



|| PLAN DE IGUALDAD |

DE LA UNIVERSITAT JAUME I 2016-2020 |



UNIVERSITAT
JAUME I
DES DE 1991

25
ANYS

II PLAN DE IGUALDAD |
DE LA UNIVERSITAT JAUME I 2016-2020

Edita: Publicaciones de la Universitat Jaume I. Servicio de Comunicación y Publicaciones
Campus del Riu Sec. Edificio Rectorado y Servicios Centrales. 12071 Castelló de la Plana
e-mail: publicacions@uji.es

Diseño e impresión: Llar Digital

Depósito Legal: CS-782-2016

DOI: <http://dx.doi.org/10.6035/Plalgualtat.2016.2020>



Reconocimiento-CompartirIgual

CC BY-SA

Este texto está sujeto a una licencia Reconocimiento-CompartirIgual de Creative Commons, que permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra siempre que se especifique la autoría y el nombre de la publicación incluso con objetivos comerciales y también permite crear obras derivadas, siempre que sean distribuidas con esta misma licencia.

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

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	6
2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD	7
2.1 Breve referencia al I PLAN de igualdad (2010-2014)	7
2.2 Evaluación del I PLAN de igualdad (2010-2014).....	8
3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD	13
3.1 Exposición de motivos	13
3.2 Objetivos.....	15
3.3 Comisión de elaboración del II Plan de igualdad.....	16
3.4 Elaboración del Plan.....	16
4. II PLAN DE IGUALDAD (2016-2020).....	19
4.1 Estructura del II Plan.....	19
EJE 1. CULTURA, COMUNICACIÓN Y RELACIONES CON LA SOCIEDAD.....	20
EJE 2. RELACIONES SOCIOLABORALES.....	22
EJE 3. REPRESENTACIÓN PARTICIPATIVA.....	26
EJE 4. INVESTIGACIÓN, PUBLICACIONES Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS.....	27
EJE 5. ESTUDIANTADO Y ESTUDIOS.....	29
EJE 6. VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO	31
EJE 7. TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL	32
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD	35
6. ANEXOS	38
ANEXO I: GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS	38
ANEXO II: REFERENCIAS NORMATIVAS.....	50
ANEXO III: FUENTES CONSULTADAS.....	53

1. PRESENTACIÓN

El 19 de abril de 2016 el Consell de Govern de la Universitat Jaume I aprobó el II PLAN DE IGUALDAD (2016–2020). Este PLAN es continuidad del I Plan de Igualdad (2010–2014) en lo que respecta a su estructura y a sus contenidos, si bien cuenta con otras incorporaciones que son el resultado de la inclusión de nuevos objetivos y demandas sociales y de la comunidad universitaria.

En su elaboración se han tenido en cuenta los resultados de la evaluación del I PLAN DE IGUALDAD así como el diagnóstico realizado el año 2015, que recoge una comparación de la situación de mujeres y hombres en los años transcurridos y para los distintos grupos que forman la Universitat Jaume I: estudiantado, personal de administración y servicios (PAS) y personal docente e investigador (PDI).

La elaboración del II PLAN ha sido un trabajo colectivo fruto de la participación de distintos miembros de la Comisión de Igualdad de la UJI, sindicatos, estudiantado, representantes de centros, de grupos de investigación expertas y expertos en género, de la Fundación Isonomia, del Instituto de Estudios Feministas y de Género Purificación Escribano, así como del vicerrectorado de Planificación, Calidad e Igualdad y de la Unidad de Igualdad.

El II PLAN DE IGUALDAD de la UJI se presentó a la Comisión de Igualdad y al Consell de Direcció para su aprobación, y posteriormente al Consell de Govern.

La estructura del II PLAN incluye siete ejes: 1. Cultura, comunicación y relaciones con la sociedad; 2. Relaciones sociolaborales; 3. Representación participativa; 4. Investigación, publicaciones y transferencia de conocimientos; 5. Estudiantado y estudios; 6. Violencia, acoso y discriminación por motivos de género y 7. Tratamiento de la diversidad afectivo-sexual.

La parte final incluye un anexo con un glosario de los términos utilizados así como una breve referencia normativa.

2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de igualdad de la Universitat Jaume I (2016–2020) da continuidad al I Plan (2010–2014) e incorpora nuevos ejes aprovechando las conclusiones elaboradas en la evaluación del I Plan con el objetivo de mejorar la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la UJI.

2.1 Breve referencia al I Plan de igualdad (2010–2014)

El I Plan de igualdad incluía un total de 8 ejes de actuación y 175 acciones.

- Eje 1 (instrumental). Visualización fiel de las posiciones de mujeres y hombres en la UJI

Este eje se incluyó en el Plan al revelar el diagnóstico de 2009 que la UJI no había implantado la desagregación por sexos en la gestión de toda la información que elaboraba, tal como exige el artículo 63 de la Ley Orgánica 3/2007. Con la visualización de las posiciones por sexo se esperaba obtener una imagen más real de la situación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Universidad, además de proporcionar información que nos permita conocer la posible desigualdad en algunos aspectos y analizar los motivos de la misma.

- Eje 2. El trabajo en la Universitat Jaume I (PDI y PAS). La conciliación y la corresponsabilidad

Vinculado con el objetivo de posibilitar que tanto las trabajadoras como los trabajadores tengan las mismas oportunidades y el mismo trato en todas las áreas, categorías, colectivos, posición y jerarquías. Implicaba la aplicación de las normativas de conciliación de la vida laboral y familiar favoreciendo la participación de los hombres y el fomento de la corresponsabilidad de las tareas domésticas.

- Eje 3. Participación en órganos de gobierno y representación

Centrado en la promoción de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones relacionados con la estructura funcional y de representación de los trabajadores y trabajadoras con el objetivo de conseguir una paridad.

- Eje 4. Investigación, publicaciones y transferencia de conocimientos

Relacionado con el artículo 25.c de la LOMLOU, este eje remitía a la realización de estudios e investigación con especialización en igualdad entre mujeres y hombres, así como el objetivo de integrar la perspectiva de género en el ámbito de la investigación y fomentar el aumento de la participación de las mujeres en el proceso investigador.

- Eje 5. Estudiantado y estudios

Centrado en modificar, en la medida de lo posible, la tradicional división de los estudios de grado y postgrado, manifestada en la presencia de mujeres más elevada en las ramas humanas y sociales y los hombres en las tecnológicas. Igualmente, promover la inclusión en los planes de estudios de los grados y postgrados de asignaturas en materia de igualdad entre mujeres y hombres (artículo 25 de la Ley 25/2007).

- Eje 6. Comunicación

Se tenía en cuenta que el lenguaje y las imágenes que utiliza una organización para comunicarse manifiestan o representan la voz de su cultura. Por ello, la forma y el contenido de los mensajes emitidos, tanto internos como externos, debería transmitir la igualdad de oportunidades que la sociedad y la ley demandan. El objetivo de una comunicación igualitaria e inclusiva en el estilo y la imagen se incluía como un rasgo de identidad de la UJI.

- Eje 7. Violencia contra las mujeres

Su objetivo fundamental consistía en la redacción de un protocolo para detectar, combatir, resolver y prevenir las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya que en el momento de la redacción del Plan, la UJI no contaba aún con procedimientos específicos para estos casos.

- Eje 8. Órganos de gestión de la Igualdad: la Unidad de Igualdad. El Observatorio de Igualdad

Establecía los órganos de gestión de la igualdad en la UJI: la Unidad de Igualdad y su composición por lo que respecta a los recursos humanos, sus funciones y sus competencias, así como el Observatorio de Igualdad.

El último eje se refería al seguimiento y evaluación del Plan. Se contemplaba la realización de una evaluación interna dos años después de la aprobación del I Plan y una evaluación externa cuatro años después.

2.2 Evaluación del I Plan de igualdad (2010–2014)

La evaluación realizada por la consultora externa Equality Momentum entre los meses de enero–mayo de 2014 incluyó dos tipos de evaluación: la evaluación *del proceso*, realizada mediante el diseño de una ficha de seguimiento para cada una de las acciones incluidas en el Plan, y la evaluación *de resultados*, comparando los resultados del diagnóstico elaborado para el I Plan y el diagnóstico elaborado para el II Plan.

Con respecto a la evaluación *del proceso*, el análisis realizado muestra que de las 175 acciones incluidas, un 64% están ejecutadas o en proceso de ejecución, y un 36% no han sido ejecutadas.

