



# II PLA D'IGUALTAT

DE LA UNIVERSITAT JAUME I 2016-2020



UNIVERSITAT  
JAUME I  
DES DE 1991

25 ANYS



II PLA D'IGUALTAT |  
DE LA UNIVERSITAT JAUME I 2016-2020

Edita: Publicacions de la Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions  
Campus del Riu Sec. Edifici Rectorat i Serveis Centrals. 12071 Castelló de la Plana  
e-mail: publicacions@uji.es

Disseny i impressió: Llar Digital

Dipòsit Legal: CS-287-2016

DOI: <http://dx.doi.org/10.6035/UJI.2.Pl.16.20>



Reconeixement-CompartirIgual

CC BY-SA

Aquest text està subjecte a una llicència Reconeixement-CompartirIgual de Creative Commons, que permet copiar, distribuir i comunicar públicament l'obra sempre que s'especifique l'autoria i el nom de la publicació fins i tot amb objectius comercials i també permet crear obres derivades, sempre que siguin distribuïdes amb aquesta mateixa llicència.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/legalcode>



## ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ.....	6
2. RESULTATS DE L'AVALUACIÓ DEL I PLA D'IGUALTAT .....	7
2.1 Breu referència al I Pla d'igualtat (2010–2014).....	7
2.2 Avaluació del I Pla d'igualtat (2010–2014).....	8
3. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT .....	13
3.1 Exposició de motius.....	13
3.2 Objectius.....	15
3.3 Comissió d'elaboració del II Pla d'igualtat.....	16
3.4 Elaboració del Pla.....	16
4. II PLA D'IGUALTAT (2016–2020) .....	19
4.1 Estructura del II Pla.....	19
EIX 1. CULTURA, COMUNICACIÓ I RELACIONS AMB LA SOCIETAT .....	20
EIX 2. RELACIONS SOCIOLABORALS.....	22
EIX 3. REPRESENTACIÓ PARTICIPATIVA.....	26
EIX 4. INVESTIGACIÓ, PUBLICACIONS I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENTS.....	27
EIX 5. ESTUDIANTAT I ESTUDIS.....	29
EIX 6. VIOLÈNCIA, ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ PER MOTIUS DE GÈNERE.....	31
EIX 7. TRACTAMENT DE LA DIVERSITAT AFECTIVOSEXUAL.....	32
5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT .....	34
6. ANNEXOS .....	37
ANNEX I: GLOSSARI DE TERMES UTILITZATS.....	37
ANNEX II: REFERÈNCIES NORMATIVES.....	48
ANNEX III: FONTS CONSULTADES.....	51

## 1. PRESENTACIÓ

El 19 d'abril de 2016 el Consell de Govern de la Universitat Jaume I va aprovar el II PLA D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT JAUME I (2016–2020). Aquest PLA és una continuació del I Pla d'igualtat (2010–2014) pel que fa a la seua estructura i continguts, però, compta amb altres punts que són el resultat de la inclusió de nous objectius i demandes socials i de la comunitat universitària.

En la seua elaboració s'han tingut en compte els resultats de l'avaluació del I Pla d'igualtat així com el diagnòstic realitzat l'any 2015, que recull una comparació de la situació de dones i homes en els anys transcorreguts i per als distints grups que formen la Universitat Jaume I: estudiantat, personal d'administració i serveis (PAS) i personal docent i investigador (PDI).

L'elaboració del II PLA ha estat un treball col·lectiu fruit de la participació de distints membres de la Comissió d'Igualtat de l'UJI, sindicats, estudiantat, representants de centres, de grups d'investigació expertes i experts en gènere, de la Fundació Isonomia, de l'Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificación Escribano, així com del Vicerectorat de Planificació, Qualitat i Igualtat i de la Unitat d'Igualtat.

El II PLA D'IGUALTAT DE L'UJI es va presentar a la Comissió d'Igualtat i al Consell de Direcció per a la seua aprovació, i posteriorment al Consell de Govern.

L'estructura del II PLA inclou set eixos: 1. Cultura, comunicació i relacions amb la societat, 2. Relacions sociolaborals, 3. Representació participativa, 4. Investigació, publicacions i transferència de coneixements, 5. Estudiantat i estudis, 6. Violència, assetjament i discriminació per motius de gènere i 7. Tractament de la diversitat afectivosexual.

La part final inclou un annex amb un glossari dels termes utilitzats així com una breu referència normativa.

## 2. RESULTATS DE L'AVALUACIÓ DEL I PLA D'IGUALTAT

El II Pla d'igualtat de la Universitat Jaume I (2016–2020) dona continuïtat al I Pla (2010–2014) i hi incorpora nous eixos aprofitant les conclusions elaborades en l'avaluació del I Pla amb l'objectiu de millorar la consecució de la igualtat entre dones i homes a l'UJI.

### 2.1 Breu referència al I Pla d'igualtat (2010–2014)

El I Pla d'igualtat incloïa un total de 8 eixos d'actuació i 175 accions:

- Eix 1 (instrumental). Visualització fidel de les posicions de dones i homes a l'UJI

Aquest eix es va incloure en el Pla en revelar el diagnòstic de 2009 que l'UJI no havia implantat la desagregació per sexes en la gestió de tota la informació que elaborava, tal com exigeix l'article 63 de la Llei orgànica 3/2007. Amb la visualització de les posicions per sexe s'esperava obtenir una imatge més real de la situació de dones i homes en tots els àmbits de la Universitat, a més de proporcionar informació que ens permetia conèixer la possible desigualtat en alguns aspectes i analitzar-ne els motius.

- Eix 2. El treball a la Universitat Jaume I (PDI i PAS). La conciliació i la coresponsabilitat

Vinculat amb l'objectiu de possibilitar que tant les treballadores com els treballadors tinguin les mateixes oportunitats i el mateix tracte en totes les àrees, categories, col·lectius, posició i jerarquies. Implicava l'aplicació de les normatives de conciliació de la vida laboral i familiar afavorint la participació dels homes i el foment de la coresponsabilitat de les tasques domèstiques.

- Eix 3. Participació en òrgans de govern i representació

Centrat en la promoció d'una representació equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de presa de decisions relacionats amb l'estructura funcional i de representació dels treballadors i treballadores amb l'objectiu d'aconseguir una paritat.

- Eix 4. Investigació, publicacions i transferència de coneixements

Relacionat amb l'article 25.c de la LOMLOU, aquest eix remetia a la realització d'estudis i investigació amb especialització en igualtat entre dones i homes, així com l'objectiu d'integrar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la investigació i fomentar l'augment de la participació de les dones en el procés investigador.

- Eix 5. Estudiantat i estudis

Centrat a modificar, en la mesura que siga possible, la tradicional divisió dels estudis de grau i postgrau, manifestada en la presència femenina més elevada en les branques humanes

i socials i els homes en les tecnològiques. Igualment, promoure la inclusió en els plans d'estudis dels graus i postgraus d'assignatures en matèria d'igualtat entre dones i homes (article 25 de la Llei 25/2007).

- Eix 6. Comunicació

Es tenia en compte que el llenguatge i les imatges que utilitza una organització per a comunicar-se manifesten o representen la veu de la seua cultura. Per això, la forma i el contingut dels missatges emesos, tant interns com externs, hauria de transmetre la igualtat d'oportunitats que la societat i la llei demanen. L'objectiu d'una comunicació igualitària i inclusiva en l'estil i la imatge s'inclouia com un tret d'identitat de l'UJI.

- Eix 7. Violència contra les dones

El seu objectiu fonamental va consistir en la redacció d'un protocol per a detectar, combatre, resoldre i prevenir les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, ja que en el moment de la redacció del Pla, l'UJI no comptava encara amb procediments específics per aquests casos.

- Eix 8. Òrgans de gestió de la igualtat: La Unitat d'Igualtat. L'Observatori d'Igualtat

Establia els òrgans de gestió de la igualtat a l'UJI: la Unitat d'Igualtat amb composició pel que fa als recursos humans, les seues funcions i les seues competències així com l'Observatori d'Igualtat.

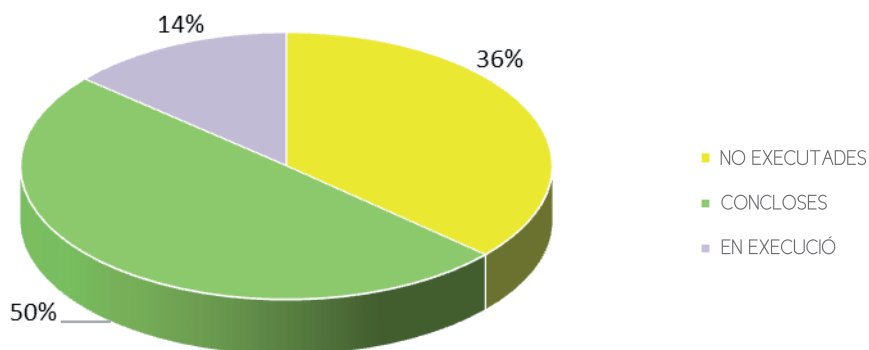
L'últim eix es referia al seguiment i avaluació del Pla. Es contemplava la realització d'una avaluació interna dos anys després de l'aprovació del I Pla i una avaluació externa quatre anys després.

## 2.2 Avaluació del I Pla d'igualtat (2010–2014)

L'avaluació realitzada per la consultora externa Equality Momentum entre els mesos de gener-maig de 2014 va incloure dos tipus d'avaluació: l'avaluació *del procés*, realitzada mitjançant el disseny d'una fitxa de seguiment per a cada una de les accions incloses en el Pla, i l'avaluació *de resultats*, comparant els resultats del diagnòstic elaborat per al I Pla i el diagnòstic elaborat per al II Pla.

Respecte a l'avaluació *del procés*, l'anàlisi realitzada mostra que de les 175 accions incloses, un 64% estan executades o en procés d'execució, i 36% no han sigut executades.

