



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

ÍNDEX

PREÀMBUL	5
I. BASES NORMATIVES	7
II. LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A LA UNIVERSITAT: LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ	8
CONTINGUT DEL PLA D'IGUALTAT: LES ACCIONS	19
NOTES	21
EIX 0 (INSTRUMENTAL). Visualització fidel de les posicions de les dones i els homes a l'UJI.	23
EIX I. EL TREBALL A LA UNIVERSITAT JAUME I (PDI I PAS). LA CONCILIACIÓ I LA CORESPONSABILITAT	25
Àrea 1. Condicions de treball igualitàries i igualtat d'oportunitats en l'ocupació dins de l'UJI.....	25
Àrea 2. Enfortiment de la perspectiva de gènere dins de l'àrea de salut laboral.....	46
Àrea 3. Enfortiment de les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la corresponsabilitat d'homes i dones.....	47
EIX II. PARTICIPACIÓ EN ÒRGANS DE GOVERN I REPRESENTACIÓ	52
Àrea 1. La maternitat i la paternitat no poden ser obstacles per a exercir els drets representatius i de participació.....	52
Àrea 2. Participació equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern i representació.....	53
EIX III. RECERCA, PUBLICACIONS I TRANSFERÈNCIA DEL CONEIXEMENT	56
Àrea 1. Recerca.....	56
Àrea 2. Publicacions i transferència del coneixement.....	61
Àrea 3. Doctorats honoris causa.....	62
EIX IV. ESTUDIANTAT I ESTUDIS	63
Àrea 1. Estudiantat: presència de dones i d'homes als estudis.....	63
Àrea 2. Estudis: integració de la igualtat entre dones i homes en la oferta educativa de l'UJI.....	70
EIX V. COMUNICACIÓ	74
Àrea 1. Llenguatge no sexista.....	74
Àrea 2. Absència d'imatges que reforcen estereotips de gènere.....	76
Àrea 3. Comunicació i visibilització del compromís de l'UJI amb la igualtat d'oportunitats.....	77
Àrea 4. Projectió social: visibilització de la contribució de les dones a l'àmbit de la cultura en l'oferta cultural de l'UJI.....	78
EIX VI. VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES (SEGONS DEFINICIÓ DE L'ONU DE 1995)	80
EIX VII. ÒRGANS DE GESTIÓ DE LA IGUALTAT: LA UNITAT D'IGUALTAT. L'OBSERVATORI D'IGUALTAT	86
SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	91

PREÀMBUL

I. BASES NORMATIVES

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

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

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

Els tractats internacionals han plasmat suficientment el principi d'igualtat de dones i homes. Entre ells, cap destacar per la seua singular rellevància la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona de 1979 -ratificada per Espanya el 1983-, en la qual s'estableix per primera vegada el reconeixement internacional i la definició de les accions positives (article 4). També és necessari tenir en compte els resultats aconseguits en les conferències internacionals sobre la dona i, molt especialment, a les de Nairobi (1985) i Beijing (1995), on es van adoptar alguns acords que, amb el temps, han demostrat ser imprescindibles per a la igualtat efectiva de dones i homes. Així, a la conferència de Nairobi, a més d'avaluar els avanços assolits durant el decenni dedicat a les dones (1975-1985), es va incidir especialment a incrementar la seua participació en la presa de decisions en tots els àmbits de la societat. Al seu torn, en la conferència de Beijing, el concepte estrella va ser la *transversalitat de gènere* (*gender mainstreaming*), açò és, «**el procés d'avaluar les implicacions sobre dones i homes de qualsevol acció prevista, incloent-hi la legislació, les polítiques o els programes, en qualsevol àmbit i en tots els nivells. Es tracta d'una estratègia per a aconseguir que les experiències i preocupacions de les dones i els homes formen part integrant del disseny, l'aplicació, el seguiment i l'avaluació de les polítiques i els programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, de tal manera que les dones i els homes es beneficien en condicions d'igualtat i s'evite que la desigualtat es perpetue. L'objectiu final és arribar a la igualtat de gènere**», segons la definició elaborada pel Consell Econòmic i Social de Nacions Unides el 1997.

3. La igualtat entre dones i homes en el dret de l'Unió Europea

El dret de la Unió Europea ha reconegut el principi d'igualtat de dones i homes, tant en el dret originari com en el dret derivat. La igualtat ha passat a ser un principi fonamental en la Unió Europea des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam en 1997. El dret derivat i, molt especialment, les directives de la Unió, han desenvolupat el principi d'igualtat de dones i homes des dels anys setanta, alhora que han incorporat els nous conceptes elaborats pel dret antidiscriminatori (discriminació directa, discriminació indirecta, entre altres)..

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

També la Constitució espanyola incorpora al llarg de l'articulat el principi d'igualtat, però de manera expressa en els tres articles que conformen el concepte d'igualtat constitucional (1.1, 9.2 i 14 CE), açò

és, la igualtat com a valor, com a principi i com a dret públic subjectiu (en aquest últim cas, vinculada - al seu torn- amb la prohibició de tota forma de discriminació).

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

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

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

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

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

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

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

Ha de subratllar-se que la universitat ha tingut un paper rellevant en el desenvolupament de totes aquestes estratègies perquè gran part dels avanços en matèria d'igualtat d'homes i dones s'han fonamentat en els estudis de gènere desenvolupats pel feminisme acadèmic que es van desenvolupar a la fi dels anys seixanta i principis dels setanta als Estats Units i Europa i que van

conformar un *corpus* teòric que avala les mesures d'igualtat que s'han adoptat en l'àmbit públic i privat en els últims anys .

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

- la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (des d'ara LOMPIVG);
- la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (des d'ara LOI);
- la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (des d'ara LOMLOU); i
- el Reial decret 1393/2007, de 29 d'octubre, pel qual s'estableix l'ordenació dels ensenyaments universitaris oficials.

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

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

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

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

Així, la legislació (estatal i autonòmica referenciada abans) exigeix a les universitats el desenvolupament, amb caràcter imperatiu, d'accions especialment ordenades a la consecució de la igualtat efectiva, igualtat d'oportunitats i no discriminació entre les dones i els homes. D'aquesta manera, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, exigeix, dins dels **principis de qualitat del sistema educatiu**, ***l'eliminació dels obstacles que dificulten la igualtat efectiva*** entre dones i homes, així com ***el foment de la igualtat plena*** entre les unes i els altres (art. 23). Al seu torn, l'article 24 incorpora la *integració de l'estudi i aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent del professorat*. Amb expressa referència a l'àmbit de l'educació superior, l'article 25 estableix que les universitats públiques ***han de fomentar l'ensenyament i la recerca sobre el significat i abast de la igualtat***

entre dones i homes", més concretament, "la inclusió en els plans d'estudi que pertoque, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre les dones i els homes", "la creació de postgraus específics" i "la realització d'estudis i investigacions especialitzades en la matèria". I tot això sense oblidar que, amb caràcter general, com administracions públiques que són, correspon a les universitats:

- incloure sistemàticament la variable sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que porten a terme (art. 20 LOI);
- adoptar mesures específiques a favor de les dones (accions positives: art. 11 LOI) per tal de corregir situacions de desigualtat respecte dels homes;
- integrar el principi de transversalitat de gènere de forma activa en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupostació de les seues polítiques i en el desenvolupament del conjunt de les seues activitats (art. 15 LOI);
- al llarg del text de la LOI es fa menció reiterada a l'establiment d'equilibri en la presència de dones i homes en tots els àmbits de presa de decisions.

I, en el seu vessant d'organització productiva, i com a corol·lari de totes les mesures d'igualtat que cal prendre, l'article 45 de la LOI, estableix que, quan compte amb més de dos-cents cinquanta treballadores o treballadors, cada universitat haurà d'elaborar i aplicar **un Pla d'Igualtat** (per la seua part, la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic es refereix als plans d'igualtat en aquest sentit:

- "1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran de prendre mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un plan de igualtat que es desenvoluparà al conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes que s'hi establisquen."

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

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

Així doncs, **el Pla d'Igualtat** constitueix la resposta ordenada i sistemàtica per a assolir la igualtat entre dones i homes en l'àmbit d'una organització productiva, com ara, una universitat, eliminar i corregir els elements discriminatoris i els obstacles de tot tipus que impedisquen assolir-la, així com dissenyar i implementar les accions positives necessàries per a aconseguir-ho. I tot això, d'acord amb

les necessitats que, en matèria d'igualtat entre dones i homes, s'hagen posat de manifest a través del **diagnòstic previ de la situació** que, en aquesta matèria, s'ha de portar a terme.

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

Els Estatuts de la Universitat Jaume I de Castelló, aprovats pel Decret 5/1997, de 28 de gener, del Govern Valencià, i publicats en el DOGV núm. 2922, de 4 de febrer, incorporen en el seu contingut el principi d'igualtat de dones i homes (preàmbul), les accions positives (art. 4) per a donar compliment als principis rectors entre els quals es troba el principi d'igualtat i la utilització en la comunicació i en les publicacions internes i externes l'ús d'un llenguatge no sexista i no discriminatori (disposició addicional segona). Principis i accions que s'han respectat en l'última modificació aprovada pel Decret 252/2003 de 19 de desembre, del Consell de la Generalitat, DOGV núm. 4.658, de 26 de desembre de 2003. A pesar de la seua joventut, la Universitat Jaume I de Castelló té una llarga trajectòria en matèria d'igualtat de dones i homes. En el camp dels estudis sobre les dones, feministes i de gènere s'han desenvolupat importants investigacions, impartit estudis de postgrau i doctorat propis i interuniversitaris, s'han constituït organismes d'igualtat i s'han portat a terme congressos d'àmbit estatal i internacional. També disposa d'una línia editorial consolidada i d'un notable nombre de publicacions monogràfiques especialitzades.

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

➔ D'acord amb tot el que precedeix, l'UJI va encarregar a la Fundació ISONOMIA (com a institució d'excel·lència i de referència en matèria d'igualtat entre dones i homes¹) la realització del diagnòstic

¹ La Fundació Isonomia és una entitat privada, sense ànim de lucre, els fins de la qual es vertebren al voltant del suport a la igualtat efectiva de dones i homes en tots els àmbits de la vida de les persones, amb la finalitat de contribuir a una societat més justa i més igualitària, que compta amb un ampli bagatge i reconeixement extern en la labor de promoció de la igualtat d'oportunitats de dones i homes:

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

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

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

En el seu moment, va ser sol·licitada pel Congrés dels Diputats per a participar al debat sobre el projecte de la llei orgànica de mesures integrals contra la violència de gènere. Així mateix, les Corts Valencianes van requerir la seua participació en el debat sobre la llei de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència a la Comunitat Valenciana. A més a més, forma part del Consell de Ciutadania de la Comunitat Valenciana, des del 25 de març de 2008.

Després de l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI), la Fundació Isonomia va posar en funcionament l'Àrea *Igualtat-Organitzacions*,

de la situació de la igualtat entre dones i homes a la Universitat Jaume I. Després d'uns mesos, la Fundació Isonomia va presentar el seu Informe davant el Consell de Govern de l'UJI, reunit en sessió núm. 28 (amb data 27/03/09). El diagnòstic global, tot i que positiu, mostrava també les àrees necessitades d'accions de millora. D'acord amb l'exposat en l'informe de diagnòstic, el Consell de Govern va aprovar la metodologia per a l'elaboració del Pla d'Igualtat de la Universitat Jaume I, segons documentació ("Resum executiu") que s'adjunta com annex. Igualment, es va acordar que el rector designaria una persona per a dirigir el Pla d'Igualtat entre els/les membres de la comunitat universitària amb experiència en aquest àmbit i que, en la següent reunió del Consell de Govern, s'aprovaria la constitució d'una Comissió que, sota aquesta direcció, hauria d'elaborar el Pla d'Igualtat de la Universitat Jaume I. Aquest Pla haurà de ser discutit al Claustre i aprovat finalment pel Consell de Govern.

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

1. CREAR UNA **COMISSIÓ D'IGUALTAT** DE CARÀCTER INTERDEPARTAMENTAL

Per garantir que el procés de disseny i elaboració del Pla d'Igualtat siga efectiu, consensuat i d'acord amb les prescripcions legals, s'havia de crear la Comissió d'Igualtat, o òrgan de treball similar -creat amb les mateixes competències-, que seria l'encarregada del disseny i l'elaboració del Pla d'Igualtat de l'UJI. La Comissió d'Igualtat, havia de mostrar, en la seua composició, un perfil equilibrat en la participació de dones i d'homes. La Comissió d'Igualtat estaria presidida per la persona que ocupara la Direcció de la Unitat d'Igualtat. Els i les integrants de la Comissió havien de rebre formació en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes.

2. CREACIÓ DE LA **UNITAT D'IGUALTAT DE L'UJI**, SEGONS L'EXIGÈNCIA DE LA DISPOSICIÓ ADDICIONAL DOTZENA DE LA LOMLOU I D'ACORD AMB EL MODEL CONSENSUAT PER LES UNIVERSITATS ESPANYOLES EN LES DIFERENTS TROBADES D'UNITATS I OFICINES D'IGUALTAT UNIVERSITÀRIES:

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

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

integrada per un equip de treball permanent que compta amb el suport d'una xarxa interdisciplinària, de la qual formen part una diversitat de professionals, expertes i experts en matèria d'igualtat, i professorat de la Universitat Jaume I (UJI), amb vinculació directa al dia a dia de la Fundació.

A més, Isonomia compta amb una àmplia xarxa, en tot l'Estat espanyol, d'especialistes en matèria d'igualtat i gènere (enllaços *Isonomia*). Aquest grup de treball interdisciplinari està orientat a facilitar que les organitzacions tinguin un marc de referència, a partir del qual poder implementar un pla d'igualtat ajustat a les seues necessitats i adaptat a les seues fórmules de gestió, de manera que la seua activitat siga conduïda (o reconduïda) cap a línies no discriminatòries i respectuoses amb la igualtat efectiva de dones i homes.

▪ La **Unitat d'Igualtat** es dotarà d'un **equip de treball** format per personal tècnic, amb formació específica en matèria de gènere i igualtat, i per personal administratiu, estables [o amb característiques equivalents] i comptar amb dotació econòmica pròpia. En concret:

- 1 Agent d'igualtat [amb postgrau habilitant]
- 1 Promotor/a d'igualtat [amb formació en gènere i igualtat]
- Personal administratiu [amb formació en gènere i igualtat].

▪ **Les funcions de la Unitat d'Igualtat són:**

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

▪ **Competències de la Direcció de la Unitat d'Igualtat:**

Per al correcte desenvolupament de la seua comesa, la Direcció de la Unitat d'Igualtat haurà d'ostentar les següents competències:

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

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

3. DISSENYAR I ELABORAR EL **PLA D'IGUALTAT** D'ACORD AMB LES CONCLUSIONS EXTRETES DEL DIAGNÒSTIC. S'ESTABLEIXEN COM A MÍNIMES LES SEGÜENTS **ÀREES D'INTERVENCIÓ**:

A) Àrea de Participació i Presa de Decisions: promoure una representació equilibrada de dones i homes en els àmbits assenyalats a continuació:

- **Estructura de govern i representació**, prestar especial atenció, en relació amb el PDI a la composició de:
 - Claustre
 - Consell Social
 - Consell de Govern
 - Juntres de Centre
 - Junta Electoral
 - Direccions de departament
- I en relació amb el PAS, a la **composició del Consell de Govern**.
- **Estructura funcional (serveis, centres i altres àrees i unitats)**, prestar especial atenció, en relació amb el PDI i amb el PAS, a la participació de dones i d'homes a:
 - Facultats, Escola i departaments
 - Determinats serveis, centres i àrees i unitats que mostren una participació desequilibrada entre ambdós sexes.
- **Estructura de representació de treballadors i treballadores**, prestar especial atenció a la composició de la Junta de Personal del PDI.
- **Nomenaments de doctores i doctors honoris causa:** incorporar el *meainstreaming* de gènere [transversalitat de gènere] en la gestió de les polítiques de l'UJI, i aplicar accions positives per corregir aquelles situacions de discriminació que es detecten.

B) Àrea de Recursos Humans: possibilitar que el personal femení i masculí detente, en totes les àrees, categories, col·lectius, posició i jerarquies, les mateixes oportunitats i el mateix tracte, atenent:

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

C) Àrea de Comunicació: promoure i consolidar una comunicació interna i externa, escrita, verbal i visual, no sexista. Per això, s'haurà d'actuar en els camps següents:

- La comunicació interna i externa, i tractament de la informació, no sexista ni discriminatori.

- El llenguatge escrit, verbal i visual: revisar tots els impresos, formularis, normatives, etc., utilitzats l'UJI per adequar a les normes de llenguatge no sexista.
- La publicitat: analitzar la publicitat emesa, en totes les seues formes, per l'UJI.
- L'existència o creació, si escau, de recursos que guien, de manera específica, en l'ús i tractament d'un llenguatge administratiu, i d'imatges, no sexistes ni discriminatoris, aprofitant els recursos de què disposa l'UJI, publicitar seua existència i fomentant la seua utilització per tota la comunitat universitària.

D) Àrea de Béns i Serveis: establir mesures que promouen la contractació i l'oferta de béns i serveis, com a dispositius per a la promoció de la igualtat efectiva de dones i homes.

E) Àrea de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: adoptar mesures que faciliten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del PDI i PAS, fomentar la coresponsabilitat i crear serveis d'acord amb les necessitats que siguen detectades.

