III PLA D'IGUALTAT
DE LA UNIVERSITAT JAUME I

2 0 2 1 - 2 0 2 5

UNIVERSITAT JAUME I | 30 ANYS

III PLA D'IGUALTAT
DE LA UNIVERSITAT JAUME I (2021-2025)

Aprovat pel Consell de Govern 8/21 de 30 de setembre de 2021

UNIVERSITAT JAUME I

Unitat d'Igualtat

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

Dipòsit Legal: CS 739-2021
DOI: http://dx.doi.org/10.6035/UJI.3.PI.21.25

Reconeixement-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0)
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0

ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ 7

2. RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES EN LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ 9

2.1. Presentació 9

2.2. Resultats de l'anàlisi 10

2.3. Conclusions 27

3. ELABORACIÓ DEL III PLA D'IGUALTAT 29

3.1. Exposició de motius 29

3.2. Objectius generals del III Pla d'Igualtat 32

3.3. Comissions d'elaboració del III Pla d'Igualtat 33

4. III PLA D'IGUALTAT (2021-2025) 37

- EIX 1. Cultura d'igualtat 39
- EIX 2. Governança, gestió de la igualtat i participació equilibrada 42
- EIX 3. Relacions laborals 44
- EIX 4. Docència i formació en igualtat 48
- EIX 5. Investigació, innovació i transferència amb perspectiva de gènere i de diversitat sexual 50
- EIX 6. Prevenció i erradicació de la violència, assetjament i discriminació 53
- EIX 7. Atenció a la diversitat afectivosexual i de gènere 54

5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL III PLA D'IGUALTAT 59

6. ANNEXOS 63

Annex I: glossari de termes utilitzats 63

Annex II: referències normatives 78

1. PRESENTACIÓ

El Consell de Govern 8/21 de 30 de setembre de la Universitat Jaume I va aprovar el III Pla d'Igualtat (2021-2025). Aquest Pla és continuïtat del II Pla d'Igualtat (2016-2020) pel que fa a la seua estructura i als seus continguts, si bé compta amb incorporacions que són el resultat de la inclusió de nous objectius, casuístiques i demandes realitzades per diversos col·lectius de la comunitat universitària.

En la seua elaboració s'han tingut en compte els resultats de l'avaluació del II Pla d'Igualtat, així com el diagnòstic realitzat prèvia elaboració del III Pla i la normativa vigent d'aplicació. En el diagnòstic s'ha recopilat informació per realitzar posteriorment una comparació de la situació de dones i homes en els grups que formen part de la Universitat Jaume I: estudiantat, personal d'administració i serveis (PAS) i personal docent i investigador (PDI). Aquest procés ha estat dirigit a identificar en quina mesura la igualtat entre dones i homes es troba integrada en la gestió i estructura de l'UJI, així com en els seus àmbits prioritaris d'actuació, i, especialment, per a detectar possibles discriminacions, desigualtats o desequilibris a l'àmbit laboral.

L'elaboració del III Pla ha estat un treball col·lectiu fruit de la participació de diferents membres de la comunitat universitària de l'UJI i la Comissió Negociadora.

El III Pla d'Igualtat de l'UJI es va presentar a Consell de Direcció per a la seua aprovació i, posteriorment al Consell de Govern.

L'estructura de la III Pla inclou set eixos: 1. Cultura d'igualtat; 2. Governança, gestió de la igualtat i participació equilibrada; 3. Relacions laborals; 4. Docència i formació en igualtat 5. Recerca, innovació i transferència amb perspectiva de gènere i de diversitat sexual 6.- Prevenció i erradicació de la violència, Assetjament i discriminació 7. Atenció a la diversitat afectivosexual i de gènere.

La part final inclou un annex amb un glossari dels termes utilitzats en el III Pla d'Igualtat així com una breu referència normativa vinculada a la temàtica tractada.

2. RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES EN LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ

2.1. Presentació

La Universitat Jaume I té la voluntat d'implantar el seu III Pla d'Igualtat en desenvolupament del seu compromís amb la igualtat efectiva de dones i homes, i una vegada finalitzada la vigència del II Pla d'Igualtat (2016-2020). Amb aquesta finalitat, i prèviament al seu abordatge, és pertinent elaborar un diagnòstic amb l'objecte d'analitzar la situació en la qual es troba l'UJI en relació amb la igualtat entre dones i homes i, de manera específica, identificar i estimar l'existència i magnitud de les desigualtats, desavantatges, dificultats i obstacles, que es donen, o que puguen donar-se, per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes, i obtindre la informació d'utilitat per a dissenyar els objectius i les mesures dirigides a corregir aquestes desigualtats mitjançant el III Pla d'Igualtat.

A aquest efecte, es du a terme un treball diagnòstic que és el resultat del procés de presa i recollida de dades dirigit a identificar, a través d'indicadors quantitatius i qualitatius, en quina mesura la igualtat entre dones i homes es troba integrada en la gestió i estructura de l'UJI, així com en els seus àmbits prioritaris d'actuació. L'anàlisi es realitza tenint en compte tant els criteris d'actuació per a les administracions públiques i en l'àmbit de l'educació superior, com les especificacions per a detectar possibles discriminacions, desigualtats o desequilibris a l'àmbit laboral, recollides en la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

El diagnòstic recull l'anàlisi realitzada i estructurada de manera que puga ser d'ajuda per a l'elaboració del III Pla d'Igualtat. L'anàlisi, prenent com a referència temporal l'any 2020, es deté a revisar i presentar els resultats en diferents apartats de manera que informen sobre el grau d'integració de la igualtat en la cultura organitzativa, així com en aquells àmbits rellevants d'actuació de la Universitat ara com els estudis, la docència i la investigació, i dedica un apartat

específic a l'àmbit laboral, on es fa una mirada amb més detall per a conèixer les condicions d'accés, de treball, de promoció i formació, la classificació professional i les retribucions, la infrarepresentació, la conciliació i la corresponsabilitat així com la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere i les violències masclistes.

Aquest document és un resum del Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat entre dones i homes en la Universitat Jaume I de Castelló,[1] que presenta els principals resultats de l'anàlisi realitzada estructurats en quatre eixos:

I. Descripció de l'organització
II. La igualtat en la cultura i gestió de l'UJI
III. La igualtat en els estudis, la docència i la investigació
IV. La igualtat a l'àmbit laboral.

2.2. Resultats de l'anàlisi

I. La Universitat Jaume I. Descripció de l'organització

La Universitat Jaume I de Castelló és una administració pública d'educació superior creada en 1991 amb seu a la ciutat de Castelló de la Plana (Comunitat Valenciana). L'organització compta amb personal funcionari i personal laboral entre el personal d'administració i serveis (PAS) i personal docent i investigador (PDI). L'any 2020 (dades a 31 de desembre de 2020), el personal al servei de la universitat és d'un 2.220 en total, 1.140 dones i 1.080 homes, entre PDI (1.559) i PAS (661). El total d'alumnat matriculat a la universitat (grau, màster i doctorat) en el curs 2020/2021 és de 13.849, del qual 8.030 són xiques i 5.819 són xics.

1 Document complet del *Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat entre dones i homes en la Universitat Jaume I de Castelló*, accessible a https://www.uji.es/serveis/ui/arxiu/docs/diagnostic/.

Dades de l'organització						
Denominació	Universitat Jaume I de Castelló					
NIF	Q-6250003-H					
Domicili	Av. de Vicent Sos Baynat, s/n 12071 Castelló de la Plana					
Tipus organització	Administració pública d'educació superior					
Any de constitució	1991					
Norma de creació	Llei 3/1991, de la Generalitat Valenciana, de creació de la Universitat Jaume I de Castelló (DOGV de 27/02/91)					
Estatuts/normativa reguladora	Decret 116/2010, de 27 d'agost, del Consell de la Generalitat, pel qual s'aproven els Estatuts de la Universitat Jaume I de Castelló, modificats pel Decret 144/2015, del Consell, de 18 de setembre					
Activitat	Educació superior					
Descripció de l'activitat	La Universitat Jaume I és una institució de dret i d'interès públic, amb personalitat jurídica i patrimoni propi, al servici de la societat en l'àmbit de l'estudi, la docència i la investigació.					
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	La seu de la Universitat Jaume I és la ciutat de Castelló de la Plana (Comunitat Valenciana), amb la possibilitat d'estendre les seues activitats a altres àmbits territorials.					
Persones treballadores (2020)	Dones	1.140	Homes	1.080	Total	2.220
Alumnat (Curs 2020/2021)	Dones	8.030	Homes	5.819	Total	13.849
Departament de personal	Servei de Recursos Humans					
Representació legal i/o sindical de treballadores i treballadors	Dones	27	Homes	26	Total	53

II. La igualtat en la cultura i gestió de l'UJI

L'anàlisi realitzada sobre la situació de la Universitat Jaume I en relació amb la igualtat entre dones i homes permet valorar el grau d'implantació de la igualtat de dones i homes en la cultura i gestió organitzacional, específicament revisant si està inclosa en els seus valors, finalitats, objectius i activitats.

D'aquesta anàlisi es posa en evidència que el compromís amb la igualtat d'aquesta Universitat s'ha incorporat a les seues normatives bàsiques (Estatuts, Model Educatiu i plans estratègics) i s'ha desplegat en polítiques institucionals i estructures (Vicerectorat d'Igualtat, Unitat d'igualtat, Comissió Assessora Permanent i Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat) i de planificació de la igualtat (diagnòstics de situació en matèria d'igualtat, plans d'igualtat i seguiment i avaluacions dels plans).

A més a més, s'han desenrotllat procediments que faciliten la construcció d'una cultura d'igualtat, com ara la prevenció de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe (Protocol en els supòsits d'assetjament a la Universitat Jaume I) o el llenguatge no sexista (Guia de tractament no sexista de la informació i la comunicació a l'UJI).

Pel que fa a la transparència i visibilitat de les dades estadístiques de la situació de la igualtat a l'UJI, les normatives en matèria d'igualtat de l'UJI i altres recursos d'igualtat, utilitzen diferents canals com l'espai web específic de la Unitat d'Igualtat destinat a donar a conèixer les normatives, protocols, igualtat en xifres i activitats i recursos de l'UJI en matèria d'igualtat. Així mateix, es destaca l'accessibilitat als plans d'Igualtat, el Protocol en els supòsits d'assetjament i el Punt Violeta-Rainbow. També el web general de l'UJI, o les memòries de l'UJI, on s'inclouen dades desagregades per sexe (UJI en xifres), espais per a visibilitzar l'acció en matèria d'igualtat (Igualtat, Unitat d'Igualtat i Fundació Isonomia) així com la contribució als ODS (5. Igualtat de gènere).

Quant a la integració de la igualtat en els plans formatius del personal, a l'UJI s'inclou la formació en matèria d'igualtat en els plans de formació anuals per al personal mitjançant la inclusió en els plans de formació del PAS, no obstant això, el nombre de persones efectivament formades és insuficient.

D'altra banda, l'anàlisi de la comunicació i llenguatge inclusiu assenyala que en l'ús de les imatges es té cura a mostrar una presència equilibrada de dones i homes. Quant a l'ús del llenguatge, es té cura a fer un ús no sexista del llenguatge. En el referent a recursos, l'UJI disposa d'un servei (Servei de Llengües i Terminologia) que assessora en matèria de llenguatge no sexista i d'una Guia de tractament no sexista de la informació i la comunicació a l'UJI.