I Plan de igualdad (IPI). Evaluación global

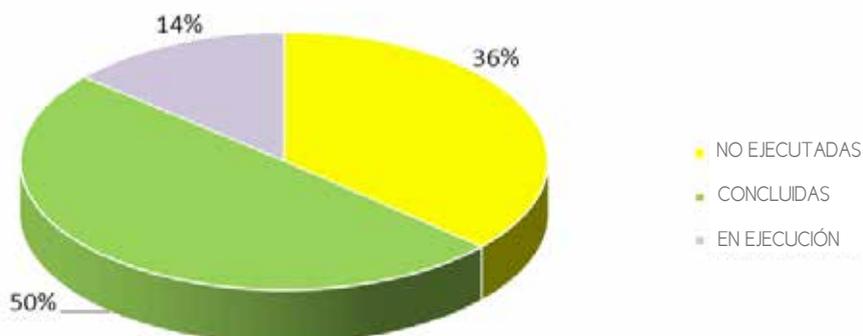


Gráfico 1. Evaluación Global. Estado de todas las acciones a 27 de enero de 2015. Elaborado por Equality Momentum

La tabla siguiente muestra los resultados de la evaluación en los ocho ejes contemplados y las recomendaciones propuestas:

<p>Eje 1. (Instrumental) Visualización fiel de las posiciones de mujeres y hombres en la UJI</p>	<p>Se ha desagregado por sexos la mayor parte de la gestión de toda la información sobre personal y alumnado en la UJI (Art. 63 de la LO 3/2007). Realización del 72% de las acciones, 14% en estado de ejecución y 14% sin ejecutar. Recomendación: insistir en el II Plan sobre la necesidad de abordar toda la información producida en la UJI con la variable sexo.</p>
<p>Eje 2. El trabajo en la Universitat Jaume I (PDI y PAS). La conciliación y la corresponsabilidad</p>	<p>Continuidad en la segregación horizontal, vertical y salarial en el PAS y el PDI de la Universidad. Escaso conocimiento de las normativas sobre conciliación y sobre el I Plan de igualdad. Dificultades en la conciliación de la vida laboral y familiar que afectan más a las mujeres. Imposibilidad de ejecución de acciones por motivos externos a la Universidad (aprobación de la Ley 2012). Baja participación en los cursos de formación sobre igualdad. Realización del 51% de las acciones, 14% en ejecución y 31% sin ejecutar. Recomendaciones: condiciones de trabajo igualitarias e igualdad de oportunidades en el empleo en la UJI. Mayor visibilización del II Plan de igualdad. Mayor incidencia en fomentar la corresponsabilidad. Incentivar la participación de los tres colectivos de la UJI en los cursos de formación relacionados con la igualdad.</p>

<p>Eje 3. Participación en órganos de gobierno y representación</p>	<p>Los órganos de gobierno de la UJI (Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno, Consejo Social, centros, departamentos...) no cumplen la paridad marcada por la Ley Orgánica 3/2007.</p> <p>Realización del 18% de las acciones, 36% en ejecución y 46% no se han realizado.</p> <p>Recomendaciones: velar para que se consiga la presencia equilibrada en consejos, comisiones, comités, tribunales..., mediante sensibilización e información de las exigencias que marca la Ley 3/2007.</p>
<p>Eje 4. Investigación, publicaciones y transferencia de conocimientos</p>	<p>Incremento progresivo en titularidades y en IP femeninas en los grupos de investigación. Continuidad en la menor presencia de mujeres en las cátedras. Elaboración de una línea editorial sobre género e igualdad.</p> <p>Realizadas el 48%, 7% en ejecución y 45% no realizadas.</p> <p>Recomendaciones: visibilizar la investigación en estudios de género y sobre la igualdad de mujeres y hombres. Incentivar la participación de mujeres como investigadoras principales (Horizon 2020). Incentivar la transversalización de género en la investigación (Horizon 2020).</p>
<p>Eje 5. Estudiantado y estudios</p>	<p>Escasa oferta de asignaturas de género en los planes de estudios de los grados. Poca presencia de temas de género en las guías docentes de las asignaturas. Continuidad en la segregación del alumnado en los centros de la UJI.</p> <p>Realizadas el 41% de las acciones, en ejecución el 11% y sin realizar el 48%.</p> <p>Recomendaciones: integración del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en la oferta educativa de la UJI mediante la creación de asignaturas <i>ad hoc</i> por centros; velar por la inclusión de la perspectiva de género en las guías docentes. Organizar campañas en los institutos para modificar la segregación en los estudios.</p>
<p>Eje 6. Comunicación</p>	<p>Elaboración de una guía de tratamiento no sexista de la información y la comunicación distribuida por toda la Universidad. Escasa visualización de mujeres en los distintos ámbitos culturales.</p> <p>Realizadas el 64% de las acciones, en ejecución 14%, sin realizar el 22%.</p> <p>Recomendaciones: revisión continua de impresos, formularios, guías docentes para que incluyan el lenguaje inclusivo, etc.</p>
<p>Eje 7. Violencia contra las mujeres</p>	<p>Elaboración del Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo. Cursos de formación sobre el Protocolo para la comunidad universitaria. Inclusión en la agenda de la UJI. Creación de la CIRA. El protocolo se ha activado tres veces y en dos casos se ha sancionado a la persona demandada. El tercer caso pasó a vía judicial.</p> <p>Realización: 100% de las acciones.</p> <p>Recomendaciones: revisión del Protocolo, separando el ámbito laboral y el sexual o por razón de sexo. Incluir toda la comunidad universitaria: PDI, PAS y alumnado.</p>

<p>Eje 8. Órganos de gestión de la igualdad: la Unidad de Igualdad. El Observatorio de Igualdad</p>	<p>Creación de la Unidad de Igualdad. No se ha llevado a cabo la creación del Observatorio de Igualdad. Realización: 50% realizadas y 50% sin ejecutar. Recomendaciones: incorporar personal técnico a la Unidad de Igualdad.</p>
---	---

Fuente: Informe de evaluación del I Plan de igualdad UJI (2010-2014) y elaboración propia.

La evaluación de resultados alude a la realización de un Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UJI (2013-14). De su análisis y comparación con respecto al diagnóstico anterior (2008-2009) se han elaborado unos indicadores que visibilicen los cambios sucedidos en los tres colectivos contemplados: el profesorado (PDI), el personal de servicios y administración (PAS) y el estudiantado. Las reflexiones que derivan del análisis comparativo de los indicadores de estructura y composición de los colectivos PDI, PAS y estudiantes en los dos momentos indicados, constituyen el segundo pilar fundamental en el diseño del II Plan de igualdad de la UJI.

<p>Estudiantado</p>	<p>Se ha incrementado ligeramente la proporción de mujeres estudiantes en la UJI: de 55% en 2008/2009 se ha pasado a 56% en 2014. Aumento de la segregación por centros: en la ESTCE la proporción de hombres se ha incrementado en 4 puntos: de un 69% a un 73.2%. En Ciencias de la Salud, la proporción es inversa: un 73.1% de mujeres y un 26.9% de hombres. Los grados más feminizados son Maestro o Maestra de Educación Infantil y Enfermería. Los más masculinizados: Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica e Ingeniería Informática. También se ha incrementado la proporción de estudiantes mujeres en postgrado: un 61% en 2009-2010 a un 64% en 2014-2015. La segregación por centros sigue la línea de los grados. Los hombres representan el 71.8% de las matrículas de los másteres en la ESTCE y las mujeres son el 78.8% del alumnado matriculado en la FCS. De los 64 programas de máster ofrecidos por la UJI, solo 9 incluyen una asignatura de género (exceptuando los dos másteres en Estudios de Género). La matrícula de estudiantes de doctorado ha pasado del 53.3% de mujeres en 2009-2010 a 46% en 2014-2015. La explicación se puede deber a los cambios en la normativa, mucho más exigentes que con anterioridad.</p>
---------------------	--

<p>Personal de administración y servicios</p>	<p>La distribución por sexos en el PAS está casi equilibrada: un 59% de mujeres y un 41% de hombres. No hay cambios significativos entre los dos años consultados.</p> <p>Las funcionarias interinas doblan a los hombres (66,4% frente a 33,6%).</p> <p>Segregación vertical en el PAS: el 59,7% del grupo A1 con dirección son hombres. Proporción inversa a la distribución por sexos. En 2009, el 76,5% de jefaturas de servicio/gabinete y director/a, eran hombres y el 23,5% mujeres.</p> <p>Segregación horizontal: los centros con más PAS femenino son el Centro de Estudios de Postgrado y Formación Continua, la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas y la Biblioteca. Los más masculinizados: el Servicio de Deportes, la ESTCE y la FCJE. El edificio de Rectorado y Servicios Centrales y el Consejo Social son los centros donde los hombres del grupo A1 con dirección tienen más presencia.</p> <p>Se han organizado siete cursos de formación en igualdad para el PAS y dos cursos para directivos y directivas.</p> <p>Las 24 excedencias solicitadas por el PAS por motivo de cuidado han sido realizadas por mujeres.</p>
<p>Personal docente e investigador</p>	<p>Distribución por sexos en el PDI en 2013/14: 56,5% hombres y 43,5% mujeres. Comparando con el diagnóstico de 2009, el PDI femenino se ha incrementado en 4 puntos (39,5% mujeres y 60,5% hombres).</p> <p>Segregación vertical: las figuras más masculinizadas son las cátedras y el profesorado asociado. El 80% de las cátedras están ocupadas por hombres en 2014 (6 puntos porcentuales menos que en 2009). Las titularidades son paritarias (54,2% hombres y 45,8% mujeres) incrementándose la proporción de mujeres en 6 puntos porcentuales. Las figuras de profesorado contratado doctor y de ayudante son paritarias.</p> <p>Las acreditaciones a las distintas figuras académicas han sido paritarias entre los años 2010-2014.</p> <p>Segregación horizontal: disminuye ligeramente la masculinización de la ESTCE entre 2009 y 2014 (la proporción de hombres pasa de 71,6% a 68,6%. La Facultad de Ciencias de la Salud, de nueva creación, es la más feminizada (60,1% mujeres y 39,9% hombres). Los otros dos centros (Jurídicas y Humanas) mantienen un equilibrio en la representación del PDI.</p> <p>La segregación horizontal y vertical convergen en el escaso número de catedráticas en la ESTCE (un 10,5%) mientras que en la FCS, sin llegar a ser paritaria la proporción de catedráticos asciende a un 36,4%.</p> <p>La distribución de los cargos de responsabilidad en la UJI no es paritaria ni equilibrada en el Consejo de Dirección (66,6% hombres y 33,3% mujeres), ni en la dirección de centros. En la dirección de departamentos la proporción de mujeres se ha incrementado entre 2009 y 2014 en 17 puntos porcentuales, siendo actualmente del 62,9% hombres y 37,1% mujeres, acercándose a un equilibrio.</p> <p>De las cuatro excedencias que se han solicitado por parte del PDI por motivo de cuidado, tres han sido mujeres y una hombre.</p>