F) Àrea de Pràctiques Saludables: disposar d'una política de prevenció de riscos laborals que incorpore la perspectiva de gènere en:

- La planificació de l'actuació preventiva
- L'avaluació de riscos laborals
- Les activitats formatives en matèria de prevenció de riscos

G) Dispositius de prevenció i detecció d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: elaborar i aplicar protocols d'actuació sobre mesures relatives a l'assetjament sexual o per raó de sexe, incloent-hi el moral, regular i desenvolupar actuacions tendents a sensibilitzar, prevenir i reprimir tals conductes.

H) Els Camps R+D: promoure una participació equilibrada de dones i homes com a personal empleat en R+D, en tots els col·lectius de personal, i en totes les disciplines científiques, i atenent la composició de cadascun dels grups d'investigació i les seues temàtiques.

I) Les publicacions:

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

J) L'estudiantat i els estudis a l'UJI:

- Fomentar una participació equilibrada de dones i d'homes en la representació de l'estudiantat, especialment respecte als delegats i delegades de la FCHS i de l'ESTCE.
- Promoure una participació equilibrada d'estudiantat femení i masculí:
 - En els **estudis de grau**, en tots els centres i en totes les titulacions, especialment a la FCHS i a l'ESTCE.
 - En els **programes oficials i propis de postgrau**.
 - En la **Universitat per a Majors**.

- Fomentar la participació d'estudiantat masculí en estudis relacionats amb el gènere, feminisme i la igualtat, tant de postgrau com de doctorat.
- Fomentant la participació equilibrada de dones i d'homes en tots els **programes de beques**.
- Atendre les prescripcions normatives que insten a les universitats a la incorporació, en els nous plans d'estudi, d'assignatures relacionades directament amb els estudis feministes, de gènere i de les dones, i amb la igualtat entre dones i homes, i de les peticions de professores de l'UJI fetes per a la incorporació d'assignatures troncales-obligatòries, des de la perspectiva de gènere, en l'àmbit de la FCJE, en tots els graus.

➔ Per tal de seguir les indicacions de l'Informe de Diagnòstic, en la següent reunió del Consell de Govern (sessió núm. 29, amb data 24/04/2009), el Rector va nomenar a la professora Amparo Garrigues Giménez (professora titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social i, en aquell moment, directora del Departament de Dret del Treball i de la Seguretat Social), amb una trajectòria acreditada en igualtat de gènere, presidenta de la Comissió per a la Elaboració del Pla d'Igualtat. A més, el Consell de Govern va aprovar la composició d'aquesta Comissió: dos PDI per centre (un home i una dona), dues persones en representació dels sindicats majoritaris (un home i una dona), quatre persones elegides entre els/les claustrals del Consell de Govern, de forma que siguin dos PDI i dos PAS i, a al seu torn dos homes i dues dones. La Comissió es completava amb dues persones elegides entre el estudiantat del Consell de Govern (un home i una dona) i una persona en representació de la Fundació Isonomia. Van ser nomenades per a compondre la Comissió les següents persones:

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

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

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

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

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

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

CONTINGUT DEL PLA D'IGUALTAT:

LES ACCIONS

NOTES

1. REFERÈNCIES ALS VICERECTORATS

Les referències als vicerectorats es fan d'acord amb la seua denominació al moment de l'aprovació del Pla. Per al futur, s'hauran d'entendre fetes als vicerectorats amb competències equivalents.

2. CODIS ALFABÈTICS DE LES ACCIONS

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

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

-Accions positives **(AP)**: operen a curt termini (normalment requereixen certes despeses –inversions-, i s'extingeixen quan s'assoleixen els objectius). Ateses les necessitats de l'UJI, afectarien, sobretot, els àmbits de la formació i la comunicació (a més, la intervenció en ambdós àmbits produeix molt bons resultats, perquè visibilitzen els canvis, contribueixen a crear cultura de la igualtat i a la eliminació d'obstacles i resistències).

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

3. CODIS NUMÈRICS PER A LA TEMPORALITZACIÓ D'ACCIONS

0	Accions que s'han d'executar abans de 30-07-10
1	Accions que s'han d'executar des del 31-05-10 fins al 31-12-10
2	Accions que s'han d'executar des de l'1-01-11 fins al 30-09-11
3	Accions que s'han d'executar a partir de l'1-10-11
3.1	Accions que s'han d'executar des de l'1-10-11 fins al 30-09-12
4	Accions que s'han d'executar a partir de l'1-10-12
5	Accions que s'han d'executar a partir de l'1-03-13

EIX 0 (INSTRUMENTAL). Visualització fidel de les posicions de dones i homes a l'UJI

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

Accions que cal emprendre:			
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
0.1)	MT	Mantenir i, si escau, incorporar, la variable "sexe" a les aplicacions informàtiques de la Universitat.	1
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa Servei d'Informàtica	
Indicadors		Nombre d'aplicacions informàtiques que incorporen la variable "sexe".	
0.2)	MT	Elaboració de totes les estadístiques corresponents al PDI, PAS i estudiantat desagregades per sexe i actualització anual de les estadístiques.	1
Periodicitat		Anual	
Responsables		Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa Servei de Gestió de la Docència i Estudiants Servei de Recursos Humans	
Indicadors		Estadístiques elaborades anualment. Nombre de variables creuades amb la variable "sexe".	
0.3)	MN	Possibilitar l'accés dels/les membres de la comunitat universitària a les estadístiques desagregades per sexes, mitjançant la seua publicació al web de la Unitat de Igualtat de l'UJI.	1
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Publicació de les estadístiques amb la periodicitat assenyalada	
0.4)	MT	Elaboració i actualització anual de una base de dades desagregades per sexe sobre les activitats d'investigació de l'UJI.	1
Periodicitat		Anual	
Responsables		Vicerectorat d'Investigació OCIT	
Indicadors		Nombre de variables relatives a l'activitat investigadora recopilades creuades amb la variable "sexe". <i>Memòria Anual de l'UJI</i> (apartat relatiu a les activitats d'investigació)	
0.5)	MT	Introducció de la variable "sexe" en totes les enquestes que s'apliquen en l'UJI, garantint que tota la informació, estudis i estadístiques relatives a l'UJI reflecteixen la situació de dones i homes.	1
Periodicitat		Permanent	

Responsables		Vicerektorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa Servei d'Informàtica	
Indicadors		Nombre de programes informàtics que incorporen la variable "sexe". Nombre d'enquestes que incorporen la variable "sexe".	
0.6)	MT	Creació d'una base de dades sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència (grau i postgrau).	1
Periodicitat		Anual	
Responsables		Vicerektorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre de programes d'assignatures que incorporen la perspectiva de gènere desagregat per tipus d'assignatura i graus.	
0.7)	MN	Exigència, per part de l'UJI, que tota la informació que es demane a les administracions públiques siga lliurada desagregada per sexes, de conformitat amb els articles 20.a i 63 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes..	1
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Rectorat Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre d'ítems informatius obtinguts desagregats per sexes	

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

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

*PDI :

a) Presència als centres

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

Accions proposades:				
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT	
1)	MN	Revisar i modificar les normatives de l'UJI sobre: -comissions de contractació -tribunals de contractació -comissions dels concursos de places a cossos docents universitaris -tribunals dels concursos de places de PDI contractat indefinit -tribunals de projecte finals de carrera -Treballs final de màster -Tesis doctorals incloent-hi l'exigència que la composició de les esmentades comissions i dels esmentats tribunals garantisca el principi de presència equilibrada. En cas contrari, s'haurà de justificar.	3.1	
Periodicitat		Permanent		
Responsables		Secretaria General		
Indicadors		Nombre de modificacions introduïdes en els documents revisats		
2)	AP	Desenvolupar accions de orientació i revisió per a contrarestar els estereotips de gènere entre l'alumnat a l'hora de triar estudis de grau: Accions externes: - Aconsellar (i facilitar) la formació en matèria de gènere i igualtat efectiva de dones i homes al personal responsable de l'orientació professional dels centres d'educació secundària, batxillerat i FP (nivell 3 -superior-), amb la finalitat que identifiquen les claus que perpetuen els estereotips de gènere, i les apliquen en el marc de la seua tasca professional.	2	

* Els serveis i recursos en matèria d'igualtat s'aniran incloent en la Guia, a mesura que es vagin posant en marxa, s'establisquen prioritats i se seqüencie l'activació, i es pot partir-se del que ja hi ha fet.

		Accions Internes: - Formar en matèria de gènere i igualtat efectiva de dones i homes al professorat universitari que realitza la interlocució amb els centres d'educació secundària, batxillerat i formació professional (nivell 3 –superior-), amb la finalitat que identifiquen les claus que perpetuen els estereotips de gènere. - Formar en matèria de gènere i igualtat efectiva de dones i homes al PAS (fonamentalment dels serveis d'atenció a l'estudiantat), al personal de comunicació i del Servei de Llengües, així com els equips responsables del disseny dels materials utilitzats en el el procés de formalització de la matrícula i de l'acollida (sobres de matrícula, agendes, fullets, cartelleria, etc.) així como al PDI responsable de l'acollida del estudiantat (vicedeganes/ans de titulació, coordinadores/ors de primers cursos de grau). - Adoptar mesures perquè, en la informació i publicitat que ofereix l'UJI en relació amb els diferents estudis de grau "s'invertisca el missatge visual": quan es tracte d'una carrera feminitzada, la informació sobre aquesta es farà majoritàriament per homes; quan es tracte d'una carrera masculinitzada, la informació es farà majoritàriament per dones. - Realitzar un audiovisual, que es penge a les pantalles i que es projecte a l'estudiantat en les Jornades de Portes Obertes, explicant què són els estereotips de gènere i com impacten en la vida d'homes i dones. - Realitzar una guia, amb els serveis i recursos d'igualtat efectiva de dones i homes, i gènere, amb els quals compta l'UJI* i aquells amb els quals s'hauria d'anar comptant (per exemple: unitat d'igualtat; defensor/a de l'estudiantat; salut; assetjament; investigació; programes de formació; activitats culturals; serveis d'atenció i cura a persones dependents - guarderia, ludoteca, escola infantil; convenis amb residències de persones majors i de persones dependents, etc.-; servei d'assessorament lingüístic; guies d'ús no sexista del llenguatge; observatoris - violència, igualtat d'oportunitats, igualtat de tracte, aplicació de la transversalitat i presa de decisions-; cursos; jornades, seminaris, congressos; publicacions; centres experts - institut; Fundació Isonomia-; grups d'investigació; ajudes, etc.). La guia s'hauria de revisar cada curs acadèmic i s'hauria d'incloure dins del sobre de matrícula, distribuïda en Infocampus, Jornades de Portes Obertes, etc., així com a tota la comunitat	
--	--	---	--

		universitària.	
Periodicitat		Anual	
Responsables		Unitat d'Igualtat Vicerectorat de Estudiants i Ocupació Servei de Comunicació i Publicacions Deganats/Direcció d'Escola Direccions de Titulació USE	
Indicadors		-Nombre de persones usuàries del recursos formatius contra els estereotips de gènere, desagregades per sexes, procedència (interna o externa a l'UJI), i col·lectiu (PDI, PAS, estudiantat). -Nombre de guies distribuïdes. -Nombre de dones matriculades (nou ingrés) en les titulacions "masculinitzades": quantificació i anàlisi de les variacions anuals. -Nombre d'homes matriculats (nou ingrés) en les titulacions "feminitzades": quantificació i anàlisi de les variacions anuals	
3)	MT	Implicació de les facultats i l'Escola, els departaments i els instituts i centres de recerca en l'aplicació d'estratègies d'equilibri entre els sexes en els acords interns de planificació mitjançant : - Inclusió, dins de les competències de les juntes de centre i dels deganats/direcció d'Escola, l'aplicació i control de mesures per a la igualtat. - Informació periòdica sobre l'estat d'assoliment dels objectius.	3.1
Periodicitat		Acció puntual	
Responsables		Vicerectorat d'Assumptes Econòmics i Serveis en Xarxa Deganats i Direccions de Centre, Institut Juntes de Centre Direccions de Departament Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre d'accions portades a terme pels centres	
4)	MN	Implementació d'un programa de formació obligatòria en matèria de gènere i igualtat efectiva entre dones i homes, així com d'estratègies d'implementació de les polítiques d'igualtat: legislatives, accions positives, mainstreaming de gènere... per a la comunitat universitària (PDI, PAS i estudiantat). S'establiran mecanismes per a la valoració i reconeixement acadèmic i/o professional d'aquests ensenyaments.	2
Periodicitat		Anual	
Responsables		Vicerectorat d'Estudiants i Ocupació Vicerectorat d'Infraestructura i PAS Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat Gerència Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre de persones usuàries (desagregat per sexes) del programa formatiu.	

b) Ubicació a les categories professionals

Càtedres universitàries (vegeu «1.3. Promoció i carrera professional»)

Titularitats d'universitat (vegeu «1.3. Promoció i carrera professional»)

Professorat associat a temps parcial: Les dones tenen una presència vora 20% menor que els homes en aquesta modalitat contractual de PDI. La raó: l'informe diagnòstic no ho diu, però sense dubte es tracta d'una qüestió de disponibilitat de temps. El professorat associat es caracteritza, per definició legal, per tractar-se de persones que desenvolupen una activitat professional *fora* de l'àmbit de la docència universitària. Això pressuposa que aquestes persones tenen una *disponibilitat de temps* (dins del seu temps d'oci) *per dedicar-lo a la docència universitària*. Òbviament, les dones, també les professionals externes a l'UJI, pateixen (com la majoria de les dones) els efectes de l'assumpció, quasi exclusiva, de les obligacions familiars (la qual cosa no els passa al homes en la mateixa mesura). Això els deixa poc temps "lliure" per a dedicar-lo a l'activitat docent universitària, a més a més, quan es fa una valoració del cost (personal i econòmic)-guanys (econòmics) d'aquesta activitat (pensem en les retribucions del PDI a temps parcial –baixes-).

Accions a encetar:				
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT	
5)	AP	-Accés del PDI associat a temps parcial a les mesures de conciliació, en particular a ajudes (econòmiques o accés a l'escola infantil de l'UJI) per guarderia i ajudes i serveis per a l'atenció a familiars dependents, especialment per al PDI associats/des que siguen <u>caps de famílies monoparentals</u>. -Realització d'un barem per a prioritzar i establir els criteris de concessió.	2	
Periodicitat		Permanent		
Responsables		Vicerektorat de Relacions Institucionals i Benestar Social		
Indicadors		-Nombre de PDI ATP (desagregat per sexes) que sol·licita les ajudes. -Nombre de PDI ATP (desagregat per sexes) als quals s'ha reconegut.		
6)	MN	Revisar i modificar les normatives de l'UJI que siguen necessàries per a garantir la presència equilibrada de dones i homes a les instàncies de presa de decisions (comissions de contractació).	3	
Periodicitat		Permanent		
Responsables		Secretaria General		
Indicadors		Nombre de documents revisats Nombre de modificacions introduïdes		
7)	AP	A igualtat de mèrits, afavorir la prioritat d'incorporació de les dones a les places de professorat associat en les àrees de coneixement on les dones ATP estiguen infrarepresentades.	3.1	
Periodicitat		Permanent (fins assolir l'equilibri)		
Responsables		Consell de Direcció (execució pel Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat)		
Indicadors		Percentatge de presència de dones en el professorat ATP de cada àrea de coneixement afectada.		

PAS:*a) Presència als centres, departaments, serveis**

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

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

b) Distribució per grups i nivells professionals (anàlisi global)

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

-En els GRUPS A1 i A2 del PAS hi ha ubicades 106 dones i 92 homes (198 persones, en total).

-Si ens quedem en la simple anàlisi percentual, apareix l'esmentada (i desitjada) "participació equilibrada": (dones 53,35%; homes 46,46 %).

-Però, SI TENIM EN COMPTE QUE LES DONES SUPOSEN UN 60% DEL TOTAL DE PAS, EN TOTS ELS SEUS GRUPS I NIVELLS, LA COSA CANVIA:

➤ De 341 dones PAS, s'ubiquen en els grups més alts (A1 + A2) 106, el que fa un 31,08 % DE LES DONES PAS.

➤ En el cas dels homes PAS (amb un total de 239), s'ubiquen en els grups més alts (A1 + A2) 92, el que fa un 38,49 % DELS HOMES PAS.

-D'aquesta manera EL PES DELS HOMES PAS EN ELS GRUPS I NIVELLS MÉS ALTS ÉS BASTANT SUPERIOR AL PES DE LES DONES PAS, SI TENIM EN COMPTE EL PES D'HOMES I DONES EN EL TOTAL DEL COL·LECTIU DEL PAS.

