



**UNIVERSITAT  
JAUME•I**

**I PLA D'IGUALTAT  
DE LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ  
(2010-2014)**

## PREÀMBUL

### I. BASES NORMATIVES

### II. LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A LA UNIVERSITAT: LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ

## CONTINGUT DEL PLA D'IGUALTAT. LES ACCIONS

### NOTES

#### EIX 1 (INSTRUMENTAL). VISUALITZACIÓ FIDEL DE LES POSICIONS DE DONES I HOMES A L'UJI

#### EIX 2. EL TREBALL A LA UNIVERSITAT JAUME I (PDI I PAS). LA CONCILIACIÓ I LA CORESPONSABILITAT

Àrea 1. Condicions de treball igualitàries i igualtat d'oportunitats en l'ocupació dins de l'UJI

Àrea 2. Enfortiment de la perspectiva de gènere dins de l'àrea de la salut laboral

Àrea 3. Enfortiment de les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la coresponsabilitat d'homes i de dones

#### EIX 3. PARTICIPACIÓ EN ÒRGANS DE GOVERN I REPRESENTACIÓ

Àrea 1. La maternitat i la paternitat no poden ser obstacles per a exercir els drets representatius i de participació.

Àrea 2. Participació equilibrada de dones i d'homes en els òrgans de govern i representació

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

Àrea 1. Investigació

Àrea 2. Publicacions i transferència del coneixement

#### EIX 5. ESTUDIANTAT I ESTUDIS

Àrea 1. Estudiantat: presència de dones i d'homes als estudis

Àrea 2. Estudis: integració de la igualtat entre dones i homes en l'oferta educativa de l'UJI

Àrea 3. Doctorats *honoris causa*

#### EIX 6. COMUNICACIÓ

Àrea 1. Llenguatge no sexista

Àrea 2. Absència d'imatges que reforcen estereotips de gènere

Àrea 3. Comunicació i actuacions per fer visible el compromís de l'UJI amb la igualtat d'oportunitats

Àrea 4. Projecció social: actuacions per fer visible la contribució de les dones a l'àmbit de la cultura en l'oferta cultural de l'UJI

#### EIX 7. VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES (DEFINICIÓ DE L'ONU, 1995)

#### EIX 8. ÒRGANS DE GESTIÓ DE LA IGUALTAT: LA UNITAT D'IGUALTAT. L'OBSERVATORI D'IGUALTAT

## SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

### I. BASES NORMATIVES

#### 1. La igualtat entre dones i homes com a principi jurídic

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal sobre el qual se sustenten els sistemes democràtics actuals. No obstant això, la seua aplicació ha tingut uns resultats totalment insatisfactoris que justifiquen l'articulació d'una sèrie de mesures operatives destinades a modificar les actituds —tant explícites com implícites— contràries a la seua efectivitat.

#### 2. La igualtat entre dones i homes en les normes internacionals

Els tractats internacionals han plasmat suficientment el principi d'igualtat de dones i homes. Entre aquests, cal destacar, per la seua singular rellevància, la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona de 1979 —ratificada per Espanya el 1983—, en la qual s'estableix, per primera vegada, el reconeixement internacional i la definició de les accions positives (article 4). També és necessari tindre en compte els resultats aconseguits en les conferències internacionals sobre la dona i, molt especialment, a la Conferència de Nairobi (1985) i a la de Beijing (1995), on es van adoptar alguns acords que, amb el temps, han demostrat ser imprescindibles per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Així, a la Conferència de Nairobi, a més d'avaluar els avanços assolits durant el decenni dedicat a les dones (1975-1985), es va incidir especialment a incrementar la seua participació en la presa de decisions en tots els àmbits de la societat. Al seu torn, en la Conferència de Beijing, el concepte estrella va ser «la transversalitat de gènere» (en anglès *gender mainstreaming*). Això és:

El procés d'avaluar les implicacions sobre dones i homes de qualsevol acció prevista, incloent-hi la legislació, les polítiques o els programes, en qualsevol àmbit i en tots els nivells.

Es tracta d'una estratègia per aconseguir que les experiències i preocupacions de les dones i els homes formen part integrant del disseny, l'aplicació, el seguiment i l'avaluació de les polítiques i els programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, de tal manera que les dones i els homes es beneficien en condicions d'igualtat i s'evite que la desigualtat es perpetue. L'objectiu final és arribar a la igualtat de gènere.

Aquesta definició va estar elaborada pel Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides, el 1997.

#### 3. La igualtat entre dones i homes en el dret de la Unió Europea

El dret de la Unió Europea ha reconegut el principi d'igualtat de dones i homes, tant en el dret originari com en el dret derivat. La igualtat ha passat a ser un principi fonamental en la Unió Europea des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, en 1999. El dret derivat i molt especialment les directives de la Unió 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 d'altres).

#### **4. La igualtat entre dones i homes en la Constitució espanyola de 1978**

També la Constitució espanyola incorpora al llarg de l'articulat el principi d'igualtat, però de manera expressa en els tres articles que conformen el concepte d'igualtat constitucional (1.1, 9.2 i 14 CE); això és, la igualtat com a valor, com a principi i com a dret públic subjectiu (en aquest últim cas, vinculada —al seu torn— amb la prohibició de tota forma de discriminació).

#### **5. Les dificultats per a assolir la igualtat efectiva: la necessitat de passar dels principis a les actuacions transversals i a les accions positives**

A pesar dels instruments desenvolupats fins ara per a l'aplicació de la igualtat de dones i homes, les dades sociològiques continuen mostrant la persistència d'una situació de desigualtat a favor dels homes que fa necessària la intervenció de l'Estat, a través de nous instruments jurídics. La promulgació de totes aquestes normes cobreix un buit important en l'ordenament jurídic que permet solucionar l'incompliment sistemàtic del mandat constitucional d'assolir la igualtat real i efectiva.

La justificació de la normativa d'igualtat es vincula amb les discriminacions que pateixen les dones en tots els àmbits de la societat, però també amb un principi democràtic: la necessària incorporació de totes les persones al *demos*, augmentant els nivells de participació de les dones i, amb això, incrementant l'aprofitament de les seues capacitats, la qual cosa ha de desembocar en un enriquiment de la societat espanyola en el seu conjunt.

La projecció del principi d'igualtat sobre els diferents àmbits de la societat requereix, d'acord amb la dogmàtica del dret antidiscriminatori, l'aplicació transversal de la igualtat i la inclusió d'algunes mesures de caràcter preventiu. Per això, els poders públics han d'adoptar accions positives i materialitzar la transversalitat del principi d'igualtat, assumint una estratègia dual a favor de la igualtat efectiva de dones i homes recomanada per les resolucions de les Nacions Unides i de la Unió Europea.

En particular, la presència de dones en els llocs de decisió ha estat una preocupació constant dels organismes dedicats a la salvaguarda dels drets humans. Les Nacions Unides ho ha manifestat reiteradament a través de les diferents declaracions de drets, resolucions i conferències internacionals sobre la dona. El Consell d'Europa, la Unió Europea i la Unió Interparlamentària han expressat en diferents ocasions el dret de les dones a compartir el poder i la importància que té per a la democràcia que les dones gaudisquen en plenitud i amb totes les garanties del dret a la participació política.

## **II. LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A LA UNIVERSITAT: LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ**

### **1. La igualtat entre dones i homes i la universitat: una relació dual. Transcendència acadèmica i obligació legal**

S'ha de subratllar que la universitat ha tingut un paper rellevant en el desenvolupament de totes aquestes estratègies perquè gran part dels avanços en matèria d'igualtat d'homes i dones s'han fonamentat en els estudis de gènere desenvolupats pel feminisme acadèmic que es van desenvolupar a la fi dels anys seixanta i principis dels setanta als Estats Units i a Europa i que van conformar un corpus teòric que avala les mesures d'igualtat que s'han adoptat en l'àmbit públic i privat en els últims anys .

En la legislació espanyola, estatal i autonòmica, diferents lleis contempen la necessitat d'introduir la igualtat efectiva i la no-discriminació en l'àmbit de la universitat, bàsicament des de l'any 2003.

En l'àmbit estatal es poden citar:

- la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (des d'ara LOMPIVG);
- la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (des d'ara LOI);
- 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.

En l'àmbit de la Comunitat Valenciana destaca la Llei 9/2003, de 23 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes.

Tots els textos legislatius citats coincideixen, en general, en la necessitat d'integrar el principi d'igualtat en les polítiques d'educació i, en particular, fomentar l'ensenyament sobre l'abast i significat de la igualtat de dones i homes en l'educació superior, amb la finalitat que la formació en qualsevol activitat professional contribuïska al coneixement i al desenvolupament del principi d'igualtat entre dones i homes.

De fet, la igualtat de dones i homes forma part dels objectius propis de la universitat, com assenyala la Llei 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, modificada per la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, en l'exposició de motius:

Aquesta Llei no oblida el paper de la universitat com a transmissor essencial de valors. El repte de la societat actual per assolir una societat tolerant i igualitària, en què es respecten els drets i les llibertats fonamentals i d'igualtat entre homes i dones, s'ha d'assolir, sens dubte, a la universitat. Aquesta Llei impulsa la resposta de les universitats a aquest repte a través no només de la incorporació d'aquests valors com a objectius propis de la universitat i de la qualitat de la seua activitat, sinó mitjançant l'establiment de sistemes que permeten assolir la paritat en els òrgans de representació i més participació de la dona en els grups de recerca. Els poders públics han de remoure els obstacles que impedeixen a les dones tindre una presència en els òrgans de govern de les universitats i en el nivell més elevat de la funció pública docent i investigadora d'acord amb el percentatge que representen entre els llicenciats universitaris.

Així, la legislació (estatal i autonòmica esmentada abans) exigeix en les universitats un desenvolupament, amb caràcter imperatiu, d'accions especialment ordenades 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 les unes i els altres» (article 23). Així mateix, 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 la recerca sobre el significat i abast de la igualtat entre dones i homes», més concretament, «la inclusió en els plans d'estudi que pertoque, 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 porten a terme (article 20 de la LOI);
- adoptar mesures específiques a favor de les dones per tal de corregir situacions de desigualtat respecte dels homes (accions positives: article 11 de la LOI);
- integrar el principi de transversalitat de gènere de forma activa en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició, i pressupostar les 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).

I, en el seu vessant d'organització productiva, i com a corol·lari 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 d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat»; per la seua part, 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, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
2. Sense cap perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que cal desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes que s'hi prevegen.

L'article 46 de la LOI defineix el pla d'igualtat com:

1. (...) un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a 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 fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
3. Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Així doncs, el pla d'igualtat constitueix la resposta ordenada i sistemàtica per a assolir la igualtat entre dones i homes en l'àmbit d'una organització productiva, com ara una universitat, eliminant i corregint els elements discriminatoris i els obstacles de tot tipus que impedisquen assolir-la, així com dissenyant i implementant les accions positives necessàries per aconseguir-ho. I tot això, d'acord amb les necessitats que, en matèria d'igualtat entre dones i homes, s'hagen posat de manifest a través del diagnòstic previ de la situació que, en aquesta matèria, s'ha de portar a terme.

## **2. La Universitat Jaume I davant la igualtat entre dones i homes**

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 contingut el principi d'igualtat de dones i homes (preàmbul), les accions positives per donar compliment 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 l'ús d'un llenguatge no sexista i no discriminatori (disposició addicional segona). Principis i accions que s'han respectat en l'última modificació aprovada pel Decret 252/2003 de 19 de desembre, del Consell de la Generalitat, DOGV núm. 4.658, de 26 de desembre de 2003. A pesar de la seua joventut, la Universitat Jaume I de Castelló té una llarga trajectòria en matèria d'igualtat entre dones i homes. En el camp dels estudis sobre les dones, feministes i de gènere s'han desenvolupat importants investigacions, s'han impartit estudis de postgrau i doctorat propis i interuniversitaris, s'han constituït organismes d'igualtat i s'han portat a terme congressos d'àmbit estatal i internacional. També disposa d'una línia editorial consolidada i d'un notable nombre de publicacions monogràfiques especialitzades.

Sense perjudici d'aquesta valuosa i consolidada trajectòria, desenvolupada gràcies a la vocació i inquietud manifestada per l'UJI en matèria d'igualtat, el nou i complex marc normatiu que, a hores d'ara, afecta les universitats espanyoles en aquesta matèria, demana la realització d'un esforç especial i d'accions molt específiques, com ara el diagnòstic de situació i el corresponent pla d'igualtat.

D'acord amb tot el que precedeix, l'UJI va encarregar a la Fundació Isonomia (com a institució d'excel·lència i de referència en matèria d'igualtat entre dones i homes<sup>1</sup>), la realització del diagnòstic de la situació de la igualtat entre

---

<sup>1</sup> La Fundació Isonomia és una entitat privada, sense ànim de lucre, les finalitats de la qual es vertebraren al voltant del suport a la igualtat efectiva de dones i homes en tots els àmbits de la vida de les persones, amb la finalitat de contribuir a una societat més justa i més igualitària, i posseeix un ampli bagatge i reconeixement extern en la tasca de promoció de la igualtat d'oportunitats de dones i homes:

En l'actualitat, és membre del Comitè Tècnic de Normalització d'AENOR impulsat per la Direcció General de Desenvolupament Industrial del MITIC, AEN/CTN 194, «Sistema de gestió de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes», en representació de la societat civil, i membre del Comitè Tècnic de Normalització d'AENOR 165, "Ètica", en qualitat d'organisme expert en igualtat entre dones i homes i transversalització de gènere.

Així mateix, periòdicament participa en el grup expert en igualtat de gènere de l'Institut Nacional de les Qualificacions (INCUAL), del Ministeri d'Educació.

Atès al treball desenvolupat en l'àmbit de la igualtat entre dones i homes, ha rebut nombrosos premis i mencions entre els quals destaca el Premi 2006 de les Corts Valencianes.

En el seu moment, va ser sol·licitada pel Congrés dels Diputats per participar en el debat sobre el projecte de la Llei orgànica de mesures integrals contra la violència de gènere. Així mateix, les Corts Valencianes van requerir la seua participació en el debat sobre la Llei de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència a la Comunitat Valenciana. A més a més, forma part del Consell de Ciutadania de la Comunitat Valenciana, des

dones i homes a la Universitat Jaume. Després d'uns mesos, la Fundació Isonomia va presentar el seu Informe davant el Consell de Govern de l'UJI, reunit en la sessió número 28, del 27 de març de 2009. El diagnòstic global, tot i que positiu, mostrava també les àrees necessitades d'accions de millora. D'acord amb el que exposa l'informe de diagnòstic, el Consell de Govern va aprovar la metodologia per a l'elaboració del Pla d'Igualtat de la Universitat Jaume I, segons la documentació que s'adjunta com a annex («Resum executiu»). Igualment, es va acordar que el rector designaria una persona per a dirigir el Pla d'Igualtat entre els/les membres de la comunitat universitària amb experiència en aquest àmbit i que, en la següent reunió del Consell de Govern, s'aprovaria la constitució d'una comissió que, sota aquesta direcció, hauria d'elaborar el Pla d'Igualtat de la Universitat Jaume I. Aquest Pla hauria de ser discutit al Claustre i aprovat finalment pel Consell de Govern.

D'acord amb les conclusions extretes del diagnòstic, l'Informe proposava la realització, com a mínim, de les accions següents:

1. *Creació de la Comissió d'Igualtat de caràcter interdepartamental*

Per garantir que el procés de disseny i elaboració del Pla d'Igualtat de l'UJI siga efectiu, consensuat i d'acord amb les prescripcions legals, cal crear la Comissió d'Igualtat, o un òrgan de treball similar —creat amb les mateixes competències. La Comissió d'Igualtat ha de mostrar, en la seua composició, un perfil equilibrat en la participació de dones i d'homes i ha d'estar presidida per la persona que ocupe la Direcció de la Unitat d'Igualtat. Les persones integrants de la Comissió han de rebre formació en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes.

2. *Creació de la Unitat d'Igualtat de l'UJI*

(Atesa l'exigència de la disposició addicional dotzena de la LOMLOU i d'acord amb el model consensuat per les universitats espanyoles en les diferents trobades i oficines d'igualtat universitàries)

- La Unitat d'Igualtat ha de constituir una estructura orgànica dotada de recursos materials i humans propis per al desenvolupament de les funcions que té encomanades.

La Direcció de la Unitat d'Igualtat ha de ser nomenada directament pel Rectorat, del qual cal que depenga orgànicament, entre professorat expert en matèria de gènere i igualtat, preferiblement de les branques del coneixement més properes i associades al desenvolupament de les seues funcions i competències; i ha de tindre una equiparació, a tots els efectes a la de vicerectorat.

- La Unitat d'Igualtat s'ha de dotar d'un equip de treball format per personal tècnic, amb formació específica en matèria de gènere i igualtat, i per

---

del 25 de març de 2008.

Després de l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI), la Fundació Isonomia va posar en funcionament l'Àrea d'Igualtat-Organitzacions, integrada per un equip de treball permanent que rep el suport d'una xarxa interdisciplinària, de la qual formen part una diversitat de professionals, expertes i experts en matèria d'igualtat, i professorat de la Universitat Jaume I, amb vinculació directa al dia a dia de la Fundació.

A més, Isonomia posseeix una àmplia xarxa, en tot l'Estat espanyol, d'especialistes en matèria d'igualtat i gènere (Isonomia: <http://isonomia.uji.es/isonomiavvalenciano/index.php>). Aquest grup de treball interdisciplinari està orientat a facilitar que les organitzacions tinguen un marc de referència, a partir del qual poder implementar un pla d'igualtat ajustat a les seues necessitats i adaptat a les fórmules de gestió, de manera que la seua activitat siga conduïda (o reconduïda) cap a línies no discriminatòries i respectuoses amb la igualtat efectiva de dones i homes.

personal administratiu, estables (o amb característiques equivalents) i tindre dotació econòmica pròpia.

En concret:

- Un/a agent d'igualtat (amb postgrau habilitant).
- Un/a promotor/a d'igualtat (amb formació en gènere i igualtat).
- Personal administratiu (amb formació en gènere i igualtat).

— Les funcions de la Unitat d'Igualtat són:

- Vetlar pel compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, pel principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe, en tots els àmbits de la Universitat.
- Promoure la implantació de la transversalitat de gènere en totes les polítiques universitàries.
- Instar perquè totes les dades estadístiques que s'elaboren o es publiquen des de la Universitat, referents al PDI, al PAS i a l'estudiantat, estiguen desagregades per sexes.
- Elaborar, implementar, fer el seguiment i avaluar els plans d'igualtat de l'UJI, prèvia realització d'un diagnòstic de la situació en matèria d'igualtat, de les diferents estructures, àrees i col·lectius de la Universitat.
- Promoure la docència i la investigació en matèria d'igualtat de gènere.
- Impulsar campanyes de sensibilització i d'informació en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats adreçades al PDI, al PAS i a l'estudiantat de la Universitat .
- Informar sobre els plans d'estudi per tal de garantir el que estableix la legislació vigent en matèria d'igualtat de dones i homes.
- Informar i assessorar els òrgans de govern i les comissions de la Universitat en matèria de polítiques d'igualtat i en el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes .
- Vetlar pel compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat, en les normes internes de la Universitat i en la reforma dels Estatuts i participar de forma efectiva en la seua redacció.
- Impulsar la transferència del coneixement en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats des de la Universitat a la societat.
- Difondre les activitats que es duguen a terme.

— Per al correcte desenvolupament de la seua comesa, la Direcció de la Unitat d'Igualtat ha de posseir les competències següents:

- Proposar la dotació de personal de la Unitat d'Igualtat, segons les necessitats detectades i les competències que ha de desenvolupar.
- Proposar la creació de comissions o consells assessors, entre d'altres:
  - Una comissió per als informes dels nous plans d'estudi
  - Una comissió per a l'anàlisi de les polítiques públiques d'igualtat
  - Una comissió assessora en matèria d'igualtat dels òrgans de govern
  - Una comissió assessora per a l'impuls de la docència i la investigació dels estudis de les dones, feministes i de gènere.

- Informar, proposar, coordinar i realitzar un seguiment sobre el desenvolupament del Pla d'Igualtat, promovent la incorporació del principi d'igualtat de manera transversal en totes les polítiques i actuacions de l'UJI.
- Dirigir, supervisar i avaluar els plans d'igualtat i totes les polítiques d'igualtat entre dones i homes que es desenvolupen a la Universitat.
- Assessorar la persona que ocupe el càrrec de rector o rectora en l'elaboració de la memòria que cal presentar bianualment als organismes corresponents, sobre el compliment del principi d'igualtat.
- Elaborar una memòria anual, que reflectisca l'estat de la qüestió i els avanços aconseguits en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la Universitat, per presentar-la davant els òrgans corresponents.

### 3. Disseny i elaboració del Pla d'Igualtat

(D'acord amb les conclusions extreïdes del diagnòstic)

S'hi estableixen, com a mínim, les àrees d'intervenció següents:

#### — Àrea de Participació i Presa de Decisions

Per promoure una representació equilibrada de dones i homes en els àmbits assenyalats a continuació:

- Estructura de govern i representació

L'Àrea de Participació i presa de Decisions ha de prestar especial atenció, en relació amb el PDI, en la composició de:

- El Claustre
- El Consell Social
- El Consell de Govern
- La Junta de Centre
- La Junta Electoral

La Direcció de Departament en relació amb el PAS:

- A la composició del Consell de Govern

- Estructura funcional (serveis, centres i altres àrees i unitats)

L'Àrea de Participació i presa de Decisions ha de prestar especial atenció, en relació amb el PDI i amb el PAS, a la participació de dones i d'homes en:

- Els àmbits de la Facultat, l'Escola i el Departament
- Determinats serveis, centres i àrees i unitats que mostren una participació desequilibrada entre ambdós sexes.

- Estructura de representació de treballadors i treballadores

L'Àrea de Participació i presa de Decisions ha de prestar especial atenció a la composició de la Junta de Personal del PDI.

Nomenaments de doctores i doctors *honoris causa*

L'Àrea de Participació i presa de Decisions ha d'incorporar el *mainstreaming* de gènere (la transversalitat de gènere) en la gestió de les polítiques de l'UJI, i aplicar accions positives per corregir les situacions de discriminació que s'hi detecten.

— Àrea de Recursos Humans

Per possibilitar que el personal femení i masculí posseïska, en totes les àrees, categories, col·lectius, posició i jerarquies, les mateixes oportunitats i el mateix tracte, atesos:

- La composició dels serveis, centres i altres àrees i unitats, en els departaments, les facultats i l'Escola.
- La participació de dones i homes en tots els nivells jeràrquics i organitzatius, amb una atenció especial als nivells jeràrquics del PAS, especialment, als més alts càrrecs (caps de servei, de gabinet i directors/es), al personal tècnic superior, personal amb la consideració d'oficial, personal administratiu, secretariat, coordinació i caps de negociat.
- La classificació professional i l'estabilitat en l'ocupació, amb una atenció especial als col·lectius següents:
  - PDI funcionari (cossos docents universitaris, especialment càtedres d'universitat i titularitats d'universitat).
  - PDI laboral, especialment, professorat associat i professorat visitant i professorat ajudant doctor.
  - PAS funcionari, especialment els grups professionals C1 i A1.
  - PAS laboral, especialment el grup professional A1.
- Els contractes, temps de treball i jornades laborals, amb una atenció especial a:
  - El PAS funcionari interí.
  - Les jornades de treballs desenvolupades pel PAS, diferents a 37 hores i mitja i a 35 hores.
  - El PDI a temps parcial, especialment, amb jornades de 10 hores, de 8 hores i de 6 hores.
- La consolidació de l'antiguitat, incorporacions i processos de selecció (accés a l'ocupació, la selecció i el reclutament), i l'adopció de mesures per a la progressiva instauració de l'equilibri entre sexes en tots els col·lectius de PDI i de PAS.
- Els aspectes retributius en la posició de dones i homes, PDI i PAS, en determinades bandes salarials i en la percepció de les retribucions bàsiques i complementàries.
- L'oferta formativa i la participació del PDI i del PAS en els cursos de formació, amb una atenció especial a la participació masculina i a la temàtica dels cursos.
- La manca d'activitats de formació internes dirigides al personal de l'UJI relacionades amb la igualtat efectiva de dones i d'homes, i el desconeixement del grau d'interès que podria despertar en el PDI i el PAS aquest tipus de formació.
- Les figures de promoció tant del PDI com del PAS i les efectives promocions produïdes, atesa la instauració progressiva de l'equilibri entre ambdós sexes, en tots els col·lectius de personal.
- L'eixida de l'organització productiva, amb atenció especial al percentatge elevat de dones del PAS que han causat baixa definitiva en el període analitzat.