Fuente: Informe de evaluación del I Plan de Igualdad de la UJI (2010-2014) y elaboración propia.

3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

3.1 Exposición de motivos

La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 (arts. 1 y 2).

El principio de igualdad de mujeres y hombres se ha plasmado en los siguientes tratados internacionales: la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) ratificada por España en 1983, en la que se establece, por primera vez, el reconocimiento internacional y la definición de las acciones positivas (artículo 4). También hay que tener en cuenta los resultados adoptados en las Conferencias Mundiales sobre la Mujer y, muy especialmente, en Beijing (1995), donde se tomaron algunos acuerdos que, con el tiempo, han demostrado ser imprescindibles para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Finalmente, la Declaración para la Eliminación de la Violencia (1993) establecía las bases para la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

La igualdad ha pasado a ser un principio fundamental en la Unión Europea desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, en 1997. El derecho derivado y, muy especialmente las directivas de la Unión Europea, han desarrollado el principio de igualdad de mujeres y hombres desde los años setenta, al mismo tiempo que han incorporado los nuevos conceptos elaborados por el derecho antidiscriminatorio (discriminación directa, discriminación indirecta, entre otros).

La Constitución española de 1978 incorpora el principio de igualdad en los siguientes artículos: 1.1, 9.2 y 14. En el ámbito estatal pueden citarse: la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (LOMPIVG) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI).

En el ámbito de la universidad, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (desde ahora LOMLOU) y el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, introduciendo en su articulado la igualdad efectiva y la no-discriminación.

Así, la legislación ha supuesto para las universidades exigir el desarrollo, con carácter imperativo, de acciones especialmente dirigidas a la consecución de la igualdad efectiva, igualdad de oportunidades y no discriminación entre las mujeres y los hombres. De esta manera, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, exige, dentro de los principios de calidad del sistema educativo, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como «el fomento de la igualdad plena entre unas y otros» (artículo 23). Por su parte, el artículo 24

incorpora la «integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado». Con expresa referencia al ámbito de la educación superior, el artículo 25 establece que las universidades públicas «deben fomentar la enseñanza e investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres» más concretamente: «la inclusión en los planes de estudios que corresponda, de enseñanzas en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres», «la creación de postgrados específicos» y «la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia». Y todo ello, sin olvidar que, con carácter general, como administraciones públicas que son, corresponde a las universidades:

- Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo (artículo 20 de la LOI).
- Adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad respecto de los hombres (acciones positivas: artículo 11 de la LOI).
- Integrar el principio de transversalidad de género de forma activa en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición, y presupuesto de sus políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de sus actividades (artículo 15 de la LOI).
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los ámbitos de toma de decisiones (con referencias reiteradas a lo largo de toda la LOI).

Por lo que respecta al ámbito empresarial, y como corolario de todas las medidas de igualdad que hay que tomar, el artículo 45 de la LOI, establece que «en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad (...) se deben dirigir a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad» y por su parte, la disposición adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se refiere a los planes de igualdad en este sentido: «1. Las administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán tomar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. 2. Sin perjuicio de lo que se dispone en el apartado anterior, las administraciones públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad que se desarrollará en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos establecidos en el mismo».

La disposición adicional duodécima de la LOMLOU RD Ley 14/2012 alude directamente a la creación de las unidades de igualdad: «Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres».

En el ámbito de la Comunidad Valenciana se contemplan las siguientes normativas: la Ley 9/2003, de 23 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres; el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana de 2006 (título II de los derechos de los valencianos

y valencianas); la Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana (título II De la igualdad entre mujeres y hombres) y la Ley 7/2012, de 23 noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

Los Estatutos de la Universitat Jaume I de Castellón, aprobados por el Decreto 5/1997, de 28 de enero, del Gobierno Valenciano, y publicados en el DOGV nº 2922, de 4 de febrero, incorporan en su preámbulo el principio de igualdad de mujeres y hombres, las acciones positivas para cumplir a los principios rectores entre los que se encuentra el principio de igualdad (artículo 4) y la utilización en la comunicación y en las publicaciones internas y externas de un lenguaje no sexista y no discriminatorio (disposición adicional segunda). Principios y acciones que se respetaron en la modificación aprobada por el Decreto 252/2003, de 19 de diciembre, del Consejo de la Generalitat, DOGV nº 4658, de 26 de diciembre de 2003, y también, en los Estatutos de la Universitat Jaume I aprobados por el Decreto 116/2010, de 27 de agosto, del Consell, y modificados por el Decreto 67/2013, de 7 de junio, del Consell.

3.2 Objetivos

El I Plan de igualdad de la UJI (2010–2014) establecía las bases para la implementación de la igualdad en la UJI, generando sensibilización hacia esta temática e impulsando el cumplimiento de las acciones propuestas.

El II Plan de igualdad (2016–2020) quiere ser una continuidad del anterior plan reforzando aquellas acciones cuyos resultados se han considerado insuficientes, teniendo en cuenta que el Plan es un instrumento para ir creando de manera transversal un nuevo pacto académico y social dentro de nuestra Universidad que nos ayude a conseguir los principios que nos rigen y una universidad más solidaria, más justa y más libre.

Los objetivos de este II Plan son los siguientes:

- Establecer un amplio consenso participativo y un compromiso que tenga en cuenta las necesidades y particularidades de los distintos colectivos de la comunidad universitaria en la redacción del II Plan.
- Visibilizar el compromiso de la Universidad con la igualdad.
- Consolidar una línea de actuaciones en el ámbito de las políticas de igualdad que eliminen discriminaciones por razón de género en el funcionamiento de la Universidad.
- Integrar la perspectiva de género en la generación y transmisión de conocimiento, garantizando una igualdad de trato y de oportunidades.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en los estudios de la UJI.
- Incluir en el plan estrategias para abordar otras formas de discriminación también señaladas en las recomendaciones de la Unión Europea, como son las relacionadas con la diversidad afectivo-sexual.

3.3 Comisión de elaboración del II Plan de igualdad

En la reunión de la Comisión Asesora de Igualdad, en fecha 15 de junio de 2015, se aprobó la creación de una Comisión para la elaboración del II Plan de igualdad (2016–2020).

Composición de la Comisión:

Presidenta: M. José Oltra Mestre, vicerrectora de Planificación, Calidad e Igualdad
Secretaria: Mercedes Alcañiz Moscardó, directora de la Unidad de Igualdad

Vocales:

Ana E. Tomás Catalán (representante del PAS)
Asunción Ventura Franch (representante del PDI)
Jesús Sánchez Adsuara (representante del estudiantado)
José Francisco López Segarra (representante del STEPV)
M. José Morte Ruiz (representante de la UGT)
Odet Moliner García (representante de CCOO)
Ignacio Aymerich Ojeda (representante del CSIF)
Gemma Escrig Gil (representante de la Fundación Isonomía)
M. José Gámez Fuentes (representante del Instituto de Estudios Feministas y de Género Purificación Escribano)

Personal técnico:

Para la elaboración de los indicadores se ha contado con la ayuda del personal del Gabinete de Planificación y Prospectiva Tecnológica, José A. Meseguer Costa y de la Oficina de la Promoción y Evaluación de la Calidad, José R. Segarra Moliner.

Personal administrativo:

Para la transcripción y elaboración final del documento se ha contado con el personal administrativo de la Unidad de Igualdad, M. Jesús Sales Sebastiá.