I Pla d'igualtat (IPI). Avaluació global



Gràfic 1. Avaluació Global. Estat de totes les accions a 27 de gener de 2015. Elaborat per Equality Momentum

La taula següent mostra els resultats de l'avaluació en els vuit eixos contemplats i les recomanacions proposades:

<p>Eix 1. (Instrumental) Visualització fidel de les posicions de dones i homes a l'UJI</p>	<p>S'ha desagregat per sexes la major part de la gestió de tota la informació sobre personal i alumnat a l'UJI (Art. 63 de la LO 3/2007). Realització del 72% de les accions, 14% en estat d'execució i 14% sense executar. Recomanació: insistir en el II Pla sobre la necessitat d'abordar tota la informació produïda a l'UJI amb la variable sexe.</p>
<p>Eix 2. El treball en la Universitat Jaume I (PDI i PAS). La conciliació i la coresponsabilitat</p>	<p>Continuïtat en la segregació horitzontal, vertical i salarial en el PAS i el PDI de la Universitat. Escàs coneixement de les normatives sobre conciliació i sobre el I Pla d'igualtat. Dificultats en la conciliació de la vida laboral i familiar que afecten més les dones. Impossibilitat d'execució d'accions per motius externs a la Universitat (aprovació de la Llei 2012). Baixa participació en els cursos de formació sobre igualtat. Realització del 51% de les accions, 14% en execució i 31% sense executar. Recomanacions: condicions de treball igualitàries i igualtat d'oportunitats en l'ocupació a l'UJI. Major visibilització del II Pla d'igualtat. Major incidència a fomentar la coresponsabilitat. Incentivar la participació dels tres col·lectius de l'UJI en els cursos de formació relacionats amb la igualtat.</p>

<p>Eix 3. Participació en òrgans de govern i representació</p>	<p>Els òrgans de govern de l'UJI (Consell de Direcció, Consell de Govern, Consell Social, centres, departaments...) no compleixen la paritat marcada per la Llei Orgànica 3/2007.</p> <p>Realització del 18% de les accions, 36% en execució i 46% no s'han realitzat.</p> <p>Recomanacions: vetllar perquè s'aconsegueixca la presència equilibrada en consells, comissions, comitès, tribunals... mitjançant sensibilització i informació de les exigències que la Llei 3/2007 marca.</p>
<p>Eix 4. Investigació, publicacions i transferència de coneixements</p>	<p>Increment progressiu en titularitats i en IP femenines en els grups d'investigació. Continuitat en la menor presència femenina en les càtedres. Elaboració d'una línia editorial sobre gènere i igualtat.</p> <p>Realitzades el 48%, 7% en execució i 45% no realitzades.</p> <p>Recomanacions: visibilitzar la investigació en estudis de gènere i sobre la igualtat de dones i homes. Incentivar la participació de dones com a investigadores principals (Horizon 2020). Incentivar la transversalització de gènere en la investigació (Horizon 2020).</p>
<p>Eix 5. Estudiantat i estudis</p>	<p>Escassa oferta d'assignatures de gènere en els plans d'estudis dels graus. Poca presència de temes de gènere en les guies docents de les assignatures. Continuitat en la segregació de l'alumnat en els centres de l'UJI.</p> <p>Realitzades el 41% de les accions, en execució l'11% i sense realitzar el 48%.</p> <p>Recomanacions: integració de l'objectiu de la igualtat entre dones i homes en l'oferta educativa de l'UJI mitjançant la creació d'assignatures ad hoc per centres; vetllar per la inclusió de la perspectiva de gènere en les guies docents. Organitzar campanyes en els instituts per a modificar la segregació en els estudis.</p>
<p>Eix 6. Comunicació</p>	<p>Elaboració d'una guia de tractament no sexista de la informació i la comunicació distribuïda per tota la universitat. Escassa visualització de dones en els diferents àmbits culturals.</p> <p>Realitzades el 64% de les accions, en execució 14%, sense realitzar el 22%.</p> <p>Recomanacions: revisió contínua d'impresos, formularis, guies docents perquè incloguen el llenguatge inclusiu, etc.</p>
<p>Eix 7. Violència contra les dones</p>	<p>Elaboració del Protocol per a la detecció prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Cursos de formació sobre el Protocol per a la comunitat universitària. Inclusió en l'agenda de l'UJI. Creació de la CIRA. El protocol s'ha activat tres vegades i en dos casos s'ha sancionat la persona demandada. El tercer cas va passar a via judicial.</p> <p>Realització: 100% de les accions.</p> <p>Recomanacions: revisió del Protocol separant l'àmbit laboral i el sexual o per raó de sexe. Incloure-hi tota la comunitat universitària: PDI, PAS i alumnat.</p>
<p>Eix 8. Òrgans de gestió de la igualtat: la Unitat d'Igualtat. L'Observatori d'Igualtat</p>	<p>Creació de la Unitat d'Igualtat. No s'ha dut a terme la creació de l'Observatori d'Igualtat.</p> <p>Realització: 50% realitzades i 50% sense executar.</p> <p>Recomanacions: incorporar personal tècnic a la Unitat d'Igualtat.</p>

Font: Informe d'avaluació del I Pla d'igualtat UJI (2010–2014) i elaboració pròpia.

*L'avaluació de resultats* al·ludeix a la realització d'un Informe diagnòstic de la situació de dones i homes a l'UJI (2013–14). De la seua anàlisi i comparació respecte al diagnòstic anterior (2008–2009) s'han elaborat uns indicadors que visibilitzen els canvis succeïts en els tres col·lectius contemplats: el professorat (PDI), el personal de serveis i administració (PAS) i l'estudiantat. Les reflexions que deriven de l'anàlisi comparativa dels indicadors d'estructura i composició dels col·lectius PDI, PAS i estudiantat en els dos moments indicats, constitueixen el segon pilar fonamental en el disseny del II Pla d'igualtat de l'UJI.

Estudiantat	<p>S'ha incrementat lleugerament la proporció de dones estudiant a l'UJI: de 55% en 2008/2009 s'ha passat a 56% en 2014.</p> <p>Augment de la segregació per centres: en l'ESTCE la proporció d'homes s'ha incrementat en 4 punts: d'un 69% a un 73,2%. En Ciències de la Salut, la proporció és inversa: un 73,1% de dones i un 26,9% d'homes.</p> <p>Els graus més feminitzats són Mestre o Mestra d'Educació Infantil i Infermeria. Els més masculinitzats: Enginyeria Elèctrica, Enginyeria Mecànica i Enginyeria Informàtica.</p> <p>També s'ha incrementat la proporció d'estudiants dones en postgrau: un 61% en 2009–2010 a un 64% en 2014–2015. La segregació per centres segueix la línia dels graus. Els homes representen el 71,8% de les matrícules dels màsters en l'ESTCE i les dones són el 78,8% de l'alumnat matriculat en la FCS.</p> <p>Dels 64 programes de màster oferits per l'UJI, només 9 inclouen una assignatura de gènere (exceptuant els dos màsters en Estudis de Gènere).</p> <p>La matrícula d'estudiantat de doctorat ha passat del 53,3% de dones en 2009–2010 al 46% en 2014–2015. L'explicació es pot deure als canvis en la normativa, molt més exigents que amb anterioritat.</p>
Personal d'administració i serveis	<p>La distribució per sexes en el PAS és quasi equilibrada: 59% dones i 41% d'homes. No hi ha canvis significatius entre els dos anys consultats.</p> <p>Les funcionàries interines dones doblen els homes (66,4% enfront de 33,6%).</p> <p>Segregació vertical en el PAS: el 59,7% del grup A1 amb direcció són homes. Proporció inversa a la distribució per sexes. En 2009, el 76,5% de caps de servei/gabinet i director/a, eren homes i el 23,5% dones.</p> <p>Segregació horitzontal: els centres amb més PAS femení són el Centre d'Estudis de Postgrau i Formació Continuada, l'Oficina d'Inserció Professional i Estadades en Pràctiques i la Biblioteca. Els més masculinitzats: el Servei d'Esports, l'ESTCE i la FCJE. L'edifici de Rectorat i Serveis Centrals i el Consell Social són els centres on els homes del grup A1 amb direcció tenen més presència.</p> <p>S'han organitzat set cursos de formació en igualtat per al PAS i dos cursos per a directius i directives.</p> <p>Les 24 excedències sol·licitades pel PAS per motiu d'atenció han sigut realitzades per dones.</p>

<p>Personal docent i investigador</p>	<p>Distribució per sexes en el PDI en 2013/14: 56,5% homes i 43,5% dones. Comparant amb el diagnòstic de 2009, el PDI femení s'ha incrementat 4 punts (39,5% dones i 60,5% homes).</p> <p>Segregació vertical: les figures més masculinitzades són les càtedres i el professorat associat. El 80% de les càtedres estan ocupades per homes en 2014 (6 punts percentuals menys que en 2009). Les titularitats són paritàries (54,2% homes i 45,8% dones) incrementant-se la proporció de dones en 6 punts percentuals. Les figures de professorat contractat doctor i d'ajudant són paritàries.</p> <p>Les acreditacions a les distintes figures acadèmiques han sigut paritàries entre els anys 2010-2014.</p> <p>Segregació horitzontal: disminueix lleugerament la masculinització de l'ESCTE entre 2009 i 2014 (la proporció d'homes passa de 71,6% a 68,6%. La Facultat de Ciències de la Salut, de nova creació, és la més feminitzada (60,1% dones i 39,9% homes). Els altres dos centres (Jurídiques i Humanes) mantenen un equilibri en la representació del PDI.</p> <p>La segregació horitzontal i vertical convergeixen en l'escàs nombre de catedràtiques en l'ESCTE (un 10,5%) mentre que en la FCS, sense arribar a ser paritària, la proporció d'homes catedràtics ascendeix a un 36,4%.</p> <p>La distribució dels càrrecs de responsabilitat a l'UJI no és paritària, ni equilibrada en el Consell de Direcció (66,6% homes i 33,3% dones) ni en la direcció de centres. En la direcció de departaments la proporció de dones s'ha incrementat entre 2009 i 2014 en 17 punts percentuals, sent actualment del 62,9% homes i 37,1% dones, acostant-se a un equilibri.</p> <p>De les quatre excedències que s'han sol·licitat per part del PDI per motiu d'atenció, tres han sigut dones i una, home.</p>
---------------------------------------	--

Font: Informe d'avaluació del Pla d'Igualtat de l'UJI (2010-2014) i elaboració pròpia.



### 3. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT

#### 3.1 Exposició de motius

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal proclamat en la Declaració Universal de Drets Humans aprovada per l'Assemblea de les Nacions Unides el 10 de desembre de 1948 (arts. 1 i 2).

El principi d'igualtat de dones i homes s'ha plasmat en els següents tractats internacionals: la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (1979) ratificada per Espanya en 1983, en la qual s'estableix, per primera vegada, el reconeixement internacional i la definició de les accions positives (article 4). També cal tenir en compte els resultats adoptats en les Conferències Mundials sobre la Dona i, molt especialment, a Beijing (1995), on es van prendre alguns acords que, amb el temps, han demostrat ser imprescindibles per a la igualtat efectiva de dones i homes. Finalment, la Declaració per a l'Eliminació de la Violència (1993) va establir les bases per a la lluita contra la violència cap a les dones.

La igualtat ha passat a ser un principi fonamental en la Unió Europea des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, en 1997. El dret derivat i, molt especialment les directives de la Unió Europea, han desenvolupat el principi d'igualtat de dones i homes des dels anys setanta, alhora que han incorporat els nous conceptes elaborats pel dret antidiscriminatori (discriminació directa, discriminació indirecta, entre altres).

La Constitució espanyola de 1978 incorpora el principi d'igualtat en els articles següents: 11, 9.2 i 14. En l'àmbit estatal poden citar-se: la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (LOMPIVG) i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI).

