



Universitat
Internacional
de Catalunya

PLA D'ACCIÓ PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE LA UNIVERSITAT INTERNACIONAL DE CATALUNYA (PERÍODE 2009-2012)

[Aprovat per la Comissió Executiva de la Junta de Govern en sessió de 18.05.2009]

PLA D'ACCIÓ PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE LA UNIVERSITAT INTERNACIONAL DE CATALUNYA

1. PRESENTACIÓ	3
2. ACCIONS PRECEDENTS	4
3. CONTEXT NORMATIU	5
4. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ	7
Composició de la comunitat universitària	7
1. El PDI el curs acadèmic 2008-2009	8
2. El PAS el curs acadèmic 2008-2009	8
3. L'alumnat el curs acadèmic 2008-2009	9
4. Composició dels òrgans de govern el curs 2008-2009	12
5. Polítiques de conciliació de la vida professional i la familiar	12
6. Conclusions del diagnòstic	13
5. POLÍTICA D'IGUALTAT DE LA UIC	14
6. PLA D'ACCIÓ PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS	15
6.1 Objectius concrets	15
6.2 Estratègies i pràctiques	15
7. DIFUSIÓ	18
8. SEGUIMENT I CONTROL	18

1. Presentació

La Universitat Internacional de Catalunya, conscient de la repercussió de la seva acció educativa i de recerca en la societat, es compromet a formar íntegrament els estudiants i el professorat per contribuir a l'assoliment d'una convivència social satisfactòria.

Aquesta convivència es fonamenta en el respecte a cada persona i el reconeixement de la seva elevada dignitat, més enllà de les diferències socials, culturals, sexuals o religioses, que ha de propiciar l'exercici ple dels seus drets i evitar qualsevol tipus de discriminació en la nostra institució.

El nostre ideari¹ recull explícitament aquests objectius, que són fonament d'aquest primer Pla d'acció per a la igualtat i que es proposa, en última instància, que tots, dones i homes, persones amb discapacitat o sense, puguem desenvolupar en igualtat d'oportunitats la nostra personalitat i la nostra tasca professional.

L'actual pla d'acció pretén ser una mesura temporal per poder assolir una millora notable en alguns aspectes en els quals la igualtat d'oportunitats no ha estat encara tractada en la nostra institució.

Aquest pla té un caràcter ampli, ja que preveu accions per millorar el tractament tant en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com entre les persones amb discapacitat de la nostra comunitat universitària i de la resta dels companys.

¹ Ideari de la Universitat, aprovat pel Patronat Universitari el 31 de gener del 2006:

Art. 6: “És un requisit indispensable per al servei adequat que la Universitat vol prestar a l'home, que les persones que integren la comunitat universitària i la mateixa feina universitària estiguin presidides per la consideració de l'elevada dignitat de la persona, amb el més ple respecte als drets humans. D'aquesta manera, la Universitat contribueix, a més, a preparar els estudiants per a una convivència social recta.”

Art. 8: “La Universitat està oberta amb esperit universal a tota classe de persones, sense discriminacions per motiu de religió, nacionalitat, procedència geogràfica o social, sexe, raça, ideologia, ni de qualsevol altre tipus, i conrea sabers molt variats. Respecta la llibertat de les consciències i les legítimes diferències d'opinió entre els membres de la comunitat universitària...”

Art. 19: “La Universitat procura, en la seva funció educativa, el desenvolupament integral de la personalitat amb atenció a totes les seves dimensions. Tracta de proporcionar una preparació professional de qualitat i competència, i al mateix temps vol la millora de la formació humana, l'elevació cultural i espiritual i l'adequada condició física del seu alumnat. Fomenta en tothom l'esperit de servei als altres, la solidaritat i la companyonia recta.”

2. Accions precedents

La Universitat Internacional de Catalunya, des del començament, ha procurat treballar pel desenvolupament integral de les persones que componen la comunitat universitària, actuant per crear les condicions necessàries perquè la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, entre les persones amb discapacitat o sense, sigui real.

En aquest sentit ha facilitat la conciliació entre la vida professional i familiar de manera que, com demostren les xifres exposades anteriorment, els seus treballadors han pogut gaudir de reduccions de jornada que possibiliten la dedicació a la família quan han tingut fills menors al seu càrrec o persones en situació de dependència.

