



III PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSITAT JAUME I

2 0 2 1 - 2 0 2 5

III PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSITAT JAUME I (2021-2025)

Aprobado por el Consejo de Gobierno 8/21 de 30 de septiembre de 2021



Unitat d'Igualtat

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

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



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

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. PRESENTACIÓN | 7 |
| 2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ | 9 |
| 2.1. Presentación | 9 |
| 2.2. Resultados del análisis | 10 |
| 2.3. Conclusiones | 28 |
| 3. ELABORACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD | 29 |
| 3.1. Exposición de motivos | 29 |
| 3.2. Objetivos generales del III Plan de Igualdad | 32 |
| 3.3. Comisiones de elaboración del III Plan de Igualdad | 33 |
| 4. III PLAN DE IGUALDAD (2021-2025) | 37 |
| ▪ EJE 1. Cultura de igualdad | 40 |
| ▪ EJE 2. Gobernanza, gestión de la igualdad y participación equilibrada | 42 |
| ▪ EJE 3. Relaciones laborales | 44 |
| ▪ EJE 4. Docencia y formación en igualdad | 48 |
| ▪ EJE 5. Investigación, innovación y transferencia con perspectiva de género y de diversidad sexual | 50 |
| ▪ EJE 6. Prevención y erradicación de la violencia, acoso y discriminación | 53 |
| ▪ EJE 7. Atención a la diversidad afectivo-sexual y de género | 55 |
| 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD | 59 |
| 6. ANEXOS | 63 |
| Anexo I: glosario de términos utilizados | 63 |
| Anexo II: referencias normativas | 79 |

1. PRESENTACIÓN

El Consejo de Gobierno 8/21 de 30 de septiembre de la Universitat Jaume I aprobó el III Plan de Igualdad (2021-2025). Este Plan es continuidad del II Plan de Igualdad (2016-2020) en cuanto a su estructura y a sus contenidos, si bien cuenta con incorporaciones que son el resultado de la inclusión de nuevos objetivos, casuísticas y demandas realizadas por diversos colectivos de la comunidad universitaria.

En su elaboración se han tenido en cuenta los resultados de la evaluación del II Plan de Igualdad, así como el diagnóstico realizado previa elaboración del III Plan y la normativa vigente de aplicación. En el diagnóstico se ha recopilado información para realizar posteriormente una comparación de la situación de mujeres y hombres en los grupos que forman parte de la Universitat Jaume I: estudiantado, personal de administración y servicios (PAS) y personal docente e investigador (PDI). Este proceso se ha dirigido a identificar en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres se encuentra integrada en la gestión y estructura de la UJI, así como en sus ámbitos prioritarios de actuación y, especialmente, para detectar posibles discriminaciones, desigualdades o desequilibrios en el ámbito laboral.

La elaboración del III Plan ha sido un trabajo colectivo fruto de la participación de diferentes miembros de la comunidad universitaria de la UJI y la Comisión Negociadora.

El III Plan de Igualdad de la UJI se presentó en el Consejo de Dirección para su aprobación y, posteriormente, en el Consejo de Gobierno.

La estructura de la III Plan incluye siete ejes: 1. Cultura de igualdad; 2. Gobernanza, gestión de la igualdad y participación equilibrada; 3. Relaciones laborales; 4. Docencia y formación en igualdad 5. Investigación, innovación y transferencia con perspectiva de género y de diversidad sexual 6. Prevención y erradicación de la violencia, acoso y discriminación 7. Atención a la diversidad afectivo-sexual y de género.

La parte final incluye un anexo con un glosario de los términos utilizados en el III PLAN DE IGUALDAD así como una breve referencia normativa vinculada a la temática tratada.

2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ

2.1. Presentación

La Universitat Jaume I tiene la voluntad de implantar su III Plan de Igualdad en desarrollo de su compromiso con la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y una vez finalizada la vigencia del II Plan de Igualdad (2016-2020). Con cuyo objeto, y previamente a su abordaje, es pertinente elaborar un diagnóstico con el objeto de analizar la situación en la que se encuentra la UJI en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica, identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y obtener la información de utilidad para diseñar los objetivos y las medidas dirigidas a corregir estas desigualdades mediante el III Plan de Igualdad.

A tal efecto, se lleva a cabo un trabajo diagnóstico que es el resultado del proceso de toma y recogida de datos dirigido a identificar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres se encuentra integrada en la gestión y estructura de la UJI, así como en sus ámbitos prioritarios de actuación. El análisis se realiza teniendo en cuenta tanto los criterios de actuación para las administraciones públicas y en el ámbito de la educación superior, como las especificaciones para detectar posibles discriminaciones, desigualdades o desequilibrios en el ámbito laboral, recogidas en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El diagnóstico recoge el análisis realizado y estructurado de forma que pueda ser de ayuda para la elaboración del III Plan de Igualdad. El análisis, tomando como referencia temporal 2020, se detiene a revisar y presentar los resultados en diferentes apartados de forma que informan sobre el grado de integración de la igualdad en la cultura organizativa, así como en aquellos ámbitos relevantes

de actuación de la Universidad como los estudios, la docencia y la investigación, y dedica un apartado específico al ámbito laboral, donde se ofrece una mirada con más detalle para conocer las condiciones de acceso, de trabajo, de promoción y formación, la clasificación profesional y las retribuciones, la infra-representación, la conciliación y la corresponsabilidad, así como la prevención del acoso sexual y por razón de género y las violencias machistas.

Este documento es un resumen del Diagnóstico de situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la Universitat Jaume I de Castelló,¹ que presenta los principales resultados del análisis realizado estructurados en cuatro ejes:

- I. Descripción de la organización
- II. La igualdad en la cultura y gestión de la UJI
- III. La igualdad en los estudios, la docencia y la investigación
- IV. La igualdad en el ámbito laboral.

2.2. Resultados del análisis

I. La Universitat Jaume I. Descripción de la organización

La Universitat Jaume I de Castelló es una administración pública de educación superior creada en 1991 con sede en la ciudad de Castelló de la Plana (Comunidad Valenciana). La organización cuenta con personal funcionario y personal laboral entre el personal de administración y servicios (PAS) y personal docente e investigador (PDI). En el año 2020 (datos a 31 de diciembre de 2020), el personal al servicio de la universidad es de 2.220 en total, 1.140 mujeres y 1.080 hombres, entre PDI (1.559) y PAS (661). El total de alumnado matriculado en la universidad (grado, máster y doctorado) en el curso 2020/2021 es de 13.849, del cual 8.030 son chicas y 5.819 son chicos.

1 Documento completo del Diagnóstico de situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la Universitat Jaume I de Castelló, accesible EN <https://www.uji.es/serveis/ui/arxiu/docs/diagnostic/>.

| Datos de la organización | | | | | | |
|---|--|-------|---------|-------|-------|--------|
| Denominación | Universitat Jaume I de Castelló | | | | | |
| NIF | Q-6250003-H | | | | | |
| Domicilio | Avda. de Vicent Sos Baynat, s/n 12071 Castelló de la Plana | | | | | |
| Tipo organización | Administración pública de educación superior | | | | | |
| Año de constitución | 1991 | | | | | |
| Norma de creación | Ley 3/1991, de la Generalitat Valenciana, de creación de la Universitat Jaume I de Castelló (DOGV de 27/02/91) | | | | | |
| Estatutos/normativa reguladora | Decreto 116/2010, de 27 de agosto, del Consell de la Generalitat, por el cual se aprueban los Estatutos de la Universitat Jaume I de Castelló, modificados por el Decreto 144/2015, del Consell, de 18 de septiembre | | | | | |
| Actividad | Educación superior | | | | | |
| Descripción de la actividad | La Universitat Jaume I es una institución de derecho y de interés público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, al servicio de la sociedad en el ámbito del estudio, la docencia y la investigación. | | | | | |
| Dispersión geográfica y ámbito de actuación | La sede de la Universitat Jaume I es la ciudad de Castelló de la Plana (Comunidad Valenciana), con la posibilidad de extender sus actividades a otros ámbitos territoriales. | | | | | |
| Personas trabajadoras (2020) | Mujeres | 1.140 | Hombres | 1.080 | Total | 2.220 |
| Alumnado (Curso 2020/2021) | Mujeres | 8.030 | Hombres | 5.819 | Total | 13.849 |
| Departamento de personal | Servicio de Recursos Humanos | | | | | |

| Datos de la organización | | | | | | |
|--|---------|----|---------|----|-------|----|
| Representación legal y/o sindical de trabajadoras y trabajadores | Mujeres | 27 | Hombres | 26 | Total | 53 |

II. La igualdad en la cultura y gestión de la UJI

El análisis realizado sobre la situación de la Universitat Jaume I en relación con la igualdad entre mujeres y hombres permite valorar el grado de implantación de la igualdad de mujeres y hombres en la cultura y gestión organizacional, específicamente revisando si está incluida en sus valores, finalidades, objetivos y actividades.

De este análisis se pone en evidencia que el compromiso con la igualdad de esta Universidad se ha incorporado a sus normativas básicas (Estatutos, Modelo Educativo y planes estratégicos) y se ha desplegado en políticas institucionales y estructuras (Vicerrectorado de Igualdad, Unidad de igualdad, Comisión Asesora Permanente y Comisión Negociadora del Plan de Igualdad) y de planificación de la igualdad (diagnósticos de situación en materia de igualdad, planes de igualdad y seguimiento y evaluaciones de los planes).

Además, se han desarrollado procedimientos que facilitan la construcción de una cultura de igualdad, como por ejemplo la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo (Protocolo en los supuestos de acoso en la Universitat Jaume I) o el lenguaje no sexista (Guía de tratamiento no sexista de la información y la comunicación en la UJI).

En cuanto a la transparencia y visibilidad de los datos estadísticos de la situación de la igualdad en la UJI, las normativas en materia de igualdad de la UJI y otros recursos de igualdad, utilizan diferentes canales, como el espacio web específico de la Unidad de Igualdad destinado a dar a conocer las normativas, protocolos, igualdad en cifras y actividades y recursos de la UJI en materia de igualdad. Así mismo, se destaca la accesibilidad a los planes de Igualdad, el Protocolo en los supuestos de acoso y el Punto Violeta-Rainbow. También la web general de la UJI, o las memorias de la UJI, donde se incluyen datos

desagregados por sexo (UJI en cifras), espacios para visibilizar la acción en materia de igualdad (Igualdad, Unidad de Igualdad y Fundación Isonomía) así como la contribución a los ODS (5. Igualdad de género).

En cuanto a la integración de la igualdad en los planes formativos del personal, en la UJI se incluye la formación en materia de igualdad en los planes de formación anuales para el personal mediante la inclusión en los planes de formación del PAS, sin embargo, el número de personas efectivamente formadas es insuficiente.

