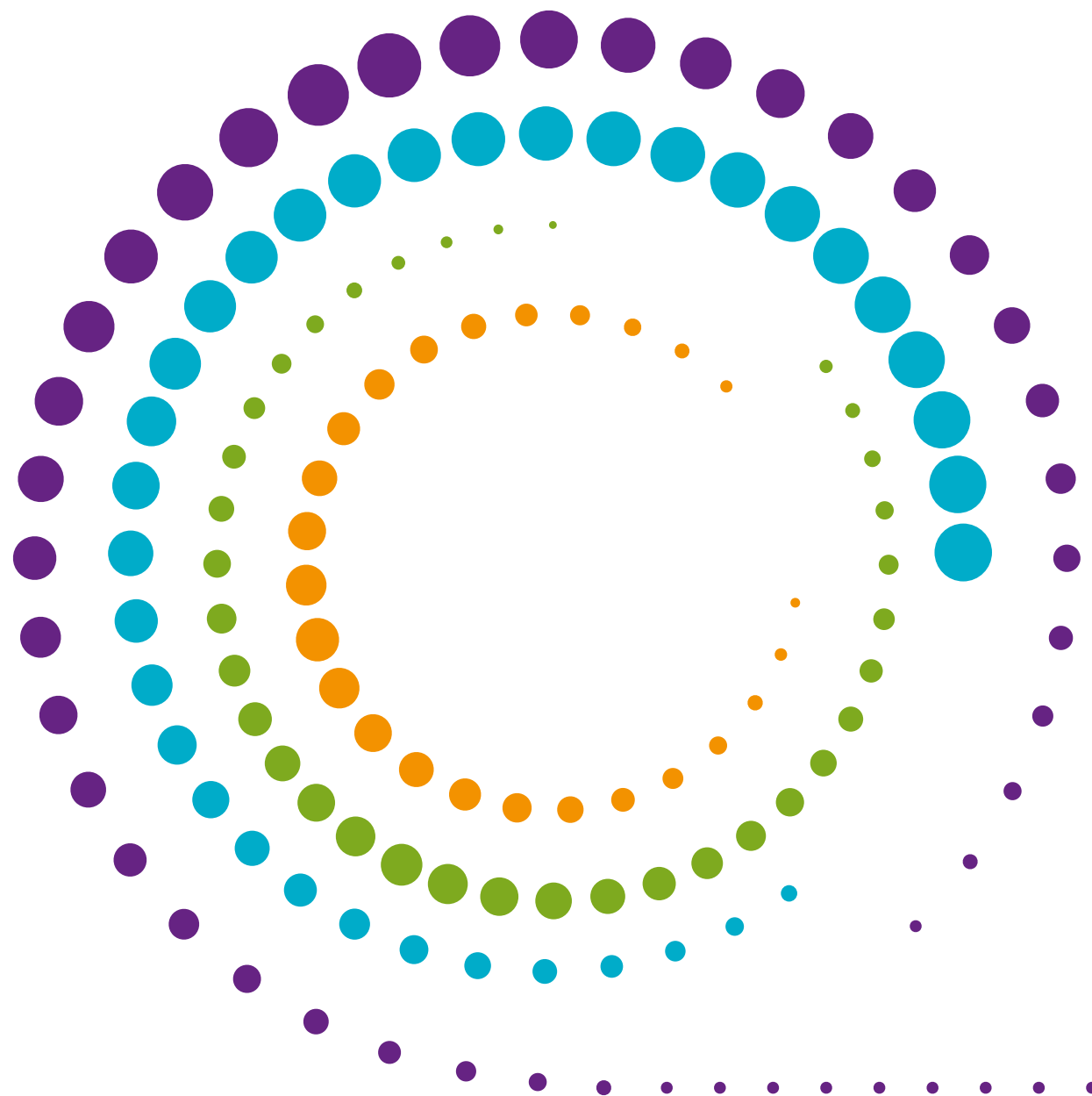




PLA D'INCLUSIÓ I NO DISCRIMINACIÓ

2024
2026



Aprovat en la sessió núm. xx, del Consell de Govern del xxxx de 2024

Vicerectorat de Responsabilitat Social, Polítiques Inclusives i Igualtat

Índex

Presentació	04
Abast del Pla	06
Eixos, Objectius, accions i responsables	08
Eix 1. Accés, acolliment i suport	09
Eix 2. Sensibilització i divulgació	13
Eix 3. Equitat i accesibilitat	16
Eix 4. Tolerància 0 contra la discriminació, l'assetjament o la violència	18
Eix 5. Formació	20
Eix 6. Investigació	22
Eix 7. Aliances amb entitats i col·lectius socials	24
Procés d'elaboració del Pla	26
Seguiment i avaluació del Pla	29
Indicadors de seguiment	29
Annexos	42
Sigles	42
Glosari*	44

Presentació •

El Pla d'inclusió i no discriminació de la Universitat Jaume I s'emmarca en els principis i valors que estan presents en els seus [Estatuts](#) i en el seu [Codi Ètic](#). És la concreció d'una política decidida per la igualtat, la inclusió i la no discriminació que comporta eixos, objectius i accions dissenyats per a fomentar la participació plena i el respecte a la diferència. El desplegament d'aquest Pla té l'objectiu de possibilitar la igualtat d'oportunitats i d'accessibilitat universal de tota la comunitat universitària, amb independència de raons de sexe, raça, religió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

El [Pla d'acció de govern \(2023-2026\)](#) i al [Pla de responsabilitat social universitària orientat cap als Objectius de Desenvolupament Sostenible](#) així com el desplegament dels plans propis en matèria de discapacitat i d'igualtat a més de les accions desenvolupades en el programa de diversitat etnicocultural han sigut un excel·lent punt de partida d'aquest Pla. La finalitat és afermar les línies estratègiques que facen del nostre campus un espai centrat en la inclusió i la no discriminació on la diversitat i la pluralitat s'hi visquen com a valors propis. [Pla d'acció de govern, OE21 i OE22. Pla RSU-ODS, OE4 i OE12].

Amb aquest document, la Universitat Jaume I es dota d'un full de ruta per a donar resposta al marc normatiu internacional i nacional en matèria d'igualtat i no discriminació, en què destaca la [Declaració Universal dels Drets Humans](#) de 1948, la [Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social RDL 1/2013](#) i la [Llei 15/2022 per a la igualtat de tracte i la no discriminació](#), així com la [Llei orgànica 2/2023 del sistema universitari \(LOSU\)](#) que estableix que les universitats han de definir i impulsar «un pla d'inclusió i no discriminació del conjunt del personal i sectors de la universitat per motius de discapacitat, origen ètnic i nacional, orientació sexual i identitat de gènere, i per qualsevol altra condició social o personal, elaborar protocols i desenvolupar mesures de prevenció i resposta enfront de la violència, l'assetjament laboral o la discriminació» [Article 46. Capítol II Governança de les universitats públiques].

Vicerectorat de Responsabilitat Social, Polítiques Inclusives i Igualtat



Abast del Pla ●

L'objectiu d'aquest Pla és establir uns eixos i unes accions que permeten generar l'entorn universitari adequat perquè en l'exercici dels seus drets i el compliment dels deures cap persona de la comunitat universitària pugui ser discriminada per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, orientació sexual, identitat de gènere, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, nacionalitat, malaltia, condició socioeconòmica, lingüística, afinitat política i sindical, per raó de la seua aparença, o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Per a aconseguir aquest objectiu s'han definit set eixos i catorze objectius que permeten prevenir i actuar davant situacions d'iniquitat o discriminació. D'aquesta manera el Pla se centra, d'una banda, a generar una cultura d'inclusió i no discriminació per tal d'afavorir la detecció precoç i la prevenció d'actituds o comportaments discriminatoris. I també dissenya mesures d'acció positiva per a avançar en la consecució de la inclusió plena.

El Pla estableix accions que abracen quatre àmbits específics, de vegades interseccionals i on sempre hi ha inclosa la mirada intergeneracional, identificats gràficament amb els símbols següents:



La discapacitat
i les necessitats especials
de suport educatiu (NESE)



La igualtat efectiva
entre dones i homes



La diversitat afectivosexual
i de gènere



La diversitat etnicocultural

Fem del nostre **CAMPUS** un espai centrat en la **INCLUSIÓ** i la **NO DISCRIMINACIÓ** de les persones, on la **DIVERSITAT** i la **PLURALITAT** es visquen com a valors propis

O.1. Garantir un accés inclusiu i no discriminatori.