La Universitat disposa i forma part de xarxes col·laboratives d'interès per a la promoció de la igualtat. Dins de l'àmbit universitari, l'UJI participa en la Xarxa Vives d'Universitats, de desenvolupaments conjunts d'accions específiques en matèria d'igualtat (Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere) i la RUIGEU (Red de Unidades para la Igualdad de Género y Excelencia Universitaria). Per a la transferència de la igualtat al territori, la Xarxa Isonomia de municipis per a la igualtat efectiva de dones i homes, impulsada per la Fundació Isonomia de la Universitat Jaume I, integrada per un total de 92 municipis de la província de Castelló en 2020.

Aquestes polítiques i activitat organitzacional, sens dubte, han afavorit la consecució d'alts graus d'equilibri en la participació d'homes i dones a la Universitat —com és el cas dels òrgans de govern i representació— i en la integració de la igualtat en l'organització i la seua activitat. No obstant això, quan l'estudi entra a conèixer amb més detall els diferents àmbits específics s'evidencien camps cecs al gènere, biaixos de gènere i desequilibris persistents en la participació de dones i homes.

En l'estudi d'aquells factors que faciliten la implantació de la igualtat en la cultura universitària s'ha trobat un alt grau d'implantació formal (normativa, plans d'igualtat, pla de formació, procediments de selecció del personal, protocol davant l'assetjament i les violències, guia de llenguatge no sexista, etc.) però per contra, es troben carències en l'impacte efectiu en alguns casos. Així, cal remarcar que, encara que la formació en matèria d'igualtat està planificada, el nombre del personal (d'administració i serveis, docent o directiu) format o sensibilitzat en matèria d'igualtat és mínim davant el nombre total de persones que presten els seus serveis a l'UJI, la qual cosa fa recomanar la necessitat d'incidir en l'acció formativa en matèria d'igualtat (igualtat de dones i homes, prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, llenguatge inclusiu, etc.).

III. La igualtat en els estudis, la docència i la investigació

a. La igualtat en els estudis

L'educació superior universitària es considera un motor per a aconseguir la igualtat en la participació de dones i homes en la ciència i en el desenvolupament dels treballs i les professions. Amb l'objecte d'identificar i quantificar el nivell de participació (on l'indicador d'igualtat utilitzat és el principi de presència o composició equilibrada (40/60), de forma que, en conjunt, les persones de cada sexe no superen el 60 per cent, ni siguen menys del 40 per cent), les bretxes de gènere en els estudis de la Universitat Jaume I, així com les tendències en les eleccions acadèmiques de xics i xiques, s'analitza la participació de xiques i xics en els diferents nivells d'estudis (grau i postgrau) i les diferències per sexe segons branques del coneixement per a comprovar si es produeix segregació horitzontal.

Quant a la participació de xics i xiques en els estudis l'anàlisi realitzada posa de manifest una participació equilibrada de xiques i xics i una major presència de les primeres:

- El nombre total d'alumnat matriculat a l'UJI en el curs acadèmic 2020/2021 (grau, màster i doctorat) és de 13.849 persones (8.030 dones i 5.819 homes). Segons aquestes dades, les dones són majoria a la Universitat, i representen el 57,98 % enfront del 42,02 % d'homes. Tot i això, hi ha presència equilibrada entre els sexes.

En una anàlisi dels estudis per grau i postgrau (màster i doctorat), es posa de manifest una major presència de xiques en tots els estudis, on els graus i doctorats mostren una presència equilibrada, mentre els màsters estan feminitzats:

- En els estudis de grau, les dones són el 57,49 % (6.657) i els homes el 42,51 % (4.923). Aquests estudis mostren una participació equilibrada i majoria de dones.
- En màster, les dones són el 63,39 % (921) i els homes el 36,61 % (532). Els estudis de màster es troben feminitzats.

- En doctorat, les dones són 55,39 % (452) i els homes el 44,61 % (364). Aquests estudis mostren una participació equilibrada i majoria de dones.

En una revisió més acurada dels estudis per branques del coneixement es pot comprovar una segregació horitzontal en els estudis, on es troben estudis feminitzats, especialment els relacionats amb la salut i l'educació (Medicina, Infermeria, Mestre o Mestra d'Educació infantil o Mestre o Mestra d'Educació Primària) i estudis masculinitzats relacionats amb els STEM, com ara Arquitectura i enginyeries. Aquestes segregacions en l'elecció dels estudis de l'alumnat es repeteixen tant en grau i en màster com en doctorat.

L'evolució assenyala que la participació de les dones en estudis de màster augmenta en comparació als estudis de grau, però, disminueix en estudis de doctorat. Els homes, al contrari, disminueixen en la seua participació en estudis de màster, però augmenten la presència en doctorat. Pot ser que les dones troben dificultats a partir dels estudis de doctorat per a continuar la seua carrera acadèmica, la qual cosa caldria aprofundir en el seu coneixement.

b. La igualtat en la docència

En l'àmbit universitari (Verge i Cabruja 2017), la perspectiva de gènere o *gender mainstreaming* «és una política integral per a promoure la igualtat de gènere i la diversitat en la recerca, la docència, el vincle amb la societat, així com en les estructures de gestió i decisió de les universitats, tots aquests àmbits afectats per diferents biaixos de gènere». En la docència, la incorporació de la perspectiva de gènere «pot integrar-se de manera específica a través d'assignatures específiques, i de manera transversal identificant les assignatures on el sexe i el gènere siguen rellevants. [...]. Aplicada a la docència, la perspectiva de gènere suposa un procés reflexiu que afecta el disseny de les competències del pla d'estudis i, per extensió, el disseny de les assignatures, incloent-hi els resultats d'aprenentatge, els continguts impartits, els exemples, el llenguatge utilitzat, les fonts seleccionades, el mètode d'avaluació i la gestió de l'entorn d'aprenentatge» (Alonso i Llombardo, 2016).

En conseqüència, per a mesurar el grau d'integració de la perspectiva de gènere en els estudis, es pretén identificar tant les assignatures específiques

d'igualtat i/o gènere com les assignatures que, encara que no versen exclusivament en aquesta matèria, inclouen la perspectiva de gènere.

Per tal de conèixer el grau d'integració de la perspectiva de gènere en la docència s'han analitzat un total de 1.569 guies docents, corresponents a totes les assignatures dels 39 graus que s'imparteixen a l'UJI en el curs 2020/2021, disponibles en el Sistema d'Informació Acadèmica (SIA).

Les dades mostren que tan sols un 11 % d'assignatures inclouen la perspectiva de gènere i un 1 % són específiques de gènere, la qual cosa indica que la implantació de la igualtat i la perspectiva de gènere en la docència és una manca actual i un repte rellevant a superar que requereix una ferma acció impulsora, ara com recursos i formació de la docència.

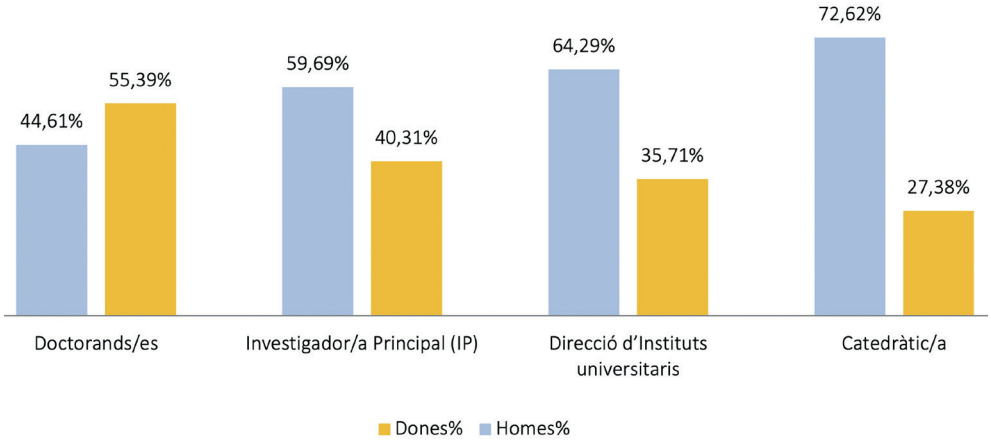
Per graus, s'evidencien carències significatives en aquells on l'aprenentatge de la igualtat és fonamental per al seu desenvolupant professional (Mestre o Mestra d'Educació Infantil, Mestre o Mestra d'Educació Primària o Relacions Laborals i Recursos Humans) amb dades d'entre el 0 % i el 4 % d'assignatures específiques de gènere i entre un 10 % i un 25 % d'assignatures que inclouen alguna dimensió de gènere. Així mateix, hi ha graus amb dades entre un 0 % i un 2 % d'assignatures específiques de gènere i menys del 10 % d'assignatures que inclouen alguna dimensió de gènere (Administració d'Empreses, Enginyeria Mecànica o Finances i Comptabilitat, entre altres) o graus (com ara Arquitectura Tècnica i Enginyeria Agroalimentària i del Medi Rural) que no tenen assignatures específiques de gènere ni integren la perspectiva de gènere (0 %).

Els graus que més implantació presenten són Medicina i Infermeria, que contenen entre un 5 % i 6 % d'assignatures específiques de gènere i entre un 50 % i 65 % d'assignatures amb dimensió de gènere. En la seua lectura, cal tindre en compte que aquests graus, pels seus àmbits academicoprofessionals, tenen continguts amb especificitats del cos i la salut de les dones, per tant, el percentatge d'assignatures específiques que incorporen la variable sexe-gènere és més elevat en comparació a altres graus.

c. La igualtat en la investigació

La situació general de la participació de dones i homes en la investigació a l'UJI indica segregació vertical i horitzontal i posa de manifest que és un àmbit liderat i ocupat majoritàriament per homes amb una infrarepresentació de les dones progressiva a mesura que s'ascendeix en la carrera investigadora, com a exemples, catedràtiques (27,38 % dones i 72,62 % homes), directores d'instituts universitaris (35,71 % dones i 64,29 %homes) o investigadores principals (40,31 % dones i 59,69 % homes). Oposadament, en els estudis de doctorat hi ha més dones que homes (55,39 % dones i 44,61 % homes). L'anàlisi de les dades de participació de dones i homes mostra una pèrdua progressiva i significativa del talent femení en la investigació.

Figura 1. Investigació. Distriució de dones i homes en l'UJI. Any 2020. Valors relatius



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la Unitat d'Igualtat i del Servei de Gestió de la Docència i Estudiants de l'UJI.

Per branques de coneixement, en doctorat hi ha major presència d'homes en aquelles relacionades amb les Ciències, Enginyeria i Arquitectura, i les dones tenen major presència en les relacionades amb les Ciències Socials i Jurídiques, Salut i Arts i Humanitats. Crida l'atenció que en l'etapa més elevada

de la carrera investigadora, en tots els centres de l'UJI hi ha més catedràtics que catedràtiques.

Aquestes dades han de portar a una reflexió i anàlisi en profunditat sobre els obstacles que condueixen a aquesta infrarepresentació. Pot ser que calga entrar a conèixer si respon a resistències (ocultes o manifestes) davant la igualtat de dones i homes, a obstacles específics (com podien ser els que afecten la conciliació de la vida laboral, familiar i personal), a la carència en recursos formatius per a ampliar els coneixements o a la falta de desplegament d'eines de gestió específica.

IV. La igualtat en l'àmbit laboral

a. Govern, direcció i representació

L'anàlisi de la presència de dones i homes en el govern, direcció i representació de l'UJI mostra la consecució d'alts graus d'equilibri participatius on, els òrgans de govern i representació presenten, en el seu conjunt, dades equilibrades i pròximes a la paritat, llevat del Consell Social, la Junta de Personal del PDI i la Mesa Negociadora, que estan masculinitzades.

Destaca, en relació amb la direcció, els deganats i les direccions (de departament i d'instituts) que aquests llocs estan ocupats majoritàriament per homes, mentre que les secretaries mostren dades de participació equilibrada o feminitzada.