En l'àmbit de la universitat, la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (des d'ara LOMLOU) i el Reial decret 1393/2007, de 29 d'octubre, pel qual s'estableix l'ordenació dels ensenyaments universitaris oficials, introduint en el seu articulat la igualtat efectiva i la no-discriminació.

Així, la legislació ha suposat per a les universitats exigir el desenvolupament, amb caràcter imperatiu, d'accions especialment dirigides a la consecució de la igualtat efectiva, igualtat d'oportunitats i no discriminació entre les dones i els homes. D'aquesta manera, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, exigeix, dins dels principis de qualitat del sistema educatiu, l'eliminació dels obstacles que dificulten la igualtat efectiva entre dones i homes, així com «el foment de la igualtat plena entre unes i altres» (article 23). Per la seua banda, l'article 24 incorpora la «integració de l'estudi i aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent del professorat». Amb expressa referència a l'àmbit de l'educació superior, l'article 25 estableix

que les universitats públiques «han de fomentar l'ensenyament i investigació sobre el significat i abast de la igualtat entre dones i homes» més concretament: «la inclusió en els plans d'estudis que corresponga, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre les dones i els homes», «la creació de postgraus específics» i «la realització d'estudis i investigacions especialitzades en la matèria». I tot això, sense oblidar que, amb caràcter general, com a administracions públiques que són, correspon a les universitats:

- Incloure sistemàticament la variable sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duen a terme (article 20 de la LOI).
- Adoptar mesures específiques a favor de les dones per a corregir situacions de desigualtat respecte dels homes (accions positives: article 11 de la LOI).
- Integar el principi de transversalitat de gènere de forma activa en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició, i pressupost de les seues polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de les seues activitats (article 15 de la LOI).
- Equilibrar la presència de dones i homes en tots els àmbits de presa de decisions (amb referències reiterades al llarg de tota la LOI).

Pel que fa a l'àmbit empresarial, i com a corollari de totes les mesures d'igualtat que cal prendre, l'article 45 de la LOI, estableix que «en el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat (...) s'han de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat» i per la seua banda, la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, es refereix als plans d'igualtat en aquest sentit: «1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran de prendre mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. 2. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que es desenvoluparà en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes establits en ell».

La disposició addicional dotzena de la LOMLOU RD Llei 14/2012 al·ludeix directament a la creació de les unitats d'igualtat: «Les universitats comptaran entre les seues estructures d'organització amb unitats d'igualtat per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes».

En l'àmbit de la Comunitat Valenciana es contempen les següents normatives: la Llei 9/2003, de 23 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes; l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana de 2006 (títol II Dels drets dels valencians i valencianes); la Llei 4/2012, de 15 d'octubre, per la qual s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana

(títol II De la igualtat entre dones i homes) i la Llei 7/2012, de 23 novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

Els Estatuts de la Universitat Jaume I de Castelló, aprovats pel Decret 5/1997, de 28 de gener, del Govern Valencià, i publicats en el DOGV núm. 2922, de 4 de febrer, incorporen en el seu preàmbul el principi d'igualtat de dones i homes, les accions positives per a complir als principis rectors entre els quals es troba el principi d'igualtat (article 4) i la utilització en la comunicació i en les publicacions internes i externes d'un llenguatge no sexista i no discriminatori (disposició addicional segona). Principis i accions que es van respectar a la modificació aprovada pel Decret 252/2003, de 19 de desembre, del Consell de la Generalitat, DOGV núm. 4658, de 26 de desembre de 2003, i també, en els Estatuts de la Universitat Jaume I aprovats pel Decret 116/2010, de 27 d'agost, del Consell, i modificats pel Decret 67/2013, de 7 de juny, del Consell.

### 3.2 Objectius

El I Pla d'igualtat de l'UJI (2010–2014) va establir les bases per a la implementació de la igualtat a l'UJI, generant sensibilització cap aquesta temàtica i impulsant el compliment de les accions proposades.

El II Pla d'igualtat (2016–2020) vol ser una continuïtat de l'anterior pla reforçant aquelles accions els resultats de les quals s'han considerat insuficients, tenint en compte que el Pla és un instrument per a anar creant de manera transversal un nou pacte acadèmic i social dins de la nostra Universitat que ens ajude a aconseguir els principis que ens regeixen i una universitat més solidària, més justa i més lliure.

Els objectius d'aquest II Pla són els següents:

- Establir un ampli consens participatiu i un compromís que tinga en compte les necessitats i particularitats dels distints col·lectius de la comunitat universitària en la redacció del II Pla.
- Visibilitzar el compromís de la Universitat amb la igualtat.
- Consolidar una línia d'actuacions en l'àmbit de les polítiques d'igualtat que elimine discriminacions per raó de gènere en el funcionament de la Universitat.
- Integrar la perspectiva de gènere en la generació i transmissió de coneixement, garantint una igualtat de tracte i d'oportunitats.
- Garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en els estudis de l'UJI.
- Incloure en el pla estratègies per a abordar altres formes de discriminació també assenyalades en les recomanacions de la Unió Europea, com ara les relacionades amb la diversitat afectivosexual.

### 3.3 Comissió d'elaboració del II Pla d'igualtat

En la reunió de la Comissió Assessora d'igualtat, en data 15 de juny de 2015, es va aprovar la creació d'una Comissió per a l'elaboració del II Pla d'igualtat (2016-2020).

Composició de la Comissió:

Presidenta: M. José Oltra Mestre, vicerectora de Planificació, Qualitat i Igualtat  
Secretària: Mercedes Alcañiz Moscardó, directora de la Unitat d'Igualtat

Vocals:

Ana E. Tomás Catalán (representant del PAS)  
Asunción Ventura Franch (representant del PDI)  
Jesús Sánchez Adsuara (representant de l'estudiantat)  
José Francisco López Segarra (representant de l'STEPV)  
M. José Morte Ruiz (representant de la UGT)  
Odet Moliner García (representant de CCOO)  
Ignacio Aymerich Ojeda (representant del CSIF)  
Gemma Escrig Gil (representant de la Fundació Isonomia)  
M. José Gámez Fuentes (representant de l'Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificación Escibano)

Personal Tècnic:

Per a l'elaboració dels indicadors s'ha comptat amb l'ajuda del personal del Gabinet de Planificació i Prospectiva Tecnològica, José A. Meseguer Costa i de l'Oficina de la Promoció i Avaluació de la Qualitat, José R. Segarra Moliner.

Personal Administratiu:

Per a la transcripció i elaboració final del document s'ha comptat amb el personal administratiu de la Unitat d'Igualtat, M. Jesús Sales Sebastià.

La Comissió s'ha reunit 14 vegades i amb data 7 de març de 2016, va presentar l'esborrany del Pla a la Comissió Assessora d'igualtat.

### 3.4 Elaboració del Pla

El procés d'elaboració del II Pla ha sigut participatiu, a més, junt amb els debats duts a terme en les reunions de la Comissió encarregada per a la seua elaboració, s'ha volgut comptar amb les aportacions de grups d'investigació, centres i serveis de la comunitat universitària que, per la seua proximitat i coneixement del tema de la igualtat, podien realitzar suggeriments interessants per a incloure en el II Pla.

### 1. Grups d'Investigació

Dret i gènere  
 Educació crítica i gènere  
 Desenvolupament social i pau  
 Multidimensional psychological approach to gender and emotion regulation (MPAGER)  
 Sociologia de la tecnologia, mediambiental, urbana i del gènere.  
 Història contemporània de Castelló. Cultura i gènere  
 Investigació en estudis feministes i de gènere (Grup IF)  
 Seminari permanent d'innovació educativa. Pràctica educativa per a la igualtat (PEPI)  
 OPRE Roma  
 Grup PS i CO. Psicologia comunitària i cooperació al desenvolupament

### 2. Serveis de l'UJI

Sindicatura de Greuges  
 Servei de Prevenció i Gestió Mediambiental (Ergonomia i Psicociologia Aplicada. Seguretat i Treball)  
 Servei de Recursos Humans  
 Servei d'Esports  
 Oficina de Cooperació al Desenvolupament i Solidaritat (OPSIDE i OPI-UJI)  
 Oficina de Relacions Internacionals (ORI)  
 Oficina d'Inserció Professional i Estadies en Pràctiques (OIPEP)  
 Oficina de Promoció i Avaluació de la Qualitat (OPAQ)  
 Servei d'Activitats Socioculturals (SASC)  
 Servei de Publicacions i Comunicació  
 Unitat d'Investigació sobre Sexualitat i Sida (UNISEXIDA)

### 3. Centres

Facultat de Ciències Humanes i Socials (FCHS)  
 Facultat de Ciències de la Salut (FCS)  
 Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques (FCJE)  
 Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals (ESTCE)  
 Escola de Doctorat

4. Seccions sindicals de la UGT, CCOO, STEPV i CSIF

5. Consell de l'Estudiantat

6. Universitat per a Majors

Finalment, i amb l'objectiu de comptar amb la participació de totes les persones que formen part de la comunitat universitària, es va enviar un correu electrònic informant de l'elaboració del II Pla d'igualtat i invitant a enviar propostes o suggeriments. Es van rebre set propostes, les quals es van tenir en compte junt amb les rebudes pels grups, centres i serveis de l'UJI.

## 4. II PLA D'IGUALTAT (2016-2020)

### 4.1 Estructura del II Pla

El II Pla d'Igualtat de l'UJI (2016-2020) s'estructura de la següent manera:

EIX	OBJECTIU	ACCIONS
1. Cultura, comunicació i relacions amb la societat	1.1. Transmetre i contribuir a la creació d'una cultura d'igualtat de gènere en la comunitat universitària. 1.2. Fer ús d'un llenguatge inclusiu en tota la comunicació que es faci dins de la Universitat. 1.3. Visibilitzar la posició de dones i homes en els diferents àmbits de la universitat. 1.4. Transmetre i contribuir a la creació d'una cultura d'igualtat de gènere a la resta de la societat.	15
2. Relacions sociolaborals	2.1. Possibilitar que els homes i les dones de l'UJI tinguin les mateixes oportunitats i el mateix tracte en l'àmbit de les relacions laborals. 2.2. Facilitar i impulsar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal mitjançant una cultura de la coresponsabilitat. 2.3. Incloure la perspectiva de gènere i de respecte a la diversitat afectivosexual en la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals del lloc de treball. 2.4. Formar en igualtat el personal de l'UJI.	22
3. Representació participativa	3.1. Vetlar i promoure que la representació de dones i homes en tots els òrgans de gestió de l'UJI siga paritària. 3.2. Visibilitzar la gestió de la igualtat de la Universitat Jaume I.	9
4. Investigació, publicacions i transferència de coneixements	4.1. Promoure la igualtat de condicions entre dones i homes en l'accés a la investigació. 4.2. Promoure i visibilitzar la investigació sobre les dones, el gènere i els estudis feministes. 4.3. Incloure la transversalitat de gènere a la investigació de l'UJI.	10
5. Estudiantat i estudis	5.1. Formar en igualtat en tots els estudis de l'UJI. 5.2. Visibilitzar i reequilibrar la segregació existent en els estudis de grau, postgrau, doctorat i en les eixides professionals. 5.3. Incorporar la perspectiva de gènere a les guies docents.	15
6. Violència, assetjament i discriminació per motius de gènere	6.1. Establir els procediments per a prevenir i gestionar les situacions d'assetjament entre els membres de la comunitat universitària. 6.2. Fomentar una cultura de la no-violència a l'UJI.	7
7. Tractament de la diversitat afectivosexual	7.1. Afavorir un ambient d'inclusió per motius d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere i prevenir, combatre i eradicar qualsevol situació de lesbofòbia, homofòbia, bifòbia, transfòbia, plomofòbia i intersexualfòbia en la comunitat universitària. 7.2. Promoure la recerca sobre diversitat afectivosexual.	9

## EIX 1. CULTURA, COMUNICACIÓ I RELACIONS AMB LA SOCIETAT

OBJECTIU 1.1. Transmetre i contribuir al desenvolupament d'una cultura d'igualtat de gènere en la comunitat universitària.