A més, el gran nombre de baixes maternals enregistrades els últims anys posa de manifest el bon funcionament de la política de conciliació que afavoreix la llibertat d'elecció de les dones que volen ser mares. S'ha fomentat també la corresponsabilitat concedint permisos de paternitat les vegades que s'han sol·licitat.

La preocupació de la nostra institució per la conciliació real de la vida professional i familiar no solament s'ha plasmat en actuacions positives per la Universitat, sinó també en el foment de la recerca i difusió d'estudis en aquests temes. Així, l'any 2003 es va crear l'Institut d'Estudis Superiors de la Família, dedicat a estudiar les polítiques familiars.

Dins l'oferta educativa de la Universitat s'han presentat diferents cursos, seminaris, assignatures, i fins i tot estudis de màster sobre temes de gènere dirigits a estudiants, professorat i altres professionals. Podem esmentar el Màster en Abordatge Interdisciplinari de la Violència i el Maltractament, el Seminari sobre violència de gènere, el Postgrau en Matrimoni i Educació Familiar, el Màster Oficial en Teràpia Familiar o el Seminari sobre educació i gènere, entre d'altres.

La nostra preocupació per la igualtat d'oportunitats s'ha posat de manifest a les nostres campanyes publicitàries de comunicació, en què es potencia la formació de les dones i la corresponsabilitat, i es fa especial atenció a evitar imatges discriminatòries. En concret, s'ha procurat que la dona es visualitzi en igualtat respecte a l'home, dedicant un interès especial a promoure la imatge de la dona en titulacions tradicionalment considerades masculines per vèncer aquests estereotips socials.

Els nostres òrgans representatius de la comunitat universitària, tant del personal com dels estudiants, s'elegeixen els últims anys tenint en compte la necessitat de fomentar la representació suficient i si és possible paritària, tant de dones com d'homes, i de persones amb discapacitat, ja que cadascú contribueix de manera enriquidora en la gestió i representació institucionals.

3. Context normatiu

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes impulsa l'elaboració dels plans d'acció com una mesura de promoció de la igualtat especialment idònia. L'article 46.1 defineix en què ha de consistir aquest pla d'igualtat:

“Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

A més, els articles 24 i 25 estableixen el marc referencial de l'aposta per la igualtat en l'àmbit educatiu:

“Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.

La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

La creación de postgrados específicos.

La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.”

La Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, que modifica la Llei orgànica 6/2001 d'universitats, destaca en el preàmbul:

“El papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género, de ayuda a las víctimas del terrorismo y el impulso de políticas activas para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.”

Aquesta Llei orgànica estableix en l'article 46.2 com a dret dels estudiants:

“La igualdad de oportunidades y no discriminación por *razones de sexo, raza, religión o discapacidad* o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos.”

I en la disposició addicional dotzena es refereix a la creació d'unitats d'igualtat a les universitats:

“Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.”

En l'àmbit normatiu català, l'actual Llei 1/2003, d'universitats de Catalunya, en la disposició addicional vuitena, estableix que:

“El departament competent en matèria d'universitats i les universitats han de promoure accions per assolir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits universitaris.”

En aquesta línia, l'Institut Català de les Dones va elaborar una guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats l'any 2006 amb la intenció de promoure actuacions a favor de la igualtat a les universitats catalanes.