En una anàlisi global dels òrgans de govern, les dades mostren que:

- En els òrgans col·legiats d'àmbit general, les dones són el 49,84 % (152) i els homes el 50,16 % (153), la qual cosa mostra una participació global paritària (Consell de Direcció i Consell de l'Estudiantat) o quasi paritària (Claustre i Consell de Govern). L'excepció és el Consell Social, que es mostra com un òrgan masculinitzat.
- En els òrgans col·legiats d'àmbit particular, en global, les dones són el 45,66 % (632) i els homes el 54,34 % (752), i en tots els òrgans hi ha major participació d'homes.

- En altres òrgans col·legiats, la Junta Electoral presenta una participació de dones del 45,45 % (5) i d'homes del 54,55 % (6), amb una major participació d'homes.
- En els òrgans unipersonals d'àmbit general, les dones són el 46,15 % (6) i els homes el 53,85 % (7) on el rectorat està ocupat per una dona (des de 2018).
- En els òrgans unipersonals d'àmbit particular, les dones són el 46,51 % (60) i els homes el 53,49 % (69), on els deganats, les direccions (de departament i d'instituts) estan ocupats majoritàriament per homes, i les secretaries (de facultat i instituts universitaris) mostren dades de participació equilibrada o feminitzada (de departament).

En una anàlisi per òrgans de representació les dades mostren la següent participació:

- En la Junta de Personal del PAS, les dones són el 58,82 % (10) i els homes el 41,18 % (7). Aquest òrgan mostra una major participació femenina.
- En la Junta de Personal del PDI, les dones són el 30,77 % (4) i els homes el 69,23 % (9). Aquest òrgan es mostra masculinitzat.
- En el Comitè d'Empresa, les dones són el 56,52 % (13) i els homes el 43,48 % (10). Aquest òrgan mostra una major participació femenina.

En la Mesa Negociadora:

- Per la part de l'administració de l'UJI, les dones són el 25,00 % (2) i els homes el 75,00 % (6).
- Per la part social, les dones són el 37,50 % (3) i els homes el 62,50 % (5).

b. Distribució de la plantilla (PAS i PDI), classificació professional i tipus de jornada

Pel que fa a situació de la plantilla de l'UJI, quant a participació del personal d'administració i serveis (PAS) i personal docent i investigador (PDI) segons sexe, categoria/grup professional i dedicació, la situació general mostra que

hi treballen més dones que homes dins d'una participació equilibrada de dones i homes a l'UJI (51,37 % dones i 48,63 % homes). No obstant això, per col·lectius, hi ha més dones al PAS (60,63 %) i més homes al PDI (52,55 %).

Per grups professionals, el PAS presenta una participació equilibrada en tots els grups representatius (llevat el B) menys el grup C1, que és el més nombrós i que es troba feminitzat (67,22 %). El PDI, per categories professionals més nombroses, cal ressaltar que estan masculinitzades catedràtic/a d'universitat (71,86 % homes) mentre que la resta mostra una participació equilibrada de dones i homes, com ara titular d'universitat, contractat/ada doctor/a, ajudant/a doctor/a, investigador/a o personal investigador en formació i professorat associat.

L'anàlisi de la distribució de la plantilla presenta les següents xifres:

- El total de personal que presta serveis a l'UJI (PAS i PDI) és de 2.220 persones. De total de la plantilla, el 51,37 % són dones i el 48,63 % són homes. Per aquesta raó es pot afirmar que l'UJI té presència equilibrada, encara que hi treballen més dones que homes.
- Del total de la plantilla de l'UJI, el 29,75 % està conformat pel PAS, mentre que el 70,25 % està conformat pel PDI.
- Tant en el PAS com en el PDI, es troben diferències de participació de dones i homes i segregació en alguns d'ells: el PAS és un col·lectiu feminitzat, amb més dones (60,63 %) que homes (39,37 %) i el PDI, presenta una imatge global de participació equilibrada, encara que hi ha més homes (52,55 %) que dones (47,45 %).
- En una anàlisi del PAS per grups professionals, el més nombrós és el C1, i es presenta feminitzat, amb un 67,22 % de dones. La resta, a excepció del B, que és residual, (A1, A2 i C2) es presenten equilibrats, encara que mentre en A2 i C2 hi ha més dones que homes, en el grup A1, hi ha més homes que dones (51,73 %).
- En una anàlisi del PDI per categories professionals més nombroses, es troben masculinitzades algunes d'elles com ara catedràtic/a d'universitat (amb un 71,86 % de catedràtics) i titular d'escola universitària (amb 62,48 % d'homes). La resta de categories es mostra amb una participació equilibrada de dones i homes (titular d'universitat, contractat/ada

doctor/a, ajudant/a doctor/a, investigador/a o personal investigador en formació i professorat associat).

- Quant a dedicació, les dones del PAS treballen en major mesura a temps complet (TC) que els homes, mentre que a temps parcial (TP), la distribució de dones i homes està més equilibrada. Dins del PDI, els homes treballen lleugerament més a TC que les dones, mentre que, a TP la distribució de dones i homes està equilibrada.

c. Condicions de treball i retribucions

L'objectiu d'aquest apartat és analitzar les retribucions efectivament percebudes del personal de l'UJI, (PAS i PDI), per a visibilitzar les possibles diferències retributives entre dones i homes, i comprovar la mitjana retributiva i la bretxa salarial per sexes, per grups/categories professionals i per tipus de jornada l'any 2020. Les dades, aportades pel Servei de Recursos Humans, estan desglossades per sexe, grup/categoria professional, tipus de jornada i efectius calculats segons la dedicació efectuada. L'anàlisi retributiu recull el salari total i el desglossament, en funció de si són retribucions bàsiques o complementàries. S'han tingut en compte tots els conceptes retributius imputats al Capítol I, a excepció del concepte «Col·laboració en projectes d'investigació».

La Universitat, donada les seues característiques d'administració pública està subjecta i aplica criteris d'objectivitat de l'estructura salarial i d'equitat salarial segons la normativa que, per a cada col·lectiu, són d'aplicació. Les retribucions del personal PDI i PAS s'ajusten al que s'estableix en les lleis de pressupostos de la Generalitat Valenciana i en la Llei orgànica 6/2001, d'universitats (LOU). Les remuneracions del personal docent i investigador (PDI) estan integrades per retribucions bàsiques i complements. Les retribucions es componen de sou base, triennis, complement de destí i complement específic, que varien en funció de la categoria i lloc de treball. Aquestes retribucions es complementen amb altres addicionals emmarcades en el Reial decret 1086/1989 sobre retribucions del professorat universitari.

Quant a la identificació de llocs de treball, que permet reconèixer llocs de treball iguals o d'igual valor, i transparència, la relació de llocs de treball (RLT), amb els criteris retributius (dedicació, grup, nivell de complement de destí i específic,

etc.) es comprova que està publicada a l'espai de transparència del web de l'UJI (https://www.uji.es/transparencia/economica/rrhh/RLT/).

La lectura de la situació general de les retribucions efectivament percebudes permet observar diferències per sexe, encara que els diferencials comparables entre ambdós sexes no marquen possibles tractes d'iniquitat retributiva. Ara bé, seria necessària una interpretació qualitativa que permetera una identificació de les causes que originen les diferències en cada categoria. De mitjana general, a l'UJI les dones guanyen 3.964,69€ menys que els homes a l'any. És a dir, la bretxa salarial a l'UJI és de l'11,97 %, el 6,97 % en el PAS i el 17,23 % en el PDI.

Taula 1. Mitjana retributiva general i bretxa salarial

	Mitjana dones euros	**Mitjana homes euros**	**Diferencial euros**	**Bretxa total %**
PAS	34081,33	36636,44	-2555,11	6,97
PDI	26496,82	32010,92	-5514,10	17,23
TOTAL UJI	**29160,42**	**33125,11**	**-3964,69**	**11,97**

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

En una mirada desglossada per col·lectius:

En el PAS, on hi ha més dones que homes, la retribució mitjana general dels homes és d'un 6,97 % més que de les dones. Per tipus de retribució, en concepte de bàsica els homes tenen una retribució mitjana d'un 3,29 % més que les dones. En concepte de complements, els homes han percebut un 9,66 % més que les dones. Per grups professionals, on la bretxa salarial és més alta, és en el A1, on els homes guanyen un 12,57 % més que les dones. Així, la bretxa salarial més baixa es troba al grup professional C1, on la diferència entre els salaris de dones i homes varia en un 0,79 %, en favor dels homes, seguit del grup professional A2 (1,28 %) i del grup professional C2 (8,8 %).

En el PDI, la retribució dels homes és d'un 17,23 % més que les dones. Per tipus de retribució els homes també cobren més en retribucions bàsiques (11,07 %) i en les complementàries (22,58 %). Per categories professionals, i tenint en compte les més nombroses, en quasi totes elles els homes cobren més que les dones: catedràtic/a d'universitat (4,06 %), titular d'universitat (2,76 %), contractat/ada doctor/a doctor/a (1,53 %), ajudant/a doctor/a (2,20 %). A més a més, les categories professionals on s'hi troba major bretxa salarial és en investigador/a postdoctoral (10,81 %) i en personal investigador en formació (6,45 %). Per altra banda, en les categories on les dones han rebut més retribució que els homes són titular d'escola universitària (-1,88 %), col·laborador/a (-8,08 %) i professorat associat (-3,92 %).

d. Selecció, contractació, formació i promoció professional

Quant als processos de gestió de personal i procediments de l'UJI relatius a selecció, contractació, formació i promoció laboral, l'UJI està subjecta i aplica els criteris de transparència, publicitat, objectivitat i igualtat de condicions en l'accés i la promoció, segons la normativa que li és d'aplicació com a administració pública i, especialment, els previstos en els articles 55 del Text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i 51 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió pública valenciana. Les normatives, procediments, criteris de selecció, barems, equivalències i sistema de promoció professional es troben públiques al web de l'UJI (https://www.uji.es/serveis/rrhh/). La relació de llocs de treball (RLT) del PAS i PDI també es troba pública a l'espai de recursos humans del web oficial de l'UJI.

Totes les convocatòries es comprova que es publiquen al Tauler d'Anuncis Oficials (TAO) de l'UJI i al Diari Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV). Les convocatòries inclouen els criteris i requisits de selecció, els mèrits i criteris de valoració, els continguts de les proves, així com els formularis per a la sol·licitud. En la gestió d'aquests processos, l'UJI facilita la revisió i assessorament lingüístic en matèria de llenguatge no sexista per part del Servei de Llengües i Terminologia.

De les mostres de convocatòries i sol·licituds revisades es comprova:

- L'ús generalitzat de llenguatge i terminologia sense marques de gènere,
- Les convocatòries de PAS analitzades recullen, expressament, el principi d'igualtat entre dones i homes i l'ús d'un llenguatge no sexista.
- Les convocatòries de concurs oposició amb temes per a l'accés inclouen matèries i continguts específics en matèria d'igualtat en els temaris.

No obstant això, altres proves selectives, com per exemple per a la constitució d'una borsa de treball, no inclouen continguts d'igualtat en el temari. Tampoc aquelles proves selectives per a serveis especialitzats i que requeririen de formació en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, com per exemple de tècnic o tècnica de prevenció.

e. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i corresponsabilitat

El coneixement de les mesures que afavoreixen la conciliació i la corresponsabilitat, de l'ús que fan les dones i els homes que treballen o estudien a la Universitat així com de les seues necessitats, és un camp d'anàlisi que resulta de gran interès i utilitat per a mesurar el grau d'integració de la igualtat a l'UJI. Tot i això, es reconeix la dificultat en abastar l'anàlisi dels drets de conciliació en l'àmbit universitari, atesa la complexitat normativa a què es veu sotmesa (Alcañiz, 2014). Això no obstant, en allò d'identificar les mesures que poden ajudar a la conciliació, diferents estudis coincideixen en el fet que les principals polítiques de conciliació implementades per les empreses es refereixen a mesures com ara flexibilitat, temps parcial, jornades comprimides, excedències, teletreball, política de serveis més enllà de la mateixa empresa, adaptació del lloc de treball i suport professional.

