

# EL PLAN DE IGUALDAD

(2010-2014)

## DE LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓN

<http://www.uji.es/serveis/ui/>

### ¿Qué es un plan de igualdad?

Es un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación, tendentes a llegar en la empresa a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

(Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

### ¿Por qué hace falta un plan de igualdad en la UJI?

Porque la elaboración de planes de igualdad es obligatoria en todas las organizaciones con más de 250 personas ocupadas.

(Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

También se han desarrollado y puesto en funcionamiento planes de igualdad en otras universidades españolas y en las de nuestro entorno más próximo como la Universitat de València y la Universitat d'Alacant.

## EL IPLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓN (2010-2014)

### Ejes fundamentales y algunas acciones principales

#### Eje 1. Visualización fiel de las posiciones de las mujeres y de los hombres

- Mantenimiento y, si procede, incorporación la variable "sexo" en las aplicaciones informáticas de la UJI (para disponer de la información desagregada por sexos, según exige la Ley).
- Desagregación por sexos de todas las estadísticas del Personal Docente y de Investigación (PDI), del Personal de Administración y Servicios (PAS) y del estudiantado.
- Acceso de la comunidad universitaria a las estadísticas desagregadas por sexos, a través de la web.
- Creación de bases de datos desagregadas por sexo sobre actividades de investigación en la UJI.
- Introducción de la variable "sexo" en todas las encuestas que se aplican en la UJI.
- Creación de bases de datos sobre la incorporación de la perspectiva de género en la docencia (grado y posgrado).

#### Eje 2. Trabajo en la UJI. Colaboración y corresponsabilidad

##### Condiciones de trabajo igualitarias

- Igualdad en la presencia de mujeres y de hombres en los centros
- Igualdad de oportunidades en la presencia de mujeres del PAS en las categorías profesionales más elevadas
- Igualdad en la presencia mujeres del PAS en los centros, departamentos y servicios

- Igualdad en la distribución de mujeres y hombres del PAS por grupos y niveles profesionales
- Igualdad en la ubicación de mujeres y hombres del PAS en las categorías profesionales
- Igualdad de oportunidades en las entidades y las organizaciones vinculadas a la UJI
- Igualdad de oportunidades en las empresas externas e independientes relacionadas con la UJI
- Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a los cargos de gestión del PDI
- Igualdad de oportunidades en la promoción y carrera profesional (figuras funcionariales del PDI)
- Igualdad en las condiciones retributivas de mujeres del PDI (especialmente, con respecto al complemento autonómico y al logro de quinquenios.)
- Rotura de los márgenes retributivos "techo" en las mujeres del PAS
- Mujeres PAS: igualdad de oportunidades en el acceso a la percepción de gratificaciones por "tareas extraordinarias"
- Atención a los tiempos de trabajo: reducciones, permisos, suspensiones y excedencias
- Posibilitado de movilidad en las mujeres del PAS
- Formación en género (a PDI y a PAS)

### Género y salud laboral

- Fortalecimiento de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y medidas de prevención laborales

### Conciliación y corresponsabilidad

- Detección de necesidades de medidas de conciliación
- Información a la comunidad universitaria sobre el ejercicio de sus derechos a la conciliación
- Establecimiento de reuniones en «horario compatible con la conciliación» (HCC) (de 10 a 18 h, y preferentemente, por la mañana).
- Formación en corresponsabilidad a hombres y a mujeres
- Ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes
- Concierto con centros de día para la atención de familiares dependientes
- Estudio sobre la viabilidad de un programa de teletrabajo, para favorecer la conciliación

### Eje 3. Participación en gobierno y representación

#### La maternidad y la paternidad no pueden ser obstáculos para el ejercicio de los derechos representativos y de participación

- No exclusión del censo de la UJI
- Mantenimiento de los derechos de participación
- Mantenimiento en los cargos de vicerrectora, vicedecana, secretaria de Departamento, por disfrutar de los permisos pormaternidad, por lactancia, por riesgo durante el embarazo, por baja por embarazo de riesgo. Establecimiento de mecanismos de sustitución temporal.

### Participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación

- Revisión integral de la normativa UJI
- Formación en materia de igualdad de oportunidades a las personas que desarrollan cargos de gobierno y dirección (en PDI y en PAS)

### Eje 4. Investigación, publicaciones, transferencia del conocimiento

#### Investigación

- Recaudación de información sobre composición de los equipos de investigación
- Fomento de la investigación entre las mujeres
- Investigación sobre las mujeres, el género y los estudios feministas

#### Publicaciones y transferencia del conocimiento

- Creación de una línea de publicaciones de la UJI sobre temas de género, igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación
- Catalogación de los fondos bibliográficos de la UJI y valoración de su suficiencia y adecuación a la docencia y a la investigación en temas de género, igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación
- Doctorados honoris causa
- Fomento del número de mujeres distinguidas con doctorados honoris causa, premios y honores de la UJI.

### Eje 5. Estudiantado y estudios

#### Presencia de mujeres y hombres en los estudios

- Eliminar la segregación por sexos en la elección de estudios de grado
- Eliminar la segregación por sexos en la elección de estudios de posgrado
- Eliminar la segregación por sexos en la elección de estudios de posgrado
- Estudiar las causas de la «feminización» del estudiantado en la Universidad para Mayores
- Estudiar las causas de la «feminización» de las becas correspondientes a ciertos programas de movilidad (Leonardo, SICUE)

#### Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la oferta educativa de la UJI

- Verificación del cumplimiento de las exigencias legales (inclusión de la perspectiva de género y de los contenidos en materia de igualdad de mujeres y hombres y de no-discriminación) en los planes de estudios de grado de la UJI (artículo 25 de la Ley orgánica 3/2007)
- Impulso y garantía de inclusión, según los resultados, de al menos una asignatura obligatoria relativa a los estudios de género en cada uno de los nuevos grados
- Atención especial para que los contenidos de la docencia no sean sexistas ni omiten la dimensión de género en los programas de las asignaturas donde sea adecuada considerarla.
- Elaboración de un sistema de indicadores por evaluar los programas docentes desde la perspectiva de género
- Promoción de la transversalidad de la perspectiva de género en los estudios de la UJI

- Priorización de la publicación de materiales docentes que tengan en cuenta la perspectiva de género
- Elaboración de una guía de apoyo para la introducción de la perspectiva de género en los materiales docentes
- Promoción del reconocimiento (premios, becas) de búsqueda y actividades docentes que integren una perspectiva de género
- La «Incorporación de la perspectiva de género en la docencia impartida y/o en los proyectos y/o acciones de mejora docente» como criterio de valoración positiva (y preferente, en caso de igualdad de méritos) en todos los programas de reconocimiento de la tarea docente
- Sensibilización, orientación y formación del PDI para favorecer la integración de la perspectiva de género en la tarea docente

### Eje 6. Comunicación

#### Lenguaje no sexista

- Elaboración de una guía de tratamiento no sexista de la información y de la comunicación
- Difusión general de la guía y de acciones de fomento de su uso general en toda la comunidad universitaria
- Revisión de todos los impresos, formularios, normativas, programas, publicidad, etc. utilizados en la UJI para aplicar el lenguaje no sexista.
- Coordinación con los medios de comunicación internos y externos para garantizar el uso no sexista del lenguaje en todas las informaciones relativas a la UJI
- Ausencia de imágenes que refuerzan estereotipos de género
- Revisión de todos los impresos, formularios, normativas, programas, publicidad, etc. utilizados a la UJI para evitar los estereotipos de género

#### Comunicación, acciones para visibilizar la contribución de las mujeres y compromiso de la UJI con la igualdad de oportunidades

Acciones para hacer visible la contribución de las mujeres en la oferta cultural de la UJI

- Favorecimiento de las acciones que permitan visibilizar la contribución de las mujeres en el ámbito de la cultura, mediante su inclusión en la oferta de actividades socioculturales y artísticas de la UJI.

### Eje 7. Violencia contra las mujeres

- Elaboración del protocolo antiacoso sexual y por razón de sexo
- Toma de medidas coyunturales (mientras se desarrolla el protocolo)

### Eje 8. Órganos de gestión de la igualdad

#### Creación y desarrollo de la Unidad de Igualdad

- LOMLOU. Disposición adicional duodécima. Unidades de igualdad: "Las universidades tendrán entre sus estructuras de organización las unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres."
- Creación y desarrollo del Observatorio de Igualdad

# EL PLAN D'IGUALTAT

(2010-2014)

## DE LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓN

[www.uji.es/igualtat](http://www.uji.es/igualtat)

## Què és un pla d'igualtat?

És un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

(Article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes)

## Per què cal un pla d'igualtat a l'UJI?

Perquè l'elaboració de plans d'igualtat és obligatòria en totes les organitzacions amb més de 250 persones ocupades.