Por otro lado, el análisis de la comunicación y lenguaje inclusivo señala que en el uso de las imágenes se tiene cuidado en mostrar una presencia equilibrada de mujeres y hombres. En cuanto al uso del lenguaje, se tiene cuidado en hacer un uso no sexista del lenguaje. En lo referente a recursos, la UJI dispone de un servicio (Servicio de Lenguas y Terminología) que asesora en materia de lenguaje no sexista, y de una Guía de tratamiento no sexista de la información y la comunicación a la UJI.

La Universidad dispone y forma parte de redes colaborativas de interés para la promoción de la igualdad. Dentro del ámbito universitario, la UJI participa en la Xarxa Vives de Universidades, de desarrollos conjuntos de acciones específicas en materia de igualdad (Guías para una docencia universitaria con perspectiva de género) y la RUIGEU (Red de Unidades para la Igualdad de Género y Excelencia Universitaria). Para la transferencia de la igualdad en el territorio, la Red Isonomía de municipios para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, impulsada por la Fundación Isonomía de la Universitat Jaume I, integrada por un total de 92 municipios de la provincia de Castelló en 2020.

Estas políticas y actividad organizacional, sin duda, han favorecido la consecución de altos grados de equilibrio en la participación de hombres y mujeres en la Universidad —como es el caso de los órganos de gobierno y representación— y en la integración de la igualdad en la organización y su actividad. Sin embargo, cuando el estudio entra a conocer con más detalle los diferentes ámbitos específicos se evidencian campos ciegos al género, sesgos de género y desequilibrios persistentes en la participación de mujeres y hombres.

En el estudio de aquellos factores que facilitan la implantación de la igualdad en la cultura universitaria se ha encontrado un alto grado de implantación formal

(normativa, planes de igualdad, plan de formación, procedimientos de selección del personal, protocolo ante el acoso y las violencias, guía de lenguaje no sexista, etc.) pero, por el contrario, se encuentran carencias en el impacto efectivo en algunos casos. Así, cabe remarcar que, aunque la formación en materia de igualdad está planificada, el número del personal (de administración y servicios, docente o directivo) formado o sensibilizado en materia de igualdad es mínimo ante el número total de personas que prestan sus servicios en la UJI, lo cual hace recomendar la necesidad de incidir en la acción formativa en materia de igualdad (igualdad de mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, lenguaje inclusivo, etc.).

III. La igualdad en los estudios, la docencia y la investigación

a. La igualdad en los estudios

La educación superior universitaria se considera un motor para conseguir la igualdad en la participación de mujeres y hombres en la ciencia y en el desarrollo de los trabajos y las profesiones. Con el objeto de identificar y cuantificar el nivel de participación (donde el indicador de igualdad utilizado es el principio de presencia o composición equilibrada (40/60), de forma que, en conjunto, las personas de cada sexo no superen el 60 por ciento, ni sean menos del 40 por ciento), las brechas de género en los estudios de la Universitat Jaume I, así como las tendencias en las elecciones académicas de chicos y chicas, se analiza la participación de chicas y chicos en los diferentes niveles de estudios (grado y posgrado) y las diferencias por sexo según ramas del conocimiento para comprobar si se produce segregación horizontal.

En cuanto a la participación de chicos y chicas en los estudios, el análisis realizado pone de manifiesto una participación equilibrada de chicas y chicos y una mayor presencia de las primeras:

- El número total de alumnado matriculado en la UJI en el curso académico 2020/2021 (grado, máster y doctorado) es de 13.849 personas (8.030 mujeres y 5.819 hombres). Según estos datos, las mujeres son mayoría en la Universidad, y representan el 57,98 %, frente al 42,02 % de hombres. Aun así, hay presencia equilibrada entre los sexos.

En un análisis de los estudios por grado y posgrado (máster y doctorado), se pone de manifiesto una mayor presencia de chicas en todos los estudios, donde los grados y doctorados muestran una presencia equilibrada, mientras los másteres están feminizados:

- En los estudios de grado, las mujeres son el 57,49 % (6.657) y los hombres el 42,51 % (4.923). Estos estudios muestran una participación equilibrada y mayoría de mujeres.
- En máster, las mujeres son el 63,39 % (921) y los hombres el 36,61 % (532). Los estudios de máster se encuentran feminizados.
- En doctorado, las mujeres son el 55,39 % (452) y los hombres el 44,61 % (364). Estos estudios muestran una participación equilibrada y mayoría de mujeres.

En una revisión más detallada de los estudios por ramas del conocimiento se puede comprobar una segregación horizontal en los estudios, donde se encuentran estudios feminizados, especialmente los relacionados con la salud y la educación (Medicina, Enfermería, Maestro o Maestra de Educación infantil o Maestro o Maestra de Educación Primaria) y estudios masculinizados relacionados con los STEM, como por ejemplo Arquitectura e ingenierías. Estas segregaciones en la elección de los estudios del alumnado se repiten tanto en grado y en máster como en doctorado.

La evolución señala que la participación de las mujeres en estudios de máster aumenta en comparación en los estudios de grado, pero disminuye en estudios de doctorado. Los hombres, al contrario, disminuyen en su participación en estudios de máster, pero aumentan la presencia en doctorado. Puede ser que las mujeres encuentren dificultades a partir de los estudios de doctorado para continuar su carrera académica, lo que habría que profundizar en su conocimiento.

b. La igualdad en la docencia

En el ámbito universitario (Verge y Cabruja 2017), la perspectiva de género o *gender mainstreaming* «es una política integral para promover la igualdad de género y la diversidad en la investigación, la docencia, el vínculo con la sociedad,

así como en las estructuras de gestión y decisión de las universidades, todos estos ámbitos afectados por diferentes sesgos de género». En la docencia, la incorporación de la perspectiva de género «puede integrarse de manera específica a través de asignaturas específicas, y de manera transversal identificando las asignaturas donde el sexo y el género sean relevantes. [...] Aplicada a la docencia, la perspectiva de género supone un proceso reflexivo que afecta al diseño de las competencias del plan de estudios y, por extensión, al diseño de las asignaturas, incluyendo los resultados de aprendizaje, los contenidos impartidos, los ejemplos, el lenguaje utilizado, las fuentes seleccionadas, el método de evaluación y la gestión del entorno a aprendizaje» (Alonso y Llombardo, 2016).

En consecuencia, para medir el grado de integración de la perspectiva de género en los estudios, se pretende identificar tanto las asignaturas específicas de igualdad y/o género como las asignaturas que, aunque no versen exclusivamente en esta materia, incluyen la perspectiva de género.

Para conocer el grado de integración de la perspectiva de género en la docencia se han analizado un total de 1.569 guías docentes, correspondientes a todas las asignaturas de los 39 grados que se imparten en la UJI en el curso 2020/2021, disponibles en el Sistema de Información Académica (SIA).

Los datos muestran que tan solo un 11 % de asignaturas incluyen la perspectiva de género y un 1 % son específicas de género, lo que indica que la implantación de la igualdad y la perspectiva de género en la docencia es una carencia actual y un reto relevante a superar que requiere una firme acción impulsora, como recursos y formación de la docencia.

Por grados, se evidencian carencias significativas en aquellos donde el aprendizaje de la igualdad es fundamental para su desarrollando profesional (Maestro o Maestra de Educación Infantil, Maestro o Maestra de Educación Primaria o Relaciones Laborales y Recursos Humanos) con datos de entre el 0 % y el 4 % de asignaturas específicas de género y entre un 10 % y un 25 % de asignaturas que incluyen alguna dimensión de género. Así mismo, hay grados con datos entre un 0 % y un 2 % de asignaturas específicas de género y menos del 10 % de asignaturas que incluyen alguna dimensión de género (Administración de Empresas, Ingeniería Mecánica o Finanzas y Contabilidad, entre otras) o grados (como por ejemplo Arquitectura Técnica e Ingeniería Agroalimentaria y del

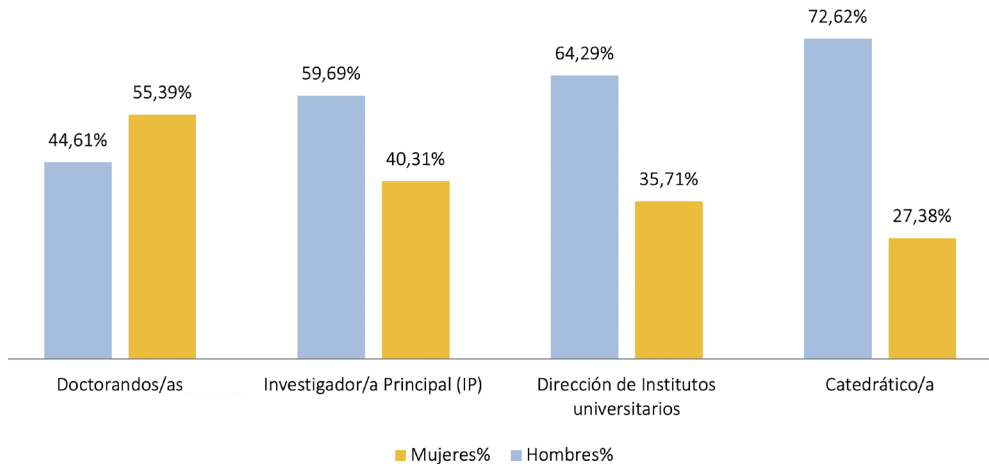
Medio Rural) que no tienen asignaturas específicas de género ni integran la perspectiva de género (0 %).

Los grados que más implantación presentan son Medicina y Enfermería, que contienen entre un 5 % y 6 % de asignaturas específicas de género y entre un 50 % y un 65 % de asignaturas con dimensión de género. En su lectura, hay que tener en cuenta que estos grados, por sus ámbitos académico-profesionales, tienen contenidos con especificidades del cuerpo y la salud de las mujeres, por lo tanto, el porcentaje de asignaturas específicas que incorporan la variable sexo-género es más elevado en comparación con otros grados.

c. La igualdad en la investigación

La situación general de la participación de mujeres y hombres en la investigación en la UJI indica segregación vertical y horizontal y pone de manifiesto que es un ámbito liderado y ocupado mayoritariamente por hombres con una infrarrepresentación de las mujeres, progresiva a medida que se asciende en la carrera investigadora, como ejemplos, catedráticas (27,38 % mujeres y 72,62 % hombres), directoras de institutos universitarios (35,71 % mujeres y 64,29 % hombres) o investigadoras principales (40,31 % mujeres y 59,69 % hombres). Opuestamente, en los estudios de doctorado hay más mujeres que hombres (55,39 % mujeres y 44,61 % hombres). El análisis de los datos de participación de mujeres y hombres muestra una pérdida progresiva y significativa del talento femenino en la investigación.

Figura 1. Investigación. Distribución de mujeres y hombres en la UJI.
Año 2020. Valores relativos



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de l'Unitat d'Igualtat y el Servei de Gestió de la Docència i Estudiants de l'UJI.