Accions proposades:				
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT	
11)	MN	Demanar al Servei de Recursos Humans dades, desagregades per sexes, del PAS (de qualsevol grup i nivell) que estiga en possessió d'una llicenciatura, enginyeria, arquitectura o diplomatura, enginyeria tècnica i arquitectura tècnica i, per tant, en disposició d'ocupar un lloc de treball dels grups A1 i A2.	1	
Periodicitat		(Acció puntual)		
Responsables		Servei de Recursos Humans		
Indicadors		Nombre de titulats/des universitaris/àries al PAS per sexe		
12)	MN	Demanar al Servei de Recursos Humans dades, desagregades per sexes, del nombre d'aspirants als llocs de treball dels grups A1 i A2 i els resultats de l'adjudicació de les places en els últims 5 anys.	1	
Periodicitat		(Acció puntual)		
Responsables		Servei de Recursos Humans		
Indicadors		Nombre d'aspirants/es PAS als llocs de treball A1 i A2, (dades desagregades per sexes).		
13)	MN	Revisar i modificar les Normatives de l'UJI que siguin necessàries per a garantir la presència equilibrada de dones i homes a les instàncies de presa de decisions (comissions i tribunals de contractació/oposició).	3	
Periodicitat		Permanent		
Responsables		Secretaria General		
Indicadors		Nombre de modificacions introduïdes als documents revisats		
14)	MN	Conèixer i analitzar els obstacles que les dones troben a l'hora d'assolir un lloc de treball al grup A (enquesta entre les dones PAS amb titulació universitària).	4	

Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Emissió d'informe sobre els resultats de l'enquesta.	

e) Ubicació a les categories professionals

La presència d'homes PAS és majoritària a les categories més altes (caps de servei, de gabinet i directors/es), tot i que les dones són majoria en el col·lectiu global del PAS. En qualsevol cas, és necessària més informació, per la qual cosa s'han de portar a terme les següents accions:

Accions:			
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
15)	MN	Demandar al Servei de Recursos Humans informació desagregada per sexes, grups i nivells sobre el nivell d'estudis del PAS.	1
Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		Servei de Recursos Humans	
Indicadors		Obtenció de les dades demandades	
16)	MN	Demandar al Servei de Recursos Humans informació sobre quines han estat les proves selectives/criteris per a cobrir les places de Cap de Servei/gabinet/direcció en els últims 5 anys.	4
Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		Servei de Recursos Humans	
Indicadors		Obtenció de les dades demandades	
17)	MN	Demandar al Servei de Recursos Humans informació desagregada per sexes sobre el nombre de persones participants als últims 5 anys a les proves selectives per a cobrir places de Cap de Servei/gabinet/direcció.	1
Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		Servei de Recursos Humans	
Indicadors		Nombre de persones (dades desagregats per sexe) que han participat els últims 5 anys en les proves selectives per a cobrir places de cap de servei/gabinet/direcció.	
18)	MN	Revisar i modificar les Normatives de l'UJI que siguin necessàries per a garantir la presència equilibrada de dones i homes a les instàncies de presa de decisions (tribunals del concursos-oposicions, de processos de selecció, comissions de contractació);	3
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Secretarií General	
Indicadors		Documents revisats i modificacions introduïdes	
19)	AP	A igualtat de mèrits, afavorir la promoció (o incorporació) prioritària de les dones a les categories professionals on estiguen infrarepresentades.	3.1
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Consell de Direcció (execució pel Vicerectorat d'Infraestructura i PAS i Gerència)	
Indicadors		Percentatge de presència de dones en les categories de PAS on estiguen infrarepresentades.	

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

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

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

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

Accions proposades:				
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT	
21)	MN	-Demanar, com a condició contractual que, quan siga obligatori segons la legislació vigent, l'empresa contractant dispose del corresponent pla d'igualtat. -Incloure com a mèrit per a la contractació que les empreses externes hagen adoptat accions, mesures o plans d'igualtat, encara que la llei no les oblige.	2	
Periodicitat		Permanent		
Responsables		Gerència Vicerectorat d'Afers Econòmics i Serveis en Xarxa		
Indicadors		Plecs de condicions dels concursos		
22)	MN	En l'establiment de relacions amb entitats públiques i privades, l'UJI considerarà l'adopció de mesures d'igualtat i de plans d'igualtat com a criteri favorable.	1	
Periodicitat		Permanent		
Responsables		Rectorat Unitat d'Igualtat		
Indicadors		Nombre de entitats públiques i privades, relacionades amb l'UJI, que compten amb mesures d'igualtat o plans d'igualtat aprovats i implementats.		

1. CÀRRECS DE GESTIÓ

*PDI:

Direccions de departaments: La presència de dones desenvolupant tasques de direcció de departament es molt reduïda, especialment a l'ESTCE. Tampoc es troba equilibrada en la FCJE. Hi ha que tendir a assolir una presència equilibrada de dones i homes en les direccions dels departaments.

Accions que cal emprendre:			
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
23)	MN	Revisar i modificar les Normatives de l'UJI que siguin necessàries per a garantir la presència equilibrada de dones i homes a les instàncies de presa de decisions (Consells de Departament – pel que fa a PDITP, PAS, PDITCND i Estudiantat).	3
Periodicitat		Anual	
Responsables		Secretaria General Consells de Departaments	
Indicadors		Nombre de Reglaments departamentals revisats i modificats	

Altres càrrecs dels Departaments (representació)

Accions que cal emprendre:			
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
24)	MN	Procurar que la representació de cada Departament a les comissions de la Universitat respecte el principi de presència equilibrada de dones i homes.	3
Periodicitat		Anual	
Responsables		Consells de Departaments	
Indicadors		Nombre de persones (desagrades per sexes) que representen als Departaments en les esmentades comissions .	

2. PROMOCIÓ I CARRERA PROFESSIONAL

*PDI :

a) Promoció PDI a figures funcionaries : En l'informe Diagnòstic es porta a terme una anàlisi dinàmica (juny 07-juny 08) on se demostra que les promocions a figures de PDI funcionari han correspost: 25% dones---75% homes.

Accions que cal emprendre:			
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
25)	MN	Conèixer i analitzar l'índex d'èxit de dones i homes UJI en el procediment d'acreditació a TU, i demanar a les agències corresponents la informació necessària.	4

Periodicitat		Anual	
Responsables		Servei de Recursos Humans Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre de dones i homes que han superat l'acreditació a TU	
26)	MN	Conèixer i analitzar l'índex d'èxit de dones i homes UJI en les proves d'accés a les places de TU.	4
Periodicitat		Anual	
Responsables		Servei de Recursos Humans Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre de dones i homes que han superat la promoció a TU	
27)	MN	Conèixer i analitzar els obstacles que les dones troben a l'hora d'assolir la seua promoció a TU (enquesta entre Contractades Doctores i Ajudants Doctores).	4
Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Emissió d'informe sobre els resultats de l'enquesta.	
28)	MN	Afavorir les mesures de conciliació (vida personal, familiar i laboral) del PDI i l'organització de les tasques docents de les dones (POD) per a millorar les seues disponibilitats de temps i recursos per a preparar la promoció.	2
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat	
Indicadors		Increment del percentatge de dones en el col·lectiu de PDI funcionari.	
29)	MN	Revisar i modificar les Normatives de l'UJI que siguen necessàries per a garantir la presència equilibrada de dones i homes a les instàncies de presa de decisions (tribunals del concursos-oposicions).	3
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Secretaria General	
Indicadors		Documents revisats i modificacions introduïdes	
30)	AP	A igualtat de mèrits, afavorir la promoció prioritària de les dones a places de TU, en les àrees de coneixement on estiguen infrarepresentades.	3.1
Periodicitat		Permanent (fins assolir l'equilibri)	
Responsables		Consell de Direcció (execució pel Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat)	
Indicadors		Percentatge de presència de dones TU de cada àrea de coneixement afectada.	
31)	MT	Totes les sol·licituds de convocatòria de places per als cossos docents universitaris hauran d'anar necessàriament acompanyades del corresponent informe sobre el impacte de gènere.	3
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Consells de Departament Consell de Direcció (execució pel Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat) Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Percentatge de sol·licituds de convocatòria de places per als cossos docents universitaris acompanyades del corresponent informe sobre el impacte de gènere: quantificació i variació anual.	

b) Càtedres d'Universitat: Les dones accedeixen a les Càtedres d'Universitat en molta menor proporció que els homes. S'ha de garantir una presència equilibrada de dones i homes en eixe nivell professional.

Accions proposades:			
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
32)	MT	Analitzar l'evolució de l'accés a les places de CU de dones i homes des de que es van implantar els sistemes d'habilitació i, ara, acreditació (LOU i LOMLOU), i veure si eixos sistemes ha afavorit l'accés de les dones a les CU. Anàlisi dinàmica de les dades corresponents al últim any en que es van traure en la UJI places de CU a l'empar de la LRU, fins a 2009.	4
Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		Servei de Recursos Humans Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre de dones i homes que han promocionat a CU des de l'última convocatòria LRU de places de CU fins avui.	
33)	MT	Conèixer i analitzar l'índex d'èxit de dones i homes UJI en el procediment d'acreditació a CU, i demanar a les agències corresponents la informació necessària..	4
Periodicitat		Anual	
Responsables		Servei de Recursos Humans Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre de dones i homes que han superat l'acreditació a CU	
34)	MT	Conèixer i analitzar l'índex d'èxit de dones i homes UJI en les proves d'accés a les places de CU.	4
Periodicitat		Anual	
Responsables		Servei de Recursos Humans Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre de dones i homes que han superat la promoció a CU	
35)	MN	Conèixer i analitzar els obstacles que les dones troben a l'hora d'assolir el seu accés a les places de CU (enquesta entre CU y TU dones).	4
Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Emissió de informe sobre els resultats de l'enquesta.	
36)	MN	Afavorir les mesures de conciliació (vida personal, familiar i laboral) del PDI i l'organització de les tasques docents de les dones (POD) per a millorar les seues disponibilitats de temps i recursos per a preparar l'accés a les places dels cossos docents universitaris.	2
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat	

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

3. CONDICIONS RETRIBUTIVES

*PDI :

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

Accions que cal emprendre:				
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT	
39)	AP	Fomentar l'accés de les dones a càrrecs de gestió amb valoració per l'AVAP.	3	
Periodicitat		Permanent		
Responsables		Rectorat		
Indicadors		Variació percentual en el nombre de dones que perceben el complement autonòmic, respecte de les xifres de l'Informe de Diagnosi (la variació percentual, en casa de ser positiva –increment– haurà d'anar lligada a a un increment dels indicadors de mesura de la coresponsabilitat dels homes).		
40)	MN	Afavorir les mesures de conciliació (vida personal, familiar i laboral) del PDI i l'organització de les tasques docents de les dones (POD) per a millorar el grau de mobilitat d'aquestes.	2	
Periodicitat		Permanent		
Responsables		Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat		
Indicadors		Variació percentual en el nombre de dones que perceben el complement autonòmic, respecte de les		

		xifres de l'Informe de Diagnosi (la variació percentual, en casa de ser positiva –increment– haurà d'anar lligada a a un increment dels indicadors de mesura de la coresponsabilitat dels homes).	
--	--	---	--

b) Complement per Mèrits Docents (QUINQUENNIS): Les dones ho perceben en una proporció massa baixa. Això es pot deure a dues raons:

a) que el temps d'excedències per cura de fills/es i excedències per cura de familiars (majoritàriament utilitzat per les dones) **no es compute com temps de servei efectiu**. Consultat el Servei de Recursos Humans, s'ha informat de que **sí es computa a efectes de calcular els quinquennis docents**; aleshores, la clau deu d'estar en el fet que:

-la presència de dones en figures de PDI LABORAL A TEMPS COMPLET ÉS PROU SUPERIOR A LA DELS HOMES –13,03% front a 10,22%–, (recordem que el PDI laboral no té dret als quinquennis docents); la qual cosa deixa a més dones que homes FORA de la possibilitat de percebre els quinquennis. (I a això hi ha que afegir el fet de que en el PDI funcionari, la presència d'homes es superior a la de les dones –22,8% front a 13,35% –, per la qual cosa, i **com a conclusió, menys dones que homes reben els quinquennis**–). **Aquesta ubicació, preferentment laboral (i no funcional) de les dones, les situa, en termes generals, en una desventaja retributiva front als homes.**

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

***PAS:**

a) Marges retributius “sostre”

Les dones accedeixen amb molta més dificultat que els homes al marge retributiu més alt o “sostre” (dins del col·lectiu d'homes PAS, l'accés a les retribucions més elevades apareix en una proporció doble respecte al que succeeix al col·lectiu de dones PAS -25,52% front a 12,61%-). Les raons semblen òbvies: a) més dificultat de les dones (en el passat) per a assolir antiguitat; b) major presència d'homes a les categories professionals « sostre ».

Accions proposades:			
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
42)	MN	Intensificar la informació a les dones PAS sobre les vacants de categories superiors a cobrir per promoció interna.	2
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerectorat d'Infraestructura i PAS	

		Gerència (execució pel Servei de Recursos Humans)	
Indicadors		Índex de comunicació (=1): nombre de vacants/ nombre de vacants comunicades	
43)	MN	Intensificar la informació a les dones PAS sobre les vacants de categories superiors a cobrir per accés lliure.	2
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerektorat d'Infraestructura i PAS Gerència (execució pel Servei de Recursos Humans)	
Indicadors		Índex de comunicació (=1): nombre de vacants/ nombre de vacants comunicades	
44)	MN	Modificar les Normatives de la UJI per tal de garantir la presència equilibrada de dones i homes a les instàncies de presa de decisions (comissions de selecció/contractació i tribunals de contractació).	3.1
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Secretaria General	
Indicadors		Nombre de dones i homes a les instàncies de presa de decisions	
45)	AP	A igualtat de mèrits, afavorir la promoció/ingrés prioritari de les dones a places de les categories professionals més elevades on estiguen infrarepresentades.	3.1
Periodicitat		Permanent (fins assolir l'equilibri)	
Responsables		Consell de Direcció (execució pel Vicerektorat d'Infraestructura i PAS i Gerència)	
Indicadors		Nombre de dones en les categories més elevades de PAS.	

b) Gratificacions per “tasques extraordinàries”:

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

Accions proposades:			
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
46)	MN	Demandar al Servei de RRHH les dades – desagregades per sexes- de sol·licituds per a portar a terme “tasques extraordinàries”, en els darrers 5 anys i fer-ne una anàlisi de les xifres.	4
Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		Gerència Servei de Recursos Humans Unitat d'Igualtat	

Indicadors		Nombre de sol·licituds per a realitzar tasques extraordinàries (dades desagregades per sexe).	
47)	MN	Conèixer i analitzar els obstacles que les dones PAS troben per a realitzar “tasques extraordinàries” (enquesta).	4
Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Emissió d'informe sobre els resultats de l'enquesta.	
48)	MN	Fomentar l'ús dels mecanismes de conciliació (vida personal, familiar i laboral) per part de les dones PAS per tal de millorar les seues disponibilitats de temps per a realitzar “tasques extraordinàries”: -Realització de xerrades informatives. -Realització d'un full informatiu sobre els serveis i recursos de conciliació disponibles per a la comunitat universitària.	2
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Gerència (execució pels/per les Direccions, Caps de Servei/Gabinet, Caps de Negociat) Servei de Comunicació i Publicacions Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Percentatge de dones PAS perceptores de gratificacions “per tasques extraordinàries ».	

4. AJUDES SOCIALS

*PDI:

Les dones PDI demanen ajudes socials en molta menor proporció que els homes PDI (21,21% front a 78,79%).

Accions que cal emprendre:			
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
49)	MN	Desenvolupar campanyes d'informació adreçades a tot el PDI, per a que conega qui, quant, com i per què demanar les ajudes.	2
Periodicitat		Anual	
Responsables		Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social	
Indicadors		Realització de les campanyes	
50)	MN	Revisar la Normativa sobre Ajudes Socials, pel que fa als conceptes pels quals es concedeixen les ajudes, introduint, si escau, aquells que siguen d'interès social des de el punt de vista de les dones (ajudes per família mono/parental, víctimes de violència de gènere, cura domiciliària -o en centres de dia- de persones dependents,...).	3
Periodicitat		Biennal	
Responsables		Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social Secretaria General	
Indicadors		Modificacions introduïdes	

5. REDUCCIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

***PDI:**

Les **reduccions de jornada per guarda legal de filles/lles**: encara que els percentatges absoluts mostren una participació equilibrada de dones i homes, en el cas del PDI TU el impacte sobre les dones es molt major, tot i que, dins de la categoria de TU, el percentatge d'homes és superior al de dones (39,93% dones- 60,07% homes), per la qual cosa un percentatge equivalent de coresponsabilitat no suposa una assumpció equivalent, perquè el nombre total de TU dones és molt menor.

Accions que cal emprendre (veure ÀREA 3. Enfortiment de les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la coresponsabilitat d'homes i dones).

***PAS:**

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

Accions que cal emprendre (veure ÀREA 3. Enfortiment de les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la coresponsabilitat d'homes i dones).

6. SUSPENSÍO DE LA PRESTACIÓ DE SERVEIS

ABSÈNCIES I PERMISOS

***PAS:**

De la informació presentada a l'informe diagnòstic criden l'atenció certes dades:

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

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

b) Estades per Programa de Mobilitat del PAS (dins de Erasmus): la freqüència de les absències per aquest motiu presenta una proporció de 2 a 1, a favor del homes. Donat que són activitats que exigeixen un desplaçament fora d'Espanya, presenten especials dificultats per a les persones amb responsabilitats familiars, en especial amb fills/es a càrrec o persones dependents. Com saben, en aquests casos són les dones les que habitualment afronten les responsabilitats familiars, per la qual cosa un desplaçament al estranger de 1 fins a 6 setmanes pot resultar simplement inassumible. Donades tant les implicacions econòmiques com professionals de la participació en les esmentades activitats, hi ha que prendre les següents

Accions:			
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
52)	MN	Conèixer i analitzar els obstacles que les dones PAS troben per entrar en el Programa de Mobilitat del PAS (enquesta).	4
Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Emissió d'informe sobre els resultats de l'enquesta.	
53)	MN	Enfortir l'ús dels mecanismes de conciliació (vida personal, familiar i laboral) per les dones PAS per a augmentar la seua participació al Programa de Mobilitat.	2
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Gerència (execució pels/per les Direccions, Caps de Servei/Gabinet, Caps de Negociat)	
Indicadors		Percentatge de dones participant al Programa de Mobilitat del PAS.	
54)	MN/ AP	Desenvolupar campanyes informatives i formatives, de estímulo al PAS masculí, en matèria de noves masculinitats i coresponsabilitat familiar. Accions que cal emprendre (vegeu més avant ÀREA 3. Enfortiment de les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la coresponsabilitat d'homes i dones).	5
Periodicitat		Anual	
Responsables		Gerència Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre i tipus d'accions informatives desenvolupades. Nombre d'homes PAS inclosos en les accions informatives. Nombre d'homes PAS participant en les accions formatives. Nombre d'homes PAS fent ús de les mesures de	

		conciliació.	
55)	AP	Dissenyar i aplicar mesures d'estímul al PAS femení per a augmentar la seua participació al Programa de Mobilitat.	5
Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		Vicerektorat de Cooperació Internacional i Solidaritat Vicerektorat d'Afers Econòmics i Serveis en Xarxa Vicerektorat d'Infraestructura i PAS Gerència Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Percentatge de dones participant al Programa de Mobilitat del PAS.	

