

**I PLAN DE IGUALDAD
DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
2010 - 2012**

aprobado en Consejo de Gobierno de 1 de diciembre de 2009

I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA 2010-2012

El Plan de Igualdad de la Universitat de València es la culminación de un largo proceso hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, hecho posible por el trabajo de muchas personas, el impulso de la institución y la existencia de un marco normativo adecuado. El Plan abarca todas las dimensiones de la actividad universitaria, que como ámbito del saber, la transmisión y difusión de la ciencia y la cultura, afecta a su actividad formativa, investigadora, innovadora y organizativa.

Antecedentes

En la Universitat de València un pequeño número de profesoras crearon a finales del año 1986 el *Seminari Interdisciplinari d'Investigació Feminista*, que en los años siguientes se consolidó con la incorporación de personas pertenecientes a diferentes áreas de conocimiento, y culminó con la creación del Institut Universitari d'Estudis de la Dona en febrero de 1991. Su trabajo supuso el comienzo de los Estudios de Género y de las Mujeres en la Universitat de València, investigación, inclusión de materias en algunos planes de estudio y programas de máster y doctorado.

En la modificación de los Estatutos de la Universitat, aprobada en 2004, el Título Preliminar introduce la igualdad entre mujeres y hombres como principio inspirador de la Universitat de València, contemplándose la acción positiva como instrumento para conseguir esa igualdad. De igual forma, se considera la participación equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de gobierno. También en esta reforma estatutaria una redacción sensible a un uso no sexista del lenguaje visibiliza a las mujeres. El Consejo Asesor del Rector para la Igualdad se creó en este mismo año, como reflejo del interés institucional en el desarrollo de estos principios.

El *Pla Estratègic de la Universitat de València*, aprobado en julio de 2007, manifiesta que la Universitat de València se compromete a “desarrollar una política de Igualdad de Género, que incluirá como primer paso la creación de la Unidad de Igualdad”.

Marco normativo

En aplicación de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, la Unidad de Igualdad fue creada por acuerdo de Consejo de Gobierno en octubre de 2007, con las funciones de elaborar y desarrollar los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en la Universitat de València y coordinar las acciones específicas que, en este sentido, puedan poner en marcha los distintos órganos, centros y servicios.

En su comparecencia ante el Claustro de julio de 2008 el Rector, Francisco Tomás i Vert, encomendó a la Unidad la tarea de coordinar el proceso de elaboración del Primer Plan de Igualdad de la Universitat de València, y anunció el próximo nombramiento de la Comisión Redactora.

La Ley 4/2007 introduce a lo largo de su articulado una serie de disposiciones sobre la igualdad entre mujeres y hombres que la Ley Orgánica de 2001 no tenía. Así, explicita que la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades son un valor que las universidades han de incorporar en su estructura y funcionamiento como objetivo

propio, y que han de proyectar también a la sociedad. Concreta la obligación de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación de la universidad, y obliga a la previsión estatutaria de presencia equilibrada en las comisiones de selección de plazas convocadas. La LOU declara el derecho de los y las estudiantes a recibir un trato no sexista. Las universidades, como las otras instituciones de la Administración pública, deberán no sólo contar con Unidades de Igualdad sino también formalizar programaciones dirigidas específicamente a la igualdad de género.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece la necesidad de que los poderes públicos adquieran un compromiso con la efectividad de las medidas transformadoras que tengan por objetivo la igualdad de oportunidades y obliga a la Administración pública a evaluar, periódicamente, sus ámbitos de actuación. También obliga a los poderes públicos a tener en cuenta, detalladamente, los aspectos de género en los estudios y las estadísticas, e insta a la Administración pública a fomentar la enseñanza y la investigación sobre la igualdad mediante la oferta de posgrados, favoreciendo proyectos de investigación sobre el tema. La Ley establece en su Exposición de motivos como una de las medidas de promoción de la igualdad la elaboración de Planes de Igualdad, y específicamente considera “el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras”.

La Universitat de València como administración pública y empresa con más de 250 trabajadoras y trabajadores viene obligada por esta Ley a la redacción de un Plan de Igualdad, definido como un “Conjunto ordenado de medidas que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación realizado para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Diagnóstico

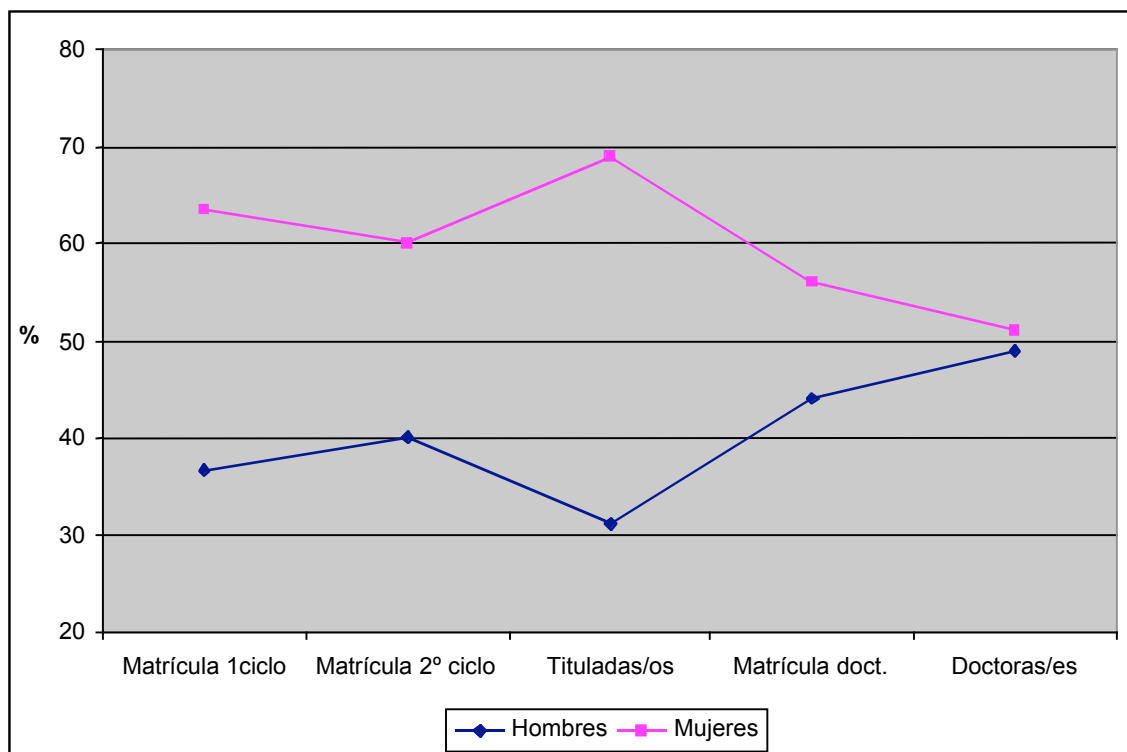
La publicación del Servei d'Anàlisi i Planificació del estudio “La Universitat de València des de la perspectiva de gènere [2003-2007]” sirvió como punto de partida para el análisis de las desigualdades en la Universitat, junto con la publicación periódica del “Recull de dades estadístiques”, que empezó a publicar datos desagregados por sexo en el curso 1995-1996: estudiantes y titulados/as. Posteriormente, desde el curso 2003-04, se amplió a PAS y PDI. En un primer momento la Unidad de Igualdad estudió además los Planes ya implantados en otras universidades, especialmente los de la Xarxa Lluís Vives, elaborando una primera propuesta que presentó a la Comisión de Políticas de Igualdad, donde se realizó un debate y primera selección de los ejes del futuro plan. Con estos antecedentes, la Unidad encargó al departamento de Sociología y Antropología Social en julio de 2008 un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la Universitat de València.