Quant a les mesures implantades per a facilitar la conciliació personal, familiar i laboral i promoure l'exercici corresponsable d'aquests drets, la Universitat té implantades mesures (flexibilitat, teletreball, permisos i excedències així com reduccions de jornades i altres criteris com preferència a l'hora d'elegir horari en el cas del PDI) dirigides a facilitar la conciliació.

En el seu ús, encara que en general és prou equilibrat entre dones i homes, crida l'atenció que les reduccions de jornades per motius de responsabilitat familiar

han sigut sol·licitades, en tots els casos, del PDI per dones, i en les categories de titular d'universitat (2) i contracta/ada doctor/a (5). En aquest aspecte, caldria avançar en el coneixement de les necessitats específiques del personal així com en la detecció dels possibles obstacles que dificulten la conciliació, la corresponsabilitat i, sobretot, l'avançament tant de la carrera professional, la carrera acadèmica com en el seguiment dels estudis de l'alumnat amb necessitat de mesures actives correctores dels obstacles particulars.

El web de transparència i l'espai de recursos humans són canals informatius bàsics per a donar a conèixer al personal les mesures de conciliació implantades. Això no obstant, reforçar aquests processos informatius amb catàlegs de mesures de conciliació i de promoció de la corresponsabilitat, accions de sensibilització i formatives pot ser d'ajuda per a enfortir la cultura d'igualtat a l'organització.

f. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i de les violències masclistes

És objecte d'aquest apartat identificar i descriure els procediments i/o mesures de sensibilització, prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i les violències masclistes, així com l'accessibilitat a aquests.

De l'anàlisi realitzada dels procediments implantats a l'UJI i les mesures desenvolupades es pot comprovar que compta amb un procediment específic així com planificació i execució de mesures de sensibilització, prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

- El Protocol en els supòsits d'assetjament a la Universitat Jaume I inclou:
  - Declaració de principis, definició d'assetjament sexual i per raó de sexe i identificació de conductes que poden ser constitutives d'assetjament.
  - Procediment d'actuació enfront de l'assetjament per a donar via a les queixes o denúncies que puguen produir-se, i mesures cautelars i/o correctives aplicables.

- Identificació de les mesures reactives enfront de l'assetjament i, en el seu cas, el règim disciplinari.

- El Protocol en els supòsits d'assetjament a la Universitat Jaume I respon als següents principis:

  - Prevenció i sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Informació i accessibilitat dels procediments i mesures.
  - Confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades.
  - Respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora.
  - Prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que donen suport a la denúncia o denuncien suposats d'assetjament sexual i per raó de sexe.
  - Diligència i celeritat del procediment.
  - Garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes.

- El protocol de l'UJI està accessible i disponible al web de l'UJI, tant directament en la pàgina principal (www.uji.es) com en l'espai de la Unitat d'Igualtat.

Els plans d'igualtat inclouen mesures de sensibilització, prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe:

- L'UJI disposa d'un Punt Violeta-Rainbow permanent en el campus que ofereix informació, orientació i assessorament psicològic en matèria d'assetjament sexual, violència masclista i de diversitat afectivosexual i de gènere, amb el propòsit de visualitzar i conscienciar sobre la necessitat de cercar solucions per a problemes socials com el masclisme o la LGTBIfòbia.
- L'UJI inclou en el seu pla formatiu i catàleg de formació accions formatives de manera permanent (anual) en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i violències masclistes.

En matèria de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i de les violències masclistes, l'estudi ha posat de manifest que s'han implantat mesures d'actuació i prevenció (protocols, formació i sensibilització). No obstant això, aquestes mesures resulten insuficients per a conèixer el grau de masclisme i actituds sexistes a la Universitat i per a modificar i erradicar qualsevol manifestació masclista en qualsevol àmbit de la Universitat. Per la qual cosa, l'aprofundiment en mesures de coneixement i de sensibilització i formació es consideren prioritàries per a avançar en l'erradicació d'aquestes situacions.

2.3. Conclusions

L'anàlisi realitzada sobre la situació de la Universitat Jaume I en relació amb la igualtat entre dones i homes permet concloure que la igualtat de dones i homes s'ha incorporat en els valors, finalitats, activitat universitària (estudis, docència i investigació) i gestió.

Aquestes polítiques, sens dubte, han afavorit la consecució d'alts graus d'equilibri en la participació d'homes i dones a la Universitat i en la integració de la igualtat en la cultura i gestió universitària. Això no obstant, quan l'estudi entra a conèixer amb més detall els diferents àmbits específics s'evidencien camps cecs al gènere, biaixos de gènere i desequilibris persistents en la participació de dones i homes.

Per tant, a l'UJI, encara que s'ha avançat molt en el grau d'implantació de polítiques i estratègies d'igualtat, hi ha un vast camp d'acció que requereix mesures que facen efectiva la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits i en tots els nivells, així com aconseguir quotes més elevades i efectives d'igualtat. Camp d'acció que el III Pla d'Igualtat permetrà abastar en els seus objectius a aconseguir i accions a desenvolupar.

3. ELABORACIÓ DEL III PLA D'IGUALTAT

3.1. Exposició de motius

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal proclamat en la Declaració Universal de Drets Humans aprovada per l'Assemblea de les Nacions Unides el 10 de desembre de 1948 (arts. 1 i 2). Aquest principi s'ha inclòs amb posterioritat en les normatives estatals així com en les polítiques públiques implementades des de l'administració pública.

El principi d'igualtat de dones i homes s'ha plasmat en els següents tractats internacionals: la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (1979) ratificada per Espanya el 1983, en la qual s'estableix, per primera vegada, el reconeixement internacional i la definició de les accions positives (article 4). També cal tenir en compte els resultats adoptats en les Conferències Mundials sobre la Dona i, molt especialment, a Beijing (1995), on es van prendre alguns acords que, amb el temps, han demostrat ser imprescindibles per a la igualtat efectiva de dones i homes. La Declaració per a l'Eliminació de la Violència (1993) va establir les bases per a la lluita contra la violència cap a les dones. L'Agenda 2030 para el desenvolupament sostenible, que inclou els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), inclou l'Objectiu 5 «Igualtat de gènere» si bé la igualtat es considera transversal en molts dels objectius inclosos a l'Agenda com s'assenyala en cadascun dels eixos del III Pla d'Igualtat de la Universitat Jaume I (2021-2025).

Per la seua banda, el Conveni núm. 190 OIT, sobre l'eliminació de la violència i assetjament en el món del treball (que va entrar en vigor el juny de 2021) reconeix expressament el dret de les persones de la comunitat universitària a un entorn de treball lliure de violència i assetjament, ja que la violència i l'assetjament al treball pot constituir una violació o un abús dels drets humans, són una amenaça per a la igualtat d'oportunitats i són inacceptables i incompatibles amb el treball decent, ja que afecten la salut psicològica, física i sexual de les persones, la seua dignitat, i el seu entorn familiar i social. En aquest dret a un

entorn lliure de violència i assetjament en l'àmbit de les relacions de treball, queden també compreses les conductes de violència i assetjament realitzades per mitjà de les tecnologies de la informació i comunicació

La igualtat es considera un principi fonamental en la Unió Europea des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, el 1997. El dret derivat i l'aprovació de les directives de la Unió Europea han desenvolupat el principi d'igualtat de dones i homes des dels anys setanta, al mateix temps que s'han introduït nous conceptes elaborats pel dret antidiscriminatori (discriminació directa, discriminació indirecta, entre d'altres) i progressivament ha incorporat nous objectius i reptes com són la conciliació i corresponsabilitat, la igualtat retributiva, la violència contra les dones, l'impuls a una major presència femenina en els consells d'administració i en els càrrecs de responsabilitat.

Pel que fa a la normativa sobre violència de gènere i contra les dones, el Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i lluita contra la violència cap a les dones i la violència domèstica, aprovat a Istanbul en 2011 i ratificat per Espanya en 2014.

El Conveni reconeix que totes les formes de violència contra les dones constitueixen una violació greu dels drets de les dones i de les xiquetes i un obstacle fonamental per a la realització de la igualtat entre dones i homes. Entre els seus objectius se situa «Protegir les dones contra totes les formes de violència, i prevenir, perseguir i eliminar la violència contra la dona i la violència domèstica» (Art. 1, a).

La Constitució espanyola de 1978 incorpora el principi d'igualtat en els següents articles: 1.1, 9.2 i 14. En l'àmbit estatal poden citar-se: la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (LOMPIVG) i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI). Recentment, s'han aprovat diversos RD com el 6/2019, i els RD 901/2020 i 902/2020 , normativa que afecta de forma significativa els plans d'igualtat.

En l'àmbit de la universitat, la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (des d'ara LOMLOU) i el Reial decret 1393/2007, de 29 d'octubre, pel qual s'estableix l'ordenació dels ensenyaments universitaris oficials, que introdueix en

l'articulat la igualtat efectiva i la no discriminació. Actualment està en redacció la nova Llei d'Universitats.

Així, la legislació ha suposat per a les universitats exigir el desenvolupament, amb caràcter imperatiu, d'accions especialment dirigides a la consecució de la igualtat efectiva, igualtat d'oportunitats i no discriminació entre les dones i els homes. D'aquesta manera, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, exigeix, dins dels principis de qualitat de sistema educatiu, l'eliminació dels obstacles que dificulten la igualtat efectiva entre dones i homes, així com «el foment de la igualtat plena entre unes i altres» (article 23). Per la seua banda, l'article 24 incorpora la «integració de l'estudi i aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent de professorat». Amb expressa referència a l'àmbit de l'educació superior, l'article 25 estableix que les universitats públiques «han de fomentar l'ensenyament i investigació sobre el significat i abast de la igualtat entre dones i homes» més concretament: «la inclusió en els plans d'estudis que corresponga, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre les dones i els homes», «la creació de postgraus específics» i «la realització d'estudis i investigacions especialitzades en la matèria». I tot això, sense oblidar que, amb caràcter general, com a administracions públiques que són, correspon a les universitats:

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

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

El passat 29 de juny de 2021 el Govern d'Espanya va aprovar la proposició de llei contra la discriminació per orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals i d'igualtat social de lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, transgènere, i intersexuals.

En l'àmbit de la Comunitat Valenciana es contemplen les següents normatives: la Llei 9/2003, de 23 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes; l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana de 2006 (títol II Dels drets dels valencians i valencianes); la Llei 4/2012, de 15 d'octubre, per la qual s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana (títol II De la igualtat entre dones i homes) i la Llei 7/2012, de 23 novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

En relació amb la diversitat afectivosexual a la Comunitat Valenciana es va aprovar la Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral de reconeixement a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana i la Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI.

Els Estatuts de la Universitat Jaume I de Castelló, aprovats pel Decret 95/2021, de 9 de juliol, del Consell de la Generalitat (DOGV 9128/15.07.2021) reconeixen i despleguen la igualtat entre dones i homes i el respecte a la igualtat i a la diversitat.