- La participació d'homes i de dones, PDI i PAS, en baixes temporals, permisos, llicències, excedències i reduccions de jornada.
- Àrea de Comunicació
- Per promoure i consolidar una comunicació interna i externa, escrita, verbal i visual, no sexista. Per això, s'haurà d'actuar en els camps següents:
- La comunicació interna i externa, i el tractament de la informació, no sexista ni discriminatori.
  - El llenguatge escrit, verbal i visual. Cal una revisió de tots els impresos, formularis, normatives, etc., utilitzats a l'UJI per adequar-los a les normes de llenguatge no sexista.
  - La publicitat. Cal una anàlisi la publicitat emesa, en totes les seues formes, per l'UJI.
  - L'existència o creació, si escau, de recursos que guien, de manera específica, en l'ús i tractament d'un llenguatge administratiu, i d'imatges, no sexistes ni discriminatoris, aprofitant els recursos de què disposa l'UJI, per fer publicitat de la seua existència i fomentar la seua utilització per tota la comunitat universitària.
- Àrea de Béns i Serveis
- Per establir mesures que promouen la contractació i l'oferta de béns i serveis, com a dispositius per a la promoció de la igualtat efectiva de dones i homes.
- Àrea de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral
- Per adoptar mesures que faciliten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del PDI i del PAS, fomentar la coresponsabilitat i crear serveis d'acord amb les necessitats que siguen detectades.
- Àrea de Pràctiques Saludables
- Per disposar d'una política de prevenció de riscos laborals que incorpore la perspectiva de gènere en:
- La planificació de l'actuació preventiva
  - L'avaluació de riscos laborals
  - Les activitats formatives en matèria de prevenció de riscos
- Dispositius de prevenció i detecció d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
- Per elaborar i aplicar protocols d'actuació sobre mesures relatives a l'assetjament sexual o per raó de sexe, incloent-hi el moral, i per regular i desenvolupar actuacions tendents a sensibilitzar, previndre i reprimir aquestes conductes.
- Camps R+D
- Per promoure una participació equilibrada de dones i homes com a personal empleat en R+D, en tots els col·lectius de personal, i en totes les disciplines científiques, ateses la composició de cadascun dels grups d'investigació i les seues temàtiques.
- Publicacions
- Amb les funcions següents:

- Promoure una representació equilibrada de dones i homes en totes les formes possibles de participació en les publicacions de l'UJI.
- Prestar especial atenció a les formes següents de participació: autor/a, col·laborador/a, coordinador/a, corrector/a lingüístic/a, director/a, dissenyador/a, editor/a literari/ària, fotògraf/a, il·lustrador/a, presentador/a, prologuista i seleccionador/a.
- Promoure les publicacions relacionades amb els estudis de gènere, feminisme i de les dones, i la igualtat entre dones i homes.

— Estudiantat i estudis a l'UJI

Amb les funcions següents:

- Fomentar una participació equilibrada de dones i d'homes en la representació de l'estudiantat, especialment dels delegats i delegades de la Facultat de Ciències Humanes i Socials i de l'Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals.
- Promoure una participació equilibrada d'estudiantat femení i masculí:
  - En els estudis de grau, en tots els centres i en totes les titulacions, especialment a la Facultat de Ciències Humanes i Socials i a l'Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals.
  - En els programes oficials i propis de postgrau.
  - En la Universitat per a Majors.
- Fomentar la participació d'estudiantat masculí en estudis relacionats amb el gènere, feminisme i la igualtat, tant de postgrau com de doctorat.
- Fomentar la participació equilibrada de dones i d'homes en tots els programes de beques.
- Atendre les prescripcions normatives que insten les universitats a la incorporació, en els nous plans d'estudi, d'assignatures relacionades directament amb els estudis feministes, de gènere i de les dones, i amb la igualtat entre dones i homes, i de les peticions de professores de l'UJI fetes per a la incorporació d'assignatures troncales obligatòries, des de la perspectiva de gènere, en l'àmbit de la Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques, en tots els graus.

Per tal de seguir les indicacions de l'Informe de Diagnòstic, en la reunió següent del Consell de Govern (sessió núm. 29, amb data de 24 d'abril de 2009), el rector va nomenar la professora Amparo Garrigues Giménez (professora titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social i, en aquell moment, directora del Departament de Dret del Treball i de la Seguretat Social), amb una trajectòria acreditada en igualtat de gènere, presidenta de la Comissió per a l'elaboració del Pla d'Igualtat. A més, el Consell de Govern va aprovar la composició d'aquesta Comissió: dos representants del PDI per centre (un home i una dona), dues persones en representació dels sindicats majoritaris (un home i una dona), quatre persones elegides entre els/les claustrals del Consell de Govern: dos PDI i dos PAS i, dos homes i dues dones. La Comissió es completa amb dues persones elegides entre l'estudiantat del Consell de Govern (un home i una dona) i una persona en representació de la Fundació Isonomia. Van ser nomenades per a compondre la Comissió les persones següents:

— Pel PDI, de la Facultat de Ciències Humanes i Socials: Daniel Pinazo Calatayud i Mercedes Alcañiz Moscardó.

- Pel PDI de la Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques: Asunción Ventura Franch i Miguel Ginés Vilar.
- Pel PDI de l'Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals: José Joaquín Gual Arnau i Margarita Vergara Monedero.
- En representació dels dos sindicats majoritaris a l'UJI: M. José Morte Ruiz i Josep Manuel Quixal San Abdón.
- Claustrals del Consell de Govern: Francisco Javier García Belmonte, Amparo Campos Suliano, Lluís Callarisa Fiol i Amparo Alcina Caudet.
- Estudiantat del Consell de Govern: Cinta Beltrán Badal i Aitor Esteve Picazo.
- En representació de la Fundació Isonomia: Alicia Gil Gómez.
- Presidència: Amparo Garrigues Giménez.
- Secretariat d'actes: Joan Lluís Centelles Piquer.

La Comissió es va reunir en sessió constitutiva el 30 de setembre de 2009, sota la presidència del rector. A l'esmentada reunió, i després de constituir-se, la Comissió va acordar designar com a secretari el professor Josep M. Quixal San Abdón. A més, i per raons d'operativitat, es va acordar que la Comissió es regularia, en el seu funcionament, pel Reglament General de Funcionament dels Òrgans i Comissions de la Universitat Jaume (aprovat pel Consell de Govern en la sessió número 4, del dia 10 de juny de 2004). Igualment, es va acordar el pla de treball i la proposta de calendari per a portar-lo a terme. Dins de la Comissió, es constituiria una subcomissió de treball, amb un nombre més reduït de components i d'adscripció voluntària (s'hi integraren com a membres: Mercedes Alcañiz Moscardó, Asunción Ventura Franch, M. José Morte Ruiz, Josep Manuel Quixal San Abdón, Lluís Callarisa Fiol, Amparo Alcina Caudet, Alicia Gil Gómez, Amparo Garrigues Giménez i Joan Lluís Centelles Piquer).

La subcomissió queda encarregada de preparar el treball del ple de la Comissió, i al seu si es portaria a terme la presentació i el debat de les propostes prèvies, per tal de configurar l'esborrany de Pla d'Igualtat que debatiria el Ple de la Comissió d'Igualtat.

Els dies 15 i 16 de desembre de 2009, van tindre lloc dues jornades de formació en matèria de plans d'igualtat i perspectiva de gènere en l'àmbit de la Universitat, amb una durada de 6 hores, adreçades a les/els integrants de la Comissió per a l'Elaboració del Pla d'Igualtat. La formació va ser a càrrec d'expertes del Comitè de Dones i Ciència del CSIC i de l'Institut de la Dona (Ministeri d'Igualtat).

La subcomissió de treball es va reunir en successives ocasions, durant els mesos d'octubre, novembre i desembre de 2009, fins a la redacció definitiva de l'esborrany de Pla d'Igualtat que es va sotmetre al coneixement i debat en la Comissió durant el mes de gener de 2010.

Finalment, i en la reunió de data 4 de març de 2010, la Comissió del Pla d'Igualtat va acordar l'aprovació de la Proposta del Pla d'Igualtat de la Universitat Jaume I, de la qual s'hauria d'informar al Claustre, negociar-se amb la representació legal del personal al servei de l'UJI i aprovar-se, finalment, pel Consell de Govern.

### NOTES

#### 1. Referències als vicerektorats

Les referències als vicerektorats es fan d'acord amb la denominació en el moment de l'aprovació del Pla. Per al futur, s'hauran de fer atenent els vicerektorats amb competències equivalents.

#### 2. Codis alfabètics de les accions

Per tal d'aclarir al màxim la naturalesa i la implicació de les accions proposades, s'afegeix a cada una la corresponent qualificació o denominació adient d'acord amb el contingut, la finalitat i la implementació:

- Mesures normatives (MN)

Es refereixen a la reestructuració dels mitjans i recursos ja existents (gestió dels temps, canvis normatius, etc.); el seu cost és pràcticament nul (tot i que, de vegades, per exemple, requereixen dispositius de recerca de dades: enquestes, qüestionaris, etc., però que es poden implementar progressivament).

- Accions positives (AP)

Operen a curt termini (normalment requereixen unes certes despeses —inversions—, i s'extingeixen quan s'assoleixen els objectius). Ateses les necessitats de l'UJI, afecten, sobretot, els àmbits de la formació i la comunicació (a més, la intervenció en ambdós àmbits produeix molt bons resultats, perquè fan visibles els canvis, contribueixen a crear cultura de la igualtat i a l'eliminació d'obstacles i resistències).

- Mesures transversals (MT)

Operen a mitjà i llarg termini. En si mateixes són econòmiques, perquè requereixen bàsicament la reestructuració de recursos i mitjans ja existents (com les MN). Responen a la pregunta sobre com afecta cada política universitària a les dones i als homes que integren la comunitat, encara que han d'anar acompanyades d'instruments que afavorisquen la seua posada en marxa (aquestes mesures d'implementació sí que poden tindre un cost econòmic —per exemple, la creació de la Unitat d'Igualtat).

#### 3. Codis numèrics per a la temporalització d'accions

- 0 Accions que s'han d'executar abans del 30 de juliol de 2010
- 1 Accions que s'han d'executar del 31 de maig al 31 de desembre de 2010
- 2 Accions que s'han d'executar de l'1 de gener al 30 de setembre de 2011
- 3 Accions que s'han d'executar a partir de l'1 d'octubre de 2011
- 3.1 Accions que s'han d'executar de l'1 d'octubre de 2012 fins al 30 de setembre de 2012
- 4 Accions que s'han d'executar a partir de l'1 d'octubre de 2012
- 5 Accions que s'han d'executar a partir de l'1 de març de 2013

## EIX 1 (INSTRUMENTAL). VISUALITZACIÓ FIDEL DE LES POSICIONS DE DONES I HOMES A L'UJI

Durant la realització de l'*Informe diagnòstic*, es va revelar que l'UJI no ha implantat encara la desagregació per sexes en la gestió de tota la informació de què disposa, com exigeix l'article 63 de la LO 3/2007, per la qual cosa no sempre es pot obtenir una imatge fidel de la situació de dones i homes.

### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
0.1)	MT	Manteniment i, si escau, incorporació de la variable «sexe» a les aplicacions informàtiques de la Universitat.	1
		Periodicitat	Permanent
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa — Servei d'Informàtica
		Indicadors	Nombre d'aplicacions informàtiques que incorporen la variable «sexe».
0.2)	MT	Elaboració de totes les estadístiques corresponents al PDI, PAS i estudiantat desagregades per sexe i actualització anual de les estadístiques.	1
		Periodicitat	Anual
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa — Servei de Gestió de la Docència i Estudiantes — Servei de Recursos Humans
		Indicadors	Estadístiques elaborades anualment.  Nombre de variables encreuades amb la variable «sexe».
0.3)	MN	Accés dels/les membres de la comunitat universitària a les estadístiques desagregades per sexes, mitjançant la publicació al web de la Unitat d'Igualtat de l'UJI.	1
		Periodicitat	Permanent

		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Publicació de les estadístiques amb la periodicitat assenyalada.	
0.4)	MT	Elaboració i actualització anual d'una base de dades desagregades per sexe sobre les activitats d'investigació de l'UJI.		1
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Investigació — Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic	
		Indicadors	Nombre de variables relatives a l'activitat investigadora recopilades encreuades amb la variable «sexe».  Memòria anual de l'UJI (apartat relatiu a les activitats d'investigació).	
0.5)	MT	Introducció de la variable «sexe» en totes les enquestes que s'apliquen en l'UJI, garantint que tota la informació, estudis i estadístiques relatives a l'UJI reflectisquen la situació de dones i homes.		1
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa — Servei d'Informàtica	
		Indicadors	Nombre de programes informàtics que incorporen la variable «sexe».  Nombre d'enquestes que incorporen la variable «sexe».	
0.6)	MT	Creació d'una base de dades sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència (grau i postgrau).		1
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	— Vicerectorat de Qualitat Educativa i	

			Harmonització Europea — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Nombre de programes d'assignatures que incorporen la perspectiva de gènere, desagregat per tipus d'assignatura i graus.	
0.7)	MN	Exigència, per part de l'UJI, que tota la informació que es demane a les administracions públiques siga lliurada desagregada per sexes, de conformitat amb els articles 20.a i 63 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.		1
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Rectorat — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Nombre d'ítems informatius obtinguts desagregats per sexes.	

## EIX 2. EL TREBALL A LA UNIVERSITAT JAUME I (PDI I PAS). LA CONCILIACIÓ I LA CORESPONSABILITAT

### Àrea 1. Condicions de treball igualitàries i igualtat d'oportunitats en l'ocupació dins de l'UJI

#### *Personal docent investigador*

#### — Presència als centres

D'acord amb les dades de l'Informe de Diagnòstic, la presència d'homes i dones als centres no està equilibrada. S'ha de tendir a assolir una presència equilibrada de dones i homes en els tres centres.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT						
1)	MN	<p>Revisar i modificar les normatives de l'UJI sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Comissions de contractació</li> <li>— Tribunals de contractació</li> <li>— Comissions dels concursos de places a cossos docents universitaris</li> <li>— Tribunals dels concursos de places de PDI contractat indefinit</li> <li>— Tribunals de projecte final de carrera</li> <li>— Treballs final de màster</li> <li>— Tesis doctorals</li> </ul> <p>Cal incloure-hi l'exigència que la composició de les esmentades comissions i dels esmentats tribunals garantisca el principi de presència equilibrada. En cas contrari, s'haurà de justificar.</p>	3.1						
		<table border="1"> <tr> <td>Periodicitat</td> <td>Permanent</td> </tr> <tr> <td>Responsabilitat</td> <td>Secretaria General</td> </tr> <tr> <td>Indicadors</td> <td>Nombre de modificacions introduïdes en els documents revisats</td> </tr> </table>	Periodicitat	Permanent	Responsabilitat	Secretaria General	Indicadors	Nombre de modificacions introduïdes en els documents revisats	
Periodicitat	Permanent								
Responsabilitat	Secretaria General								
Indicadors	Nombre de modificacions introduïdes en els documents revisats								
2)	AP	<p>Desenvolupar accions d'orientació i revisió per contrarestar els estereotips de gènere entre l'alumnat a l'hora de triar estudis de grau:</p> <p>Accions externes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Aconsellar (i facilitar) la formació en matèria de gènere i igualtat efectiva de dones i homes al personal responsable de l'orientació professional dels centres d'educació secundària, batxillerat i FP</li> </ul>	2						

(nivell 3, superior), amb la finalitat que identifiquen les claus que perpetuen els estereotips de gènere, i les apliquen en el marc de la seua tasca professional.

Accions Internes:

- Formar en matèria de gènere i igualtat efectiva de dones i homes al professorat universitari que realitza la interlocució amb els centres d'educació secundària, batxillerat i formació professional (nivell 3, superior), amb la finalitat que identifiquen les claus que perpetuen els estereotips de gènere.
- Formar en matèria de gènere i igualtat efectiva de dones i homes (fonamentalment dels serveis d'atenció a l'estudiantat), el PAS, el personal de comunicació i del Servei de Llengües, així com els equips responsables del disseny dels materials utilitzats en el procés de formalització de la matrícula i de l'acollida (sobres de matrícula, agendes, fullets, cartelleria, etc.) i al PDI responsable de l'acollida de l'estudiantat (vicedegans de titulació, coordinacions de primers cursos de grau).
- Adoptar mesures perquè, en la informació i publicitat que ofereix l'UJI en relació amb els diferents estudis de grau «s'invertisca el missatge visual»: quan es tracte d'una carrera «feminitzada», la informació sobre aquesta la faran majoritàriament homes; quan es tracte d'una carrera «masculinitzada», la informació la faran majoritàriament les dones.
- Realitzar un audiovisual, per penjar a les pantalles i projectar a l'estudiantat en les Jornades de Portes Obertes, explicant què són els estereotips de gènere i com impacten en la vida d'homes i dones.
- Realitzar una guia, amb els serveis i recursos d'igualtat efectiva de dones i homes, i gènere, que posseeix l'UJI i els que hauria de tindre (per exemple: unitat d'igualtat; defensor/a de l'estudiantat; salut; assetjament; investigació; programes de formació; activitats culturals; serveis d'atenció i cura a persones dependents —guarderia, ludoteca, escola infantil; convenis amb residències de persones majors i de persones dependents, etc.; servei d'assessorament lingüístic; guies d'ús no

		sexista del llenguatge; observatoris —violència, igualtat d'oportunitats, igualtat de tracte, aplicació de la transversalitat i presa de decisions; cursos; jornades, seminaris, congressos; publicacions; centres experts –institut; Fundació Isonomia; grups d'investigació; ajudes, etc. La guia s'hauria de revisar cada curs acadèmic i s'hauria d'incloure dins del sobre de matrícula, distribuïda a Infocampus, Jornades de Portes Obertes, etc., així com a tota la comunitat universitària.	
		Periodicitat	Anual
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Unitat d'Igualtat</li> <li>— Vicerectorat d'Estudiants i Ocupació</li> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> <li>— Deganats/Direccions d'Escola</li> <li>— Direccions de Titulació</li> <li>— Unitat de Suport Educatiu</li> </ul>
		Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de persones usuàries del recursos formatius contra els estereotips de gènere, desagregades per sexes, procedència (interna o externa a l'UJI), i col·lectiu (PDI, PAS, estudiantat).</li> <li>— Nombre de guies distribuïdes.</li> <li>— Nombre de dones matriculades (nou ingrés) en les titulacions «masculinitzades»: quantificació i anàlisi de les variacions anuals.</li> <li>— Nombre d'homes matriculats (nou ingrés) en les titulacions «feminitzades»: quantificació i anàlisi de les variacions anuals .</li> </ul>

3)	MT	<p>— Implicar les facultats i l'Escola, els departaments i els instituts i centres de recerca en l'aplicació d'estratègies d'equilibri entre els sexes en els acords interns de planificació mitjançant:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La inclusió, l'aplicació i control de mesures per a la igualtat, dins de les competències de les juntes de centre i dels deganats i Direcció d'Escola.</li> <li>▪ Informació periòdica sobre l'estat d'assoliment dels objectius.</li> </ul>	3.1						
		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="563 602 794 647">Periodicitat</td> <td data-bbox="794 602 1185 647">Acció puntual</td> </tr> <tr> <td data-bbox="563 647 794 1050">Responsabilitat</td> <td data-bbox="794 647 1185 1050"> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa</li> <li>— Degans i direccions de Centre i Institut</li> <li>— Juntes de Centre</li> <li>— Direccions de Departament</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="563 1050 794 1128">Indicadors</td> <td data-bbox="794 1050 1185 1128">Nombre d'accions que els centres duguen a cap.</td> </tr> </table>	Periodicitat	Acció puntual	Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa</li> <li>— Degans i direccions de Centre i Institut</li> <li>— Juntes de Centre</li> <li>— Direccions de Departament</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	Indicadors	Nombre d'accions que els centres duguen a cap.	
Periodicitat	Acció puntual								
Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa</li> <li>— Degans i direccions de Centre i Institut</li> <li>— Juntes de Centre</li> <li>— Direccions de Departament</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>								
Indicadors	Nombre d'accions que els centres duguen a cap.								
4)	MN	<p>Implementar un programa de formació obligatòria en matèria de gènere i igualtat efectiva entre dones i homes, i estratègies d'implementació de les polítiques d'igualtat: legislatives, accions positives, <i>mainstreaming</i> de gènere... per a la comunitat universitària (PDI, PAS i estudiantat). Cal establir mecanismes per a la valoració i reconeixement acadèmic i/o professional d'aquests ensenyaments.</p>	2						
		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="563 1476 794 1520">Periodicitat</td> <td data-bbox="794 1476 1185 1520">Anual</td> </tr> <tr> <td data-bbox="563 1520 794 1890">Responsabilitat</td> <td data-bbox="794 1520 1185 1890"> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Estudiants i Ocupació</li> <li>— Vicerectorat d'Infraestructura i PAS</li> <li>— Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat</li> <li>— Gerència</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="563 1890 794 2029">Indicadors</td> <td data-bbox="794 1890 1185 2029">Nombre de persones usuàries (desagregat per sexes) del programa formatiu.</td> </tr> </table>	Periodicitat	Anual	Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Estudiants i Ocupació</li> <li>— Vicerectorat d'Infraestructura i PAS</li> <li>— Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat</li> <li>— Gerència</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	Indicadors	Nombre de persones usuàries (desagregat per sexes) del programa formatiu.	
Periodicitat	Anual								
Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Estudiants i Ocupació</li> <li>— Vicerectorat d'Infraestructura i PAS</li> <li>— Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat</li> <li>— Gerència</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>								
Indicadors	Nombre de persones usuàries (desagregat per sexes) del programa formatiu.								

— Ubicació a les categories professionals

- Càtedres universitàries (vegeu «2. Promoció i carrera professional»)
- Titularitats d'universitat (vegeu «2. Promoció i carrera professional»)
- Professorat associat a temps parcial: les dones tenen una presència vora 20% menor que els homes en aquesta modalitat contractual de PDI. La raó, l'*Informe diagnòstic* no la diu, però sens dubte es tracta d'una qüestió de disponibilitat de temps. El professorat associat es caracteritza, per definició legal, perquè són persones que desenvolupen una activitat professional fora de l'àmbit de la docència universitària. Això pressuposa que aquestes persones tenen una disponibilitat de temps (dins del seu temps d'oci) per dedicar-lo a la docència universitària. Òbviament, les dones, també les professionals externes a l'UJI, pateixen (com la majoria de les dones) els efectes de l'assumpció, quasi exclusiva, de les obligacions familiars (la qual cosa no afecta el homes en la mateixa mesura). Això deixa poc temps «lliure» per a dedicar-lo a l'activitat docent universitària, i sobretot quan es fa una valoració del cost (personal i econòmic) —guany (econòmic) d'aquesta activitat (pensem en les retribucions del PDI a temps parcial —baixes).

Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
5)	AP	<p>— Facilitar l'accés del PDI ATP (associat a temps parcial) a les mesures de conciliació, en particular a ajudes (econòmiques o d'accés a l'escola infantil de l'UJI) per guarderia i ajudes i serveis per a l'atenció a familiars dependents, especialment per al PDI associat que siga cap de família monoparental.</p> <p>— Realitzar un barem per a prioritzar i establir els criteris de concessió.</p>	2
		<p>Periodicitat</p> <p>Responsabilitat</p> <p>Indicadors</p>	<p>Permanent</p> <p>Vicerektorat de Relacions Institucionals i Benestar Social</p> <p>— Nombre de PDI ATP (desagregat per sexes) que sol·licita les ajudes.</p> <p>— Nombre de PDI ATP (desagregat per sexes) al qual s'ha reconegut.</p>
6)	MN	Revisar i modificar les normatives de l'UJI que siguen necessàries per garantir la presència equilibrada de dones i homes a les instàncies de presa de decisions (comissions de contractació).	3
		Periodicitat	Permanent

		Responsabilitat	Secretaria General	
		Indicadors	— Nombre de documents revisats — Nombre de modificacions introduïdes	
7)	AP	Afavorir la prioritat d'incorporació de les dones, en igualtat de mèrits, a les places de professorat associat en les àrees de coneixement on les dones ATP estiguen infrarepresentades.		3.1
		Periodicitat	Permanent (fins a assolir l'equilibri)	
		Responsabilitat	Consell de Direcció (execució pel Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat)	
		Indicadors	Percentatge de presència de dones en el professorat ATP de cada àrea de coneixement afectada.	

#### Personal d'administració i serveis

##### — Presència als centres, departaments, serveis

En termes generals, ens trobem un col·lectiu prou feminitzat. Tanmateix, això fa que sovint la distribució de les dones del PAS als centres i serveis mostre una presència percentualment prou superior als homes. No obstant, crida l'atenció la «inversió» percentual de presència de dones i homes PAS en alguns departaments i serveis de l'UJI; així, el Departament de Comunicació, el Departament d'Enginyeria i Ciència dels Computadors, el Servei d'Informàtica, el Centre d'Educació i Noves Tecnologies (CENT), l'Oficina Tècnica d'Obres i Projectes (OTOP), el Gabinet de Planificació i Prospectiva Tecnològica. No consta en l'*Informe de diagnòstic* quins són els llocs concrets de treball, grups i nivells professionals que componen la dotació de PAS d'aquests serveis i departaments, i on s'ubiquen homes i dones dins d'aquestes plantilles concretes de PAS (i, en el cas dels departaments, no es fa diferència entre «personal d'administració» i «personal tècnic de laboratori», per la qual cosa no podem distingir on s'ubiquen exactament les dones i els homes del PAS).

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
8)	MN	Demandar del Servei de Recursos Humans les dades del PAS d'aquests departaments i serveis, desagregades per sexes, i amb referència als llocs concrets de treball, grup i nivell que componen les seues plantilles de PAS.	1
		Periodicitat	Acció puntual

		Responsabilitat	Servei de Recursos Humans	
		Indicadors	Dades de distribució dels PAS per sexe, per lloc de treball, grup i nivell als departaments.	
9)	MN	Portar a terme una anàlisi de les dades aportades, per tal de completar el diagnòstic i proposar, si escau, alguna mesura d'equilibri.		1
		Periodicitat	Acció puntual	
		Responsabilitat	Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Ampliació de l' <i>Informe diagnòstic</i> .	
10)	MT	Implicar els serveis, oficines i gabinets en l'aplicació d'estratègies d'equilibri entre els sexes en els acords interns de planificació i informació periòdica sobre l'estat d'assoliment dels objectius. I fer-ho mitjançant la implementació i reconeixement d'un programa de formació en matèria de gènere i igualtat efectiva entre dones i homes, així com d'estratègies d'implementació de les polítiques d'igualtat: legislatives, accions positives, <i>mainstreaming</i> de gènere... per a la comunitat universitària (PDI, PAS i estudiantat). S'implementaran els recursos materials necessaris per a l'assoliment d'aquests objectius.		2
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Gerència — Vicerectorat d'Infraestructura i PAS — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	— Nombre de persones usuàries (desagregat per sexes, edats i existència o no de responsabilitats familiars) del programa formatiu. — Nombre d'accions/mesures en matèria d'igualtat de gènere acordades i plasmades en els plans estratègics	

— Distribució per grups i nivells professionals (anàlisi global)

D'acord amb les xifres reflectides a l'*Informe diagnòstic*, sembla que la presència de dones i homes PAS es mou dins dels termes de la «presència equilibrada» exigida per la llei orgànica d'igualtat. Ara bé, tot i que estem parlant d'un col·lectiu (el PAS) clarament feminitzat (més del 60% del total de PAS són dones), cal contextualitzar les dades. No és prou comparar el percentatge de presència de dones i el d'homes; s'ha de visualitzar en quin percentatge les dones arriben a ubicar-se als grups i nivells professionals més alts (per la qual cosa s'ha de fer el càlcul sobre el total de dones del PAS); i la mateixa operació s'ha de fer respecte dels homes del PAS. D'aquesta manera, podem aconseguir una visió més propera a la realitat. D'acord amb el que s'ha exposat, trobem que:

- En els GRUPS A1 i A2 del PAS hi ha ubicades 106 dones i 92 homes (198 persones, en total).
- Si ens quedem en la simple anàlisi percentual, apareix l'esmentada (i desitjada) «participació equilibrada»: dones 53,35%; homes 46,46 %.

Però, si tenim en compte que les dones suposen un 60% del total del PAS, en tots els grups i nivells, la cosa canvia:

- De 341 dones PAS, se n'ubiquen en els grups més alts (A1 + A2) 106, el que fa un 31,08 % de les dones del PAS.
- En el cas dels homes del PAS (amb un total de 239), se n'ubiquen en els grups més alts (A1 + A2) 92, el que fa un 38,49 % dels homes del PAS.

D'aquesta manera el pes dels homes del PAS en els grups i nivells més alts és prou superior als pes de dones del PAS, si tenim en compte el pes d'homes i dones en el total del col·lectiu del PAS.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
11)	MN	Demanar al Servei de Recursos Humans, dades Desagregades per sexes, del PAS (de qualsevol grup i nivell) que estiga en possessió d'una llicenciatura, enginyeria, arquitectura o diplomatura, enginyeria tècnica i arquitectura tècnica i, per tant, en disposició d'ocupar un lloc de treball dels grups A1 i A2.	1
		Periodicitat	Acció puntual
		Responsabilitat	Servei de Recursos Humans
		Indicadors	Nombre de titulats/des universitaris/àries al PAS per sexe
12)	MN	Demanar al Servei de Recursos Humans dades, desagregades per sexes, del nombre d'aspirants als llocs de treball dels grups A1 i A2 i els resultats de l'adjudicació de les places en els últims 5 anys.	1
		Periodicitat	Acció puntual

		Responsabilitat	Servei de Recursos Humans	
		Indicadors	Nombre d'aspirants/es PAS als llocs de treball A1 i A2, (dades desagregades per sexes).	
13)	MN	Revisar i modificar les Normatives de l'UJI que siguen necessàries per garantir la presència equilibrada de dones i homes a les instàncies de presa de decisions (comissions i tribunals de contractació/oposició).		3
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	Secretaria General	
		Indicadors	Nombre de modificacions introduïdes als documents revisats	
14)	MN	Conèixer i analitzar els obstacles que les dones troben a l'hora d'assolir un lloc de treball al grup A (enquesta entre les dones del PAS amb titulació universitària).		4
		Periodicitat	Acció puntual	
		Responsabilitat	Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Emissió d'informe sobre els resultats de l'enquesta.	

— Ubicació a les categories professionals

La presència d'homes del PAS és majoritària a les categories més altes (caps de servei, de gabinet i directors/es), tot i que les dones són majoria en el col·lectiu global del PAS. En qualsevol cas, és necessària més informació.

S'han de portar a terme les accions següents

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
15)	MN	Demandar al Servei de Recursos Humans informació desagregada per sexes, grups i nivells sobre el nivell d'estudis del PAS.	
		Periodicitat	Acció puntual
		Responsabilitat	Servei de Recursos Humans
		Indicadors	Obtenció de les dades demandades
16)	MN	Demandar al Servei de Recursos Humans informació sobre quines han estat les proves selectives o els criteris per a cobrir les places de cap de servei/gabinet/direcció en els últims 5 anys.	
		Periodicitat	Acció puntual

		Responsabilitat	Servei de Recursos Humans	
		Indicadors	Obtenció de les dades demanades	
17)	MN	Demandar al Servei de Recursos Humans informació desagregada per sexes sobre el nombre de persones participants en els últims 5 anys a les proves selectives per a cobrir places de cap de servei/gabinet/direcció.		1
		Periodicitat	Acció puntual	
		Responsabilitat	Servei de Recursos Humans	
		Indicadors	Nombre de persones (dades desagregats per sexe) que han participat els últims 5 anys en les proves selectives per a cobrir places de cap de servei/gabinet/direcció.	
18)	MN	Revisar i modificar les normatives de l'UJI que siguen necessàries per garantir la presència equilibrada de dones i homes a les instàncies de presa de decisions (tribunals de concursos i/o oposicions, de processos de selecció, comissions de contractació).		3
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	Secretaria General	
		Indicadors	Documents revisats i modificacions introduïdes	
19)	AP	Afavorir la promoció (o incorporació) prioritària de les dones, a igualtat de mèrits, a les categories professionals on estiguen infra-representades.		3.1
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	Consell de Direcció (execució pel Vicerectorat d'Infraestructura i PAS i Gerència)	
		Indicadors	Percentatge de presència de dones en les categories de PAS on estiguen infra-representades.	

#### *Entitats i organitzacions vinculades a l'UJI*

Entenem que l'esmentada *vinculació* fa necessari que també en aquestes es respecten les exigències legals en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i no-discriminació, per la qual cosa cal fer una anàlisi diagnòstica de la seua situació.

### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
20)	MN	Impulsar des de l'UJI la realització de la corresponent anàlisi diagnòstica en matèria d'igualtat per a les entitats següents: Fundació General Universitat Jaume I; Fundació Isonomia, Fundació Germà Colón Doménech, Fundació Universitat Jaume I-Empresa i Àgora Universitària, SL.	4
		Periodicitat	Acció puntual
		Responsabilitat	Unitat d'Igualtat
		Indicadors	Realització dels informes diagnòstics

*Empreses externes i independents amb les quals l'UJI manté relacions econòmiques*

### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
21)	MN	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Demanar, com a condició contractual, que quan siga obligatori segons la legislació vigent, l'empresa contractant dispose del corresponent pla d'igualtat.</li> <li>— Incloure com a mèrit per a la contractació que les empreses externes hagen adoptat accions, mesures o plans d'igualtat, encara que la llei no els hi oblige.</li> </ul>	2
		Periodicitat	Permanent
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Gerència</li> <li>— Vicerectorat d'Afers Econòmics i Serveis en Xarxa</li> </ul>
		Indicadors	Plecs de condicions dels concursos
22)	MN	Considerar l'adopció de mesures d'igualtat i de plans d'igualtat com a criteri favorable, en l'establiment de relacions amb entitats públiques i privades.	1
		Periodicitat	Permanent
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Rectorat</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>

		Indicadors	Nombre d'entitats públiques i privades, relacionades amb l'UJI, que tenen mesures d'igualtat o plans d'igualtat aprovats i implementats.	
--	--	------------	--	--

## 1. Càrrecs de gestió

### *Personal docent i investigador*

#### — Direccions de departaments

La presència de dones desenvolupant tasques de direcció de departament és molt reduïda, especialment a l'Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals. Tampoc es troba equilibrada en la Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques.

Cal tendir a assolir una presència equilibrada de dones i homes en les direccions dels departaments.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
23)	MN	Revisar i modificar les normatives de l'UJI que siguin necessàries per garantir la presència equilibrada de dones i homes a les instàncies de presa de decisions (consells de Departament —pel que fa al PDITO —a temps parcial—, PAS, PDITCND —a temps complet no doctor— i estudiantat).	3
		Periodicitat	Anual
		Responsabilitat	— Secretaria General — Consell de Departament
		Indicadors	Nombre de reglaments departamentals revisats i modificats

#### *Altres càrrecs dels departaments (representació)*

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
24)	MN	Procurar que la representació de cada departament a les comissions de la Universitat respecte el principi de presència equilibrada de dones i homes.	4
		Periodicitat	Anual

		Responsabilitat	Consell de Departaments	
		Indicadors	Nombre de persones (desagrades per sexes) que representen els departaments en les esmentades comissions.	

## 2. Promoció i carrera professional

### *Personal docent i investigador*

#### — Promoció del PDI a figura funcional

En l'*Informe diagnòstic* es porta a terme una anàlisi dinàmica (de juny de 2007 a juny de 2008) on es demostra que les promocions a figura de PDI funcional han correspost el 25% a dones i el 75% a homes.

### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
25)	MN	Conèixer i analitzar l'índex d'èxit de dones i homes UJI en el procediment d'acreditació a titular d'universitat (TU), i demanar la informació necessària a les agències corresponents.	4
		Periodicitat	Anual
		Responsabilitat	— Servei de Recursos Humans — Unitat d'Igualtat
		Indicadors	Nombre de dones i homes que han superat l'acreditació a TU.
26)	MN	Conèixer i analitzar l'índex d'èxit de dones i homes UJI en les proves d'accés a les places de TU.	4
		Periodicitat	Anual
		Responsabilitat	— Servei de Recursos Humans — Unitat d'Igualtat
		Indicadors	Nombre de dones i homes que han superat la promoció a TU.
27)	MN	Conèixer i analitzar els obstacles que les dones troben a l'hora d'assolir la seua promoció a TU (enquesta entre contractades doctores i ajudants doctores).	4

		Periodicitat	Acció puntual	
		Responsabilitat	Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Emissió d'un informe sobre els resultats de l'enquesta.	
28)	MN	Afavorir les mesures de conciliació (vida personal, familiar i laboral) del PDI i l'organització de les tasques docents de les dones (POD) per millorar les seues disponibilitats de temps i recursos per a preparar la promoció.		2
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat	
		Indicadors	Increment del percentatge de dones en el col·lectiu de PDI funcionari.	
29)	MN	Revisar i modificar les normatives de l'UJI que siguen necessàries per garantir la presència equilibrada de dones i homes a les instàncies de presa de decisions (tribunals de concursos i/o oposicions).		3
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	Secretaria General	
		Indicadors	Documents revisats i modificacions introduïdes	
30)	AP	Afavorir la promoció prioritària de les dones a places de TU, en igualtat de mèrits, en les àrees de coneixement on estiguen infrarepresentades.		3.1
		Periodicitat	Permanent (fins a assolir l'equilibri)	
		Responsabilitat	Consell de Direcció (execució pel Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat)	
		Indicadors	Percentatge de presència de dones TU de cada àrea de coneixement afectada.	
31)	MT	Instar perquè les sol·licituds de convocatòria de places per als cossos docents universitaris vagen necessàriament acompanyades del corresponent informe sobre l'impacte de gènere.		3

		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Consell de Departament</li> <li>— Consell de Direcció (execució pel Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat)</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	Percentatge de sol·licituds de convocatòria de places per als cossos docents universitaris acompanyades del corresponent informe sobre l'impacte de gènere: quantificació i variació anual.	

#### *Càtedres d'universitat (CU)*

Les dones accedeixen a les càtedres d'universitat en menor proporció que els homes. S'ha de garantir una presència equilibrada de dones i homes en aquest nivell professional.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
32)	MT	<p>Analitzar l'evolució de l'accés a les places de CU de dones i homes des que es van implantar els sistemes d'habilitació i, ara, acreditació (LOU i LOMLOU), i veure si aquests sistemes han afavorit l'accés de les dones a les CU.</p> <p>Fer una anàlisi dinàmica de les dades corresponents a l'últim any que es van traure places de CU a l'UJI a l'empared de la LRU, fins a 2009.</p>	4
		Periodicitat	Puntual
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Servei de Recursos Humans</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>
		Indicadors	Nombre de dones i homes que han promocionat a CU des de l'última convocatòria de la LRU

			fins avui.	
33)	MT	Conèixer i analitzar l'índex d'èxit de dones i homes UJI en el procediment d'acreditació a CU, i demanar la informació necessària a les agències corresponents		4
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	— Servei de Recursos Humans — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Nombre de dones i homes que han superat l'acreditació CU.	
34)	MT	Conèixer i analitzar l'índex d'èxit de dones i homes UJI en les proves d'accés a les places de CU.		4
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	— Servei de Recursos Humans — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Nombre de dones i homes que han superat l'acreditació CU.	
35)	MN	Conèixer i analitzar els obstacles que les dones troben a l'hora d'assolir l'accés a les places de CU (enquesta entre CU i TU dones).		4
		Periodicitat	Puntual	
		Responsabilitat	Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Emissió d'un informe amb els resultats de l'enquesta.	
36)	MN	Afavorir les mesures de conciliació (vida personal, familiar i laboral) del PDI i l'organització de les tasques docents de les dones (POD) per millorar les seues disponibilitats de temps i recursos per a preparar l'accés a les places dels cossos docents universitaris.		2
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social — Vicerectorat d'Ordenació	

			Acadèmica i Professorat	
		Indicadors	Increment del percentatge de dones en el col·lectiu de PDI funcionari.	
37)	MN	Revisar i modificar les normatives de l'UJI que siguen necessàries per garantir la presència equilibrada de dones i homes a les instàncies de presa de decisions (tribunals de concursos i/o oposicions).		3.1
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	Secretaria General	
		Indicadors	Nombre de dones i homes en les instàncies de presa de decisions.	
38)	AP	Afavorir la promoció prioritària de les dones a places de CU, a igualtat de mèrits, en les àrees de coneixement on estiguen infrarepresentades.		3.1
		Periodicitat	Permanent (fins a assolir l'equilibri)	
		Responsabilitat	Consell de Direcció (execució pel Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat)	
		Indicadors	Percentatge de presència de dones en la categoria de CU en cada àrea de coneixement afectada.	

### 3. Condicions retributives

*Personal docent investigador*

#### — Complement autonòmic

Les dones el perceben en una proporció massa baixa. El problema no és el nombre de sexennis (que assoleixin en major proporció que els homes), és l'accés a la gestió i a la mobilitat.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
39)	AP	Fomentar l'accés de les dones a càrrecs de gestió amb valoració per l'Agència	3

		Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP).		
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	Rectorat	
		Indicadors	Variació percentual en el nombre de dones que perceben el complement autonòmic, respecte de les xifres de l'Informe de Diagnosi (la variació percentual, en el cas de ser positiva —increment— haurà d'anar lligada a un increment dels indicadors de mesura de la coresponsabilitat dels homes).	
40)	MN	Afavorir les mesures de conciliació (vida personal, familiar i laboral) del PDI i l'organització de les tasques docents de les dones (POD) per millorar-ne el grau de mobilitat.		2
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social — Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat	
		Indicadors	Variació percentual en el nombre de dones que perceben el complement autonòmic, respecte de les xifres de l'Informe de Diagnosi (la variació percentual, en el cas de ser positiva —increment— haurà d'anar lligada a un increment dels indicadors de mesura de la coresponsabilitat dels homes).	

— Complement per mèrits docents (quinquennis)

Les dones el perceben en una proporció massa baixa. Això es pot deure a dues raons:

- Que el temps d'excedències per cura de fills/es i excedències per cura de familiars (majoritàriament utilitzat per les dones) no es compte com a temps de servei efectiu. Tanmateix, consultat el Servei de Recursos Humans, s'ha informat que sí que es computa a l'efecte de càlcul dels quinquennis docents. Aleshores, la clau deu d'estar en el fet següent.
- Que la presència de dones en el PDI laboral a temps complet és prou superior a la dels homes: un 13,03% front a un 10,22%. (Cal recordar que el PDI laboral no té dret als quinquennis docents, la qual cosa deixa més dones que homes fora de la possibilitat de percebre els quinquennis. També cal afegir el fet que en el PDI funcionari, la presència d'homes és superior a la de les dones: un 22,8% front a un 13,35%, per la qual cosa, i com a conclusió, reben els quinquennis menys dones que homes).

Aquesta ubicació, preferentment laboral (i no funcional) de les dones, les situa, en termes generals, en un desavantatge retributiu front als homes.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
41)	AP	Afavorir l'accés de les dones a places de PDI funcional, fins a assolir una representació equilibrada d'ambdós sexes en l'àmbit funcional i en el laboral, per mitjà de l'aplicació de les mesures de conciliació i coresponsabilitat contingudes en aquest Pla.	3.1
		Periodicitat	Permanent (fins a assolir l'equilibri)
		Responsabilitat	Consell de Direcció (execució pel Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat)
		Indicadors	Percentatge de presència de dones en el col·lectiu de PDI funcional.

#### Personal d'administració i serveis

##### — Marges retributius «sostre»

Les dones accedeixen amb molta més dificultat que els homes al marge retributiu més alt o «sostre» (dins del col·lectiu d'homes PAS, l'accés a les retribucions més elevades apareix en una proporció del doble respecte al que succeeix al col·lectiu de dones PAS: un 25,52% front a un 12,61%). Les raons semblen òbvies:

- Més dificultat de les dones (en el passat) per a assolir l'antiguitat.
- Major presència d'homes a les categories professionals «sostre».

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
42)	MN	Intensificar la informació a les dones del PAS sobre les vacants de categories superiors que calga cobrir per promoció interna.	2
		Periodicitat	Permanent
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Infraestructura i PAS — Gerència (execució pel Servei de Recursos Humans)
		Indicadors	Índex de comunicació (=1): nombre de vacants/ nombre de vacants comunicades
43)	MN	Intensificar la informació a les dones del PAS sobre les vacants de categories superiors que calga cobrir per accés lliure.	2
		Periodicitat	Permanent
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Infraestructura i PAS — Gerència (execució pel Servei de Recursos Humans)
		Indicadors	Índex de comunicació (=1): nombre de vacants/ nombre de vacants comunicades
44)	MN	Modificar les normatives de l'UJI per tal de garantir la presència equilibrada de dones i homes a les instàncies de presa de decisions (comissions de selecció/contractació i tribunals de contractació).	3.1
		Periodicitat	Permanent
		Responsabilitat	Secretaria General
		Indicadors	Nombre de dones i homes a les instàncies de presa de decisions
45)	AP	Afavorir la promoció o l'ingrés prioritari de les dones, a igualtat de mèrits, a places de les categories professionals més elevades on estiguen infrarepresentades.	3.1

		Periodicitat	Permanent (fins a assolir l'equilibri)	
		Responsabilitat	Consell de Direcció (execució pel Vicerectorat d'Infraestructura i PAS i Gerència)	
		Indicadors	Nombre de dones en les categories més elevades del PAS.	

— Gratificacions per «tasques extraordinàries»

Els homes del PAS accedeixen amb més facilitat que les dones (també en una proporció del doble: un 1,86% d'homes, front a l'1,02% de dones) a les gratificacions per «tasques extraordinàries» (percebudes quan es col·labora en projectes o altres tipus de tasques, per exemple, el PAS als tribunals de selectivitat). Es tracta, doncs, de gratificacions corresponents a la realització de funcions i/o treballs «extra», la qual cosa requereix o bé un temps addicional de treball (per damunt de la jornada normal), o bé unes tasques que excedeixen la prestació laboral ordinària, o bé ambdues coses. En el primer i últim supòsits, el temps «extra» de disponibilitat i dedicació constitueix un argument contra les dones (en la mesura que, per raons de conciliació de la vida laboral i familiar disposen de menys temps lliure que els homes per a dedicar-ho a augmentar la seua disponibilitat professional).

Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
46)	MN	Demandar al Servei de Recursos Humans les dades —desagregades per sexes— de sol·licituds per portar a terme «tasques extraordinàries», en els darrers 5 anys i fer-ne una anàlisi de les xifres.	4
		Periodicitat	Acció puntual
		Responsabilitat	— Gerència — Servei de Recursos Humans — Unitat d'Igualtat
		Indicadors	Nombre de sol·licituds per realitzar tasques extraordinàries (dades desagregades per sexe).
47)	MN	Conèixer i analitzar els obstacles que troben les dones del PAS per realitzar «tasques extraordinàries» (enquesta).	4
		Periodicitat	Acció puntual

		Responsabilitat	Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Emissió d'un informe sobre els resultats de l'enquesta.	
48)	MN	Fomentar l'ús dels mecanismes de conciliació (vida personal, familiar i laboral) per part de les dones del PAS per millorar les seues disponibilitats de temps per realitzar «tasques extraordinàries»: — Realitzar de xarrades informatives. — Realitzar d'un full informatiu sobre els serveis i recursos de conciliació disponibles per a la comunitat universitària.		2
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Gerència (execució per les direccions, caps de servei/gabinet, caps de negociat). — Servei de Comunicació i Publicacions — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Percentatge de dones del PAS perceptores de gratificacions per «tasques extraordinàries».	

#### 4. Ajudes socials

##### *Personal docent investigador*

Les dones del PDI demanen ajudes socials en molta menor proporció que els homes del PDI: un 21,21% front al 78,79% dels homes.

##### *Accions que cal emprendre*

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
49)	MN	Desenvolupar campanyes d'informació adreçades a tot el PDI, perquè conega qui, quant, com i per què demanar les ajudes.	2
		Periodicitat	Anual
		Responsabilitat	Vicerektorat de Relacions Institucionals i Benestar Social

		Indicadors	Realització de les campanyes.	
50)	MN	Revisar la normativa sobre ajudes socials, pel que fa als conceptes pels quals es concedeixen les ajudes, introduint, si escau, el que tinguen interès social des del punt de vista de les dones (ajudes per família monoparental, víctimes de violència de gènere, cura domiciliària —o en centres de dia— de persones dependents,...).		3
		Periodicitat	Biennal	
		Responsabilitat	— Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social — Secretaria General	
		Indicadors	Modificacions introduïdes.	

## 5. Reducció del temps de treball

### *Personal docent investigador*

Quant a les reduccions de jornada per guarda legal de filles i fills, encara que els percentatges absoluts mostren una participació equilibrada de dones i homes, en el cas del PDI TU l'impacte sobre les dones és molt maj. Per bé que dins de la categoria de TU el percentatge d'homes és superior al de dones (un 39,93% de dones i un 60,07% d'homes), és pot dir que un percentatge equivalent de coresponsabilitat no hi suposa una assumptió equivalent, perquè el nombre total de TU dones és molt menor.

Per a les accions que cal emprendre, vegeu l'àrea 3: enfortiment de les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la coresponsabilitat d'homes i dones.

### *Personal d'administració i serveis*

Quant a les reduccions de jornada per guarda legal de filles i fills, les dones de PAS han fet ús d'aquest mecanisme de conciliació en una proporció de 7 a 1, respecte dels seus companys homes.

Per a les accions que cal emprendre, vegeu l'àrea 3: enfortiment de les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la coresponsabilitat d'homes i dones.

## 6. Suspensió de la prestació de serveis

### 6.1. Absències i permisos

#### *Personal d'administració i serveis*

De la informació presentada a l'*Informe diagnòstic* criden l'atenció algunes dades:

— Absències per reunions/tribunals

La freqüència de les absències per aquest motiu presenta una proporció de 2 a 1, a favor del homes PASF (funcionaris) i de quasi 3 a 1, també a favor dels homes en el cas del PASL (laborals). Això vol dir no sols que els homes del PAS s'absenten dues (o tres) vegades més del seu lloc de treball per participar en aquestes activitats, sinó també que reben les indemnitzacions econòmiques derivades que se'n deriven en una proporció també doble (o, en el seu cas, triple) que les dones del PAS. Atès que són activitats que es desenvolupen dins de la jornada de treball, no podem dir que la menor participació de les dones siga deguda a la tradicional manca de temps lliure disponible (a causa de l'habitual assumptió de les obligacions familiars). La causa pot ser una altra: el nombre d'hores i dies d'absència demanades augmenta segons es puja en el grup professional. En el cas del PASF, el grup A1 és el que enregistra major quantitat de dies/hores d'absència per aquests conceptes; el grup A1 del PAS funcionari està ocupat majoritàriament per homes (un 53,33% d'homes per un 46,67% de dones). En el cas del PASL, també el grup A1 enregistra una major quantitat de dies/hores d'absència per aquests conceptes; però —i això resulta paradoxal— encara que el grup A1 del PASL està ocupat majoritàriament per dones (un 62,26% de dones per un 37,74% d'homes), el 100% de les absències computades per aquest concepte en l'esmentat col·lectiu corresponen a homes. Donades tant les implicacions econòmiques com les professionals de la participació en les esmentades activitats, cal emprendre les accions següents.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
51)	MN	Garantir la presència equilibrada de dones i homes del PAS a tots els òrgans —permanents i conjunturals— de gestió, decisió, assessorament i estudi de l'UJI (comissions, tribunals, etc.).	3.1
		Periodicitat	Permanent
		Responsabilitat	— Vicerektorat d'Infraestructura i PAS — Gerència
		Indicadors	Percentatges de presència de dones i homes.

#### — Estadets per programa de mobilitat del PASF (dins del programa Erasmus)

La freqüència de les absències per aquest motiu presenta una proporció de 2 a 1, a favor del homes. Atès que són activitats que exigeixen un desplaçament fora d'Espanya, presenten especials dificultats per a les persones amb responsabilitats familiars, en especial amb fills i filles a càrrec o persones dependents. En aquests casos són les dones les que habitualment afronten les responsabilitats familiars, per la qual cosa un desplaçament a l'estranger d'1 fins a 6 setmanes pot resultar simplement inassumible. Ateses tant les implicacions econòmiques com les professionals de la participació en les esmentades activitats, cal emprendre les accions següents.

### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
52)	MN	Conèixer i analitzar els obstacles que les dones del PAS troben per entrar en el programa de mobilitat del PAS (enquesta).	4
		Periodicitat	Acció puntual
		Responsabilitat	Unitat d'Igualtat
		Indicadors	Emissió d'un informe sobre els resultats de l'enquesta.
53)	MN	Enfortir l'ús dels mecanismes de conciliació (vida personal, familiar i laboral) per a les dones del PAS per augmentar la seua participació en el programa de mobilitat.	2
		Periodicitat	Permanent
		Responsabilitat	Gerència (execució pels/per les direccions, caps de servei/gabinet, caps de negociat)
		Indicadors	Percentatge de dones participant al programa de mobilitat del PAS.
54)	MN/AP	Desenvolupar campanyes informatives i formatives, d'estímul al PAS masculí, en matèria de noves masculinitats i coresponsabilitat familiar.  Per a les accions que cal emprendre (vegeu més avant l'àrea 3: enfortiment de les possibilitats de conciliació de la vida) personal, familiar i laboral des de la coresponsabilitat d'homes i dones).	5
		Periodicitat	Anual
		Responsabilitat	— Gerència — Unitat d'Igualtat
		Indicadors	— Nombre i tipus d'accions informatives desenvolupades. — Nombre d'homes del PAS inclosos en les accions informatives. — Nombre d'homes del PAS participant

			en les accions formatives. — Nombre d'homes del PAS que fa ús de les mesures de conciliació.	
55)	AP	Dissenyar i aplicar mesures d'estímul al PAS femení per a augmentar la seua participació al programa de mobilitat.		5
		Periodicitat	Acció puntual	
		Responsabilitat	— Vicerectorat de Cooperació Internacional i Solidaritat — Vicerectorat d'Afers Econòmics i Serveis en Xarxa — Vicerectorat d'Infraestructura i PAS — Gerència — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Percentatge de dones participant al programa de mobilitat del PAS.	

## 6.2. Baixes temporals

### — PDI

Les dones del PDI, especialment TU i CD, presenten un percentatge de baixes temporals major que els homes de les seues categories professionals.

- Llevat de la malaltia comuna i l'accident no laboral (on hi ha una incidència equilibrada o paritària), el **permís per maternitat** és gaudit exclusivament per les dones (no es reporta cap cas de PDI masculí que haja causat baixa temporal per aquest concepte).

Per a les accions proposades, vegeu l'àrea 3: enfortiment de les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la coresponsabilitat d'homes i dones.

- D'una altra banda, pel que fa a les dones del PDI laborals, s'aprecia una major incidència de **baixes per malaltia comuna** que en els homes. No hi ha una explicació per a aquest fenomen, però sembla important.

### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
56)	MT	Investigar quines han estat les malalties determinants de les baixes, per determinar si poden tindre una etiologia	4

		laboral i si, amb una major atenció a la perspectiva de gènere en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals (avaluació de riscos i adopció de mesures preventives), es podria reduir la incidència d'aquestes patologies en les dones del PDIL.	
		Periodicitat	Anual
		Responsabilitat	— Servei de Recursos Humans — Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental — Unitat d'Igualtat
		Indicadors	Nombre i causa de les baixes per malaltia comuna en el PDI laboral (dades desagregades per sexe).

#### Personal d'Administració i serveis

- Pel que fa a les baixes per **malaltia comuna** les dones del PASL presenten una incidència prou major que els homes del PASL i que les dones del PASF (de prop de 3 a 1, i de 2 a 1, respectivament). No trobem explicació per a aquest fenomen, però sembla important.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
57)	MT	Investigar quines han estat les malalties determinants de les baixes, per determinar si poden tindre una etiologia laboral i si, amb una major atenció a la perspectiva de gènere en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals (avaluació de riscos i adopció de mesures preventives), es podria reduir la incidència d'aquestes patologies en les dones del PASL.	4
		Periodicitat	Anual
		Responsabilitat	— Servei de Recursos Humans — Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental — Unitat d'Igualtat
		Indicadors	Nombre i causa de les

			baixes per malaltia comuna en el PAS laboral (dades desagregades per sexe).	
--	--	--	---	--

- La proporció de gaudiment de **permís per lactància** entre dones i homes del PASF és de 5 a 1, la qual cosa crida l'atenció perquè es tracta d'un permís que es pot gaudir indistintament per qualsevol dels dos progenitors.

Amb la finalitat d'aconseguir una assumpció equitativa de les responsabilitats familiars, calen les accions proposades, a l'àrea 3: enfortiment de les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la coresponsabilitat d'homes i dones.

### 6.3. Excedències

#### *Personal docent investigador*

- El 100% de les **excedències per cura de filles i fills** ha estat gaudit per dones del PDI. La coresponsabilitat no es reflecteix en aquestes dades. El pes i el cost professionals recauen exclusivament sobre les dones.

Per a les accions proposades, vegeu l'àrea 3: enfortiment de les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la coresponsabilitat d'homes i dones.

- Pel que fa a les **excedències per cura de familiars dependents**, no es disposa de dades a l'Informe de Diagnòstic.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
58)	MN	Demandar al Servei de Recursos Humans les dades desagregades per sexes de les excedències per cura de familiars dependents que haja gaudit el PDI en els últims 2 anys i analitzar les dades per poder traure una imatge fidel de l'ús d'aquesta mesura de conciliació i el seu impacte en el PDI femení i masculí.	4
		Periodicitat	Acció puntual
		Responsabilitat	— Servei de Recursos Humans — Unitat d'Igualtat
		Indicadors	Nombre d'excedències per cura de familiars dependents gaudides pel PDI

			en els últims 2 anys (dades desagregades per sexes).	
--	--	--	--	--

#### Personal d'administració i serveis

- El 100% de les excedències per **cura de filles i fills** ha estat gaudit per dones del PASF. La coresponsabilitat no es reflecteix en aquestes dades. El pes i el cost professionals recauen exclusivament sobre les dones.

Per a les accions proposades, vegeu l'àrea 3: enfortiment de les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la coresponsabilitat d'homes i dones.

- Pel que fa a les **excedències per cura de familiars dependents**, no es disposa de dades a l'*Informe diagnòstic*.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
59)	MN	Demandar al Servei de Recursos Humans les dades desagregades per sexes de les excedències per cura de familiars dependents que s'hagen gaudit en els últims 2 anys i analitzar les dades per poder traure una imatge fidel de l'ús d'aquesta mesura de conciliació i el seu impacte en el PAS femení i masculí.	4
		Periodicitat	Acció puntual
		Responsabilitat	— Servei de Recursos Humans — Unitat d'Igualtat
		Indicadors	Nombre d'excedències per cura de familiars dependents gaudides pel PAS en els últims 2 anys (dades desagregades per sexes).

- Pel que fa a les **excedències voluntàries i les llicències sense retribució**, cal assenyalar que han estat gaudides d'una manera majoritària per dones del PASF (en proporció, respectivament, de 7 a 1 i 9 a 1 respecte dels homes del PAS). Si bé és cert que ambdós mecanismes de conciliació no tenen, per definició, res a veure amb la coresponsabilitat familiar (i es pensen més de cara a la satisfacció de necessitats personals: estudis, preparació d'oposicions, etc.), és ben cert que, molt sovint, obeeixen a la necessitat de disposar de temps per a atendre les responsabilitats familiars, quan ja no són aplicables els mecanismes de conciliació familiar *stricto sensu* (edat més avançada de fills o filles, grau de parentiu del familiar dependent que excedeix el límit legal...).

El cost personal de l'ús d'aquestes mesures (no protegides per la Llei d'igualtat) és molt elevat, perquè el temps transcorregut no compta als efectes de serveis prestats i de triennis. Per aquesta raó, i perquè resulta

tan aclaparadora la presència de dones que fa ús d'aquests mecanismes, i pel fet que no consten a l'*Informe diagnòstic* les raons al·legades per les persones interessades per a gaudir d'aquestes excedències i llicències, es proposen les accions següents.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
60)	MN	Demandar al Servei de Recursos Humans les dades desagregades per sexes de les excedències voluntàries i llicències sense retribució que s'hagen gaudit en els últims 2 anys, així com els motius al·legats per a demanar-les i analitzar les dades per poder traure una imatge fidel de l'ús (adequat o alternatiu) d'aquesta mesura de conciliació i el seu impacte —econòmic i professional— en el PAS femení.	4
		Periodicitat	Acció puntual
		Responsabilitat	— Servei de Recursos Humans — Unitat d'Igualtat
		Indicadors	Nombre d'excedències voluntàries gaudides i llicències sense retribució pel PAS en els últims 2 anys, amb referència a les causes (dades desagregades per sexes).

#### 6.4. Formació

S'observa una clara manca d'activitats de formació internes dirigides al personal de l'UJI (PDI i PAS) relacionades amb la igualtat efectiva de dones i d'homes, i el desconeixement del grau d'interès que podria despertar en el PDI i en el PAS aquest tipus de formació.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
61)	MT	Conèixer quin seria el grau d'interès i acceptació de les temàtiques formatives per part de la plantilla (enquesta a PDI i a PAS).	4
		Periodicitat	Acció puntual
		Responsabilitat	Unitat d'Igualtat
		Indicadors	Emissió d'un informe

			sobre els resultats de l'enquesta.	
62)	MT	Dissenyar i implementar un programa formatiu (d'acord amb l'article 61.2 de la LO 3/2007), adreçat al PDI i al PAS. A més, i donades certes dades (com ara l'important biaix de gènere existent en matèria d'ús de mesures de conciliació de la vida laboral i familiar i les baixes xifres d'exercici de la coresponsabilitat familiar del PDI i PAS masculí), sembla necessari establir una sèrie de continguts formatius mínims pel que fa a aquests ítems.		2
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Gerència</li> <li>— Vicerectorat d'Infraestructura i PAS</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre d'accions formatives desenvolupades.</li> <li>— Nombre d'homes del PAS participant en les accions formatives.</li> <li>— Nombre d'homes del PAS que fa ús de les mesures de conciliació.</li> </ul>	

## Àrea 2. Enfortiment de la perspectiva de gènere dins de l'àrea de la salut laboral

Com que de l'anàlisi de la política de prevenció i del Pla de prevenció de riscos laborals, en conjunt, no s'ha trobat cap referència expressa a la incorporació de la perspectiva de gènere ni a l'adopció de criteris específics vinculats al sexe de les persones treballadores, ni en l'avaluació ni en la planificació preventiva, més enllà de les mesures de protecció de l'embaràs, lactància i puerperi, sembla necessari emprendre les accions següents.

### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
63)	MN	Demanar a l'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental informació detallada sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>— Les referències expressives existents en el Pla de prevenció als paràmetres diferenciats d'afectació d'homes i dones front a certs agents (químics,</li> </ul>	1

		<p>càrrega física, riscos psicosocials —treball repetitiu, càrrega mental, doble jornada, estrès, assetjament sexual i per raó de sexe—, condicions ergonòmiques), bé per diferències anatòmiques i fisiològiques entre dones i homes, bé per la major exposició derivada d'agents presents, preferentment, en activitats «feminitzades».</p> <p>— Com i on queden reflectides aquestes diferències en l'avaluació de riscos laborals.</p> <p>— Quins són els llocs de treball i les activitats on repercuteixen aquestes diferències i les referències específiques s'hi facen en el Pla de prevenció.</p> <p>— Quines mesures de prevenció i protecció s'han pres per garantir la seguretat i la salut de les dones que desenvolupen aquests llocs de treball.</p> <p>— Si el personal tècnic dels serveis de prevenció ha rebut formació sobre la introducció de la perspectiva de gènere en la salut laboral i, si escau, quin ha estat el contingut d'aquesta formació i la institució que la ha impartida.</p>	
		Periodicitat	Acció puntual
		Responsabilitat	<p>— Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental</p> <p>— Unitat d'Igualtat</p>
		Indicadors	Lliurament de l'informe corresponent per part de l'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental.

### **Àrea 3. Enfortiment de les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la coresponsabilitat d'homes i de dones**

1. D'acord amb les dades analitzades, un 35,54% de la plantilla total de l'UJI declara trobar-se en situació familiar d'atenció a terceres persones (filles, fills i/o altres familiars dependents). D'aquestes persones, prop del 57% són homes i el 43% són dones. Malgrat aquesta proporció, són les dones les principals usuàries de les mesures de conciliació (un 83% de dones per un 17% d'homes). És a dir: la conciliació de la vida laboral i familiar continua sent una tasca «quasi exclusiva» de les dones treballadores.
2. Tret del gaudi del permís per paternitat (per motius obvis), els mecanismes de conciliació dirigits a l'atenció familiar a terceres persones els utilitzen aclapadorament les dones treballadores de l'UJI, cosa que

denota la necessitat d'enfortir la coresponsabilitat dels homes treballadors de l'UJI.

3. En aquest punt cal fer referència a un avanç important en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral que l'UJI ha aconseguit i que no queda reflectit (per raons d'immediatesa) en l'Informe de Diagnòstic: la creació i posada en marxa al setembre de 2009 de l'Escola Infantil de l'UJI que acull criatures de 0 a 3 anys d'edat, fills i filles del personal al servei de l'UJI —i que s'obri a la societat de Castelló. S'hi ofereix, així, un servei de bressol al personal de la Universitat, dins del campus, i amb un preu avantatjós.
4. En qualsevol cas, i en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es troba a faltar:
  - El coneixement de les necessitats i demandes de les persones afectades pel que fa als mecanismes de conciliació que cal dissenyar i posar en marxa.
  - Un major suport institucional en la lactància materna efectiva de les treballadores de l'UJI.
  - Ajudes econòmiques per a l'assistència domiciliària de filles i fills o familiars dependents.
  - La creació d'un centre de dia per a persones majors dependents o cap conveni amb centres de dia locals.
  - Un servei a domicili d'atenció a persones majors o de familiars amb diversitat funcional.
  - Mecanismes d'adaptació de la vida professional després de l'atenció a les obligacions familiars (tret de les reduccions de jornada —i de salari), o la realització de teletreball.

Per tot això que assenyalar les accions següents:

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
64)	MT	Dissenyar i portar a terme una enquesta entre el PDI i el PAS, per conèixer les necessitats en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral.	4
		Periodicitat	Acció puntual
		Responsabilitat	— Servei de Recursos Humans — Unitat d'Igualtat
		Indicadors	Emissió d'un informe sobre els resultats de l'enquesta.
65)	MT	Dissenyar i portar a terme una enquesta entre els homes del PDI i el PAS, per conèixer la seua percepció en matèria de coresponsabilitat davant les obligacions familiars.	4
		Periodicitat	Acció puntual

		Responsabilitat	— Servei de Recursos Humans — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Emissió d'un informe sobre els resultats de l'enquesta.	
66)	MN	<p>Integrar, com a objectiu obligatori, dins de la planificació de la docència dels departaments, la integració de la conciliació de la vida laboral i familiar, mitjançant un acord de cada consell de departament on s'establisca la preferència en l'elecció d'horaris lectius del PDI amb fills o filles menors de 12 anys, o amb discapacitat a càrrec o familiars dependents a càrrec).</p> <p>Els acords s'han de comunicar al Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, als deganats, a les direccions de centres i a la Unitat d'Igualtat.</p>		2
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat — Deganats i direccions de centre	
		Indicadors	Percentatge de departaments que adopten acords de preferència en l'elecció d'horaris lectius del PDI amb fills o filles menors de 12 anys, o amb discapacitat, a càrrec o familiars dependents a càrrec.	
67)	MN	<p>Establir l'inici i la finalització de les reunions en horari compatible amb la conciliació (HCC) que facilite la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (entre 10 i 18 hores i, preferiblement, en horari de matí; en tot cas, evitar les reunions en hores «crítiques» per a la conciliació —entrada a col·legis, últimes hores del dia).</p>		2
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	Tots els òrgans de gestió, representació i administració de l'UJI.	