El estudio diagnóstico “Mujeres y Hombres en la Universitat de València” fue realizado por María Eugenia González Sanjuán y Rosario Fernández-Coronado desde una perspectiva descriptiva, utilizando fuentes secundarias que posibilitaron la construcción de series temporales sobre la mayor parte de los aspectos considerados, y mostrando las diferencias en la presencia y posición de los distintos géneros tanto entre los estudiantes como en el profesorado y el personal de administración y servicios; el estudio también da cuenta de los cambios que en estos tres colectivos se han experimentado a lo largo de los últimos años.

La primera versión del diagnóstico fue mejorada con las aportaciones de diferentes grupos de personas expertas formados por estudiantes, PAS y PDI a lo largo del primer trimestre de 2009 y sus conclusiones fundamentales, que han servido como punto de partida para la definición de los objetivos del Plan de Igualdad, son las siguientes:

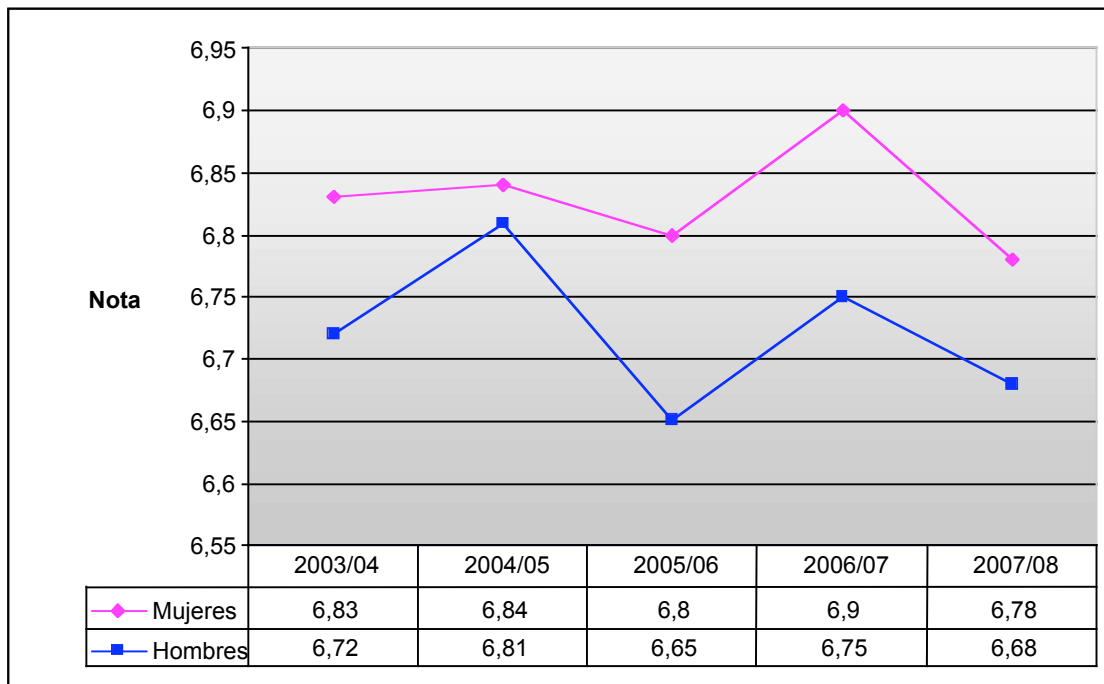
- Las mujeres son mayoría en los diferentes ciclos de la formación universitaria. Sin embargo, su participación se reduce gradualmente conforme aumenta el nivel formativo. En el curso 2007/08 la población femenina representa el 63,5% en las diplomaturas, el 60,1% en las licenciaturas, el 55,8% en los estudios de doctorado y el 52,5% de quienes defendieron sus tesis doctorales.

Representación de las/los estudiantes en las etapas de formación académica



- Todos los indicadores que se han empleado para medir el rendimiento académico muestran mejores resultados en la población femenina. Las mujeres no sólo entran más a la universidad y a edades más jóvenes, sino que también tienen notas de acceso más altas, cursan más que sus compañeros los estudios que eligen en primera opción, abandonan menos y se gradúan más.