4. Diagnòstic de la situació

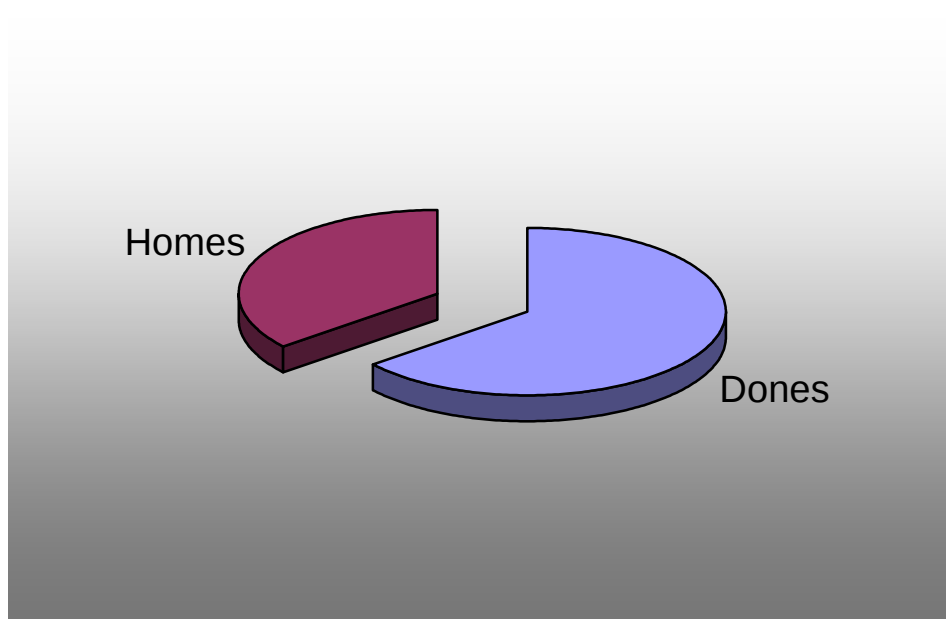
A continuació presentem les dades sobre l'estat de les polítiques d'igualtat a la Universitat Internacional de Catalunya en diferents àmbits:

1. Personal docent i de recerca
2. Personal administratiu i de serveis
3. Alumnat
4. Òrgans de Govern
5. Polítiques de conciliació de la vida professional i familiar
6. Conclusions del diagnòstic

Hem inclòs dades del nostre alumnat perquè sempre ha estat una preocupació de la UIC potenciar l'admissió de dones en titulacions tradicionalment considerades masculines i viceversa.

Composició de la comunitat universitària

	Total	Dones		Homes	
PDI	694	280	40,35%	414	59,65%
PAS	159	112	70,44%	47	29,56%
ALUMNAT	4029	2587	64,21%	1442	35,79%
	4882	2979	61,02%	1903	38,98%



1. El PDI el curs acadèmic 2008-2009:

La composició del PDI el curs acadèmic 2008-2009 és la següent:

TOTAL PDI	Total	Dones		Homes	
CATEDRÀTIC	4	0	0,00%	4	100,00%
AGREGAT O TITULAR	10	3	30,00%	7	70,00%
ADJUNT	23	11	47,83%	12	52,17%
DOCTOR CONTRACTAT	18	5	27,78%	13	72,22%
TITULAR D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA	2	1	50,00%	1	50,00%
LLICENCIAT COL·LABORADOR	23	8	34,78%	15	65,22%
LECTOR	19	6	31,58%	13	68,42%
INVESTIGADOR	1	0	0,00%	1	100,00%
AUXILIAR/AJUDANT	33	20	60,61%	13	39,39%
AJUDANT DE RECERCA	3	2	66,67%	1	33,33%
ASSOCIAT	58	19	32,76%	39	67,24%
COL·LABORADOR EXTERN	500	205	41,00%	295	59,00%
	694	280	40,35%	414	59,65%

2. El PAS el curs acadèmic 2008-2009:

TOTAL PAS	Total	Dones		Homes	
TITULAT SUPERIOR	32	18	56,25%	14	43,75%
TITULAT DE GRAU MITJÀ	3	3	100,00%	0	0,00%
OFICIAL DE PRIMERA	21	20	95,24%	1	4,76%
OFICIAL DE SEGONA	42	37	88,10%	5	11,90%
AUXILIAR ADMINISTRATIU	9	9	100,00%	0	0,00%
RECEPCIONISTA	4	4	100,00%	0	0,00%
ANALISTA	3	0	0,00%	3	100,00%
OPERADOR	4	0	0,00%	4	100,00%
PROGRAMADOR	6	1	16,67%	5	83,33%
AJUDANT DE BIBLIOTECA	2	1	50,00%	1	50,00%
BIBLIOTECARI	2	1	50,00%	1	50,00%