La Comisión se ha reunido 14 veces y con fecha 7 de marzo de 2016, presentó el borrador del Plan a la Comisión Asesora de Igualdad.

3.4 Elaboración del Plan

El proceso de elaboración del II Plan ha sido participativo, además, junto a los debates llevados a cabo en las reuniones de la Comisión encargada para su elaboración, se ha querido contar con las aportaciones de grupos de investigación, centros y servicios de la comunidad universitaria que por su proximidad y conocimiento del tema de la igualdad, podían realizar sugerencias interesantes para incluir en el II Plan.

1. Grupos de Investigación

- Derecho y género
- Educación crítica y género
- Desarrollo social y paz
- Multidimensional psychological approach to gender and emotion regulation (MPAGER)
- Sociología de la tecnología, medioambiental, urbana y del género
- Historia contemporánea de Castellón. Cultura y género
- Investigación en estudios feministas y de género (Grupo IF)
- Seminario permanente de innovación educativa. Práctica educativa para la igualdad (PEPI)
- OPRE Roma
- Grupo PS i CO. Psicología comunitaria y cooperación al desarrollo

2. Servicios de la UJI

- Sindicatura de Agravios
- Servicio de Prevención y Gestión Medioambiental (Ergonomía y Psicología Aplicada. Seguridad y Trabajo)
- Servicio de Recursos Humanos
- Servicio de Deportes
- Oficina de Cooperación al Desarrollo y Solidaridad (OPSIDE y OPI-UJI)
- Oficina de Relaciones Internacionales (ORI)
- Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas (OIPEP)
- Oficina de Promoción y Evaluación de la Calidad (OPAQ)
- Servicio de Actividades Socioculturales (SASC)
- Servicio de Publicaciones y Comunicación
- Unidad de Investigación sobre Sexualidad y Sida (UNISEXSIDA)

3. Centros

- Facultad de Ciencias Humanas y Sociales (FCHS)
- Facultad de Ciencias de la Salud (FCS)
- Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas (FCJE)
- Escuela Superior de Tecnología y Ciencias Experimentales (ESTCE)
- Escuela de Doctorado

4. Secciones sindicales de la UGT, CCOO, STEPV y CSIF

5. Consejo del Estudiantado

6. Universidad para Mayores

Finalmente, y con el objetivo de contar con la participación de todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria, se envió un correo electrónico informando de la elaboración del II Plan de igualdad e invitando a enviar propuestas o sugerencias. Se recibieron siete propuestas, que se tuvieron en cuenta junto a las recogidas por los grupos, centros y servicios de la UJI.

4. II PLAN DE IGUALDAD (2016-2020)

4.1 Estructura del II Plan

El II Plan de Igualdad de la UJI (2016-2020) se estructura de la siguiente manera:

EJE	OBJETIVO	ACCIONES
1. Cultura, comunicación y relaciones con la sociedad	1.1. Transmitir y contribuir a la creación de una cultura de igualdad de género en la comunidad universitaria. 1.2. Utilizar un lenguaje inclusivo en toda la comunicación que se lleve a cabo dentro de la Universidad. 1.3. Visibilizar la posición de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la Universidad. 1.4. Transmitir y contribuir a la creación de una cultura de igualdad de género al resto de la sociedad.	15
2. Relaciones sociolaborales	2.1. Posibilitar que los hombres y las mujeres de la UJI tengan las mismas oportunidades y el mismo trato en el ámbito de las relaciones laborales. 2.2. Facilitar e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal mediante una cultura de la corresponsabilidad. 2.3. Incluir la perspectiva de género y de respeto a la diversidad afectivo-sexual en la prevención y la evaluación de los riesgos laborales del puesto de trabajo. 2.4. Formar en igualdad al personal de la UJI.	22
3. Representación participativa	3.1. Velar y promover que la representación de mujeres y hombres en todos los órganos de gestión de la UJI sea paritaria. 3.2. Visibilizar la gestión de la igualdad de la Universitat Jaume I.	9
4. Investigación, publicaciones y transferencia de conocimientos	4.1. Promover la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en el acceso a la investigación. 4.2. Promover y visibilizar la investigación sobre las mujeres, el género y los estudios feministas. 4.3. Incluir la transversalidad de género en la investigación de la UJI.	10
5. Estudiantado y estudios	5.1. Formar en igualdad en todos los estudios de la UJI. 5.2. Visibilizar y reequilibrar la segregación existente en los estudios de grado, postgrado, doctorado y en las salidas profesionales. 5.3. Incorporar la perspectiva de género en las guías docentes.	15
6. Violencia, acoso y discriminación por motivos de género	6.1. Establecer los procedimientos para prevenir y gestionar las situaciones de acoso entre los miembros de la comunidad universitaria. 6.2. Fomentar una cultura de la no violencia en la UJI.	7
7. Tratamiento de la diversidad afectivo-sexual	7.1. Favorecer un ambiente de inclusión por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y prevenir, combatir y erradicar cualquier situación de lesbofobia, homofobia, bifobia, transfobia, plomofobia e intersexualfobia en la comunidad universitaria. 7.2. Promover la investigación sobre diversidad afectivo-sexual.	9

EJE 1. CULTURA, COMUNICACIÓN Y RELACIONES CON LA SOCIEDAD

OBJETIVO 1.1. Transmitir y contribuir al desarrollo de una cultura de igualdad de género en la comunidad universitaria.

Acciones:

1. Difundir a la comunidad universitaria el II Plan de igualdad de la UJI.
Periodicidad: permanente
Responsabilidad: Unidad de Igualdad y Servicio de Comunicación y Publicaciones
2. Informar al estudiantado al inicio del curso sobre los servicios prestados por la Unidad de Igualdad y la Sindicatura de Agravios en relación con temas de desigualdad.
Periodicidad: anual
Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Sindicatura de Agravios y Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa
3. Diseñar campañas de sensibilización y concienciación que ofrezcan modelos de ruptura de los estereotipos de género en los diferentes ámbitos de la vida universitaria.
Periodicidad: anual
Responsabilidad: Unidad de Igualdad y Servicio de Comunicación y Publicaciones
4. Fomentar la paridad en la oferta cultural de la UJI desarrollando programas, actividades culturales y exposiciones que contribuyan a la consecución de la igualdad de género y a la sensibilización en cuestiones de género.
Periodicidad: permanente
Responsabilidad: Vicerrectorado de Cultura, Extensión Universitaria y Relaciones Institucionales, Servicio de Actividades Socioculturales (SASC) y Unidad de Igualdad.
5. Aprovechar los días 8 de marzo y 25 de noviembre para difundir los compromisos que tiene la Universidad con la igualdad y la lucha contra la violencia de género.
Periodicidad: anual
Responsabilidad: Unidad de Igualdad y Servicio de Comunicación y Publicaciones

OBJETIVO 1.2. Utilizar un lenguaje inclusivo en toda la comunicación que se lleve a cabo dentro de la Universidad.

Acciones:

6. Difundir la *Guía de tratamiento no sexista de la información y la comunicación y Las recomendaciones para evitar usos sexistas y estereotipados del lenguaje* para que los servicios, departamentos y centros de la UJI utilicen un lenguaje inclusivo en los documentos, publicaciones, convocatorias y difusión de la información.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Servicio de Comunicación y Publicaciones, Servicio de Lenguas y Terminología

7. Desarrollar campañas que permitan sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia del lenguaje igualitario.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Servicio de Comunicación y Publicaciones, Servicio de Lenguas y Terminología

8. Ofrecer cursos específicos sobre el uso igualitario del lenguaje y comunicación inclusiva en la comunidad universitaria.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Unidad de Apoyo Educativo (USE)

OBJETIVO 1.3. Visibilizar la posición de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la Universidad.

Acciones:

9. Conseguir que todos los informes y memorias que se elaboren y publiquen en la UJI estén desagregados por sexo.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Servicio de Recursos Humanos, Servicio de Informática

10. Visibilizar las aportaciones realizadas en el ámbito de la cultura que integran la perspectiva de género.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Unidad de Igualdad y Servicio de Comunicación y Publicaciones

11. Impulsar la visibilización de las mujeres en los espacios universitarios (nombres de edificios, plazas, salas de biblioteca, etc.).

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Fundación Isonomía, Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género Purificación Escrivano y Vicerrectorado de Campus, Infraestructuras y Nuevas Tecnologías

OBJETIVO 1.4. Transmitir y contribuir a la creación de una cultura de igualdad de género al resto de la sociedad.