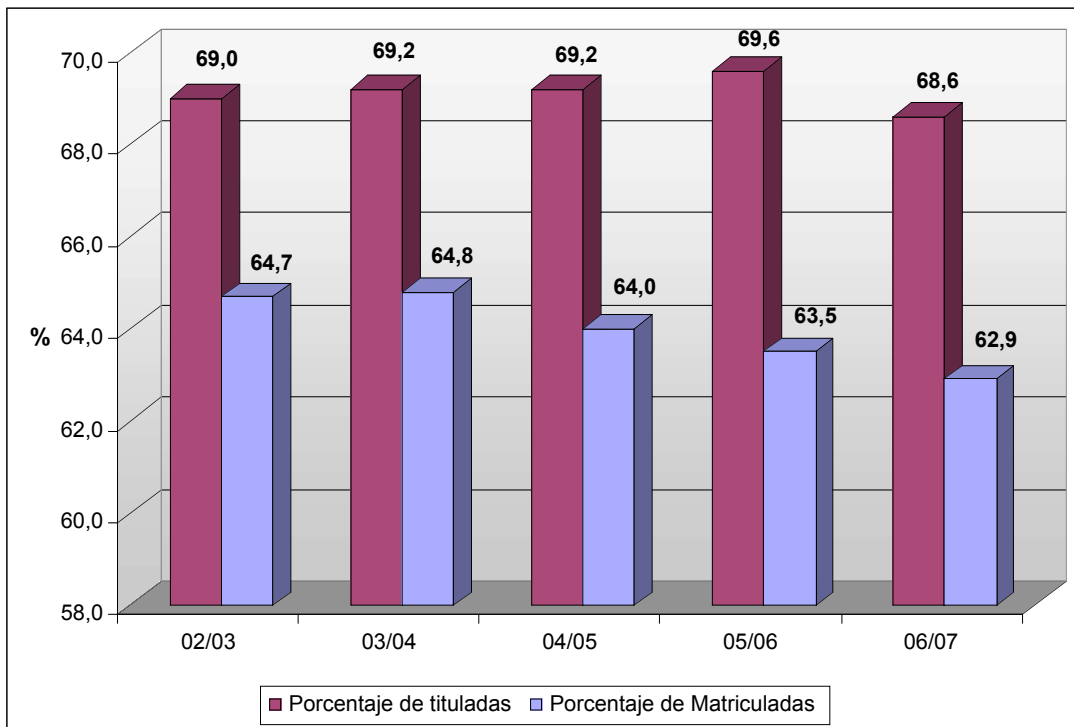
Nota media de acceso, por sexo



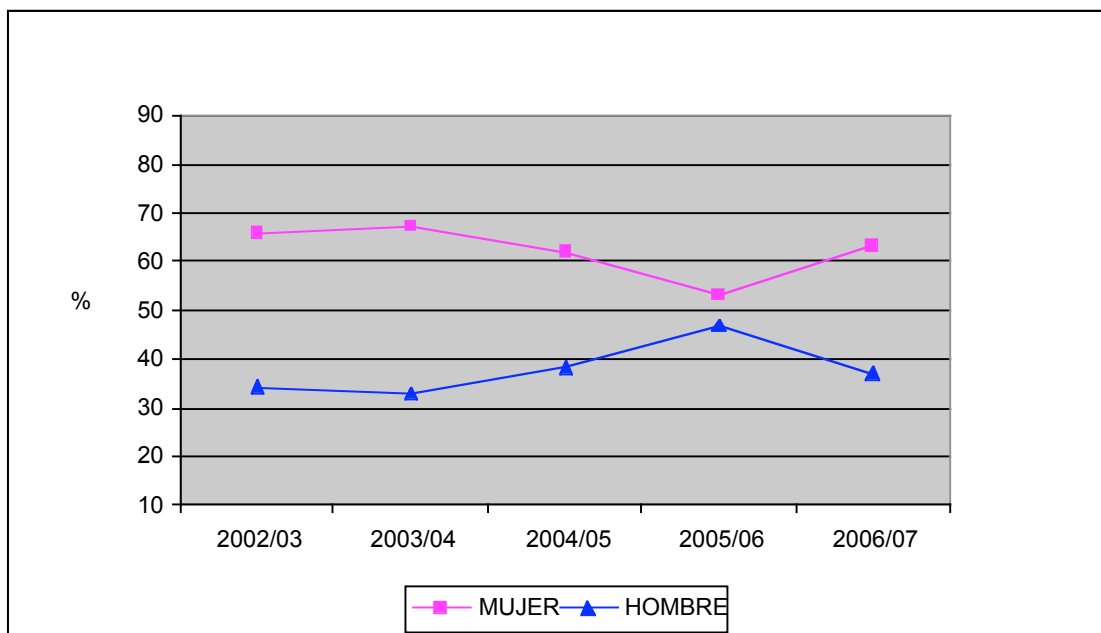
Estudiantes de grado con título universitario, por sexo

CURSO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Absolutos	%	Absolutos	%	
2002/03	493	65,4	261	34,6	754
2003/04	480	65,2	256	34,8	736
2004/05	389	63,4	225	36,6	614
2005/06	355	62,4	214	37,6	569
2006/07	544	67,8	258	32,2	802
2007/08	524	64,9	284	35,1	808