AUXILIAR DE LABORATORI	15	12	80,00%	3	20,00%
AJUDANT DE LABORATORI	5	5	100,00%	0	0,00%

ENCARREGAT DE SERV. GENERALS	1	0	0,00%	1	100,00%
ORDENANÇA	4	0	0,00%	4	100,00%
TÈCNIC D'OFICIS	6	1	16,67%	5	83,33%

159	112	70,44%	47	29,56%
------------	------------	---------------	-----------	---------------

3. L'alumnat el curs acadèmic 2008-2009:

TOTAL D'ALUMNAT A LA UIC EL DESEMBRE DEL 2008	Total	Dones	Homes
--	--------------	--------------	--------------

Titulacions oficials	3076	1995	64,86%	1081	35,14%
Màsters i postgraus	812	504	62,07%	308	37,93%
Seminaris i cursos	141	88	62,41%	53	37,59%

4029	2587	64,21%	1442	35,79%
-------------	-------------	---------------	-------------	---------------

TITULACIONS OFICIALS	Total	Dones	Homes
-----------------------------	--------------	--------------	--------------

Administració i Direcció d'Empreses	258	85	32,95%	173	67,05%
Arquitectura	381	158	41,47%	223	58,53%
Comunicació Audiovisual	180	105	58,33%	75	41,67%
Criminologia	87	47	54,02%	40	45,98%
Dret	151	94	62,25%	57	37,75%
Educació Infantil	377	366	97,08%	11	2,92%
Educació Primària	358	298	83,24%	60	16,76%
Fisioteràpia	314	187	59,55%	127	40,45%
Gestió Pública	62	26	41,94%	36	58,06%
Grau en Medicina	83	50	60,24%	33	39,76%
Humanitats	70	48	68,57%	22	31,43%
Infermeria	232	186	80,17%	46	19,83%
Odontologia	480	307	63,96%	173	36,04%
Periodisme	43	38	88,37%	5	11,63%

3076	1995	64,86%	1081	35,14%
-------------	-------------	---------------	-------------	---------------

MÀSTERS I POSTGRAUS	Total	Dones	Homes
DERNOT III	22	10	45,45%
Doctorat en Ciències de la Salut	23	20	86,96%
Doctorat en Ciències Humanes, Socials i	6	0	0,00%
Doctorat en Aparell Locomotor	32	13	40,63%
Doctorat en Envel·liment Humà	3	1	33,33%
Doctorat en Tècniques Clíniques	91	59	64,84%
Doctorat per a Professionals d'Atenció Primària	5	3	60,00%
Màster de Recerca	33	9	27,27%
Màster de Teràpia Familiar	5	5	100,00%
Màster d'Endodòncia	11	7	63,64%
Màster d'Endodòncia en línia	14	3	21,43%
Màster d'Estètica Dental	12	6	50,00%
Màster d'Estètica Dental en línia	8	4	50,00%
Màster d'Implantologia Oral	16	7	43,75%
Màster d'Odontopediatria Integral	6	6	100,00%
Màster de Pròtesi Bucal	14	10	71,43%
Màster de Psicopatologia	11	10	90,91%
Màster Torino	14	4	28,57%
Màster Univ. de Gestió Cultural	36	26	72,22%
Màster Universitari de Ciències de la C.	56	51	91,07%
MEF	64	46	71,88%
MEF-E	25	11	44,00%
MPI	13	3	23,08%
Ortodòncia Lingual	14	8	57,14%
Postgrau d'Acupuntura	92	53	57,61%
Postgrau de Fisioteràpia d'AFE	26	18	69,23%
Postgrau de Fisioteràpia Pediàtrica	34	32	94,12%
Postgrau d'Infermeria Quirúrgica	15	14	93,33%
Postgrau de Periodisme Esportiu	22	4	18,18%
Postgrau de Fisioteràpia i Regeneració	16	4	25,00%
Postgrau d'Inf. del Treball	35	30	85,71%
Preparatori d'Odontologia	38	27	71,05%
	812	504	62,07%
		308	37,93%