### Accions:

1. Difondre a la comunitat universitària el II Pla d'igualtat de l'UJI.  
Periodicitat: permanent  
Responsabilitat: Unitat d'Igualtat i Servei de Comunicació i Publicacions
2. Informar l'estudiantat a l'inici del curs al voltant dels serveis prestats per la Unitat d'Igualtat i la Sindicatura de Greuges en relació amb temes de desigualtat.  
Periodicitat: anual  
Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Sindicatura de Greuges i Vicerectorat d'Estudiants, Ocupació i Innovació Educativa
3. Dissenyar campanyes de sensibilització i conscienciació que oferisquen models de ruptura dels estereotips de gènere als diferents àmbits de la vida universitària.  
Periodicitat: anual  
Responsabilitat: Unitat d'Igualtat i Servei de Comunicació i Publicacions
4. Fomentar la paritat en l'oferta cultural de l'UJI desenvolupant programes, activitats culturals i exposicions que contribuïsquen a la consecució de la igualtat de gènere i a la sensibilització en qüestions de gènere.  
Periodicitat: permanent  
Responsabilitat: Vicerectorat de Cultura, Extensió Universitària i Relacions Institucionals, Servei d'Activitats Socioculturals (SASC) i Unitat d'Igualtat
5. Aprofitar els dies 8 de març i 25 de novembre per a difondre els compromisos que té la universitat amb la igualtat i la lluita contra la violència de gènere.  
Periodicitat: anual  
Responsabilitat: Unitat d'Igualtat i Servei de Comunicació i Publicacions

OBJECTIU 1.2. Fer ús d'un llenguatge inclusiu en tota la comunicació que es faci dins de la Universitat.

### Accions:

6. Difondre la *Guia de tractament no sexista de la informació i la comunicació* i *Les recomanacions per a evitar usos sexistes i estereotipats del llenguatge* perquè els serveis, departaments i centres de l'UJI utilitzin un llenguatge inclusiu als documents, publicacions, convocatòries i difusió de la informació.



Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Servei de Comunicació i Publicacions, Servei de Llengües i Terminologia

7. Desenvolupar campanyes que permeten sensibilitzar a la comunitat universitària al voltant de la importància del llenguatge igualitari.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Servei de Comunicació i Publicacions, Servei de Llengües i Terminologia

8. Oferir cursos específics pel que fa a l'ús igualitari del llenguatge i comunicació inclusiva a la comunitat universitària.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Unitat de Suport Educatiu (USE)

### OBJECTIU 13. Visibilitzar la posició de dones i homes en els diferents àmbits de la Universitat.

#### Accions:

9. Aconseguir que tots els informes i memòries que s'elaboren i publiquen a l'UJI estiguen desagregades per sexe.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Servei de Recursos Humans, Servei d'Informàtica

10. Visibilitzar les aportacions realitzades en l'àmbit de la cultura que integren la perspectiva de gènere.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat i Servei de Comunicació i Publicacions

11. Impulsar la visibilització de les dones en els espais universitaris (noms d'edificis, places, sales de biblioteca, etc.).

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Fundació Isonomia, Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificación Escribano i Vicerectorat de Campus, Infraestructures i Noves Tecnologies

OBJECTIU 1.4. Transmetre i contribuir a la creació d'una cultura d'igualtat de gènere a la resta de la societat.

**Accions:**

12. Visibilitzar, en els mitjans de comunicació externs, les accions desenvolupades a l'UJI relacionades amb la igualtat i la perspectiva de gènere.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Fundació Isonomia, Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificación Escribano i Servei de Comunicació i Publicacions

13. Afavorir la col·laboració amb institucions públiques per a realitzar activitats conjuntes en matèria d'igualtat.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Fundació Isonomia, Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificación Escribano, Servei de Comunicació i Publicacions

14. Afavorir la col·laboració amb universitats públiques per a realitzar activitats conjuntes en matèria d'igualtat.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Fundació Isonomia, Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificación Escribano

15. Demanar a les empreses contractants amb l'UJI, com a condició contractual, que quan siga obligatori segons la legislació vigent, l'empresa contractant dispose del pla d'igualtat corresponent. En el cas que la llei no obligue es comptarà com a mèrit disposar de mesures o plans d'igualtat.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Vicerektorat de Campus, Infraestructures i Noves Tecnologies, Gerència

## EIX 2. RELACIONS SOCIOLABORALS

OBJECTIU 2.1. Possibilitar que els homes i les dones de l'UJI tinguin les mateixes oportunitats i el mateix tracte en l'àmbit de les relacions laborals.

**Accions:**

16. Definir un programa de reincorporació a la investigació per a les persones de l'UJI que l'hagen abandonada per a tenir cura de xiquets o xiquetes o persones dependents.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Servei de Recursos Humans, Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat i Vicerektorat d'Investigació

17. Promoure la paritat en la composició dels tribunals en els processos de selecció i provisió del personal de l'UJI.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Servei de Recursos Humans, Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat

18. Incentivar l'equilibri de dones i homes en el PDI i PAS. Així, a igualtat de mèrits es primarà les dones (en els àmbits masculinitzats) i els homes (en els àmbits feminitzats) en les noves contractacions i en la modificació de categories professionals.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Servei de Recursos Humans i Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat

**OBJECTIU 2.2. Facilitar i impulsar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal mitjançant una cultura de coresponsabilitat.**

**Accions:**

19. Difondre les mesures de conciliació i els recursos disponibles per a la conciliació a l'UJI.

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat i Servei de Recursos Humans

20. Proposar la realització de meses tècniques per a revisar aquells aspectes millorables en els drets de conciliació dels cossos del PDI i el PAS.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Servei de Recursos Humans i sindicats

21. Proposar mesures organitzatives per a garantir que el PAS pugui conciliar treball i vida familiar als períodes no lectius dels xiquets i xiquetes

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Servei de Recursos Humans i sindicats

22. Incorporar als criteris de planificació docent que per a l'elaboració de l'horari del curs següent, prioritzen les persones amb necessitats de conciliació.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, deganats i direccions de centre.

23. Elaborar una normativa que incloga criteris per a facilitar la realització de les sessions i reunions de treball i la conciliació de la vida familiar, personal i laboral per al personal treballador de l'UJL.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: tots els òrgans de gestió, representació i administració

24. Realitzar una campanya de sensibilització per a fomentar la coresponsabilitat dels homes de la comunitat universitària i per a conscienciar sobre el fet que la conciliació no és només cosa de dones.

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat i Fundació Isonomia

25. Promoure la creació de recursos de conciliació propis, convenis amb altres centres aliens (voluntariat, centres persones dependents, guarderies, ludoteques...).

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Servei de Recursos Humans i Unitat d'Igualtat

26. Confeccionar un informe al voltant del resultat de l'aplicació de les mesures de conciliació a la comunitat universitària i detectar si la dita implementació té un impacte negatiu en les trajectòries professionals de dones i homes.

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat

27. Proposar l'ampliació de l'horari de l'Escola Infantil perquè s'adapte a les necessitats del personal de l'UJL.

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Vicerectorat de Campus, Infraestructures i Noves Tecnologies

28. Proposar altres mesures que puguin facilitar la conciliació a l'estudiantat i a les treballadores i treballadors de l'UJL.

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Servei de Recursos Humans, Unitat de Suport Educatiu i Unitat d'Igualtat

**OBJECTIU 2.3.** Incloure la perspectiva de gènere i de respecte a la diversitat afectivosexual en la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals del lloc de treball.

**Accions:**

29. Detectar les diferències de risc relacionades amb l'organització del treball dependents del gènere a partir de la informació disponible, si n'hi havia.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Comitè de Seguretat i Salut

30. Incorporar als informes d'avaluació dels llocs de treball l'impacte per raó de gènere, si hi ha diferències respecte dels riscos laborals.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Comitè de Seguretat i Salut

31. Incloure al "Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en la Universitat Jaume I de Castelló" la discriminació i la violència psicològica a causa de l'orientació sexual LGTBI.

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Comissió Investigadora en Reclamacions per Assetjament Laboral, Assetjament Sexual o Assetjament per Raó de Sexe (CIRA)

32. Vetlar perquè l'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental incloga la perspectiva de gènere en les seues actuacions.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Comitè de Seguretat i Salut

33. Mantenir i difondre altres actuacions preventives en matèria de salut des de la perspectiva de gènere.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Comitè de Seguretat i Salut

#### OBJECTIU 2.4. Formar en igualtat el personal de l'UJI.

##### Accions:

34. Incorporar a l'oferta formativa de PAS i PDI un programa de formació obligatori en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats dirigit a aquelles persones que ocupen funcions de direcció o coordinació d'altres persones.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Àrea de Formació (Servei de Recursos Humans) i Unitat d'Igualtat

35. Oferir accions formatives per al PDI i PAS en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats amb especial atenció en drets i deures sobre permisos retribuïts i no retribuïts, comunicació inclusiva, noves masculinitats...

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Unitat de Suport Educatiu (USE), Formació (Servei de Recursos Humans) i Unitat d'Igualtat

36. Incorporar criteris de preferència en l'admissió a les activitats de formació a les persones que es reincorporen al servei actiu procedents de permisos de paternitat o de maternitat, o d'una excedència per raó de guarda legal i atenció a dependents.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Unitat de Suport Educatiu (USE), Formació (Servei de Recursos Humans) i Unitat d'Igualtat

37. Incloure la normativa bàsica d'igualtat de dones i homes com a matèria en els temaris dels processos de selecció del PAS.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Unitat de Suport Educatiu (USE), Formació (Servei de Recursos Humans) i Unitat d'Igualtat

### EIX 3. REPRESENTACIÓ PARTICIPATIVA

**OBJECTIU 3.1. Vetlar i promoure que la representació de dones i homes en tots els òrgans de l'UJI siga paritària.**

#### Accions:

38. Vetlar en l'aplicació de la normativa electoral de l'UJI, pel compliment del principi de representació equilibrada.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Junta Electoral, sindicats i Unitat d'Igualtat

39. Assegurar la presència equilibrada de dones i homes en totes les comissions de l'UJI.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Servei de Recursos Humans, Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat i Vicerectorat d'Economia i PAS

40. Analitzar i estudiar els obstacles per a la incorporació de les dones als òrgans de l'UJI.

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat

41. Recomanar a tots els candidats i candidates a càrrecs electes de gestió a l'UJI que incloguen en el seu programa mesures que garantisquen la igualtat entre dones i homes.