Diferencias entre matrícula y graduación en el caso de las mujeres



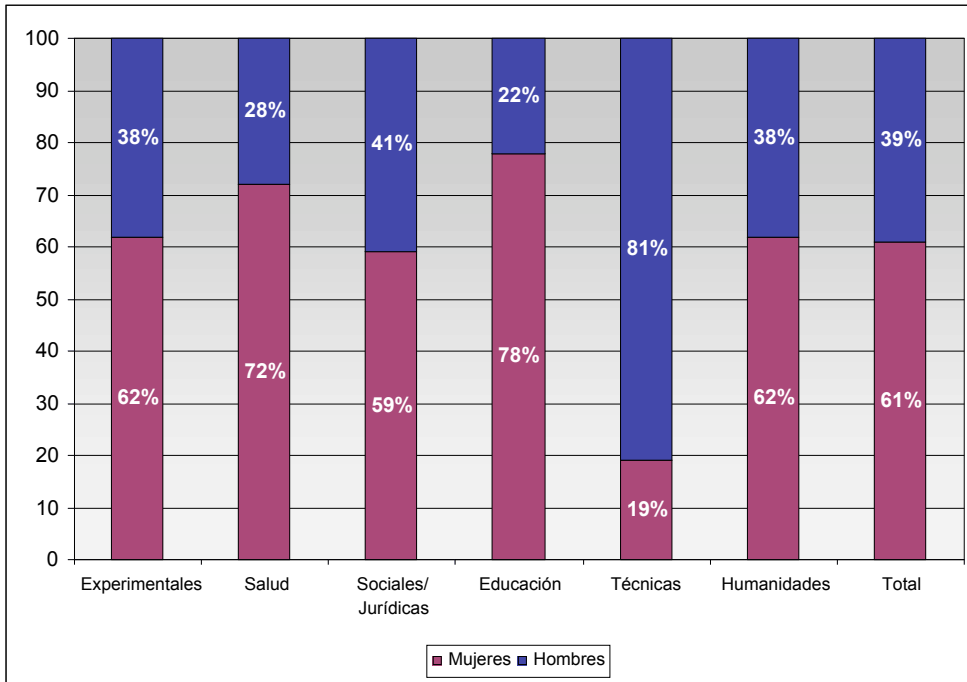
Premios extraordinarios, por sexo



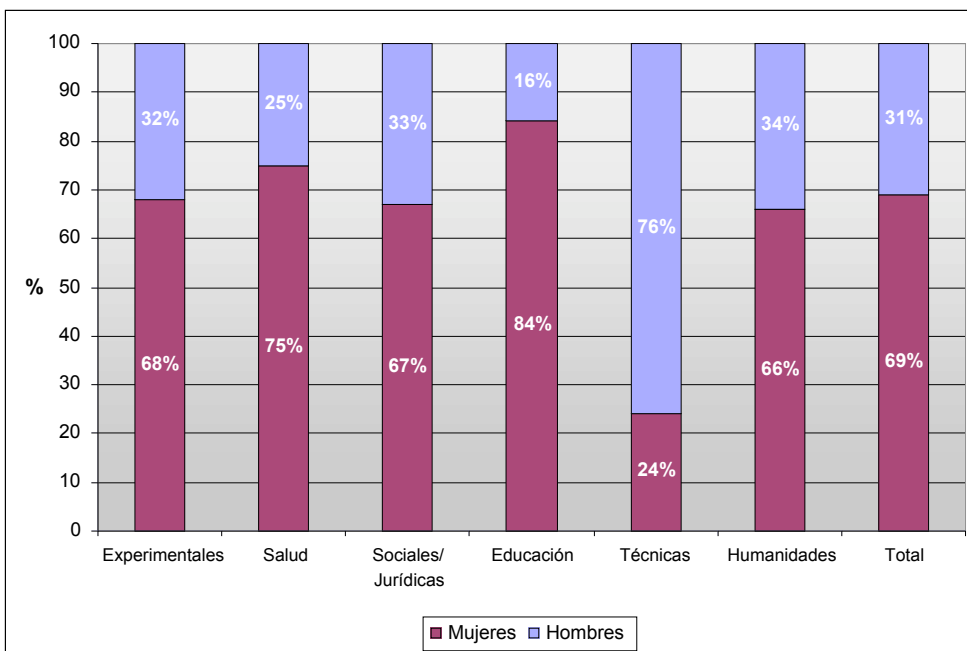
- Los datos examinados revelan la existencia de una clara segregación horizontal por sexo y por carreras, que se mantiene altamente estable a lo largo del periodo analizado. Se detecta una concentración de mujeres, y más escasa presencia masculina, en los estudios relacionados con la educación y las profesiones asistenciales, aún hoy considerados socialmente como “típicos” de las mujeres; por el contrario, en las especialidades técnicas existe una alta concentración de hombres y una subrepresentación femenina. En concreto, las titulaciones con muy alta feminización (superior al 80% de matrícula

femenina) son las diplomaturas de Nutrición, Enfermería, Logopedia, Trabajo Social, Educación Infantil, Audición y Lenguaje, Educación Especial, y la licenciatura de Psicopedagogía; las titulaciones con muy alta masculinización (superior al 80% de matrícula masculina) son las ingenierías de Electrónica, Telemática, Informática, Sistemas Electrónicos, y Telecomunicaciones y Telemática.