BAIXES TEMPORALS

***PDI:**

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

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

Accions proposades (veure ÀREA 3. Enfortiment de les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la coresponsabilitat d'homes i dones).

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

Accions que cal emprendre:				
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT	
56)	MT	Investigar quines han estat les malalties determinants de eixes baixes, per a determinar si poden tindre una etiologia laboral i si, amb una major atenció a la perspectiva de gènere en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals (avaluació de riscos i adopció de mesures preventives) es podria reduir la incidència d'eixes patologies en les dones PDIL.	4	
Periodicitat		Anual		
Responsables		Servei de Recursos Humans Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental Unitat d'Igualtat		
Indicadors		Nombre i causa de les baixes per malaltia comuna en el PDI laboral (dades desagregades per sexe)		

***PAS :**

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

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

b) La proporció de gaudiment de **permís per lactància** entre dones i homes PASF es de 5 a 1, la qual cosa crida l'atenció perquè es tracta d'un permís que es pot gaudir indistintament per qualsevol dels dos progenitors. Amb la finalitat d'aconseguir una assumpció equitativa de les responsabilitats familiars, hi ha que

(Accions proposades: veure ÀREA 3. Enfortiment de les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la coresponsabilitat d'homes i dones).

EXCEDÈNCIES

***PDI:**

a) El 100% de les **excedències per cura de filles/lls** ha estat gaudit per dones PDI. La coresponsabilitat no es reflecteix en eixes dades. El pes i el cost professional recauen exclusivament damunt les dones.

(Accions proposades: veure ÀREA 3. Enfortiment de les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la coresponsabilitat d'homes i dones).

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

Accions proposades:			
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
58)	MN	Demandar al Servei de RRHH les dades desagregades per sexes de les excedències per cura de familiars dependents que s'hagen gaudit pel PDI en els últims 2 anys i analitzar les dades per poder traure una imatge fidel de l'us	4

		d'aquesta mesura de conciliació i el seu impacte al PDI femení i masculí.	
Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		Servei de Recursos Humans Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre d'excedències per cura de familiars dependents gaudides pel PDI en els últims 2 anys (dades desagregades per sexes)	

***PAS:**

a) El 100% de les excedències per cura de filles i fills ha estat gaudit per dones PASF. La coresponsabilitat no es reflecteix en eixes dades. El pes i el cost professional recauen exclusivament damunt les dones.

Accions proposades: veure ÀREA 3. Enfortiment de les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la coresponsabilitat d'homes i dones.

b) Pel que fa a les excedències per cura de familiars dependents, no es disposa de dades a l'informe de Diagnòstic.

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

c) Pel que fa a les excedències voluntàries i les llicències sense retribució, cal assenyalar que han estat gaudides d'una manera majoritària per dones PASF (en proporció, respectivament, de 7 a 1 i 9 a 1 respecte dels homes PAS). Si bé es cert que ambdós mecanismes de conciliació no tenen, per definició, res a veure amb la coresponsabilitat familiar (i es pensen més de cara a la satisfacció de necessitats personals: estudis, preparació d'oposicions, etc.), és ben cert que, molt sovint, obeeixen a la necessitat de disposar de temps per a atendre les responsabilitats familiars, quan ja no son aplicables els mecanismes de conciliació familiar "strictu sensu" (edat més avançada de fills/es, grau de parentiu del familiar dependent que excedeix el límit legal...). I tot això, tenint en compte que el cost personal de l'ús d'aquestes mesures (no protegides per la Llei d'Igualtat) es molt elevat, perquè el temps transcorregut no computa a efectes de serveis prestats ni de triennis. Per eixa raó, i perquè resulta tan aclaparadora la presència de dones fent ús d'aquests mecanismes, i no consten al informe Diagnòstic les raons al·legades per les persones interessades per a gaudir d'aquestes excedències i llicències, es proposen les següents accions:

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

1.8. FORMACIÓ

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

Accions que cal emprendre:			
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
61)	MT	Conèixer quin seria el grau d'interès i acceptació d'eixes temàtiques formatives per part de la plantilla (enquesta a PDI i PAS).	4
Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Emissió d'informe sobre els resultats de l'enquesta.	
62)	MT	Disseny i implementació d'un programa formatiu (d'acord amb l'article 61.2 de la LO 3/2007), adreçat al PDI i al PAS. A més, i donades certes dades (com ara l'important biaix de gènere existent en matèria d'us de mesures de conciliació de la vida laboral i familiar i les baixes xifres de exercici de la coresponsabilitat familiar del PDI i PAS masculí), sembla necessari establir una sèrie de continguts formatius mínims pel que fa a aquests ítems.	2
Periodicitat		Anual	
Responsables		Gerència Vicerectorat d'Infraestructura i PAS Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre d'accions formatives desenvolupades. Nombre d'homes PAS participant en les accions formatives. Nombre d'homes PAS fent us de les mesures de conciliació.	

Àrea 2. Enfortiment de la perspectiva de gènere dins de l'àrea de Salut Laboral

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

Accions:				
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT	
63)	MN	Demanar a l'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental informació detallada sobre: a) Les referències expresses existents en el Pla de Prevenció als paràmetres diferenciats d'afectació d'homes i dones front a certs agents (químics, càrrega física, riscos psicosocials –treball repetitiu, càrrega mental, doble jornada, estrés, assetjament sexual i per raó de sexe–, condicions ergonòmiques), bé per diferències anatòmiques i fisiològiques entre dones i homes, bé per la major exposició derivada d'agents presents, preferentment, en activitats «feminitzades». b) Com i on queden reflectides aqueixes diferències en l'avaluació de riscos laborals. c) Quins són els llocs de treball i les activitats on repercuteixen aqueixes diferències i les referències específiques a aquests que es fan en el Pla de Prevenció. d) Quines mesures de prevenció i protecció s'han pres per a garantir la seguretat i la salut de les dones que desenvolupen aqueixos llocs de treball. e) Si el personal tècnic dels Serveis de Prevenció ha rebut formació sobre la introducció de la perspectiva de gènere en la salut laboral i, si escau, quin ha estat el contingut d'aqueixa formació i la institució que la ha impartida.	1	
Periodicitat		(Acció puntual)		
Responsables		Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental Unitat d'Igualtat		
Indicadors		Lliurament del corresponent Informe per l'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental.		

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

1) D'acord amb les dades analitzades, un 35,54% de la plantilla total de l'UJI declara trobar-se en situació familiar d'atenció a terceres persones (filles, fills i/o altres familiars dependents). D'aqueixes persones, prop del 57% són homes i el 43% són dones. Malgrat aqueixa proporció, són les dones les principals usuàries de les mesures de conciliació (83% de dones front al 17% d'homes). És a dir: la conciliació de la vida laboral i familiar segueix sent una tasca «quasi exclusiva» de les dones treballadores.

2) Tret del gaudi del permís per paternitat (per motius obvis), els mecanismes de conciliació dirigits a l'atenció familiar a terceres persones els utilitzen aclapadorament les dones treballadores de l'UJI, el que denota la necessitat d'enfortir la coresponsabilitat dels homes treballadors de l'UJI.

3) En aquest punt cal fer referència a un important avanç en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral que s'ha aconseguit per l'UJI i que no queda reflectit (per raons de immediatesa) en l'Informe de Diagnòstic: la creació i posada en marxa –setembre de 2009- de l'Escola Infantil de l'UJI que acull criatures de 0 a 3 anys d'edat, fills i filles del personal al servei de l'UJI –i s'obri, així mateix a la societat de Castelló. S'ofereix, així, un servei de bressola al personal de la Universitat, al campus, i a un preu avantatjós.

4) En qualsevol cas, i en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es troba a faltar:

- Coneixement de quines són les necessitats i demandes de les persones afectades pel que fa als mecanismes de conciliació que cal dissenyar i posar en marxa.
- Un major suport institucional a la lactància materna *efectiva* de les treballadores de l'UJI.
- No hi ha cap tipus d'ajuda econòmica per a l'assistència domiciliària de filles i fills o familiars dependents.
- No hi ha cap centre de dia per a persones majors dependents, ni es preveu la creació d'aquest, ni cap conveni amb centres de dia locals.
- L'UJI no ofereix cap servei a domicili d'atenció a persones majors o de familiars amb diversitat funcional.
- L'UJI no ha establert mecanismes d'adaptació de la vida professional després de l'atenció a obligacions familiars (tret de les reduccions de jornada –i de salari-), ni la realització de teletreball.

És per tot això que assenyalar les següents

Accions que cal emprendre:				
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT	
64)	MT	Dissenyar i portar a terme una enquesta entre el PDI i el PAS, per a conèixer les necessitats en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral.	4	
Periodicitat		(Acció puntual)		
Responsables		Servei de Recursos Humans Unitat d'Igualtat		
Indicadors		Emissió d'un informe sobre els resultats de l'enquesta.		
65)	MT	Dissenyar i aplicar una enquesta entre els homes del PDI i del PAS, per a conèixer la seua percepció en matèria de coresponsabilitat front a les obligacions familiars.	4	
Periodicitat		(Acció puntual)		
Responsables		Servei de Recursos Humans Unitat d'Igualtat		
Indicadors		Emissió d'un informe sobre els resultats de l'enquesta.		
66)	MN	Integrar, com a objectiu obligatori, dins de la planificació de la docència dels departaments la	2	

		integració de la conciliació de la vida laboral i familiar, mitjançant acord de cada consell de departament on s'establisca la preferència en l'elecció d'horaris lectius del PDI amb fills i filles menors de 12 anys, o amb discapacitat, a càrrec o familiars dependents a càrrec). Els acords s'han de comunicar al Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, als deganats, a les direccions de centres i a la Unitat d'Igualtat	
Periodicitat		Anual	
Responsables		Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat Deganats i direccions de centres	
Indicadors		Percentatge de departaments que adopten acords de preferència en l'elecció de horaris lectius del PDI amb fills o filles menors de 12 anys, o amb discapacitat, a càrrec o familiars dependents a càrrec.	
67)	MN	Establir l'inici i la finalització de les reunions en «horari compatible amb la conciliació» (HCC) que facilite la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (entre 10 i 18 h i, preferiblement, en horari de matí; en tot cas, evitar les reunions en hores «crítiques» per a la conciliació —entrada a col·legis, últimes hores del dia).	2
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Tots els òrgans de gestió, representació, i administració de l'UJI	
Indicadors		Nombre de reunions convocades d'acord amb l'HCC	
68)	MN	Informar al PDI femení de la possibilitat i avantatges de compartir el permís per maternitat, adopció i acolliment amb la seua parella.	2
Periodicitat		Biennal	
Responsables		Gerència (execució Servei de Recursos Humans) Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Realització efectiva de les accions d'informació	
69)	MN	Afavorir la lactància natural per part de les dones del PDI i del PAS que porten les seues filles i fills a l'Escola Infantil de l'UJI: per a això, i d'acord amb les instruccions de la Nota Tècnica de Prevenció núm. 664 («Lactància materna i retorn al treball») de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, cal: ➤Permetre la realització de les pauses que calga per a alletar a la criatura o, si escau, per a extraure la llet. ➤Diposar, als locals de l'Escola Infantil de l'UJI, d'un lloc net, confortable i privat perquè la treballadora pugui alletar la criatura o, si escau, extraure i emmagatzemar la llet. ➤Facilitar l'accés al consell individual del personal sanitari del Centre Sanitari de l'UJI.	2
Periodicitat		Permanent	
Responsables		- Vicerectorat d'Infraestructura i PAS - Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat	

		(execució per les direccions de departament, d'instituts, de centres i deganats) --Gerència (execució pels/per les direccions, caps de servei/gabinet, caps de negociat) -Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social -Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental	
Indicadors		-Habilitació efectiva de les instal·lacions -Nombre d'usuàries de les instal·lacions -Nombre de consultes al personal sanitari.	
70)	MN	Informar al PDI masculí del deure de coresponsabilitat i del dret a compartir el permís per maternitat, adopció i acolliment amb la seua parella, així com les conseqüències econòmiques i professionals d'aqueix gaudi compartit.	2
Periodicitat		Anual	
Responsables		Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre d'homes del PDI que fan ús del permís per maternitat, adopció i acolliment.	
71)	MN	Informar al PAS masculí del deure de coresponsabilitat i del dret a gaudir del permís per lactància de filles i fills, en exclusiva o compartit amb la seua parella, així com de les conseqüències econòmiques i professionals d'aqueix gaudi.	2
Periodicitat		Anual	
Responsables		Gerència Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre i tipus d'accions informatives desenvolupades. Nombre d'homes PAS inclosos en les accions informatives. Nombre d'homes PAS fent ús del permís per lactància.	
72)	MN	Informar a tot el personal de l'UJI que, durant els permisos per maternitat, paternitat, lactància, excedències per cura de fills i filles o de familiars dependents, la relació amb la Universitat no es trenca; tret de l'intercanvi treball-retribució, <u>la resta de drets es manté</u> (manteniment del lloc de treball, còmput d'antiguitat, assistència a cursos de formació, manteniment del correu i comunicacions, etc.).	2
Periodicitat		Anual	
Responsables		Gerència Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre i tipus d'accions informatives desenvolupades. Nombre d'homes PAS inclosos en les accions informatives. Nombre d'homes PAS que fan ús dels permisos per maternitat, paternitat, lactància, excedències per cura de fills o filles o de familiars dependents.	
73)	MT	Estudiar la viabilitat de engegar un programa pilot de teletreball (d'acord amb l'experiència del Ministeri d'Administracions Públiques; com a eina important es pot utilitzar el <i>Manual para la</i>	2

		<i>implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración del Estado, publicat pel Ministeri).</i>	
Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		Rectorat (execució: Gerència, Vicerectorat d'Afers Econòmics i Serveis en Xarxa, Vicerectorat d'Infraestructura i PAS) Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Lliurament del corresponent informe pel Rectorat.	
74)	MT	Estudiar la viabilitat d'establir ajudes econòmiques (en el marc de les ajudes socials) per a l'assistència domiciliària de filles i fills o familiars dependents.	2
Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		Vicerectorat d'Afers Econòmics i Serveis en Xarxa Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social	
Indicadors		Lliurament del corresponent informe pels vicerectorats responsables.	
75)	MN	Establir la preferència en l'accés als cursos de formació del PAS i el PDI que s'incorpore al treball després de gaudir del permís per maternitat, paternitat o d'una excedència per cura de fills, filles o familiars dependents.	2
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerectorat d'Infraestructura i PAS Gerència	
Indicadors		Informe sobre el nombre de persones afavorides per la preferència d'accés als cursos de formació per aquest motiu.	
76)	MT	Establir convenis de col·laboració amb centres de dia, de naturalesa pública o privada, per a la atenció de persones dependents.	2
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerectorat d'Afers Econòmics i Serveis en Xarxa Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social	
Indicadors		L'existència dels convenis de col·laboració.	
77)	AP	Desenvolupar campanyes formatives, d'estímul al PDI masculí, en matèria de noves masculinitats i coresponsabilitat familiar.	5
Periodicitat		Biennal	
Responsables		Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre d'homes del PDI inclosos en les accions formatives.	
78)	AP	Campanyes informatives i de foment del gaudi del permís per paternitat i d'altres mesures de conciliació (reduccions de jornada, excedències) entre els homes (PDI, PAS i estudiantat masculí).	2
Periodicitat		Anual	
Responsables		Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre i tipus d'accions informatives i de foment desenvolupades. -Nombre d'homes del PDI, del PAS i de l'estudiantat inclosos en les accions informatives i de foment.	
79)	AP	Promoure grups d'intercanvi d'experiències en la coresponsabilitat .	5
Periodicitat		Permanent	

Responsables		Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Creació i dinamització dels grups d'intercanvi d'experiències. -Nombre d'homes del PDI, del PAS i de l'estudiantat inclosos en els grups d'intercanvi.	
80)	AP	Com a requisit instrumental del valor «igualtat entre els homes i les dones», recollit en els Estatuts de l'UJI, així com en la LOMLOU, la coresponsabilitat d'homes i dones front a les responsabilitats familiars ha de reconèixer-se als homes que l'exercisquen (fent públic, per exemple, un rànquing d'«homes coresponsables», o unes altres mesures de reconeixement i de divulgació de bones pràctiques en matèria de coresponsabilitat). Organització de tallers de supervivència domèstica per a homes del PDI i del PAS de l'UJI (també oberts a l'estudiantat masculí).	5
Periodicitat		Anual	
Responsables		Unitat d'Igualtat	
Indicadors		- Nombre de tallers organitzats. - Nombre de persones matriculades als tallers (dades desagregades per estaments: PDI, PAS, estudiantat; i per sexes).	

EIX II. PARTICIPACIÓ EN ÒRGANS DE GOVERN I DE REPRESENTACIÓ.