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat i Junta Electoral

42. Mantenir l'equilibri entre sexes en els nomenaments per designació que es facen a l'UJI.

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat i Junta Electoral

### OBJECTIU 3.2. Visibilitzar la gestió de la igualtat a la Universitat Jaume I.

#### Accions:

43. Demanar informe d'impacte de gènere en els pressupostos de l'UJI.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Gerència i Unitat d'Igualtat

44. Visibilitzar la Unitat d'Igualtat mitjançant campanyes d'informació i utilització de noves tecnologies.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat

45. Crear l'Observatori d'Igualtat.

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Fundació Isonomia, Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificació Escribano i grups d'investigació

46. Realitzar un seguiment de les actuacions relacionades amb la igualtat a l'UJI i incloure'l en la memòria anual.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat i Secretaria General

## EIX 4. INVESTIGACIÓ, PUBLICACIONS I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENTS

### OBJECTIU 4.1. Promoure la igualtat entre dones i homes a la investigació.

#### Accions:

47. Fomentar la presència de dones en activitats d'investigació en les àrees masculinitzades amb l'establiment d'incentius.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Vicerektorat d'Investigació i Doctorat i Unitat d'Igualtat

48. Informar els grups d'investigació sobre els incentius derivats d'incloure una investigadora com a responsable principal i de la composició equilibrada de l'equip.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic (OCIT)

49. Garantir que totes les comissions relacionades amb la investigació tinguin una presència equilibrada.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Vicerektorat d'Investigació i Doctorat

OBJECTIU 4.2. Promoure i visibilitzar la investigació de i sobre les dones, el gènere i els estudis feministes.

**Accions:**

50. Equilibrar el nombre de dones entre les persones expertes, invitades, conferenciantes i doctores *honoris causa* de l'UJI.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Rectorat i centres

51. Difondre els resultats de les investigacions realitzades a l'UJI sobre temàtiques de gènere organitzant un congrés biennal.

Periodicitat: biennal

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Observatori d'Igualtat i Servei de Comunicació i Publicacions

52. Incentivar la investigació dels estudis de gènere mitjançant ajudes específiques.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Servei de Comunicació i Publicacions i Observatori d'Igualtat

53. Incloure el nom i cognoms en les normes bibliogràfiques de l'UJI i en l'autoria dels textos.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Servei de Comunicació i Publicacions

OBJECTIU 4.3. Incloure la transversalitat de gènere a la investigació de l'UJI

**Accions:**

54. Incorporar al pla d'investigació de l'UJI els criteris en matèria d'igualtat del programa Horizon 2020.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Vicerectorat d'Investigació i Doctorat

55. Dissenyar i impulsar accions formatives per al PDI sobre metodologies d'investigació amb perspectiva de gènere.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Unitat de Suport Educatiu (USE) i Unitat d'Igualtat

56. Elaborar un sistema d'indicadors que permeti identificar i avaluar la perspectiva de gènere als projectes d'investigació.

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Observatori d'Igualtat i Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic (OCIT)



## EIX 5. ESTUDIANTAT I ESTUDIS

## OBJECTIU 5.1. Formar en igualtat en tots els estudis de l'UJL.

## Accions:

57. Elaborar indicadors per al seguiment de la integració de la perspectiva de gènere al mapa de títols de l'UJL.

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Oficina de la Promoció i Avaluació de la Qualitat (OPAQ), Unitat Tècnica d'Harmonització Europea i Unitat d'Igualtat

58. Seguiment i avaluació de la integració de la perspectiva de gènere en el mapa de títols i, si escau, elaborar les propostes de millora.

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Vicerectorat d'Estudis i Unitat d'Igualtat

59. Afavorir que tot l'estudiantat de l'UJL tinga l'oportunitat de cursar alguna matèria sobre igualtat de gènere mitjançant l'oferta d'una assignatura de gènere en cada un dels centres de l'UJL.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Vicerectorat d'Estudis, centres i Unitat d'Igualtat

60. Consolidar l'oferta formativa no obligatòria en matèria d'igualtat a l'estudiantat.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Unitat de Suport Educatiu (USE), Unitat d'Igualtat, Fundació Isonomia i Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificación Escribano

61. Incloure formació a l'Escola de Doctorat per aplicar la perspectiva de gènere en la investigació.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Escola de Doctorat i Unitat d'Igualtat

62. Incloure la perspectiva de gènere en el curs de delegats i delegades organitzat pel Consell de l'Estudiantat.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Consell de l'Estudiantat, Unitat d'Igualtat i Fundació Isonomia

## OBJECTIU 5.2. Visibilitzar i reequilibrar la segregació existent als estudis de grau, postgrau, doctorat i en les eixides professionals.

## Accions:

63. Incentivar estratègies de captació d'estudiantat amb menor representació femenina/masculina en els graus amb l'objectiu d'equilibrar la seua composició mitjançant la

realització d'accions específiques de sensibilització dirigides a l'alumnat de secundària per a combatre els estereotips de gènere en les carreres professionals.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: centres, Unitat d'Igualtat, Fundació Isonomia i Unitat de Suport Educatiu (USE)

64. Garantir la presència equilibrada de dones i homes a la presentació dels graus i màster en les Jornades de Portes Obertes a l'UJ.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: centres, directors i directores de titulació

65. Proposar la creació de beques/ajudes a les dones amb millors expedients que es matriculen en les branques científica i tècnica.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Vicerectorat d'Estudiants, Ocupació i Innovació Educativa

66. Informar l'estudiantat titulat de l'UJ sobre les eixides professionals des de la perspectiva de gènere.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Oficina d'Inserció Professional i Estadés en Pràctiques (OIPEP)

### OBJECTIU 5.3. Incorporació de la perspectiva de gènere a les guies docents.

#### Accions:

67. Implementar cursos de formació sobre la introducció de la perspectiva de gènere a la docència.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Vicerectorat d'Estudiants, Ocupació i Innovació Educativa

68. Incentivar que el PDI elabore materials docents que incorporen la perspectiva de gènere mitjançant una convocatòria d'ajudes per a l'elaboració de materials docents amb perspectiva de gènere.

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Vicerectorat d'Estudiants, Ocupació i Innovació Educativa i Unitat d'Igualtat

69. Elaborar un sistema d'indicadors que permeti identificar la perspectiva de gènere en els programes docents.

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Oficina de la Promoció i Avaluació de la Qualitat (OPAQ), Unitat Tècnica d'Harmonització Europea i Unitat d'Igualtat

70. Difondre guies per a l'elaboració de materials docents amb perspectiva de gènere.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Vicerektorat d'Estudiants, Ocupació i Innovació Educativa, centres i Unitat d'Igualtat

71. Visibilització de la perspectiva de gènere en les guies docents i als materials que es troben disponibles a l'aula virtual mitjançant la creació d'un reconeixement atorgat per l'UJI.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Vicerektorat d'Estudis, centres i Unitat d'Igualtat

## EIX 6. VIOLÈNCIA, ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ PER MOTIU DE GÈNERE

**OBJECTIU 6.1.** Establir els procediments per a prevenir i gestionar les situacions d'assetjament entre els membres de la comunitat universitària.

### Accions:

72. Revisar i actualitzar el Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, que incloga totes les persones que formen part de la comunitat universitària.

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Comissió Investigadora en Reclamacions per Assetjament Laboral, Assetjament Sexual o Assetjament per Raó de Sexe (CIRA)

73. Difondre el Protocol, mitjançant campanyes informatives.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Servei de Comunicació i Publicacions

74. Establir i difondre els mecanismes d'orientació en els diferents casos de violència i discriminació per motius de gènere.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Comitè de Seguretat i Salut i Fundació Isonomia

**OBJECTIU 6.2.** Fomentar una cultura de la igualtat i no violència a l'UJI.

### Accions:

75. Incloure la formació per a la igualtat i la prevenció de la violència en tot l'àmbit de la comunitat universitària: PAS, PDI i estudiantat.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Unitat de Suport Educatiu (USE), Formació (Servei de Recursos Humans) i Unitat d'Igualtat

76. Introduir la perspectiva de gènere en la formació del voluntariat.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Oficina de Cooperació al Desenvolupament i Solidaritat i Unitat d'Igualtat

77. Realitzar i difondre una declaració institucional en la qual l'UJI es comprometa a defensar una cultura de la no-violència i tolerància zero.

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Rectorat, Unitat d'Igualtat, Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificación Escribano, Fundació Isonomia i Institut Interuniversitari de Desenvolupament Social i Pau

78. Estudiar mesures d'acció per a les persones de l'UJI condemnades per violència de gènere.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, Vicerectorat d'Estudiants, Ocupació i Innovació Educativa i Vicerectorat d'Economia i PAS

## EIX 7. TRACTAMENT DE LA DIVERSITAT AFECTIVOSEXUAL

**OBJECTIU 7.1.** Afavorir un ambient d'inclusió per motius d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, i prevenir, combatre i eradicar qualsevol situació de discriminació per aquests motius en la comunitat universitària.

### Accions:

79. Incorporar i difondre en el protocol de l'UJI, un capítol específic per a prevenir i combatre l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere.