SEMINARIS	Total	Dones		Homes	
Adaptació a l'EEES	24	13	54,17%	11	45,83%
Anestèsia local regional	2	2	100,00%	0	0,00%
Anglès intensiu 09/2008 Elem.	8	3	37,50%	5	62,50%
Català intensiu	1	1	100,00%	0	0,00%
CF Periodisme	1	0	0,00%	1	100,00%
Curs de medicina psicosomàtica	10	6	60,00%	4	40,00%
Declaració eclesiàstica d'idoneïtat	2	1	50,00%	1	50,00%
Eines de gestió cultural	3	3	100,00%	0	0,00%
El mètode Mézières	16	12	75,00%	4	25,00%
Les humanitats avui: educació	27	15	55,56%	12	44,44%
Màster de Rehabilitació Est. Avançada	2	2	100,00%	0	0,00%
Màster Univ. d'Arquitectura Biodigital	1	0	0,00%	1	100,00%
Màster Universitari de Recerca Bàsica	5	5	100,00%	0	0,00%
MDA	9	3	33,33%	6	66,67%
Postgrau de Gestió Cultural	1	1	100,00%	0	0,00%
RC Dolor i Disf. Craniomandibular	1	1	100,00%	0	0,00%
RC Implantologia Oral	7	4	57,14%	3	42,86%
RC Odontopediatria	2	2	100,00%	0	0,00%
RC Periodòncia	4	3	75,00%	1	25,00%
RC Pròtesi Bucal	7	7	100,00%	0	0,00%
RC Tècniques Quirúrgiques	7	4	57,14%	3	42,86%
Taller vertical	1	0	0,00%	1	100,00%
	141	88	62,41%	53	37,59%

4. Composició dels òrgans de govern el curs 2008-2009:

	Total		Dones		Homes	
	67	32	47,76%	35	52,24%	

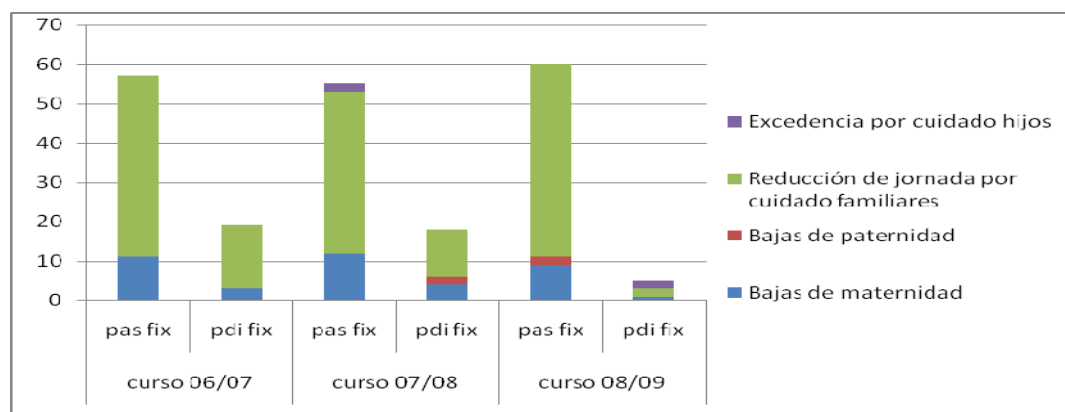
RECTOR	1	0	0,00%	1	100,00%
SECRETARI GENERAL	1	0	0,00%	1	100,00%
VICERECTOR	3	2	66,67%	1	33,33%
GERENT	2	1	50,00%	1	50,00%

DEGÀ	7	0	0,00%	7	100,00%
VICEDEGÀ	11	7	63,64%	4	36,36%
CAP DE GESTIÓ	2	0	0,00%	2	100,00%
SECRETÀRIA ACADEMICA	16	14	87,50%	2	12,50%

DIRECTOR	12	3	25,00%	9	75,00%
SUBDIRECTOR	10	4	40,00%	6	60,00%
GESTOR PPTOS	1	0	0,00%	1	100,00%
VOCAL	1	1	100,00%	0	0,00%

5. Polítiques de conciliació de la vida professional i familiar:

	Curs 2006-2007		Curs 2007-2008		Curs 2008-2009	
	PAS fix	PDI fix	PAS fix	PDI fix	PAS fix	PDI fix
Baixes de maternitat	11	3	12	4	9	1
Baixes de paternitat	0	0	0	2	2	0
Reducció de jornada per cura de familiars	46	16	41	12	49	2
Excedència per cura de fills	0	0	2	0	0	2