Por ramas de conocimiento, en doctorado hay mayor presencia de hombres en aquellas relacionadas con las Ciencias, Ingeniería y Arquitectura, y las mujeres tienen mayor presencia en las relacionadas con las Ciencias Sociales y Jurídicas, Salud y Artes y Humanidades. Llama la atención que en la etapa más elevada de la carrera investigadora, en todos los centros de la UJI hay más catedráticos que catedráticas.

Estos datos tienen que llevar a una reflexión y análisis en profundidad sobre los obstáculos que conducen a esta infrarrepresentación. Quizás se deba entrar a conocer si responde a resistencias (ocultas o manifiestas) ante la igualdad de mujeres y hombres, a obstáculos específicos (como podrían ser los que afectan a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal), a la carencia en recursos formativos para ampliar los conocimientos o a la falta de desarrollo de herramientas de gestión específica.

IV. La igualdad en el ámbito laboral

a. Gobierno, dirección y representación

El análisis de la presencia de mujeres y hombres en el gobierno, dirección y representación de la UJI muestra la consecución de altos grados de equilibrio participativos donde los órganos de gobierno y representación presentan, en su conjunto, datos equilibrados y próximos a la paridad, salvo el Consejo Social, la Junta de Personal del PDI y la Mesa Negociadora, que están masculinizadas.

Destaca, en relación con la dirección, los decanatos y las direcciones (de departamento y de institutos) que estos puestos están ocupados mayoritariamente por hombres, mientras que las secretarías muestran datos de participación equilibrada o feminizada.

En un análisis global de los órganos de gobierno, los datos muestran que:

- En los órganos colegiados de ámbito general, las mujeres son el 49,84 % (152) y los hombres el 50,16 % (153), lo que muestra una participación global paritaria (Consejo de Dirección y Consejo del Estudiantado) o casi paritaria (Claustro y Consejo de Gobierno). La excepción es el Consejo Social, que se muestra como un órgano masculinizado.
- En los órganos colegiados de ámbito particular, en global, las mujeres son el 45,66 % (632) y los hombres el 54,34 % (752), y en todos los órganos hay mayor participación de hombres.
- En los otros órganos colegiados, la Junta Electoral presenta una participación de mujeres del 45,45 % (5) y de hombres del 54,55 % (6), con una mayor participación de hombres.
- En los órganos unipersonales de ámbito general, las mujeres son el 46,15 % (6) y los hombres el 53,85 % (7) donde el rectorado está ocupado por una mujer (desde 2018).

En los órganos unipersonales de ámbito particular, las mujeres son el 46,51 % (60) y los hombres el 53,49 % (69), donde los decanatos, las direcciones (de departamento y de institutos) están ocupados mayoritariamente por hombres,

y las secretarías (de facultad e institutos universitarios) muestran datos de participación equilibrada o feminizada (de departamento).

En un análisis por órganos de representación los datos muestran la siguiente participación:

- En la Junta de Personal del PAS, las mujeres son el 58,82 % (10) y los hombres el 41,18 % (7). Este órgano muestra una mayor participación femenina.
- En la Junta de Personal del PDI, las mujeres son el 30,77 % (4) y los hombres el 69,23 % (9). Este órgano se muestra masculinizado.
- En el Comité de Empresa, las mujeres son el 56,52 % (13) y los hombres el 43,48 % (10). Este órgano muestra una mayor participación femenina.

En la Mesa Negociadora:

- Por la parte de la administración de la UJI, las mujeres son el 25,00 % (2) y los hombres el 75,00 % (6).
- Por la parte social, las mujeres son el 37,50 % (3) y los hombres el 62,50 % (5).

b. Distribución de la plantilla (PAS y PDI), clasificación profesional y tipo de jornada

En cuanto a situación de la plantilla de la UJI, en lo referente a la participación del personal de administración y servicios (PAS) y personal docente e investigador (PDI) según sexo, categoría/grupo profesional y dedicación, la situación general muestra que trabajan más mujeres que hombres dentro de una participación equilibrada de mujeres y hombres en la UJI (51,37 % mujeres y 48,63 % hombres). Sin embargo, por colectivos, hay más mujeres en el PAS (60,63 %) y más hombres en el PDI (52,55 %).

Por grupos profesionales, el PAS presenta una participación equilibrada en todos los grupos representativos (excepto el B) menos el grupo C1, que es el más numeroso y que se encuentra feminizado (67,22 %). En el PDI, por categorías

profesionales más numerosas, hay que resaltar que están masculinizados catedrático/a de universidad (71,86 % hombres) mientras que el resto muestra una participación equilibrada de mujeres y hombres, como por ejemplo titular de universidad, contratado/a doctor/a, ayudante/a doctor/a, investigador/a o personal investigador en formación y profesorado asociado.

El análisis de la distribución de la plantilla presenta las siguientes cifras:

- El total de personal que presta servicios a la UJI (PAS y PDI) es de 2.220 personas. De total de la plantilla, el 51,37 % son mujeres y el 48,63 % son hombres. Por esta razón se puede afirmar que la UJI tiene presencia equilibrada, aunque trabajan más mujeres que hombres.
- Del total de la plantilla de la UJI, el 29,75 % está conformado por el PAS, mientras que el 70,25 % está conformado por el PDI.
- Tanto en el PAS como en el PDI, se encuentran diferencias de participación de mujeres y hombres y segregación en algunos de ellos: el PAS es un colectivo feminizado, con más mujeres (60,63 %) que hombres (39,37 %) y el PDI, presenta una imagen global de participación equilibrada, aunque hay más hombres (52,55 %) que mujeres (47,45 %).
- En un análisis del PAS por grupos profesionales el más numeroso es el C1, y se presenta feminizado, con un 67,22 % de mujeres. El resto, a excepción del B, que es residual, (A1, A2 y C2) se presentan equilibrados, aunque mientras en A2 y C2 hay más mujeres que hombres, en el grupo A1 hay más hombres que mujeres (51,73 %).
- En un análisis del PDI por categorías profesionales más numerosas, se encuentran masculinizadas algunas de ellas, como por ejemplo catedrático/a de universidad (con un 71,86 % de catedráticos) y titular de escuela universitaria (con 62,48 % de hombres). El resto de categorías se muestra con una participación equilibrada de mujeres y hombres (titular de universidad, contratado/a doctor/a, ayudante/a doctor/a, investigador/a o personal investigador en formación y profesorado asociado).
- En cuanto a dedicación, las mujeres del PAS trabajan en mayor medida a tiempo completo (TC) que los hombres, mientras que a tiempo parcial (TP), la distribución de mujeres y hombres está más equilibrada. Dentro

del PDI, los hombres trabajan ligeramente más a TC que las mujeres, mientras que, a TP la distribución de mujeres y hombres está equilibrada.

c. Condiciones de trabajo y retribuciones

El objetivo de este apartado es analizar las retribuciones efectivamente percibidas del personal de la UJI (PAS y PDI), para visibilizar las posibles diferencias retributivas entre mujeres y hombres, y comprobar la media retributiva y la brecha salarial por sexos, por grupos/categorías profesionales y por tipos de jornada en 2020. Los datos, aportados por el Servicio de Recursos Humanos, están desglosadas por sexo, grupo/categoría profesional, tipo de jornada y efectivos calculados segundos la dedicación efectuada. El análisis retributivo recoge el salario total y el desglose, en función de si son retribuciones básicas o complementarias. Se han tenido en cuenta todos los conceptos retributivos imputados al Capítulo I, a excepción del concepto «Colaboración en proyectos de investigación».

La Universidad, dada sus características de administración pública, está sujeta y aplica criterios de objetividad de la estructura salarial y de equidad salarial según la normativa que, para cada colectivo, sean de aplicación. Las retribuciones del personal PDI y se ajustan a lo establecido en las leyes de presupuestos de la Generalitat Valenciana y en la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades (LOU). Las remuneraciones del personal docente e investigador (PDI) están integradas por retribuciones básicas y complementos. Las retribuciones se componen de sueldo base, trienios, complemento de destino y complemento específico, que varían en función de la categoría y puesto de trabajo. Estas retribuciones se complementan con otras adicionales enmarcadas en el Real Decreto 1086/1989 sobre retribuciones del profesorado universitario.

En cuanto a la identificación de puestos de trabajo, que permite reconocer puestos de trabajo iguales o de igual valor, y transparencia, la relación de puestos de trabajo (RPT), con los criterios retributivos (dedicación, grupo, nivel de complemento de destino y específico, etc.) se comprueba que está publicada en el espacio de transparencia de la web de la UJI (<https://www.uji.es/transparencia/economica/rrhh/rlt/>).

La lectura de la situación general de las retribuciones efectivamente percibidas permite observar diferencias por sexo, aunque los diferenciales comparables entre ambos sexos no marcan posibles tratos de iniquidad retributiva. Ahora bien, sería necesaria una interpretación cualitativa que permitiera una identificación de las causas que originan las diferencias en cada categoría. De media general, en la UJI las mujeres ganan 3.964,69€ menos que los hombres al año. Es decir, la brecha salarial en la UJI es del 11,97 %, el 6,97 % en el PAS y el 17,23 % en el PDI.

Tabla 1. Media retributiva general y brecha salarial

| | Media mujeres euros | Media hombres euros | Diferencial euros | Brecha total % |
|------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------|-----------------------|
| PAS | 34081,33 | 36636,44 | -2555,11 | 6,97 |
| PdI | 26496,82 | 32010,92 | -5514,10 | 17,23 |
| TOTAL UJI | 29160,42 | 33125,11 | -3964,69 | 11,97 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de Recursos Humanos de la UJI.

En una mirada desglosada por colectivos:

En el PAS, donde hay más mujeres que hombres, la retribución media general de los hombres es de un 6,97 % más que de las mujeres. Por tipo de retribución, en concepto de básica los hombres tienen una retribución media de un 3,29 % más que las mujeres. En concepto de complementos, los hombres han percibido un 9,66 % más que las mujeres. Por grupos profesionales, donde la brecha salarial es más alta, es en el A1, donde los hombres ganan un 12,57 % más que las mujeres. Así, la brecha salarial más baja se encuentra en el grupo profesional C1, donde la diferencia entre los salarios de mujeres y hombres varía en un 0,79 %, a favor de los hombres, seguido del grupo profesional A2 (1,28 %) y del grupo profesional C2 (8,8 %).