3.2. Objectius generals del III Pla d'Igualtat

El III Pla d'igualtat de la Universitat Jaume I (2021-2025) vol ser una continuïtat del II Pla i reforçar aquelles accions els resultats de les quals s'han considerat insuficients en la consecució d'una igualtat de gènere i seguint les indicacions del Pla d'acció de Govern 2019-2022, objectiu Igualtat OE 29 «Fomentar el respecte a la diversitat, la transversalitat i l'equitat de gènere».

Els objectius d'aquest III Pla són els següents:

- Visibilitzar i complir el compromís de la Universitat amb la igualtat efectiva de dones i homes.
- Compromís de l'UJI amb una cultura de pau i tolerància zero davant qualsevol mena de violència masclista.
- Corregir les desigualtats entre homes i dones en l'àmbit de les relacions laborals i en les condicions de treball existents a la Universitat.
- Consolidar una línia d'actuacions en l'àmbit de les polítiques d'igualtat que elimine discriminacions per raó de gènere i diversitat afectivosexual en el funcionament de la Universitat.
- Garantir la inclusió de la perspectiva de gènere i diversitat afectivosexual en els estudis de l'UJI.
- Integrar la perspectiva de gènere i diversitat afectivosexual en la generació i transmissió de coneixement i garantir una igualtat de tracte i d'oportunitats.

3.3. Comissions d'elaboració del III Pla d'Igualtat

En el Consell de Direcció núm. 3, de 26 de gener de 2021, es va aprovar la proposta de membres que formarien part de la Comissió Negociadora per a l'elaboració del III Pla d'Igualtat de l'UJI en representació de la direcció i dels sindicats.

La Comissió Negociadora està formada per les següents persones:

Presidència:

Pilar Safont Jordà. Vicerectora de Promoció Lingüística i Igualtat

6 membres de la comunitat universitària

- Alcañiz Moscardó, Mercedes. Directora de la Unitat d'Igualtat (secretària de la Comissió Negociadora)
- Ballester Arnal, Rafael (titular)
  - Simó Vidal, Amelia (suplent)

- López Monfort, Albert Josep (titular)
  - Martínez Saborido, Silvia (suplent)
- Martínez León, Lluís (titular)
  - Correa Sanz, Mercè (suplent)
- Palomar Ferrer, María (titular)
  - González Ahís, Andrea (suplent)
- Reverter Bañón, Sonia (titular)
  - Sales Salvador, Dora (suplent)

6 membres de sindicats

- Caballero Guiral, Juncal (titular)
  - Viciano Ferrás, Clara (suplent)
- Ferreres Bonfill, Juan Bautista (titular)
  - Beltrán Palanques, Vicente (suplent)
- Moliner García, Odet (titular)
  - Pilar Campos, Jordi (suplent)
- Tomás Catalán, Ana (titular)
  - Pinyana Garí, Carme (suplent)
- Marí i Garcia, David Joan (titular)
  - Vernia Carrasco, Ana Mercedes (suplent)
- Maset Llaudes, Amparo (titular)
  - Gómez Íñiguez, Consolación (suplent)

En la primera reunió de la Comissió Negociadora es va proposar la creació d'una comissió assessora, més reduïda i composta per membres de la Comissió Negociadora i personal expert, amb la finalitat d'agilitar l'elaboració del III Pla. La proposta va ser aprovada i la Comissió Assessora va quedar formada per les següents persones:

Pilar Safont Jordà, Mercedes Alcañiz Moscardó, Rafael Ballester Arnal, Fernando Vicente Pachés, Sonia Reverter Bañón i Gemma Escrig Gil.

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

La Comissió Assessora es va reunir catorze vegades entre els mesos de març i juliol. La Comissió Negociadora s'ha reunit en cinc ocasions i en data 15 de setembre de 2021 es va aprovar el III Pla per part d'aquesta comissió.

4. III PLA D'IGUALTAT (2021-2025)

El III Pla d'Igualtat de l'UJI (2021-2025) s'estructura de la següent manera:

EIXOS	Objectius	Nombre d'accions
1. Cultura d'igualtat	**1.1.** Consolidar una cultura de la igualtat de gènere en la comunitat universitària.	11
	1.2. Fer un ús d'un llenguatge i expressió inclusiva en tota la comunicació de la Universitat.	
	1.3. Consolidar una cultura de la igualtat de gènere a la resta de la societat.	
2. Governança, gestió de la igualtat i participació equilibrada	**2.1.** Transversalitzar la perspectiva de gènere en la política universitària i visibilitzar la gestió de la igualtat a l'UJI.	9
	2.2. Aconseguir la participació equilibrada de dones i homes en el govern i la representació de la Universitat i el lideratge de les dones.	

EIXOS	Objectius	Nombre d'accions
3. Relacions laborals	**3.1.** Garantir el principi d'igualtat de gènere, tracte i oportunitats, en l'accés, desenvolupament professional, promoció interna i en les condicions de treball a la Universitat Jaume I.	17
	3.2. Promoure i assegurar la conciliació de la vida laboral-acadèmica, familiar i personal, dels membres de la comunitat universitària (PAS-PDI-estudiantat) i fomentar la corresponsabilitat.	
	3.3. Adoptar les mesures de prevenció de riscos i salut laboral des d'una perspectiva de gènere.	
	3.4. Garantir i vetlar per l'equitat retributiva entre dones i homes en l'exercici de treballs d'igual valor.	
	3.5. Formació en igualtat per al personal de la Universitat Jaume I.	
4. Docència i formació en igualtat	**4.1.** Impulsar l'oferta formativa en perspectiva de gènere per al professorat**.**	10
	4.2. Formar en igualtat en tots els estudis de l'UJI.	
	4.3. Visibilitzar i reequilibrar la segregació existent als estudis de grau, postgrau, doctorat i en les eixides professionals.	
5. Investigació, innovació i transferència amb perspectiva de gènere i de diversitat sexual	**5.1.** Incorporar la transversalitat de gènere a la investigació de l'UJI.	12
	5.2. Promoure la igualtat de dones i homes en la investigació.	
	5.3. Promoure i visibilitzar la investigació i la innovació sobre la igualtat i la diversitat sexual i potenciar la transferència de resultats.	

EIXOS	Objectius	Nombre d'accions
6. Prevenció i erradicació de la violència, assetjament i discriminació	**6.1.** Previndre, detectar, resoldre i fer seguiment de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i les violències masclistes i LGTBIfòbiques en l'àmbit de la Universitat.	6
	6.2. Donar suport, orientar i acompanyar davant de situacions d'assetjament i violències masclistes i LGTBIfòbiques.	
7. Atenció a la diversitat afectivo-sexual i de gènere	**7.1.** Sensibilitzar i formar la comunitat universitària en matèria de diversitat afectivosexual i de gènere.	14
	7.2. Promoure el benestar i afavorir la inclusió de les persones LGTBIQ+ al campus universitari i previndre qualsevol mena de discriminació i assetjament LGTBIfòbic.	
	7.3. Impulsar la creació de xarxes en matèria de diversitat sexual amb l'entorn social de l'UJI.	

A continuació, s'exposa amb detall cadascun dels eixos del III Pla d'Igualtat tenint en compte els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) amb els quals es relaciona l'eix, així com les accions incloses en cada un dels objectius, la periodicitat i la responsabilitat adjudicada a la seua execució.

EIX 1. CULTURA D'IGUALTAT (ODS 4,5,10 i 16)

Objectiu 1.1. Consolidar una cultura de la igualtat de gènere en la comunitat universitària

Accions:

1. Introduir en el Model Educatiu de la Universitat un punt sobre els compromisos que té l'UJI amb la igualtat i la lluita contra les violències masclistes.
   - Periodicitat: permanent
   - Responsabilitat: Rectorat i Vicerectorat de Promoció Lingüística i Igualtat

2. Visibilitzar i apropar a la comunitat universitària la Unitat d'igualtat i el Punt Violeta-Rainbow.
   - Periodicitat: permanent
   - Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Vicerectorat de Promoció Lingüística i Igualtat i Unitat de Suport Educatiu

3. Donar a conèixer a la comunitat universitària de III Pla d'Igualtat de l'UJI mitjançant activitats formatives i de divulgació.
   - Periodicitat: permanent
   - Responsabilitat: Unitat d'Igualtat i Servei de Comunicació i Publicacions

4. Realitzar campanyes de conscienciació sobre la persistència del sexisme i la desigualtat en la societat i la necessitat de contribuir a erradicar tota forma de discriminació.
   - Periodicitat: anual
   - Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Servei de Comunicació i Publicacions, Fundació Isonomia i Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificación Escribano

Objectiu 1.2. Fer un ús d'un llenguatge i expressió inclusiva en tota la comunicació de la Universitat

Accions:

5. Revisar i actualitzar la Guia de tractament no sexista de la informació i la comunicació.
   - Periodicitat: puntual
   - Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Servei de Comunicació i Publicacions i Fundació Isonomia

6. Difondre l'Observatori Lingüístic com a recurs assessor per a un ús no sexista i inclusiu del llenguatge.
   - Periodicitat: puntual
   - Responsabilitat: Servei de Llengües i Terminologia i Unitat d'Igualtat

7. Oferir formació en matèria de comunicació i llenguatge inclusiu.

- Periodicitat: anual
- Responsabilitat: Unitat d'Igualtat i Unitat de Suport Educatiu

8. Elaborar i desenvolupar campanyes per a sensibilitzar la comunitat universitària sobre la importància del llenguatge igualitari.

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

Objectiu 1.3. Consolidar una cultura de la igualtat de gènere a la resta de la societat

Accions:

9. Visibilitzar i difondre, en els canals de comunicació de l'UJI, les accions desenvolupades en la Universitat relacionades amb la igualtat.

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

10. Comunicar els resultats de la investigació universitària en matèria d'igualtat a través dels mitjans de comunicació.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic

11. Mantenir col·laboracions permanents amb institucions públiques per a realitzar activitats conjuntes en matèria d'igualtat.

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

EIX 2. GOVERNANÇA, GESTIÓ DE LA IGUALTAT I PARTICIPACIÓ EQUILIBRADA (ODS 5 i 16)

Objectiu 2.1. Transversalitzar la perspectiva de gènere en la política universitària i visibilitzar la gestió de la igualtat a l'UJI

Accions:

12. Dotar la Unitat d'Igualtat dels recursos humans i econòmics necessaris per a desenvolupar i implementar l'objectiu d'igualtat a l'UJI.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Rectorat i Gerència

13. Incorporar l'avaluació d'impacte de gènere en les normatives que s'implanten a la Universitat.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Secretaria General i Unitat d'Igualtat

14. Realitzar un seguiment de les convocatòries de beques, ajudes, etc., per a constatar que fan efectiu el principi d'igualtat.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic i Unitat d'Igualtat

15. Realitzar un informe d'impacte de gènere en els pressupostos de l'UJI.

- Periodicitat: anual
- Responsabilitat: Gerència, Rectorat i Unitat d'Igualtat

16. Formar en igualtat i perspectiva de gènere totes les persones amb funcions de responsabilitat.

- Periodicitat: anual
- Responsabilitat: Unitat d'Igualtat i Servei de Recursos Humans

17. Incloure formació en igualtat i perspectiva de gènere en el curs de delegats i delegades organitzat pel Consell de l'Estudiantat.

- Periodicitat: anual
- Responsabilitat: Consell de l'Estudiantat i Unitat d'Igualtat

Objectiu 2.2. Aconseguir la participació equilibrada de dones i homes en el govern i la representació de la Universitat i el lideratge de les dones

Accions:

18. Recomanar als i les candidates a càrrecs electes de gestió a l'UJI que incloguen en el seu programa mesures que garantisquen la igualtat entre les dones i homes i el respecte a la diversitat sexual.