El curs 2008-2009, les polítiques de conciliació de la vida professional i familiar representen, en relació amb la plantilla, la proporció següent:

Curs 2008-2009				
	PAS fix	PDI Fix	PAS fix	PDI fix
Baixes de maternitat	5,66%	0,14%	9	1
Baixes de paternitat	1,26%	0,00%	2	0
Reducció de jornada per cura de familiars	30,82%	0,29%	49	2
Excedència per cura de fills	0,00%	0,29%	0	2

6. Conclusions del diagnòstic:

En la nostra institució no hi ha cap situació real de discriminació actual o potencial. Tanmateix, la comunitat universitària demana alguna mesura més de conciliació que permeti un desenvolupament professional i personal més ple.

Amb les dades de què disposem en aquest moment deduïm que s'apliquen mesures d'igualtat d'oportunitats, tant en la composició del professorat com de l'alumnat, com del personal administratiu i de serveis.

Per tant, queda manifest que el diagnòstic és positiu en matèria d'accés a l'ocupació tal com ho demostren les dades totals de la plantilla del personal docent i del personal no docent.

D'altra banda, es fa palès que és necessari continuar promovent l'ordenació dels temps de treball com una mesura de foment de la conciliació de la vida professional i familiar.

I en darrer lloc, manifestem la necessitat d'analitzar les condicions de treball en matèria de promoció i formació professional i encarrilar-les perquè facilitin l'accés de les dones als llocs de responsabilitat, garantint l'aplicació de les polítiques d'igualtat en matèria d'ascensos

5. Política d'igualtat de la UIC

La política d'igualtat que adopta la Universitat Internacional de Catalunya consisteix en l'impuls i la consolidació de les mesures de conciliació família/treball, ja que estem convençuts que és l'instrument més adequat per potenciar la igualtat real de les persones.

Procurarem actuar en la contenció de factors que produeixin desigualtats com poden ser les deferències injustificades de sous entre persones de diferent sexe i la falta de representació femenina als llocs de direcció.

Continuarem potenciant la nostra fortalesa en aquesta matèria, especialment el tracte personalitzat que atén les circumstàncies personals i familiars dels nostres treballadors i treballadores garantint una certa flexibilitat d'horaris i de jornades sempre que sigui possible.

6. Pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats

6.1. Objectius concrets

Objectiu 1. Comunicar la necessitat d'avançar en la igualtat d'oportunitats i sensibilitzar sobre aquest tema.

Objectiu 2. Fomentar a través de la formació la coresponsabilitat entre dones i homes en la vida quotidiana.

Objectiu 3. Fomentar l'apoderament de les dones: accés a la presa de decisions.

Objectiu 4. Millorar la política promocional del personal docent i de recerca.

Objectiu 5. Millorar la política de personal.

Objectiu 6. Reflectir en la normativa de la Universitat els criteris d'igualtat d'oportunitats.

Objectiu 7. Fomentar l'adequada gestió del temps: mesures de conciliació.

Objectiu 8. Millorar les condicions físiques en l'entorn de treball.

6.2. Estratègies i pràctiques

Objectiu 1. Comunicar la necessitat d'avançar en la igualtat d'oportunitats i sensibilitzar sobre aquest tema.

- Fomentar la participació de la Universitat als fòrums d'estudi i debat sobre qüestions d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Promoure campanyes publicitàries i de comunicació institucional de la Universitat respectuoses amb la dona i potenciadores de les seves capacitats.
- Promoure en l'oferta acadèmica de la Universitat cursos específics sobre gènere i discriminació oberts a tota la societat.

Objectiu 2. Fomentar a través de la formació la coresponsabilitat entre dones i homes en la vida quotidiana.

- Difondre internament el primer Pla d'igualtat i les dades estadístiques de la Universitat desagregades per sexes.
- Promoure en tots els estudis continguts que reflexionin sobre la importància del respecte a la dignitat de la persona, la repulsa a la discriminació i el foment del respecte i l'ètica pel que fa a l'atenció a les persones.
- Afavorir la recerca i la publicació d'estudis sobre gènere i igualtat d'oportunitats.