Distribución de estudiantes por área de conocimiento. 2007/08

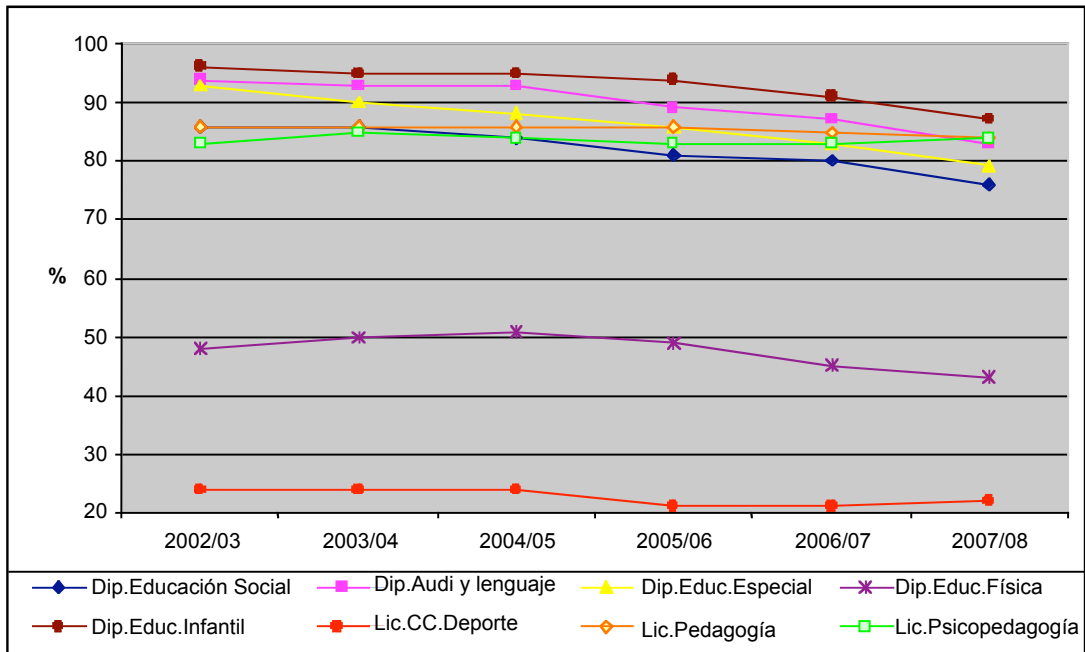


Egresadas/os, por sexo y área de conocimiento. 2006/2007

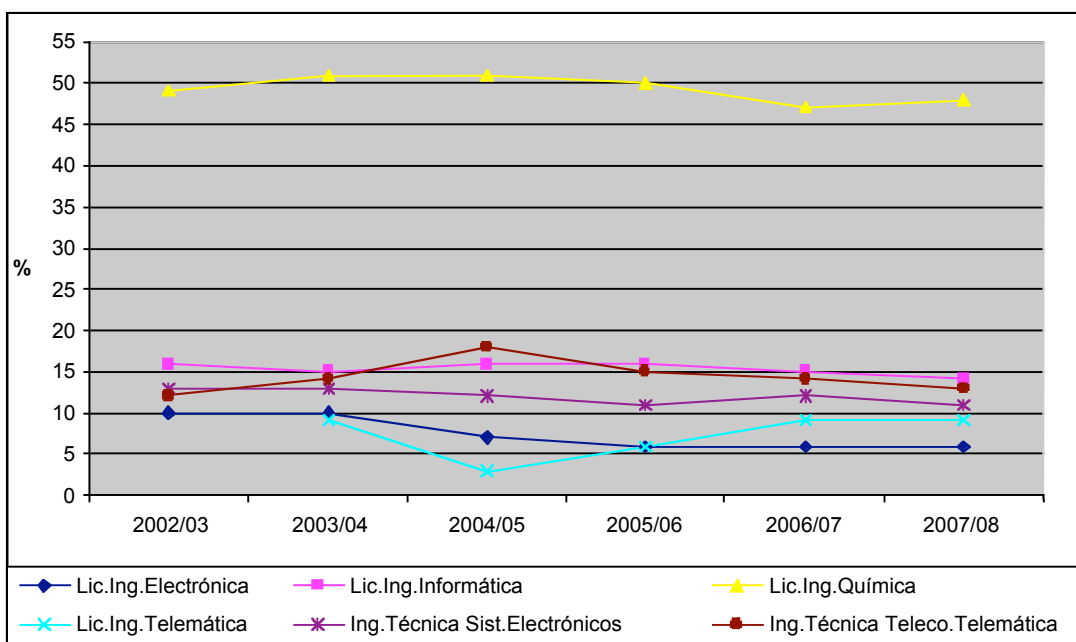


- La participación de las mujeres y de los hombres en nuestra universidad refleja un significativo desajuste por áreas que responde a patrones de género. Las áreas de conocimiento (y sus titulaciones) no son neutras, sino que la mayor o menor feminización está muy vinculada a los estereotipos de género. No es casual que determinadas áreas tengan un claro predominio de profesorado y estudiantes de un sexo. La relación más equilibrada se produce en el área de Ciencias Sociales y Jurídicas y los mayores desequilibrios en la de Educación y la de Estudios Técnicos, en el primer caso claramente feminizados y en el segundo claramente masculinizados.

Matrícula femenina en los estudios de Educación

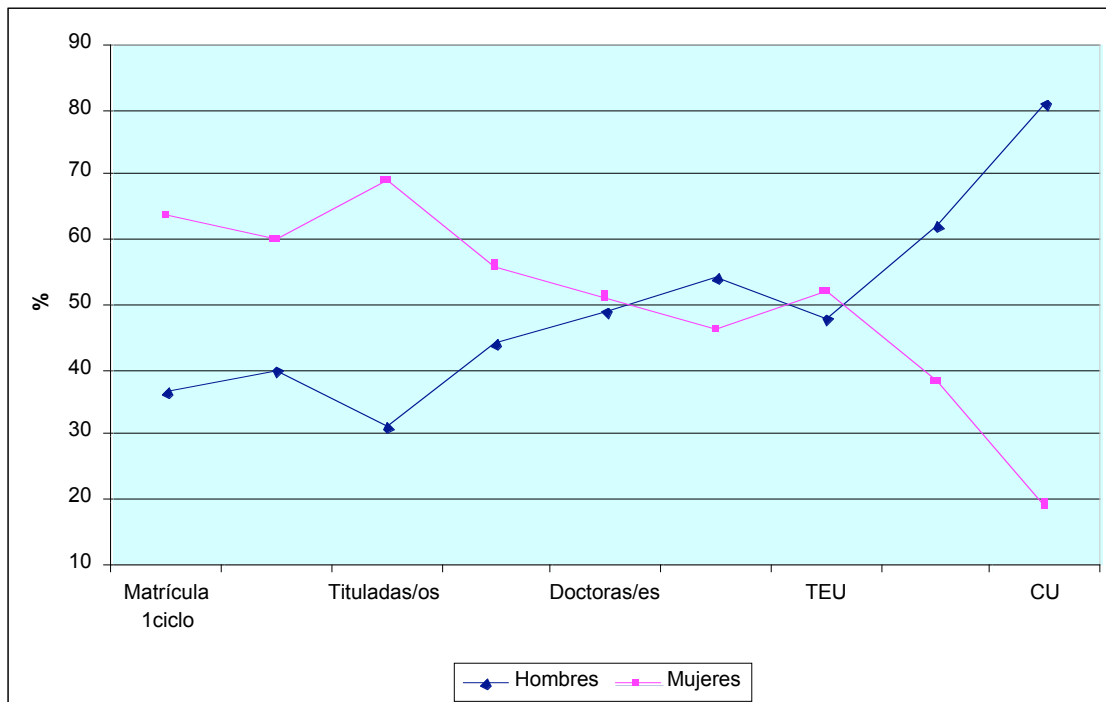


Matrícula femenina en los estudios técnicos



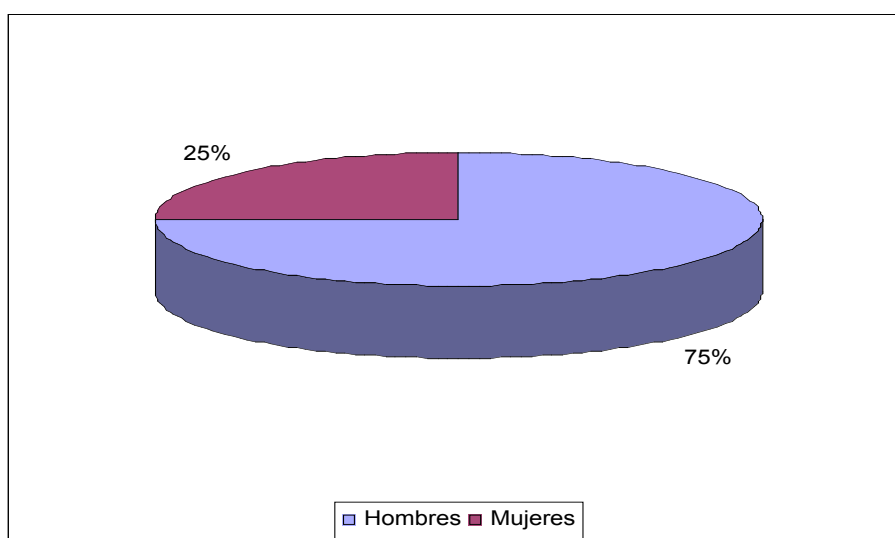
- En el Personal Docente e Investigador (PDI) la situación de las mujeres es de inequívoca desventaja. Además de que sólo representan el 37,4%, esta proporción decrece ostensiblemente en las cátedras de universidad (19% ocupadas por ellas) y se eleva en las titularidades de escuela universitaria (48%). Esta desigualdad se observa también en la cifra de acreditaciones y habilitaciones, siendo especialmente acusada en las acreditaciones a cátedra. Por otro lado, no se constata un mayor equilibrio por sexo conforme decrece la edad, lo que demuestra una lógica de reproducción muy férrea de la estructura por sexo del personal académico.