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

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

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

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

2.1. ADEQUACIÓ NORMATIVA

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

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

2.2. ACONSEGUIR UNA PARTICIPACIÓ EQUILIBRADA DE DONES I D'HOMES EN ELS CÀRRECS DIRECTIUS I DE REPRESENTACIÓ ACADÈMICA I EN ELS ÀMBITS DE PRESA DE DECISIONS

a) DIRECCIONS I SECRETARIES DE DEPARTAMENTS

La participació de dones i d'homes en les direccions de departament mostra una segregació horitzontal (20% de dones i 80% d'homes). El diferencial entre ambdós sexes és molt acusat als tres centres (ESTCE, FCJE i FCHS).

Pel que fa a les secretaries de departament, hi trobem una segregació horitzontal molt acusada en favor dels homes en els departaments de l'ESTCE.

Ciències Experimentals: nou homes i una dona, en la Direcció i en la Secretaria, vuit homes i dues dones.

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

b) JUNTES DE CENTRE

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

c) CLAUSTRE

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

d) CONSELL SOCIAL

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

e) CONSELL DE GOVERN

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

e) JUNTA ELECTORAL

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

f) ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS I DE LES TREBALLADORES

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

g) DELEGATS I DELEGADES DE CURS

En la FCHS i en l'ESTCE la situació es de desequilibri: 71,24 % de dones i 28,76% d'homes (FCHS); homes 63,63% i dones 36,36% (ESTCE).

h) COORDINADORS I COORDINADORES I DELEGATS I DELEGADES DE CENTRE

En la FCJE i en l'ESTCE, la situació és de desequilibri: 25% de dones i 75% d'homes (FCJE); homes 75% i dones 25% (ESTCE). En ambdós casos, la delegació de centre ha correspost a un home.

Davant d'aquestes situacions es proposen les següents

Accions:				
NÚMERO DE L'ACCIÓ	DE	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
84)		MN	Mantindre l'equilibri entre sexes en els nomenaments que es fan des de l'UJI: - Modificació de la normativa relativa als càrrecs per designació, en el sentit d'exigir que, junt a la designació que es faci per a cada càrrec, l'òrgan que fa la designació adjunte un informe del impacte de gènere. -S'exigirà, així mateix, que la designació comporte un reequilibri de gènere.	3
Periodicitat			Permanent	
Responsables			Rectorat Secretaria General	
Indicadors			-Percentatge de nomenaments (homes i dones nomenats dins del marge 40-60%, en tots els òrgans, àmbits i instàncies).	
85)		MN	Vetllar per un presència equilibrada en consells, comissions, comitès i tribunals.	3.1
Periodicitat			Permanent	
Responsables			Rectorat Secretaria General	
Indicadors			Percentatge de presència d'homes i dones dins del marge 40-60%, en tots els consells, comissions, comitès i tribunals.	
86)		MN	Concreció i anàlisi dels obstacles que les dones troben per a la seua participació en els òrgans de govern de l'UJI (enquesta entre dones, PDI, PAS i estudiantat).	4
Periodicitat			Biennal	
Responsables			Unitat d'Igualtat	
Indicadors			Emissió d'un informe sobre els resultats de l'enquesta.	
87)		MN	Revisar i modificar la normativa necessària de l'UJI, a fi de garantir l'equilibri entre ambdós sexes en les candidatures de tots els àmbits.	3
Periodicitat			Permanent	
Responsables			Secretaria General Assessoria Jurídica Unitat d'Igualtat	
Indicadors			Revisió normativa i modificacions introduïdes.	
88)		MN	Incentivar la participació equilibrada de dones i	3.1

		d'homes (PDI, PAS i estudiantat) en els consells, comissions, juntes, tribunals i càrrecs de la Universitat.	
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Secretaria General Junta Electoral Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Incentius establerts per a la participació equilibrada de dones i homes. -Percentatge efectiu de dones i d'homes integrant els consells, comissions, juntes, tribunals i càrrecs de la Universitat.	
89)	MT	La Secretaria General, en la Memòria anual de la Universitat ha d'incloure-hi informació relativa a l'aplicació efectiva en cada un dels òrgans de govern i de participació (col·legiats i unipersonals, d'àmbit general o particular) del principi de presència equilibrada, amb especificació, mitjançant la desagregació, per sexe, de les dades de la distribució de les persones que els integren.	4
Periodicitat		Anual	
Responsables		Secretaria General Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Presentació efectiva de l'informe al Claustre.	
90)	MT	Dissenyar i posar en marxa un Pla de formació en temes de gènere, adreçat a les persones que desenvolupen o puguin desenvolupar càrrecs o llocs de direcció, govern i responsabilitat en la Universitat, així com al seu PAS de suport.	1
Periodicitat		Acció Puntual	
Responsables		Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Memòria del Pla de formació (objectius, contingut, metodologia, públic «objectiu») -Nombre de participants en el Pla de Formació, desagregat per sexes, nivells, estaments (PAS, PDI) i àmbits de responsabilitat.	
91)	MN	Demandar a les centrals sindicals que desenvolupen una política d'equilibri en l'elaboració de les candidatures de cara a les eleccions per a òrgans de representació del personal, amb atenció a la composició i a l'ordre establert, per a poder garantir que, independentment del resultat, la presència de les delegades i delegats s'acomode al principi de presència equilibrada.	3
Periodicitat		Quadriennal	
Responsables		Comissions executives de les seccions sindicals presents a la Universitat Jaume I Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre de dones i d'homes en les candidatures presentades per cadascuna de les centrals sindical en les eleccions al òrgans de representació del personal al servei de les administracions Públiques (eleccions als comitès d'empresa i eleccions a les juntes de personal).	

EIX III. INVESTIGACIÓ, PUBLICACIONS I TRANSFERÈNCIA DEL CONEIXEMENT

Àrea 1. Investigació

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

- Distribució equilibrada de la investigació.
- Investigació especialitzada en temes de gènere.

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

1.1. Composició dels equips d'investigació

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

Accions proposades:			
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
92)	MN	Demander de l'OCIT que lliure, desagregades per sexes, les xifres totals de persones investigadores en l'UJI des de 2005 fins a la actualitat.	4
Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		OCIT	
Indicadors		Nombre de persones integrants d'equips investigadors en l'UJI, des de 2005 (dades desagregades per sexes).	
93)	MN	Demander de l'OCIT que lliure, desagregada per sexes, la composició de cada un dels equips d'investigació existents a l'UJI, amb menció a l'àrea de coneixement a la qual s'adscriuen i a la temàtica objecte d'investigació.	1
Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		OCIT	
Indicadors		Nombre actual d'equips d'investigació, amb referència a l'àrea de coneixement, temàtiques analitzades i composició (dades desagregades per sexes)	
94)	MN	Demander de l'OCIT que lliure, desagregades per sexes, les xifres de dones i d'homes encapçalant equips d'investigació existents (investigador i	1

		investigadores principals).	
Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		OCIT	
Indicadors		Nombre de persones que lideren equips investigadors en l'UJI (dades desagregades per sexes).	
95)	MN	Demandar de l'OCIT que lliure la informació, desagregada per sexes, sobre els projectes d'investigació sol·licitats i els concedits, des de 2005 fins a l'actualitat.	4
Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		OCIT	
Indicadors		-Nombre de projectes d'investigació sol·licitats (dades desagregades pel sexe de la persona investigadora principal). - Nombre de projectes d'investigació concedits (dades desagregades pel sexe de la persona investigadora principal).	
96)	MN	Demandar de l'OCIT l'elaboració d'una base de dades d'estudis especialitzats en gènere realitzats en l'UJI des de 1995 fins a la actualitat.	4
Periodicitat		(Acció puntual)	
Responsables		OCIT	
Indicadors		Elaboració de la base de dades	
97)	MN	Demandar de l'OCIT el manteniment i l'actualització de la base de dades d'estudis especialitzada en gènere.	1
Periodicitat		Permanent	
Responsables		OCIT	
Indicadors		Nombre de registres inclosos anualment en la base de dades	

1.2. Foment de la investigació entre les dones

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

Accions:			
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
98)	AP	Estimular, mitjançant la creació de mesures pròpies de l'UJI, la presència com a investigadores –en general– i com a investigadores principals –en particular– de les dones en els projectes d'investigació finançats per les administracions públiques (de l'estat i de la Comunitat Valenciana).	4
Periodicitat		Anual	
Responsables		Vicerektorat d'Investigació	
Indicadors		- Mesures pròpies establertes - Nombre de dones que lideren grups d'investigació - Nombre de dones que participen en equips d'investigació	
99)	AP	Incentivar la participació de dones com a investigadores i investigadores principals en projectes europeus i internacionals.	4
Periodicitat		Permanent (fins assolir l'equilibri)	

Responsables		Vicerektorat d'Investigació Vicerektorat de Cooperació Internacional i Solidaritat Unitat d'Igualtat	
Indicadors		- Convenis internacionals signats - Nombre de dones que participen/lideren projectes internacionals	
100)	MN	Incrementar el nombre de dones en les comissions d'investigació.	3
Periodicitat		Permanent (fins a assolir l'equilibri)	
Responsables		Vicerektorat d'Investigació Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre de dones que participen en les Comissions	
101)	MN	Incentivar la composició equilibrada dels grups d'investigació.	4
Periodicitat		Permanent (fins assolir l'equilibri)	
Responsables		Vicerektorat d'Investigació Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Presència o composició equilibrada de dones i d'homes en els grups d'investigació	
102)	MT	Programa de beques i ajudes postdoctorals per al PDI amb càrregues familiars (filles i fills, i altres familiars dependents al seu càrrec, fins al segon grau de parentiu, per consanguinitat o afinitat).	4
Periodicitat		Anual	
Responsables		Vicerektorat d'Investigació Vicerektorat d'Afers Econòmics i Serveis en Xarxa Vicerektorat de Relacions Institucionals i Benestar Social Unitat d'Igualtat	
Indicadors		- Disseny i implementació del programa - Nombre de persones usuàries de les beques i ajudes	
103)	MT	Ampliació de les bases del programa de semestres sabàtics per a investigadores i investigadors, amb la finalitat de fomentar la investigació de les dones amb càrregues familiars.	4
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerektorat d'Investigació	
Indicadors		Nombre de persones que gaudeixen de semestres sabàtics.	

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

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

Accions proposades :				
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT	
104)	MN	Difondre els resultats de les recerques amb orientació de gènere, mitjançant la web de l'UJI i uns altres mitjans de comunicació.	2	
Periodicitat		Permanent		
Responsables		Vicerektorat d'Investigació Servei de Comunicació i Publicacions Unitat d'Igualtat		
Indicadors		Nombre d'accions de recerca publicades		

105)	AP	Afavorir la publicació de materials per a la docència que tinguin en compte la perspectiva de gènere.	4
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social Servei de Comunicació i Publicacions	
Indicadors		Nombre de materials docents amb perspectiva de gènere publicats.	
106)	AP	Fomentar línies d'investigació específiques: a) Línies d'investigació i estudis vinculats amb els temes vertebradors dels observatoris que es posen en marxa, entre altres: - Salut i violència - Participació i presa de decisions - Polítiques d'igualtat d'oportunitats - Igualtat de tracte i comunicació - Marcs estratègics, mesures, dispositius i mètodes per a implementar les polítiques d'igualtat. b) Línies d'investigació relacionades amb nous models de referència, entre d'altres: ▪ Noves masculinitats ▪ Relació entre l'eixida de les dones en l'àmbit públic i la democràcia ▪ Incidència de la igualtat en l'àmbit de les organitzacions: qualitat i excel·lència; RSC; gestió de conflictes i millora dels RH; gestió dels temps, reorganització dels espais i la relació entre ambdós (espai-temps) des de la perspectiva de gènere. c) Línies d'estudi respecte a la història de les dones en l'àmbit universitari.	4
Periodicitat		Permanent, fins arribar al nivell òptim.	
Responsables		Vicerectorat d'Investigació Vicerectorat d'Afers Econòmics i Serveis en Xarxa Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre d'accions per a fomentar les línies d'investigació específiques.	
107)	MT	Elaborar una guia informativa on es faci publicitat dels resultats de la investigació especialitzada en estudis sobre les dones, feministes i de gènere, desenvolupada a l'UJI.	2
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerectorat d'Investigació Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social Servei de Comunicació i Publicacions Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Existència de la guia informativa	

108)	AP	Obrir una línia en el Pla d'investigació propi de la Universitat Jaume I adreçada als projectes d'investigació sobre mesures per a eliminar desigualtats entre dones i homes.	4
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerektorat d'Investigació Vicerektorat d'Afers Econòmics i Serveis en Xarxa	
Indicadors		- Nombre de projectes d'investigació sobre la matèria que reben ajudes. - Import global anual de les ajudes concedides a aquest tipus de projectes.	
109)	AP	Reconeixement i suport als grups d'investigació que desenvolupen projectes per a assolir la igualtat entre dones i homes.	4
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerektorat d'Investigació	
Indicadors		Nombre, tipus i, si escau, import, de les mesures de suport concedides (dades desagregades per centres).	
110)	AP	Incentius a la producció científica especialitzada en temes de gènere, feminismes i estudis sobre les dones.	4
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerektorat d'Investigació Vicerektorat d'Afers Econòmics i Serveis en Xarxa	
Indicadors		-Nombre i tipus d'accions d'incentiu. -Nombre de publicacions especialitzades en temes de gènere.	
111)	AP	Mesures de suport a la publicació en revistes estrangeres especialitzades en estudis sobre les dones, feministes i de gènere.	4
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerektorat d'Investigació Vicerektorat d'Afers Econòmics i Serveis en Xarxa	
Indicadors		Nombre de publicacions en revistes estrangeres especialitzades.	
112)	AP	Incentius a la mobilitat i a la participació en congressos nacionals i internacionals sobre estudis feministes, sobre les dones i en matèria de gènere.	4
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerektorat d'Investigació Vicerektorat d'Afers Econòmics i Serveis en Xarxa	
Indicadors		- Nombre de persones gaudint de les ajudes. - Import anual de les ajudes concedides per aquest concepte.	
113)	AP	Establir un programa específic de beques FPI sobre temes de gènere.	4
Periodicitat		Anual	
Responsables		Vicerektorat d'Investigació	
Indicadors		-Creació del programa de beques -Nombre de beneficiàries i de beneficiaris de les beques	
114)	MN	Informació i suport per a sol·licitar beques i ajudes en el marc de programes nacionals, europeus i internacionals.	2
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerektorat d'Investigació Vicerektorat de Cooperació Internacional i Solidaritat OCIT	
Indicadors		Nombre de persones que gaudeixen de les ajudes/beques.	

115)	MN	Afegir la perspectiva de gènere com a indicador de qualitat en els projectes.	4
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerectorat d'Investigació Vicerectorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea	
Indicadors		Incorporació de la perspectiva de gènere al catàleg d'indicadors de qualitat.	
116)	MN	Reconèixer grups d'investigació sobre temes de gènere.	4
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerectorat d'Investigació OCIT	
Indicadors		Nombre de grups d'investigació sobre temes de gènere reconeguts per l'UJI.	

Àrea 2. Publicacions i transferència del coneixement

2.1. Publicacions de l'UJI

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

Accions proposades:			
NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
117)	MN	Demanar del Servei de Publicacions de l'UJI informació detallada dels homes i de les dones que intervenen en els processos d'edició, en relació a les àrees de coneixement i temàtiques tractades en cada publicació.	1
Periodicitat		Anual	
Responsables		Servei de Comunicació i Publicacions Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre de dones i d'homes que intervenen en els processos d'edició.	
118)	MN	Establir, en el Servei de Comunicació i Publicacions, una línia de publicacions i materials docents sobre polítiques d'igualtat i programes per a fomentar la igualtat entre dones i homes.	5
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social Servei de Comunicació i Publicacions Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre de publicacions en matèria de polítiques d'igualtat i programes de foment de la igualtat entre dones i homes, amb referència al caràcter investigador o docent.	

2.2. Fons bibliogràfic de l'UJI

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

Accions:				
NÚMERO DE L'ACCIÓ	DE	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
119)		MN	Fer una anàlisi detallada i des de la vessant <u>qualitativa</u> dels exemplars continguts a la Biblioteca, relacionats amb els estudis de les dones, feministes i de gènere, així com de qualsevol altre tipus de material bibliogràfic relacionat, per a determinar si aquest és adequat o si resulta incomplet (amb atenció, sobretot, als diferents postgraus relacionats amb la matèria, al doctorat i a les necessitats del nous plans d'estudi —amb mòduls relacionats amb la igualtat entre dones i homes).	4
Periodicitat			(Acció puntual)	
Responsables			Centre de Documentació Unitat d'Igualtat	
Indicadors			Emissió d'informe per la Unitat d'Igualtat	

Àrea 3. Doctorats honoris causa

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

Accions proposades:				
NÚMERO DE L'ACCIÓ	DE	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
120)		AP	Fomentar el nombre de dones distingides amb doctorats honoris causa, premis i honors de l'UJI.	3
Periodicitat			Permanent (fins a assolir l'equilibri).	
Responsables			Consell de Govern Facultats i Centres Unitat d'Igualtat Consells de Departaments	
Indicadors			Nombre doctors i doctores honoris causa per l'UJI (dades desagregades per sexes)	

EIX IV. ESTUDIANTAT I ESTUDIS

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

a) Segregació per sexes en l'elecció d'estudis de grau

Segons revela l'informe Diagnòstic, en les **titulacions de grau** hi ha una **major presència de dones en la FCHS** i una **major presència d'homes en l'ESTCE**. En la FCJE la participació de dones i d'homes és equilibrada. Aquest fenomen respon, en termes generals, a les titulacions vinculades a àmbits acadèmics que tradicionalment han estat ocupats, de manera majoritària i diferenciada, per dones i per homes, respectivament.