Objectiu 3. Fomentar l'apoderament de les dones: accés a la presa de decisions.

- Aconseguir més presència de les dones als òrgans de govern i en la direcció de la Universitat.

- Garantir l'equilibri o transitòriament la proporció real entre persones de diferents sexes en les candidatures per a tot tipus d'òrgans representatius i tribunals.
- Fomentar la formació en el lideratge de les dones i les habilitats de direcció per a la seva promoció i participació en àmbits de decisió.

Objectiu 4. Millorar la política promocional del personal docent investigador.

- Propiciar la participació de les dones en els grups de recerca de la Universitat.
- Fomentar la recerca i la publicació del personal docent femení.
- Impulsar mesures per incentivar que les dones es presentin a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits de recerca.

Objectiu 5. Millorar la política de personal.

- Garantir la neutralitat en els processos de selecció de personal i de promoció.
- Afavorir la presència equitativa d'homes i dones en tots els nivells i categories tant del PDI com del PAS.
- Informar el personal des que s'incorpora sobre la política de la Universitat Internacional de Catalunya en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Informar periòdicament els òrgans de govern de la situació en matèria d'igualtat del personal.

Objectiu 6. Reflectir en la normativa de la Universitat els criteris d'igualtat d'oportunitats.

- Revisar la normativa actual de la Universitat introduint les adaptacions precises per atendre la igualtat d'oportunitats.
- Fomentar que la normativa inclogui alguna referència en la igualtat d'oportunitats.

Objectiu 7. Fomentar l'adequada gestió del temps: mesures de conciliació.

- Estudiar i fer propostes de flexibilització d'horaris per al personal d'administració.
- Estudiar la possibilitat d'arribar a algun acord amb alguna llar d'infants propera a la Universitat que permeti la incorporació de les dones a la feina després de la seva baixa maternal amb més garanties.
- Convocar les reunions de feina i acabar-les en un horari que faciliti la conciliació entre la vida laboral i la familiar.

Objectiu 8. Millorar les condicions físiques en l'entorn de treball.

- Formar tot el personal sobre riscos psicosocials i resolució de conflictes per a dotar d'eines que afavoreixin resoldre problemes en la relació professional entre persones de diferent sexe.
- Adaptar l'entorn de treball de forma adequada per a les dones embarassades.
- Implantar mesures sociosanitàries de caràcter informatiu i preventiu que atenguin les diferències entre dones i homes relatives a la salut i la prevenció de riscos laborals.

Objectiu 9. Desenvolupar mesures que possibilitin que les persones amb discapacitat puguin aconseguir els seus objectius acadèmics.

- Proporcionar a l'alumnat amb discapacitat l'ajuda necessària per desenvolupar les seves tasques acadèmiques.
- Proporcionar al professorat els recursos necessaris per assumir tasques de suport.
- Informar els estudiants de les actuacions pertinents per donar suport i facilitar a l'alumnat amb discapacitat l'acompliment de les activitats necessàries per afrontar els estudis.

Objectiu 10. Assegurar l'accessibilitat universal a la Universitat.

- Identificar les possibles barreres arquitectòniques existents a la Universitat.
- Adaptar els edificis i les instal·lacions en els quals encara persisteix alguna barrera.
- Assegurar l'accessibilitat tecnològica i de comunicacions.

7. Difusió

El pla d'acció es donarà a conèixer a tots els membres de la comunitat universitària.

Es publicarà en la intranet de la Universitat.

S'enviarà al Consell Interuniversitari de Catalunya.

8. Seguiment i control

El primer Pla d'acció d'igualtat d'oportunitats de la Universitat Internacional de Catalunya és una proposta d'actuació per al període 2009-2012.

S'elaborarà un informe anual sobre les mesures concretes del pla desenvolupades, que inclourà una avaluació global de les mesures.

Cada dos anys es passarà una enquesta als empleats sobre la percepció de la implantació del pla i els seus suggeriments de millora.

Es crearà la figura de l'agent d'igualtat, que dependrà del Vicerectorat de Comunitat Universitària, i que atendrà i encarrilarà les queixes i els suggeriments que formulin tant el personal com els estudiants de la Universitat.

* * *