O.2. Planificar l'acolliment inicial per enfortir la igualtat i respecte a la diversitat.

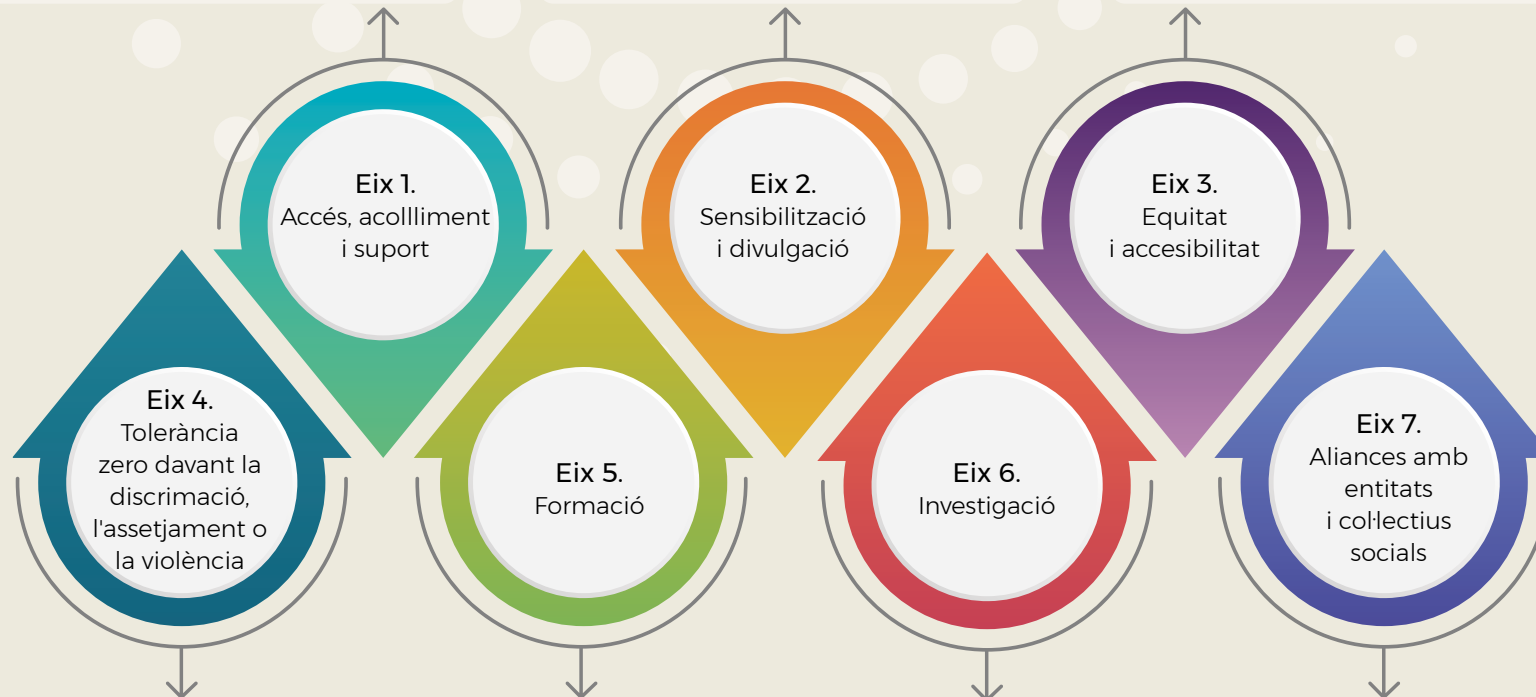
O.3. Procurar un suport continuat en el temps amb mesures que faciliten la inclusió i la no discriminació.

O.4. Prevenir la discriminació mitjançant el coneixement de la diversitat i sensibilitzar sobre el seu valor i la riquesa al campus.

O.5. Divulgar i mostrar el valor de la igualtat i les formes o manifestacions de la diversitat a la societat.

O.6. Desenvolupar accions de discriminació positiva per assegurar l'equitat.

O.7. Treballar per l'accessibilitat universal tant física com tecnològica.



O.8. Construir una cultura compartida de tolerància zero davant de les manifestacions de discriminació o violència.

O.9. Analitzar i eliminar actituds o pràctiques que produeixen discriminacions de manera directa o indirecta.

O.10. Promoure i difondre formació en matèria d'igualtat, inclusió i no discriminació.

O.11. Visibilitzar l'activitat investigadora desenvolupada a la Universitat Jaume I en matèria d'igualtat, inclusió i no discriminació.

O.12. Servir d'enllaç o suport a línies d'investigació sobre igualtat, inclusió i no discriminació.

O.13. Garantir que les convocatòries del pla propi d'investigació contemplin criteris d'inclusió i no discriminació adoptant mesures per afavorir la igualtat d'oportunitats.

O.14. Reforçar la col·laboració amb les entitats i col·lectius socials que treballen per la igualtat, la inclusió i la no discriminació.

Eixos, objectius, accions i responsables

Eixos (E)
Objectius (O)
Accions (A)
Responsables (R)

E1. Accés, acolliment i suport

L'eix d'«**Accés, acolliment i suport**» se centra a garantir un ingrés de totes les persones en igualtat de condicions tot atenent la diversitat a més de facilitar-ne l'adaptació a la comunitat universitària plural i diversa, com és la Universitat Jaume I, reconeixent que cal planificar un acolliment inicial i procurar un suport continuat en el temps, amb mesures que en faciliten la inclusió i la no discriminació.

O1. Garantir un accés inclusiu i no discriminatori



A1. Suport a l'estudiantat amb discapacitat i/o NESE durant les proves d'accés a la universitat. R. UDD (Coord.), SGDE, CS.



A2. Assessorament a responsables de centres d'educació secundària i de formació de persones adultes sobre les proves d'accés a la universitat de l'estudiantat amb discapacitat i/o NESE.
R. VEVS (Coord.), UDD.



A3. Promoció del Punt Violeta-Rainbow (integrat en la Unitat Igualtat) com a punt permanent al campus que ofereix informació, orientació i assessorament psicològic i jurídic en matèria de violències masclistes i LGTBI-fòbiques. R. UI (Coord.), F. Isonomia.



A4. Consolidació de la figures de «persones confiança», d'orientació i suport en cadascun dels centres i/o graus (PDI) i en l'estudiantat (Consell de l'Estudiantat) mitjançant un curs de formació conjunta. R. UI (Coord.), centres, graus, serveis i entitats externes.



A5. Suport a persones de la comunitat universitària que pertanyin a minories etnicoculturals. R. OCDS.



A6. Visibilització del punt d'acolliment i suport del programa etnicocultural. R. OCDS.

O2. Planificar l'acolliment inicial per a enfortir la igualtat i el respecte a la diversitat



A7. Revisió del procés d'acolliment al PDI, PI i PTCAS de nova incorporació, tot garantint que en la web i en les guies facilitades estiguen actualitzats els plans d'igualtat, inclusió i no discriminació. R. UFIE.



A8. Informació a totes les persones que entren a formar part de la comunitat universitària sobre la normativa pròpia en matèria d'igualtat, inclusió i no discriminació. (Principis estatutaris, Codi ètic, Codi ètic i de bones pràctiques en investigació, Normativa de convivència, Pla d'igualtat, Pla d'inclusió i no discriminació). R. VEVS, UO, Infocampus, R.H.



A9. Informació a totes les persones que s'incorporen a la comunitat universitària sobre les instàncies a les quals poden adreçar-se per a saber sobre normatives pròpies en matèria d'igualtat, inclusió i no discriminació (Sindicatura de Greuges, Línia Ètica, Canal de Compliment, Punt Violeta-Rainbow, CIRA, Comissió de Convivència). R. VEVS, UO, Infocampus, R.H.



A10. Difusió del protocol i els recursos de la Universitat en matèria de prevenció de violències i assetjament a tota la comunitat universitària així com entitats vinculades externes a l'UJI. R. UI (Coord.), R.H., UFIE, OPPSMA, SCP.



A11. Assessorament als serveis de l'UJI sobre la interacció amb persones amb discapacitat. R. UDD.



A12. Coordinació i difusió del grup UJIpride. R. UI.

O3. Procurar un suport continuat en el temps amb mesures que faciliten la inclusió i la no discriminació



A13. Suport acadèmic personalitzat a l'estudiantat amb discapacitat i amb NESE matriculat a l'UJI (reunions de seguiment amb el PDI, entrevistes a NESE, espai de descans, espai d'estudi, recursos de suport). R. UDD (Coord.), Centres docents, ED.