		Indicadors	Nombre de reunions convocades d'acord amb horari compatible amb la conciliació	
68)	MN	Informar el PDI femení de la possibilitat i dels avantatges de compartir el permís per maternitat, adopció i acolliment amb la seua parella.		2
		Periodicitat	Bianual	
		Responsabilitat	— Gerència (execució: Servei de Recursos Humans) — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Realització efectiva de les accions d'informació.	
69)	MN	Afavorir la lactància natural per part de les dones del PDI i del PAS que porten les filles i fills a l'Escola Infantil de l'UJI: per a això, i d'acord amb les instruccions de la nota tècnica de prevenció núm. 664 («Lactància materna i retorn al treball») de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, cal:		2
			— Permetre la realització de les pauses que calga per alletar la criatura o, si escau, per extraure la llet. — Diposar, als locals de l'Escola Infantil de l'UJI, d'un lloc net, confortable i privat perquè la treballadora pugui alletar la criatura o, si escau, extraure i emmagatzemar la llet. — Facilitar l'accés al consell individual del personal sanitari del Centre Sanitari de l'UJI.	
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Infraestructura i PAS — Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat (execució per les direccions de departament, d'instituts, de centres i deganats) — Gerència (execució per les direccions,	

			caps de servei/gabinet, caps de negociat) <ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat de  Relacions  Institucionals i  Benestar Social</li> <li>— Oficina de Prevenció  i Gestió  Mediambiental</li> </ul>	
		Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Habilitació efectiva  de les instal·lacions</li> <li>— Nombre de  persones usuàries  de les instal·lacions</li> <li>— Nombre de  consultes al  personal sanitari</li> </ul>	
70)	MN	Informar el PDI masculí del deure de coresponsabilitat i del dret a compartir el permís per maternitat, adopció i acolliment amb la seua parella, així com les conseqüències econòmiques i professionals d'aquest gaudi compartit.		2
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Nombre d'homes del PDI en ús del permís per maternitat, adopció i acollida.	
71)	MN	Informar el PAS masculí del deure de coresponsabilitat i del dret a gaudir del permís per lactància de filles i fills, en exclusiva o compartit amb la seua parella, així com de les conseqüències econòmiques i professionals d'aquest gaudi.		2
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Gerencia</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre i tipus  d'accions  informatives  desenvolupades.</li> <li>— Nombre d'homes  del PAS inclosos en  les accions  informatives.</li> <li>— Nombre d'homes</li> </ul>	

			del PAS que fa ús del permís per lactància.	
72)	MN	Informar a tot el personal de l'UJI que, durant els permisos per maternitat, paternitat, lactància, excedències per cura de fills i filles o de familiars dependents, la relació amb la Universitat no es trenca; tret de l'intercanvi treball - retribució, la resta de drets es mantenen (manteniment del lloc de treball, còmput d'antiguitat, assistència a cursos de formació, manteniment del correu i comunicacions, etc.).		2
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	— Gerència — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	— Nombre i tipus d'accions informatives desenvolupades. — Nombre d'homes del PAS inclosos en les accions informatives. — Nombre d'homes del PAS que fa ús dels permisos per maternitat, paternitat, lactància, excedències per cura de fills o filles o de familiars dependents.	
73)	MT	Estudiar la viabilitat de l'engegament d'un programa pilot de teletreball (d'acord amb l'experiència del Ministeri d'Administracions Públiques. Com a eina important es pot utilitzar el <i>Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración del Estado</i> , publicat pel Ministeri).		2
		Periodicitat	Puntual	
		Responsabilitat	— Rectorat (execució: Gerència, Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa, Vicerectorat d'Infraestructura i	

			PAS) — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	El Rectorat lliura l'informe corresponent.	
74)	MT	Estudiar la viabilitat d'establir ajudes econòmiques (en el marc de les ajudes socials) per a l'assistència domiciliària de filles i fills o familiars dependents.		2
		Periodicitat	Acció puntual	
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa — Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social	
		Indicadors	Els vicerectorats responsables lliuren l'informe corresponent.	
75)	MN	Establir la preferència en l'accés als cursos de formació del PAS i del PDI que s'incorpore al treball després de gaudir del permís per maternitat, paternitat o d'una excedència per cura de fills, filles o familiars dependents.		2
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Infraestructura i PAS — Gerència	
		Indicadors	Informe sobre el nombre de persones afavorides per la preferència d'accés als cursos de formació per aquest motiu.	
76)	MT	Establir convenis de col·laboració amb centres de dia, de naturalesa pública o privada, per a l'atenció de persones dependents.		2
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa — Vicerectorat de Relacions Institucionals i	

			Benestar Social	
		Indicadors	Existència mateixa dels convenis de col·laboració.	
77)	AP	Desenvolupar campanyes formatives, d'estímul al PDI masculí, en matèria de noves masculinitats i coresponsabilitat familiar.		5
		Periodicitat	Bianual	
		Responsabilitat	Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Nombre d'homes del PDI inclosos en les accions formatives.	
78)	AP	Desenvolupar campanyes informatives i de foment del gaudi del permís per paternitat i d'altres mesures de conciliació (reduccions de jornada, excedències) entre els homes del PDI, del PAS i de l'estudiantat.		2
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	— Nombre i tipus d'accions informatives i de foment desenvolupades. — Nombre d'homes del PDI, PAS i estudiants inclosos en les accions informatives i de foment.	
79)	AP	Promoure grups d'intercanvi d'experiències en la coresponsabilitat.		5
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	— Creació i dinamització dels grups d'intercanvi d'experiències. — Nombre d'homes PDI, PAS i estudiants inclosos en els grups d'intercanvi.	
80)	AP	Reconèixer la coresponsabilitat als homes que l'exercisquen —com a requisit instrumental del valor «igualtat entre els homes i les dones», recollit en		5

		<p>els Estatuts de l'UJI, així com en la LOMLOU, la coresponsabilitat d'homes i dones front a les responsabilitats familiars—, fent públic, per exemple, un rànquing d'«homes coresponsables», o unes altres mesures de reconeixement i de divulgació de bones pràctiques en matèria de coresponsabilitat.</p> <p>Organitzar tallers de supervivència domèstica per a homes del PDI i del PAS de l'UJI (també oberts a l'estudiantat masculí).</p>		
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de tallers organitzats.</li> <li>— Nombre de persones matriculades en els tallers (dades desagregades per estament: PDI, PAS, estudiantat, i per sexe).</li> </ul>	

### EIX 3. PARTICIPACIÓ EN ÒRGANS DE GOVERN I REPRESENTACIÓ

#### Àrea 1. La maternitat i la paternitat no poden ser obstacles per a exercir els drets representatius i de participació.

La normativa electoral de l'UJI (aprovada en la sessió número 7 del Claustre de la Universitat, del dia 23 de febrer de 2004) exigeix, per a formar part del cens electoral, que el PDI i el PAS es troben en situació de servei actiu; per la qual cosa, hi queden excloses les persones en situació de permís per maternitat o paternitat. Les principals afectades són les dones.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
81)	MN	Assegurar que la normativa electoral de la Universitat garantisca que les persones que es troben gaudint del permís per maternitat o per paternitat, o de les excedències per cura de fills i filles o familiars dependents, no siguin excloses del cens i mantinguin íntegres els seus drets durant el temps que dure el permís o l'excedència, i puguin participar en les eleccions als òrgans de govern de l'UJI i dels centres i departaments, així com a les reunions dels consells de departament i juntes de facultats.	3
		Periodicitat	Acció puntual
		Responsabilitat	— Secretaria General — Junta Electoral
		Indicadors	Revisió normativa i modificacions introduïdes.
82)	MN/AP	Modificar la normativa de l'UJI en el sentit que les dones que han estat designades vicerectores, vicedeganes, secretàries de centre o secretàries de departament, no cessen d'aquests càrrecs quan es troben en situació d'incapacitat temporal per embaràs de risc, permís per maternitat o permís per lactància. En aquests supòsits, el Rectorat, la direcció del centre o la direcció del departament han de designar una persona que les substituïska interinament mentre dure la situació de baixa.	3
		Periodicitat	Acció puntual
		Responsabilitat	— Secretaria General

			— Junta Electoral	
		Indicadors	Revisió normativa i modificacions introduïdes.	

## Àrea 2. Participació equilibrada de dones i d'homes en els òrgans de govern i representació

### 2.1. Adequació normativa

Cal que la manca d'adaptació de la normativa de l'UJI a les noves realitats legislatives en matèria d'igualtat d'oportunitats no produïska un perjudici en les possibilitats de participació equilibrada de dones i d'homes en el govern i en la representació de la Universitat.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
83)	MN	Encarregar als serveis corresponents l'estudi de la LO 3/2007 i de la LOU 4/2007 (LOMLOU), per revisar i modificar la normativa de l'UJI, amb la finalitat de garantir la presència equilibrada d'homes i de dones en les candidatures, en els òrgans de govern i de gestió i en la representació en tots els àmbits.	3
		Periodicitat	Permanent
		Responsabilitat	— Secretaria General — Assessoria Jurídica — Unitat d'Igualtat
		Indicadors	Revisió de normativa i de les modificacions introduïdes.

### 2.2. Participació equilibrada de dones i d'homes en els càrrecs directius i de representació acadèmica i en els àmbits de presa de decisions

#### *Direccions i secretaries de departament*

La participació de dones i d'homes en les direccions de departament mostra una segregació horitzontal (20% de dones i 80% d'homes). El diferencial entre ambdós sexes és molt acusat als tres centres (Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals, FCJE i Facultat de Ciències Humanes i Socials).

Pel que fa a les secretaries de departament, trobem una segregació horitzontal molt acusada en favor dels homes en els departaments de l'Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals.

Ciències Experimentals: nou homes i una dona, en la tasca de direcció; i en la de secretaria, vuit homes i dues dones.

Cap departament, on la direcció correspon a una dona, té un home en la secretaria.

#### *Juntes de centre*

En el cas de les juntes de centre, s'hi observa segregació horitzontal a favor dels homes (32,20% de dones i 67,80% d'homes).

#### *Claustre*

En el Claustre s'observa un diferencial entre sexes proper als trenta-sis punts percentuals a favor dels homes (32,14% de dones i 67,86% d'homes).

#### *Consell Social*

En el Consell Social, les dones representen un 15,38% i els homes, un 84,62%.

#### *Consell de Govern*

En el Consell de Govern, les dones representen un 36,58% (15) i els homes, un 63,41% (26).

#### *Junta Electoral*

En el cas de la Junta Electoral, en la representació del PDI només hi ha dos homes.

#### *Òrgans de representació legal dels treballadors i treballadores*

La composició de la Junta de Personal del PDI no reflecteix una participació equilibrada, sinó una segregació horitzontal en favor dels homes. A més, algunes centrals sindicals manquen absolutament de representació femenina en alguns òrgans de representació.

#### *Delegats i delegades de curs*

En la Facultat de Ciències Humanes i Socials i en Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals la situació és de desequilibri: el 71,24 % de dones i 28,76% d'homes (Facultat de Ciències Humanes i Socials; el 63,63% d'homes i el 36,36% de dones (Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals).

#### *Coordinadors i coordinadores i delegats i delegades de centre*

En la Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques i en l'Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals, la situació és de desequilibri: el 25% de dones i el 75% d'homes (Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques); el 75% d'homes i el 25% de dones (Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals). En ambdós casos, la delegació de centre ha correspost a un home.

Davant d'aquestes situacions es proposen les accions següents:

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
84)	MN	Mantindre l'equilibri entre sexes en els nomenaments que es fan a l'UJI: — Modificació de la normativa relativa als càrrecs per designació, en el	3

		<p>sentit d'exigir que, junt a la designació que es faça per a cada càrrec, l'òrgan que fa la designació adjunte un informe de l' impacte de gènere.</p> <p>— S'exigirà, així mateix, que la designació comporte un reequilibri de gènere.</p>		
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Rectorat — Secretaria General	
		Indicadors	Percentatge de nomenaments (homes i dones nomenats dins del marge 40-60%, en tots els òrgans, àmbits i instàncies).	
85)	MN	Vetlar per un presència equilibrada en consells, comissions, comitès i tribunals.		3.1
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Rectorat — Secretaria General	
		Indicadors	Percentatge de presència d'homes i dones dins del marge 40-60%, en tots els consells, comissions, comitès i tribunals.	
86)	MN	Concreció i anàlisi dels obstacles que les dones troben per a la seua participació en els òrgans de govern de l'UJI (enquesta entre dones, PDI, PAS i estudiantat).		4
		Periodicitat	Biennal	
		Responsabilitat	Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Emissió d'un informe sobre els resultats de l'enquesta.	
87)	MN	Revisar i modificar la normativa necessària de l'UJI, a fi de garantir l'equilibri entre ambdós sexes en les candidatures de tots els àmbits.		3
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Secretaria General — Assessoria Jurídica — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Revisió normativa i	

			modificacions introduïdes.	
88)	MN	Incentivar la participació equilibrada de dones i d'homes (PDI, PAS i estudiantat) en els consells, comissions, juntes, tribunals i càrrecs de la Universitat.		3.1
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Secretaria General — Junta Electoral — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	— Incentius establerts per a la participació equilibrada de dones i homes. — Percentatge efectiu de dones i d'homes integrant els consells, comissions, juntes, tribunals i càrrecs de la Universitat.	
89)	MT	La Secretaria General, en la Memòria anual de la Universitat ha d'incloure-hi informació relativa a l'aplicació efectiva en cada un dels òrgans de govern i de participació (col·legiats i unipersonals, d'àmbit general o particular) del principi de presència equilibrada, amb especificació, mitjançant la desagregació, per sexe, de les dades de la distribució de les persones que els integren.		4
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	— Secretaria General — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Presentació efectiva de l'informe al Claustre.	
90)	MT	Dissenyar i posar en marxa un Pla de formació en temes de gènere, adreçat a les persones que desenvolupen o puguin desenvolupar càrrecs o llocs de direcció, govern i responsabilitat en la Universitat, així com al seu PAS de suport.		1
		Periodicitat	Acció Puntual	
		Responsabilitat	Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	— Memòria del Pla de formació (objectius, contingut, metodologia, públic	

			«objectiu»).	
			— Nombre de participants en el Pla de Formació, desagregat per sexes, nivells, estaments (PAS, PDI) i àmbits de responsabilitat.	
91)	MN	Demandar a les centrals sindicals que desenvolupen una política d'equilibri en l'elaboració de les candidatures de cara a les eleccions per a òrgans de representació del personal, amb atenció a la composició i a l'ordre establert, per poder garantir que, independentment del resultat, la presència de les delegades i delegats s'acomode al principi de presència equilibrada.		3
		Periodicitat	Quadriennal	
		Responsabilitat	— Comissions executives de les seccions sindicals presents a la Universitat Jaume I — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Nombre de dones i d'homes en les candidatures presentades per cadascuna de les centrals sindical en les eleccions al òrgans de representació del personal al servei de les administracions públiques (eleccions als comitès d'empresa i eleccions a les juntes de personal).	

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

### Àrea 1. Investigació

La LOMLOU (article 25.c) preveu, en l'àmbit de l'ensenyament superior, la realització d'estudis i d'investigació amb especialització en igualtat entre dones i homes. Integrar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la investigació suposa promoure una major intervenció científica i investigadora de les dones en els projectes, grups, activitats, responsabilitats, i, igualment, incentivar els estudis especialitzats en la matèria. Per tant, els objectius bàsics són dos:

- La distribució equilibrada de la investigació.
- La investigació especialitzada en temes de gènere.

Per bé que, segons l'Informe de Diagnòstic, l'activitat investigadora de les dones del PDI a l'UJI presenta un nivell prou més alt que en el cas dels homes (així es revela de les dades de reconeixement per la CNEAI dels trams d'investigació –sexennis– i de la traducció d'aquests en la percepció del complement econòmic d'investigació (el 65,23% de dones i el 34,77% d'homes), hi ha uns altres aspectes relatius a la investigació que no s'hi ha pogut valorar.

#### 1.1. Composició dels equips d'investigació

En el procés d'elaboració del Diagnòstic d'Igualtat de l'UJI no s'hi ha pogut disposar d'informació relativa a la presència de dones i homes en els equips d'investigació de l'UJI. Els esforços prioritaris han d'adreçar-se, precisament, a obtenir aquesta informació i a analitzar-la.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
92)	MN	Demandar de l'Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic (OCIT) que lliure, desagregades per sexes, les xifres totals de persones investigadores a l'UJI des de 2005 fins a l'actualitat.	4
		Periodicitat	Acció puntual
		Responsabilitat	Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic
		Indicadors	Nombre de persones integrants d'equips investigadors a l'UJI, des de 2005 (dades desagregades per sexes).
93)	MN	Demandar de l'OCIT que lliure, desagregada per sexes, la composició de cada un dels equips d'investigació	1

		existents a l'UJI, amb menció a l'àrea de coneixement a la qual s'adscriuen i a la temàtica objecte d'investigació.		
		Periodicitat	Acció puntual	
		Responsabilitat	Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic	
		Indicadors	Nombre actual d'equips d'investigació, amb referència a l'àrea de coneixement, temàtiques analitzades i composició (dades desagregades per sexes) .	
94)	MN	Demandar de l'OCIT que lliure, desagregades per sexes, les xifres de dones i d'homes encapçalant equips d'investigació existents (investigador i investigadores principals).		1
		Periodicitat	Acció puntual	
		Responsabilitat	Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic	
		Indicadors	Nombre de persones que lideren equips investigadors a l'UJI (dades desagregades per sexes).	
95)	MN	Demandar de l'OCIT que lliure la informació, desagregada per sexes, sobre els projectes d'investigació sol·licitats i els concedits, des de 2005 fins a l'actualitat.		4
		Periodicitat	Acció puntual	
		Responsabilitat	Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic	
		Indicadors	— Nombre de projectes d'investigació sol·licitats (dades desagregades pel sexe de la persona investigadora principal). — Nombre de projectes d'investigació concedits (dades	

			desagregades pel sexe de la persona investigadora principal).	
96)	MN	Demandar de l'OCIT l'elaboració d'una base de dades d'estudis especialitzats en gènere realitzats en l'UJI des de 1995 fins a l'actualitat.		4
		Periodicitat	Acció puntual	
		Responsabilitat	Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic	
		Indicadors	Elaboració de la base de dades .	
97)	MN	Demandar de l'OCIT el manteniment i l'actualització de la base de dades d'estudis especialitzada en gènere.		1
		Periodicitat	Acció puntual	
		Responsabilitat	Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic	
		Indicadors	Nombre de registres inclosos anualment en la base de dades.	

## 1.2. Foment de la investigació entre les dones

Tot i que, tret de les dades del sexennis reconeguts, no disposem d'informació sobre l'estat de la qüestió de la investigació desenvolupada per les dones del PDI a l'UJI, d'acord amb la situació general, en l'àmbit de l'Estat espanyol, trobem necessari emprendre les accions següents.

### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
98)	AP	Estimular, mitjançant la creació de mesures pròpies de l'UJI, la presència com a investigadores —en general— i com a investigadores principals —en particular— de les dones en els projectes d'investigació finançats per les administracions públiques (de l'Estat i de la Comunitat Valenciana).	4
		Periodicitat	Anual
		Responsabilitat	Vicerektorat d'Investigació
		Indicadors	— Mesures pròpies establertes

			<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de dones que lideren grups d'investigació</li> <li>— Nombre de dones que participen en equips d'investigació</li> </ul>	
99)	AP	Incentivar la participació de dones com a investigadores i investigadores principals en projectes europeus i internacionals.		4
		Periodicitat	Permanent (fins a assolir l'equilibri)	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Investigació</li> <li>— Vicerectorat de Cooperació Internacional i Solidaritat</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Convenis internacionals signats</li> <li>— Nombre de dones que participen/lideren projectes internacionals</li> </ul>	
100)	MN	Incrementar el nombre de dones en les comissions d'investigació.		3
		Periodicitat	Permanent (fins a assolir l'equilibri)	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Investigació</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	Nombre de dones que participen en les Comissions.	
101)	MN	Incentivar la composició equilibrada dels grups d'investigació.		4
		Periodicitat	Permanent (fins a assolir l'equilibri)	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Investigació</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	Presència o composició equilibrada de dones i d'homes en els grups d'investigació.	

102)	MT	Programar beques i ajudes postdoctorals per al PDI amb càrregues familiars (filles i fills, i altres familiars dependents al seu càrrec, fins al segon grau de parentiu, per consanguinitat o afinitat).		4
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerektorat d'Investigació</li> <li>— Vicerektorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa</li> <li>— Vicerektorat de Relacions Institucionals i Benestar Social</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Disseny i implementació del programa.</li> <li>— Nombre de persones usuàries de les beques i ajudes.</li> </ul>	
103)	MT	Ampliació de les bases del programa de semestres sabàtics per a investigadores i investigadors, amb la finalitat de fomentar la investigació de les dones amb càrregues familiars.		4
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	Vicerektorat d'Investigació	
		Indicadors	Nombre de persones que gaudeixen de semestres sabàtics.	

### 1.3. Investigació sobre les dones, el gènere i els estudis feministes

Tret de les accions investigadores portades a terme dins del marc de la Fundació Isonomia, de l'Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere (IUEFG) i d'algun grup d'investigació, els estudis feministes de les dones i de gènere encara no han assolit la importància quantitativa necessària.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
104)	MN	Difondre els resultats de les recerques amb orientació de gènere, mitjançant la web de l'UJI i uns altres mitjans de comunicació.	2

		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Investigació</li> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	Nombre d'accions de recerca fetes públiques.	
105)	AP	Afavorir la publicació de materials per a la docència que tinguen en compte la perspectiva de gènere.		4
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social</li> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> </ul>	
		Indicadors	Nombre de materials docents amb perspectiva de gènere publicats.	
106)	AP	<p>Fomentar línies d'investigació específiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Línies d'investigació i estudis vinculats amb els temes vertebradors dels observatoris que es posen en marxa, entre d'altres: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Salut i violència</li> <li>▪ Participació i presa de decisions</li> <li>▪ Polítiques d'igualtat d'oportunitats</li> <li>▪ Igualtat de tracte i comunicació</li> <li>▪ Marcs estratègics, mesures, dispositius i mètodes per implementar les polítiques d'igualtat</li> </ul> </li> <li>— Línies d'investigació relacionades amb nous models de referència, entre d'altres:</li> </ul>		4

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Noves masculinitats</li> <li>▪ Relació entre l'eixida de les dones en l'àmbit públic i la democràcia</li> <li>▪ Incidència de la igualtat en l'àmbit de les organitzacions: qualitat i excel·lència; RSC; gestió de conflictes i millora dels recursos humans; gestió dels temps, reorganització dels espais i la relació entre ambdós (espai - temps) des de la perspectiva de gènere</li> </ul> <p>— Línies d'estudi respecte a la història de les dones en l'àmbit universitari.</p>							
		<table border="1"> <tr> <td>Periodicitat</td> <td>Permanent, fins a arribar al nivell òptim</td> </tr> <tr> <td>Responsabilitat</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Investigació</li> <li>— Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>Indicadors</td> <td>Nombre d'accions per fomentar les línies d'investigació específiques.</td> </tr> </table>	Periodicitat	Permanent, fins a arribar al nivell òptim	Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Investigació</li> <li>— Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	Indicadors	Nombre d'accions per fomentar les línies d'investigació específiques.	
Periodicitat	Permanent, fins a arribar al nivell òptim								
Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Investigació</li> <li>— Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>								
Indicadors	Nombre d'accions per fomentar les línies d'investigació específiques.								
107)	MT	Elaborar una guia informativa on es faça publicitat dels resultats de la investigació especialitzada en estudis sobre les dones, feministes i de gènere, desenvolupada a l'UJI.	2						
		<table border="1"> <tr> <td>Periodicitat</td> <td>Permanent</td> </tr> <tr> <td>Responsabilitat</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Investigació</li> <li>— Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social</li> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul> </td> </tr> </table>	Periodicitat	Permanent	Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Investigació</li> <li>— Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social</li> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>			
Periodicitat	Permanent								
Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Investigació</li> <li>— Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social</li> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>								

		Indicadors	Existència de la guia informativa	
108)	AP	Obrir una línia en el pla d'investigació propi de la Universitat Jaume I adreçada als projectes d'investigació sobre mesures per a eliminar desigualtats entre dones i homes.		4
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Investigació — Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa	
		Indicadors	— Nombre de projectes d'investigació sobre la matèria que reben ajudes. — Import global anual de les ajudes concedides a aquest tipus de projectes.	
109)	AP	Reconeixement i suport als grups d'investigació que desenvolupen projectes per assolir la igualtat entre dones i homes.		4
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	Vicerectorat d'Investigació	
		Indicadors	Nombre, tipus i, si escau, import, de les mesures de suport concedides (dades desagregades per centres).	
110)	AP	Incentius a la producció científica especialitzada en temes de gènere, feminismes i estudis sobre les dones.		4
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Investigació	

			— Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa	
		Indicadors	— Nombre i tipus d'accions d'incentiu. — Nombre de publicacions especialitzades en temes de gènere.	
111)	AP	Mesures de suport a la publicació en revistes estrangeres especialitzades en estudis sobre les dones, feministes i de gènere.		4
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Investigació — Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa	
		Indicadors	Nombre de publicacions en revistes estrangeres especialitzades.	
112)	AP	Incentius a la mobilitat i a la participació en congressos nacionals i internacionals sobre estudis feministes, sobre les dones i en matèria de gènere.		4
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Investigació — Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa	
		Indicadors	— Nombre de persones que gaudeixen de les ajudes. — Import anual de les ajudes concedides per	

			aquest concepte.	
113)	AP	Establir un programa específic de beques FPI sobre temes de gènere.		4
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	Vicerectorat d'Investigació	
		Indicadors	— Creació del programa de beques — Nombre de persones beneficiàries de les beques	
114)	MN	Informació i suport per a sol·licitar beques i ajudes en el marc de programes nacionals, europeus i internacionals.		2
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Investigació — Vicerectorat de Cooperació Internacional i Solidaritat — Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic	
		Indicadors	Nombre de persones que gaudeixen de les ajudes/beques.	
115)	MN	Afegir la perspectiva de gènere com a indicador de qualitat en els projectes.		4
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Investigació — Vicerectorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea	
		Indicadors	Incorporació de la perspectiva de gènere al catàleg d'indicadors de	

			qualitat.	
116)	MN	Reconèixer grups d'investigació sobre temes de gènere.		4
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Investigació — Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic	
		Indicadors	Nombre de grups d'investigació sobre temes de gènere reconeguts per l'UJI.	