Acciones:

12. Visibilizar, en los medios de comunicación externos, las acciones desarrolladas en la UJI relacionadas con la igualdad y la perspectiva de género.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Fundación Isonomia, Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género Purificación Escribano y Servicio de Comunicación y Publicaciones

13. Favorecer la colaboración con instituciones públicas para realizar actividades conjuntas en materia de igualdad.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Fundación Isonomia, Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género Purificación Escribano, Servicio de Comunicación y Publicaciones

14. Favorecer la colaboración con universidades públicas para realizar actividades conjuntas en materia de igualdad.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Fundación Isonomia, Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género Purificación Escribano

15. Pedir a las empresas contratantes con la UJI, como condición contractual, que cuando sea obligatorio según la legislación vigente, la empresa contratante disponga del plan de igualdad correspondiente. En caso de que la ley no obligue se contará como mérito disponer de medidas o planes de igualdad.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Vicerrectorado de Campus, Infraestructuras y Nuevas Tecnologías, Gerencia

EJE 2. RELACIONES SOCIOLABORALES

OBJETIVO 2.1. Posibilitar que los hombres y las mujeres de la UJI tengan las mismas oportunidades y el mismo trato en el ámbito de las relaciones laborales.

Acciones:

16. Definir un programa de reincorporación a la investigación para las personas de la UJI que la hayan abandonado para tener cuidado de niños o niñas o personas dependientes.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Servicio de Recursos Humanos, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado y Vicerrectorado de Investigación

17. Promover la paridad en la composición de los tribunales en los procesos de selección y provisión del personal de la UJI.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Servicio de Recursos Humanos, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado

18. Incentivar el equilibrio de mujeres y hombres en el PDI y PAS. Así, a igualdad de méritos se primará a las mujeres (en los ámbitos masculinizados) y a los hombres (en los ámbitos feminizados) en las nuevas contrataciones y en la modificación de categorías profesionales.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Servicio de Recursos Humanos y Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.

OBJETIVO 2.2. Facilitar e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal mediante una cultura de corresponsabilidad.

Acciones:

19. Difundir las medidas de conciliación y los recursos disponibles para la conciliación en la UJI.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Unidad de Igualdad y Servicio de Recursos Humanos

20. Proponer la realización de mesas técnicas para revisar aquellos aspectos mejorables en los derechos de conciliación del PDI y del PAS.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Servicio de Recursos Humanos y sindicatos

21. Proponer medidas organizativas para garantizar que el PAS pueda conciliar trabajo y vida familiar en los períodos no lectivos de los niños y niñas.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Servicio de Recursos Humanos y sindicatos

22. Incorporar en los criterios de planificación docente que para la elaboración del horario del curso siguiente, se prioricen las personas con necesidades de conciliación.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, decanatos y direcciones de centro

23. Elaborar una normativa que incluya criterios para facilitar la realización de las sesiones y reuniones de trabajo y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral para el personal trabajador de la UJI.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: todos los órganos de gestión, representación y administración

24. Realizar una campaña de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad de los hombres de la comunidad universitaria y para concienciar sobre el hecho de que la conciliación no es solo cosa de mujeres.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Unidad de Igualdad y Fundación Isonomia

25. Promover la creación de recursos de conciliación propios, convenios con otros centros externos (voluntariado, centros personas dependientes, guarderías, ludotecas...).

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Servicio de Recursos Humanos y Unidad de Igualdad

26. Confeccionar un informe sobre el resultado de la aplicación de las medidas de conciliación en la comunidad universitaria y detectar si dicha implementación tiene un impacto negativo en las trayectorias profesionales de mujeres y hombres.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Unidad de Igualdad

27. Proponer la ampliación del horario de la Escuela Infantil para que se adapte a las necesidades del personal de la UJI.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Vicerrectorado de Campus, Infraestructuras y Nuevas Tecnologías

28. Proponer otras medidas que puedan facilitar la conciliación al estudiantado y a las trabajadoras y trabajadores de la UJI.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Servicio de Recursos Humanos, Unidad de Apoyo Educativo y Unidad de Igualdad

OBJETIVO 2.3. Incluir la perspectiva de género y el respeto a la diversidad afectivo-sexual en la prevención y la evaluación de los riesgos laborales del puesto de trabajo.

Acciones:

29. Detectar las diferencias de riesgo relacionadas con la organización del trabajo dependientes del género a partir de la información disponible, en su caso.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Comité de Seguridad y Salud

30. Incorporar a los informes de evaluación de los puestos de trabajo el impacto por razón de género, si hay diferencias respecto de los riesgos laborales.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Comité de Seguridad y Salud

31. Incluir en el "Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universitat Jaume I de Castellón" la discriminación y la violencia psicológica a causa de la orientación sexual LGTBI.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Comisión Investigadora en Reclamaciones por Acoso Laboral, Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo (CIRA)

32. Velar para que la Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental incluya la perspectiva de género en sus actuaciones.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Comité de Seguridad y Salud

33. Mantener y difundir otras actuaciones preventivas en materia de salud desde la perspectiva de género.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Comité de Seguridad y Salud

OBJETIVO 2.4. Formar en igualdad al personal de la UJI.

Acciones:

34. Incorporar a la oferta formativa de PAS y PDI un programa de formación obligatorio en materia de género e igualdad de oportunidades dirigido a aquellas personas que ocupan funciones de dirección o coordinación de otras personas.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Área de Formación (Servicio de Recursos Humanos) y Unidad de Igualdad

35. Ofrecer acciones formativas para el PDI y PAS en materia de género e igualdad de oportunidades con especial atención a los derechos y deberes sobre permisos retribuidos y no retribuidos, comunicación inclusiva, nuevas masculinidades...

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Unidad de Apoyo Educativo (USE), Formación (Servicio de Recursos Humanos) y Unidad de Igualdad

36. Incorporar criterios de preferencia en la admisión a las actividades de formación a las personas que se reincorporan al servicio activo procedentes de permisos de paternidad o de maternidad, o de una excedencia por razón de guarda legal y atención a dependientes.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Unidad de Apoyo Educativo (USE), Formación (Servicio de Recursos Humanos) y Unidad de Igualdad

37. Incluir la normativa básica de igualdad de mujeres y hombres como materia en los temarios de los procesos de selección del PAS.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Unidad de Apoyo Educativo (USE), Formación (Servicio de Recursos Humanos) y Unidad de Igualdad

EJE 3. REPRESENTACIÓN PARTICIPATIVA

OBJETIVO 3.1. Velar y promover que la representación de mujeres y hombres en todos los órganos de la UJI sea paritaria.

Acciones:

38. Velar en la aplicación de la normativa electoral de la UJI por el cumplimiento del principio de representación equilibrada.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Junta Electoral, sindicatos y Unidad de Igualdad

39. Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las comisiones de la UJI.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Servicio de Recursos Humanos, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado y Vicerrectorado de Economía y PAS

40. Analizar y estudiar los obstáculos para la incorporación de las mujeres a los órganos de la UJI.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Unidad de Igualdad

41. Recomendar a todos los candidatos y candidatas a cargos electos de gestión en la UJI que incluyan en su programa medidas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Unidad de Igualdad y Junta Electoral

42. Mantener el equilibrio entre sexos en los nombramientos por designación que se realicen en la UJI.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Unidad de Igualdad y Junta Electoral

OBJETIVO 3.2. Visibilizar la gestión de la igualdad en la Universitat Jaume I.

Acciones:

43. Solicitar informe de impacto de género en los presupuestos de la UJI.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Gerencia y Unidad de Igualdad

44. Visibilizar la Unidad de Igualdad mediante campañas de información y utilización de nuevas tecnologías.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Unidad de Igualdad

45. Crear el Observatorio de Igualdad.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Fundación Isonomia, Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género Purificación Escrivano y grupos de investigación

46. Realizar un seguimiento de las actuaciones relacionadas con la igualdad en la UJI e incluirlo en la memoria anual.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Unidad de Igualdad y Secretaría General

EJE 4. INVESTIGACIÓN, PUBLICACIONES Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS

OBJETIVO 4.1. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la investigación.

Acciones:

47. Fomentar la presencia de mujeres en actividades de investigación en las áreas masculinizadas con el establecimiento de incentivos.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Vicerrectorado de Investigación y Doctorado y Unidad de Igualdad

48. Informar a los grupos de investigación sobre los incentivos derivados de incluir una investigadora como responsable principal y de la composición equilibrada del equipo.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Oficina de Cooperación en Investigación y Desarrollo Tecnológico (OCIT)

49. Garantizar que todas las comisiones relacionadas con la investigación tengan una presencia equilibrada.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Vicerrectorado de Investigación y Doctorado

OBJETIVO 4.2. Promover y visibilizar la investigación de y sobre las mujeres, el género y los estudios feministas.

Acciones:

50. Equilibrar el número de mujeres entre las personas expertas, invitadas, conferenciantes y doctoras *honoris causa* de la UJI.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Rectorado y centros

51. Difundir los resultados de las investigaciones realizadas en la UJI sobre temáticas de género organizando un congreso bienal.