A14. Suport acadèmic al PDI de l'estudiantat NESE, facilitant-li pautes mitjançant el protocol d'adaptacions. R. UDD, CS.



A15. Suport a l'estudiantat NESE en pràctiques acadèmiques externes. R. OIPEP (Coord.), UDD.



A16. Suport a l'estudiantat NESE UJI i a l'estudiantat que participa en programes de mobilitat universitària. R. ORI (Coord.), UDD



A17. Suport personalitzat al personal docent i investigador amb discapacitat de l'UJI. R. UDD.



A18. Suport personalitzat al PTGAS amb discapacitat de l'UJI. R. OPPSMA (Coord.), R.H.



A19. Suport i acompanyament psicopedagògic per a facilitar una inclusió plena als estudis de l'estudiantat amb discapacitat i/o NESE. R. UO (coord.), Centres, UDD.



A20. Facilitar l'ús de les instal·lacions esportives col·lectives per a activitats d'inclusió de diversitat funcional o de programes d'inclusió social. R. SD

O3. Procurar un suport continuat en el temps amb mesures que faciliten la inclusió i la no discriminació



A21. Elaboració d'un programa d'actuació en matèria de conciliació corresponsable que reculla mesures específiques per a garantir les necessitats de conciliació dels diferents col·lectius de la comunitat universitària. **R.** UI (Coord.), R.H., SGDE, OIPEP.



A22. Facilitació de l'atenció psicològica, l'assessorament jurídic i el suport personalitzat a les persones de la comunitat universitària que pateixen qualsevol tipus de discriminació, violència i assetjament sexual, per raó de sexe (física i digital), per raó de la seua orientació, identitat o expressió de gènere, expressió corporal. **R.** UI (Coord.), F. Isonomia, CS.



A23. Acostament de les persones «de confiança» en els centres docents, Escola de Doctorat, Consell d'Estudiantat i serveis, per tal de facilitar-ne la formació i suport. **R.** UI (Coord.), centres docents, ED, graus, serveis.



A24. Facilitar l'agrupació de l'estudiantat de les minories etnicoculturals per a compartir les seues inquietuds i necessitats. **R.** VEVS (coord.), UDPEA, Centres docents.



A25. Facilitar atenció personalitzada a través d'un itinerari de detecció, derivació i acompanyament a la salut mental per a tota la comunitat universitària. **R.** CS (Coord.), UI, F. Isonomia, UDD, UO.

E2. Sensibilització i divulgació

L'eix «**Sensibilització i divulgació**» té una doble finalitat. D'una banda, prevenir la discriminació mitjançant l'acostament de la comunitat universitària a la diversitat en totes les seues manifestacions, a la riquesa que aquesta suposa així com a les necessitats d'aquesta. Sensibilitzar per a construir conjuntament una consciència sobre la necessitat de fer possible entre totes i tots un campus que reconeix la diversitat, la respecta, l'accepta, la inclou i no discrimina. I, d'una altra banda, divulgar i mostrar les formes o manifestacions que pot tenir la diversitat en la societat en general, tot fent accessible el significat de la inclusió i la no discriminació.

O4. Prevenir la discriminació mitjançant el coneixement de la diversitat i sensibilitzar sobre el seu valor i riquesa al campus



A26. Realització de campanyes i activitats de conscienciació i sensibilització sobre la discriminació i les desigualtats en la societat i la necessitat de contribuir a erradicar tota forma de discriminació. R. UDD, UI, OCDS.



A27. Visibilització de la igualtat i la diversitat mitjançant la promoció de la inclusió i la no discriminació en els continguts de les comunicacions i en la publicitat interna i externa de l'UJI. R. SCP (Coord.), UI, UDD, OCDS.



A28. Desplegament de campanyes per a sensibilitzar la comunitat universitària sobre la importància del llenguatge inclusiu i no sexista. R. UI (Coord.), F.Isonomia, SLT, SCP, UDD, OCDS.

O4. Prevenir la discriminació mitjançant el coneixement de la diversitat i sensibilitzar sobre el seu valor i riquesa al campus



A29. Desenvolupament dels subprogrames de suport a persones amb NESE i de prevenció de les violències dins del programa UJI-Voluntària. R. OCDS (Coord.), UDD, F.Isonomia.



A30. Realització de programes de Vox-UJI ràdio en matèria d'igualtat, diversitat i no discriminació: Sense Barreres, Lliures i diverses, Cooperació i Solidaritat a l'UJI. R. UDD, UI, OCDS.



A31. Manteniment i publicació en les pàgines web pròpies, xarxes socials de l'UJI sobre aspectes vinculats a la discapacitat, suport a NESE, igualtat efectiva entre homes i dones, diversitat afectivosexual i de gènere, i diversitat etnicocultural. R. UDD, UI, OCDS.



A32. Difusió de videorelats d'experiències personals en matèria de discapacitat i NESE. R. UDD (Coord.), SCP.



A33. Difusió a través del repositori web i xarxes socials de les jornades en matèria NESE. R. UDD, SCP.

O5. Divulgar i mostrar el valor de la igualtat i les formes o manifestacions de la diversitat en la societat



A34. Programació sociocultural que mostra el valor de la igualtat i les diversitats. R. SASC.



A35. Introducció d'una línia de productes protocol·laris solidaris de centres d'ocupació de persones amb discapacitat. R. SCP.



A36. Elaboració d'informes d'impacte de gènere en les ofertes d'ocupació pública, així com en els processos de selecció, accés i promoció de personal de l'UJI. R. UI (Coord.), F. Isonomia, Gerencia, R.H.



A37. Elaboració d'informes sobre violències sexuals digitals i ciberassetjament en l'àmbit educatiu i laboral. R. UI (Coord.).

E3. Equitat i accessibilitat

L'eix «**Equitat i accessibilitat**» impulsa i desenvolupa accions que pretenen garantir la plena participació de la comunitat universitària en la vida del campus. Cal per a això disposar d'entorns accessibles tant físics com tecnològics; també és necessari disposar de mesures d'acció positiva per a assegurar l'equitat i d'aquesta manera el reconeixement de la diversitat en la vida universitària i que aquesta no siga una barrera o un obstacle en les activitats docents, discents, investigadores o de gestió i d'administració.

Des d'una perspectiva equitativa i accessible, mitjançant ajustos raonables, s'ha de disposar de recursos tècnics de suport que faciliten o compensen determinats dèficits i també d'espais que possibiliten i garantisquen la pausa, el descans o la possibilitat d'usar determinades instal·lacions.

O6. Desplegar accions de discriminació positiva per a assegurar l'equitat



A38. Implementació de mesures de discriminació positiva en matèria de discapacitat en cas d'empat en la puntuació, basats en estudis sobre la contractació de professionals UJI (PTGAS, PI, PDI). R. VOAP (coord.), R.H.



A39. Compliment de la reserva del 5 % de les places d'accés en grau, màster i doctorat per a persones amb discapacitat. R. SGDE, ED.



A40. Inclusió de la perspectiva inclusiva en les convocatòries de pràctiques acadèmiques externes, mobilitat internacional, que establisquen accions positives de baremació i finançament addicional de l'estudiantat amb discapacitat i/o NESE. R. OIPEP, ORI (Coord.), UDD, OCDS, OCIT, Centros Docentes y ED.



A41. Inclusió de mesures d'acció positiva en les contractacions i ascensos per a garantir la promoció professional en condicions d'igualtat, d'acord amb els criteris establerts en la normativa vigent. A igualtat de mèrits tindran prioritat les dones en els àmbits masculinitzats i els homes en els àmbits feminitzats en les noves contractacions i en la modificació de categories professionals. R. R.H.



A42. Implementació de la paritat en la composició dels tribunals en els processos de selecció i provisió de personal de l'UJI. R. VOAP (Coord.), R.H.



A43. Avaluació dels llocs de treball des d'una perspectiva de gènere i emissió d'un informe desagregat sobre els riscos laborals (físics i psicosocials). R. OPPSMA, (Coord.), CS, CSS, UI.

O7. Treballar per l'accessibilitat universal tant física com tecnològica



A44. Accessibilitat física de les instal·lacions de la Universitat i adaptacions de lloc de treball/estudi acadèmic. R. OTOP, OPPSMA (Coord.), UDD.



A45. Accessibilitat als continguts tecnològics de la Universitat Jaume I (web, app mòbil, Aula Virtual...). R. URA.