## Àrea 2. Publicacions i transferència del coneixement

### 2.1. Publicacions de l'UJI

D'acord amb el que diu l'*Informe diagnòstic*, la representació de dones i d'homes en les publicacions de l'UJI no és equilibrada (tret de les funcions de documentalista, compilador/a i traductor/a). Com aconsella l'*Informe diagnòstic*, és recomanable fer un estudi més exhaustiu de les circumstàncies i possibles motius d'aquest desequilibri.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
117)	MN	Demanar del Servei de Publicacions de l'UJI informació detallada dels homes i de les dones que intervenen en els processos d'edició, en relació amb les àrees de coneixement i temàtiques tractades en cada publicació.	
		Periodicitat	Anual
		Responsabilitat	— Servei de Comunicació i Publicacions — Unitat d'Igualtat
		Indicadors	Nombre de dones i d'homes que intervenen en els processos d'edició.
118)	MN	Establir, amb el Servei de Comunicació i Publicacions, una línia de publicacions i materials docents sobre polítiques d'igualtat i programes per fomentar la igualtat entre dones i homes.	

		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social</li> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	Nombre de publicacions en matèria de polítiques d'igualtat i programes de foment de la igualtat entre dones i homes, amb referència al caràcter investigador o docent.	

## 2.2. Fons bibliogràfic de l'UJI

El Centre de Documentació de l'UJI posseïx 2.540 publicacions relacionades específicament amb els estudis de les dones, la teoria feminista i la discriminació per raó de sexe. En qualsevol cas, i com recomana el Diagnòstic, cal emprendre les accions següents.

### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
119)	MN	Fer una anàlisi detallada i des del vessant qualitatiu dels exemplars continguts a la biblioteca, relacionats amb els estudis de les dones, feministes i de gènere, així com de qualsevol altre tipus de material bibliogràfic relacionat, per determinar si aquest és adequat o si resulta incomplet (amb atenció, sobretot, als diferents postgraus relacionats amb la matèria, al doctorat i a les necessitats del nous plans d'estudi —amb mòduls relacionats amb la igualtat entre dones i homes).	4
		Periodicitat	Acció puntual
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Centre de Documentació</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>
		Indicadors	La Unitat d'Igualtat emetrà un informe

### Àrea 3. Doctorats *honoris causa*

D'acord amb la situació i la trajectòria posada de manifest en l'Informe de Diagnòstic (només dues dones investides des de 1991), s'ha d'aconseguir que amb el reconeixement de l'eminència professional, científica, humanística, de les persones (nomenament de doctores i doctors *honoris causa*), es faci visible, de manera adequada i equilibrada, la contribució i la vàlua de les dones i els homes considerades i considerats autoritats en el seu àmbit de treball.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
120)	AP	Fomentar el nombre de dones distingides amb doctorats <i>honoris causa</i> , premis i honors de l'UJI.	3
		Periodicitat	Permanent (fins a assolir l'equilibri).
		Responsabilitat	— Consell de Govern — Facultats i centres — Unitat d'Igualtat — Consells de departament
		Indicadors	Nombre doctors i doctores <i>honoris causa</i> per l'UJI (dades desagregades per sexes)

## EIX 5. ESTUDIANTAT I ESTUDIS

### Àrea 1. Estudiantat: presència de dones i d'homes als estudis

#### 1.1. Segregació per sexes en l'elecció d'estudis de grau

Segons revela l'*Informe diagnòstic*, en les titulacions de grau hi ha una major presència de dones en la Facultat de Ciències Humanes i Socials i una major presència d'homes en l'Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals. En la Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques la participació de dones i d'homes és equilibrada. Aquest fenomen respon, en termes generals, a les titulacions vinculades a àmbits acadèmics que tradicionalment han estat ocupats, de manera majoritària i diferenciada, per dones i per homes, respectivament.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
121)	MN	Revisar el material de promoció de l'UJI (entre d'altres, els fulls informatius de les titulacions, graus i màsters, i les monografies de les titulacions de la Universitat Jaume I), per garantir-ne l'absència de llenguatge sexista i incloure-hi (sempre que siga possible), imatges de xiques/dones en l'esmentat material. Les imatges de les dones reflectiran una diversitat de perfils i d'actituds, que s'allunyaran dels estereotips femenins.	1
		Periodicitat	Permanent
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerektorat d'Estudiants i Ocupació</li> <li>— Vicerektorat de Postgrau</li> <li>— Unitat de Suport Educatiu</li> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> <li>— Servei de Llengües i Terminologia</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>
		Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de modificacions introduïdes en els documents revisats.</li> <li>— Percentatge</li> </ul>

			<p>d'imatges de dones sobre el total d'imatges contingudes en el material de promoció.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de perfils femenins reflectits.</li> <li>— Nombre d'actituds reflectides en les imatges de les dones.</li> </ul>	
122)	MN	<p>Al web de l'UJI, cal adequar la denominació de perfil «Futurs estudiants» a llenguatge no sexista:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Ampliar l'apartat dedicat a les eixides professionals( PREOCUPA'T i «Oferta Educativa”), afegint-hi: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Professions o funcions que puguen atraure les joves;</li> <li>▪ Funcions o tasques on les dones destaquen (habilitats de comunicació i tracte amb les persones, atenció als detalls, creativitat, capacitat organitzativa, etc.).</li> </ul> </li> <li>— Penjar també al PREOCUPA'T i dins «Oferta Educativa» en format multimèdia (vídeo) testimonis de dones professionals que hagen estudiat a l'UJI.</li> </ul>	1	
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerektorat d'Estudiants i Ocupació</li> <li>— Vicerektorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa</li> <li>— Unitat de Suport Educatiu</li> <li>— Servei de Llengües i Terminologia</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de modificacions introduïdes en els documents revisats.</li> <li>— Nombre de vídeos de dones</li> </ul>	

			professionals penjats i àmbits científics als quals estan adscrites.	
123)	AP	Ofertir i realitzar un curs de formació per al professorat de secundària (per exemple, de tecnologia) perquè incorporen la perspectiva de gènere en la docència, apropant la tecnologia a les xiques, mitjançant exemples i metodologies adequades.		4
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	— Rectorat — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Nombre de persones (professorat de secundària) participants del curs.	
124)	AP	Enfortir la visibilitat de les dones —de l'UJI i professionals— especialistes en ciència i en tecnologia:  — Garantir, sempre que siga possible, la presència femenina en les rodes de premsa de l'UJI.  — Propiciar les opinions i les explicacions de les professores.  — Demanar a les televisions públiques espais destinats a les temàtiques: dona, ciència i tecnologia/titulacions, i facilitar a la premsa escrita informació per divulgar el treball científic de professionals de l'UJI, garantint, en aquests espais, la visibilitat del treball de les dones.		2
		Periodicitat	Permanent (fins a assolir la presència equilibrada)	
		Responsabilitat	— Vicerektorat d'Estudiants i Ocupació  — Vicerektorat de Relacions Institucionals i Benestar Social  — Vicerektorat de Cultura  — Vicerektorat d'Investigació  — Oficina de	

			<p>Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> <li>— SAUJI</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre d'activitats especialment adreçades a les xiques de primària i de secundària.</li> <li>— Nombre de centres de primària i de secundària que hi participen.</li> <li>— Nombre de xiques que hi participen.</li> <li>— Percentatge de dones —PDI o professionals formades a l'UJI— participant en les rodes de premsa.</li> <li>— Nombre d'espais destinats anualment a les temàtiques proposades (dona, ciència i tecnologia/titulacions) pels mitjans de comunicació (amb referència a la durada —ràdio o TV— o a l'extensió —en el cas de la premsa escrita).</li> </ul>	
125)	AP	Dissenyar i desenvolupar, en coordinació amb els centres d'educació secundària, campanyes publicitàries o divulgatives i d'orientació adreçades a l'alumnat i als serveis o òrgans d'orientació dels centres, amb l'objectiu d'assolir una presència equilibrada d'ambdós sexes en les titulacions on la presència d'un dels dos sexes siga minoritària.		4
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	— Vicerektorat d'Estudiants i	

			<p>Ocupació</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social</li> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> <li>— Servei de Llengües i Terminologia</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre d'activitats, especialment adreçades a les xiques de primària i de secundària.</li> <li>— Nombre de centres de primària i de secundària que hi participen.</li> <li>— Nombre d'estudiants i d'estudiantes que hi participen.</li> </ul>	
126)	MT	Elaboració, amb el consentiment de les persones interessades, d'una base de dades dels millors expedients acadèmics de l'UJI, on queden especialment visibles les dones i disponibilitat d'aquesta base de dades en els fòrums d'ocupació (FOCU i OPEA).		2
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Estudiants i Ocupació</li> <li>— Unitat de Suport Educatiu</li> </ul>	
		Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Creació de la base de dades</li> <li>— Nombre de fòrums amb participació de l'UJI</li> <li>— Revisió anual de la base de dades, incloent-hi les dades de seguiment de la inserció laboral de les persones que figuren en la base de dades.</li> </ul>	

127)	MN	Atendre a les diferències que puguem existir entre dones i homes en el col·lectiu de persones amb necessitats especials: introduir-hi la perspectiva de gènere en el «Programa d'Atenció a la Diversitat»(PAD) i en el document «Recomanacions al PDI amb estudiants amb NEE».		2
		Periodicitat	Acció puntual	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Estudiants i Ocupació</li> <li>— Unitat de Suport Educatiu</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de modificacions introduïdes al PAD</li> <li>— Nombre de modificacions introduïdes al document</li> <li>— «Recomanacions al PDI amb estudiants amb NEE».</li> </ul>	

### 1.2. Segregació per sexes en l'elecció d'estudis de postgrau

D'acord amb les dades i conclusions de l'Informe de Diagnosi, existeixen alguns programes de postgrau molt masculinitzats, la temàtica o branca de coneixement dels quals es troba associada a l'àmbit de l'Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals, i d'altres molt feminitzats, que coincideixen amb els adscrits a l'àmbit de les ciències humanes i socials (es manté un percentatge més elevat en els relacionats amb les cures i l'atenció a terceres persones).

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
128)	MN	Analitzar (mitjançant enquestes i trobades, amb la col·laboració de les persones responsables dels màsters) les causes de la baixa presència de les dones en certs estudis de postgrau i dels homes en uns altres (quins interessos i perspectives professionals tenen, quins obstacles troben, etc.).	4
		Periodicitat	— Biennal (fins a assolir la presència equilibrada)
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Estudiants i Ocupació

			<ul style="list-style-type: none"> <li>— Unitat de Suport Educatiu</li> <li>— Vicerectorat de Postgrau</li> <li>— Direccions de centres i deganats</li> <li>— Direccions/coordinacions de màsters</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de persones (estudiantat de grau i de postgrau) enquestades.</li> <li>— Conclusions obtingudes de l'anàlisi de les dades.</li> </ul>	
129)	AP	<p>Enfortir la visibilitat de les dones —de l'UJI i professionals— especialistes en ciència i en tecnologia en les activitats pròpies dels màsters «masculinitzats»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Garantir, sempre que siga possible, la presència equilibrada de dones i homes en el professorat dels màsters «masculinitzats».</li> <li>— Garantir, sempre que siga possible, la presència femenina en les rodes de premsa de l'UJI.</li> <li>— Propiciar les opinions i les explicacions de professores.</li> <li>— Demanar a les televisions públiques espais adreçats a les temàtiques: dona, ciència i tecnologia/titulacions, i a la premsa escrita facilitar-li informació per a divulgar el treball científic de professionals de l'UJI, tot garantint, en aquest espai, la visibilitat del treball de les dones.</li> </ul>		2
		Periodicitat	Permanent (fins a assolir la presència equilibrada)	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat de Postgrau</li> <li>— Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social</li> <li>— Direccions/coordinacions de màsters</li> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	— Percentatge de dones —PDI o professionals—	

			<p>participant en les rodes de premsa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre d'espais destinats anualment a les temàtiques proposades (dona, ciència i tecnologia/titulacions) pels mitjans de comunicació (amb referència a la durada —ràdio o TV— o a l'extensió —en el cas de la premsa escrita).</li> </ul>	
130)	AP	<p>Enfortir la visibilitat dels homes —de l'UJI i professionals— especialistes en disciplines humanístiques, socials i relatives a la cura de les persones, en les activitats pròpies dels màsters «feminitzats»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Garantir, sempre que siga possible, la presència equilibrada de dones i d'homes en les rodes de premsa de l'UJI.</li> <li>— Propiciar les opinions i les explicacions de professores i professors, i fer-ne visible la presència equilibrada.</li> <li>— Demanar a les televisions públiques espais adreçats a les «noves masculinitats», i facilitar a la premsa escrita informació per divulgar el treball científic de professionals de l'UJI, garantint, en aquests espais, la visibilitat de la presència equilibrada de les dones i dels homes en aquestes activitats professionals.</li> </ul>	2	
		<p>Periodicitat</p>	<p>Permanent (fins a assolir la presència equilibrada)</p>	
		<p>Responsabilitat</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat de Postgrau</li> <li>— Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social</li> <li>— Direccions/coordinacions de màsters</li> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		<p>Indicadors</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Percentatge de dones i homes —PDI o professionals— participant en les rodes de premsa.</li> <li>— Nombre d'espais</li> </ul>	

			destinats anualment a les «noves masculinitats» pels mitjans de comunicació (amb referència a la durada —ràdio o TV— o a l'extensió —en el cas de la premsa escrita).	
--	--	--	---	--

### 1.3. Segregació per sexes en l'elecció d'estudis de doctorat

Segons revela l'*Informe diagnòstic*, existeixen alguns programes de doctorat copats, en la seua totalitat, per dones o per homes, o en els quals participa majoritàriament estudiantat d'un sexe o de l'altre.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
131)	MN	Analitzar (mitjançant enquestes i trobades, amb la col·laboració de les persones coordinadores dels programes de doctorat) les causes de la baixa presència de les dones en certs estudis de doctorat i dels homes en uns altres (quins interessos i perspectives investigadors tenen, quins obstacles troben, etc.).	4
		Periodicitat	Biennal (fins a assolir la presència equilibrada)
		Responsabilitat	— Vicerectorat de Postgrau — Vicerectorat d'Investigació — Coordinadors/es de programes de doctorat — Unitat d'Igualtat
		Indicadors	— Nombre de persones (estudiantat de màsters) enquestades. — Conclusions obtingudes en l'anàlisi de les dades.
132)	AP	Enfortir la visibilitat de les dones investigadores —de l'UJI i, si escau, d'altres àmbits— especialistes en ciència i en tecnologia:  — Garantir, sempre que siga possible, la presència femenina en les rodes de	2

		<p>premsa de l'UJI.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Propiciar les opinions i les explicacions de les investigadores.</li> <li>— Demanar a les televisions públiques espais adreçats a les temàtiques: dona, ciència i tecnologia/titulacions, i facilitar a la premsa escrita informació per divulgar el treball investigador del personal de l'UJI, garantint en aquest espai la visibilitat del treball de les dones.</li> </ul>	
		<p>Periodicitat</p> <p>Permanent (fins a assolir la presència equilibrada)</p>	
		<p>Responsabilitat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat de Postgrau</li> <li>— Vicerectorat d'Investigació</li> <li>— Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social</li> <li>— Coordinadors/es de programes de doctorat</li> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		<p>Indicadors</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Percentatge de dones investigadores que participen en les rodes de premsa.</li> <li>— Nombre d'espais destinats anualment a les temàtiques proposades (dona, ciència i tecnologia/titulacions) pels mitjans de comunicació (amb referència a la durada —ràdio o TV— o a l'extensió —en el cas de la premsa escrita).</li> </ul>	
133)	AP	Enfortir la visibilitat dels homes investigadors —de l'UJI i, si escau, d'altres àmbits— especialistes en disciplines humanístiques, socials i	2

		<p>relatives a la cura de les persones, en les activitats pròpies dels doctorats «feminitzats»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Garantir, sempre que siga possible, la presència equilibrada de dones i d' homes en les rodes de premsa de l'UJI.</li> <li>— Propiciar les opinions i les explicacions de professores i de professors i fer-ne visible la presència equilibrada.</li> <li>— Demanar a les televisions públiques espais destinats a la investigació sobre les «noves masculinitats», i facilitar a la premsa escrita informació per divulgar el treball científic de professionals de l'UJI, i garantir en aquest espai la visibilitat de la presència equilibrada de les dones i dels homes en aquest camp de recerca.</li> </ul> <p>Fer visibles aquests investigadors s'ha de produir, en tot cas, en el context de posicions de col·laboració amb les dones investigadores i no en posicions de lideratge masculí.</p>		
		<p>Periodicitat</p> <p>Responsabilitat</p> <p>Indicadors</p>	<p>Permanent (fins a assolir la presència equilibrada)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat de Postgrau</li> <li>— Vicerectorat d'Investigació</li> <li>— Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social</li> <li>— Coordinadors/es de programes de doctorat</li> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Percentatge de dones i homes —investigadors/es— que participen a les rodes de premsa.</li> <li>— Nombre d'espais destinats anualment</li> </ul>	

			a les «noves masculinitats» pels mitjans de comunicació (amb referència a la durada —ràdio o TV— o a l'extensió —en el cas de la premsa escrita—).	
--	--	--	--	--

#### 1.4. La «feminització» de l'estudiantat en la Universitat per a Majors

La distribució per sexes de les persones que estudien en la Universitat per a Majors manifesta una major participació de dones que d'homes, i representa, respectivament, el 68,12% i el 31,88% de l'alumnat.

##### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
134)	MN	Analitzar (mitjançant enquesta) les causes de la baixa presència dels homes en la Universitat per a Majors: concretar quins interessos, inquietuds i expectatives té l'alumnat, així com quins obstacles troben, etc.).	4
		Periodicitat	Biennal (fins a assolir la presència equilibrada)
		Responsabilitat	— Direcció acadèmica de la Universitat per a Majors — Unitat d'Igualtat
		Indicadors	— Nombre de persones (estudiantat) enquestades. — Conclusions obtingudes de l'anàlisi de les dades.

#### 1.5. La «feminització» de les beques corresponents a certs programes de mobilitat

D'acord amb la informació continguda en l'Informe de Diagnòstic, la presència de dones i homes com a persones beneficiàries d'algunes beques (beques Leonardo i SICUE) no es manifesta de manera gens equilibrada: beques Leonardo (becàries: 62,96%; becaris: 37,04%); SICUE (becàries: 71,05%; becaris: 28,95%). Les possibles raons d'aquest desequilibri no s'expliciten. Potser les xifres obeeixen a un major índex d'èxit de les dones a l'hora d'assolir les condicions exigides per a obtenir les beques; o, també, que existisca un major interès de les dones per aquest tipus de beques; o també, per motius de similitud cultural; o de major facilitat d'accés per a algunes titulades en llengües estrangeres.

## Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
135)	MN	<p>Ampliar l'Informe de Diagnòstic i obtenir informació desagregada per sexes sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— El nombre de sol·licitants de les beques/ajudes.</li> <li>— Les titulacions/graus de procedència de les persones sol·licitants.</li> <li>— El percentatge de beques concedides, respecte de les sol·licitades.</li> </ul>	4
		<p>Periodicitat</p> <p>Responsabilitat</p> <p>Indicadors</p>	<p>Acció puntual</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerektorat de Cooperació Internacional i Solidaritat</li> <li>— Oficina de Cooperació Internacional i Educativa</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> <li>— Lliurament de les dades sol·licitades.</li> <li>— Conclusions obtingudes de l'anàlisi de les dades.</li> </ul>

### Àrea 2. Estudis: integració de la igualtat entre dones i homes en l'oferta educativa de l'UJI

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes exigeix, en l'article 25, sota la rúbrica «La igualtat en l'àmbit de l'educació superior» que:

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

En particular, i amb aquesta finalitat, les administracions públiques han de promoure:

- a) La inclusió, en els plans d'estudi en què sigui procedent, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes.
- b) La creació de postgraus específics.
- c) La realització d'estudis i recerques especialitzades en la matèria.

D'una altra banda, la LOMLOU, en l'article 41, titulat «Foment de la investigació, del desenvolupament científic i de la innovació tecnològica en la Universitat», preveu que:

La universitat ha de desenvolupar una investigació de qualitat i una gestió eficaç de la transferència del coneixement i la tecnologia, amb els objectius de contribuir a l'avanç del coneixement i del desenvolupament tecnològic, la innovació i la competitivitat de les empreses, la millora de la qualitat de vida de la ciutadania, el progrés econòmic i social i un desenvolupament responsable equitatiu i sostenible, així com garantir el foment i la consecució de la igualtat.

D'acord amb el que assenyalava l'Informe de Diagnòstic, la incorporació d'aquestes exigències legals a l'àmbit dels estudis de l'UJI resulta especialment millorable pel que fa als estudis de grau. En aquest sentit, cal recordar que:

- Pel que fa a les titulacions encara vigents (llicenciatures, diplomatures, enginyeries, arquitectures)
  - Només s'imparteixen dues assignatures (nou crèdits optatius, en total) relacionades, específicament i directament, amb el gènere i la igualtat entre homes i dones (en l'àmbit de titulacions adscrites a les Ciències Humanes i Socials i de les Ciències Jurídiques).
  - Només tretze assignatures (totes pertanyents a titulacions de l'àmbit humanisticosocial), no relacionades amb el gènere i la igualtat entre dones i homes, incorporen la perspectiva de gènere, incloent-hi temes específics, relacionats amb la matèria o les actuacions per fer visible el paper de les dones en diferents disciplines i àrees de coneixement.
- Pel que fa als nous graus
  - Només tres graus de l'àmbit humanisticosocial incorporen una assignatura, de caràcter obligatori, de sis crèdits ECTS, relacionada directament amb el gènere i la igualtat entre homes i dones.
  - Uns altres dos graus (un pertanyent a l'àmbit jurídic i un altre de l'àmbit humanisticosocial) incorporen —en total— tres assignatures optatives (13,5 crèdits ECTS) inclouen temes específics relacionats amb la igualtat entre dones i homes.

Davant d'aquesta situació, cal tindre en compte que el ministre d'Educació, en les Jornades sobre Plans d'Igualtat i Universitats, que van tindre lloc a Santander els passats 22 i 23 d'octubre, va assenyalar els tres eixos principals en els quals el Ministeri insisteix:

- 1) Que els nous graus ja verificats per l'ANECA complisquen la Llei d'igualtat i incorporen continguts formatius en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- 2) Que totes les universitats constituïsquen i posen en marxa les seues unitats d'igualtat.
- 3) Que hi haja un compromís real i unes accions efectives de foment de la investigació en matèria d'igualtat.

Pel que fa a l'eix número 2, es va anunciar la implementació d'un pla d'actuació, que s'ha de portar a terme el 2010, coordinat a través de la Direcció General de Política Universitària; amb aquest pla se supervisaran els nous graus, ja implantats, per veure si realment compleixen les exigències de la Llei d'igualtat (segons el director general de Política Universitària, en presència de la directora de l'ANECA).

### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
136)	MT	Realitzar una anàlisi detallada i detinguda dels plans d'estudis dels títols de grau de l'UJI que hagen estat verificats per l'ANECA, per a determinar si compleixen amb l'exigència de l'article 25 de la Llei orgànica 3/2007.	4
		<p>Periodicitat      Acció puntual</p> <p>Responsabilitat      — Vicerectorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea</p> <p>                                    — Unitat d'Igualtat (amb l'assistència de l'Observatori d'Igualtat)</p> <p>Indicadors      — Nombre de plans d'estudis de grau analitzats.</p> <p>                                    — Nombre d'informes afirmatius quant al compliment de la LO 3/2007</p>	
137)	MT	Realitzar una anàlisi detallada i detinguda dels plans d'estudis dels títols de grau de l'UJI que estiguen pendents de verificació per l'ANECA, per a determinar si compleixen amb l'exigència de l'article 25 de la Llei orgànica 3/2007.	4
		<p>Periodicitat      Permanent (mentre hi haja plans d'estudis en procés d'elaboració).</p> <p>Responsabilitat      — Vicerectorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea</p> <p>                                    — Unitat d'Igualtat (amb l'assistència de l'Observatori d'Igualtat)</p> <p>Indicadors      — Nombre de plans d'estudis de grau analitzats.</p> <p>                                    — Nombre d'informes afirmatius respecte</p>	

			del compliment de la LO 3/2007.	
138)	MT	Impulsar i garantir la inclusió, almenys, d'una assignatura obligatòria relativa als estudis de gènere en cadascun dels nous graus, d'acord amb els resultats de les anàlisis dels graus verificats i pendents de verificació.		5
		Periodicitat	Permanent (mentre hi haja plans d'estudis en procés d'elaboració).	
		Responsabilitat	— Vicerectorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea — Unitat d'Igualtat (amb l'assistència de l'Observatori d'Igualtat)	
		Indicadors	Percentatge de plans d'estudis de grau (verificats i pendents de verificació) que posseeixen assignatures obligatòries en matèria d'estudis de gènere.	
139)	MT	Vetlar perquè els continguts de la docència no siguin sexistes i perquè no s'ometa la dimensió de gènere en els programes de les assignatures on siga adient considerar-la.		4
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat — Departaments — Facultats i Escoles	
		Indicadors	Nombre de programes d'assignatures analitzats.	
140)	MT	Elaborar un sistema d'indicadors que permeti avaluar els programes docents des de la perspectiva de gènere		4
		Periodicitat	Acció puntual	
		Responsabilitat	— Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat.	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea</li> <li>— Unitat d'Igualtat (amb l'assistència de l'Observatori d'Igualtat)</li> </ul>	
		Indicadors	Nombre d'indicadors establerts.	
141)	MT	Promoure la transversalitat de la perspectiva de gènere en els diversos estudis oferts a l'UJI en relació amb la transmissió de coneixement i/o en tant que competència a integrar en la formació de professionals. En les titulacions on siga pertinent, oferir itineraris de gènere.		4
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat.</li> <li>— Vicerectorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea</li> <li>— Departaments</li> <li>— Facultats i escoles</li> </ul>	
		Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre d'activitats de docència amb perspectiva de gènere, desenvolupades anualment a l'UJI.</li> <li>— Nombre de projectes de millora educativa amb una perspectiva de gènere, finançats per l'UJI o per altres institucions, públiques o privades.</li> </ul>	
142)	AP	Prioritzar la publicació de materials per a la docència que tinguen en compte la perspectiva de gènere.		4
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Vicerectorat de Relacions	

			<p>Institucionals i Benestar Social</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea</li> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> </ul>	
		Indicadors	Xifra anual de publicacions docents (UJI) amb perspectiva de gènere.	
143)	MT	Elaborar una guia de suport per a la introducció de la perspectiva de gènere en els materials docents		4
		Periodicitat	— Acció puntual	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	Nombre de materials docents modificats/elaborats d'acord amb la guia.	
144)	AP	Promoure actes de reconeixement (premis, beques) de recerques i activitats docents que integren una perspectiva de gènere		5
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Investigació</li> <li>— Vicerectorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea</li> <li>— Catàleg OPAQ</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	—	
145)	MN	Impulsar, des de la Unitat d'Igualtat, la introducció de la «Incorporació de la perspectiva de gènere en la docència impartida i/o en els projectes i/o accions de millora docent» com a criteri de valoració positiva (i preferent, en cas d'igualtat de mèrits) en tots els programes de reconeixement de la tasca docent.		3

		Periodicitat	Acció puntual.	
		Responsabilitat	— Consell Social — Rectorat	
		Indicadors	Nombre de vegades que, en cada convocatòria, el jurat aprecia la concurrència de l'esmentat criteri en el barem total de persones aspirants al premi.	
146)	AP	Aprofitar les TIC per impulsar la impartició de programes de formació virtuals en matèria de gènere, adreçats a tota la comunitat universitària.		4
		Periodicitat	Biennal	
		Responsabilitat	— Vicerectorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea  — Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i serveis en Xarxa.  — Centre d'Educació i Noves Tecnologies  — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Nombre de matèries donades d'alta en l'Aula Virtual en matèria de gènere i/o d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	
147)	AP	Sensibilitzar, orientar i formar el PDI per afavorir la integració de la perspectiva de gènere en la seua tasca docent:  — Dissenyar i impartir accions formatives, adreçades a evitar la perpetuació dels estereotips de gènere a l'aula.  — Elaborar un catàleg en línia (accessible des del web de la Unitat d'Igualtat) que mostre els biaixos de gènere que existeixen en l'àmbit acadèmic (en la pràctica professional, en els instruments i eines de treball, en els continguts o en les metodologies) i perpetuen la desigualtat de gènere, mostrant alternatives per a eliminar-los.		3

		— Disposar d'una bibliografia bàsica sobre la integració de la perspectiva de gènere en les diferents àrees de coneixement (accessible des del web de la Unitat d'Igualtat).		
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerektorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea</li> <li>— Vicerektorat d'Estudiants i Ocupació</li> <li>— Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat.</li> <li>— Unitat de Suport Educatiu</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre d'accions formatives desenvolupades.</li> <li>— Nombre d'entrades anuals del PDI usuari en l'espai virtual del catàleg i de la bibliografia.</li> </ul>	

## EIX 6. COMUNICACIÓ

Una organització exerceix la seua activitat comunicativa en dos nivells: la comunicació interna i la comunicació externa. La comunicació interna és un instrument indispensable per a generar confiança en l'organització i per a equiparar la representació i implicació de totes les persones que la integren, sense discriminació sexual ni per raó de sexe.

D'una altra banda, el llenguatge i les imatges que s'utilitzen per comunicar-se amb el públic s'erigeixen en la veu de la seua cultura com a organització. Per això, la forma i el contingut dels missatges emesos, internament i externa, han de transmetre la igualtat d'oportunitats que la societat, i la llei, demanen.

Una comunicació igualitària i no sexista en l'estil i la imatge distintiva de l'UJI la fa més atractiva i la mostra com una institució innovadora en els seus productes, projectes, activitats, intencions i valors.

El Diagnòstic ha previst l'examen d'aquests dos nivells (comunicació interna i comunicació externa) a l'UJI. I ho ha fet d'acord amb els criteris de l'excel·lència de les pràctiques d'igualtat en matèria de gènere en l'àmbit empresarial:

- Utilització d'un llenguatge no sexista
- Absència d'imatges que reforcen estereotips de gènere
- Existència d'un manual de comunicació i actuacions per fer visible el compromís de l'organització amb la igualtat d'oportunitats

A més, d'acord amb les especials característiques que presenta l'UJI, en tant que universitat pública, com a organització, resulta necessari atendre uns altres criteris, com ara la transmissió a la societat sencera, mitjançant la seua oferta cultural —expressió del seu compromís institucional—, d'un missatge igualitari pel que fa a la contribució de dones i homes en la creació cultural i en les seues expressions.

### Àrea 1. Llenguatge no sexista

El compromís de l'UJI amb la igualtat efectiva de dones i homes és patent i visible a través, principalment, de la seua incorporació en els Estatuts com un dels principis rectors, i amb la introducció, a més, d'una menció específica respecte a la utilització d'un llenguatge no sexista i no discriminatori, tant en les comunicacions internes com en les externes. Però aquesta expressió ve precedida d'un «cal procura», per la qual cosa, tot i que queda manifestat el compromís de l'organització i la declaració explícita d'intencions respecte al principi d'igualtat i a la seua aplicació en l'àmbit de les comunicacions, no s'instaura com a imperatiu en la pràctica de les comunicacions. Per això, en principi, el fet de fomentar-lo, d'utilitzar-lo i d'exigir-lo queda sotmès a la voluntat individual de cada integrant de la comunitat universitària, persona individual o òrgan, servei, oficina, etc., de l'UJI.

Encara que no hi ha un manual de comunicació específic per al tractament no sexista de la informació i la comunicació, en el *Manual de documents i llenguatge administratiu*, s'incorpora un capítol, denominat «Llenguatge igualitari» (pàgines 171-182), la introducció del qual estableix que «L'administració pública, gestionada sobre unes bases democràtiques bastides per les lleis i el model actual de societat, ha de fer tots els esforços possibles per aconseguir un llenguatge igualitari, que evite les discriminacions que s'hi han produït tradicionalment, especialment l'ocultació de la dona pel llenguatge». Partint d'aquesta premissa, el capítol esmentat estableix una

sèrie de pautes i de recursos lingüístics i gràfics que pretenen guiar en l'ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori.

Tot i això, encara que s'observa, tant en els textos examinats com en les imatges analitzades, un esforç per incloure homes i dones en tots els àmbits i nivells comunicatius d'organització, especialment quan el públic a què s'adreça està compost per dos dels principals grups d'interès de l'UJI, és a dir, estudiantat i professorat; és destacable tant en la comunicació interna com en l'externa, l'ús majoritari del masculí per referir-se a qualsevol dels grups d'interès, fins i tot quan el grup és majoritàriament femení.

Així, per bé que es disposa d'un recurs com l'esmentat capítol del *Manual de documents i llenguatge administratiu*, que guia en l'ús no sexista del llenguatge, se sospita una difusió escassa entre la comunitat universitària.

#### Accions que cal emprendre

NOMBRE DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
148)	MT	Crear, si escau, recursos que guien, de manera específica, en l'ús i tractament no sexista ni discriminatori del llenguatge administratiu, i de les imatges, en coordinació amb els recursos que ja disposa l'UJI: elaboració d'una <i>Guia de tractament no sexista de la informació i de la comunicació</i> , que es complementària amb el ja existent <i>Manual de documents i llenguatge administratiu</i> (especialment en el capítol relatiu al «Llenguatge igualitari») i amb el nou MÀGIC.	1
		Periodicitat	Puntual
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Secretaria General</li> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> <li>— Servei de Llengües i Terminologia</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>
		Indicadors	Creació efectiva i difusió de la <i>Guia</i>
149)	AP	Realitzar, per a la comunitat universitària, una campanya de difusió general i d'accions de foment de l'ús de la <i>Guia de tractament no sexista de la informació i de la comunicació</i> , del <i>Manual de documents i llenguatge administratiu</i> (especialment en el capítol relatiu al «Llenguatge igualitari») i en el nou MÀGIC.	1

		Periodicitat	Puntual	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Secretaria General</li> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> <li>— Servei de Llengües i Terminologia</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	Creació efectiva i difusió de la <i>Guia</i>	
150)	MT	Incloure la <i>Guia de tractament no sexista de la informació i de la comunicació</i> , del <i>Manual de documents i llenguatge administratiu</i> (especialment, del capítol relatiu al «Llenguatge igualitari») i del nou MÀGIC en la <i>Guia de recursos i serveis per a la igualtat de l'UJI</i> (amb disponibilitat en el web).	1	
		Periodicitat	Permanent	
		R Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa</li> <li>— Servei de Llengües i Terminologia</li> <li>— Servei d'Informàtica</li> </ul>	
		Indicadors	Nombre d'accessos al web.	
151)	MN	Revisar tots els impresos, formularis, normatives, etc., utilitzats a l'UJI per adequar-los a les normes de llenguatge no sexista.	1	
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Secretaria General</li> <li>— Servei de Llengües i Terminologia</li> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	— Nombre de	

			documents revisats anualment. — Percentatge d'imatges de dones sobre el total d'imatges contingudes en el material de promoció.	
152)	MN	Revisar tots els programes docents de les assignatures de grau/titulació de l'UJI per a adequar-los a les normes de llenguatge no sexista.		1.
		Periodicitat	Permanent	
		Responsables	— Vicerectorado de Qualitat Educativa i Harmonització Europea — Servei de Llengües i Terminologia — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Nombre de programes revisats en cada curs acadèmic.	
153)	MN	Analitzar la publicitat emesa per l'UJI, en totes les seues formes, per a adequar-la a les normes de llenguatge no sexista.		1
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Secretaria General — Servei de Comunicació i Publicacions — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Nombre de documents analitzats.	
154)	MT	— Coordinar-se amb els mitjans de comunicació interns (Voxuji, Servei de Comunicació i Publicacions) i externs (premsa, ràdio i TV) per a garantir l'ús no sexista del llenguatge en totes les informacions relatives a l'UJI i a les seues activitats. — Realitzar, amb la representació dels		2.

		mitjans de comunicació social i els mitjans de comunicació de l'UJI, una jornada de sensibilització sobre l'ús no sexista de la informació i de la comunicació, amb la presentació de la <i>Guia</i> .	
		— Realitzar reunions periòdiques per a valorar l'aplicació dels criteris de la <i>Guia</i> .	
		Periodicitat	Anual
		Responsabilitat	— Secretaria General — Servei de Comunicació i Publicacions — Unitat d'Igualtat
		Indicadors	Nombre de supòsits d'ús sexista del llenguatge i/o de la imatge en les informacions relatives a l'UJI.

## Àrea 2. Absència d'imatges que reforcen estereotips de gènere

No s'ha localitzat cap imatge que reproduïska, de manera explícita i evident, cap estereotip associat a cadascun dels sexes. Ara bé: quan apareixen personatges masculins singularitzats adopten, preferentment, una actitud abstreta en el seu treball mentre que si són femenins, en la majoria de les ocasions, reproduïxen l'actitud d'atenció a l'altre i fins i tot l'acompanyen d'un somriure que atorga un valor d'atracció i, per tant, sexista a la figura femenina.

### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
155)	MN	Revisar tots els impresos, formularis, normatives, etc. utilitzats a l'UJI per adequar-los a les normes d'ús no sexista ni discriminatori de la imatge.	1
		Periodicitat	Permanent
		Responsabilitat	— Secretaria General — Servei de Comunicació i Publicacions — Unitat d'Igualtat
		Indicadors	Nombre de documents revisats anualment.
156)	MN	Revisar tots els materials promocionals i	1

		de suport acadèmic lliurats a l'estudiantat (per exemple, les agendes acadèmiques), garantint que, tot i que vaja adreçat a dones i homes, el seu contingut i disseny gràfic reflectisca imatges i perfils integradors i no estereotips, grafismes o imatges que resulten excloents de les dones ni del homes.		
		Periodicitat	Anual	
		Responsabilitat	— Servei de Comunicació i Publicacions — Unitat de Suport Educatiu — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Nombre de documents revisats anualment.	
157)	MN	Analitzar la publicitat emesa, en totes les seues formes, per l'UJI, per adequar-la a les normes de d'ús no sexista ni discriminatori de la imatge.		1
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	— Secretaria General — Servei de Comunicació i Publicacions — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Nombre de documents analitzats.	

### Àrea 3. Comunicació i actuacions per fer visible el compromís de l'UJI amb la igualtat d'oportunitats

No s'han localitzat accions comunicatives encaminades al foment de la igualtat efectiva de dones i homes, ni documents, campanyes informatives o accions de formació encaminades a la prevenció de l'assetjament per raó de sexe; ara bé, s'ha de ressaltar l'existència de publicitat de diversos cursos de postgrau, Cursos d'Estiu, així com distintes activitats (congressos, seminaris, xarrades, etc.) realitzades al si de l'UJI, relacionades amb la igualtat de dones i homes, aplicada a diferents disciplines. A més, el Servei de Comunicació i Publicacions de l'UJI ha manifestat que el nou MÀGIC, que es publicarà en breu, tindrà en compte les consideracions derivades de l'*Informe diagnòstic*, cosa que constitueix una oportunitat per al foment del tractament no sexista de la informació i la comunicació en el conjunt de la comunitat universitària.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
158)	MT	Dissenyar i difondre campanyes	2

		<p>divulgatives en relació amb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Un llenguatge no sexista (claus per a usar el llenguatge sense sexisme)</li> <li>— La denúncia de la no-actuació per fer visibles les aportacions de les dones al coneixement (ciència, història, filosofia, dret, art, cultura, societat, economia...), destacant algunes figures de cada branca.</li> <li>— Les actuacions per fer visible el marc normatiu d'igualtat vigent (estatal, autonòmic, europeu i internacional).</li> <li>— Les actuacions per fer visibles els valors que s'adquireixen a través de la cura de les persones.</li> <li>— Unes altres</li> </ul> <p>La difusió es portarà a terme mitjançant el Vox-UJI (premsa i ràdio) i les pantalles de plasma instal·lades en les zones comunes dels edificis del campus.</p>	
		<p>Periodicitat</p> <p>Permanent</p>	
		<p>Responsabilitat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Rectorat</li> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> <li>— Observatori d'Igualtat</li> </ul>	
		<p>Indicadors</p> <p>Freqüència amb la qual els esmentats continguts s'exhibeixen en la programació dels mitjans de difusió.</p>	
159)	AP	<p>Crear una distinció honorífica que reconega la tasca desenvolupada per una persona, servei, departament, centre o institut, dins de l'àmbit de l'UJI, que s'haja distingit en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</p>	5
		<p>Periodicitat</p> <p>Anual</p>	
		<p>Responsabilitat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Rectorat</li> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	

		Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de persones, serveis, departaments, centres i/o instituts aspirants en cada edició anual.</li> <li>— Nombre de persones participants en cada acte.</li> <li>— Nombre de ressenyes de premsa on es faça esment del lliurament de la distinció).</li> </ul>	
160)	MN	Realitzar i mantindre un <i>Manual de referència del marc normatiu</i> en matèria d'Igualtat entre dones i homes, comprensiu de les normatives (espanyoles, autonòmiques, europees i internacionals) que afecten l'àmbit de l'educació i de la investigació.		1
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Servei de Comunicació i Publicacions</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	Realització efectiva del <i>Manual</i> .	

#### **Àrea 4. Projecció social: actuacions per fer visible la contribució de les dones a l'àmbit de la cultura en l'oferta cultural de l'UJI**

Quan es va portar a terme l'anàlisi i l'Informe de Diagnòstic, la construcció del Paranimf encara no havia conclòs. Ara que ja és operatiu, el Paranimf es configura i defineix com <<un espai únic, un equipament cultural de gran format que naix amb autèntica vocació de servei públic a la ciutadania de Castelló>>. Per això les activitats que s'hi desenvolupen han de plantejar amb un afany de projecció pública dels valors i compromisos socials de l'UJI.

#### **Accions que cal emprendre**

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
161)	MT	Afavorir les actuacions per fer visible la contribució de les dones a l'àmbit de la	2

		cultura, mitjançant la seua inclusió a l'oferta d'activitats socioculturals i artístiques de l'UJI.		
		Periodicitat	Permanent	
		Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Vicerectorat de Cultura</li> <li>— Servei d'Activitats Socioculturals</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	Percentatge d'activitats que fan visible la contribució de les dones dins de l'oferta anual d'activitats socioculturals i artístiques de l'UJI.	

## EIX 7. VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES (DEFINICIÓ DE L'ONU, 1995)

### a) Definició i marc normatiu

D'acord amb la resolució núm. 1 de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona (Beijing, 1995):

L'expressió «violència contra la dona» es refereix a tot acte de violència basat en el gènere que té com a resultat possible o real un dany físic, sexual o psicològic, incloses les amenaces, la coerció o la privació arbitrària de la llibertat, ja siga que tinga lloc en la vida pública o en la privada.

Per tant, la violència contra la dona pot tindre, entre d'altres, les formes següents:

a) la violència física, sexual i psicològica en la família, inclosos els colps, l'abús sexual de les xiquetes en la llar, la violència relacionada amb el dot, la violació pel marit, la mutilació genital i altres pràctiques tradicionals que atempten contra la dona, la violència exercida per persones distintes del marit i la violència relacionada amb l'explotació;

b) la violència física, sexual i psicològica al nivell de la comunitat en general, incloses les violacions, els abusos sexuals, la fustigació i la intimidació sexuals en el treball, en institucions educatives i en altres àmbits, el tràfic de dones i la prostitució forçada;

c) la violència física, sexual i psicològica perpetrada o tolerada per l'Estat onsevulla que tinga lloc.

A més, com assenyala l'ONU:

- La violència contra la dona és un dels mecanismes socials fonamentals mitjançant els quals es col·loca a la dona en una posició de subordinació enfront de l'home.
- La violència contra la dona és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre dones i homes, que han dut a la dominació de la dona per l'home, la discriminació contra la dona i a la interposició d'obstacles contra el seu ple desenvolupament.
- La violència contra la dona al llarg del seu cicle vital demana essencialment pautes culturals, en particular dels efectes perjudicials d'algunes pràctiques tradicionals o consuetudinàries i de tots els actes d'extremisme relacionats amb la raça, el sexe, l'idioma o la religió que perpetuen la condició inferior que s'assigna a la dona en la família, el lloc de treball, la comunitat i la societat.
- La violència contra la dona es veu agreujada per pressions socials, com la vergonya de denunciar alguns actes; la falta d'accés de la dona a informació, assistència lletrada o protecció jurídica; la falta de lleis que prohibisquen efectivament la violència contra la dona; el fet que no es reformen les lleis vigents; el fet que les autoritats públiques no posen la suficient obstinació a difondre i fer complir les lleis vigents; i la falta de mitjans educatius i d'altre tipus per combatre les causes i conseqüències de la violència.
- La igualtat, la col·laboració entre dones i homes i el respecte de la dignitat humana han de penetrar tots els estadis del procés de socialització. Els sistemes educatius haurien de promoure el respecte propi, el respecte mutu i la cooperació entre dones i homes.

- La falta d'estadístiques suficients i dades desglossades per sexe sobre l'abast de la violència dificulta l'elaboració de programes i la vigilància dels canvis. La documentació i la investigació insuficients de la violència domèstica, l'assetjament sexual i la violència contra les dones i xiquetes, en privat i en públic, fins i tot el lloc de treball, obstaculitzen els esforços encaminats a preparar estratègies concretes d'intervenció.
- Les dones poden ser vulnerables als actes de violència perpetrats per persones que ocupen llocs d'autoritat tant en situacions de conflicte com en altres situacions. La capacitat de tots els funcionaris en dret humanitari i drets humans i el càstig dels que cometen actes de violència contra la dona contribuirien a impedir que aquesta violència fóra comesa per funcionariat públic en qui les dones haurien de poder confiar.

Per tot el que antecedeix, l'ONU assenjala com a objectiu estratègic «l'adopció de mesures integrades per a previndre i eliminar la violència contra la dona», i enumerant, entre altres mesures que s'han d'aplicar, les següents:

- Mesures que han d'adoptar els governs, els empresaris, els sindicats, les organitzacions populars i juvenils i les organitzacions no governamentals, segons procedisca:
  - desenvolupar programes i procediments tendents a eliminar la fustigació sexual i altres formes de violència contra la dona de totes les institucions d'ensenyament, llocs de treball i altres àmbits;
  - adoptar mesures especials per eliminar la violència contra les dones, en particular les especialment vulnerables, com les joves, les refugiades, les desplaçades internament i externament, les quals pateixen discapacitat i les treballadores migratòries, entre les quals mesures encaminades a fer complir la legislació vigent i a elaborar, segons procedisca, nova legislació per a les treballadores migratòries tant en els països d'origen com en els d'acollida.