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Comissió Investigadora en Reclamacions per Assetjament Laboral, Assetjament Sexual o Assetjament per Raó de Sexe (CIRA), Unitat d'Investigació sobre Sexualitat i Sida (UNISEXSIDA) i Comitè de Seguretat i Salut

80. Informar la comunitat universitària dels serveis disponibles a l'UJI a les persones en procés de transició per identitat de gènere o que pateixen malestar per raó de la seua orientació sexual o pels efectes de la LGTBIfòbia.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, sindicats i Comitè de Seguretat i Salut

81. Donar suport als grups o associacions LGTBI dins de la comunitat universitària.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Unitat d'Investigació sobre Sexualitat i Sida (UNISEXSIDA) i sindicats

82. Estudiar i realitzar propostes per a adaptar els espais públics existents i els de nova creació per a garantir la intimitat de les persones LGTBI.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Vicerectorat de Campus, Infraestructures i Noves Tecnologies, Unitat d'Investigació sobre Sexualitat i Sida (UNISEXSIDA) i sindicats

83. Sensibilitzar i formar la comunitat universitària en matèria de diversitat afectivosexual.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Unitat d'Investigació sobre Sexualitat i Sida (UNISEXSIDA), Unitat de Suport Educatiu (USE) i Formació (Servei de Recursos Humans)

84. Afavorir la publicació de materials per a la docència sobre la diversitat afectivosexual.

Periodicitat: anual

Responsabilitat: Vicerectorat d'Estudis, centres i Servei de Comunicació i Publicacions

## OBJECTIU 7.2. Promoure la recerca sobre diversitat afectivosexual.

### Accions

85. Elaborar i mantindre una base de dades d'estudis especialitzats en diversitat afectivosexual realitzats en l'UJL.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Unitat d'Investigació sobre Sexualitat i Sida (UNISEXSIDA) i Unitat d'Igualtat

86. Incentivar la investigació dels estudis sobre la diversitat afectivosexual mitjançant ajudes específiques.

Periodicitat: puntual

Responsabilitat: Vicerectorat d'Investigació i Doctorat, Unitat d'Investigació sobre Sexualitat i Sida (UNISEXSIDA) i Unitat d'Igualtat

87. Difondre els resultats dels projectes d'investigació sobre diversitat afectivosexual que realitzen els grups d'investigació de l'UJL.

Periodicitat: permanent

Responsabilitat: Unitat d'Igualtat i Servei de Comunicació i Publicacions

## 5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT

Anualment, es realitzarà un seguiment de la implementació del II Pla per part de la Comissió de Seguiment amb l'objectiu de conèixer els resultats de la seua aplicació i posteriorment es presentarà un informe a la Comissió Assessora de la Unitat d'Igualtat (CAUI). La Comissió de seguiment estarà formada per representants dels col·lectius que van formar part de l'elaboració del Pla.

Al cap de quatre anys de l'aprovació del II Pla d'igualtat, la seua aplicació ha de ser sotmesa a una avaluació externa i independent amb l'objectiu de conèixer el grau d'implementació de les accions. Els indicadors proposats per a mesurar cadascun dels objectius són:

EIX 1 Cultura, comunicació i relacions amb la societat	Indicador
Objectiu 1.1. Transmetre i contribuir al desenvolupament d'una cultura d'igualtat de gènere en la comunitat universitària.	Nombre d'actes desenvolupats a l'UJI que contribueixquen a fomentar una cultura d'igualtat.
Objectiu 1.2. Fer ús d'un llenguatge inclusiu en tota la comunicació que es faça dins de la Universitat.	Nombre de cursos oferits i nombre de matriculats i matriculades.
Objectiu 1.3. Visibilitzar la posició de dones i homes en els diferents àmbits de la Universitat.	Nombre de dones de l'UJI que han eixit als mitjans de comunicació per la seua activitat.
Objectiu 1.4. Transmetre i contribuir a la creació d'una cultura d'igualtat de gènere a la resta de la societat.	Nombre de col·laboracions realitzades amb altres institucions públiques.
EIX 2 Relacions sociolaborals	Indicador
Objectiu 2.1. Possibilitar que els homes i les dones de l'UJI tinguin les mateixes oportunitats i el mateix tracte en l'àmbit de les relacions laborals.	Nombre de dones PDI i PAS que han aconseguit promocionar a l'UJI.
Objectiu 2.2. Facilitar i impulsar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal mitjançant una cultura de coresponsabilitat.	Nombre de sol·licituds, per sexe, d'excedències, reducció de jornades o canvi d'horari per motius de conciliació.
Objectiu 2.3. Incloure la perspectiva de gènere i de respecte a la diversitat afectivosexual en la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals del lloc de treball.	Nombre d'activitats preventives realitzades per l'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental amb perspectiva de gènere.
Objectiu 2.4. Formar en igualtat el personal de l'UJI.	Percentatge d'homes matriculats en cursos de formació en igualtat a l'UJI.

<b>EIX 3</b> Representació participativa	Indicador
Objectiu 3.1. Vetlar i promoure que la representació de dones i homes en tots els òrgans de l'UJI siga paritària.	Percentatge de dones en els diferents òrgans de l'UJI.
Objectiu 3.2. Visibilitzar la gestió de la igualtat a la Universitat Jaume I.	Nombre d'activitats desenvolupades per l'Observatori d'Igualtat.
<b>EIX 4</b> Investigació, publicacions i transferència de coneixements	Indicador
Objectiu 4.1. Promoure la igualtat entre dones i homes a la investigació.	Percentatge de projectes d'investigació sol·licitats i concedits en què la investigadora principal siga dona.
Objectiu 4.2. Promoure i visibilitzar la investigació de i sobre les dones, el gènere i els estudis feministes.	Nombre de publicacions a l'UJI sobre les dones, el gènere i els estudis feministes.
Objectiu 4.3. Incloure la transversalitat de gènere a la investigació de l'UJI.	Nombre d'indicadors d'igualtat inclosos en el Pla estratègic de l'UJI.
<b>EIX 5</b> Estudiantat i estudis	Indicador
Objectiu 5.1. Formar en igualtat en tots els estudis de l'UJI.	Nombre d'assignatures en igualtat i perspectiva de gènere oferides en els centres.
Objectiu 5.2. Visibilitzar i reequilibrar la segregació existent als estudis de grau, postgrau, doctorat i en les eixides professionals.	Percentatge de dones en els estudis masculinitzats i percentatge d'homes en els estudis feminitzats.
Objectiu 5.3. Incorporació de la perspectiva de gènere a les guies docents.	Nombre de guies docents amb inclusió de la perspectiva de gènere.
<b>EIX 6</b> Violència, assetjament i discriminació per motius de gènere	Indicador
Objectiu 6.1. Establir els procediments per a prevenir i gestionar les situacions d'assetjament entre els membres de la comunitat universitària.	Nombre de consultes realitzades al voltant de temes de violència, assetjament i discriminació per motius de gènere.
Objectiu 6.2. Fomentar una cultura de la igualtat i no violència a l'UJI.	Nombre de persones de l'UJI que han rebut formació.

Eix 7 Tractament de la diversitat afectivosexual	Indicador
Objectiu 7.1. Afavorir un ambient d'inclusió per motius d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, i prevenir, combatre i eradicar qualsevol situació de discriminació per aquests motius en la comunitat universitària.	Nombre d'accions que afavoreixen un ambient d'inclusió.
Objectiu 7.2. Promoure la recerca sobre diversitat afectivosexual.	Nombre d'estudis i publicacions al voltant de la diversitat afectivosexual.



## 6. ANNEXOS

### ANNEX I: GLOSSARI DE TERMES UTILITZATS

**ACCIÓ POSITIVA:** mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables mentre subsistisquen les dites situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas. (Article 11.1 Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

#### Article 60. Accions positives en les activitats de formació.

1. Amb l'objecte d'actualitzar els coneixements dels empleats i empleades públiques, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per a participar en els cursos de formació als que s'hagen incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagen reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones majors dependents o persones amb discapacitat.

2. A fi de facilitar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius en l'Administració general de l'Estat i en els organismes públics vinculats o dependents d'aquesta, en les convocatòries dels corresponents cursos de formació es reservarà almenys un 40% de les places per a la seua adjudicació a aquelles que reunisquen els requisits establits (Article 60. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

**ASSETJAMENT MORAL O PSICOLÒGIC (MOBBING):** l'exposició a conductes de violència psicològica intensa, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones, per part d'una altra o altres que actuen enfront d'aquelles des d'una posició de poder –no necessàriament jeràrquica sinó en termes psicològics–, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbe la vida laboral de la víctima. La dita violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització d'aquest; suposen tant un atemptat contra la dignitat de la persona, com un risc per a la seua salut. (Acord de 6 d'abril de 2011 de la Mesa General de Negociació de l'Administració General de l'Estat sobre el protocol d'actuació enfront de l'assetjament laboral en l'Administració General de l'Estat).

**ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE:** qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (Article 7.2. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

**ASSETJAMENT SEXUAL:** qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produisca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crega un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (Article 7.1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

**BIFÒBIA:** aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la bisexualitat o a les persones bisexuals. (Protocol enfront de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. CCOO. 2015).

**CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR:** la conciliació de la vida laboral, familiar i personal és una estratègia que facilita la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes. Es dirigeix a aconseguir una nova organització del sistema social i econòmic on dones i homes puguin fer compatibles les diferents facetes de la seua vida: l'ocupació, la família, l'oci i el temps personal. (Conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Ministeri d'Igualtat. 2010).

**Article 44. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.**

1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i les treballadores en forma que fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici (Article 44.1. LOIEMH).

2. La Llei per a la igualtat eleva a la categoria de drets els diferents instruments de conciliació de la vida personal familiar i laboral als treballadors i a les treballadores per a fomentar l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici: permís de maternitat, permís de paternitat, lactància, reducció de jornada, excedència per cures a menors i familiars, vacances, flexibilitat de jornada. (Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats – Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat).

**CORESPONSABILITAT:** equilibri en el repartiment entre dones i homes de les responsabilitats domèstiques i d'atenció. La falta de coresponsabilitat és un dels factors que més influeix en el manteniment d'importants desigualtats en els àmbits laboral, polític i social. (Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats 2014–2016. Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats – Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat).

**DESAGREGACIÓ DE DADES PER SEXE:** recollida i desglossament de dades i d'informació estadística per sexe, que fa possible una anàlisi comparativa tenint en compte les especialitats del gènere. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

**Article 20. Adequació de les estadístiques i estudis.**

A fi de fer efectives les disposicions contingudes en aquesta Llei i que es garantisca la integració de mode efectiu de la perspectiva de gènere en la seua activitat ordinària, els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, han de:

a) Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguen a terme;

b) Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibiliten un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions

i necessitats de dones i homes, la seua manifestació i interacció en la realitat que es vaja a analitzar;

c) Dissenyar i introduir els indicadors i mecanismes necessaris que permeten el coneixement de la incidència d'altres variables la concurrència dels quals resulta generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció;

d) Realitzar mostres prou àmplies perquè les diverses variables incloses puguen ser explotades i analitzades en funció de la variable de sexe;

e) Explotar les dades de què es disposen de manera que es puguen conèixer les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció;

f) Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents a fi de contribuir al reconeixement i valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius de dones. (Article 20. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

**DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT:** estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que proporciona informació sobre l'estructura organitzativa de l'entitat i de la situació de les persones que treballen en aquella. La seua participació en tots els processos i les seues necessitats, detecta les possibles desigualtats o discriminacions per raó de sexe i, sobretot, sustenta la realització del Pla d'igualtat (Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat).

**DISCRIMINACIÓ DIRECTA PER RAÓ DE SEXE:** es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o podria ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. (Article 6.1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

**DISCRIMINACIÓ INDIRECTA PER RAÓ DE SEXE:** es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que la dita disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir la dita finalitat siguen necessaris i adequats. (Article 6.2. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

## DOCÈNCIA I INVESTIGACIÓ, PERSPECTIVA DE GÈNERE EN:

Article 24. Integració del principi d'igualtat en la política d'educació.