A46. Manteniment d'un banc de productes de suport, gestió dels espais de descans i gestió de l'accés als espais d'estudi adaptats. R. UDD (Coord.), Biblioteca, Centres Docents.



A47. Millorar l'accessibilitat dels continguts de divulgació científica. R. UDCiCC.



A48. Existència de banys multigènere i inclusius. R. UI (Coord.), OTOP.

E4. Tolerància zero contra la discriminació, l'assetjament o la violència

L'eix «Tolerància 0» estructura els objectius i les accions que tenen com a meta construir una cultura compartida de tolerància zero contra les manifestacions de discriminació o de violència, així com eliminar actituds o pràctiques que reproduïsquen discriminacions de manera directa o indirecta.

O8. Construir una cultura compartida de tolerància zero contra les manifestacions de discriminació o violència



A49. Campanya per a donar a conèixer el marc de principis, valors i normes de convivències de l'UJI. (Codi ètic i normativa de convivència). R. VRSPiI, SECGEN (Coord.), VEVS, SCP.



A50. Difusió entre la comunitat universitària de les instàncies a les quals poder donar a conèixer o denunciar situacions de discriminació o assetjament. R. VRSPiI, SECGEN (Coord.).



A51. Resposta ràpida davant les situacions que es donen a conèixer a través de la línia ètica, la CIRA i el canal de denúncies. R. VRSPiI, SECGEN (Coord.).



A52. Desenvolupament de campanyes específiques de sensibilització contra les violències tant en matèria d'igualtat de gènere com LGTBIQA+ (comentaris, acudits...). R. UI.

O9. Analitzar i eliminar actituds o pràctiques que reproduïsquen discriminacions de manera directa o indirecta



A53. Realització d'una enquesta de clima en matèria de igualtat i gènere en la comunitat universitària. R. UI (Coord.), F. Isonomia.



A54. Formació de tota la comunitat universitària per a capacitar, reconèixer i afrontar possibles situacions de violència. R. UFIE, OPPSMA, UI.



A55. Difusió del protocol i els recursos de la Universitat en matèria de prevenció de violències i assetjament a tot el personal i la comunitat universitària, així com a les entitats externes amb les quals manté una vinculació l'UJI. R. UI (Coord.), R.H., OPPSMA.

E5. Formació

L'eix «**Formació**» té com a finalitat promoure i difondre formació en matèria igualtat, inclusió i no discriminació, atesa la rellevància que té que tota la comunitat universitària adquirisca aquests coneixements per a reconèixer la diversitat i relacionar-se amb aquesta des d'actituds i comportaments que fomenten la inclusió i el respecte a la igualtat.

O10. Promoure i difondre formació en matèria d'igualtat, inclusió i no discriminació



A56. Formació especialitzada sobre la discapacitat i la no discriminació a la comunitat universitària. R. UDD (Coord.), UFIE.



A57. Autoformació per a la comunitat universitària mitjançant activitats i diferents materials com píndoles audiovisuals. R. UDD (Coord.), CENT, SCP.



A58. Formació sobre l'accessibilitat i el disseny universal de l'aprenentatge. R. UFIE (Coord.), CENT.



A59. Difondre la formació externa sobre la divulgació inclusiva i fer formació interna. R. UDCiCC, UDD.



A60. Diploma d'UniDiversitat: Formació per a l'Ocupació i la Vida Independent de Joves amb Discapacitat Intel·lectual. R. VRSPiI (Coord.), UDD.

O10. Promoure i difondre formació en matèria d'igualtat, inclusió i no discriminació



A61. Formació i capacitatció en lideratge amb perspectiva de gènere per al personal de l'UJI. R. UI.



A62. Formació adreçada al PDI en metodologies d'investigació amb perspectiva de gènere. R. UI.



A63. Realització d'accions de formació en diversitat afectivosexual als càrrecs i òrgans de govern unipersonals, PDI, PI, PTGAS i estudiantat. R. UI.



A64. Col·laboració amb assignatures dels diferents graus, per a la realització de seminaris en matèria LGTBIQA+. R. UI.



A65. Formació a tota la comunitat universitària per a capacitar, reconèixer i afrontar possibles situacions de violència (protocol). R. UI (Coord.), UFIE, OPPSMA.



A66. Oferir formació en matèria de comunicació i llenguatge inclusiu i no sexista. R. UI (Coord.), UFIE, F. Isonomia.

E6. Investigació

L'eix «**Investigació**» inclou, d'una banda, aquelles accions que faciliten la visibilització i el reconeixement intern i extern de l'activitat d'investigació desenvolupada a la Universitat Jaume I en matèria d'inclusió i no discriminació de totes les diversitats objecte d'aquest Pla. També incorpora accions que des de les diferents unitats o serveis de l'UJI puguin servir per a donar suport a línies d'investigació sobre la inclusió i no discriminació en l'àmbit universitari. Finalment, inclou accions per a garantir que les convocatòries del pla propi d'investigació recullen criteris d'inclusió i no discriminació adoptant mesures per a afavorir la igualtat d'oportunitats.

O11. Visibilitzar l'activitat de investigació desplegada a la Universitat Jaume I en matèria d'igualtat, inclusió i no discriminació



A67. Visibilització de la investigació en matèria de discapacitat i necessitats educatives específiques de suport educatiu. R. OCIT (Coord.), UDCiCC, UDD.



A68. Celebració bianual del Congrés Investigació i Gènere i Diversitat Afectivosexual UJI i premiar-hi els millors treballs presentats. R. UI (Coord.), F. Isonomia.



A69. Visibilització de la investigació en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes i diversitat afectivosexual i de gènere en l'UJI. R. OCIT (Coord.), Biblioteca, UDCiCC, UI.



A70. Promoció d'un premi en matèria d'inclusió i no discriminació en l'àmbit de l'activitat investigadora. R. OCDS, UDD.

O12. Servir d'enllaç o suport a línies de investigació sobre igualtat, inclusió i no discriminació



A71. Atenció a sol·licituds realitzades per part de grups d'investigació per a entrar en contacte amb entitats vinculades als àmbits objecte d'aquest Pla d'inclusió i no discriminació. R. UDD, UI, OCDS.



A72. Atenció a les sol·licituds realitzades per entitats vinculades als àmbits objecte d'aquest Pla d'inclusió i no discriminació per a entrar en contacte amb la direcció, serveis o grups d'investigació. R. UDD, UI, OCDS, UDCiCC.

O13. Garantir que les convocatòries del pla propi d'investigació recullen criteris d'inclusió i no discriminació adoptant mesures per a afavorir la igualtat d'oportunitats.



A73. Revisió de la normativa pròpia/convocatòries tot atenent situacions de discapacitat. R. OCIT.



A74. Revisió de la normativa pròpia/convocatòries tot atenent la igualtat efectiva entre homes i dones. R. OCIT (Coord.), UI.

E7. Aliances amb entitats i col·lectius socials

L'eix «**Aliances amb entitats i col·lectius socials**» vol reforçar la col·laboració amb les entitats i els col·lectius socials que treballen per la inclusió i la no discriminació així com per la igualtat i l'equitat en totes les manifestacions que són objecte d'aquest Pla.

La Universitat Jaume I té la vocació de ser un espai de trobada, d'aprenentatge mutu i d'impuls d'iniciatives que sorgisquen d'aliances i interessos mutus en favor de la igualtat, la inclusió i la no discriminació.

O14. Reforçar la col·laboració amb les entitats i els col·lectius socials que treballen per la igualtat, la inclusió i la no discriminació



A75. Intensificació de la relació amb grups socials i col·lectius tradicionalment allunyats de les activitats de divulgació científica per a la seua participació activa en aquestes. R. UDCiCC, UDD, UI, OCDS.



A76. Col·laboració amb la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació en procés d'accés a la universitat (Subcomissió de suport educatiu). R. UDD.



A77. Manteniment de les relacions amb altres universitats i xarxes en matèria de discapacitat (Xarxa d'Universitats Públiques per la Igualtat i les Diversitats, Unidisval, SAPDU, EDUC). R. VRSPiI (Coord.), UDD.



A78. Foment de la relació entre l'UJI i entitats de l'àmbit de la discapacitat i NESE. R. UDD.



A79. Realització de l'Escola d'Estiu Inclusiva. R. VRSPiI, VIS (Coord.), UDD, Escola d'Estiu.

O14. Reforçar la col·laboració amb les entitats i els col·lectius socials que treballen per la igualtat, la inclusió i la no discriminació.