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
121)	MN	Revisar el material de promoció de l'UJI (entre d'altres, els fulls informatius de les titulacions, graus y màsters, i les Monografies de les titulacions de la Universitat Jaume I), per a garantir-ne la absència de llenguatge sexista i incloure-hi (sempre que siga possible), imatges de xiques/dones en l'esmentat material. Les imatges de les dones reflectiran una diversitat de perfils i d'actituds, que s'allunyan dels estereotips femenins.	1
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerektorat de Estudiants i Ocupació Vicerektorat de Postgrau USE Servei de Comunicació i Publicacions Servei de Llengües i Terminologia Unitat d'Igualtat	
Indicadors		- Nombre de modificacions introduïdes en els documents revisats. - Percentatge d'imatges de dones sobre el total d'imatges contingudes en el material de promoció. - Nombre de perfils femenins reflectits. - Nombre d'actituds reflectides en les imatges de les dones.	
122)	MN	A la web de l'UJI, dins del perfil «Futurs estudiants» (cal adequar, també, aqueixa denominació al llenguatge no sexista): a) Ampliar l'apartat dedicat a les eixides professionals (PREOCUPA'T i «Oferta Educativa»), afegint-hi: - Professions o funcions que puguin atraure les joves; - Funcions o tasques on les dones destaquen (habilitats de comunicació i tracte amb les persones, atenció als detalls, creativitat, capacitat organitzativa, etc.). b) Penjar (també al PREOCUPA'T i «Oferta Educativa») en format multimèdia (vídeo) testimonis de dones professionals que hagen estudiat a l'UJI.	1

Periodicitat		Anual	
Responsables		Vicerektorat de Estudiants i Ocupació Vicerektorat d'Afers Econòmics i Serveis en Xarxa USE Servei de Llengües i Terminologia Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre de modificacions introduïdes en els documents revisats. -Nombre de vídeos de dones professionals penjats i àmbits científics als quals estan adscrites.	
123)	AP	Oferir i realitzar un curs de formació per al professorat de secundària (per exemple, de tecnologia) perquè incorporin la perspectiva de gènere en la docència, apropant la tecnologia a les xiques, mitjançant exemples i metodologies adequades.	4
Periodicitat		Anual	
Responsables		Rectorat Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Nombre de persones (professorat de secundària) participants del curs.	
124)	AP	Enfortir la visibilitat de les dones —de l'UJI i professionals— especialistes en ciència i en tecnologia: - Garantir, sempre que siga possible, la presència femenina en les rodes de premsa de l'UJI; - Propiciar les opinions i les explicacions de les professores; - Demanar a les televisions públiques espais destinats a les temàtiques: dona, ciència i tecnologia/titulacions, i a la premsa escrita facilitar-li informació per a divulgar el treball científic de professionals de l'UJI, garantint, en aquests espais, la visibilitat del treball de les dones.	2
Periodicitat		Permanent (fins assolir la presència equilibrada)	
Responsables		Vicerektorat de Estudiants i Ocupació Vicerektorat de Relacions Institucionals i Benestar Social Vicerektorat de Cultura Vicerektorat d'Investigació OCIT Servei de Comunicació i Publicacions SAUJI Unitat d'Igualtat	
Indicadors		- Nombre d'activitats especialment adreçades a les xiques de primària i de secundària. - Nombre de centres de primària i de secundària participant-hi. - Nombre de xiques participant-hi. - Percentatge de dones –PDI o professionals formades a l'UJI– participant en les rodes de premsa. - Nombre d'espais destinats anualment a les temàtiques proposades (dona, ciència i tecnologia/titulacions) pels mitjans de comunicació (amb referència a la durada –ràdio o TV– o a l'extensió –en el cas de la premsa escrita).	

125)	AP	Dissenyar i desenvolupar, en coordinació amb els centres d'educació secundària, campanyes publicitàries/divulgatives i d'orientació adreçades a l'alumnat i als serveis/òrgans d'orientació dels centres, amb l'objectiu d'assolir una presència equilibrada d'ambdós sexes en les titulacions on la presència d'un dels dos sexes siga minoritària.	4
Periodicitat		Anual	
Responsables		Vicerektorat de Estudiants i Ocupació Vicerektorat de Relacions Institucionals i Benestar Social Servei de Comunicació i Publicacions Servei de Llengües i Terminologia Unitat d'Igualtat	
Indicadors		- Nombre d'activitats, especialment adreçades a les xiques de primària i de secundària. - Nombre de centres de primària i de secundària participant-hi. - Nombre de estudiants i d'estudiantes participant-hi.	
126)	MT	Elaboració, amb el consentiment de les persones interessades, d'una base de dades dels millors expedients acadèmics de l'UJI, on queden especialment visibilitzades les dones i disponibilitat d'aqueixa base de dades en els fòrums d'ocupació (FOCU i OPEA).	2
Periodicitat		Anual	
Responsables		Vicerektorat de Estudiants i Ocupació USE	
Indicadors		- Creació de la base de dades - Nombre de fòrums amb participació de l'UJI - Revisió anual de la base de dades, incloent-hi les dades de seguiment de la inserció laboral de les persones que figuren en la base de dades.	
127)	MN	Atendre a les diferències que puguem existir entre dones i homes en el col·lectiu de persones amb necessitats especials: introduir-hi la perspectiva de gènere en el «Programa d'Atenció a la Diversitat» (PAD) i en el document «Recomanacions al PDI amb estudiants amb NEE».	2
Periodicitat		Acció puntual	
Responsables		Vicerektorat de Estudiants i Ocupació USE Unitat d'Igualtat	
Indicadors		- Nombre de modificacions introduïdes al PAD - Nombre de modificacions introduïdes al document «Recomanacions al PDI amb estudiants amb NEE».	

b) Segregació per sexes en l'elecció d'estudis de postgrau

D'acord amb les dades i conclusions de l'Informe de Diagnosi, existeixen alguns programes de postgrau molt masculinitzats, la temàtica o branca de coneixement dels quals es troba

associada a l'àmbit de l'Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals, i d'altres molt feminitzats, que coincideixen amb els adscrits a l'àmbit de les ciències humanes i socials (es manté un percentatge més elevat en els relacionats amb les cures i l'atenció a terceres persones).

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
128)	MN	Analitzar (mitjançant enquestes i trobades, amb la col·laboració de les persones responsables dels màsters) les causes de la baixa presència de les dones en certs estudis de postgrau i dels homes en uns altres (quins interessos i perspectives professionals tenen, quins obstacles troben, etc.).	4
Periodicitat		Biennal (fins assolir la presència equilibrada)	
Responsables		Vicerektorat de Estudiants i Ocupació USE Vicerektorat de Postgrau Direccions de centres i deganats Direccions/coordinacions de màsters Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre de persones (estudiantat de grau i de postgrau) enquestades. -Conclusions obtingudes de l'anàlisi de les dades	
129)	AP	Enfortir la visibilitat de les dones —de l'UJI i professionals— especialistes en ciència i en tecnologia en les activitats pròpies dels màsters «masculinitzats»: - Garantir, sempre que siga possible, la presència equilibrada de dones i homes en el professorat dels màsters «masculinitzats»; - Garantir, sempre que siga possible, la presència femenina en les rodes de premsa de l'UJI; - Propiciar les opinions i les explicacions de professores; - Demanar a les televisions públiques espais adreçats a les temàtiques: dona, ciència i tecnologia/titulacions, i a la premsa escrita facilitar-li informació per a divulgar el treball científic de professionals de l'UJI, tot garantint, en aquest espai, la visibilitat del treball de les dones.	2
Periodicitat		Permanent (fins assolir la presència equilibrada)	
Responsables		- Vicerektorat de Postgrau - Vicerektorat de Relacions Institucionals i Benestar Social - Direccions/coordinacions de màsters - Servei de Comunicació i Publicacions -Unitat d'Igualtat	
Indicadors		- Percentatge de dones —PDI o professionals— participant en les rodes de premsa. - Nombre d'espais destinats anualment a les temàtiques proposades (dona, ciència i tecnologia/titulacions) pels mitjans de comunicació (amb referència a la durada –ràdio o TV– o a l'extensió –en el cas de la premsa escrita).	
130)	AP	Enfortir la visibilitat dels homes —de l'UJI i professionals— especialistes en disciplines	2

		humanístiques, socials i relatives a la cura de les persones, en les activitats pròpies dels màsters «feminitzats»: - Garantir, sempre que siga possible, la presència equilibrada de dones i d'homes en les rodes de premsa de l'UJI; - Propiciar les opinions i les explicacions de professores i professors, i visibilitzar la presència equilibrada; - Demanar a les televisions públiques espais adreçats a les «noves masculinitats», i a la premsa escrita, facilitar-li informació per a divulgar el treball científic de professionals de l'UJI, garantint, en aquests espais, la visibilitat de la presència equilibrada de les dones i dels homes en aquestes activitats professionals.	
Periodicitat		Permanent (fins assolir la presència equilibrada)	
Responsables		Vicerektorat de Postgrau Vicerektorat de Relacions Institucionals i Benestar Social Direccions/coordinacions de màsters Servei de Comunicació i Publicacions Unitat d'Igualtat	
Indicadors		- Percentatge de dones i homes –PDI o professionals– participant en les rodes de premsa. - Nombre d'espais destinats anualment a les «noves masculinitats» pels mitjans de comunicació (amb referència a la durada –ràdio o TV- o a l'extensió –en cas de la premsa escrita).	

c) Segregació per sexes en l'elecció d'estudis de doctorat

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

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
131)	MN	Analitzar (mitjançant enquestes i trobades, amb la col·laboració de les persones coordinadores dels Programes de Doctorat) les causes de la baixa presència de les dones en certs estudis de doctorat i dels homes en uns altres (quins interessos i perspectives investigadors tenen, quins obstacles troben, etc.).	4
Periodicitat		Biennal (fins assolir la presència equilibrada)	
Responsables		-Vicerektorat de Postgrau -Vicerektorat d'Investigació -Coordinadors/es de programes de doctorat -Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre de persones (estudiantat de màsters) enquestades. -Conclusions obtingudes en l'anàlisi de les dades	

132)	AP	Enfortir la visibilitat de les dones investigadores — de l'UJI i, si escau, d'altres àmbits— especialistes en ciència i en tecnologia: - Garantir, sempre que siga possible, la presència femenina en les rodes de premsa de l'UJI; - Propiciar les opinions i les explicacions de les investigadores; - Demanar a les televisions públiques espais adreçats a les temàtiques: dona, ciència i tecnologia/titulacions, i a la premsa escrita, facilitar-li informació per tal de divulgar el treball investigador del personal de l'UJI, garantint en aquest espai la visibilitat del treball de les dones.	2
Periodicitat		Permanent (fins assolir la presència equilibrada)	
Responsables		Vicerectorat de Postgrau Vicerectorat d'Investigació Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social Coordinadors/es de Programes de Doctorat Servei de Comunicació i Publicacions Unitat d'Igualtat	
Indicadors		- Percentatge de dones investigadores que participen en les rodes de premsa. - Nombre d'espais destinats anualment a les temàtiques proposades (dona, ciència i tecnologia/titulacions) pels mitjans de comunicació (amb referència a la durada –ràdio o TV- o a l'extensió –en cas de la premsa escrita).	
133)	AP	Enfortir la visibilitat dels homes investigadors —de l'UJI i, si escau, d'altres àmbits— especialistes en disciplines humanístiques, socials i relatives a la cura de les persones, en les activitats pròpies dels doctorats «feminitzats»: - Garantint, sempre que siga possible, la presència equilibrada de dones i d'homes en les rodes de premsa de l'UJI; - Propiciar les opinions i les explicacions de professores i de professors i visibilitzar la presència equilibrada; - Demanar a les televisions públiques espais destinats a la investigació sobre les «noves masculinitats», i a la premsa escrita facilitar informació per a divulgar el treball científic de professionals de l'UJI, i garantir en aquest espai la visibilitat de la presència equilibrada de les dones i dels homes en aquest camp de recerca. La visibilització d'aquests investigadors s'ha de fer, en tot cas, en el context de posicions de col·laboració amb les dones investigadores i no en posicions de lideratge masculí.	2
Periodicitat		Permanent (fins assolir la presència equilibrada)	
Responsables		Vicerectorat de Postgrau Vicerectorat d'Investigació	

		Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social	
		Coordinadors/es de Programes de Doctorat Servei de Comunicació i Publicacions Unitat d'Igualtat	
Indicadors		- Percentatge de dones i homes –investigadors/es– que participen a les rodes de premsa. - Nombre d'espais destinats anualment a les «noves masculinitats» pels mitjans de comunicació (amb referència a la durada –ràdio o TV– o a l'extensió –en cas de la premsa escrita–).	

d) La «feminització» de l'estudiantat en la Universitat per a Majors

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

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

e) La «feminització» de les beques corresponents a certs programes de mobilitat

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

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
135)	MN	Ampliar l'Informe de Diagnòstic i obtenir informació desagrega per sexes sobre: - El nombre de sol·licitants de les beques/ajudes; - Les titulacions/graus de procedència de les persones sol·licitants; - El percentatge de beques concedides, respecte de les sol·licitades.	4

Periodicitat		Acció puntual	
Responsables		- Vicerectorat de Cooperació Internacional i Solidaritat - OCIE - Unitat d'Igualtat	
Indicadors		- Lliurament de les dades sol·licitades. - Conclusions obtingudes de l'anàlisi de les dades	

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

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes exigeix, en l'article 25 (sota la rúbrica «La igualdad en el ámbito de la educación superior») que, en l'àmbit de l'educació superior, les administracions públiques –en l'exercici de les respectives competències- han de fomentar l'ensenyament i la recerca sobre el significat i l'abast de l'igualtat entre dones i homes; en particular, i amb aqueixa finalitat, les administracions públiques han de promoure:

- a) La inclusió, en els plans d'estudi on siga escaient, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes.
- b) La creació de postgraus específics.
- c) La realització d'estudis i investigacions especialitzades en la matèria.

D'una altra banda, la LOMLOU, en l'article 41 (titulat «Foment de la investigació, del desenvolupament científic i de la innovació tecnològica en la Universitat»), preveu que «La universitat ha de desenvolupar una investigació de qualitat i una gestió eficaç de la transferència del coneixement i la tecnologia, amb els objectius de contribuir a l'avanç del coneixement i del desenvolupament tecnològic, la innovació i la competitivitat de les empreses, la millora de la qualitat de vida de la ciutadania, el progrés econòmic i social i un desenvolupament responsable equitatiu i sostenible, així com garantir el foment i la consecució de la igualtat».

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

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

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

- 1) Que els nous graus ja verificats per l'ANECA complisquen la Llei d'igualtat i incorporen continguts formatius en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- 2) Que totes les universitats constituïsquen i posen en marxa les seues Unitats d'Igualtat.

3) Que hi haja un compromís real i unes accions efectives de foment de la investigació en matèria d'igualtat.

Pel que fa a l'eix núm. 1, es va anunciar la implementació d'un pla d'actuació, que s'ha de portar a terme en 2010, coordinat a través de la Direcció General de Política Universitària; amb aqueix pla se supervisaran els nous graus, ja implantats, per a veure si realment compleixen amb les exigències de la Llei d'igualtat (així ho va dir el director General de Política Universitària, davant la directora de la ANECA, també present).