Proporción de hombres y mujeres en la carrera académica. 2007-2008



- Por otra parte, diferentes indicadores sobre la actividad investigadora colocan a las mujeres en una posición desfavorable; por ejemplo, el rendimiento sexenal ofrece una cifra bastante inferior en ellas, salvo en la categoría de Catedráticos/as de Universidad en la que tiende a equipararse. Y también se comprueba una infrarrepresentación de las mujeres en tribunales de tesis, en las licencias concedidas por año sabático o en las 55 comisiones para la elaboración de los estudios de grado, de las cuales 33 han estado presididas por varones, en 17 no ha habido ninguna mujer del PDI y tan sólo un 27% de este colectivo han sido mujeres.

Dirección de departamentos, por sexo



Sexenios de investigación, por sexo

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Absolutos	%	Absolutos	%	
2002	842	28,9	2.069	71,1	2.911
2003	916	29,5	2.185	70,5	3.101
2004	976	29,6	2.317	70,4	3.293
2005	1.031	29,8	2.430	70,2	3.461
2006	1.093	30,3	2.510	69,7	3.603
2007	1.164	30,8	2.621	69,2	3.785
2008	1.209	31,5	2.631	68,5	3.840

- Las estadísticas sobre las ayudantías que se han ocupado en los últimos veinte años, y de las becas para la formación del personal investigador del último quinquenio, ponen de manifiesto que en el acceso a la carrera universitaria no se produce la desigualdad por sexo característica del periodo anterior. El 49% de las plazas de ayudantes y más del 52% de las becas han sido obtenidas por mujeres.
- En el Personal de Administración y Servicios (PAS) el acceso de la población femenina a estas plazas ha sido más temprano y más notorio cuantitativamente, lo que explica que el 66%

sean mujeres. Por otra parte, en el PAS femenino hay más funcionariado interino y en el masculino más contratado laboral, y la presencia de las mujeres es bastante más elevada en la Administración General (72%) que en la Administración Especial (56%). El desequilibrio por grupos profesionales es acusado, pues a comienzos de 2009 al grupo A pertenece el 7% de las mujeres y 12% de los hombres, produciéndose una significativa discriminación del PAS femenino en la Administración Especial; no obstante, los datos parecen apuntar un mayor equilibrio en las cohortes más jóvenes. Finalmente, las estadísticas sobre cambio de categoría, aun con las limitaciones señaladas, muestran que la movilidad es de menor alcance en el personal femenino, ya que 119 mujeres y 106 hombres han ascendido más de una categoría, cifras muy similares pero muy diferentes en términos relativos.

Categoría de ingreso y categoría actual del PAS. Mujeres

INGRESO	ACTUAL				
	A	B	C	D	E
A	39	9	3	1	0
B	13	64	2	0	0
C	13	20	213	1	0
D	13	23	594	134	4
E	4	4	62	112	42
TOTAL	82	120	874	248	46

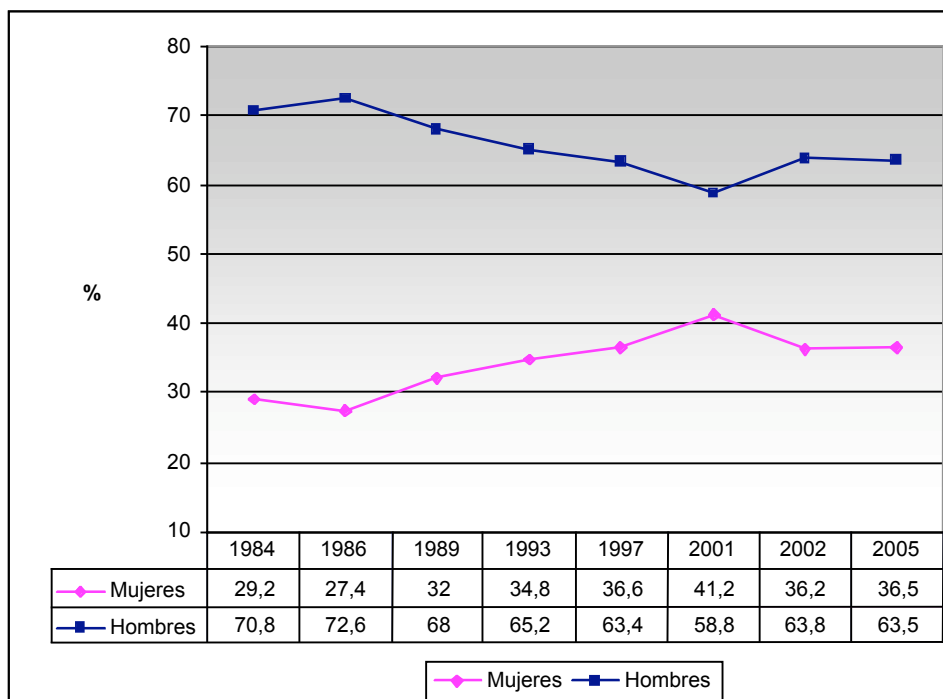
Categoría de ingreso y categoría actual del PAS. Hombres

INGRESO	ACTUAL				
	A	B	C	D	E
A	41	4	0	1	0
B	15	35	1	0	0
C	9	18	131	2	0
D	11	10	132	53	1
E	2	5	69	97	22
TOTAL	78	72	333	153	23

- El personal vinculado a proyectos de investigación también registra una cifra superior de población femenina, el 53%.

- El acceso a los cargos y a los órganos de representación es desigualitario. La mayor parte de ellos son ocupados por hombres, lo que muestra que el ejercicio del poder en nuestra universidad es sexista. Como en muchas otras grandes organizaciones, los hombres tienen mayor peso en los diferentes cargos y órganos de gestión, especialmente en aquellos de más responsabilidad jerárquica o poder dentro de la institución académica. Así por ejemplo, en el Claustro las mujeres vienen representando en torno al 37% en los últimos años.