A80. Col·laboració amb Unitats Especialitzades d'Orientació sobre l'accés a la universitat per a persones amb NESE. R. VEVS (Coord.), UDD.



A81. Col·laboració i assessorament als centres d'educació secundària en temes de discapacitat i adaptacions als estudis universitaris. R. VEVS (Coord.), UDD.



A82. Manteniment de les col·laboracions permanents amb institucions públiques UJI per a fer activitats conjuntes en matèria d'igualtat. R. UI (Coord.), SCP, F. Isonomia, OCDS, IF, OCIT.



A83. Manteniment de la relació amb altres universitats i xarxes (Xarxa d'Universitats Públiques per la Igualtat i les Diversitats, Xarxa Vives, Xarxa Unitats d'Igualtat Universitats, RUIGEU, EDUC, RUD...). R. VRSP II, UI (Coord.).



A84. Foment de la relació entre l'UJI i entitats de l'àmbit de la igualtat i diversitat afectivosexual i de gènere (Conselleria Igualtat i Diversitat, Institut de les Dones, Centre Dona 24 hores, Oficina Víctimes Delicte, Consell Valencià LGTBI, Armari de la Memòria, Orienta, Plataforma LGTBI de l'Ajuntament...). R. VRSP II (Coord.), UI, F Isonomia.



A85. Realització d'accions de formació en igualtat i diversitat afectivosexual a centres educatius, organismes i associacions. R. VEVS, VRSP II (coord.), UI.



A86. Jornada anual d'educació com a establiment d'una xarxa de col·laboració amb professorat i estudiantat de centres educatius de l'entorn de l'UJI interessats en la defensa de la diversitat sexual. R. VEVS, VRSP II (coord.), UI.



A87. Manteniment de les relacions amb altres universitats, xarxes i entitats en matèria etnicocultural. R. VRSP II (Coord.), OCDS.

Procés d'elaboració del Pla

El Pla d'inclusió i no discriminació de la Universitat Jaume I (2024-2026) ha estat coordinat pel Vicerectorat de Responsabilitat Social, Polítiques Inclusives i Igualtat i s'ha desenvolupat seguint un procés participatiu en tres etapes entre els mesos de gener i juny de 2024:

Primera etapa

Revisió de les normatives, plans d'acció i programes aplicables a la universitat en aquest àmbit, així com definició i proposta d'una primera versió dels eixos, les accions, les unitats responsables i els indicadors del Pla. Responsables:

- Vicerectorat de Responsabilitat Social, Polítiques Inclusives i Igualtat, Elsa González-Esteban
- Oficina de Cooperació al Desenvolupament i Solidaritat, Mar Valero i Embarka Hamoudi Hamdi
- Unitat de Diversitat i Discapacitat, Olga Carbó Badal i Encarna González Alamilla
- Unitat d'Igualtat, Fernando Vicente Pachés i Naiara Martínez Gómez

Segona etapa

Valoració del primer esborrany i suggeriments per part de tres grups de treball de la Universitat Jaume I un grup de consulta d'entitats externes:

Grup 1. Grup de treball, serveis i unitats implicats en el desplegament del Pla

- Centre d'Educació i Noves Tecnologies, Toni Bellver Torlá i Carles Bellver Torlá
- Centre Sanitari, Cristina Gimenez García
- Escola de Doctorat, Mercé Correa Sanz
- Càtedra d'Innovació, Creativitat i Aprenentatge, Marisa Flor Peris
- Infocampus, Yolanda Pascual Ramos
- Oficina per a la Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic, Maribel Gil Ruiz

- Oficina d'Inserció Professional i Estadets en Pràctiques, Maribel Beas Collado
- Oficina de Relacions Internacionals, Fermín Mallén Broch
- Oficina Tècnica d'Obres i Projectes, José Roger Dols
- Oficina de Prevenció, Promoció de la Salut i Medi Ambient, Ana Tomás Catalán
- Servei de Recursos Humans, María José Boix Juan
- Servei d'Activitats Socioculturals, Albert López Monfort y Ángel Portolés Górriz
- Servei d'Esports, Carlos Hernando Domingo y Clemente Miró Pons
- Servei de Comunicacions i Publicacions, Amparo Soriano Ibáñez i David González Alamilla
- Servei de Gestió de la Docència i Estudiants, Loli Ten Beltrán
- Servei de Llengües i Terminologia, Irma Mulet Vilar
- Unitat de Dinamització i Participació de l'Estudiantat i Associacions, María Cervera Soler
- Unitat de Gestió d'Encàrrecs, Convenis i Subvencions, Jordi Torner Más
- Unitat de Divulgació Científica i Ciència Ciutadana, Lluís Martínez León
- Unitat de Formació i Innovació Educativa, Esther Climent Tormos i Asunción Verchili Andreu
- Unitat d'Orientació, Beatriz Bonet Almela
- Universitat per a Majors, Inmaculada Rodríguez Moya
- Vicegerència, Carlos Martínez Moreno
- Gerència, Andrés Marzal Varó

Grup 2. Grup de treball de persones expertes en les matèries del Pla

- Sindicatura de Greuges, Paco López Benet
- Càtedra UNESCO Filosofia per a la Pau, Sonia París Albert
- Càtedra UNESCO d'Esclavituds i Afrodescendència, José Antonio Piqueras Arenas
- Fundació ISONOMIA, Gemma Escrig Gil
- Raquel Agost Felip (Departament de Psicologia Evolutiva, Educativa, Social i Metodologia)
- Maite Alguacil Marí (Departament d'Economia)
- Rafa Ballester Arnal (Departament de Psicologia Bàsica, Clínica i Psicobiologia)
- María Calzada Pérez (Departament de Traducció i Comunicació)
- Raquel Flores Buils (Departament de Psicologia Evolutiva, Educativa, Social i Metodologia)
- Jesús Gil Gómez (Departament d'Educació i Didàctiques Específiques)
- Marga Miñarro Yanini (Unitat predepartamental de Dret del Treball, Seguretat Social i Eclesiàstic de l'Estat)
- Odet Moliner García (Departament de Pedagogia i Didàctica de les Ciències Socials, la Llengua i la Literatura)
- Marta Renau Michavila (Departament de Traducció i Comunicació)
- Beatriz Tomás Mallén (Departament de Dret Públic)

Grup 3. Grup de treball d'estudiantat

- Unitat de Dinamització i Participació de l'Estudiantat i Associacions, Víctor Garné Miravete
- Consell de l'Estudiantat: Alejandro Sanz Sobrino i Gerard Corella Aymerich
- Delegades i delegats de centres i altres col·lectius: Amparo López Olivares, Francisco Pérez Cervantes, Ginesa Magdaleno Lirón, Mohammed Al Howaidi Nassralla, Adrián García Edo, Sergio Aibar Cano, Concepció Dobón Gómez
- Estudiantat de Pisos Solidaris: Luisa Verenisse Donayre Guerrero, Emilio Fito Marbre, Adrián Pablo Cardozo Ríos

Grup 4. Grup d'entitats i organitzacions

- Fundació Secretariat Gitano, Voluntariat de Pisos Solidaris, Castelló LGTBI, Fundación ONCE, APA-DAH-CAS - Associació de Pares i Mares d'Afectats per Dèficit d'Atenció i Hiperactivitat, TEACAST - Trastorn de l'Espectre Autista de Castelló. FRATER, Oficina de Vida Independent Soledad Arnau Ripollés - OVI, Queerfest LGTBIQA+, UGT UJI, CC.OO. UJI, CSIF UJI, STEPV UJI

Les consideracions fetes des d'aquests grups de treball van permetre consolidar un segon esborrany del Pla.

Tercera etapa

Consideració, deliberació i aprovació del Pla d'inclusió i no discriminació.

El document va ser sotmès a la consideració i la deliberació en el Consell de Direcció que va elevar una proposta de Pla a la consideració i l'aprovació del Consell de Govern en data 1 d'Octubre de 2024.

Seguiment i avaluació del Pla

El seguiment del Pla serà anual sota la coordinació del Vicerectorat de Responsabilitat Social, Polítiques Inclusives i Igualtat i seran responsables d'aquest i del desenvolupament de la memòria, la Unitat de Diversitat i Discapacitat, la Unitat d'Igualtat i l'Oficina de Cooperació al Desenvolupament i Solidaritat de l'UJI.

La memòria de seguiment del Pla es publicarà en la pàgina de web de la universitat com a seguiment al Pla així com en les unitats responsables d'aquest.