Aleshores, les Accions que cal emprendre son les següents:

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
136)	MT	Realitzar una anàlisi detallada i detinguda dels plans d'estudis dels títols de grau de l'UJI <u>que hagen estat verificats</u> per l'ANECA, per a <u>determinar si compleixen</u> amb l'exigència de l'article 25 de la Llei orgànica 3/2007.	4
Periodicitat		Acció puntual	
Responsables		- Vicerektorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea - Unitat d'Igualtat (amb l'assistència de l'Observatori d'Igualtat)	
Indicadors		- Nombre de plans d'estudis de grau analitzats. - Nombre d'informes afirmatius respecte el compliment de la LO 3/2007	
137)	MT	Realitzar una anàlisi detallada i detinguda dels plans d'estudis dels títols de grau de l'UJI que estiguen <u>pendents de verificació</u> per l'ANECA, per a <u>determinar si compleixen</u> amb l'exigència de l'article 25 de la Llei orgànica 3/2007.	4
Periodicitat		Permanent (mentre hi haja plans d'estudis en procés d'elaboració).	
Responsables		- Vicerektorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea - Unitat d'Igualtat (amb l'assistència de l'Observatori d'Igualtat)	
Indicadors		- Nombre de plans d'estudis de grau analitzats. - Nombre d'informes afirmatius respecte del compliment de la LO 3/2007.	
138)	MT	D'acord amb els resultats de les anàlisis dels graus verificats i pendents de verificació, impulsar i garantir la inclusió, almenys, d'una assignatura obligatòria relativa als estudis de gènere en cadascun dels nous graus.	5
Periodicitat		Permanent (mentre hi haja plans d'estudis en procés de verificació i/o elaboració).	
Responsables		-Vicerektorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea -Unitat d'Igualtat (amb l'assistència de l'Observatori d'Igualtat).	
Indicadors		-Percentatge de plans d'estudis de grau (verificats i pendents de verificació) que compten amb assignatures obligatòries en matèria d'estudis de gènere.	
139)	MT	Vetllar perquè els continguts de la docència no siguin sexistes i perquè no s'ometa la dimensió de gènere en els programes de les assignatures on siga adient considerar-la.	4

Periodicitat		Permanent	
Responsables		- Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat. - Departaments. - Facultats i Escoles.	
Indicadors		-Nombre de programes d'assignatures analitzats.	
140)	MT	Elaborar un sistema d'indicadors que permeti avaluar els programes docents des de la perspectiva de gènere	4
Periodicitat		Acció puntual	
Responsables		- Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat. - Vicerectorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea - Unitat d'Igualtat (amb l'assistència de l'Observatori d'Igualtat)	
Indicadors		- Nombre d'indicadors establerts.	
141)	MT	Promoure la transversalitat de la perspectiva de gènere en els diversos estudis oferts a l'UJI en relació a la transmissió de coneixement i/o en tant que competència a integrar en la formació de professionals. En les titulacions on siga pertinent, oferir itineraris de gènere.	4
Periodicitat		Permanent	
Responsables		- Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat. - Vicerectorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea - Departaments. - Facultats i escoles.	
Indicadors		- Nombre d'activitats de docència amb perspectiva de gènere, desenvolupades anualment a l'UJI. - Nombre de projectes de millora educativa amb una perspectiva de gènere, finançats per l'UJI o per altres institucions, públiques o privades.	
142)	AP	Prioritzar la publicació de materials per a la docència que tinguin en compte la perspectiva de gènere.	4
Periodicitat		Permanent	
Responsables		-Vicerectorat de Relacions Institucionals i Benestar Social -Vicerectorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea -Servei de Comunicació i Publicacions	
Indicadors		-Xifra anual de publicacions docents (UJI) amb perspectiva de gènere.	
143)	MT	Elaboració d'una guia de suport per a la introducció de la perspectiva de gènere en els materials docents	4
Periodicitat		Acció puntual	
Responsables		-Vicerectorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea -Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre de materials docents modificats/elaborats d'acord amb la guia.	
144)	AP	Promoure actes de reconeixement (premis, beques) de recerques i activitats docents que integren una perspectiva de gènere	5
Periodicitat		Anual	
Responsables		-Vicerectorat d'Investigació -Vicerectorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea	

		-OPAQ -Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre de recerques i activitats docents amb una perspectiva de gènere premiades anualment a l'UJI.	
145)	MN	Impulsar, des de la Unitat d'Igualtat, la introducció de la «Incorporació de la perspectiva de gènere en la docència impartida i/o en els projectes i/o accions de millora docent» com a criteri de valoració positiva (i preferent, en cas d'igualtat de mèrits) en tots els programes de reconeixement de la tasca docent.	3
Periodicitat		Acció puntual.	
Responsables		-Consell Social -Rector o rectora	
Indicadors		-Nombre de vegades que, en cada convocatòria, el jurat aprecia la concurrència de l'esmentat criteri en la baremació del total de les persones aspirants al premi.	
146)	AP	Aprofitar les TIC per a impulsar la impartició de programes de formació virtuals en matèria de gènere, adreçats a tota la comunitat universitària.	4
Periodicitat		Biennal	
Responsables		-Vicerectorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea -Vicerectorat d'Afers Econòmics i serveis en Xarxa. -CENT. -Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre de matèries donades d'alta en l'Aula Virtual en matèria de gènere i/o d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	
147)	AP	Sensibilització, orientació i formació del PDI per a afavorir la integració de la perspectiva de gènere en la seua tasca docent: - Disseny i impartició d'accions formatives, adreçades a evitar la perpetuació dels estereotips de gènere a l'aula. - Elaboració d'un catàleg en línia (accessible des de la web de la Unitat d'Igualtat) que mostre els biaixos de gènere que existeixen en l'àmbit acadèmic (en la pràctica professional, en els instruments i eines de treball, en els continguts o en les metodologies) i perpetuen la desigualtat de gènere, mostrant alternatives per a eliminar-los. - Disposar d'una bibliografia bàsica sobre la integració de la perspectiva de gènere en les diferents àrees de coneixement (accessible des de la web de la Unitat d'Igualtat).	3
Periodicitat		Permanent	
Responsables		-Vicerectorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea -Vicerectorat de Estudiants i Ocupació -Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat. -USE -Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre d'accions formatives desenvolupades. -Nombre de entrades anuals del PDI usuari en l'espai virtual del catàleg i de la bibliografia.	

EIX V. COMUNICACIÓ

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

D'altra banda, el llenguatge i les imatges que s'utilitzen per a comunicar-se amb els seus públics s'erigeixen en la veu de la seua cultura com a organització. És, per això, que la forma i el contingut dels missatges emesos, internament i externament, han de transmetre la igualtat d'oportunitats que la societat, i la llei, demanden.

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

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

- Utilització d'un llenguatge no sexista;
- Absència d'imatges que reforcen estereotips de gènere; i,
- Existència d'un manual de comunicació i visibilització del compromís de l'organització amb la igualtat d'oportunitats.

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

Àrea 1. Llenguatge no sexista.

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

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

Tot i això, encara que s'observa, tant en els textos examinats com en les imatges analitzades, un esforç per a incloure homes i dones en tots els àmbits i nivells comunicatius d'organització, especialment quan el públic al que es dirigeix està compost per dos dels principals grups d'interès de

l'UJI, és a dir, estudiantat i professorat, és destacable, tant en la comunicació interna com en l'externa, l'ús majoritari del masculí per a referir-se a qualsevol dels grups d'interès, fins i tot quan el grup és majoritàriament femení.

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

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
148)	MT	Creació, si escau, de recursos que guien, de manera específica, en l'ús i tractament no sexistes ni discriminatoris del llenguatge administratiu, i de les imatges, en coordinació amb els recursos que ja disposa l'UJI: elaboració d'una <u>Guia de tractament no sexista de la informació i de la comunicació</u> , que es complementaria amb el ja existent <i>Manual de documents i llenguatge administratiu</i> (especialment, pel que fa al capítol relatiu al «Llenguatge igualitari») i amb el nou MÀGIC.	1
Periodicitat		Acció puntual	
Responsables		Secretaria General Servei de Comunicació i Publicacions Servei de Llengües i Terminologia Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Creació efectiva i posada a disposició de la <i>Guia</i> .	
149)	AP	Realització d'una campanya de difusió general i d'accions de foment de l'ús per tota la comunitat universitària, de la <i>Guia de tractament no sexista de la informació i de la comunicació</i> , del <i>Manual de documents i llenguatge administratiu</i> (especialment, del capítol relatiu al «Llenguatge igualitari») i del nou MÀGIC.	1
Periodicitat		Anual	
Responsables		Secretaria General Servei de Comunicació i Publicacions Servei de Llengües i Terminologia Unitat d'Igualtat	
Indicadors		- Nombre d'accions de foment de l'ús de la <i>Guia</i> i dels <i>Manuais</i> .	
150)	MT	Inclusió de la <i>Guia de tractament no sexista de la Informació i de la Comunicació</i> , del <i>Manual de documents i llenguatge administratiu</i> (especialment, del capítol relatiu al «Llenguatge igualitari») i del nou MÀGIC en la «Guia de recursos i serveis per a la igualtat» de l'UJI (amb disponibilitat a la web).	1
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerektorat d'Afers Econòmics i Serveis en Xarxa. Servei de Llengües i Terminologia Servei d'Informàtica	
Indicadors		-Nombre de accessos a la web.	
151)	MN	Revisió de tots els impresos, formularis, normatives, etc. utilitzats a l'UJI per adequar-los a les normes de llenguatge no sexista.	1
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Secretaria General Servei de Llengües i Terminologia	

		Servei de Comunicació i Publicacions Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre de documents revisats anualment. -Percentatge d'imatges de dones sobre el total d'imatges contingudes en el material de promoció.	
152)	MN	Revisió de tots els programes docents de les assignatures de grau/titulació de l'UJI per adequar-los a les normes de llenguatge no sexista.	1
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerektorat de Qualitat Educativa i Harmonització Europea Servei de Llengües i Terminologia Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre de programes revisats en cada curs acadèmic.	
153)	MN	Anàlisi de la publicitat emesa, en totes les seues formes, per l'UJI, per adequar-la a les normes de llenguatge no sexista.	1
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Secretaria General Servei de Comunicació i Publicacions Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre de documents analitzats.	
154)	MT	Coordinació amb els mitjans de comunicació interns (VOX UJI, Servei de Comunicació i Publicacions) i externs (premsa, ràdio i TV) per a garantir l'ús no sexista del llenguatge en totes les informacions relatives a l'UJI i a les seues activitats: -Celebració, amb la representació dels mitjans de comunicació social i els mitjans de comunicació de l'UJI, d'una Jornada de sensibilització sobre l'ús no sexista de la informació i de la comunicació, amb presentació de la Guia. -Realització de reunions periòdiques per a valorar la aplicació dels criteris de la Guia.	2
Periodicitat		Anual	
Responsables		Secretaria General Servei de Comunicació i Publicacions Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre de supòsits d'ús sexista del llenguatge y/o de la imatge en les informacions relatives a l'UJI.	

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

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

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
155)	MN	Revisió de tots els impresos, formularis, normatives, etc. utilitzats a l'UJI per adequar-los a les normes de d'ús no sexista ni discriminatori de la imatge.	1
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Secretaria General Servei de Comunicació i Publicacions Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre de documents revisats anualment.	
156)	MN	Revisió de tots els materials promocionals i de suport acadèmic lliurats a l'estudiantat (p.ex., les agendes acadèmiques), garantint que, tot i que va adreçat a dones i homes, el seu contingut i disseny gràfic reflectisca imatges i perfils integradors i no estereotipus, grafismes o imatges que resulten excloients de les dones ni del homes.	1
Periodicitat		Anual	
Responsables		Servei de Comunicació i Publicacions USE Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre de documents revisats anualment.	
157)	MN	Anàlisi de la publicitat emesa, en totes les seues formes, per l'UJI, per adequar-la a les normes de d'ús no sexista ni discriminatori de la imatge.	1
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Secretaria General Servei de Comunicació i Publicacions Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre de documents analitzats.	

Àrea 3. Comunicació i visibilització del compromís de l'UJI amb la igualtat d'oportunitats.

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

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
158)	MT	Disseny i difusió de campanyes divulgatives en relació amb: -Llenguatge sexista (claus per a usar el llenguatge sense sexisme) -Denúncia de la invisibilització de les aportacions de les dones al coneixement (ciència, història, filosofia,	2

		dret, art, cultura, societat, economia...), destacant a algunes figures de cada branca. -Visibilització del marc normatiu d'igualtat vigent (tant estatal, autonòmic, europeu i internacional). -Visibilització dels valors que s'adquireixen a través de la cura de les persones. - Altres. La difusió es portarà a terme mitjançant VOX-UJI (premsa i ràdio) i les pantalles de plasma instal·lades en les zones comunes dels edificis del campus.	
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Rectorat Servei de Comunicació i Publicacions Unitat d'Igualtat Observatori d'Igualtat	
Indicadors		-Freqüència amb la qual els esmentats continguts s'exhibeixen en la programació dels mitjans de difusió.	
159)	AP	Creació d'una distinció honorífica que reconega la tasca desenvolupada per una persona, servei, departament, centre o institut, dins de l'àmbit de l'UJI, que s'hagi distingit en matèria de igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	5
Periodicitat		Anual	
Responsables		Rectorat Servei de Comunicació i Publicacions Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre de persones, serveis, departaments, centres i/o instituts aspirants en cada edició anual. -Nombre de persones participants en cada acte. -Nombre de ressenyes de premsa on es faci menció del lliurament de la distinció).	
160)	MN	Realització i manteniment d'un Manual de Referència del Marc Normatiu en matèria d'Igualtat entre dones i homes, comprensiu de les normatives (espanyoles, autonòmiques, europees i internacionals) que afecten a l'àmbit de la educació i de la investigació.	1
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Servei de Comunicació i Publicacions Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Realització efectiva del Manual.	

Àrea 4. Projecte social: visibilització de la contribució de les dones a l'àmbit de la cultura en l'oferta cultural de l'UJI.

Quan es va portar a terme l'anàlisi i l'informe de Diagnòstic, la construcció del Paranimf encara no havia conclòs. Ara que ja és operatiu, el Paranimf es configura i defineix com "un espai únic, un equipament cultural de gran format que naix amb autèntica vocació de servei públic a la ciutadania de Castelló". És per això que les activitats desenvolupades al seu si han de plantejar-se amb un afany de projecció pública dels valors i compromisos socials de l'UJI.

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
161)	MT	Afavorir la visibilització de la contribució de les dones a l'àmbit de la cultura, mitjançant la seua inclusió a la oferta d'activitats socio-culturals i artístiques de l'UJI.	2
Periodicitat		Permanent	
Responsables		Vicerectorat de Cultura Servei d'Activitats Socioculturals Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Percentatge de activitats que visibilitzen la contribució de les dones dins de l'oferta anual d'activitats socio-culturals i artístiques de l'UJI.	

EIX VI. VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES (SEGONS DEFINICIÓ ONU 1995)

a) Definició i marc normatiu

D'acord amb la Resolució n° 1 de la Cuarta Conferència Mundial de la O.N.U. sobre la Dona, celebrada a Beijing, els dies 4 a 15 de setembre de 1995:

"L'expressió "violència contra la dona" es refereix a tot acte de violència basat en el gènere que té com resultat possible o real un dany físic, sexual o psicològic, incloses les amenaces, la coerció o la privació arbitrària de la llibertat, ja siga que ocorrega en la vida pública o en la privada. Per tant, la violència contra la dona pot tenir, entre unes altres, les següents formes:

-La violència física, sexual i psicològica al nivell de la comunitat en general, incloses les violacions, els abusos sexuals, la fustigació i la intimidació sexuals en el treball, en institucions educacionals i en altres àmbits, la tracta de dones i la prostitució forçada;

-La violència física, sexual i psicològica perpetrada o tolerada per l'Estat, onsevulla que ocorrega."

I es que, com assenyala l'O.N.U.:

- **"La violència contra la dona és un dels mecanismes socials fonamentals mitjançant els quals es col·loca a la dona en una posició de subordinació enfront de l'home".**
- **"La violència contra la dona és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre dones i homes, que han conduït a la dominació de la dona per l'home, la discriminació contra la dona i a la interposició d'obstacles contra el seu ple desenvolupament".**
- **"La violència contra la dona al llarg del seu cicle vital dimana essencialment de pautes culturals, en particular dels efectes perjudicials d'algunes pràctiques tradicionals o consuetudinàries i de tots els actes d'extremisme relacionats amb la raça, el sexe, l'idioma o la religió que perpetuen la condició inferior que s'assigna a la dona en la família, el lloc de treball, la comunitat i la societat".**
- **"La violència contra la dona es veu agreujada per pressions socials, com la vergonya de denunciar certs actes; la falta d'accés de la dona a informació, assistència lletrada o protecció jurídica; la falta de lleis que prohibisquen efectivament la violència contra la dona; el fet que no es reformen les lleis vigents; el fet que les autoritats públiques no posen la suficient obstinació a difondre i fer complir les lleis vigents; i la falta de mitjans educacionals i d'altre tipus per a combatre les causes i conseqüències de la violència".**
- **"La igualtat, la col·laboració entre dones i homes i el respecte de la dignitat humana han de permear tots els estadis del procés de socialització. Els sistemes educacionals haurien de promoure el respecte propi, el respecte mutu i la cooperació entre dones i homes".**
- **"La falta de suficients estadístiques i dades desglossades per sexe sobre l'abast de la violència dificulta l'elaboració de programes i la vigilància dels canvis. La documentació i investigació insuficients de la violència domèstica, l'assetjament sexual i la violència contra les dones i xiquetes, en privat i en públic, fins i tot el lloc de treball, obstaculitzen els esforços encaminats a preparar estratègies concretes d'intervenció".**
- **"Les dones poden ser vulnerables als actes de violència perpetrats per persones que ocupen puestos d'autoritat tant en situacions de conflicte com en altres situacions. La**

capacitació de tots els funcionaris en dret humanitari i drets humans i **el càstig de qui cometen actes de violència contra la dona contribuirien a impedir que aqueixa violència fora comesa per funcionaris públics en qui les dones haurien de poder confiar**".

Per tot el que antecedeix, l'O.N.U. assenyalava com *Objectiu estratègic* "l'adopció de mesures integrades per a prevenir i eliminar la violència contra la dona", enumerant, entre altres mesures a aplicar, les següents:

"Mesures que han d'adoptar els governs, els empleadores, els sindicats, les organitzacions populars i juvenils i les organitzacions no governamentals, segons procedisca:

- Desenvolupar programes i procediments tendientes a eliminar la fustigació sexual i altres formes de violència contra la dona de totes les institucions d'ensenyament, llocs de treball i altres àmbits;

- Adoptar mesures especials per a eliminar la violència contra les dones, en particular les especialment vulnerables, com les joves, les refugiades, les desplaçades interna i externament, les quals pateixen discapacitat i les treballadores migratòries, entre elles mesures encaminades a fer complir la legislació vigent i a elaborar, segons procedisca, nova legislació per a les treballadores migratòries tant en els països d'origen com en els d'acollida."