Evolución de la representación en el Claustro, por sexo



PDI con cargos académicos (hasta octubre 2008), por sexo

AÑO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Absolutos	%	Absolutos	%	
2004	92	26,4	257	73,6	349
2005	98	27,4	260	72,6	358
2006	96	26,7	264	73,3	360
2007	102	28,3	258	71,7	360
2008	106	29,0	259	71,0	365

- El análisis de las cifras es revelador de las desigualdades de género en nuestra comunidad universitaria: la proporción de mujeres entre el personal académico va disminuyendo conforme aumenta la categoría profesional, tardan más en promocionar, ocupan menos cargos y están menos presentes en los órganos de gobierno de lo que correspondería a su participación en el PDI. Con respecto al PAS estos datos iniciales tendrán que completarse

con información sobre expectativas y valoraciones respecto de las carreras laborales de mujeres y hombres, lo que ayudaría a conocer los motivos y razones del comportamiento diferencial. Asimismo sería conveniente realizar un estudio sobre el uso del tiempo del personal de nuestra universidad, ya que podría aportar información relevante para ahondar en la interpretación de los desequilibrios señalados.

- Aunque el avance en la desagregación de los datos por sexo ha sido considerable, todavía se podrían mejorar las fuentes estadísticas para profundizar en las desigualdades de sexo e incorporar la perspectiva de género en el análisis.

Como conclusión general, puede afirmarse que existen diferencias entre las mujeres y los hombres de la Universitat de València que son evitables e injustas. Se debe por tanto adoptar medidas que ayuden a construir una universidad que beneficie por igual a todas las personas que la integran.

Proceso de elaboración del Plan

Una vez realizado el diagnóstico, el Rector nombró en marzo de 2009 la Comisión Redactora del Plan de Igualdad, constituida por:

- Antonio Ariño Villarroya, Vicerrector de Convergencia Europea y Calidad
- A. Olga Quiñones, Directora de la Unidad de Igualdad
- Eugenia Benimeli, estudiante de la Facultad de Ciencias Sociales
- José Campos, de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deportiva
- Francisco Donat, de la E.U. de Enfermería y Podología
- Teresa Domingo, Servei de PAS
- Gemma Fabregat, de la Facultad de Derecho
- Rosa Marin, de la Facultad de Farmacia
- María Luisa Moltó, Directora del Institut Universitari d'Estudis de la Dona
- Gonzalo Montiel, del CADE
- Joan Pelechano, de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería,
- Paula Serrano, estudiante de la Facultad de Derecho, y
- Magdalena López Precioso, de la Facultad de Ciencias Sociales, que luego actuaría como Secretaria de la Comisión

La Comisión Redactora decidió trabajar entendiendo como mínimos las prescripciones marcadas por la Ley -fijar objetivos, estrategias y prácticas de igualdad, y contemplar las materias de acceso al empleo, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre otras- y atendiendo además al contenido de las numerosas declaraciones institucionales que en los últimos años han venido comprometiéndose con el principio de igualdad efectiva.

Las sesiones se iniciaron el 23 de abril, aprobándose los ejes definitivos del Plan y distribuyendo el trabajo por subcomisiones que estudiaran cada uno de los ejes y elaboraran propuestas para la definición de los objetivos y sus correspondientes medidas. A lo largo de los meses de mayo, junio y julio se celebraron las sesiones de trabajo que permitieron alcanzar sucesivos consensos sobre los contenidos del Plan, estructurados en sus cinco ejes: diagnóstico y visibilización; creación de una cultura de igualdad: comunicación y sensibilización; aspectos laborales; investigación y docencia, y participación y gobierno. Esta propuesta fue entregada en septiembre al equipo de Gobierno y se debatió en la Mesa Negociadora el 27 de octubre, que votó afirmativamente el conjunto del Plan introduciendo algunas modificaciones, que fueron incorporadas en la redacción definitiva a propuesta de los sindicatos.

Contenido del Plan

El I Plan de Igualdad de la Universitat de València se estructura en cinco ejes, que afectan a once ámbitos de actuación (ver Cuadro 1). Para cada uno de ellos se han señalado los objetivos correspondientes y las medidas específicas, mediante las cuales se espera conseguir las metas definidas.

Cuadro I: Ejes y ámbitos de actuación del I Plan de Igualdad

Eje primero: Diagnóstico y visibilización	
1.	Diagnóstico
2.	Visibilización
Eje Segundo: Creación de una cultura de igualdad: comunicación y sensibilización	
3.	Cultura de igualdad
4.	Comunicación y sensibilización
Eje Tercero: Aspectos laborales	
5.	Acceso al empleo, ascenso y promoción personal
6.	Condiciones de trabajo
Eje Cuarto: Investigación y docencia	
7.	Investigación
8.	Docencia
Eje Quinto: Participación y gobierno	
9.	Participación y presencia de las mujeres en la vida universitaria
10.	Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones
11.	Modificación de las normativas de la Universitat

El I Plan de Igualdad fue aprobado por unanimidad del Consejo de Gobierno de 1 de diciembre (ACGUV 204/2009) y se implantará:

- por medio de los correspondientes **Planes Operativos Anuales**,
- que determinarán las **actuaciones concretas** a realizar,
- los **órganos responsables** de su impulso, aplicación y seguimiento,
- los **indicadores y evidencias** por medio de los cuales se podrá evaluar la consecución de las metas propuestas, y
- las **partidas presupuestarias** vinculadas a tales medidas.

De esta manera, el Plan de Igualdad se integra en la Planificación Estratégica General de la Universidad y forma parte de su desarrollo.

Por otro lado, para su **seguimiento y evaluación**, el Consejo de Gobierno nombrará, en su momento, la **Comisión de Seguimiento** del I Plan de Igualdad.

El I Plan de Igualdad de la Universitat de València tendrá una duración de tres años, hasta diciembre de 2012. Seis meses antes de concluir el período de vigencia del Plan, el equipo de Gobierno de la Universitat elaborará y presentará al Consejo de Gobierno un Informe de Evolución, que servirá de punto de partida para la realización del siguiente plan.



EJE PRIMERO: DIAGNÓSTICO Y VISIBILIZACIÓN

La Universitat de València desarrollará un sistema de diagnóstico de carácter dinámico y con un conjunto de indicadores básicos que dará a conocer de forma periódica para verificar el cumplimiento de los contenidos del Plan de Igualdad. De igual forma hará visible la presencia de las mujeres y sus aportaciones a la institución universitaria en los distintos ámbitos de trabajo

➤ 1. DIAGNÓSTICO

1.1. Ampliar, profundizar y revisar periódicamente el diagnóstico

1.1.1. Desarrollar un sistema de información y estudios sobre necesidades en el ámbito de las desigualdades entre mujeres y hombres

1.1.2. Realizar un estudio monográfico sobre acceso y promoción en la carrera académica de becarias y becarios

1.1.3. Construir indicadores sobre igualdad que permitan análisis comparativos con otras universidades

1.1.4. Incorporar a la Memoria de la Universitat y al *Recull de Dades Estadístiques* un apartado que considere la evolución de los indicadores referidos a PAS, PDI y estudiantes.