- Periodicitat: puntual
- Responsabilitat: Secretaria General, Junta Electoral i Unitat d'Igualtat

19. Fer formació i capacitació en lideratge amb perspectiva de gènere i diversitat per al personal de l'UJI.

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

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

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Servei de Recursos Humans, Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat i Gerència

EIX 3. RELACIONS LABORALS (ODS 5,8, 10 i 16)

Objectiu 3.1. Garantir el principi d'igualtat de gènere, tracte i oportunitats, en l'accés, desenvolupament professional, promoció interna i en les condicions de treball a la Universitat Jaume I

Accions:

21. Incloure mesures d'acció positiva en les contractacions i ascensos per tal de garantir la promoció professional en condicions d'igualtat, d'acord amb els criteris establerts en la normativa vigent. A igualtat de mèrits es donarà prioritat a les dones en els àmbits masculinitzats i als homes en els àmbits feminitzats en les noves contractacions i en la modificació de categories professionals.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Gerència, Servei de Recursos Humans, Vicerectorat d'Investigació i Transferència i Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic

22. Elaborar informes d'impacte de gènere en els processos de selecció, accés i promoció de personal de l'UJI.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Gerència i Servei de Recursos Humans

23. Assegurar la paritat en la composició dels tribunals en els processos de selecció i provisió de personal de l'UJI.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Servei de Recursos Humans i Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat

24. Incloure matèries relatives a la igualtat de gènere en els temaris de totes les oposicions i concursos per a l'accés i promoció interna de l'UJI.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Servei de Recursos Humans i Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat

Objectiu 3.2. Promoure i assegurar la conciliació de la vida laboral-acadèmica, familiar i personal, dels membres de la comunitat universitària (PAS-PDI-Estudiantat) i fomentar la corresponsabilitat

Accions:

25. Elaborar un pla de conciliació i corresponsabilitat que contemple mesures específiques per a garantir les necessitats de conciliació dels diferents col·lectius de la comunitat universitària.

- Periodicitat: puntual
- Responsabilitat: Servei de Recursos Humans, Vicerectorat d'Investigació i Transferència i Oficina de Promoció i Avaluació de la Qualitat

26. Divulgar entre la comunitat universitària les mesures de conciliació existents a l'UJI i conscienciar sobre la importància d'aquestes, així com de la corresponsabilitat.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Servei de Recursos Humans i Servei de Comunicacions i Publicacions

27. Elaborar estudis d'impacte de gènere que aborden la necessitat de conciliar i sobre l'obstaculització de la promoció professional de les dones que pertanyen al PDI i al PAS.

- Periodicitat: puntual
- Responsabilitat: Unitat d'Igualtat i Servei de Recursos Humans

28. Garantir l'horari de conciliació del personal docent amb fills o filles i/o persones dependents a càrrec seu en l'elecció del POD.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: centres/departaments i Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat

29. Assegurar a estudiantes en situació d'embaràs o en els mesos posteriors al part o amb necessitats de conciliació, que puguen triar grup, rebre tutories

en horaris compatibles, així com absentar-se de les classes o pràctiques sense que això perjudique la seua avaluació.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: centres i Vicerectorat d'Estudiantat i Compromís Social

30. Realitzar campanyes de sensibilització per fomentar la corresponsabilitat dels homes de la comunitat universitària i per a conscienciar sobre el fet que la conciliació no és només cosa de dones.

- Periodicitat: puntual
- Responsabilitat: Unitat d'Igualtat

Objectiu 3.3. Adoptar les mesures de prevenció de riscos i salut laboral des d'una perspectiva de gènere

Accions:

31. Realitzar campanyes sociosanitàries de caràcter informatiu i preventiu sensibles a les diferències entre dones i homes pel que fa a la salut i a la prevenció de les malalties.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental i Comitè de Seguretat i Salut

32. Avaluar els llocs de treball des d'una perspectiva de gènere i emetre un informe anual desagregat sobre els riscos laborals (físics i psíquics).

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental i Comitè de Seguretat i Salut

Objectiu 3.4. Garantir i vetlar per l'equitat retributiva entre dones i homes en l'exercici de treballs d'igual valor

Accions:

33. Realitzar auditoria retributiva i registre salarial de tota la plantilla de l'UJI de conformitat amb la normativa vigent.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Gerència i Servei de Recursos Humans

34. Assegurar la transparència de sistema retributiu a l'UJI de conformitat amb la normativa vigent.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Gerència i Servei de Recursos Humans

Objectiu 3.5. Formació en igualtat al personal de la Universitat Jaume I

Accions:

35. Realitzar formació per al personal de l'UJI (PAS i PDI) en matèria d'igualtat i de gènere.

- Periodicitat: anual
- Responsabilitat: Servei de Recursos Humans

36. ormar el personal de l'UJI (PAS i PDI) en matèria de prevenció i actuació davant violències masclistes i assetjament sexual i per raó de sexe.

- Periodicitat: anual
- Responsabilitat: Servei de Recursos Humans

37. Establir prioritat en els cursos de formació per a persones que es reincorporen després de permisos o excedències per motius familiars.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Servei de Recursos Humans

EIX 4. DOCÈNCIA I FORMACIÓ EN IGUALTAT (ODS 4, 5 i 10)

Objectiu 4.1. Impulsar l'oferta formativa en perspectiva de gènere per al professorat

Accions:

38. Implementar cursos de formació per a introduir la perspectiva de gènere en la docència i en les guies docents.

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

39. Impulsar el seguiment dels criteris proposats per la Guia per a la integració de la perspectiva de gènere en las guies docents.

- Periodicitat: anual
- Responsabilitat: centres, Oficina d'Estudis i Unitat d'Igualtat

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

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Unitat de Suport Educatiu i Unitat d'Igualtat

41. Incloure un apartat en les guies docents dedicat a la incorporació de la perspectiva de gènere i respecte a la diversitat.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Vicerectorat d'Estudis i Docència

42. Introduir un o més ítems en el qüestionari d'avaluació de professorat.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Vicerectorat d'Estudis i Docència i Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat

Objectiu 4.2. Formar en igualtat en tots els estudis de l'UJI

Accions:

43. Seguiment i avaluació de la integració de la perspectiva de gènere en el mapa de guies docents dels títols de grau de l'UJI.

- Periodicitat: anual
- Responsabilitat: centres, Vicerectorat d'Estudis i Docència i Unitat d'Igualtat

44. Proposar el reconeixement d'un recorregut formatiu amb perspectiva de gènere.

- Periodicitat: puntual
- Responsabilitat: Vicerectorat d'Estudis i Docència, vicerectorat amb competències en igualtat, Unitat d'Igualtat, Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificación Escribano i centres.

45. Oferir un curs en matèria d'igualtat i gènere i diversitat en cada centre de l'UJI.

- Periodicitat: anual
- Responsabilitat: centres i Unitat d'Igualtat

Objectiu 4.3. Visibilitzar i reequilibrar la segregació existent en els estudis de grau, postgrau i doctorat i en les eixides professionals

Accions:

46. Incentivar vocacions científiques i professionals desvinculades de prototips masclistes que són a la base de la segregació sexual i de gènere en els estudis mitjançant la realització d'accions específiques de sensibilització dirigides a l'alumnat de secundària.

- Periodicitat: permanent

- Responsabilitat: centres, Vicerectorat d'Estudiantat i Compromís Social, Vicerectorat d'Investigació i Transferència, Projecte de Cultura Científica i Ciència Ciutadana i Unitat d'Igualtat

47. Informar l'estudiantat titulat de l'UJI sobre els contextos laborals i professionals des de la perspectiva de gènere.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Oficina d'Inserció Professional i Estades en Pràctiques i Unitat de Suport Educatiu

EIX 5. INVESTIGACIÓ, INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I DE DIVERSITAT SEXUAL (ODS 4, 5, 10 i 16)

Objectiu 5.1. Incorporar la transversalitat de gènere a la investigació de l'UJI

Accions:

48. Formació en els diferents màsters de l'UJI i en l'Escola de Doctorat sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la investigació.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Escola de Doctorat, coordinació de màsters, Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificación Escribano i Unitat d'Igualtat.

49. Formació dirigida al PDI en metodologies d'investigació amb perspectiva de gènere.

- Periodicitat: anual
- Responsabilitat: Escola de Doctorat, Unitat de Suport Educatiu, Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificación Escribano i Unitat d'Igualtat

50. Incorporar al pla d'investigació de l'UJI els criteris en matèria d'igualtat dels programes de l'Estat i europeus.

- Periodicitat: anual

- Responsabilitat: Vicerectorat d'Investigació i Transferència

51. Elaborar un sistema d'indicadors que permeta identificar i avaluar la perspectiva de gènere en els projectes d'investigació.

- Periodicitat: puntual
- Responsabilitat: Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic

Objectiu 5.2. Promoure la igualtat de dones i homes en la investigació

Accions:

52. Realitzar un estudi qualitatiu per a conèixer els obstacles que tenen les dones en la carrera investigadora.

- Periodicitat: puntual
- Responsabilitat: Unitat d'Igualtat

53. Incorporar una persona experta en estudis de gènere en les comissions d'investigació encarregades de la selecció de projectes d'investigació.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Vicerectorat d'Investigació i Transferència

54. 54. Puntuar positivament el rol de direcció de dones en els grups d'investigació i el d'IP o co-IP en els projectes d'investigació (acció positiva).

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic

Objectiu 5.3. Promoure i visibilitzar la investigació i la innovació sobre la igualtat i la diversitat sexual i potenciar la transferència de resultats

Accions:

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

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Rectorat i centres

56. Difondre els resultats de les investigacions realitzades a l'UJI sobre temàtiques d'igualtat de gènere i diversitat sexual mitjançant l'organització de congressos, seminaris, etc.

- Periodicitat: anual
- Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Vicerectorat d'Investigació i Transferència, Projecte de Cultura Científica i Ciència Ciutadana, Servei de Comunicació i Publicacions, Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificación Escribano, Salusex i Fundació Isonomia

57. Difondre al web de l'UJI i les xarxes socials els resultats de la recerca amb perspectiva de gènere.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Servei de Comunicació i Publicacions i Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificación Escribano

58. Visibilitzar les dones investigadores i innovadores de l'UJI mitjançant un acte anual i fer-ne difusió per xarxes socials.

- Periodicitat: anual
- Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Servei de Comunicació i Publicacions i Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificación Escribano

59. Afavorir el desenvolupament d'estudis i investigacions sobre igualtat de gènere i diversitat sexual mitjançant una política de suport econòmic a

projectes d'investigació i l'establiment d'un premi amb reconeixement institucional a les tesis, treballs de final de màster i treballs de final de grau que aborden aquests temes.

- Periodicitat: biennal
- Responsabilitat: Vicerectorat d'Investigació i Transferència, Projecte de Cultura Científica i Ciència Ciutadana, Vicerectorat d'Estudis i Docència, Unitat d'Igualtat i Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificación Escribano

EIX 6. PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA, ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ (ODS 5 i 16)

Objectiu 6.1. Previndre, detectar, resoldre i fer seguiment de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i les violències masclistes i LGTBIfòbiques en l'àmbit de la Universitat

Accions:

60. Revisar i actualitzar el Protocol en els supòsits d'assetjament a la Universitat Jaume I.

- Periodicitat: puntual
- Responsabilitat: Unitat d'Igualtat

61. Informar i difondre el Protocol i els recursos de la Universitat en matèria de prevenció de violències i assetjament a tot el personal i la comunitat universitària.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Servei de Recursos Humans i Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental

62. Formar tota la comunitat universitària de forma obligatòria per a capacitar per a reconèixer i afrontar possibles situacions de violència (Protocol).