Periodicidad: bienal

Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Observatorio de Igualdad y Servicio de Comunicación y Publicaciones

52. Incentivar la investigación de los estudios de género mediante ayudas específicas.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Servicio de Comunicación y Publicaciones y Observatorio de Igualdad

53. Incluir el nombre y apellidos en las normas bibliográficas de la UJI y en la autoría de los textos.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Servicio de Comunicación y Publicaciones

OBJETIVO 4.3. Incluir la transversalidad de género en la investigación de la UJI

Acciones:

54. Incorporar al plan de investigación de la UJI los criterios en materia de igualdad del programa Horizon 2020.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Vicerrectorado de Investigación y Doctorado

55. Diseñar e impulsar acciones formativas para el PDI sobre metodologías de investigación con perspectiva de género.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Unidad de Apoyo Educativo (USE) y Unidad de Igualdad

56. Elaborar un sistema de indicadores que permita identificar y evaluar la perspectiva de género en los proyectos de investigación.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Observatorio de Igualdad y Oficina de Cooperación en Investigación y Desarrollo Tecnológico (OCIT)

EJE 5. ESTUDIANTADO Y ESTUDIOS

OBJETIVO 5.1. Formar en igualdad en todos los estudios de la UJI.

Acciones:

57. Elaborar indicadores para el seguimiento de la integración de la perspectiva de género en el mapa de títulos de la UJI.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Oficina de la Promoción y Evaluación de la Calidad (OPAQ), Unidad Técnica de Armonización Europea y Unidad de Igualdad

58. Seguimiento y evaluación de la integración de la perspectiva de género en el mapa de títulos y, en su caso, elaborar las propuestas de mejora.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Vicerrectorado de Estudios y Unidad de Igualdad

59. Favorecer que todo el estudiantado de la UJI tenga la oportunidad de cursar alguna materia sobre igualdad de género mediante la oferta de una asignatura de género en cada uno de los centros de la UJI.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Vicerrectorado de Estudios, centros y Unidad de Igualdad

60. Consolidar la oferta formativa no obligatoria en materia de igualdad al estudiantado.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Unidad de Apoyo Educativo (USE), Unidad de Igualdad, Fundación Isonomía e Instituto de Investigación Feminista y de Género Purificación Escrivano

61. Incluir formación en la Escuela de Doctorado para aplicar la perspectiva de género en la investigación.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Escuela de Doctorado y Unidad de Igualdad

62. Incluir la perspectiva de género en el curso de delegados y delegadas organizado por el Consejo del Estudiantado.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Consejo del Estudiantado, Unidad de Igualdad y Fundación Isonomía

OBJETIVO 5.2. Visibilizar y reequilibrar la segregación existente en los estudios de grado, postgrado, doctorado y en las salidas profesionales.

Acciones:

63. Incentivar estrategias de captación de estudiantado con menor representación femenina/masculina en los grados con el objetivo de equilibrar su composición mediante la realización de acciones específicas de sensibilización dirigidas al alumnado de secundaria para combatir los estereotipos de género en las carreras profesionales.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: centros, Unidad de Igualdad, Fundación Isonomía y Unidad de Apoyo Educativo (USE)

64. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la presentación de los grados y másteres en las Jornadas de Puertas Abiertas en la UJI.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: centros, directores y directoras de titulación

65. Proponer la creación de becas/ayudas a las mujeres con mejores expedientes que se matriculen en las ramas científica y técnica.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa

66. Informar al estudiantado titulado de la UJI sobre las salidas profesionales desde la perspectiva de género.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas (OIPEP)

OBJETIVO 5.3. Incorporación de la perspectiva de género a las guías docentes.

Acciones:

67. Implementar cursos de formación sobre la introducción de la perspectiva de género a la docencia.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa

68. Incentivar que el PDI elabore materiales docentes que incorporen la perspectiva de género mediante una convocatoria de ayudas para la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa y Unidad de Igualdad

69. Elaborar un sistema de indicadores que permita identificar la perspectiva de género en los programas docentes.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Oficina de la Promoción y Evaluación de la Calidad (OPAQ), Unidad Técnica de Armonización Europea y Unidad de Igualdad

70. Difundir guías para la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa, centros y Unidad de Igualdad

71. Visibilización de la perspectiva de género en las guías docentes y en los materiales que se encuentran disponibles en el aula virtual mediante la creación de un reconocimiento otorgado por la UJI.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Vicerrectorado de Estudios, centros y Unidad de Igualdad

EJE 6 VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO

OBJETIVO 6.1. Establecer los procedimientos para prevenir y gestionar las situaciones de acoso entre los miembros de la comunidad universitaria.

Acciones:

72. Revisar y actualizar el Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, que incluya a todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Comisión Investigadora en Reclamaciones por Acoso Laboral, Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo (CIRA)

73. Difundir el Protocolo, mediante campañas informativas.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Servicio de Comunicación y Publicaciones

74. Establecer y difundir los mecanismos de orientación en los diferentes casos de violencia y discriminación por motivos de género.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud y Fundación Isonomia

OBJETIVO 6.2. Fomentar una cultura de la igualdad y no violencia en la UJI.

Acciones:

75. Incluir la formación para la igualdad y la prevención de la violencia en todo el ámbito de la comunidad universitaria: PAS, PDI y estudiantado.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Unidad de Apoyo Educativo (USE), Formación (Servicio de Recursos Humanos) y Unidad de Igualdad

76. Introducir la perspectiva de género en la formación del voluntariado.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Oficina de Cooperación al Desarrollo y Unidad de Igualdad

77. Realizar y difundir una declaración institucional en la que la UJI se comprometa a defender una cultura de la no violencia y tolerancia cero.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Rectorado, Unidad de Igualdad, Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género Purificación Escribano, Fundación Isonomía e Instituto Interuniversitario de Desarrollo Social y Paz

78. Estudiar medidas de acción para las personas de la UJI condenadas por violencia de género.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa y Vicerrectorado de Economía y PAS

EJE 7. TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL

OBJETIVO 7.1. Favorecer un ambiente de inclusión por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y prevenir, combatir y erradicar cualquier situación de discriminación por estos motivos en la comunidad universitaria.

Acciones:

79. Incorporar y difundir en el protocolo de la UJI un capítulo específico para prevenir y combatir el acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o la expresión de género.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Comisión Investigadora en Reclamaciones por Acoso Laboral, Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo (CIRA), Unidad de Investigación sobre Sexualidad y Sida (UNISEXSIDA) y Comité de Seguridad y Salud

80. Informar a la comunidad universitaria de los servicios disponibles en la UJI para las personas en proceso de transición por identidad de género o que sufren malestar por razón de su orientación sexual o por los efectos de la LGTBIfobia.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Unidad de Igualdad, sindicatos y Comité de Seguridad y Salud

81. Apoyar a los grupos o asociaciones LGTBI dentro de la comunidad universitaria.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Unidad de Investigación sobre Sexualidad y Sida (UNISEXSIDA) y sindicatos

82. Estudiar y realizar propuestas para adaptar los espacios públicos existentes y los de nueva creación para garantizar la intimidad de las personas LGTBI.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Vicerrectorado de Campus, Infraestructuras y Nuevas Tecnologías, Unidad de Investigación sobre Sexualidad y Sida (UNISEXSIDA) y sindicatos

83. Sensibilizar y formar a la comunidad universitaria en materia de diversidad afectivo-sexual.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Unidad de Investigación, Unidad de Apoyo Educativo (USE) y Formación (Servicio de Recursos Humanos)

84. Favorecer la publicación de materiales para la docencia sobre la diversidad afectivo-sexual.

Periodicidad: anual

Responsabilidad: Vicerrectorado de Estudios, centros y Servicio de Comunicación y Publicaciones

OBJETIVO 7.2. Promover la investigación sobre diversidad afectivo-sexual.

Acciones

85. Elaborar y mantener una base de datos de estudios especializados en diversidad afectivo-sexual realizados en la UJI.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Unidad de Investigación sobre Sexualidad y Sida (UNISEXSIDA) y Unidad de Igualdad)

86. Incentivar la investigación de los estudios sobre la diversidad afectivo-sexual mediante ayudas específicas.

Periodicidad: puntual

Responsabilidad: Vicerrectorado de Investigación y Doctorado, Unidad y Unidad de Igualdad

87. Difundir los resultados de los proyectos de investigación sobre diversidad afectivo-sexual que realizan los grupos de investigación de la UJI.

Periodicidad: permanente

Responsabilidad: Unidad de Igualdad y Servicio de Comunicación y Publicaciones

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

Anualmente, se realizará un seguimiento de la implementación del II Plan por parte de la Comisión de Seguimiento con el objetivo de conocer los resultados de su aplicación y posteriormente se presentará un informe a la Comisión Asesora de la Unidad de Igualdad (CAUI). La Comisión de seguimiento estará formada por representantes de los colectivos que formaron parte de la elaboración del Plan.