En el PDI, la retribución de los hombres es de un 17,23 % más que las mujeres. Por tipo de retribución, los hombres también cobran más en retribuciones

básicas (11,07 %) y en las complementarias (22,58 %). Por categorías profesionales, y teniendo en cuenta las más numerosas, en casi todas ellas los hombres cobran más que las mujeres: catedrático/a de universidad (4,06 %), titular de universidad (2,76 %), contratado/a doctor/a doctor/a (1,53 %), ayudante/a doctor/a (2,20 %). Asimismo, las categorías profesionales donde se encuentra mayor brecha salarial son en investigador/a postdoctoral (10,81 %) y en personal investigador en formación (6,45 %). Por otro lado, en las categorías donde las mujeres han recibido más retribución que los hombres son titular de escuela universitaria (-1,88 %), colaborador/a (-8,08 %) y profesorado asociado (-3,92 %).

d. Selección, contratación, formación y promoción profesional

En cuanto a los procesos de gestión de personal y procedimientos de la UJI relativos a selección, contratación, formación y promoción laboral, la UJI está sujeta y aplica los criterios de transparencia, publicidad, objetividad e igualdad de condiciones en el acceso y la promoción, según la normativa que le es de aplicación como administración pública y, especialmente, los previstos en los artículos 55 del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y 51 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión Pública Valenciana. Las normativas, procedimientos, criterios de selección, baremos, equivalencias y sistema de promoción profesional se encuentran públicas en la web de la UJI (<https://www.uji.es/serveis/rrhh/>). La relación de puestos de trabajo (RPT) del PAS y PDI también se encuentra pública en el espacio de recursos humanos de la web oficial de la UJI.

Se comprueba que todas las convocatorias se publican en el Tablón de Anuncios Oficiales (TAO) de la UJI y en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV). Las convocatorias incluyen los criterios y requisitos de selección, los méritos y criterios de valoración, los contenidos de las pruebas, así como los formularios para la solicitud. En la gestión de estos procesos, la UJI facilita la revisión y asesoramiento lingüístico en materia de lenguaje no sexista por parte del Servicio de Lenguas y Terminología.

De las muestras de convocatorias y solicitudes revisadas se comprueba:

- El uso generalizado de lenguaje y terminología sin marcas de género.
- Las convocatorias de PAS analizadas recogen, expresamente, el principio de igualdad entre mujeres y hombres y el uso de un lenguaje no sexista.
- Las convocatorias de concurso-oposición con temas para el acceso incluyen materias y contenidos específicos en materia de igualdad en los temarios.

Sin embargo, otras pruebas selectivas, como por ejemplo para la constitución de una bolsa de trabajo, no incluyen contenidos de igualdad en el temario. Tampoco aquellas pruebas selectivas para servicios especializados y que requerirían de formación en materia de igualdad y perspectiva de género, como por ejemplo, de técnico o técnica de prevención.

e. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad

El conocimiento de las medidas que favorecen la conciliación y la corresponsabilidad, del uso que hacen las mujeres y los hombres que trabajan o estudian en la Universidad, así como de sus necesidades, es un campo de análisis que resulta de gran interés y utilidad para medir el grado de integración de la igualdad en la UJI. Aun así, se reconoce la dificultad en conseguir el análisis de los derechos de conciliación en el ámbito universitario, dada la complejidad normativa a que se ve sometida (Alcañiz, 2014). No obstante, en lo relacionado con identificar las medidas que pueden ayudar a la conciliación, diferentes estudios coinciden en que las principales políticas de conciliación implementadas por las empresas se refieren a medidas como por ejemplo flexibilidad, tiempo parcial, jornadas comprimidas, excedencias, teletrabajo, política de servicios más allá de la propia empresa, adaptación del puesto de trabajo y apoyo profesional.

En cuanto a las medidas implantadas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de estos derechos, la Universidad tiene implantadas medidas (flexibilidad, teletrabajo, permisos y excedencias, así como reducciones de jornadas y otros criterios como preferencia a la hora de elegir horario en el caso del PDI) dirigidas a facilitar la conciliación.

En su uso, aunque en general es suficiente equilibrado entre mujeres y hombres, llama la atención que las reducciones de jornadas por motivos de responsabilidad familiar han sido solicitadas, en todos los casos, del PDI por mujeres, y en las categorías de titular de universidad (2) y contratado/a doctor/a (5). En este aspecto, habría que avanzar en el conocimiento de las necesidades específicas del personal, así como en la detección de los posibles obstáculos que dificultan la conciliación, la corresponsabilidad y, sobre todo, el avance tanto de la carrera profesional y de la carrera académica como en el seguimiento de los estudios del alumnado con necesidad de medidas activas correctoras de los obstáculos particulares.

La web de transparencia y el espacio de recursos humanos son canales informativos básicos para dar a conocer al personal las medidas de conciliación implantadas. No obstante, reforzar estos procesos informativos con catálogos de medidas de conciliación y de promoción de la corresponsabilidad, acciones de sensibilización y formativas, puede ser de ayuda para fortalecer la cultura de igualdad a la organización.

f. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de las violencias machistas

Es objeto de este apartado identificar y describir los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo y las violencias machistas, así como la accesibilidad a estos.

Del análisis realizado de los procedimientos implantados en la UJI y las medidas desarrolladas se puede comprobar que cuenta con un procedimiento específico así como planificación y ejecución de medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.

- El Protocolo en los supuestos de acoso en la Universitat Jaume I incluye:
 - Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pueden ser constitutivas de acoso.

- Procedimiento de actuación frente al acoso para dar vía a las quejas o denuncias que puedan producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.
- El Protocolo en los supuestos de acoso en la Universitat Jaume I responde a los siguientes principios:
 - Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
 - Confidencialidad y respecto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
 - Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
 - Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyan a la denuncia o denuncian supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
 - Diligencia y celeridad del procedimiento.
 - Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- El protocolo de la UJI está accesible y disponible en la web de la UJI, tanto directamente en la página principal (www.uji.es) como en el espacio de la Unidad de Igualdad.

Los planes de igualdad incluyen medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo:

- La UJI dispone de un Punto Violeta-Rainbow permanente en el campus que ofrece información, orientación y asesoramiento psicológico en materia de acoso sexual, violencia machista y de diversidad afectivo-sexual y de género, con el propósito de visualizar y concienciar sobre la necesidad de buscar soluciones para problemas sociales como el machismo o la LGTBifobia.

- La UJI incluye en su plan formativo y catálogo de formación acciones formativas de manera permanente (anual) en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencias machistas.

En materia de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y de las violencias machistas, el estudio ha puesto de manifiesto que se han implantado medidas de actuación y prevención (protocolos, formación y sensibilización). Sin embargo, estas medidas resultan insuficientes para conocer el grado de machismo y actitudes sexistas en la Universidad y para modificar y erradicar cualquier manifestación machista en cualquier ámbito de la Universidad. Por lo cual, la profundización en medidas de conocimiento y de sensibilización y formación se consideran prioritarias para avanzar en la erradicación de estas situaciones.

2.3. Conclusiones

El análisis realizado sobre la situación de la Universitat Jaume I en relación con la igualdad entre mujeres y hombres permite concluir que la igualdad de mujeres y hombres se ha incorporado a los valores, finalidades, actividad universitaria (estudios, docencia e investigación) y gestión.

Estas políticas, sin duda, han favorecido la consecución de altos grados de equilibrio en la participación de hombres y mujeres en la Universidad y en la integración de la igualdad en la cultura y gestión universitaria. No obstante, cuando el estudio entra a conocer con más detalle los diferentes ámbitos específicos se evidencian campos ciegos al género, sesgos de género y desequilibrios persistentes en la participación de mujeres y hombres.

Por lo tanto, en la UJI, aunque se ha avanzado mucho en el grado de implantación de políticas y estrategias de igualdad, hay un vasto campo de acción que requiere medidas que hagan efectiva la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos y en todos los niveles, así como conseguir cuotas más elevadas y efectivas de igualdad. Campo de acción que el III Plan de Igualdad permitirá alcanzar en sus objetivos a conseguir y acciones a desarrollar.

3. ELABORACIÓN DEL III 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). Este principio se ha incluido con posterioridad en las normativas estatales, así como en las políticas públicas implementadas desde la administración pública.

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, la de Pekín (1995), donde se tomaron algunos acuerdos que, con el tiempo, han demostrado ser imprescindibles para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Declaración para la Eliminación de la Violencia (1993) estableció las bases para la lucha contra la violencia hacia las mujeres. La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, que incluye los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incluye el Objetivo 5 «Igualdad de género», si bien la igualdad se considera transversal en muchos de los objetivos incluidos a la Agenda como se señala en cada uno de los ejes del III Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I (2021-2025).

Por su parte, el Convenio n.º 190 OIT, sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo (que entró en vigor en junio de 2021) reconoce expresamente el derecho de las personas de la comunidad universitaria a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso, puesto que la violencia y el acoso en el trabajo puede constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente, puesto que afectan a la salud psicológica, física

y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social. En este derecho a un entorno libre de violencia y acoso en el ámbito de las relaciones de trabajo, quedan también comprendidas las conductas de violencia y acoso realizadas por medio de las tecnologías de la información y comunicación

La igualdad se considera un principio fundamental en la Unión Europea desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, en 1997. El derecho derivado y la aprobación de las directivas de la Unión Europea han desarrollado el principio de igualdad de mujeres y hombres desde los años setenta, al mismo tiempo que se han introducido nuevos conceptos elaborados por el derecho antidiscriminatorio (discriminación directa, discriminación indirecta, entre otros) y progresivamente ha incorporado nuevos objetivos y retos como son la conciliación y corresponsabilidad, la igualdad retributiva, la violencia contra las mujeres, el impulso a una mayor presencia femenina en los consejos de administración y en los cargos de responsabilidad.

En cuanto a la normativa sobre violencia de género y contra las mujeres, el Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica, aprobado en Estambul en 2011 y ratificado por España en 2014.

El Convenio reconoce que todas las formas de violencia contra las mujeres constituyen una violación grave de los derechos de las mujeres y de las niñas y un obstáculo fundamental para la realización de la igualdad entre mujeres y hombres. Entre sus objetivos se sitúa «Proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia, y prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica» (Art. 1, a).

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). Recientemente, se han aprobado varios RD como el 6/2019, y los RD 901/2020 y 902/2020, normativa que afecta de forma significativa a los planes de igualdad.

En el ámbito de la universidad, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la cual 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, que introduce en el articulado la igualdad efectiva y la no discriminación. Actualmente está en redacción la nueva Ley de Universidades.

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 este modo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, exige, dentro de los principios de calidad de sistema educativo, la eliminación de los obstáculos que dificulten 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 de 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 posgrados específicos» y «la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia». Y todo esto, sin olvidar que, a todos los efectos, 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).

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».

El pasado 29 de junio de 2021 el Gobierno de España aprobó la proposición de ley contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, e intersexuales.

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 cual 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.

En relación con la diversidad afectivo-sexual en la Comunidad Valenciana se aprobó la Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral de reconocimiento a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana y la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI.

Los Estatutos de la Universitat Jaume I de Castelló, aprobados por el Decreto 95/2021, de 9 de julio, del Consell de la Generalitat (DOGV 9128/15.07.2021) reconocen y desarrollan la igualdad entre mujeres y hombres y el respeto a la igualdad y a la diversidad.