2. Les administracions educatives, en l'àmbit de les seues competències respectives, desenrotllaran, amb tal finalitat, les actuacions següents:

a) L'atenció especial en els currículums i en totes les etapes educatives al principi d'igualtat entre dones i homes.

b) L'eliminació i el rebutj dels comportaments i continguts sexistes i estereotips que suposen discriminació entre dones i homes, amb especial consideració a aquesta qüestió en els llibres de text i materials educatius.

c) La integració de l'estudi i aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent del professorat.

d) La promoció de la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de control i de govern dels centres docents.

e) La cooperació amb la resta de les administracions educatives per al desenvolupament de projectes i programes dirigits a fomentar el coneixement i la difusió, entre les persones de la comunitat educativa, dels principis de coeducació i d'igualtat efectiva entre dones i homes.

f) L'establiment de mesures educatives destinades al reconeixement i ensenyament del paper de les dones en la història. (Art. 24.2. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

#### **Article 25. La igualtat en l'àmbit de l'educació superior.**

1. En l'àmbit de l'educació superior, les administracions públiques en l'exercici de les seues competències respectives fomentaran l'ensenyament i la investigació sobre el significat i abast de la igualtat entre dones i homes.

2. En particular, i amb tal finalitat, les administracions públiques promouran:

a) La inclusió, en els plans d'estudis en què procedisca, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes.

b) La creació de postgraus específics.

c) La realització d'estudis i investigacions especialitzades en la matèria. (Art. 25. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

#### **Article 41. Foment de la investigació, del desenvolupament científic i de la innovació tecnològica a la Universitat.**

Es promourà que els equips d'investigació desenvolupen la seua carrera professional fomentant una presència equilibrada entre dones i homes en tots els seus àmbits. (Art. 41.4. LOU-LOMLOU, Text refós de la Llei d'universitats).

#### **Article 4. Principis i valors del sistema educatiu.**

1. El sistema educatiu espanyol inclourà entre els seus fins la formació en el respecte dels drets i llibertats fonamentals i de la igualtat entre homes i dones, així com en l'exercici de la tolerància i de la llibertat dins dels principis democràtics de convivència.

Igualment, el sistema educatiu espanyol inclourà, dins dels seus principis de qualitat, l'eliminació dels obstacles que dificulten la plena igualtat entre homes i dones i la formació per a la prevenció de conflictes i per a la resolució pacífica d'aquests.

7. Les universitats inclouran i fomentaran en tots els àmbits acadèmics la formació, docència i investigació en igualtat de gènere i no discriminació de forma transversal. (Arts. 4.1 i 4.7 Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere).

**EXPRESSIÓ DE GÈNERE:** mode en què una persona comunica la seua identitat de gènere a altres a través de conductes, la seua manera de vestir, pentinats, veu, característiques personals, interessos o afinitats. (Protocol enfront de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. CCOO. 2015).

**FEMINISME:** moviment social i polític que s'inicia formalment a finals del segle XVIII i que suposa la presa de consciència de les dones com a grup o col·lectiu humà, de l'opressió, dominació i explotació de què han sigut i són objecte per part del col·lectiu d'homes en el si del patriarcat sota les seues distintes fases històriques de model de producció, la qual cosa les mou a l'acció per a l'alliberament del seu sexe amb totes les transformacions de la societat que aquella requerisca. (Victoria Sau, 2001).

**GÈNERE:** concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

**HOMOFÒBIA:** es refereix a l'aversion, odi, por, prejudici o discriminació contra homes o dones homosexuals, encara que també s'inclouen les altres persones que integren la diversitat sexual, com és el cas de les persones bisexuals i transsexuals. L'homofòbia en algunes persones adquireix extrems patològics molt radicals, fins i tot violents, que es poden incloure en altres trastorns de la salut psíquica. Està lligada l'homofòbia amb la cultura patriarcal dominant que, a més, discrimina les dones. (Protocol enfront de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. CCOO. 2015).

**IDENTITAT DE GÈNERE (I IDENTITAT SEXUAL):** es refereix al sentit psicològic, social i cultural de ser home i dona. Sentiment intern que cada persona té de pertànyer a un dels gèneres que la societat accepta avui en dia, home i dona. Les persones naixen en un sexe femení o masculí (encara que també hi ha casos d'intersexualitat, el mal anomenat hermafroditisme). Suposadament cada persona ha de tenir la identitat de gènere que correspon amb el seu sexe genital, encara que hi ha vegades que açò no és així i una persona amb un sexe genital "y" té una identificació de gènere "x" i viceversa. (Diversitat Sexual en l'Acció sindical. CCOO. 2015)

**IGUALTAT DE TRACTE entre dones i homes:** el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil. (Article 3. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

**IGUALTAT FORMAL (legal, de iure):** suposa la prohibició normativa o legal de discriminar per raó de qualsevol tret físic, psicològic o cultural. La igualtat formal garanteix legalment els drets humans i de ciutadania de qualsevol ésser humà. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

#### Article 14. Constitució espanyola

Els espanyols i espanyoles són iguals davant de la Llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. (Constitució espanyola Article 14).

#### IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES (real, de facto):

##### Article 1. Objecte de la llei.

1. Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga quin siga la seua circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a, en el desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària. (Art. 1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

##### Constitució espanyola. Article 9.2

Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans i ciutadanes en la vida política, econòmica, cultural i social. (Constitució espanyola, article 9.2).

**IMPACTE DE GÈNERE, INFORME:** examen de les propostes polítiques, per a analitzar si afecten les dones de forma diferent que els homes, a fi d'adaptar-les per a neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat entre homes i dones. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

##### Article 19. Informes d'impacte de gènere.

Els projectes de disposicions de caràcter general i els plans d'especial rellevància econòmica, social, cultural i artística que se sotmeten a l'aprovació del Consell de Ministres hauran d'incorporar un informe sobre el seu impacte per raó de gènere.

**Article 55. Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública.**

L'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública haurà d'acompanyar-se d'un informe d'impacte de gènere, excepte en casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

(Arts. 19 i 55. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

**INDICADORS DE GÈNERE:****Article 20. Adequació de les estadístiques i estudis.**

a) fi de fer efectives les disposicions contingudes en aquesta llei i que es garantisca la integració de mode efectiu de la perspectiva de gènere en la seua activitat ordinària, els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, han de: (...)

b) Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibiliten un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seua manifestació i interacció en la realitat que es vaja a analitzar.

c) Dissenyar i introduir els indicadors i mecanismes necessaris que permeten el coneixement de la incidència d'altres variables la concurrència del qual resulta generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. (Art. 20. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

**INTERSEXUAL:** persona que presenta de forma simultània característiques sexuals masculines i femenines en graus variables, o una indefinició de les estructures genitals, que provoca la impossibilitat de ser definides segons la classificació dicotòmica i rígida que estableix el binarisme de gènere. (Diversitat Sexual en l'Acció Sindical, CCOO. 2015).

**INTERSEXUALFÒBIA:** aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la intersexualitat o a les persones intersexuals. (Protocol enfront de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. CCOO. 2015).

**LLENGUATGE INCLUSIU, NO SEXISTA O IGUALITARI:** la finalitat del llenguatge no sexista o llenguatge neutral quant al gènere és evitar opcions lèxiques que puguen interpretar-se com esbiaixades, discriminatòries o degradants en implicar que un dels sexes és superior a l'altre, ja que en la majoria dels contextos el sexe de les persones és, o ha de ser, irrelevant (PE 397.475 Informe sobre el llenguatge no sexista en el Parlament Europeu, 13 de febrer de 2008).

**Article 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics.**

Als fins d'aquesta Llei, seran criteris generals d'actuació dels poders públics: (...)

11. La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la



totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques és un criteri general d'actuació dels poders públics. (Art. 14.11. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

**LESBOFÒBIA:** aversió, odi, por, prejudici o discriminació al lesbianisme o a les lesbianes, actituds de rebuig, por irracional cap a les dones lesbianes. (Protocol enfront de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. CCOO. 2015).

**LGTBIFÒBIA:** actitud hostil que prohibeix l'orientació sexual no heterosexual, la transsexualitat i la intersexualitat com a contrària, diferent, inferior, pitjor o anormal i a les persones que ho practiquen i/o ho són, com a diferents, dolentes, rares, malaltes, amorals o antinaturals. (Protocol enfront de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. CCOO. 2015).

**MAINSTREAMING O TRANSVERSALITAT DE GÈNERE:** l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpore en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques. (Consell d'Europa. 1998).

**NOVES MASCULINITATS O MASCULINITATS NO HEGEMÒNIQUES:** distints grups del moviment d'homes per la igualtat que tenen en comú: el compromís dels homes amb el canvi personal (expressió d'afectes, gestió de la frustració, vivència de la sexualitat, compromís contra l'homofòbia...); la lluita activa contra la violència cap a les dones i la discriminació per raons de gènere; assumir de forma igualitària la responsabilitat en l'atenció de les persones; el suport, impuls i visibilització de models positius de masculinitat (homes cuidadors, pacífics, sensibles...); el compromís dels homes amb el canvi en l'àmbit públic (generar una massa crítica d'homes a favor de la igualtat, defensar estratègies de conciliació, renunciar a espais de poder perquè siguin ocupats per dones, proposta de canvis legislatius...). (*Els homes, la igualtat i les noves masculinitats*. Emakunde. Institut Basc de la Dona, 2008).

**ORIENTACIÓ SEXUAL:** atracció emocional, romàntica, sexual o afectiva duradora cap a una altra persona. Siga aquesta del seu mateix sexe (homo: gai o lesbiana), el contrari (hetero), o cap a ambdós (bisexual). Cal tenir en compte que el procés d'orientació sexual no és igual per a totes les persones. En algunes persones la seua orientació sexual és fixa des de la infància-adolescència, mentre que en altres va canviant-se i modificant-se al llarg de la seua vida. (Diversitat Sexual en l'Acció Sindical, CCOO. 2015).

**PERSPECTIVA DE GÈNERE:** suposa considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats en què viuen dones i homes, en totes les polítiques i en els moments



de la intervenció: diagnòstic, planificació, execució i avaluació. (IV Conferència Mundial de la Dona, Beijing 95).

El procés d'avaluació de les conseqüències per a les dones i els homes de qualsevol activitat planificada, inclusivament les lleis, polítiques o programes, en tots els sectors i a tots els nivells. És una estratègia destinada a fer que les preocupacions i experiències de les dones, així com dels homes, siguin un element integrant de l'elaboració, l'aplicació, la supervisió i l'avaluació de les polítiques i els programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, a fi que les dones i els homes es beneficien per igual i s'impedisca que es perpetue la desigualtat. L'objectiu final és aconseguir la igualtat (substantiva) entre els gèneres (Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides, 1997).