L'elaboració de la memòria de seguiment possibilitarà l'emissió per part de l'equip responsable del Pla d'un informe intern d'avaluació d'impacte i eficàcia de les iniciatives així com de suggeriments sobre ajustos futurs per a millorar-ne els resultats obtinguts.

	Accions	Indicadors	Responsables
	A1	Nombre d'estudiantat amb discapacitat i/o NESE que es presenta a les proves d'accés (PAU i PAM)	UDD (Coord.), SGDE, CS
	A2	Nombre d'interaccions	VEVS (Coord.), UDD
	A3	Nombre d'atencions i assistències Nombre d'actes de difusió o publicitaris	UI (Coord.), F. Isonomia.
	A4	Nombre de persones de confiança existents i assistències	UI (Coord.), centres, graus, serveis i entitats externes
	A5	Nombre d'atencions Nombre de seguiments	OCDS
	A6	Nombre d'accions	OCDS

Accions		Indicadors		Responsables
   	A7	Documents revisats	UFIE	
   	A8	Nombre d'accions d'acolliment a estudiantat Nombre de noves contractacions des de RH	VEVS, UO, Infocampus, R.H.	
   	A9	Nombre d'accions d'acolliment a estudiantat Nombre de noves contractacions des de RH	VEVS, UO, Infocampus, R.H.	
   	A10	Nombre d'actes difusió Nombre de cursos Nombre d'altres RH	UI (Coord.), R.H., UFIE, OPPSMA, SCP	
	A11	Nombre de peticions	UDD	
	A12	Nombre de participants	UI	

Accions	Indicadors	Responsables
	A13 Nombre de NESE Nombre d'estudiantat amb discapacitat Nombre de seguiments Nombre de notificacions	UDD (Coord.), Centres docents, ED
	A14 Nombre de professorat de l'estudiantat NESE Nombre de PDI de seguiment Nombre de notificacions	UDD, CS
	A15 Nombre d'estudiantat NESE matriculat en pràctiques acadèmiques externes	OIPEP (Coord.), UDD
	A16 Nombre d'estudiantat NESE que participa en programes de mobilitat	ORI (Coord.), UDD
	A17 Nombre de PDI amb discapacitat que sol·licita suport	UDD
	A18 Nombre de PTGAS amb discapacitat que sol·licita suport	OPPSMA (Coord.), R.H.
	A19 Nombre d'accions	UO (coord.), Centres, UDD
 	A20 Nombre d'hores utilitzades pels col·lectius de diversitat funcional o de programes d'inclusió social	SD

	Accions	Indicadors	Responsables
	A21	Nombre/percentatge de dones-homes que fan ús de mesures de conciliació corresponsable	UI (Coord.), R.H., SGDE, OIPEP
 	A22	Nombre i temps d'atencions i d'assistències	UI (Coord.), F. Isonomia, CS
 	A23	Percentatge de persones de confiança PDI/PI Percentatge de persones de confiança PTGAS Percentatge de persones de confiança estudiantat Nombre d'assistències	UI (Coord.), centres docents, ED, graus, serveis
	A24	Nombre d'ajudes concedides per a aquesta finalitat dins de la convocatòria	VEVS (coord.), UDPEA, Centres docents
   	A25	Nombre de persones ateses Nombre de derivacions Nombre d'atencions	CS (Coord.), UI, F. Isonomia, UDD, UO
   	A26	Nombre de campanyes. Nombre d'activitats de dies commemoratius	UDD, UI, OCDS
   	A27	Nombre d'accions d'acolliment a estudiantat Nombre de noves contractacions des de RH	SCP (Coord.), UI, UDD, OCDS

Accions		Indicadors		Responsables
   	A28	Nombre de campanyes	UI (Coord.), F. Isonomia , SLT, SCP, UDD, OCDS	
   	A29	Nombre de persones voluntàries	OCDS (Coord.), UDD, F. Isonomia	
   	A30	Nombre de programes	UDD, UI, OCDS	
   	A31	Nombre de publicacions	UDD, UI, OCDS	
	A32	Nombre de videorelats	UDD (Coord.), SCP	
	A33	Nombre d'accions	UDD, SCP	

		Accions	Indicadors	Responsables
 	A34	Nombre d'activitats	SASC	
	A35	Nombre de productes diferents	SCP	
	A36	Nombre d'informes	UI(Coord.). F. Isonomia, Gerencia, R.H.	
	A37	Nombre d'informes/estudis	UI (Coord.)	
	A38	Ratio entre el nombre de casos en els que s'apliquen les mesures de discriminació positiva i les places convocades	VOAP (coord.), R.H.	
	A39	Nombre de persones amb discapacitat que ocupen plaça de reserva en grau, màster i doctorat.	SGDE, ED	
	A40	Nombre de convocatòries de pràctiques acadèmiques externes i mobilitat amb una clàusula de perspectiva inclusiva discapacitat i/o NESE.	OIPEP, ORI (Coord.), UDD, OCDS, OCIT, Centres Docents, ED	
	A41	Nombre d'informes	R.H.	

	Accions	Indicadors	Responsables
	A42	Percentatge de tribunals paritaris	VOAP (Coord.), R.H.
	A43	Nombre de riscos i tractament	OPPSMA (Coord.), CS, CSS, UI
	A44	Percentatge d'adaptacions sobre peticions rebudes Percentatge de noves instal·lacions amb criteris d'accessibilitat	UDD, UI, OCDS
	A45	Posicionament de la UJI a l'Observatori d'Accessibilitat Web	URA
	A46	Nombre de persones usuàries Nombre d'accessos	UDD (Coord.), Biblioteca, Centres Docents
	A47	Nombre de productes adaptats	UDCiCC
	A48	Percentatge de WC inclusius als edificis de la universitat	UI (Coord.), OTOP
   	A49	Accions de la campanya per a col·lectius de la comunitat universitària	VRSPiI, SECGEN (Coord.), VEVS, SCP

Accions		Indicadors		Responsables
   	A50	Nombre de materials generats Nombre d'accions de difusió	VRSPiI, SECGEN (Coord.)	
   	A51	Mitjana de dies que es tarda a donar resposta de la canalització de la sol·licitud Nombre de dies que es tarda en tancar la sol·licitud	VRSPiI, SECGEN (Coord.)	
 	A52	Nombre de publicacions	UI	
 	A53	Accions de millora resultat de l'enquesta	UI (Coord.), F. Isonomia	
 	A54	Nombre de cursos	UFIE, OPPSMA, UI	
	A55	Nombre d'actes de difusió Nombre de cursos	UI (Coord.), R.H., OPPSMA	
	A56	Nombre d'ccions formatives	UDD (Coord.), UFIE	

	Accions	Indicadors	Responsables
	A57	Nombre de píndoles	UDD (Coord.), CENT, SCP
	A58	Nombre d'accions	UFIE (Coord.), CENT
	A59	Nombre de cursos o jornades difosos o organitzats	UDCiCC, UDD
	A60	Nombre de participants	VRSPiI (Coord.), UDD
	A61	Nombre de cursos i accions	UI
	A62	Nombre de cursos i diferents accions	UI
	A63	Nombre d'accions formatives per a la comunitat universitària	UI
	A64	Nombre d'accions formatives	UI
   	A65	Nombre de cursos protocol	UI (Coord.), UFIE, OPPSMA

Accions		Indicadors		Responsables
   	A66	Nombre de cursos	UI (Coord.), UFIE, F. Isonomia	
	A67	Nombre de projectes actius durant l'any natural Nombre d'accions de difusió	OCIT (Coord.), UDCiCC, UDD	
 	A68	Nombre de participants en el congrés Nombre de comunicacions en matèria d'igualtat Nombre de comunicacions en matèria de diversitat afectivosexual	UI	
 	A69	Nombre de projectes per matèria Nombre de publicacions per matèria Nombre d'accions de difusió	OCIT (Coord.), Biblioteca, UDCiCC, UI	
 	A70	Nombre de sol·licituds admeses a avaluació	OCDS, UDD	
    <td>A71</td> <td>Nombre de materials generats Nombre d'accions de difusió</td> <td>UDD, UI, OCDS</td>	A71	Nombre de materials generats Nombre d'accions de difusió	UDD, UI, OCDS	
    <td>A72</td> <td>Nombre d'atencions gestionades</td> <td>UDD, UI, OCDS, UDCiCC</td>	A72	Nombre d'atencions gestionades	UDD, UI, OCDS, UDCiCC	