3.2. Objetivos generales del III Plan de Igualdad

El III Plan de igualdad de la Universitat Jaume I (2021-2025) quiere ser una continuidad del II Plan y reforzar aquellas acciones cuyos resultados se han considerado insuficientes en la consecución de una igualdad de género y siguiendo

las indicaciones del Plan de acción de Gobierno 2019-2022, objetivo Igualdad OE 29 «Fomentar el respecto a la diversidad, la transversalidad y la equidad de género».

Los objetivos de este III Plan son los siguientes:

- Visibilizar y cumplir el compromiso de la Universidad con la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Compromiso de la UJI con una cultura de paz y tolerancia cero ante cualquier tipo de violencia machista.
- Corregir las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo existentes en la Universidad.
- Consolidar una línea de actuaciones en el ámbito de las políticas de igualdad que elimine discriminaciones por razón de género y diversidad afectivo-sexual en el funcionamiento de la Universidad.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género y diversidad afectivo-sexual en los estudios de la UJI.
- Integrar la perspectiva de género y diversidad afectivo-sexual en la generación y transmisión de conocimiento y garantizar una igualdad de trato y de oportunidades.

3.3. Comisiones de elaboración del III Plan de Igualdad

En el Consejo de Dirección n.º 3, de 26 de enero de 2021, se aprobó la propuesta de miembros que formarían parte de la Comisión Negociadora para la elaboración del III Plan de Igualdad de la UJI en representación de la dirección y de los sindicatos.

La Comisión Negociadora está formada por las siguientes personas:

Presidencia:

Pilar Safont Jordà. Vicerrectora de Promoción Lingüística e Igualdad

6 miembros de la comunidad universitaria

- Alcañiz Moscardó, Mercedes. Directora de la Unidad de Igualdad (secretaria de la Comisión Negociadora)
- Ballester Arnal, Rafael (titular)
 - Simó Vidal, Amelia (suplente)
- López Monfort, Albert Josep (titular)
 - Martínez Saborido, Silvia (suplente)
- Martínez León, Lluís (titular)
 - Correa Sanz, Mercè (suplente)
- Palomar Ferrer, María (titular)
 - González Ahís, Andrea (suplente)
- Reverter Bañón, Sonia (titular)
 - Sales Salvador, Dora (suplente)

6 miembros de sindicatos

- Caballero Guiral, Juncal (titular)
 - Viciano Ferrás, Clara (suplente)
- Herreras Bonfill, Juan Bautista (titular)
 - Beltrán Palanques, Vicente (suplente)
- Moliner García, Odet (titular)
 - Pilar Campos, Jordi (suplente)
- Tomás Catalán, Ana (titular)
 - Pinyana Garí, Carme (suplente)
- Marí i Garcia, David Joan (titular)

- Vernia Carrasco, Ana Mercedes (suplente)
- Maset Llaudes, Amparo (titular)
- Gómez Íñiguez, Consolación (suplente)

En la primera reunión de la Comisión Negociadora se propuso la creación de una comisión asesora, más reducida y compuesta por miembros de la Comisión Negociadora y personal experto, con el fin de agilizar la elaboración del III Plan. La propuesta fue aprobada y la Comisión Asesora quedó formada por las siguientes personas:

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

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

La Comisión Asesora se reunió catorce veces entre los meses de marzo y julio. La Comisión Negociadora se ha reunido en cinco ocasiones y en fecha 15 de septiembre de 2021 se aprobó el III Plan por parte de esta comisión.

4. III PLAN DE IGUALDAD (2021-2025)

El III Plan de Igualdad de la UJI (2021-2025) se estructura de la siguiente manera:

| EJES | Objetivos | Número de acciones |
|--|---|---------------------------|
| 1. Cultura de igualdad | 1.1. Consolidar una cultura de la igualdad de género en la comunidad universitaria. | 11 |
| | 1.2. Utilizar un lenguaje y expresión inclusiva en toda la comunicación de la Universidad. | |
| | 1.3. Consolidar una cultura de la igualdad de género en el resto de la sociedad. | |
| 2. Gobernanza, gestión de la igualdad y participación equilibrada | 2.1. Transversalizar la perspectiva de género en la política universitaria y visibilizar la gestión de la igualdad en la UJI. | 9 |
| | 2.2. Conseguir la participación equilibrada de mujeres y hombres en el gobierno y la representación de la Universidad y el liderazgo de las mujeres. | |

| EJES | Objetivos | Número de acciones |
|--|---|---------------------------|
| 3. Relaciones laborales | 3.1. Garantizar el principio de igualdad de género, trato y oportunidades, en el acceso, desarrollo profesional, promoción interna y en las condiciones de trabajo en la Universitat Jaume I. | 17 |
| | 3.2. Promover y asegurar la conciliación de la vida laboral-académica, familiar y personal, de los miembros de la comunidad universitaria (PAS-PDI-estudiantado) y fomentar la corresponsabilidad. | |
| | 3.3. Adoptar las medidas de prevención de riesgos y salud laboral desde una perspectiva de género. | |
| | 3.4. Garantizar y velar por la equidad retributiva entre mujeres y hombres en el ejercicio de trabajos de igual valor. | |
| | 3.5. Formación en igualdad para el personal de la Universitat Jaume I. | |
| 4. Docencia y formación en igualdad | 4.1. Impulsar la oferta formativa en perspectiva de género para el profesorado. | 10 |
| | 4.2. Formar en igualdad en todos los estudios de la UJI. | |
| | 4.3. Visibilizar y reequilibrar la segregación existente en los estudios de grado, posgrado, doctorado y en las salidas profesionales. | |

| EJES | Objetivos | Número de acciones |
|--|---|--------------------|
| 5. Investi- gación, innovación y transfe- rencia con perspectiva de género y de diversi- dad sexual | 5.1. Incorporar la transversalidad de género en la investigación de la UJI. | 12 |
| | 5.2. Promover la igualdad de mujeres y hombres en la investigación. | |
| | 5.3. Promover y visibilizar la investigación y la innovación sobre la igualdad y la diversidad sexual y potenciar la transferencia de resultados. | |
| 6. Prevención y erradica- ción de la violencia, acoso y discrimina- ción | 6.1. Prevenir, detectar, resolver y llevar a cabo el seguimiento del acoso sexual y por razón de sexo, y las violencias machistas y LGTBIfóbicas en el ámbito de la Universidad. | 6 |
| | 6.2. Apoyar, orientar y acompañar ante situaciones de acoso y violencias machistas y LGTBIfóbicas. | |
| 7. Atención a la diversi- dad afecti- vo-sexual y de género | 7.1. Sensibilizar y formar la comunidad universitaria en materia de diversidad afectivo-sexual y de género. | 14 |
| | 7.2. Promover el bienestar y favorecer la inclusión de las personas LGTBIQ+ en el campus universitario y prevenir cualquier tipo de discriminación y acoso LGTBIfóbico. | |
| | 7.2. Impulsar la creación de redes en materia de diversidad sexual con el entorno social de la UJI. | |

A continuación, se expone con detalle cada uno de los ejes del III Plan de Igualdad teniendo en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con los cuales se relaciona este, así como las acciones incluidas en cada uno de los objetivos, la periodicidad y la responsabilidad adjudicada a su ejecución.

EJE 1. CULTURA DE IGUALDAD (ODS 4,5,10 y 16)

Objetivo 1.1. Consolidar una cultura de la igualdad de género en la comunidad universitaria

Acciones:

- 1.** Introducir en el Modelo Educativo de la Universidad un punto sobre los compromisos que tiene la UJI con la igualdad y la lucha contra las violencias machistas.
 - Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Rectorado y Vicerrectorado de Promoción Lingüística e Igualdad
- 2.** Visibilizar y acercar a la comunidad universitaria la Unidad de igualdad y el Punto Violeta-Rainbow.
 - Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Promoción Lingüística e Igualdad y Unidad de Apoyo Educativo
- 3.** Dar a conocer a la comunidad universitaria de III Plan de Igualdad de la UJI mediante actividades formativas y de divulgación.
 - Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad y Servicio de Comunicación y Publicaciones
- 4.** Realizar campañas de concienciación sobre la persistencia del sexismo y la desigualdad en la sociedad y la necesidad de contribuir a erradicar toda forma de discriminación.
 - Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Servicio de Comunicación y Publicaciones, Fundación Isonomía e Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género Purificación Escribano

Objetivo 1.2. Hacer un uso de un lenguaje y expresión inclusiva en toda la comunicación de la Universidad

Acciones:

5. Revisar y actualizar la Guía de tratamiento no sexista de la información y la comunicación.
 - Periodicidad: puntual
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Servicio de Comunicación y Publicaciones y Fundación Isonomía
6. Difundir el Observatorio Lingüístico como recurso asesor para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje.
 - Periodicidad: puntual
 - Responsabilidad: Servicio de Lenguas y Terminología y Unidad de Igualdad
7. Ofrecer formación en materia de comunicación y lenguaje inclusivo.
 - Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad y Unidad de Apoyo Educativo
8. Elaborar y desarrollar campañas para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia del lenguaje igualitario.
 - Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Servicio de Lenguas y Terminología y Servicio de Comunicación y Publicaciones

Objetivo 1.3. Consolidar una cultura de la igualdad de género en el resto de la sociedad

Acciones:

9. Visibilizar y difundir, en los canales de comunicación de la UJI, las acciones desarrolladas en la Universidad relacionadas con la igualdad.

- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Servicio de Comunicación y Publicaciones, Fundación Isonomía e Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género Purificación Escribano.
- 10.** Comunicar los resultados de la investigación universitaria en materia de igualdad a través de los medios de comunicación.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Oficina de Cooperación en Investigación y Desarrollo Tecnológico
- 11.** Mantener colaboraciones permanentes con instituciones públicas para realizar actividades conjuntas en materia de igualdad.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Servicio de Comunicación y Publicaciones, Fundación Isonomía e Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género Purificación Escribano

EJE 2. GOBERNANZA, GESTIÓN DE LA IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA (ODS 5 y 16)

Objetivo 2.1. Transversalizar la perspectiva de género en la política universitaria y visibilizar la gestión de la igualdad en la UJI

Acciones:

- 12.** Dotar a la Unidad de Igualdad de los recursos humanos y económicos necesarios para desarrollar e implementar el objetivo de igualdad en la UJI.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Rectorado y Gerencia
- 13.** Incorporar la evaluación de impacto de género en las normativas que se implanten en la Universidad.
- Periodicidad: permanente

- Responsabilidad: Secretaría General y Unidad de Igualdad
- 14.** Realizar un seguimiento de las convocatorias de becas, ayudas, etc., para constatar que hacen efectivo el principio de igualdad.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Oficina de Cooperación en Investigación y Desarrollo Tecnológico y Unidad de Igualdad
- 15.** Realizar un informe de impacto de género en los presupuestos de la UJI.
- Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: Gerencia, Rectorado y Unidad de Igualdad
- 16.** Formar en igualdad y perspectiva de género a todas las personas con funciones de responsabilidad.
- Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad y Servicio de Recursos Humanos
- 17.** Incluir formación en igualdad y perspectiva de género en el curso de delegados y delegadas organizado por el Consejo del Estudiantado.
- Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: Consejo del Estudiantado y Unidad de Igualdad