Al cabo de cuatro años de la aprobación del II Plan de igualdad, su aplicación deberá ser sometida a una evaluación externa e independiente con el objetivo de conocer el grado de implementación de las acciones. Los indicadores propuestos para medir cada uno de los objetivos son:

EJE 1 Cultura, comunicación y relaciones con la sociedad	Indicador
Objetivo 1.1. Transmitir y contribuir al desarrollo de una cultura de igualdad de género en la comunidad universitaria.	Número de actos desarrollados en la UJI que contribuyan a fomentar una cultura de igualdad.
Objetivo 1.2. Usar un lenguaje inclusivo en toda la comunicación que se lleve a cabo dentro de la Universidad.	Número de cursos ofrecidos y número de matriculados y matriculadas.
Objetivo 1.3. Visibilizar la posición de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la Universidad.	Número de mujeres de la UJI que han salido a los medios de comunicación por su actividad.
Objetivo 1.4. Transmitir y contribuir a la creación de una cultura de igualdad de género al resto de la sociedad.	Número de colaboraciones realizadas con otras instituciones públicas.
EJE 2 Relaciones sociolaborales	Indicador
Objetivo 2.1. Posibilitar que los hombres y las mujeres de la UJI tengan las mismas oportunidades y el mismo trato en el ámbito de las relaciones laborales.	Número de mujeres PDI y PAS que han conseguido promocionar en la UJI.
Objetivo 2.2. Facilitar e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal mediante una cultura de corresponsabilidad.	Número de solicitudes, por sexo, de excedencias, reducción de jornadas o cambio de horario por motivos de conciliación.
Objetivo 2.3. Incluir la perspectiva de género y de respeto a la diversidad afectivo-sexual en la prevención y la evaluación de los riesgos laborales del puesto de trabajo.	Número de actividades preventivas realizadas por la Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental con perspectiva de género.
Objetivo 2.4. Formar en igualdad al personal de la UJI.	Porcentaje de hombres matriculados en cursos de formación en igualdad en la UJI.

EJE 3 Representación participativa	Indicador
Objetivo 3.1. Velar y promover que la representación de mujeres y hombres en todos los órganos de la UJI sea paritaria.	Porcentaje de mujeres en los diferentes órganos de la UJI.
Objetivo 3.2. Visibilizar la gestión de la igualdad en la Universitat Jaume I.	Número de actividades desarrolladas por el Observatorio de Igualdad.
EJE 4 Investigación, publicaciones y transferencia de conocimientos	Indicador
Objetivo 4.1. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la investigación.	Porcentaje de proyectos de investigación solicitados y concedidos en los que la investigadora principal sea mujer.
Objetivo 4.2. Promover y visibilizar la investigación de y sobre las mujeres, el género y los estudios feministas.	Número de publicaciones en la UJI sobre las mujeres, el género y los estudios feministas.
Objetivo 4.3. Incluir la transversalidad de género en la investigación de la UJI.	Número de indicadores de igualdad incluidos en el Plan estratégico de la UJI.
EJE 5 Estudiantado y estudios	Indicador
Objetivo 5.1. Formar en igualdad en todos los estudios de la UJI.	Número de asignaturas en igualdad y perspectiva de género ofrecidas en los centros.
Objetivo 5.2. Visibilizar y reequilibrar la segregación existente en los estudios de grado, postgrado, doctorado y en las salidas profesionales.	Porcentaje de mujeres en los estudios masculinizados y porcentaje de hombres en los estudios feminizados.
Objetivo 5.3. Incorporación de la perspectiva de género a las guías docentes.	Número de guías docentes con inclusión de la perspectiva de género.
EJE 6 Violencia, acoso y discriminación por motivos de género	Indicador
Objetivo 6.1. Establecer los procedimientos para prevenir y gestionar las situaciones de acoso entre los miembros de la comunidad universitaria.	Número de consultas realizadas sobre temas de violencia, acoso y discriminación por motivos de género.
Objetivo 6.2. Fomentar una cultura de la igualdad y no violencia en la UJI.	Número de personas de la UJI que han recibido formación.

Eje 7 Tratamiento de la diversidad afectivo-sexual	Indicador
Objetivo 7.1. Favorecer un ambiente de inclusión por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y prevenir, combatir y erradicar cualquier situación de discriminación por estos motivos en la comunidad universitaria.	Número de acciones que favorecen un ambiente de inclusión.
Objetivo 7.2. Promover la investigación sobre diversidad afectivo-sexual.	Número de estudios y publicaciones sobre la diversidad afectivo-sexual.

6. ANEXOS

ANEXO I: GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS

ACCIÓN POSITIVA: medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables mientras subsistan dichas situaciones, deberán ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Artículo 11.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación.

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a los que se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a lugares directivos en la Administración general del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de esta, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará por lo menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos (Artículo 60. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO (MOBBING): la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas, por parte de otra u otros que actúan frente a aquellas desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturba la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización de este: suponen tanto un atentado contra la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud. (Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradando u ofensivo. (Artículo 7.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

ACOSO SEXUAL: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradando u ofensivo. (Artículo 7.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

BIFOBIA: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales. (Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. CCOO. 2015).

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR: la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. (Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ministerio de Igualdad. 2010).

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de modo que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (Artículo 44.1. LOIEMH).

2. La Ley para la igualdad eleva a la categoría de derechos los diferentes instrumentos de conciliación de la vida personal familiar y laboral a los trabajadores y a las trabajadoras para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio: permiso de maternidad, permiso de paternidad, lactancia, reducción de jornada, excedencia por cuidado a menores y familiares, vacaciones, flexibilidad de jornada. (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades – Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

CORRESPONSABILIDAD: equilibrio en el reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades domésticas y de cuidado. La falta de corresponsabilidad es uno de los factores que más influye en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral, político y social. (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014–2016, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades – Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO: recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especialidades del género. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1998).

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Con el fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, han de:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo;

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar;

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención;

d) Realizar muestras suficiente amplias para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo;

e) Explotar los datos de que se disponen de manera que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención;

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con el fin de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. (Artículo 20. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD: estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que trabajan en aquella. Su participación en todos los procesos y sus necesidades, detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y, sobre todo, sustenta la realización del Plan de Igualdad (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO: se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o podría ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Artículo 6.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO: se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para conseguir dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Artículo 6.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

DOCENCIA E INVESTIGACIÓN, PERSPECTIVA DE GÉNERO EN:

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

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

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

b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que suponen discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a esta cuestión en los libros de texto y materiales educativos.

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

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

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

f) El establecimiento de medidas educativas adscritas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la historia. (Artículo 24.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

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

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

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

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

b) La creación de postgrados específicos.

c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia. (Artículo 25. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Artículo 41. Fomento de la investigación, del desarrollo científico y de la innovación tecnológica en la Universidad.

Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos. (Artículo 41.4. LOU-LOMLOU, Texto refundido de la Ley de Universidades).

Artículo 4. Principios y valores del sistema educativo.

1. El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificulten la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de estos.

7. Las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal. (Artículos 4.1 y 4.7 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género).

EXPRESIÓN DE GÉNERO: modo en que una persona comunica su identidad de género a otros a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades. (Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. CCOO, 2015).

FEMINISMO: movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de hombres en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera. (Victoria Sau, 2001).

GÉNERO: concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre varias culturas como dentro de una misma cultura. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea, 1998).

HOMOFOBIA: se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluyen a las otras personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, que se pueden incluir en otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres. (Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. CCOO, 2015).

IDENTIDAD DE GÉNERO (E IDENTIDAD SEXUAL): se refiere al sentido psicológico, social y cultural de ser hombre y mujer. Sentimiento interno que cada persona tiene de pertenecer a uno de los géneros que la sociedad acepta hoy en día, hombre y mujer. Las personas nacen en un sexo femenino o masculino (aunque también hay casos de intersexualidad, el mal llamado hermafroditismo). Supuestamente cada persona debe tener la identidad de género que corresponde con su sexo genital, aunque hay veces que esto no es así y una persona con un sexo genital "y" tiene una identificación de género "x" y viceversa. (Diversidad Sexual en la Acción sindical, CCOO. 2015)

IGUALDAD DE TRATO entre mujeres y hombres: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Artículo 3. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

IGUALDAD FORMAL (legal, de iure): supone la prohibición normativa o legal de discriminar por razón de cualquier rasgo físico, psicológico o cultural. La igualdad formal garantiza legalmente los derechos humanos y de ciudadanía de cualquiera ser humano. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1998).

Artículo 14. Constitución española

Los españoles y españolas son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (Constitución española Artículo 14).

IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (real, de facto):

Artículo 1. Objeto de la ley.

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual sea su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, conseguir una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. (Artículo 1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Constitución española. Artículo 9.2

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social. (Constitución española, artículo 9.2).

IMPACTO DE GÉNERO, INFORME: examen de las propuestas políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, con el fin de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1998).

Artículo 19. Informes de impacto de género.

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se someten a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, excepto en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

(Arts. 19 y 55. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

INDICADORES DE GÉNERO:

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Con el fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, han de: (...)

a) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

b) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención. (Art. 20. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

INTERSEXUAL: persona que presenta de forma simultánea características sexuales masculinas y femeninas en grados variables, o una indefinición de las estructuras genitales, que provoca la imposibilidad de ser definidas según la clasificación dicotómica y rígida que establece el binarismo de género. (Diversidad Sexual en la Acción Sindical, CCOO. 2015).