- Periodicitat: permanent

- Responsabilitat: Servei Recursos Humans, Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental i Unitat d'Igualtat

63. Realitzar un estudi per a mesurar el clima i el grau de violències masclistes i LGTBIfòbiques en la comunitat universitària.

- Periodicitat: puntual
- Responsabilitat: Unitat d'Igualtat

Objectiu 62. Donar suport, orientar i acompanyar davant de situacions d'assetjament i violències masclistes i LGTBIfòbiques

Accions:

64. Desenvolupar el Punt Violeta-Rainbow com a punt permanent en el campus que ofereix informació, orientació i assessorament en matèria d'assetjament sexual, violències masclistes i de diversitat sexual i de gènere.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, Salusex i Fundació Isonomia

65. Crear figures «de confiança», orientació i suport en cada un dels centres i/o graus (PDI) i en l'estudiantat (Consell de l'Estudiantat) mitjançant un curs de formació conjunt.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Unitat d'Igualtat, centres i Consell de l'Estudiantat

EIX 7. ATENCIÓ A LA DIVERSITAT AFECTIVOSEXUAL I DE GÈNERE (ODS 5, 10 I 16)

Objectiu 7.1. Sensibilitzar i formar la comunitat universitària en matèria de diversitat afectivosexual i de gènere

Accions:

66. Organitzar activitats de sensibilització de manera continuada, especialment els dies assenyalats per a la reivindicació de les llibertats sexuals.

- Periodicitat: anual
- Responsabilitat: Unitat d'Igualtat i Salusex

67. Promoció de la visibilització de la diversitat afectivosexual i de gènere en els continguts de les comunicacions i en la publicitat interna i externa de l'UJI.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Servei de Comunicació i Publicacions i Salusex

68. Realització d'accions de formació en diversitat afectivosexual a càrrecs i òrgans de govern unipersonals, PDI, PAS i estudiantat.

- Periodicitat: anual
- Responsabilitat: Unitat d'Igualtat i Salusex

69. Revisió de les guies docents i plans d'estudis per a mesurar en quantes s'inclou explícitament la diversitat afectivosexual.

- Periodicitat: puntual
- Responsabilitat: Vicerectorat d'Estudis i Docència i Unitat d'Igualtat

70. Establir mesures per a incloure de manera progressiva la perspectiva de diversitat sexual en els programes docents de les diferents disciplines dels graus, màsters, postgraus i doctorats, especialment en aquelles que es consideren prioritàries, com ara Psicologia, Magisteri, Dret, Infermeria, Medicina, etc.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Vicerectorat d'Estudis i Docència i Unitat d'Igualtat

Objectiu 7.2. Promoure el benestar i afavorir la inclusió de les persones LGTBIQ+ al campus universitari i previndre qualsevol mena de discriminació i assetjament LGTBIfòbic

Accions:

71. Difondre el Protocol per al canvi de nom de les persones trans (transsexual, transgènere, no binàries, amb expressió de gènere fluid, i altres variacions de gènere) a l'UJI.

- Periodicitat: anual
- Responsabilitat: Unitat d'Igualtat

72. Realitzar campanyes específiques de promoció de la salut dirigides a persones del col·lectiu LGTBIQ+.

- Periodicitat: puntual
- Responsabilitat: Salusex, UJI Habitat Saludable i Vicerectorat de Campus i Vida Saludable

73. Garantir l'existència de banys, dutxes i altres espais multigènere i inclusius.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Vicerectorat de Campus i Vida Saludable

74. Mantenir i impulsar el grup UJIPride, un espai de referència per al col·lectiu LGTBIQ+ de l'UJI.

- Periodicitat: anual
- Responsabilitat: Salusex

75. Desenvolupament de campanyes específiques de sensibilització contra les microviolències (comentaris, acudits…) que pateixen les persones LGTBIQ+.

- Periodicitat: anual
- Responsabilitat: Salusex

76. Garantir atenció psicològica i suport personalitzat a les persones de la comunitat universitària que pateixen qualsevol tipus de discriminació per raó de la seua orientació, identitat o expressió de gènere.

- Periodicitat: permanent
- Responsabilitat: Salusex

Objectiu 7.3. Impulsar la creació de xarxes en matèria de diversitat sexual amb l'entorn social de l'UJI

Accions:

77. Fomentar espais d'interacció amb grups o associacions LGTBI de l'entorn de l'UJI o d'altres comunitats autònomes o països amb la finalitat de compartir les experiències en la defensa dels drets sexuals i la diversitat sexual.

- Periodicitat: puntual
- Responsabilitat: Unitat d'Igualtat i Salusex

78. Potenciar la relació amb professorat i estudiantat de centres educatius de l'entorn de l'UJI interessats en la defensa de la diversitat sexual.

- Periodicitat: puntual
- Responsabilitat: Unitat d'Igualtat i Salusex

79. Mantenir un contacte estret amb organismes i institucions, com ara ajuntaments, Diputació, etc., amb la finalitat d'impulsar i exigir polítiques d'igualtat en la diversitat sexual.

- Periodicitat: puntual
- Responsabilitat: Unitat d'Igualtat i Salusex.

5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL III PLA D'IGUALTAT

El seguiment de la implementació del III Pla d'Igualtat es realitzarà anualment des de la Comissió de Seguiment constituïda per les i els membres que van formar part de la Comissió Assessora per a la redacció del Pla, més dos membres de la part social de la Comissió Negociadora.

Es realitzarà una avaluació intermèdia, els resultats de la qual es presentaran posteriorment a la Comissió Negociadora en la reunió anual.

A la fi del quart any de vigència del III Pla d'Igualtat s'encarregarà una avaluació externa i independent amb l'objectiu de conèixer el grau d'implementació de les accions. Els indicadors proposats per a mesurar cada un dels objectius són:

EIX 1. Cultura d'igualtat	**INDICADOR**
Objectiu 1. Consolidar una cultura de la igualtat de gènere en la comunitat universitària.	Nombre d'accions realitzades en relació amb la consolidació d'una cultura d'igualtat a l'UJI.
Objectiu 2. Fer un ús d'un llenguatge i expressió inclusives en tota la comunicació de la Universitat.	Nombre de consultes rebudes al Servei de Llengües i Terminologia en relació amb el llenguatge inclusiu.
Objectiu 3. Consolidar una cultura de la igualtat de gènere a la resta de la societat.	Nombre de notícies en els mitjans de comunicació i xarxes socials de les accions realitzades a l'UJI al voltant de la igualtat.
EIX 2. Governança, gestió de la igualtat i participació equilibrada	**INDICADOR**
Objectiu 1. Transversalitzar la perspectiva de gènere en la política universitària i visibilitzar la gestió de la igualtat a l'UJI.	Percentatge del pressupost dedicat a la implementació de la igualtat a l'UJI.

Objectiu 2. Aconseguir la participació equilibrada de dones i homes en el govern i la representació de la Universitat i el lideratge de les dones.	Nombre de persones amb càrrecs de responsabilitat que s'han format en igualtat i lideratge amb perspectiva de gènere.
EIX 3. Relacions laborals	**INDICADOR**
Objectiu 1. Garantir el principi d'igualtat de gènere, tracte i oportunitats, en l'accés, desenvolupament professional, promoció interna i en les condicions de treball a la Universitat Jaume I.	Nombre d'informes d'impacte de gènere en els processos de selecció, accés i promoció de personal de l'UJI.
Objectiu 2. Promoure i assegurar la conciliació de la vida laboral-acadèmica, familiar i personal, dels membres de la comunitat universitària (PAS-PDI-estudiantat) i foment de la coresponsabilitat.	Elaboració i aprovació del pla de conciliació i corresponsabilitat de l'UJI.
Objectiu 3. Adoptar les mesures de prevenció de riscos i salut laboral des d'una perspectiva de gènere.	Informe anual sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en el Pla de Seguretat i Salut Laboral.
Objectiu 4. Garantir i vetlar per l'equitat retributiva entre dones i homes en l'exercici de treballs d'igual valor.	Informe d'auditoria retributiva.
Objectiu 5. Formació en igualtat a personal de la Universitat Jaume I.	Nombre de personal (PAS-PDI) format (h/d).
EIX 4. Docència i formació en igualtat	**INDICADOR**
Objectiu 1. Impulsar l'oferta formativa en perspectiva de gènere per al professorat.	Nombre de PDI format en PG (h/d).
Objectiu 2. Formar en igualtat en tots els estudis de l'UJI.	Nombre de guies docents de l'UJI amb perspectiva de gènere.
Objectiu 3. Visibilitzar i reequilibrar la segregació existent als estudis de grau, postgrau i doctorat i en les eixides professionals.	Nombre de matrícula en graus, màsters i doctorat (h/d).

EIX 5. Investigació, innovació i transferència amb perspectiva de gènere i de diversitat sexual	**INDICADOR**
Objectiu 1. Incorporar la transversalitat de gènere a la investigació de l'UJI.	Nombre de persones que han rebut formació en metodologies d'investigació amb perspectiva de gènere (h/d).
Objectiu 2. Promoure la igualtat de dones i homes en la investigació.	Nombre de propostes d'investigació dins del pla d'investigació de l'UJI que han incorporat la perspectiva de gènere.
Objectiu 3. Promoure i visibilitzar la investigació i la innovació sobre la igualtat i la diversitat sexual i potenciar la transferència de resultats.	Nombre de dones guardonades amb premis d'investigació interns i externs.
Eix 6. Prevenció i erradicació de la violència, assetjament i discriminació	**INDICADOR**
Objectiu 1. Previndre, detectar, resoldre i fer seguiment de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i la violències masclistes i LGTBIfòbiques en l'àmbit de la Universitat.	Nombre de procediments (protocol) activats.
Objectiu 2. Donar suport, orientar i acompanyar davant de situacions d'assetjament i violències masclistes i LGTBIfòbiques.	Nombre de persones ateses.
EIX 7. Atenció a la diversitat afectivosexual i de gènere	**INDICADOR**
Objectiu 1. Sensibilitzar i formar la comunitat universitària en matèria de diversitat afectivosexual i de gènere.	Nombre de persones formades.
Objectiu 2. Promoure el benestar i afavorir la inclusió de les persones LGTBIQ+ al campus universitari i previndre qualsevol mena de discriminació i assetjament LGTBIfòbic.	Nombre de persones beneficiàries de les accions de promoció del benestar i inclusió de LGTBI.
Objectiu 3. Impulsar la creació de xarxes en matèria de diversitat sexual amb l'entorn social de l'UJI.	Nombre de col·laboracions.

6. ANNEXOS

ANNEX I: GLOSSARI DE TERMES UTILITZATS

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

Accions positives en les activitats de formació

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

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

ASSETJAMENT MORAL O PSICOLÒGIC *(MOBBING)*: l'exposició a conductes de violència psicològica intensa, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones, per part d'una altra o altres que actuen enfront d'aquelles des d'una posició de poder —no necessàriament jeràrquica sinó en

termes psicològics—, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbe la vida laboral de la víctima. La dita violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització d'aquest; suposen tant un atemptat contra la dignitat de la persona, com un risc per a la seua salut. (Acord de 6 d'abril de 2011 de la Mesa General de Negociació de l'Administració General de l'Estat sobre el Protocol d'actuació enfront de l'assetjament laboral en l'Administració general de l'Estat).

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

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

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

PERSONES LGTBIQ+: sigles que fan referència a les persones lesbianes, gais, transgènere, bisexuals, intersexuals, *queer* i altres, com ara pansexuals o asexuals.

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

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran els treballadors i les treballadores en forma que fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars i s'evite tota discriminació basada en el seu exercici. (Article 44.1 Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.)