Objetivo 2.2. Conseguir la participación equilibrada de mujeres y hombres en el gobierno y la representación de la Universidad y el liderazgo de las mujeres

Acciones:

- 18.** Recomendar a los y las candidatas a cargos electos de gestión a la UJI que incluyan en su programa medidas que garanticen la igualdad entre las mujeres y hombres y el respeto a la diversidad sexual.
- Periodicidad: puntual
 - Responsabilidad: Secretaría General, Junta Electoral y Unidad de Igualdad

- 19.** Llevar a cabo formación y capacitación en liderazgo con perspectiva de género y diversidad para el personal de la UJI.
 - Periodicidad: puntual
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Servicio de Recursos Humanos y Unidad de Apoyo Educativo

- 20.** 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 Gerencia

EJE 3. RELACIONES LABORALES (ODS 5, 8, 10 y 16)

Objetivo 3.1. Garantizar el principio de igualdad de género, trato y oportunidades, en el acceso, desarrollo profesional, promoción interna y en las condiciones de trabajo en la Universitat Jaume I

Acciones:

- 21.** Incluir medidas de acción positiva en las contrataciones y ascensos para garantizar la promoción profesional en condiciones de igualdad, de acuerdo con los criterios establecidos en la normativa vigente. A igualdad de méritos se dará prioridad 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: Gerencia, Servicio de Recursos Humanos, Vicerrectorado de Investigación y Transferencia y Oficina de Cooperación en Investigación y Desarrollo Tecnológico

- 22.** Elaborar informes de impacto de género en los procesos de selección, acceso y promoción de personal de la UJI.
 - Periodicidad: permanente

- Responsabilidad: Gerencia y Servicio de Recursos Humanos
- 23.** Asegurar la paridad en la composición de los tribunales en los procesos de selección y provisión de personal de la UJI.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Servicio de Recursos Humanos y Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
- 24.** Incluir materias relativas a la igualdad de género en los temarios de todas las oposiciones y concursos para el acceso y promoción interna de la UJI.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Servicio de Recursos Humanos y Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado

Objetivo 3.2. Promover y asegurar la conciliación de la vida laboral-académica, familiar y personal, de los miembros de la comunidad universitaria (PAS-PDI-estudiantado) y fomentar la corresponsabilidad

Acciones:

- 25.** Elaborar un plan de conciliación y corresponsabilidad que contemple medidas específicas para garantizar las necesidades de conciliación de los diferentes colectivos de la comunidad universitaria.
- Periodicidad: puntual
 - Responsabilidad: Servicio de Recursos Humanos, Vicerrectorado de Investigación y Transferencia y Oficina de Promoción y Evaluación de la Calidad
- 26.** Divulgar entre la comunidad universitaria las medidas de conciliación existentes en la UJI y concienciar sobre la importancia de estas, así como de la corresponsabilidad.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Servicio de Recursos Humanos y Servicio de Comunicaciones y Publicaciones

- 27.** Elaborar estudios de impacto de género que aborden la necesidad de conciliar y sobre la obstaculización de la promoción profesional de las mujeres que pertenecen al PDI y al PAS.
- Periodicidad: puntual
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad y Servicio de Recursos Humanos
- 28.** Garantizar el horario de conciliación del personal docente con hijos o hijas y/o personas dependientes a su cargo en la elección del POD.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: centros/departamentos y Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
- 29.** Asegurar a estudiantas en situación de embarazo o en los meses posteriores al parto o con necesidades de conciliación, que puedan elegir grupo, recibir tutorías en horarios compatibles, así como ausentarse de las clases o prácticas sin que esto perjudique su evaluación.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: centros y Vicerrectorado de Estudiantado y Compromiso Social
- 30.** Realizar campañas de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad de los hombres de la comunidad universitaria y para concienciar sobre el hecho que la conciliación no es solo cosa de mujeres.
- Periodicidad: puntual
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad

Objetivo 3.3. Adoptar las medidas de prevención de riesgos y salud laboral desde una perspectiva de género

Acciones:

- 31.** Realizar campañas sociosanitarias de carácter informativo y preventivo sensibles a las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la salud y a la prevención de las enfermedades.

- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental y Comité de Seguridad y Salud
- 32.** Evaluar los puestos de trabajo desde una perspectiva de género y emitir un informe anual desagregado sobre los riesgos laborales (físicos y psíquicos).
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental y Comité de Seguridad y Salud

Objetivo 3.4. Garantizar y velar por la equidad retributiva entre mujeres y hombres en el ejercicio de trabajos de igual valor

Acciones:

- 33.** Realizar auditoría retributiva y registro salarial de toda la plantilla de la UJI en conformidad con la normativa vigente.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Gerencia y Servicio de Recursos Humanos
- 34.** Asegurar la transparencia de sistema retributivo en la UJI en conformidad con la normativa vigente.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Gerencia y Servicio de Recursos Humanos

Objetivo 3.5. Formación en igualdad para el personal de la Universitat Jaume I

Acciones:

- 35.** Realizar formación al personal de la UJI (PAS y PDI) en materia de igualdad y de género.
- Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: Servicio de Recursos Humanos

- 36.** Formar al personal de la UJI (PAS y PDI) en materia de prevención y actuación ante violencias machistas y acoso sexual y por razón de sexo.
 - Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: Servicio de Recursos Humanos
- 37.** Establecer prioridad en los cursos de formación para personas que se reincorporan después de permisos o excedencias por motivos familiares.
 - Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Servicio de Recursos Humanos

EJE 4. DOCENCIA Y FORMACIÓN EN IGUALDAD (ODS 4, 5 y 10)

Objetivo 4.1. Impulsar la oferta formativa en perspectiva de género para el profesorado

Acciones:

- 38.** Implementar cursos de formación para introducir la perspectiva de género en la docencia y en las guías docentes.
 - Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: Unidad de Apoyo Educativo, Servicio Recursos Humanos y Unidad de Igualdad
- 39.** Impulsar el seguimiento de los criterios propuestos por la Guía para la integración de la perspectiva de género en las guías docentes.
 - Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: centros, Oficina de Estudios y Unidad de Igualdad
- 40.** 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: permanente
 - Responsabilidad: Unidad de Apoyo Educativo y Unidad de Igualdad

41. Incluir un apartado en las guías docentes dedicado a la incorporación de la perspectiva de género y respeto a la diversidad.
 - Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Vicerrectorado de Estudios y Docencia
42. Introducir uno o más ítems en el cuestionario de evaluación de profesorado.
 - Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Vicerrectorado de Estudios y Docencia y Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado

Objetivo 4.2. Formar en igualdad en todos los estudios de la UJI

Acciones:

43. Seguimiento y evaluación de la integración de la perspectiva de género en el mapa de guías docentes de los títulos de grado de la UJI.
 - Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: centros, Vicerrectorado de Estudios y Docencia y Unidad de Igualdad
44. Proponer el reconocimiento de un recorrido formativo con perspectiva de género.
 - Periodicidad: puntual
 - Responsabilidad: Vicerrectorado de Estudios y Docencia, vicerrectorado con competencias en igualdad, Unidad de Igualdad, Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género Purificación Escribano y centros
45. Ofrecer un curso en materia de igualdad y género y diversidad en cada centro de la UJI.
 - Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: centros y Unidad de Igualdad

Objetivo 4.3. Visibilizar y reequilibrar la segregación existente en los estudios de grado, posgrado y doctorado y en las salidas profesionales

Acciones:

- 46.** Incentivar vocaciones científicas y profesionales desvinculadas de prototipos machistas que están en la base de la segregación sexual y de género en los estudios mediante la realización de acciones específicas de sensibilización dirigidas al alumnado de secundaria.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: centros, Vicerrectorado de Estudiantado y Compromiso Social, Vicerrectorado de Investigación y Transferencia, Proyecto de Cultura Científica y Ciencia Ciudadana y Unidad de Igualdad
- 47.** Informar al estudiantado titulado de la UJI sobre los contextos laborales y profesionales desde la perspectiva de género.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas y Unidad de Apoyo Educativo

EJE 5. INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE DIVERSIDAD SEXUAL (ODS 4, 5, 10 y 16)

Objetivo 5.1. Incorporar la transversalidad de género en la investigación de la UJI

Acciones:

- 48.** Formación en los diferentes másteres de la UJI y en la Escuela de Doctorado sobre la incorporación de la perspectiva de género en la investigación.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Escuela de Doctorado, coordinación de másteres, Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género Purificación Escribano y Unidad de Igualdad

- 49.** Formación dirigida al PDI en metodologías de investigación con perspectiva de género.
- Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: Escuela de Doctorado, Unidad de Apoyo Educativo, Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género Purificación Escribano y Unidad de Igualdad
- 50.** Incorporar al plan de investigación de la UJI los criterios en materia de igualdad de los programas del Estado y europeos.
- Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
- 51.** Elaborar un sistema de indicadores que permita identificar y evaluar la perspectiva de género en los proyectos de investigación.
- Periodicidad: puntual
 - Responsabilidad: Oficina de Cooperación en Investigación y Desarrollo Tecnológico

Objetivo 5.2. Promover la igualdad de mujeres y hombres en la investigación

Acciones:

- 52.** Realizar un estudio cualitativo para conocer los obstáculos que tienen las mujeres en la carrera investigadora.
- Periodicidad: puntual
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad
- 53.** Incorporar a una persona experta en estudios de género en las comisiones de investigación encargadas de la selección de proyectos de investigación.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia

- 54.** Puntuar positivamente el rol de dirección de mujeres en los grupos de investigación y el de IP o co-IP en los proyectos de investigación (acción positiva).
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Oficina de Cooperación en Investigación y Desarrollo Tecnológico

Objetivo 5.3. Promover y visibilizar la investigación y la innovación sobre la igualdad y la diversidad sexual y potenciar la transferencia de resultados

Acciones:

- 55.** Equilibrar el número de mujeres entre las personas expertas, invitadas, conferenciantes y doctoras *honoris causa* en la UJI.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Rectorado y centros
- 56.** Difundir los resultados de las investigaciones realizadas en la UJI sobre temáticas de igualdad de género y diversidad sexual mediante la organización de congresos, seminarios, etc.
- Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Investigación y Transferencia, Proyecto de Cultura Científica y Ciencia Ciudadana, Servicio de Comunicación y Publicaciones, Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género Purificación Escribano, Salusex y Fundación Isonomía
- 57.** Difundir en la web de la UJI y las redes sociales los resultados de la investigación con perspectiva de género.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Servicio de Comunicación y Publicaciones e Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género Purificación Escribano

- 58.** Visibilizar a las mujeres investigadoras e innovadoras de la UJI en un acto anual y difundirlo por redes sociales.
- Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Servicio de Comunicación y Publicaciones e Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género Purificación Escribano
- 59.** Favorecer el desarrollo de estudios e investigaciones sobre igualdad de género y diversidad sexual mediante una política de apoyo económico a proyectos de investigación y el establecimiento de un premio con reconocimiento institucional a las tesis, trabajos de final de máster y trabajos de final de grado que abordan estos temas.
- Periodicidad: bienal
 - Responsabilidad: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia, Proyecto de Cultura Científica y Ciencia Ciudadana, Vicerrectorado de Estudios y Docencia, Unidad de Igualdad e Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género Purificación Escribano

EJE 6. PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN (ODS 5 y 16)

Objetivo 6.1. Prevenir, detectar, resolver y llevar a cabo el seguimiento del acoso sexual y por razón de sexo, y las violencias machistas y LGTBIfóbicas en el ámbito de la Universidad

Acciones:

- 60.** Revisar y actualizar el Protocolo en los supuestos de acoso en la Universitat Jaume I.
- Periodicidad: puntual
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad
- 61.** Informar y difundir el Protocolo y los recursos de la Universidad en materia de prevención de violencias y acoso entre todo el personal y la comunidad universitaria.

- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Servicio de Recursos Humanos y Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental
- 62.** Formar a toda la comunidad universitaria de forma obligatoria para capacitar para reconocer y afrontar posibles situaciones de violencia (Protocolo).
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Servicio Recursos Humanos, Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental y Unidad de Igualdad
- 63.** Realizar un estudio para medir el clima y el grado de violencias machistas y LGTBfóbicas en la comunidad universitaria.
- Periodicidad: puntual
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad

Objetivo 62. Apoyar, orientar y acompañar ante situaciones de acoso y violencias machistas y LGTBfóbicas

Acciones:

- 64.** Desarrollar el Punto Violeta-Rainbow como punto permanente en el campus que ofrece información, orientación y asesoramiento en materia de acoso sexual, violencias machistas y de diversidad sexual y de género.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad, Salusex y Fundación Isonomía
- 65.** Crear figuras «de confianza», orientación y apoyo en cada uno de los centros y/o grados (PDI) y en el estudiantado (Consejo del Estudiantado) mediante un curso de formación conjunto.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad, centros y Consejo del Estudiantado

EJE 7. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL Y DE GÉNERO (ODS 5, 10 Y 16)

Objetivo 7.1. Sensibilizar y formar a la comunidad universitaria en materia de diversidad afectivo-sexual y de género

Acciones:

- 66.** Organizar actividades de sensibilización de manera continua, especialmente los días señalados para la reivindicación de las libertades sexuales.
 - Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad y Salusex
- 67.** Promoción de la visibilización de la diversidad afectivo-sexual y de género en los contenidos de las comunicaciones y en la publicidad interna y externa de la UJI.
 - Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Servicio de Comunicación y Publicaciones y Salusex
- 68.** Realización de acciones de formación en diversidad afectivo-sexual a cargos y órganos de gobierno unipersonales, PDI, PAS y estudiantado.
 - Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad y Salusex
- 69.** Revisión de las guías docentes y planes de estudios para medir en cuántas se incluye explícitamente la diversidad afectivo-sexual.
 - Periodicidad: puntual
 - Responsabilidad: Vicerrectorado de Estudios y Docencia y Unidad de Igualdad
- 70.** Establecer medidas para incluir de manera progresiva la perspectiva de diversidad sexual en los programas docentes de las diferentes disciplinas de los grados, másteres, posgrados y doctorados, especialmente en aquellas que se consideran prioritarias, como por ejemplo Psicología, Magisterio, Derecho, Enfermería, Medicina, etc.

- Periodicidad: permanente
- Responsabilidad: Vicerrectorado de Estudios y Docencia y Unidad de Igualdad

Objetivo 7.2. Promover el bienestar y favorecer la inclusión de las personas LGTBIQ+ en el campus universitario y prevenir cualquier tipo de discriminación y acoso LGTBIfóbico

Acciones:

- 71.** Difundir el Protocolo para el cambio de nombre de las personas trans (transsexual, transgénero, no binarias, con expresión de género fluido, y otras variaciones de género) en la UJI.
 - Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad
- 72.** Realizar campañas específicas de promoción de la salud dirigidas a personas del colectivo LGTBIQ+.
 - Periodicidad: puntual
 - Responsabilidad: Salusex, UJI Hábitat Saludable y Vicerrectorado de Campus y Vida Saludable
- 73.** Garantizar la existencia de baños, duchas y otros espacios multigénero e inclusivos.
 - Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Vicerrectorado de Campus y Vida Saludable
- 74.** Mantener e impulsar el grupo UJIPride, un espacio de referencia para el colectivo LGTBIQ+ de la UJI.
 - Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: Salusex
- 75.** Desarrollo de campañas específicas de sensibilización contra las microviolencias (comentarios, chistes...) que sufren las personas LGTBIQ+.

- Periodicidad: anual
 - Responsabilidad: Salusex
- 76.** Garantizar atención psicológica y apoyo personalizado a las personas de la comunidad universitaria que sufran cualquier tipo de discriminación por razón de su orientación, identidad o expresión de género.
- Periodicidad: permanente
 - Responsabilidad: Salusex

Objetivo 7.3. Impulsar la creación de redes en materia de diversidad sexual con el entorno social de la UJI

Acciones:

- 77.** Fomentar espacios de interacción con grupos o asociaciones LGTBI del entorno de la UJI u otras comunidades autónomas o países con el fin de compartir las experiencias en la defensa de los derechos sexuales y la diversidad sexual.
- Periodicidad: puntual
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad y Salusex
- 78.** Potenciar la relación con profesorado y estudiantado de centros educativos del entorno de la UJI interesados en la defensa de la diversidad sexual.
- Periodicidad: puntual
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad y Salusex
- 79.** Mantener un contacto estrecho con organismos e instituciones, como por ejemplo ayuntamientos, Diputación, etc., con el fin de impulsar y exigir políticas de igualdad en la diversidad sexual.
- Periodicidad: puntual
 - Responsabilidad: Unidad de Igualdad y Salusex

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento de la implementación del III Plan de Igualdad se realizará anualmente desde la Comisión de Seguimiento constituida por las y los miembros que formaron parte de la Comisión Asesora para la redacción del Plan, más dos miembros de la parte social de la Comisión Negociadora.

Se realizará una evaluación intermedia, cuyos resultados se presentarán posteriormente a la Comisión Negociadora en la reunión anual.

A finales del cuarto año de vigencia del III Plan de Igualdad se encargará 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 de igualdad | INDICADOR |
|---|--|
| Objetivo 1. Consolidar una cultura de la igualdad de género en la comunidad universitaria. | Número de acciones realizadas en relación con la consolidación de una cultura de igualdad en la UJI. |
| Objetivo 2. Usar un lenguaje y expresión inclusivos en toda la comunicación de la Universidad. | Número de consultas recibidas en el Servicio de Lenguas y Terminología en relación con el lenguaje inclusivo. |
| Objetivo 3. Consolidar una cultura de la igualdad de género al resto de la sociedad. | Número de noticias en los medios de comunicación y redes sociales de las acciones realizadas en la UJI referentes a la igualdad. |
| EJE 2. Gobernanza, gestión de la igualdad y participación equilibrada | INDICADOR |
| Objetivo 1. Transversalizar la perspectiva de género en la política universitaria y visibilizar la gestión de la igualdad en la UJI. | Porcentaje del presupuesto dedicado a la implementación de la igualdad en la UJI. |

| | |
|---|---|
| <p>Objetivo 2. Conseguir la participación equilibrada de mujeres y hombres en el gobierno y la representación de la Universidad y el liderazgo de las mujeres.</p> | <p>Número de personas con cargos de responsabilidad que se han formado en igualdad y liderazgo con perspectiva de género.</p> |
| <p>EJE 3. Relaciones laborales</p> | <p>INDICADOR</p> |
| <p>Objetivo 1. Garantizar el principio de igualdad de género, trato y oportunidades, en el acceso, desarrollo profesional, promoción interna y en las condiciones de trabajo en la Universitat Jaume I.</p> | <p>Número de informes de impacto de género en los procesos de selección, acceso y promoción de personal de la UJI.</p> |
| <p>Objetivo 2. Promover y asegurar la conciliación de la vida laboral-académica, familiar y personal, de los miembros de la comunidad universitaria (PAS-PDI-estudiantado) y fomento de la corresponsabilidad.</p> | <p>Elaboración y aprobación del plan de conciliación y corresponsabilidad de la UJI.</p> |
| <p>Objetivo 3. Adoptar las medidas de prevención de riesgos y salud laboral desde una perspectiva de género.</p> | <p>Informe anual sobre la inclusión de la perspectiva de género en el Plan de Seguridad y Salud Laboral.</p> |
| <p>Objetivo 4. Garantizar y velar por la equidad retributiva entre mujeres y hombres en el ejercicio de trabajos de igual valor.</p> | <p>Informe de auditoría retributiva.</p> |
| <p>Objetivo 5. Formación en igualdad para el personal de la Universitat Jaume I.</p> | <p>Número de personal (PAS-PDI) formado (h/d).</p> |
| <p>EJE 4. Docencia y formación en igualdad</p> | <p>INDICADOR</p> |
| <p>Objetivo 1. Impulsar la oferta formativa en perspectiva de género para el profesorado.</p> | <p>Número de PDI formado en PG (h/d).</p> |
| <p>Objetivo 2. Formar en igualdad en todos los estudios de la UJI.</p> | <p>Número de guías docentes de la UJI con perspectiva de género.</p> |

| | |
|--|--|
| Objetivo 3. Visibilizar y reequilibrar la segregación existente en los estudios de grado, posgrado y doctorado y en las salidas profesionales. | Número de matrícula en grados, másteres y doctorado (h/d). |
| EJE 5. Investigación, innovación y transferencia con perspectiva de género y de diversidad sexual | INDICADOR |
| Objetivo 1. Incorporar la transversalidad de género en la investigación de la UJI. | Número de personas que han recibido formación en metodologías de investigación con perspectiva de género (h/d). |
| Objetivo 2. Promover la igualdad de mujeres y hombres en la investigación. | Número de propuestas de investigación dentro del plan de investigación de la UJI que han incorporado la perspectiva de género. |
| Objetivo 3. Promover y visibilizar la investigación y la innovación sobre la igualdad y la diversidad sexual y potenciar la transferencia de resultados. | Número de mujeres galardonadas con premios de investigación internos y externos. |
| Eje 6. Prevención y erradicación de la violencia, acoso y discriminación | INDICADOR |
| Objetivo 1. Prevenir, detectar, resolver y llevar a cabo el seguimiento del acoso sexual y por razón de sexo, y las violencias machistas y LGTBIfóbicas en el ámbito de la Universidad. | Número de procedimientos (protocolo) activados. |
| Objetivo 2. Apoyar, orientar y acompañar ante situaciones de acoso y violencias machistas y LGTBIfóbicas. | Número de personas atendidas. |
| EJE 7. Atención a la diversidad afectivo-sexual y de género | INDICADOR |
| Objetivo 1. Sensibilizar y formar a la comunidad universitaria en materia de diversidad afectivo-sexual y de género. | Número de personas formadas. |

| | |
|--|--|
| <p>Objetivo 2. Promover el bienestar y favorecer la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el campus universitario y prevenir cualquier tipo de discriminación y acoso LGTBifóbico.</p> | <p>Número de personas beneficiarias de las acciones de promoción del bienestar e inclusión de LGBTI.</p> |
| <p>Objetivo 3. Impulsar la creación de redes en materia de diversidad sexual con el entorno social de la UJI.</p> | <p>Número de colaboraciones.</p> |

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, tienen que 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.)