(Article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes)

També han desenvolupat i posat en funcionament plans d'igualtat altres universitats espanyoles i les del nostre entorn més proper com la Universitat de València i la Universitat d'Alacant.

# EL I PLA D'IGUALTAT

DE LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ (2010-2014)

## Eixos fonamentals i algunes accions principals

### Eix 1. Visualització fidel de les posicions de les dones i dels homes

- Manteniment i, si escau, incorporació la variable "sexe" a les aplicacions informàtiques de l'UJI (per disposar de l'informació desagregada per sexes, segons exigeix la Llei).
- Desagregació per sexes totes les estadístiques dels Personal Docent i d'Investigació (PDI), del Personal d'Administració i Serveis (PAS) i de l'estudiantat.
- Accés de la comunitat universitària a les estadístiques desagregades per sexes, a través del web.
- Creació de bases de dades desagregades per sexe sobre activitats d'investigació a l'UJI.
- Introducció de la variable "sexe" en totes les enquestes que s'apliquen en l'UJI.
- Creació de bases de dades sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència (grau i postgrau).

## Eix 2. Treball a l'UJI. Col·laboració i coresponsabilitat

### Condicions de treball igualitàries

- Igualtat en la presència de dones i d'homes als centres
- Igualtat d'oportunitats en la presència de dones del PAS en les categories professionals més elevades
- Igualtat en la presència dones del PAS als centres, departaments i serveis
- Igualtat en la distribució de dones i homes del PAS per grups i nivells professionals
- Igualtat en la ubicació de dones i homes del PAS a les categories professionals
- Igualtat d'oportunitats en les entitats i les organitzacions vinculades a l'UJI
- Igualtat d'oportunitats en les Empreses externes i independents relacionades amb l'UJI
- Igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés als càrrecs de gestió del PDI
- Igualtat d'oportunitats en la promoció i carrera professional (figures funcionaris del PDI)
- Igualtat en les condicions retributives de dones del PDI (especialment, pel que fa al complement autonòmic i a l'assoliment de quinquenis.)
- Trencament dels marges retributius "sostre" en les dones del PAS
- Dones PAS: igualtat d'oportunitats en l'accés a la percepció de gratificacions per "tasques extraordinàries" en les dones del PAS
- Atenció als temps de treball: reduccions, permisos, suspensions i excedències
- Possibilitat de mobilitat en les dones del PAS
- Formació en gènere (a PDI i a PAS)

### Gènere i salut laboral

- Enfortiment de la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos i mesures de prevenció laborals

### Conciliació i coresponsabilitat

- Detecció de necessitats de mesures de conciliació
- Informació a la comunitat universitària sobre l'exercici dels seus drets a la conciliació
- Establiment de reunions en «horari compatible amb la conciliació» (HCC) (de 10 a 18 h, i preferentment de matí).
- Formació en coresponsabilitat a homes i a dones
- Ajudes econòmiques per a la cura de persones dependents

- Concert amb centres de dia per a l'atenció de familiars dependents
- Estudi sobre la viabilitat d'un programa de Teletreball, per tal d'afavorir la conciliació

## Eix 3. Participació en govern i representació

### La maternitat i la paternitat no poden ser obstacles per l'exercici dels drets representatius i de participació

- No exclusió del cens de l'UJI
- Manteniment dels drets de participació
- Manteniment en els càrrecs de vicerectora, vicedegana, secretària de Departament, per gaudir dels permisos per maternitat, per lactància, per risc durant l'embaràs, per baixa per embaràs de risc. Establiment de mecanismes de substitució temporal.

### Participació equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern i representació

- Revisió integral de la normativa UJI
- Formació en matèria d'igualtat d'oportunitats a les persones que desenvolupen càrrecs de govern i direcció (en PDI i en PAS)

## Eix 4. Investigació, publicacions, transferència del coneixement

### Investigació

- Recaptació d'informació sobre composició dels equips d'investigació
- Foment de la investigació entre les dones
- Investigació sobre les dones, el gènere i els estudis feministes

### Publicacions i transferència del coneixement

- Creació d'una línia de publicacions de l'UJI sobre temes de gènere, igualtat de dones i homes i no-discriminació
- Catalogació dels fons bibliogràfics de l'UJI i valoració de la seua suficiència i adequació per a la docència i la recerca en temes de gènere, igualtat de dones i homes i no-discriminació.