	Accions	Indicadors	Responsables
	A73	Nombre de píndoles	OCIT
	A74	Nombre d'accions	OCIT (Coord.), UI
   	A75	Nombre d'accions de divulgació científica amb la participació d'entitats socials i altres col·lectius	UDCiCC, UDD, UI, OCDS
	A76	Nombre de reunions	UDD
	A77	Nombre de reunions Nombre de col·laboracions	VRSPiI (Coord.), UDD
	A78	Nombre de convenis Nombre de reunions	UDD
	A79	Nombre de participants amb discapacitat Nombre de participants amb NESE	VRSPiI, VIS (Coord.), UDD, Escola d'Estiu
	A80	Nombre de reunions	VEVS (Coord.), UDD

	Accions	Indicadors	Responsables
	A81	Nombre d'interaccions	VEVS (Coord.), UDD
	A82	Nombre de convenis Nombre de col·laboracions	UI (Coord.), SCP, F. Isonomia, OCDS, IF, OCIT
 	A83	Nombre de reunions i actes Nombre de col·laboracions	VRSPiI, UI (Coord.)
 	A84	Nombre de convenis signats Nombre de participacions conjuntes realitzades	VRSPiI (Coord.), UI, F Isonomia
 	A85	Nombre d'accions formatives per a centres educatius, organismes i associacions	VEVS, VRSPiI (coord.), UI
	A86	Nombre de centres educatius participants	VEVS, VRSPiI (coord.), UI
	A87	Nombre de reunions celebrades a les xarxes	VRSPiI (Coord.), OCDS

Annexos

Sigles

- **CENT:** Centre d'Educació i Noves Tecnologies
- **CERSU:** Comissió d'Ètica i Responsabilitat Social Universitària
- **CS:** Centre Sanitari
- **CSS:** Comitè de Seguretat i Salut
- **ED:** Escola de Doctorat
- **EDUC:** «European Digital UniverCity», Aliança Europea Universitària
- **IF:** Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere Purificació Escribano
- **LGTBIQA+:** Lesbiana, Gai, Trans, Bisexual, Intersex, Queer, Asexual, altres dissidències
- **INCREA:** Càtedra d'Innovació, Creativitat i Aprenentatge
- **NESE:** Necessitats Específiques de Suport Educatiu
- **OCDS:** Oficina de Cooperació al Desenvolupament i Solidaritat
- **OCIT:** Oficina per a la Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic
- **OIPEP:** Oficina d'Inserció Professional i Estadets en Pràctiques
- **OPPSMA:** Oficina de Prevenció, Promoció de la Salut i Medi Ambient
- **ORI:** Oficina de Relacions Internacionals
- **OTOP:** Oficina Tècnica d'Obres i Projectes
- **RH:** Servei de Recursos Humans

- **RUD:** Xarxa d'Universitats per la Diversitat
- **RUIGEU:** Xarxa d'Unitats d'Igualtat de Gènere per l'Excel·lència Universitària
- **SAPDU:** Xarxa de Serveis de Suport a Persones amb Discapacitat en la Universitat
- **SASC:** Servei d'Activitats Socioculturals
- **SCP:** Servei de Comunicacions i Publicacions
- **SD:** Servei d'Esports
- **SECGEN:** Secretaria General
- **SGDE:** Servei de Gestió de la Docència i Estudiants
- **SLT:** Servei de Llengües i Terminologia
- **UDCiCC:** Unitat de Divulgació Científica i Ciència Ciutadana
- **UDD:** Unitat de Diversitat i Discapacitat
- **UDPEA:** Unitat de Dinamització i Participació de l'Estudiantat i Associacions
- **UFIE:** Unitat de Formació i Innovació Educativa
- **UGECS:** Unitat de Gestió d'Encàrrecs, Convenis i Subvencions
- **UI:** Unitat d'Igualtat
- **UNIDISVAL:** Serveis Universitaris de Suport a Persones amb Discapacitat de les Universitats Valencianes
- **UO:** Unitat d'Orientació
- **URA:** Unitat Responsable d'Accessibilitat
- **VEFP:** Vicerectorat d'Estudis i Formació Permanent
- **VEVS:** Vicerectorat d'Estudis i Vida Saludable
- **VIS:** Vicerectorat d'Infraestructures i Sostenibilitat
- **VOAP:** Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat
- **VRSPII:** Vicerectorat de Responsabilitat Social, Polítiques Inclusives i Igualtat

Glossari •

- **Accessibilitat universal:** És la condició que han de complir els entorns, processos, béns, productes i serveis, així com els objectes, instruments, eines i dispositius per a ser comprensibles, utilitzables i practicables per totes les persones en condicions de seguretat i comoditat i de la manera més autònoma i natural possible. En l'accessibilitat universal està inclosa l'accessibilitat cognitiva per a permetre la comprensió fàcil, la comunicació a totes les persones i la interacció amb aquestes. L'accessibilitat cognitiva es desplega i es fa efectiva a través de la lectura fàcil, sistemes alternatius i augmentatius de comunicació, pictogrames i altres mitjans humans i tecnològics disponibles amb aquesta finalitat. Pressuposa l'estratègia de «disseny universal o disseny per a totes les persones», i s'entén sense perjudici dels ajustos raonables que hagen d'adoptar-s'hi.
- **Assetjament discriminatori:** Constitueix assetjament a l'efecte d'aquest Pla, qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en aquest, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- **Ajustos raonables:** Són les modificacions i adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal a les necessitats específiques de les persones amb discapacitat que no imposen una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requereixen en un cas particular de manera eficaç i pràctica, per a facilitar l'accessibilitat i la participació i per a garantir a les persones amb discapacitat l'aprofitament o exercici, en igualtat de condicions amb la resta de les persones, de tots els drets.
- **Certificat de discapacitat:** Document acreditatiu de la condició de discapacitat.

La valoració del grau de discapacitat, expressat en percentatge, es realitza mitjançant l'aplicació de criteris tècnics unificats fixats en el barem establerts pel Reial Decret 888/2022 de 18 d'octubre, que regula el procediment per al reconeixement, declaració i qualificació del grau de discapacitat. Es gestiona des de la direcció de Centre de Valoració i Orientació de la Direcció Territorial d'Igualtat i Polítiques Inclusives.

- **Collectius vulnerables:** Les persones que els integren estan en risc d'exclusió social; les persones amb dependència; les persones amb discapacitat; les que han sigut o són víctimes de violència de gènere o han patit violència sexual; víctimes d'actes terroristes; persones que tenen estatus de refugiades; també la població procedent de països on el seu Índex de Desenvolupament Humà és igual o inferior a 0,8 punts.
- **Discapacitat:** És una situació que resulta de la interacció entre les persones amb deficiències previsiblement permanents i qualsevol tipus de barreres que limiten o n'impedisquen la participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions amb la resta de les persones.
- **Discriminació directa:** La discriminació directa és la situació en què es troba una persona o un grup en què s'integra que siga, haja sigut o puga ser tractada de manera menys favorable que la resta en situació anàloga o comparable per les raons recollides s en l'objectiu d'aquest Pla. S'hi considera discriminació directa la denegació d'ajustos raonables a les persones amb discapacitat. A aquest efecte, s'entén per ajustos raonables les modificacions i adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal que no imposen una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requerisquen en un cas particular de manera eficaç i pràctica, per a facilitar l'accessibilitat i la participació i garantir a les persones amb discapacitat l'aprofitament o exercici, en igualtat de condicions amb la resta de les persones, de tots els drets.
- **Discriminació indirecta:** Es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o a diverses persones un desavantatge particular respecte a altres per raó de les causes previstes en l'objectiu d'aquest Pla.
- **Discriminació indirecta:** N'hi ha quan una disposició legal o reglamentària, una clàusula convencional o contractual, un pacte individual, una decisió unilateral o un criteri o pràctica, o bé un entorn, producte o servei, aparentment neutres, pugen ocasionar un desavantatge particular a una persona respecte d'altres per motiu de, o per raó de discapacitat, sempre que objectivament no responguen a una finalitat legítima i que els mitjans per a la consecució d'aquesta finalitat no siguin adequats i necessaris.
- **Discriminació múltiple i interseccional:** a) Hi ha discriminació múltiple quan una persona és discriminada de manera simultània o consecutiva per dues o més causes que són objecte d'aquest Pla. b) Hi ha discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes de les recollides en aquest Pla, i que generen una manera específica de discriminació. c) En els supòsits de discriminació múltiple i interseccional la motivació de la diferència de tracte, ha de donar-se en relació amb cadascun dels motius de discriminació. d) Igualment, en els supòsits de discriminació múltiple i interseccional les mesures d'acció positiva han d'atendre la concurrència de les diferents causes de discriminació.
- **Disseny universal o disseny per a totes les persones:** És l'activitat per la qual es conceben o projecten des de l'origen, i sempre que això siga possible, entorns, processos, béns, productes, serveis, objectes, instruments, programes, dispositius o eines, de tal manera que pugen ser utilitzats per totes les persones, en la major extensió possible, sense necessitat d'adaptació ni disseny especialitzat. El «disseny universal o disseny per a totes les persones» no exclou els productes de suport per a grups particulars de persones amb discapacitat, quan el necessiten.
- **Dret d'asil:** Terme con dos significados: el dret de concedir l'asil (un Estat pot donar asil en el seu territori a qualsevol persona segons la seua discreció plena), i el dret de tota persona a buscar asil i a gaudir-ne en qualsevol país.