Acciones positivas en las actividades de formación

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicos, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a las personas 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. A 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 al 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 otras 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 perturbe 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, degradante 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, degradante 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.)

PERSONAS LGTBIQ+: siglas que hacen referencia a las personas lesbianas, gays, transgénero, bisexuales, intersexuales, *queer* y otros, como por ejemplo pansexuales o asexuales.

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.)

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y se evite toda discriminación basada en su ejercicio. (Artículo 44.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

CORRESPONSABILIDAD: equilibrio en el reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades domésticas y de atención. 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.)

Adecuación de las estadísticas y estudios

A 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 la actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- 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

conurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención;

- d. Realizar muestras suficientes 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 dispone de forma que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención;
- f. Revisar y, si procede, adecuar las definiciones estadísticas existentes a fin de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipado negativo 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. 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 la 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 neutras pone a personas de un sexo en desventaja particular 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.)

DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL: concepto que hace referencia a la amplia variabilidad de afectos, atracción sexual, comportamientos sexuales, expresión e identidad de género que pueden experimentar y caracterizar a los seres humanos.

DOCENCIA E INVESTIGACIÓN (PERSPECTIVA DE GÉNERO EN):

Principios y valores del sistema educativo

1. El sistema educativo español deberá incluir 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 deberá incluir, 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.

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

Integración del principio de igualdad en la política de educación

1. Las administraciones educativas deberán garantizar un igual derecho en la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Las administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias respectivas, desarrollarán, con tal finalidad, las actuaciones siguientes:
 - 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 destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la historia. (Art. 24. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

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 en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- b. La creación de posgrados específicos.
- c. La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia. (Art. 25. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

Fomento de la investigación, del desarrollo científico y de la innovación tecnológica en la universidad

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

EXPRESIÓN DE GÉNERO: modo en que una persona comunica su identidad de género a otros a través de conductas, su manera de vestir, peinado, 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 que 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.)

GÉNERO FLUIDO: persona que no se identifica con una sola identidad de género, sino que fluye entre dos o más géneros a lo largo del tiempo.

HOMOFOBIA: se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluyen 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, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. La homofobia está ligada a 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, mujer o cualquier otro género. Sentimiento interno que cada persona tiene de pertenecer o no a uno de los géneros que la sociedad acepta hoy en día, hombre y mujer. Las personas nacen con un sexo femenino o masculino (aunque también hay casos de intersexualidad, el mal llamado hermafroditismo). Supuestamente, cada persona tiene que tener la identidad de género que corresponde a 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 a una persona por razón de cualquier rasgo físico, psicológico o cultural. La igualdad formal garantiza legalmente los derechos humanos y de ciudadanía de cualquier ser humano. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1998.)

Los españoles 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. (Artículo 14. Constitución española.).

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

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 cualquier ámbito 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.)

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

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.)

Informas de impacto de género

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros tendrán que incorporar un informe

sobre su impacto por razón de género. (Art. 19 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

Informe de impacto de género en las pruebas de acceso a la ocupación pública

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso a la ocupación pública tendrá que 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. (Art. 55. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

INDICADORES DE GÉNERO:

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 manera efectiva de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán: (...)

- 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 resulte 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 se-

gún 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, puesto que en la mayoría de los contextos el sexo de las personas es, o debería ser, irrelevante. (PE 397.475 Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo, 13 de febrero de 2008.)

Crterios generales de actuación de los poderes públicos. Lenguaje no sexista

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. (Art. 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 la 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 forma que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, en 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 nuestra responsabilidad en la atención 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 cambiándose y modificándose a lo largo de su vida. (Diversidad Sexual en la Acción sindical, CCOO. 2015.)

PERSONAS DEPENDIENTES: una persona es dependiente o se encuentra en situación de dependencia cuando tiene una carencia o pérdida de autonomía intelectual, física o sensorial causada por varios motivos como la edad, una enfermedad o por la misma discapacidad que sufren, y necesita ayuda para la realización de acciones básicas del día a día. Es decir, son aquellas personas que no disfrutan de completa autonomía y necesitan apoyo.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: supone considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades en las 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, Pekín 95.)

El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, incluyendo las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y en todos los niveles. Es una estrategia destinada a conseguir 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, a fin de 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.)

PLA 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:

Presencia o composición equilibrada

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma 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 FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y del 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, al menos, los principios siguientes:

- 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 pudieron 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 las 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 tipos y niveles diferentes de actividad y de ocupación, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones 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 ocupaciones específicas. (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 lo 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 cuales 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).

TRABAJO DE IGUAL VALOR: un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las cuales estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. (Artículo 28.1. Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.)

UNIDAD 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 decimosegunda. 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. (Resolución de la Asamblea General. Resolución 48/104 Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Naciones Unidas, 1993.)

VIOLENCIA DE GÉNERO:

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 sido ligados a ellas por relaciones parecidas 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 en la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad. (Artículo 1. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.)

VIOLENCIA DIGITAL Y CIBERACOSO: término genérico para designar el conjunto de comportamientos agresivos e inaceptables realizado mediante las tecnologías de la información y comunicación (TIC) —consistentes en intimidar, atacar, humillar, difamar o chantajear a la víctima— se manifiestan de una sola vez [agresión ocasional] o repetidas veces [acoso]. En definitiva, es la violencia ejercida por medio de dispositivos digitales o tecnológicos tan comunes en nuestras vidas como el WhatsApp, correo electrónico, mensajería instantánea (SMS), páginas web, tabletas, blogs, foros, chats, redes sociales, telefonía móvil... Estas conductas pueden causar (o son susceptibles de causar) un daño físico, psicológico, sexual, profesional o económico.

ANEXO II: REFERENCIAS NORMATIVAS

Normativa estatal

- Constitución española, 1978.
- 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.
- 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 Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la innovación.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre, por el cual se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.
- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el cual se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.
- Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público.
- Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de

28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017).

Normativa autonómica

- Ley 9/2003, de 2 de abril de 2003, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, por la cual se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral de reconocimiento a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana.
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI.
- Decreto 102/2018, de 27 de julio, del Consell, de desarrollo de la Ley 8/2017, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana.
- Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista (2019).

Normativa de la Universitat Jaume I

Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universitat Jaume I de Castelló, de 22 de abril de 2010, por el cual se aprueba la creación de la Unidad de Igualdad.

Estatutos de la Universitat Jaume I de Castelló, aprobados por el Decreto 95/2021, de 9 de julio, del Consell de la Generalitat (DOGV 9128/15.07.2021).

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 continuada 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 salud, la protección y mejora del medio, la sostenibilidad y la concienciación sobre el cambio climático y el trabajo por la paz.

En el ámbito interno, la Universidad promueve medidas de acción positiva a favor de una participación igualitaria en sus instituciones de todos los miembros de la comunidad universitaria, y por el respeto de los derechos y las libertades de las personas en los entornos digitales.

Artículo 3

1. La Universitat Jaume I postula, como principios rectores de su actuación, la libertad, la democracia, la justicia, la igualdad, la independencia, la pluralidad, la integración de colectivos desfavorecidos, la internacionalización, la salud, la sostenibilidad, la concienciación sobre el cambio climático, la paz y la solidaridad. Corresponde a los órganos de gobierno de la Universidad adoptar, si conviene, medidas de acción positiva para dar cumplimiento efectivo a estos principios.

Artículo 5

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

- m) Fomentar las políticas de igualdad, especialmente en materia de género, de orientación sexual, e identidad y expresión de género, de acuerdo con la legislación vigente, en la formación, en la docencia, en la investigación, en la creación y transmisión de cultura, y en todas las actividades propias de la Universidad
- o) Fomentar y desarrollar políticas que comporten acciones diseñadas y realizadas desde la perspectiva de la no discriminación, que fomentan la participación plena, el respeto a la diferencia, posibilitan la igualdad

de oportunidades, en especial de las personas con discapacidad, el diseño para todas las personas y la accesibilidad universal.

Artículo 30 (...)

6. La Universitat Jaume I deberá disponer de una unidad de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con este tema específicamente previstas por la legislación vigente.

Artículo 48

Son competencias del Claustro Universitario: (...)

- d) 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, la nombrará el Rectorado y se procurará que tenga una composición equilibrada entre mujeres y hombres (...).

Artículo 102

1. En los concursos de acceso se garantizará la igualdad de oportunidades de las candidaturas y el respeto a los principios de mérito y capacidad.

Artículo 106 (...)

2. La comisión que resolverá los concursos es nombrada por el Rectorado y se procurará que tenga una composición equilibrada entre mujeres y hombres (...).

Artículo 107 (...)

4. Las comisiones de contratación, en las que se procurará que haya una composición equilibrada entre mujeres y hombres, tienen que estar integradas por miembros preferentemente de esta Universidad (...).

Artículo 108 (...)

3. Las comisiones de contratación, en que se procurará que haya una composición equilibrada entre mujeres y hombres, tienen que estar integradas por miembros preferentemente de esta Universidad (...).

Artículo 117 (...)

- b) Hacer los estudios en condiciones de igualdad de oportunidades y de no-discriminación, tanto en cuanto al acceso como la permanencia en la Universidad, así como en el ejercicio de los derechos académicos.
- r) Disponer de igualdad de oportunidades, de no-discriminación y de accesibilidad universal, con independencia de razones de sexo, raza, religión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, en esta Universidad, en sus centros, a la permanencia en la Universidad y al ejercicio de sus derechos académicos
- t) Recibir un trato no sexista.

Artículo 119 (...)

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

Artículo 163 (...)

3. Se tienen que tener en cuenta en materia electoral las correspondientes disposiciones de la legislación estatal y autonómica sobre igualdad.

Disposición adicional segunda

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

Disposición adicional octava

La Universidad se compromete a cumplir los derechos y libertades de las usuarias y usuarios en el uso de entornos digitales y en su investigación; a garantizar el cumplimiento de los principios y valores éticos, y la legalidad vigente; a velar para que no se lesionan la privacidad, la reputación o la dignidad de las personas en los entornos digitales, y a fomentar la formación, la transparencia en el uso y la no exclusión por motivos de vulnerabilidad. ■

