.6 DISPOSAR DE PROTOCOLS D'ACCIÓ DAVANT DE LA DISCRIMINACIÓ, L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

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

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

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

EIX QUART: INVESTIGACIÓ I DOCÈNCIA

6 .INVESTIGACIÓ

6.1 PROMOURE LA PRESÈNCIA DE DONES EN LA INVESTIGACIÓ

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

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

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

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

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

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

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

6.2 INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS CONTINGUTS DE LA INVESTIGACIÓ

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

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

6.3 DIFONDRE LA INVESTIGACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

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

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

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

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

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

7 .DOCÈNCIA

7.1 GARANTIR LA PRESÈNCIA DE CONTINGUTS I COMPETÈNCIES DE GÈNERE ALS PLANS D'ESTUDIS DE GRAU

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

7.1.2. Oferir formació transversal en matèria de igualtat de gènere per part de l'Oficina per la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, així com altres unitats interessades, i que aquesta compti amb reconeixement i visibilitat.

7.2 GARANTIR LA PRESÈNCIA DE CONTINGUTS I COMPETÈNCIES DE GÈNERE ALS PLANS D'ESTUDIS DE POSTGRAU I OFERTA COMPLEMENTÀRIA

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

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

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

7.3 CREAR MATERIALS DOCENTS AJUSTATS ALS PRINCIPIS DE LA LLEI D'IGUALTAT

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

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

7.4 PROMOURE L'ACCÉS DE LES DONES A LES CARRERES MASCULINITZADES I DELS HOMES A LAS FEMINITZADES

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

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

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

EIX CINQUÈ: PARTICIPACIÓ, REPRESENTACIÓ I GOVERN

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

8.1 DIAGNOSTICAR I PROMOURE LA PRESÈNCIA DE DONES EN ELS ÒRGANS DE GOVERN I PRESA DE DECISIONS EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA

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

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

8.2 PROMOURE CONDICIONS FAVORABLES PER A LA PARTICIPACIÓ DE DONES

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

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

8.3 PROMOURE CONDICIONS AL LLARG DE LA TRAJECTÒRIA ACADÈMICA DE L'ALUMNAT QUE AFAVOREIXIN L'EQUITAT PARTICIPATIVA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

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

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

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

9.1 **SEGONS LA LEGISLACIÓ VIGENT, LA UIB REGULARÀ L'ORGANITZACIÓ I EL FUNCIONAMENT DE L'OFICINA PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS**

9.2 **CREAR UNA COMISSIÓ PARITÀRIA DE POLÍTQUES D'IGUALTAT DE CARÀCTER PERMANENT I AMB COMPETÈNCIES EN POLÍTQUES D'IGUALTAT, AMB REPRESENTACIÓ DELS DIFERENTS CENTRES I SECTORS DE LA UNIVERSITAT.**

9.3 **REVISAR ELS ESTATUTS EN TOT ALLÒ QUE PUGUI RESULTAR AFECTAT PER LA LEGISLACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT.**

9.4 **REGULAR LA PARTICIPACIÓ DE L'ALUMNAT EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA, ADEQUANT EL PRINCIPI DE PRESENCIA EQUILIBRADA SEGONS ESTABLEIXEN LA LLEI ELECTORAL I LA LLEI D'IGUALTAT.**

EL PRESENT PLA D'IGUALTAT TINDRÀ UNA VIGÈNCIA DE TRES ANYS I A PARTIR D'QUEST PERÍODE ÉS FARÀ UNA PRIMERA AVALUACIÓ. EL PLA D'IGUALTAT COMPTARÀ AMB UN PLA D'ACCIÓ QUE TINDRÀ UN PERÍODE ANUAL DE VIGÈNCIA.

10 REFERÈNCIES

- BOSCH, E. (coord.) (2005, 2006, 2007, 2008, 2009). *Informe de situació (I, II, III, IV i V). Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UIB*. Disponible a: <<http://www.uib.es/servei/igualtat/>>.
- BOSCH, E. (coord.) (2010). *Proposta de diagnòstic quantitatiu per a l'elaboració d'un pla d'igualtat*.
- Observatori per a la Igualtat (2008). *Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona. Quadrienni 2008-2012*. Disponible a: <<http://serveis.uab.cat/observatori-igualtat/content/plans-d%E2%80%99acci%C3%B3>>.
- Oficina para la Igualdad de Género de la Universidad Complutense de Madrid (2009). *Plan transversal de igualdad de género 2009-2011*. Disponible a: <<http://www.ucm.es/pags.php?tp=Oficina para la Igualdad de Género&a=directorio/oig&d=0018763.php>>.
- Unitat d'Igualtat de la Universitat de València (2009). *I Plan de igualdad de la Universitat de València 2010-2012*. Disponible a: <<http://www.uv.es/igualtat/placas.html>>.
- Unidad de Igualdad de la Universitat d'Alacant (2010). *1er Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UA*. Disponible a: <http://www.ua.es/es/presentacion/oficina_rector/unidad-igualdad/plan-igualdad/index.html>.