Per la seua part, l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes assenjala que:

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

## **b) La violència contra les dones a la Universitat**

Estudis científics<sup>2</sup>, basats en l'anàlisi de les experiències internacionals i en la realitat empírica espanyola han constatat que la violència de gènere està també present en les nostres universitats. Una de les principals complexitats que presenta el tractament d'aquest problema és la dificultat de la comunitat universitària per a identificar determinades situacions com la violència de gènere, com es demostra en l'anàlisi de les vivències d'homes i dones que estudien o treballen en les nostres universitats, per bé que es tracta de

---

<sup>2</sup> Entre d'altres: VALLS CAROL, Rosa; AGUILAR RÓDENAS, Consol; ALONSO OLEA, María José; COLAS BRAVO, Pilar; FISAS OLLÉ, Montserrat; FRUTOS BALIBREA, Lola; GÓMEZ ALONSO, Jesús; PADRÓS CUXART, María; RUÍZ EUGENIO, Laura; TORREGO EGIDO, Luís; FLECHA FERNÁNDEZ DE SANMAMED, Ainhoa; LÓPEZ CALVO, Laura; MELGAR ALCANTUD, Patricia; MOLINA ROLDÁN, Silvia; PULIDO RODRÍGUEZ, Miguel Àngel: *Violència de gènere en las Universidades españolas*, Madrid: Ministerio de Igualdad, Instituto de la Mujer, 2008.

situacions que la comunitat científica internacional defineix com a «violència». Només entre un 10% i un 15% de les persones enquestades respon afirmativament la pregunta directa de si coneix alguna situació de violència de gènere en la universitat o entre persones de l'àmbit universitari; no obstant això, la xifra real de persones que coneixen o han patit alguna situació de violència de gènere en la Universitat és molt més alta: més del 50% de les persones entrevistades afirma no conèixer cap situació de violència de gènere al ser preguntades directament, però respon que sí almenys a una de les situacions concretes següents —definides per la comunitat científica i per la normativa nacional i internacional com violència de gènere:

- agressions físiques;
- violència psicològica;
- agressions sexuals;
- pressions per a mantindre relacions afectivosexuals;
- rebre petons o carícies sense consentiment;
- sentir incomodat o pors per comentaris, mirades, correus electrònics, notes, cridades telefòniques o per haver estat perseguit/a o vigilat/a;
- rumors sobre la vida sexual;
- comentaris sexistes sobre la capacitat intel·lectual de les dones o el seu paper en la societat o comentaris amb connotacions sexuals que les degraden o les humilien.

En definitiva, un 65% de les persones enquestades coneixen o han patit alguna situació de violència de gènere en l'àmbit universitari. Es pot afirmar, doncs, que existeix un baix reconeixement de la violència de gènere, especialment en les manifestacions que no impliquen violència física. Un bon nombre de persones no identifica les situacions relacionades amb la dominació, la violència psicològica, l'assetjament, etc. amb la violència de gènere. Aquesta falta de reconeixement coincideix, doncs, amb una falta de denúncia de les situacions.

Es recomana el desenvolupament d'actuacions de formació i sensibilització que contribuïssin a la identificació de les diferents situacions abusives com a violència de gènere. Les investigacions desenvolupades demostren que la violència de gènere no només té un impacte sobre les persones que la pateixen directament, sinó també sobre les vides personals i professionals de les persones que donen suport a les víctimes i trenquen el silenci en les universitats. Per això, diverses investigacions conclouen que s'han de crear espais de suport, assistència i solidaritat dins de les universitats per ajudar les víctimes. Per això, i en el que pertoca a les mesures que ha d'adoptar la Universitat està la d'informar, perquè la pràctica totalitat de les persones que integren la comunitat universitària desconeix si la pròpia universitat disposa d'algun servei específic a què poder recórrer en cas de ser víctima de violència de gènere.

Les universitats més prestigioses del món uneixen l'excel·lència científica i acadèmica amb la democràcia i el servei a la comunitat universitària, que inclou la implementació de mesures que faciliten la prevenció, denúncia i resolució de situacions de violència de gènere.

### **c) Diagnosi i mesures que ha de prendre l'UJI**

Front a totes les consideracions i exigències normatives, hem de recordar quines han estat les conclusions de l'*Informe diagnòstic* respecte de l'estat d'aquesta qüestió a l'UJI.

- L'UJI no arbitra procediments específics per a la prevenció de l'assetjament sexual ni de l'assetjament per raó de sexe.
- No s'ha realitzat cap campanya informativa, divulgativa ni preventiva dirigida a la comunitat universitària, així com tampoc cap acció formativa per a previndre tals conductes i agressions.
- No s'ha desenvolupat cap pla de sensibilització adreçat als treballadors i a les treballadores de l'UJI per a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Sí que existeix un canal de comunicació a través del qual s'informa a la direcció de l'organització de les conductes o comportaments dels quals es té coneixement i que poden propiciar situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

Per tot l'anterior, l'*Informe diagnòstic* formula les propostes següents:

1. En qualsevol cas, resulta imprescindible establir un pla organitzat, un protocol, que s'ha de negociar amb la representació dels treballador i les treballadores, que contemple, no només la realització de campanyes d'informació, formació i sensibilització, sinó que arbitre un procediment a través del qual poder dur a terme un seguiment i avaluació periòdics de la situació de les dones a l'UJI en relació amb conductes que poden constituir o desembocar en assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe; d'aquesta manera es poden desenvolupar accions específiques i adequades a les necessitats i, si escau, a les situacions detectades. És a dir, s'han d'establir dispositius efectius, que incorporen al protocol la concreció dels procediments a dur a terme en els casos de denúncies per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, inclòs el moral, i d'aquesta manera poder donar via d'evacuació en el cas de donar-se aquestes conductes, amb l'adopció d'una sèrie de garanties per a les treballadores que, en el cas d'haver interposat denúncia, impedisquen possibles represàlies per aquest motiu i acomplir, així, les prescripcions de la llei.
2. En aquest sentit, l'UJI, com a administració pública que és, ha de redactar un document —protocol— que incloga tots els extrems esmentats, per la qual cosa s'aconsella, davant la serietat i complexitat del tema que s'ha de tractar, disposar de persones expertes en la matèria que siguin coneixedores de la normativa nacional, comunitària i internacional relacionada, amb la finalitat d'establir l'esmentat protocol de manera que resulte efectiu per previndre i reprimir aquestes conductes.

Tot i que la comissió per a l'elaboració del Pla d'Igualtat no disposa d'informació sobre l'existència i la magnitud real d'aquestes situacions en el context de l'UJI, entén que front a qualsevol índex s'ha d'actuar amb la màxima celeritat, i, per tant, cal preveure i disposar els mecanismes per fer-ho. Així doncs, l'objectiu ha de ser l'establiment urgent de les mesures necessàries per detectar, combatre, resoldre i previndre situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
162)	MN	Amb caràcter conjuntural: Fer un inventari dels recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i	1

		la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere, i compilar-les i divulgar-les entre la comunitat universitària (a través del web de l'UJI), relacionant l'abast d'aquests recursos amb l'accés a la Sindicatura de Greuges.	
		<p>Periodicitat</p> <p>Acció puntual (fins que es dispose del <i>Protocol de l'UJI per previndre i combatre la violència contra les dones</i> de l'UJI per a previndre i combatre la violència contra les dones)</p> <p>Responsabilitat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Rectorat</li> <li>— Secretaria General</li> <li>— Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental</li> <li>— Servei d'Assistència Psicològica</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul> <p>Indicadors</p> <p>Nombre d'accessos al web</p>	
163)	MN	<p>Amb caràcter conjuntural:</p> <p>Donar suport psicològic i assessorament a les víctimes que reporten el patiment de situacions de violència de gènere dins de l'àmbit de l'UJI (el Servei d'Assistència Psicològica haurà adaptar-se al suport de les dones víctimes de violència, mitjançant la presència d'experts/es que tracten la problemàtica des de la perspectiva de gènere; el mateix haurà de fer-se amb el servei d'assessorament que, sota dependència de la Sindicatura de Greuges, realitzarà un assessorament específic en matèria d'igualtat i d'aplicació de la Llei orgànica d'igualtat).</p> <p>Mentre es desenvolupe la investigació, cal establir mesures cautelars per evitar l'exposició de la víctima a la situació de violència (canviant temporalment, si és necessari):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— l'adscripció de la víctima al grup d'assignatura;</li> <li>— l'adscripció de la víctima a una altra àrea de coneixement i/o departament;</li> <li>— l'adscripció de la víctima a un altre</li> </ul>	1

		<p>servei).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si de la investigació s'acredita l'existència de la situació de violència de gènere, s'aplicaran les corresponents accions punitives (expulsió de l'UJI —en el cas d'estudiants—, i sanció disciplinària per infracció molt greu, en el cas de personal funcionari o laboral de la Universitat).</li> <li>▪ Si de la investigació es desprèn la possibilitat que la conducta siga constitutiva de delictes, l'UJI cursarà la corresponent denúncia davant els òrgans jurisdiccionals.</li> <li>▪ En tot cas, l'UJI garantirà que la víctima de violència de gènere no patisca cap represàlia dins de l'àmbit universitari pel fet d'haver presentat la denúncia.</li> <li>▪ La investigació es desenvoluparà, en tot cas, amb la màxima celeritat, amb audiència de la víctima i del presumpte agressor, i amb absoluta confidencialitat.</li> </ul> <p>Una vegada conclòs l'expedient disciplinari, s'alçaran les mesures cautelars.</p>	
	Periodicitat	Acció permanent (fins que es dispose del <i>Protocol de l'UJI per previndre i combatre la violència contra les dones</i> de l'UJI per a previndre i combatre la violència contra les dones).	
	Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Rectorat</li> <li>— Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat</li> <li>— Vicerectorat d'Infraestructura i PAS</li> <li>— Vicerectorat d'Estudiants i Ocupació</li> <li>— Gerència</li> <li>— Sindicatura de</li> </ul>	

			<p>Greuges</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Servei d'Assistència Psicològica</li> <li>— Unitat d'Igualtat</li> </ul>	
		Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Nombre de reports i/o denúncies rebudes.</li> <li>— Nombre de mesures cautelars preses.</li> </ul>	
164)	MN	<p>Designar els/les integrants de la Comissió de Persones Expertes encarregada de dissenyar i redactar el <i>Protocol de l'UJI per previndre i combatre la violència contra les dones</i>, i constituir i posar en marxa l'esmentada Comissió.</p> <p>La composició, sempre respectant el principi de presència equilibrada d'ambdós sexes, respondrà al criteri d'especialització i experiència. Formaran la Comissió:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— La Direcció de la Unitat d'Igualtat, que la presidirà.</li> <li>— Dues persones expertes, membres de l'Observatori d'Igualtat de l'UJI.</li> <li>— Una persona experta en gènere i violència, pertanyent a l'àmbit jurídic.</li> <li>— Una persona experta en gènere i violència, pertanyent a l'àmbit d'organització d'empreses.</li> <li>— Una persona experta en gènere i violència, pertanyent a l'àmbit de la psicologia.</li> <li>— Una persona experta en gènere i violència, pertanyent a l'àmbit de la sociologia.</li> <li>— Una persona experta en gènere i violència, pertanyent a l'àmbit de la educació.</li> <li>— Una persona experta en gènere i violència, pertanyent a l'àmbit de la salut.</li> <li>— El/La cap del Servei de Recursos Humans.</li> <li>— Un/a especialista en ergonomia i psicociologia aplicades de l'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental.</li> <li>— El/La síndic/a de Greuges</li> <li>— Dues persones nomenades pels</li> </ul>	2	

		sindicats més representatius de l'UJI.		
		Periodicitat	Acció puntual	
		Responsabilitat	— Rectorat — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Constitució efectiva de la Comissió de Persones Expertes.	
165)	MN	Elaborar i aprovar el <i>Protocol de l'UJI per previndre i combatre la violència contra les dones</i> .  En tot cas, el <i>Protocol</i> concretarà: — qui són les persones tutelades; — quines indagacions s'han de realitzar; — quines mesures s'han d'adoptar (cautelars, disciplinàries i d'un altre ordre).		2
		Periodicitat	Acció puntual	
		Responsabilitat	— Rectorat — Secretaria General — Comissió de persones expertes — Consell de Govern — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Elaboració i aprovació efectiva del Protocol	
166)	AP	Presentació pública i difusió (a través del web) a tota la comunitat universitària del <i>Protocol de l'UJI per previndre i combatre la violència contra les dones</i> .		2
		Periodicitat	Acció puntual	
		Responsabilitat	— Rectorat — Secretaria General — Unitat d'Igualtat	
		Indicadors	Nombre d'accessos al web.	

## EIX 8. ÒRGANS DE GESTIÓ DE LA IGUALTAT: LA UNITAT D'IGUALTAT. L'OBSERVATORI D'IGUALTAT

### Unitats d'igualtat

#### LOMLOU. Disposició addicional dotzena:

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.

(Aquest precepte de la LOMLOU s'ha de posar en relació amb l'article 77 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, on es defineixen la naturalesa i funcions de les unitats d'igualtat<sup>3</sup>).

Les universitats públiques d'Espanya han creat ja o estan creant i consolidant les seues unitats d'igualtat, d'acord amb el que exigeix la LOMLOU. Al llarg de 2008 es van organitzar tres trobades en les quals van participar un elevat nombre d'universitats públiques, així com les persones que ja estan treballant en les respectives unitats:

- I Trobada, gener de 2008, Universitat de les Illes Balears, Palma de Mallorca;
- II Trobada, octubre de 2008, Universitat Pablo de Olavide, Sevilla;
- Reunió de treball, novembre de 2008, Universitat Carlos III de Madrid.

Com a resultat d'aquestes reunions es va elaborar un document consensuat en el qual es van plantejar les bases del que ha de ser:

- a) l'estructura orgànica de la Unitat d'Igualtat de cada Universitat;
- b) les funcions assignades a les Unitats d'Igualtat.

L'esmentat document es va presentar davant la Conferència de Rectors d'Universitats Espanyoles (CRUE), i hi respon el disseny que s'estableix a continuació com a acció inserida en el Pla d'Igualtat de l'UJI. Com assenyala l'*Informe de diagnòstic*:

El fet de no tindre creada ni incorporada en l'estructura orgànica de l'UJI una Unitat d'igualtat, que s'ajuste a les prescripcions de la LOMLOU, suposa un retard respecte a les altres universitats que ja ho han realitzat i en dificultarà la implementació del Pla d'Igualtat i de mesures i polítiques d'igualtat.

---

3 Article 77. Les unitats d'igualtat

En tots els ministeris s'ha d'encomanar a un dels seus òrgans directius el desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit de les matèries de la seua competència i, en particular, les següents:

- a) Recollir la informació estadística elaborada pels òrgans del ministeri i assessorar-los en relació amb la seua elaboració.
- b) Elaborar estudis amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en les àrees d'activitat del departament.
- c) Assessorar els òrgans competents del departament en l'elaboració de l'informe sobre impacte per raó de gènere.
- d) Fomentar el coneixement pel personal del departament de l'abast i significat del principi d'igualtat mitjançant la formulació de propostes d'accions formatives.
- e) Vetlar pel compliment d'aquesta Llei i per l'aplicació efectiva del principi d'igualtat.

Perquè:

Disposar d'una Unitat d'Igualtat, d'acord amb les prescripcions de la LOMLOU, ajustada als criteris de les expertes i els experts universitaris en gènere, situarà l'UJI entre les universitats pioneres en la promoció real de la igualtat efectiva de dones i homes.

#### Accions que cal emprendre

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
167)	MT	<p>Crear la Unitat d'Igualtat, en compliment de la Disposició addicional dotzena de la LOMLOU, d'acord amb les directrius següents:</p> <p>I. ESTRUCTURA ORGÀNICA I COMPOSICIÓ</p> <p>a) La Unitat d'Igualtat ha de constituir una estructura orgànica dotada de recursos materials i humans propis per al desenvolupament de les funcions que té encomanades.</p> <p>b) La Direcció de la Unitat d'Igualtat serà nomenada directament pel rector, de qui dependrà orgànicament, i ha de tindre una equiparació, a tots els efectes a la de vicerectorat.</p> <p>c) El perfil del personal al servei de la Unitat d'Igualtat és el següent:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>— La Direcció de la Unitat d'Igualtat serà nomenada entre professorat expert en matèria de gènere i igualtat, preferiblement de les branques del coneixement més properes i associades al desenvolupament de les seues funcions i competències.</li><li>— La Unitat d'Igualtat es dotarà d'un equip de treball format per personal tècnic, amb formació específica en matèria de gènere i igualtat, i per personal administratiu, estables (o amb característiques equivalents) i posseirà una dotació econòmica. En concret<sup>4</sup>:<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Un/a agent d'igualtat (amb postgrau habilitant)</li><li>▪ Un/a promotor/a d'igualtat (amb</li></ul></li></ul>	0

<sup>4</sup> D'acord amb l'estructura i recursos humans establerts en el document consensuat per la comissió interuniversitària el novembre de 2008 i traslladat a la CRUE.

formació en gènere i igualtat)

- Personal administratiu (amb formació en gènere i igualtat)

## II. FUNCIONS DE LA UNITAT D'IGUALTAT

- Vetlar pel compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, pel principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe, en tots els àmbits de la Universitat.
- Promoure la implantació de la transversalitat de gènere en totes les polítiques universitàries.
- Instar perquè totes les dades estadístiques que s'elaboren o es publiquen des de la universitat, referents al PDI, PAS i l'estudiantat, estiguen desagregades per sexes.
- Elaborar, implementar, fer el seguiment i avaluar els plans d'igualtat de l'UJI, prèvia realització d'un diagnòstic de la situació en matèria d'igualtat, de les diferents estructures, àrees i col·lectius de la Universitat.
- Promoure la docència i la investigació en matèria d'igualtat de gènere.
- Impulsar campanyes de sensibilització i informació en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats dirigides al PDI, al PAS i a l'estudiantat de la Universitat.
- Informar els plans d'estudi per tal de garantir el que estableix la legislació vigent en matèria d'igualtat de dones i homes.
- Informar i assessorar els òrgans de govern i comissions de la universitat en matèria de polítiques d'igualtat i en el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes .
- Vetlar pel compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat, en les normes internes de la Universitat i en la reforma dels Estatuts, amb la participació efectiva en la seua redacció.
- Impulsar la transferència del coneixement en matèria de gènere i

		<p>igualtat d'oportunitats des de la Universitat a la societat.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Impulsar la realització de programes per a compatibilitzar la vida professional, personal i familiar en l'àmbit universitari.</li> <li>— Fomentar el desenvolupament igualitari de la presència de dones en els Òrgans de Govern de les universitats.</li> <li>— Difondre les activitats que duga a terme.</li> </ul> <p>COMPETÈNCIES DE LA DIRECCIÓ DE LA UNITAT D'IGUALTAT</p> <p>Per al desenvolupament correcte de la seua escomesa, la Direcció de la Unitat d'Igualtat ha de tindre les competències assenyalades en el Pla i les que se'n deriven d'aquest. La dotació del personal necessari serà proposada per la Direcció de la Unitat d'Igualtat, segons les necessitats detectades i les competències a desenvolupar. Així mateix proposarà la creació de comissions o consells assessors, d'acord amb aquestes competències.</p>							
		<table border="1"> <tr> <td>Periodicitat</td> <td>Acció puntual</td> </tr> <tr> <td>Responsabilitat</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Rectorat</li> <li>— Gerència</li> <li>— Vicerectorat d'Infraestructura i PAS</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>Indicadors</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Creació efectiva de la Unitat d'Igualtat de l'UJI.</li> <li>— Import de la dotació econòmica pressupostada anualment o manteniment i funcionament de la Unitat d'Igualtat.</li> <li>— Nomenament de la Direcció de la Unitat d'Igualtat.</li> <li>— Nombre de persones adscrites al servei de la Unitat d'Igualtat, i posició laboral d'aquestes persones.</li> </ul> </td> </tr> </table>	Periodicitat	Acció puntual	Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Rectorat</li> <li>— Gerència</li> <li>— Vicerectorat d'Infraestructura i PAS</li> </ul>	Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Creació efectiva de la Unitat d'Igualtat de l'UJI.</li> <li>— Import de la dotació econòmica pressupostada anualment o manteniment i funcionament de la Unitat d'Igualtat.</li> <li>— Nomenament de la Direcció de la Unitat d'Igualtat.</li> <li>— Nombre de persones adscrites al servei de la Unitat d'Igualtat, i posició laboral d'aquestes persones.</li> </ul>	
Periodicitat	Acció puntual								
Responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Rectorat</li> <li>— Gerència</li> <li>— Vicerectorat d'Infraestructura i PAS</li> </ul>								
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Creació efectiva de la Unitat d'Igualtat de l'UJI.</li> <li>— Import de la dotació econòmica pressupostada anualment o manteniment i funcionament de la Unitat d'Igualtat.</li> <li>— Nomenament de la Direcció de la Unitat d'Igualtat.</li> <li>— Nombre de persones adscrites al servei de la Unitat d'Igualtat, i posició laboral d'aquestes persones.</li> </ul>								

168)	MT	<p>Elaborar i signar un conveni —contracte amb la Fundació Isonomia per a la creació i desenvolupament de l'Observatori d'Igualtat.</p> <p>L'Observatori d'Igualtat de l'UJI es constitueix com a òrgan col·legiat i permanent, de naturalesa tècnica i especialitzada, dedicat a l'estudi, investigació i anàlisi de situació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i no-discriminació, així com al disseny i desenvolupament d'indicadors, recursos i eines per a l'avaluació, implementació i millora d'accions en aquestes matèries.</p> <p>L'Observatori d'Igualtat de l'UJI (des d'ara, l'Observatori) es constitueix al si de la Fundació Isonomia de la Universitat Jaume I, amb aprofitament del seu bagatge, experiència, especialització, recursos tècnics i reconeixement de la seua tasca, en l'àmbit espanyol i en l'internacional.</p> <p><b>FUNCIONS:</b></p> <p>L'Observatori assisteix i assessora la Unitat d'Igualtat, col·laborant-hi i donant suport tècnic a través de dues estructures:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— El Laboratori d'Informació sobre Igualtat (LISI), per a l'obtenció i gestió de la informació disponible a l'UJI en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, no-discriminació per raó de sexe i violència contra les dones. Per a això cal elaborar una base de dades de referència, mitjançant la qual es normalitze un sistema d'indicadors i s'establisquen el criteris de coordinació per homogeneïtzar la recollida, gestió i difusió de les dades.</li> <li>— El Servei d'Assessorament i Avaluació de Polítiques d'Igualtat (SAEPI), per a l'assessorament, l'emissió d'informes i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i la seua implementació, així com per a la valoració de les actuacions institucionals en matèria de violència contra les dones.</li> </ul>	3.1				
		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="593 1957 820 2000">Periodicitat</td> <td data-bbox="820 1957 1177 2000">Acció puntual</td> </tr> <tr> <td data-bbox="593 2000 820 2042">Responsabilitat</td> <td data-bbox="820 2000 1177 2042">— Rectorat</td> </tr> </table>	Periodicitat	Acció puntual	Responsabilitat	— Rectorat	
Periodicitat	Acció puntual						
Responsabilitat	— Rectorat						

			<ul style="list-style-type: none"> <li>— Gerència</li> <li>— Vicerectorat d'Infraestructura i PAS</li> </ul>	
		Indicadors	<p>Creació efectiva de l'Observatori.</p> <p>Unitat d'Igualtat de l'UJI.</p>	

## **SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA**

- **Al cap de dos anys de l'aprovació del Pla d'Igualtat, la Unitat d'Igualtat ha de dur a terme una avaluació interna dels resultats de la seua aplicació.**
- **Als quatre anys de l'aprovació del Pla d'Igualtat, la seua aplicació s'ha de sotmetre a una avaluació externa i independent.**
- **A més d'aquesta periodització, cal dur a terme de manera interna el seguiment i l'avaluació contínua de l'aplicació del Pla d'Igualtat.**