INTERSEXUALFOBIA: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales. (Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. CCOO. 2015).

LENGUAJE INCLUSIVO, NO SEXISTA O IGUALITARIO: la finalidad del lenguaje no sexista o lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los sexos es superior al otro, ya que en la mayoría de los contextos el sexo de las personas es, o debe ser, irrelevante (PE 397.475 Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo, 13 de febrero de 2008).

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los poderes públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los poderes públicos: (...)

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas es un criterio general de actuación de los poderes públicos. (Artículo 14.11. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

LESBOFOBIA: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas. (Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. CCOO. 2015).

LGTBIFOBIA: actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal y a las personas que lo practican y/o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales. (Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. CCOO. 2015).

MAINSTREAMING O TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de manera que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas. (Consejo de Europa. 1998).

NUEVAS MASCULINIDADES O MASCULINIDADES NO HEGEMÓNICAS: distintos grupos del movimiento de hombres por la igualdad que tienen en común: el compromiso de los hombres con el cambio personal (expresión de afectos, gestión de la frustración, vivencia de la sexualidad, compromiso contra la homofobia...); la lucha activa contra la violencia hacia las mujeres y la discriminación por razones de género; asumir de forma igualitaria la responsabilidad en el cuidado de las personas; el apoyo, impulso y

visibilización de modelos positivos de masculinidad (hombres cuidadores, pacíficos, sensibles...); el compromiso de los hombres con el cambio en el ámbito público (generar una masa crítica de hombres a favor de la igualdad, defender estrategias de conciliación, renunciar a espacios de poder para que sean ocupados por mujeres, propuesta de cambios legislativos...). (*Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades*. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer, 2008).

ORIENTACIÓN SEXUAL: atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otra persona. Sea esta de su mismo sexo (homo: gay o lesbiana), el contrario (hetero), o hacia ambos (bisexual). Hay que tener en cuenta que el proceso de orientación sexual no es igual para todas las personas. En algunas personas su orientación sexual es fija desde la infancia-adolescencia, mientras que en otras va cambiando y modificándose a lo largo de su vida. (Diversidad Sexual en la Acción Sindical, CCOO. 2015).

PERSPECTIVA DE GÉNERO: supone considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades en que viven mujeres y hombres, en todas las políticas y en los momentos de la intervención: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. (IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing 1995).

El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia adscrita a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, para que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad (sustantiva) entre los géneros. (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997).

PLAN DE IGUALDAD: los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a conseguir en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a conseguir, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (Art. 46.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

PLOMOFOBIA: aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma. (Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. CCOO. 2015).

PRESENCIA O COMPOSICIÓN EQUILIBRADA:

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de manera que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. (Disposición adicional primera. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, por lo menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración general del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de esta de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo que establece la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a los que formulan una queja o denuncia.

(Art. 62. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

SEGREGACIÓN LABORAL: concentración de mujeres y hombres en tipo y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de empleo que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical). (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1998).

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1998).

SEGREGACIÓN VERTICAL: concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de lugares. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1998).

SISTEMA DE GÉNEROS (ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO): conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como el clásicamente atribuido a hombres y a mujeres. Se trata del contrato basado en las diferencias de género, un conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las que se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia). (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1998).

TRANSFOBIA: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans. (Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. CCOO. 2015).

UNIDAD DE IGUALDAD:

Disposición adicional duodécima Unidades de igualdad.

Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. (Disposición adicional duodécima. LOU-LOMLOU, Texto Refundido de la Ley de Universidades).

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. (Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Naciones Unidas, 1993).

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de los que sean o hayan sido sus cónyuges o de los que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones semejantes de afectividad, incluso sin convivencia. (...)

3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

(Art. 1. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

ANEXO II: REFERENCIAS NORMATIVAS

Normativa estatal y autonómica

Constitución española, 1978.

Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Ley 3/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley de 2 de abril de 2003, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación.

Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana.

Texto refundido de la Ley Orgánica de Universidades. Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE 24/12/2001), modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, (BOE 13/04/2007), modificada por el Real Decreto Ley 14/2012, de 20 de abril, (BOE 21/04/2012).

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

Normativa de la Universitat Jaume I

Acuerdo del Consell del Govern de la Universitat Jaume I de Castellón, de 22 de abril de 2010, por el que se aprueba la creación de la Unidad de Igualdad.

Estatutos de la Universitat Jaume I de Castellón, aprobados por Decreto 116/2010 y modificados por Decreto 144/2015, de 18 de septiembre, del Consell.

Preámbulo

La Universitat Jaume I valora la educación como participación en la transformación económica y cultural del conjunto de la sociedad e incorpora a sus actividades, como instrumentos de acción positiva, la mejora continua de la calidad en todos sus servicios, el compromiso social, el principio de solidaridad, el respeto a la diversidad, la igualdad entre los hombres y las mujeres, la mejora y protección del medio ambiente y el trabajo por la paz. En el ámbito interno, la Universitat Jaume I promueve medidas de acción positiva a favor de una participación igualitaria en sus instituciones de todos los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 5

Son finalidades de la Universitat Jaume I al servicio de la sociedad: (...)

m) Fomentar en la formación, docencia, investigación, creación y transmisión de cultura, así como en todas las actividades propias de la universidad, políticas de igualdad, especialmente en materia de género, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 48 (...)

b) Convocar las elecciones extraordinarias a rectora o rector, de acuerdo con el procedimiento establecido en estos Estatutos y en el Reglamento del Claustro, teniendo en cuenta las disposiciones de la ley de igualdad.

Artículo 101 (...)

3. La Comisión que resolverá los mencionados concursos será nombrada por el Rectorado, y se procurará una composición equilibrada entre mujeres y hombres, y estará formada por:

a) La Presidencia, designada por el Rectorado entre profesorado catedrático del área de conocimiento. *b)* Un miembro vocal designado por el departamento. *c)* Un miembro vocal nombrado por el Rectorado y designado por el Consejo de Gobierno entre un mínimo de cinco propuestos por cuyo Departamento, por lo menos tres deberán ser del área de conocimiento de la plaza.

Artículo 106 (...)

2. Estas comisiones, en las que se procurará a que haya una composición equilibrada de mujeres y hombres, serán presididas por la rectora o rector o persona en quien delegue, y estarán integradas a título individual y no representativo, además, por vocales preferentemente

de esta Universidad, en la siguiente proporción: a) Dos miembros vocales designados por el departamento entre profesorado del área de conocimiento de la plaza. b) Un miembro vocal designado por el Rectorado entre un mínimo de cinco propuestos por el departamento. c) Un miembro vocal designado por el Rectorado entre un mínimo de cinco propuestos por el órgano de representación sindical competente.

3. La Comisión Asesora que tenga competencias en profesorado, de acuerdo con los principios de igualdad, imparcialidad, mérito y capacidad, propondrá la normativa de contratación y los criterios generales de evaluación, entre los que figurará el conocimiento de la lengua propia. En esta normativa se establecerá el procedimiento por el que se resolverán las impugnaciones que se produzcan con respecto a las resoluciones de las comisiones de contratación. También se regulará el procedimiento de urgencia que se utilizará en los concursos para cubrir las plazas que queden vacantes durante el curso académico, teniendo en cuenta que la duración de estos contratos no excederá el curso en que se produzca la vacante, y cualquier otra cuestión relativa al profesorado contratado que no esté prevista expresamente por estos Estatutos y que corresponda a la Universidad.

Artículo 116 (...)

r) La igualdad de oportunidades y no discriminación y a la accesibilidad universal de las personas con independencia de razones de sexo, raza, religión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a esta Universidad, ingreso en sus centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos.

t) Recibir un trato no sexista.

Artículo 118 (...)

2. El Consejo de Gobierno establecerá la política académica de becas, sin perjuicio de las competencias del Consejo Social en esta materia. El procedimiento al que se ajustará la adjudicación de las becas y ayudas considerará los principios de publicidad, transparencia, igualdad material, mérito y capacidad. Se prestará especial atención a las personas con cargas familiares, víctimas de la violencia de género y personas con necesidades educativas específicas, con la finalidad de garantizar así su acceso y permanencia en los estudios universitarios.

Artículo 161 (...)

3. Se tendrán en cuenta en materia electoral las disposiciones convenientes de la legislación estatal y autonómica sobre igualdad.

Disposición adicional tercera.

La Universitat Jaume I, en sus comunicaciones y publicaciones internas y externas, procurará hacer uso de un lenguaje no sexista y no discriminatorio.

Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universitat Jaume I de Castellón, de 17 de mayo de 2013, por el que se aprueba el Reglamento de la Unidad de Igualdad y de la Comisión Asesora de la Unidad de Igualdad.

ANEXO III: FUENTES CONSULTADAS

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

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

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

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

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

Evaluación del I Plan de Igualdad en la UJI. <http://ujiapps.uji.es/serveis/ui>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II Plan de Igualtat de la Universidad Autónoma de Madrid (2015–2019).

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

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

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

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

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



UNIVERSITAT
JAUME·I