- **Estereotip:** Idea, creença, opinió, imatge preconcebuda derivada del mitjà sociocultural que s'aplica a totes les persones pertanyents a un grup específic i les generalitzacions que li atribueixen.
- **Estigma:** L'estigma social és un concepte ampli que implica l'associació a una etiqueta d'estereotips negatius, prejudicis i comportaments de discriminació cap a les persones que presenten aquesta etiqueta. De manera simultània, les persones afectades reflecteixen aquests estereotips, prejudicis i comportaments cap a elles mateixes (estigma internalitzat). Sol ser produït per la desinformació, la falta de comprensió i el rebuig de la societat o comunitat.
- **Ètnia o grup ètnic:** Es refereix a característiques culturals compartides, com l'idioma, l'ascendència, les pràctiques, les creences i elements simbòlics que defineixen una identitat de grup.
- **Gènere:** Conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques que la societat assigna a les persones de manera diferenciada com a pròpies d'homes i dones. El gènere és una construcció sociocultural que varia a través de la història i es refereix als trets psicològics i culturals que la societat atribueix a allò que considera «masculí» o «femení» mitjançant l'educació, l'ús del llenguatge, la família, les institucions o la religió.

No obstant això, algunes persones no s'identifiquen dins del gènere binari d'home/dona i aquest no sempre es correspon amb el sexe assignat en néixer.

- **Identitat de gènere:** La vivència interna i individual del gènere tal com cada persona la sent i autodetermina, sense que haja de ser definida per tercers. Aquesta pot correspondre o no amb el sexe assignat al moment del naixement, i pot representar la modificació de l'aparença o la funció corporal a través de mitjans farmacològics, quirúrgics o d'una altra mena, sempre que això siga triat lliurement.
- **Igualtat d'oportunitats:** És l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, inclosa qualsevol distinció, exclusió o restricció que tinga el propòsit o l'efecte d'obstaculitzar o deixar sense efecte el reconeixement, aprofitament o exercici en igualtat de condicions per les persones, de tots els drets humans i llibertats fonamentals en els àmbits polític, econòmic, social, laboral, cultural, civil o d'un altre tipus. Així mateix, s'entén per igualtat d'oportunitats l'adopció de mesures d'acció positiva.
- **Igualtat de tracte:** Totes les persones tenen el dret de rebre un tracte idèntic davant la llei raó per la qual es prohibeix qualsevol manera de discriminació (excloure, separar, diferenciar a alguna persona o privar-la dels drets per determinades característiques, habitualment, derivades de diversitat (físiques, idees, cultura, orientació sexual, posició econòmica....)).
- **Inclusió social:** És el principi en virtut del qual la societat promou valors compartits orientats al bé comú i a la cohesió social, i això permet que totes les persones tinguin les oportunitats i recursos necessaris per a participar plenament en la vida política, econòmica, social, educativa, laboral i cultural, i per a gaudir d'unes condicions de vida en igualtat amb la resta de persones. La inclusió presta especial atenció als grups o col·lectius vulnerables amb una voluntat integradora, i hi busca la qualitat màxima i el desenvolupament del màxim potencial de cada persona.
- **Interculturalisme:** Procés pel qual dos o més cultures es relacionen entre si, estableixen un intercanvi basat en l'enriquiment mutu i generen relacions beneficioses per a tots els membres d'aquestes. Promou una forma de relació on prima el respecte per la diversitat i la convivència.

- **InterseX:** Varietat de situacions en les quals, una persona naix amb una anatomia reproductiva o sexual que no sembla encaixar en les definicions típiques de masculí i femení.
- **Intolerància:** Tot comportament, actitud o forma d'expressió que nega la diversitat humana i viola o denigra la dignitat dels drets de la persona diferent.
- **Islamofòbia:** Aversió, odi, por, rebuig, hostilitat cap a l'islam, religió basada en l'Alcorà, i les persones que el practiquen.
- **LGTBI-fòbia:** És el rebuig, por, repudi, prejudici, menyspreu o discriminació cap a persones que es reconeixen a si mateixes com LGBTI, o a persones per associació o afinitat a aquestes. També es considera LGBTI-fòbia el rebuig, por, repudi, prejudici, menyspreu o discriminació a aquelles persones la realitat d'orientació sexual de les quals, el romanticisme, l'expressió de gènere, el desenvolupament sexual o la identitat sexual, s'engloba dins de l'espectre del col·lectiu LGBTI, es considere o no part d'aquest, a persones integrants de famílies LGBTI o per afinitat o associació a aquestes.
- **Malaltia crònica:** Té una duració llarga o per a tota la vida. Les malalties cròniques són malalties que pot ser que no posen en risc la vida de la persona a curt termini, però poden ser extremadament serioses. S'inclouen també en aquesta nomenclatura els trastorns en els quals un símptoma es presenta de manera continuada. Comporta una vivència de persona malalta i amb possibles brots o crisis. En l'àmbit acadèmic, aquestes circumstàncies poden provocar períodes d'absència i han d'estar diagnosticades per facultatius sanitaris.
- **Mesures d'acció positiva:** Es consideren accions positives les diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si fa al cas, compensar qualsevol manera de discriminació o desavantatge en la seua dimensió col·lectiva o social. Aquestes mesures seran aplicables en tant que subsistisquen les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i han de ser raonables i proporcionades en els mitjans per al seu desplegament i els objectius que persegueixen.
- **Minoria:** Referència col·lectiva a un subgrup de la població amb característiques ètniques, racials, socials, religioses o altres, diferents a les de la majoria de la població. L'ús de minoria pot considerar-se un terme pejoratiu en equipar-se amb ser menys. És més aconsellable utilitzar un modificador, per exemple: minoria ètnica, i millor el nom específic del grup.
- **Normalització:** És el principi en virtut del qual les persones amb discapacitat han de poder seguir una vida en igualtat de condicions, accedint als mateixos llocs, àmbits, béns i serveis que estan a la disposició de qualsevol altra persona.
- **Persona apàtrida:** Persona que cap Estat considera com a nacional d'acord amb la seua legislació (art. 1 de la Convenció sobre l'Estatut dels Apàtrides, 1954). L'apatrídia a vegades roman com un problema invisible perquè les persones apàtrides sovint són inadvertides i no són escoltades. No té els drets inherents a la condició de resident legal i habitual en l'Estat de residència temporal ni el dret al retorn, en el cas que viatge. Sovint no se'ls permet assistir a l'escola ni a la sanitat, tindre una feina, obrir un compte bancari, comprar una casa o, fins i tot, casar-se.
- **Persona desplaçada:** Persona que s'ha vist forçada a abandonar la llar o país a causa, en general, de conflictes armats, violència generalitzada, violació dels drets humans o per desastres naturals.

- Persones trans: Terme general i inclusiu, que engloba aquelles persones la identitat de les quals i/o expressió de gènere és diferent de les expectatives culturals basades en el sexe que se'ls va assignar en néixer. Inclou persones transsexuals, transgènere, persones trans no binàries, amb expressió de gènere fluid i altres variacions de gènere.

El glossari és una elaboració pròpia partint de definicions que hi ha en la Declaració Universal dels Drets Humans de 1948, la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social RDL 1/2013, la Guia de comunicació i tracte inclusiu (Delegació del Rector per a la Diversitat i Inclusió, Universitat Complutense de Madrid, 2021) i la Llei 15/2022 per a la igualtat de tracte i la no discriminació.