### Doctorats honoris causa

- Foment del nombre de dones distingides amb doctorats honoris causa, premis i honors de l'UJI.

## Eix 5. Estudiantat i estudis

### Presència de dones i homes als estudis

- Eliminar la segregació per sexes en l'elecció d'estudis de grau
- Eliminar la segregació per sexes en l'elecció d'estudis de postgrau
- Eliminar la segregació per sexes en l'elecció d'estudis de postgrau
- Estudiar les causes de la «feminització» de l'estudiantat en la Universitat per a Majors
- Estudiar les causes de la «feminització» de les beques corresponents a certs programes de mobilitat (Leonardo, SICUE)

### Integració de la igualtat entre dones i homes en l'oferta educativa de l'UJI

- Verificació del compliment de les exigències legals (inclusió de la perspectiva de gènere i dels continguts en matèria d'igualtat de dones i homes i de no-discriminació) en els plans d'estudis de grau de l'UJI (article 25 de la Llei orgànica 3/2007)
- Impuls i garantia d'inclusió, segons els resultats, d'almenys una assignatura obligatòria relativa als estudis de gènere en cadascun dels nous graus.
- Atenció especial perquè els continguts de la docència no siguin sexistes ni ometen la dimensió de gènere en els programes de les assignatures on siga adient considerar-la.
- Elaboració d'un sistema d'indicadors per avaluar els programes docents des de la perspectiva de gènere
- Promoció de la transversalitat de la perspectiva de gènere en els estudis de l'UJI
- Priorització de la publicació de materials docents que tinguen en compte la perspectiva de gènere
- Elaboració d'una guia de suport per a la introducció de la perspectiva de gènere en els materials docents
- Promoció del reconeixement (premis, beques) de recerca i activitats docents que integren una perspectiva de gènere
- La «Incorporació de la perspectiva de gènere en la docència impartida i/o en els projectes i/o accions de millora docent» com a criteri de valoració positiva (i preferent, en cas d'igualtat de mèrits) en tots els programes de reconeixement de la tasca docent
- Sensibilització, orientació i formació del PDI per a afavorir la integració de la perspectiva de gènere en la tasca docent

## Eix 6. Comunicació

### Llenguatge no sexista

- Elaboració d'una guia de tractament no sexista de la informació i de la comunicació
- Difusió general de la guia i d'accions de foment de l'ús per tota la comunitat universitària
- Revisió de tots els impresos, formularis, normatives, programes, publicitat, etc. utilitzats a l'UJI per aplicar llenguatge no sexista.
- Coordinació amb els mitjans de comunicació interns i externs per garantir l'ús no sexista del llenguatge en totes les informacions relatives a l'UJI
- Absència d'imatges que reforcen estereotips de gènere
- Revisió de tots els impresos, formularis, normatives, programes, publicitat, etc. utilitzats a l'UJI per evitar els estereotips de gènere

### Comunicació i visibilització i compromís de l'UJI amb la igualtat d'oportunitats

Visibilització contribució de les dones en l'oferta cultural UJI

- Afavoriment de la visibilització de la contribució de les dones a l'àmbit de la cultura, mitjançant la seua inclusió a l'oferta d'activitats socioculturals i artístiques de l'UJI

## Eix 7. Violència contra les dones

- Elaboració del protocol antiassetjament sexual i per raó de sexe
- Presa de mesures cojuturals (mentre es desenvolupa el protocol)

## Eix 8. Òrgans de gestió de la igualtat

### Creació i desenvolupament de la Unitat d'Igualtat

- LOMLOU. Disposició adicional dotzena. Unitats d'igualtat: "Les universitats tindran entre les seues estructures d'organització les Unitats d'Igualtat per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes."
- Creació i desenvolupament de l'Observatori d'Igualtat

Unitat d'Igualtat  
Edifici Rectorat. xxxx  
Tel. 964729039/9497  
ui-administracion@uji.es | <http://www.uji.es/serveis/ui/>



# EL I PLA D'IGUALTAT

(2010-2014)

DE LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ

<http://www.uji.es/serveis/ui/>



UNIVERSITAT  
JAUME I