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

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

Adequació de les estadístiques i estudis

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

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

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

c. Dissenyar i introduir els indicadors i mecanismes necessaris que permeten el coneixement de la incidència d'altres variables la

concurrència de les quals resulta generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció;

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

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

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

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

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

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

DIVERSITAT AFECTIVOSEXUAL: concepte que fa referència a l'àmplia variabilitat d'afectes, atracció sexual, comportaments sexuals, expressió i identitat de gènere que poden experimentar i caracteritzar els éssers humans.

DOCÈNCIA I INVESTIGACIÓ (PERSPECTIVA DE GÈNERE EN):

Principis i valors del sistema educatiu

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

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

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

Integració del principi d'igualtat en la política d'educació

1. Les administracions educatives han de garantir un igual dret a l'educació de dones i homes a través de la integració activa, en els objectius i en les actuacions educatives, del principi d'igualtat de tracte, evitant que, per comportaments sexistes o pels estereotips socials associats, es produïsquen desigualtats entre dones i homes.

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

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

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

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

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

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

f. L'establiment de mesures educatives destinades al reconeixement i ensenyament del paper de les dones en la història. (Art. 24. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.)

La igualtat en l'àmbit de l'educació superior

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

2. En particular, i amb tal finalitat, les administracions públiques han de promoure:

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

b. La creació de postgraus específics.

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

Foment de la investigació, del desenvolupament científic i de la innovació tecnològica a la universitat

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

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

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

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

GÈNERE FLUID: persona que no s'identifica amb una sola identitat de gènere, sinó que flueix entre dos o més gèneres al llarg del temps.

HOMOFÒBIA: es refereix a l'aversió, odi, por, prejudici o discriminació contra homes o dones homosexuals, encara que també s'inclouen les altres persones

que integren la diversitat sexual, com és el cas de les persones bisexuals i transsexuals. L'homofòbia en algunes persones adquireix extrems patològics molt radicals, fins i tot violents, enquadrables amb altres trastorns de la salut psíquica. L'homofòbia està lligada a la cultura patriarcal dominant que, a més, discrimina les dones. (Protocol enfront de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. CCOO. 2015.)

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

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

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

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

IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES (REAL, *de facto*):

Objecte de la llei

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

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

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

Informes d'impacte de gènere

Els projectes de disposicions de caràcter general i els plans d'especial rellevància econòmica, social, cultural i artística que se sotmeten a l'aprovació del Consell de Ministres hauran d'incorporar un informe sobre el seu impacte per raó de gènere. (Art. 19 Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.)

Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública

L'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública haurà d'acompanyar-se d'un informe d'impacte de gènere, excepte en casos d'urgència i sempre sense perjuí de la prohibició de discriminació per raó de sexe. (Art. 55. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.)

INDICADORS DE GÈNERE:

Adequació de les estadístiques i estudis

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

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

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

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

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

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

Criteris generals d'actuació dels poders públics. Llenguatge no sexista

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

11. La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques és un criteri general d'actuació dels poders públics. (Art. 14.11. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.)

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

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

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

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

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

PERSONES DEPENDENTS: una persona és dependent o es troba en situació de dependència quan té una manca o pèrdua d'autonomia intel·lectual, física o sensorial causada per diversos motius com l'edat, una malaltia o per la mateixa discapacitat que pateixen, i necessita ajuda per a la realització d'accions bàsiques del dia a dia. És a dir, són aquelles persones que no gaudeixen de completa autonomia i necessiten suport.

PERSPECTIVA DE GÈNERE: suposa considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats en què viuen dones i homes, en totes les polítiques i en els moments de la intervenció: diagnòstic, planificació, execució i avaluació. (IV Conferència Mundial de la Dona, Beijing 95.)

El procés d'avaluació de les conseqüències per a les dones i els homes de qualsevol activitat planificada, incloent-hi les lleis, polítiques o programes, en tots els sectors i en tots els nivells. És una estratègia destinada a fer que les preocupacions i experiències de les dones, així com dels homes, siguen un element integrant de l'elaboració, l'aplicació, la supervisió i l'avaluació de les polítiques

i els programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, a fi que les dones i els homes es beneficien per igual i s'impedisca que es perpetue la desigualtat. L'objectiu final és aconseguir la igualtat [substantiva] entre els gèneres. (Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides, 1997.)

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

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

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

PRESÈNCIA O COMPOSICIÓ EQUILIBRADA:

Presència o composició equilibrada

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

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

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

Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques negociaran amb la representació legal

de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els principis següents:

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

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

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

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

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

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

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

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

SISTEMA DE GÈNERES (ESTEREOTIPS I ROLS DE GÈNERE): conjunt d'estructures socioeconòmiques i polítiques que manté i perpetua els rols tradicionals masculí i femení, així com el clàssicament atribuït a homes i a dones. Es tracta del contracte basat en les diferències de gènere, un conjunt de pautes implícites i explícites que regeixen les relacions entre homes i dones, segons les

quals s'atribueixen a uns i altres distints treballs i valor, responsabilitats i obligacions. Aquesta situació s'articula en tres nivells: la superestructura cultural (normes i valors de la societat), les institucions (sistemes de protecció de la família, educatiu i d'ocupació, etc.) i els processos de socialització (sobretot en el si de la família). (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998.)

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

TREBALL D'IGUAL VALOR: un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguen equivalents. (Article 28.1. Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.)

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

VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES: tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tinga o puga tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la vida privada. (Resolució de l'Assemblea General. Resolució 48/104 Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, Nacions Unides, 1993.)

VIOLÈNCIA DE GÈNERE:

Objecte de la llei

1. La present Llei té per objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions

de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels que siguen o hagen sigut els seus cònjuges o dels que estiguen o hagen estat lligats a elles per relacions semblants d'afectivitat, fins i tot sense convivència. (…)

3. La violència de gènere a què es refereix la present Llei comprèn tot acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat. (Article 1. Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.)

VIOLÈNCIA DIGITAL I CIBERASSETJAMENT: terme genèric per a designar el conjunt de comportaments agressius i inacceptables realitzat mitjançant les tecnologies de la informació i comunicació (TIC) —consistents a intimidar, atacar, humiliar, difamar o fer xantatge a la víctima— es manifesten d'una sola vegada [agressió ocasional] o repetides vegades [assetjament]. En definitiva, és la violència exercida per mitjà de dispositius digitals o tecnològics tan comuns en les nostres vides com el WhatsApp, el correu electrònic, la missatgeria instantània (SMS), les pàgines web, les tauletes, els blogs, els fòrums, els xats, les xarxes socials, la telefonia mòbil... Aquestes conductes poden causar (o són susceptibles de causar) un dany físic, psicològic, sexual, professional o econòmic.

ANNEX II: REFERÈNCIES NORMATIVES

Normativa estatal

- Constitució espanyola, 1978.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 3/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Text refós de la Llei orgànica d'universitats. Llei 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (BOE 24/12/2001), modificada per la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, (BOE 13/04/2007), modificada pel Reial decret llei 14/2012, de 20 d'abril, (BOE 21/04/2012).

- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació.
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Reial decret 1393/2007 de 29 d'octubre, pel qual s'estableix l'ordenació dels ensenyaments universitaris oficials.
- Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari.
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere (2017).

Normativa autonòmica

- Llei 9/2003, de 2 d'abril de 2003, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes.
- Llei 4/2012, de 15 d'octubre, de la Generalitat, per la qual s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana.

- Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.
- Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral de reconeixement a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.
- Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI.
- Decret 102/2018, de 27 de juliol, del Consell, de desenvolupament de la Llei 8/2017, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.
- Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista (2019).

Normativa de la Universitat Jaume I

- Acord del Consell de Govern de la Universitat Jaume I de Castelló, de 22 d'abril de 2010, pel qual s'aprova la creació de la Unitat d'Igualtat.
- Estatuts de la Universitat Jaume I de Castelló, aprovats pel Decret 95/2021, de 9 de juliol, del Consell de la Generalitat (DOGV 9128/15.07.2021).

Preàmbul (...)

La Universitat Jaume I valora l'educació com a participació en la transformació econòmica i cultural del conjunt de la societat i incorpora a les seues activitats, com a instruments d'acció positiva, la millora continuada de la qualitat en tots els seus serveis, el compromís social, el principi de solidaritat, el respecte a la diversitat, la igualtat entre els homes i les dones, la salut, la protecció i millora del medi, la sostenibilitat i la conscienciació sobre el canvi climàtic i el treball per la pau.

En l'àmbit intern, la Universitat promou mesures d'acció positiva a favor d'una participació igualitària en les seues institucions de tots els membres de la comunitat universitària, i pel respecte dels drets i les llibertats de les persones en els entorns digitals.

Article 3

1. La Universitat Jaume I postula, com a principis rectors de la seua actuació, la llibertat, la democràcia, la justícia, la igualtat, la independència, la pluralitat, la integració de col·lectius desafavorits, la internacionalització, la salut, la sostenibilitat, la conscienciació sobre el canvi climàtic, la pau i la solidaritat. Correspon als òrgans de govern de la Universitat adoptar, si convé, mesures d'acció positiva per a donar compliment efectiu a aquests principis.

Article 5

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

m) Fomentar les polítiques d'igualtat, especialment en matèria de gènere, d'orientació sexual, i identitat i expressió de gènere, d'acord amb la legislació vigent, en la formació, en la docència, en la investigació, en la creació i transmissió de cultura, i en totes les activitats pròpies de la Universitat

o) Fomentar i desenvolupar polítiques que comporten accions dissenyades i realitzades des de la perspectiva de la no discriminació, que fomenten la participació plena, el respecte a la diferència, possibiliten la igualtat d'oportunitats, en especial de les persones amb discapacitat, el disseny per a totes les persones i l'accessibilitat universal.

Article 30 (...)

6. La Universitat Jaume I ha de disposar d'una unitat d'igualtat per al desplegament de les funcions relacionades amb aquest tema específicament previstes per la legislació vigent.

Article 48

Són competències del Claustre Universitari: (…)

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

Article 101 (...)

3. La comissió que ha de resoldre els mencionats concursos, la nomenarà el Rectorat i es procurarà que tinga una composició equilibrada entre dones i homes (…)

Article 102

1. En els concursos d'accés s'ha de garantir la igualtat d'oportunitats de les candidatures i el respecte als principis de mèrit i capacitat.

Article 106 (...)

2. La comissió que ha de resoldre els concursos és nomenada pel Rectorat i s'ha de procurar que tinga una composició equilibrada entre dones i homes (…)

Article 107 (...)

4. Les comissions de contractació, en què es procurarà que hi haja una composició equilibrada entre dones i homes, han d'estar integrades per membres preferentment d'aquesta Universitat (…)

Article 108 (...)

3. Les comissions de contractació, en què es procurarà que hi haja una composició equilibrada entre dones i homes, han d'estar integrades per membres preferentment d'aquesta Universitat (…)

Article 117 (...)

b) Fer els estudis en condicions d'igualtat d'oportunitats i de no-discriminació, tant pel que fa a l'accés com a la permanència en la Universitat, així com en l'exercici dels drets acadèmics.

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

t) Rebre un tracte no sexista.

Article 119 (...)

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

Article 163 (...)

3. S'han de tindre en compte en matèria electoral les corresponents disposicions de la legislació estatal i autonòmica sobre igualtat.

Disposició addicional segona

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

Disposició addicional vuitena

La Universitat es compromet a complir els drets i llibertats de les usuàries i usuaris en l'ús d'entorns digitals i en la seua investigació; a garantir el compliment dels principis i valors ètics, i la legalitat vigent; a vetlar perquè no es lesionen la privacitat, la reputació o la dignitat de les persones en els entorns digitals, i a fomentar la formació, la transparència en l'ús i la no exclusió per motius de vulnerabilitat. ■