**PLA D'IGUALTAT:** els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. (Art. 46.1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

**PLOMOFÒBIA:** aversió, odi, por, prejudici i discriminació contra les persones amb ploma o a tenir ploma. (Protocol enfront de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. CCOO. 2015).

#### **PRESENCIA O COMPOSICIÓ EQUILIBRADA:**

Disposició addicional primera. Presència o composició equilibrada.

Als efectes d'aquesta Llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent. (Disposició addicional primera. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

#### **PROTOCOL D'ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE:**

Article 62. Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les Administracions públiques negociaran amb la representació legal de les treballadores i treballadors, un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els principis següents:

a) El compromís de l'Administració general de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'aquesta de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.

c) El tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.

d) La identificació de les persones responsables d'atendre els que formulen una queixa o denúncia.

(Art. 62. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

**SEGREGACIÓ LABORAL:** concentració de dones i homes en tipus i nivells diferents d'activitat i d'ocupació, on les dones es veuen confinades a una gamma més estreta d'ocupacions que els homes (segregació horitzontal), i a llocs de treball inferiors (segregació vertical). (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

**SEGREGACIÓ HORIZONTAL:** concentració de dones i d'homes en sectors i ocupacions específiques. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

**SEGREGACIÓ VERTICAL:** concentració de dones i d'homes en graus i nivells específics de responsabilitat o de llocs. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

**SISTEMA DE GÈNERES (ESTEREOTIPS I ROLS DE GÈNERE):** conjunt d'estructures socioeconòmiques i polítiques que manté i perpetua els rols tradicionals masculí i femení, així com el clàssicament atribuït a homes i a dones. Es tracta del contracte basat en les diferències de gènere, un conjunt de pautes implícites i explícites que regeixen les relacions entre homes i dones, segons les quals s'atribueixen a uns i altres distints treballs i valor, responsabilitats i obligacions. Aquesta situació s'articula en tres nivells: la superestructura cultural (normes i valors de la societat), les institucions (sistemes de protecció de la família, educatiu i d'ocupació, etc.) i els processos de socialització (sobretot en el si de la família). (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

**TRANSFÒBIA:** aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la transsexualitat o a les persones trans. (Protocol enfront de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. CCOO. 2015).

## UNITAT D'IGUALTAT:

Disposició addicional dotzena Unitats d'igualtat.

Les universitats comptaran entre les seues estructures d'organització amb unitats d'igualtat per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes. (Disposició addicional dotzena. LOU-LOMLOU, Text Refós de la Llei d'Universitats).

**VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES:** tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tinga o pugua tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la vida privada. (Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, Nacions Unides, 1993).

## VIOLÈNCIA DE GÈNERE:

Article 1. Objecte de la Llei.

1. La present Llei té per objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels que siguen o hagen sigut els seus cònjuges o dels que estiguen o hagen estat lligats a elles per relacions semblants d'afectivitat, fins i tot sense convivència. (...)

3. La violència de gènere a què es refereix la present Llei comprèn tot acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.

(Art. 1. Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere).

## ANNEX II: REFERÈNCIES NORMATIVES

## Normativa estatal i autonòmica

Constitució espanyola, 1978.

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Llei 3/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Llei de 2 d'abril de 2003, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Reial decret 1393/2007 de 29 d'octubre, pel qual s'estableix l'ordenació dels ensenyaments universitaris oficials.

Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari.

Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació.

Llei 4/2012, de 15 d'octubre, de la Generalitat, per la qual s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana.

Text refós de la Llei orgànica d'universitats. Llei 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (BOE 24/12/2001), modificada per la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, (BOE 13/04/2007), modificada pel Reial decret llei 14/2012, de 20 d'abril, (BOE 21/04/2012).

Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

## Normativa de la Universitat Jaume I

Acord del Consell de Govern de la Universitat Jaume I de Castelló, de 22 d'abril de 2010, pel qual s'aprova la creació de la Unitat d'Igualtat.

Estatuts de la Universitat Jaume I de Castelló, aprovats per Decret 116/2010 i modificats per Decret 144/2015, de 18 de setembre, del Consell.

### Preàmbul

La Universitat Jaume I valora l'educació com a participació en la transformació econòmica i cultural del conjunt de la societat i incorpora a les seues activitats, com a instruments d'acció positiva, la millora contínua de la qualitat en tots els seus serveis, el compromís social, el principi de solidaritat, el respecte a la diversitat, la igualtat entre els homes i les dones, la millora i protecció del medi ambient i el treball per la pau. En l'àmbit intern, la Universitat Jaume I promou mesures d'acció positiva a favor d'una participació igualitària en les seues institucions de tots els membres de la comunitat universitària.

### Article 5

Són finalitats de la Universitat Jaume I al servei de la societat: (...)

m) Fomentar en la formació, docència, investigació, creació i transmissió de cultura, així com en totes les activitats pròpies de la universitat, polítiques d'igualtat, especialment en matèria de gènere, d'acord amb la legislació vigent.

### Article 48 (...)

b) Convocar les eleccions extraordinàries a rectora o rector, d'acord amb el procediment establert en aquests Estatuts i en el Reglament del Claustre, tenint en compte les disposicions de la llei d'igualtat.

### Article 101 (...)

3. La Comissió que resoldrà els esmentats concursos serà anomenada pel Rectorat, i es procurarà una composició equilibrada entre dones i homes, i estarà formada per:

- a) La Presidència, designada pel Rectorat entre professorat catedràtic de l'àrea de coneixement.
- b) Un membre vocal designat pel departament.
- c) Un membre vocal anomenat pel Rectorat i designat pel Consell de Govern entre un mínim de cinc proposats pel Departament, dels quals almenys tres hauran de ser de l'àrea de coneixement de la plaça.

### Article 106 (...)

2. Aquestes comissions, en les quals es procurarà que hi haja una composició equilibrada entre dones i homes, seran presidides per la rectora o rector o persona en qui delegue, i estaran integrades a títol individual i no representatiu, a més, per vocals preferentment d'aquesta Universitat, en la proporció següent: a) Dos membres vocals designats pel departament entre professorat de l'àrea de coneixement de la plaça. b) Un membre vocal designat pel Rectorat entre un mínim de cinc proposats pel departament. c) Un membre vocal designat pel Rectorat

entre un mínim de cinc proposats per l'òrgan de representació sindical competent.

3. La Comissió Assessora que tinga competències en professorat, d'acord amb els principis d'igualtat, imparcialitat, mèrit i capacitat, proposarà la normativa de contractació i els criteris generals d'avaluació, entre els que figurarà el coneixement de la llengua pròpia. En aquesta normativa s'establirà el procediment segons el qual es resoldran les impugnacions que es produïsquen respecte a les resolucions de les comissions de contractació. També es regularà el procediment d'urgència que s'utilitzarà en els concursos per a cobrir les places que queden vacants durant el curs acadèmic, tenint en compte que la duració d'aquests contractes no excedirà el curs en què es produïska la vacant, i qualsevol altra qüestió relativa al professorat contractat que no estiga prevista expressament per aquests Estatuts i que corresponga a la Universitat.

#### **Article 116 (...)**

r) La igualtat d'oportunitats i no discriminació i a l'accessibilitat universal de les persones amb independència de raons de sexe, raça, religió, discapacitat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social en l'accés a aquesta Universitat, ingrés en els seus centres, permanència en la Universitat i exercici dels seus drets acadèmics.

t) Rebre un tracte no sexista.

#### **Article 118 (...)**

2. El Consell de Govern establirà la política acadèmica de beques, sense perjudici de les competències del Consell Social en aquesta matèria. El procediment a què s'ajustarà l'adjudicació de les beques i ajudes considerarà els principis de publicitat, transparència, igualtat material, mèrit i capacitat. Es prestarà especial atenció a les persones amb càrregues familiars, víctimes de la violència de gènere i persones amb necessitats educatives específiques, amb la finalitat de garantir així el seu accés i permanència en els estudis universitaris.

#### **Article 161 (...)**

3. Es tindran en compte en matèria electoral les disposicions convenients de la legislació estatal i autonòmica sobre igualtat.

#### **Disposició addicional tercera.**

La Universitat Jaume I, en les seues comunicacions i publicacions internes i externes, procurarà fer ús d'un llenguatge no sexista i no discriminatori.

Acord del Consell de Govern de la Universitat Jaume I de Castelló, de 17 de maig de 2013, pel qual s'aprova el Reglament de la Unitat d'Igualtat i de la Comissió Assessora de la Unitat d'Igualtat.

## ANNEX III: FONTS CONSULTADES

Alcañiz Moscardó, Mercedes (ed). *La conciliació de la vida laboral i familiar a la Universitat Jaume I*. Castelló: Publicaciones de la Universitat Jaume I.

Astelarra Bonomi, Judith (2005). *20 años de Políticas de Igualdad*. Madrid: Cátedra.

Bodelón González, Encarna y Igareda González, Noelia (eds) (2013). *Los Planes de igualdad en tiempos de crisis. Problemas de aplicación y problemas conceptuales*. Madrid: Dykison.

Bustelo Ruesta, Maria (2004). *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: Catarata.

Díaz-Aguado, M<sup>a</sup> José (dir) (2013). *La juventud universitaria ante la igualdad y la violencia de género*. Madrid, Delegación del gobierno para la violencia de Género. MSSSI.

*Avaluació del I Pla d'Igualtat a l'UJI*. <http://www.uji.es/serveis/ui>

I Pla de Igualtat de la Universitat Jaume I (2010–2014) (2011). Castelló, Publicacions de la Universitat Jaume I.

II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU. (2014–2017).

II Plan de Igualdad (2014–2016) de la Universidad de Alicante.

II Plan de Igualdad de la Universidad de Santiago de Compostela (2014–2018).

II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla (2014–2018).

II Pla d'Igualtat de la Universitat Autònoma de Barcelona.

III Pla d'Igualtat de la Universitat Autònoma de Barcelona (2013–2017).

II Pla d'Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili (Tarragona) (2011).

II Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2013).

II Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga (2014).

II Pla d'Igualtat de la Universidad Autónoma de Madrid (2015–2019).

Pichardo Galán, José Ignacio (coord.) (2015). *Abrazar la diversidad: propuestas para una educación libre de acoso homofóbico y transfóbico*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a la Universitat Jaume I de Castelló (2014). <http://ujiapps.uji.es/serveis/ui/>

*She figures 2012. Gender in Research and Innovation* (2013). European Commission. Directorate-General for Research and Innovation Directorate B – European Research Area Unit B.6.

*Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws* (2007). European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.4.

Vozemberg, Elissavet (2014). *Proyecto de informe sobre las carreras profesionales de las mujeres en los ámbitos científico y académico y los techos de cristal existentes (2014/2251 (INI))*. Parlamento Europeo. Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género.







UNIVERSITAT  
JAUME I <sup>ANYS</sup> 25  
DES DE 1991



UNIVERSITAT  
JAUME•I