Per la seua part, l'article 46.2 de la Lley Orgànica 3/2007, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes assenyalava que:

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

b) La violència contra les dones en la Universitat

Estudis científics², basats en l'anàlisi de les experiències internacionals i en la realitat empírica espanyola han constatat que **la violència de gènere està també present en les nostres Universitats**. Una de les principals complexitats que presenta el abordaje d'aquest problema és la dificultat de la comunitat universitària per a identificar determinades situacions com "violència de gènere": en l'anàlisi de les vivències d'homes i dones que estudien o treballen en les nostres Universitats s'observa una important dificultat en el reconeixement, a pesar que es tracta de situacions que la comunitat científica internacional defineix com a tal. Només entre un 10 i un 15% de les persones enquestades respon afirmativament a la pregunta directa de si coneix alguna situació de violència de gènere en la Universitat o entre persones de l'àmbit universitari; no obstant això, la xifra real de persones que coneixen o han patit alguna situació de violència de gènere en la Universitat és molt més alta: més del 50% de les persones entrevistades afirma no conèixer cap situació de violència de gènere al ser preguntades directament, però respon que SÍ almenys a una de les següents situacions concretes -definides per la comunitat científica i per la normativa nacional i internacional com violència de gènere-:

- agressions físiques;**
- violència psicològica;**
- agressions sexuals;**
- pressions per a mantenir relacions afectivosexuals;**
- rebre petons o carícies sense consentiment;**

² Vid., entre uns altres, VALLS CAROL, Rosa; AGUILAR RÓDENAS, Consol; ALONSO OLEA, María José; COLAS BRAVO, Pilar; FISAS OLLÉ, Montserrat; FRUTOS BALIBREA, Lola; GÓMEZ ALONSO, Jesús; PADRÓS CUXART, María; RUÍZ EUGENIO, Laura; TORREGO EGIDO, Luís; FLECHA FERNÁNDEZ DE SANMAMED, Ainhoa; LÓPEZ CALVO, Laura; MELGAR ALCANTUD, Patricia; MOLINA ROLDÁN, Silvia; PULIDO RODRÍGUEZ, Miguel Ángel: *Violencia de género en las Universidades españolas*, Madrid (Ministerio de Igualdad, Instituto de la Mujer), 2008.

-sentir incomoditat o pors per comentaris, mirades, correus electrònics, notes, cridades telefòniques o per haver estat perseguit/a o vigilat/a;
-rumors sobre vida sexual;
-comentaris sexistes sobre la capacitat intel·lectual de les dones o el seu paper en la societat o comentaris amb connotacions sexuals que les degraden o les humilien.

En definitiva, un 65% de les persones enquestades coneixen o han patit alguna situació de violència de gènere en l'àmbit universitari. Es pot afirmar, doncs, que existeix un baix reconeixement de la violència de gènere, especialment en aquelles de les seues manifestacions que no impliquen violència física. **Un bon nombre de persones no identifica les situacions relacionades amb la dominació, la violència psicològica, l'assetjament, etc. amb la violència de gènere. Aquesta falta de reconeixement coincideix també amb una falta de denúncia de les situacions.** Es recomana el desenvolupament d'actuacions de formació i sensibilització que contribuïsquen a la identificació de les diferents situacions abusives com violència de gènere. Les investigacions desenvolupades demostren que la violència de gènere no només té un impacte sobre les persones que la pateixen directament, sinó també sobre les vides personals i professionals d'aquelles persones que donen suport a les víctimes i trenquen el silenci en les Universitats. Per això, diverses investigacions conclouen que s'han de crear espais de suport, assistència i solidaritat dins de les universitats per a ajudar a les víctimes. Per això, i en el que pertoca a les mesures a adoptar per part de la Universitat, la pràctica totalitat de les persones que integren la comunitat universitària **desconeix si la seua Universitat disposa d'algun servei específic al que poder recórrer en cas de ser víctima de violència de gènere.** Les Universitats més prestigioses del món uneixen l'excel·lència científica i acadèmica amb la democràcia i el servei a la comunitat universitària, que inclou la implementació de mesures que faciliten la prevenció, denúncia i resolució de situacions de violència de gènere.

c) Diagnosi i mesures a prendre a l'UJI

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

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

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

"En qualsevol cas, **resulta imprescindible** establir un pla organitzat, **un protocol**, que s'ha de negociar amb la representació dels treballador i les treballadores, **que contemple, no només la realització de campanyes d'informació, formació i sensibilització, sinó que també** arbitre un procediment a través del qual poder dur a terme un seguiment i una avaluació periòdica de la situació de les dones a l'UJI en relació amb conductes que pogueren constituir, o desembocar, en assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, de manera que pogueren desenvolupar-se accions específiques i adequades a les necessitats i, si és procedent, a les situacions detectades. És a dir, s'han d'establir dispositius efectius, que incorporen al protocol **la concreció dels procediments a dur a terme en els casos de denúncies per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe,** inclòs el moral, i d'aquesta manera poder donar via d'evacuació en cas de donar-se aquestes conductes, amb l'adopció d'una sèrie de garanties per a les treballadores que, en el cas d'haver interposat denúncia, impedisquen possibles represàlies per aquest motiu i, d'aquesta manera, acomplir les prescripcions de la llei."

"En aquest sentit, l'UJI, com a Administració pública que és, ha de redactar un document –protocol– que incloga tots els extrems esmentats, per la qual cosa s'aconsella, davant la **serietat i complexitat**

del tema que s'ha de tractar, comptar amb persones expertes en la matèria que siguin coneixedores de la normativa nacional, comunitària i internacional relacionada, amb la finalitat d'establir l'esmentat protocol de manera que resulte efectiu per prevenir i reprimir aquestes conductes."

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

Aleshores, les accions que cal emprendre han de ser les següents:

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
162)	MN	Amb caràcter <u>cojuntural</u>: Fer un inventari dels recursos orientats al assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere, i compilar-les i divulgar-les entre la comunitat universitària (vía web de l'UJI), relacionant l'abast d'aquests recursos amb l'accés a la Sindicatura de Greuges.	1
Periodicitat		Acció puntual (fins a que es dispose del Protocol de l'UJI per a previndre i combatre la Violència contra les dones)	
Responsables		Rectorat Secretaria General Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental Servei d'Assistència Psicològica Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre d'accésos a la web	
163)	MN	Amb caràcter <u>cojuntural</u>: ➤ Donar suport psicològic i assessorament a les víctimes que reporten el patiment de situacions de violència de gènere dins de l'àmbit de l'UJI (el Servei d'Assistència Psicològica deuria adaptar-se al suport de les dones víctimes de violència, mitjançant la presència de experts/es que tracten la problemàtica des de la perspectiva de gènere; el mateix haurà de fer-se amb el servei d'assessorament que, sota dependència de la Sindicatura de Greuges, realitzarà un assessorament específic en matèria de igualtat i d'aplicació de la Llei Orgànica d'Igualtat). ➤ Mentre es desenvolupa la investigació, establir mesures cautelars per a evitar l'exposició de la víctima a la situació de violència (caviant temporalment, si és necessari: -l'adscripció de la víctima al grup d'assignatura; -l'adscripció de la víctima a una altra àrea de coneixement i/o departament; -l'adscripció de la víctima a un altre servei). • Si de la investigació s'acredita la existència de la situació de violència de gènere, s'aplicaran les corresponents accions punitives (expulsió de l'UJI – en cas de estudiants-, i sanció disciplinària per infracció molt greu, en cas de personal funcionari o laboral de la Universitat). • Si de la investigació es despren la possibilitat de que la conducta siga constitutiva de delictes, l'UJI	1

		cursarà la corresponent denúncia davant els òrgans jurisdiccionals. • En tot cas, l'UJI garantirà que la víctima de violència de gènere no patirà cap represàlia dins de l'àmbit universitari pel fet d'haver presentat la denúncia. • La investigació es desenvoluparà, en tot cas, amb la màxima celeritat, amb audiència de la víctima i del presunt agressor, i amb absoluta confidencialitat. Una vegada conclos l'expedient disciplinari, s'alçaran les mesures cautelars.	
Periodicitat		Acció permanent (fins a que es dispose del Protocol de l'UJI per a previndre i combatre la Violència contra les dones).	
Responsables		-Rectorat -Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat -Vicerectorat d'Infraestructura i PAS -Vicerectorat de Estudiants i Ocupació -Gerència -Sindicatura de Greuges -Servei d'Assistència Psicològica -Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre de reports i/o denúncies rebudes. -Nombre de mesures cautelars preses	
164)	MN	Designació dels/les integrants de la Comissió de Persones Expertes encarregada de dissenyar i redactar el Protocol de l'UJI per a previndre i combatre la Violència contra les dones, i constitució i posada en marxa de l'esmentada Comissió. La composició, sempre respectant el principi de presència equilibrada d'ambdós sexes, respondrà al criteri d'especialització i experiència. Formaran la Comissió: -La Direcció de la Unitat d'Igualtat, que la presidirà. -Dues persones expertes membres de l'Observatori d'Igualtat de l'UJI. -Una persona experta en gènere i violència, pertanyent a l'àmbit jurídic. -Una persona experta en gènere i violència, pertanyent a l'àmbit d'organització d'empreses. -Una persona experta en gènere i violència, pertanyent a l'àmbit de la psicologia. -Una persona experta en gènere i violència, pertanyent a l'àmbit de la sociologia. -Una persona experta en gènere i violència, pertanyent a l'àmbit de la educació. -Una persona experta en gènere i violència, pertanyent a l'àmbit de la salut. -El/la Cap del Servei de Recursos Humans. -Un/a especialista en Ergonomia i Psicosociologia aplicades de la Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental. -El/la Síndic/a de Greuges -Dues persones nomenades pels sindicats més representatius a l'UJI.	2
Periodicitat		Acció puntual	
Responsables		Rectorat	

		Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Constitució efectiva de la Comissió de Persones Expertes.	
165)	MN	Elaboració i aprovació del “Protocol de l’UJI per a previndre i combatre la Violència contra les dones”. En tot cas, el “Protocol” concretarà: - qui són els subjectes tutelats; - quines indagacions han de realitzar-se; - quines mesures han d'adoptar-se (cautelars, disciplinàries i d'altre ordre).	2
Periodicitat		Acció puntual	
Responsables		Rectorat Secretaria General Comissió de persones expertes Consell de Govern Unitat d'Igualtat	
Indicadors		Elaboració i aprovació efectiva del Protocol	
166)	AP	Presentació pública i difusió (web) a tota la comunitat universitària del “Protocol de l’UJI per a previndre i combatre la Violència contra les dones”.	2
Periodicitat		Acció puntual	
Responsables		Rectorat Secretaria General Unitat d'Igualtat	
Indicadors		-Nombre d'accesos a la web	

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

LOMLOU. Disposició addicional dotzena. Unitats d'igualtat:

“Les Universitats contaran entre les seues estructures d'organització amb Unitats d'Igualtat per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes.”
(Aquest precepte de la LOMLOU s'ha de ficar en relació amb l'article 77 de la Llei Orgànica 3/2007, per a la Igualtat efectiva entre dones i homes, on es defineixen la naturalesa i funcions de les Unitats d'Igualtat³).

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

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

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

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

L'esmentat document es va presentar davant la CRUE, i a ell respon el disseny que s'establix a continuació com acció inserida en el Pla d'Igualtat de l'UJI.

Com assenyalava l'Informe de Diagnòstic, “**El fet de no tindre creada ni incorporada** en l'estructura orgànica de l'UJI una **Unitat d'igualtat**, que s'ajuste a les prescripcions de la LOMLOU, suposa un **retard** respecte a altres universitats que ja ho han realitzat i dificultarà la implementació del Pla d'Igualtat i de mesures i polítiques d'igualtat a l'UJI”. I es que “comptar amb una **Unitat d'igualtat**, d'acord amb les prescripcions de la LOMLOU, ajustada als criteris de les i els experts/es universitaris/àries en gènere, situarà a l'UJI **entre les universitats pioneres en la promoció real de la igualtat efectiva de dones i homes.**”

³ “Artículo 77. *Las Unidades de Igualdad.*

En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

- a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.
- c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.
- d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.”

NÚMERO DE L'ACCIÓ	TIPUS	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT
167)	MT	Creació de la UNITAT D'IGUALTAT, en compliment de la Disposició Addicional dotzena de la LOMLOU, d'acord amb el següents directrius: I. ESTRUCTURA ORGÀNICA I COMPOSICIÓ a) La Unitat d'Igualtat ha de constituir una estructura orgànica dotada de recursos materials i humans propis per al desenvolupament de les funcions que té encomanades. b) La Direcció de la Unitat d'Igualtat serà nomenada directament pel rector, de qui dependrà orgànicament, i ha de tindre una equiparació, a tots els efectes a la de vicerectorat. c) Perfil del personal al servei de la Unitat d'Igualtat: - La Direcció de la Unitat d'Igualtat serà nomenada entre professorat expert en matèria de gènere i igualtat, preferiblement de les branques del coneixement més properes i associades al desenvolupament de les seues funcions i competències. - La Unitat d'Igualtat es dotarà d'un equip de treball format per personal tècnic, amb formació específica en matèria de gènere i igualtat, i per personal administratiu, estables (o amb característiques equivalents) i comptarà amb dotació econòmica. En concret⁴: · 1 agent d'igualtat (amb postgrau habilitant) · 1 promotor/a d'igualtat (amb formació en gènere i igualtat) · Personal administratiu (amb formació en gènere i igualtat) II. FUNCIONS DE LA UNITAT D'IGUALTAT ▪ Vetllar pel compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, pel principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe, en tots els àmbits de la Universitat. ▪ Promoure la implantació de la transversalitat de gènere en totes les polítiques universitàries. ▪ Instar perquè totes les dades estadístiques que s'elaboren o es publiquen des de la universitat, referents al PDI, PAS i l'estudiantat, estiguen desagregades per sexes. ▪ Elaborar, implementar, fer el seguiment i avaluar els plans d'igualtat de l'UJI, prèvia realització d'un diagnòstic de la situació en matèria d'igualtat, de les diferents estructures, àrees i col·lectius de la Universitat. ▪ Promoure la docència i la investigació en matèria d'igualtat de gènere. ▪ Impulsar campanyes de sensibilització i informació en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats dirigides al PDI, al PAS i a l'estudiantat de la Universitat. ▪ Informar els plans d'estudi per tal de garantir	0

⁴ D'acord amb l'estructura i recursos humans establerts en el document consensuat per la comissió interuniversitària en novembre de 2008 i traslladat a la CRUE (veure, *supra*, referència en pàgina 86 d'aquest document).

		l'establert en la legislació vigent en matèria d'igualtat de dones i homes. ▪ Informar i assessorar els òrgans de govern i comissions de la universitat en matèria de polítiques d'igualtat i en el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes . ▪ Vetllar pel compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat, en les normes internes de la Universitat i en la reforma dels Estatuts, amb la participació efectiva en la seua redacció. ▪ Impulsar la transferència del coneixement en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats des de la Universitat a la societat. ▪ Impulsar la realització de programes per a compatibilitzar la vida professional, personal i familiar en l'àmbit universitari. ▪ Fomentar el desenvolupament igualitari de la presència de dones en els Òrgans de Govern de les Universitats. ▪ Difondre les activitats que duga a terme. COMPETÈNCIES DE LA DIRECCIÓ DE LA UNITAT D'IGUALTAT Per al desenvolupament correcte de la seua comesa, la Direcció de la Unitat d'Igualtat ha de tenir les competències assenyalades en el Pla i les que s'en deriven d'aquest. La dotació del personal necessari serà proposada per la Direcció de la Unitat d'Igualtat, segons les necessitats detectades i les competències a desenvolupar. Així mateix proposarà la creació de comissions o consells assessors, d'acord amb aquestes competències.	
Periodicitat		Acció puntual	
Responsables		Rectorat Gerència Vicerectorat de Infraestructura i PAS	
Indicadors		-Creació efectiva de la Unitat d'Igualtat de l'UJI. -Import de la dotació econòmica pressupostada anualment per a cobrir les despeses de constitució/manteniment i funcionament de la Unitat d'Igualtat. -Nomenament de la Direcció de la Unitat d'Igualtat. -Nombre de persones adscrites al servei de la Unitat d'Igualtat, i posició laboral d'aqueixes persones.	
168)	MT	Elaboració i signatura d'un conveni- contracte amb la Fundació ISONOMÍA per a la creació i desenvolupament de l'OBSERVATORI D'IGUALTAT L'Observatori d'Igualtat de l'UJI es constitueix com òrgan col·legiat i permanent, de naturalesa tècnica i especialitzada, dedicat a l'estudi, investigació i anàlisi de situació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i no discriminació, així com al disseny i desenvolupament d'indicadors, recursos i eines per a l'avaluació, implementació i millora d'accions en aquestes matèries. L'Observatori d'Igualtat de l'UJI (des d'ara, "l'Observatori") es constitueix al si de la Fundació ISONOMÍA de la UNIVERSITAT JAUME I, amb aprofitament del seu bagatge, experiència,	3.1

		especialització, recursos tècnics i reconeixement de la seua labor, a nivell espanyol i internacional. FUNCIONS: L'Observatori assistirà i assessorarà a la Unitat d'Igualtat, col·laborant amb ella i donant-li suport tècnic a través de dues estructures: -El <u>Laboratori d'Informació Sobre Igualtat</u> (LISI), dedicat a l'obtenció i gestió de la informació disponible en l'UJI en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, no discriminació per raó de sexe i violència contra les dones. Per a això elaborarà una base de dades de referència, mitjançant la qual es normalitzarà un sistema d'indicadors i s'establiran criteris de coordinació per a homogeneïtzar la recollida, gestió i difusió de les dades. -El <u>Servei d'Assessorament i Avaluació de Polítiques d'Igualtat</u> (SAEPI), dedicat a l'assessorament, emissió d'informes i avaluació de les polítiques d'igualtat i la seua implementació, així com la valoració de les actuacions institucionals en matèria de violència contra les dones.	
Periodicitat		Acció puntual	
Responsables		Rectorat Gerència Vicerectorat de Infraestructura i PAS	
Indicadors		Creació efectiva de l'Observatori Unitat d'Igualtat de l'UJI.	

SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

- Als **dos anys** de l'aprovació del Pla d'Igualtat, la Unitat d'Igualtat portarà a terme una **avaluació interna** dels resultats de la seua aplicació.

- Als **quatre anys** de l'aprovació del Pla d'Igualtat, la seua aplicació es sotmetrà a una **avaluació externa i independent**.

- A més d'aquesta periodització, es portarà a terme de manera interna el **seguiment i avaluació contínua** de l'aplicació del Pla d'Igualtat.
-