1.1.5. Analizar datos sobre los cambios que se producen en las carreras masculinizadas y feminizadas.

1.1.6. Analizar datos sobre la inserción laboral de las egresadas.

1.1.7. Realizar un estudio sobre la presencia de mujeres PDI en los departamentos e institutos de la UVEG para identificar y en su caso corregir los desequilibrios que puedan aparecer.

1.1.8. Realizar un estudio sobre el uso del tiempo desagregado por sexo referido al PDI y al PAS

1.2. Dar a conocer y difundir los contenidos del Plan

1.2.1. Presentación en los diferentes centros y servicios

1.2.2. Sesiones con las autoridades académicas y administrativas para acordar la aplicación de las actuaciones previstas en el Plan

1.2.3. Edición de folletos informativos sobre los aspectos más relevantes del plan

1.2.4. Conferencias y jornadas destinadas a los distintos sectores de la comunidad universitaria

1.2.5. Campañas específicas sobre la importancia de la igualdad dentro y fuera de la universidad

➤ 2. VISIBILIZACIÓN

- 2.1. Erradicar el uso sexista del lenguaje**
- 2.1.1. Difundir modelos de buenas prácticas en el uso del lenguaje que vengan realizando centros o servicios de la UVEG
 - 2.1.2.- Revisar los documentos administrativos de la UVEG
 - 2.1.3.- Corrección del uso sexista del lenguaje en la documentación administrativa y académica y en sus diferentes soportes.
- 2.2. Elaborar todas las estadísticas con perspectiva de género**
- 2.2.1. Incorporar la variable sexo
 - 2.2.2. Presentar desagregados por sexo los datos elaborados para la planificación de servicios, centros, departamentos e institutos en sus diferentes soportes.
- 2.3. Iniciar el proceso para la elaboración de los presupuestos de la Universitat de València con perspectiva de género**
- 2.3.1. Incluir un epígrafe/capítulo en la Memoria Económica anual (Liquidación de los presupuestos)
 - 2.3.2. Considerar en los presupuestos los recursos dedicados a políticas de igualdad
- 2.4. Favorecer la presencia de las mujeres en los medios de comunicación y publicaciones de la Universitat de València**
- 2.4.1. Mantenimiento de espacios de información (Nou Dise y web de la UVEG, etc.)
 - 2.4.2. Potenciar la presencia de mujeres en otras publicaciones universitarias: revistas de centros, departamentos, institutos...
- 2.5. Destacar las aportaciones de las mujeres a la institución universitaria**
- 2.5.1. Promocionar académicas, investigadoras y trabajadoras PAS y estudiantes para reconocimientos institucionales
 - 2.5.2. Recuperar la memoria histórica de las mujeres en la universidad
 - 2.5.3. Favorecer la incorporación de profesoras eméritas



EJE SEGUNDO. CREACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La Universitat de València promoverá la sensibilización y la movilización de la comunidad universitaria como estrategia para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, desarrollando una cultura de responsabilidad social y corporativa en materia de igualdad. De acuerdo con esta estrategia los medios de comunicación se consideran un instrumento fundamental para la consecución de este objetivo

➤ 3. CREACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD

3.1. Promover la creación y difusión de recursos en materia de igualdad de género

3.1.1. Incorporar la perspectiva de género en la difusión y actuación de los servicios dirigidos a la comunidad universitaria.

3.1.2. Incorporar la perspectiva de género en los programas y actuaciones de los servicios de atención personal a la comunidad universitaria con el objetivo de prevenir y detectar situaciones de discriminación o de violencia de género.

3.1.3. Desarrollar acciones de formación, difusión y sensibilización destinadas a promover la cultura de igualdad y la erradicación de la violencia de género.

3.1.4. Promover y difundir los recursos de orientación, asesoramiento, prevención y detección precoz de las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

3.1.5. Promover acciones, contenidos y programas destinados a sensibilizar y reflexionar sobre la igualdad de género en la oferta cultural de los servicios de la UVEG.

3.1.6. Crear una base de datos dinámica sobre buenas prácticas en igualdad de género en los ámbitos de la docencia y de la investigación.

3.2. Impulsar la formación en materia de igualdad del PAS y PDI de la Universitat de València

3.2.1. Incorporar en los planes de formación del PAS y del PDI de la UVEG acciones, contenidos y cursos destinados a promover una cultura de igualdad entre hombres y mujeres.

3.2.2. Fomentar el reconocimiento y la visibilidad de actitudes profesionales de aquellas trabajadoras y trabajadores que promuevan o representen un avance en materia de igualdad.

3.2.3. Realización de acciones de difusión y divulgación de la legislación vigente en materia de igualdad de género, violencia de género y acoso en el trabajo.

3.3. Promover el liderazgo de la Universitat de València en el impulso de la igualdad de género en la sociedad valenciana

3.3.1. Impulsar el apoyo y respaldo de la UVEG a las acciones o estrategias de las instituciones públicas y agentes sociales que promuevan la cultura de igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra la desigualdad y la violencia de género.

3.3.2.- Incorporar la perspectiva de género a las acciones de cooperación al desarrollo promovidas desde la UVEG para facilitar el empoderamiento de las mujeres.

3.3.3. Vigilar el cumplimiento de la legislación en materia de género

en las empresas con las que la UVEG suscriba contratos de servicio, obras o suministros de la Universitat, así como la inclusión de cláusulas de género en los pliegos de contratación.

➤ 4. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

4.1. Fomentar la igualdad entre hombres y mujeres a través de la comunicación corporativa de la Universitat de València

4.1.1. Realizar un diagnóstico desde la perspectiva de género de la comunicación e imagen corporativa de la UVEG.

4.1.2. Aplicar la perspectiva de género en el diseño de las acciones y estrategias de comunicación de la UVEG

4.1.3. Revisar las denominaciones y soportes de comunicación de órganos, servicios o instituciones vinculadas a la UVEG evitando el lenguaje sexista en sus denominaciones.

4.1.4. Revisar las normativas y documentación institucional de la UVEG para garantizar un uso no sexista del lenguaje.

4.2. Incorporar la perspectiva de género a los medios de comunicación de la Universitat de València así como a sus acciones de comunicación o publicidad

4.2.1. Hacer un uso no sexista del lenguaje y adoptar, mediante autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.

4.2.2. Transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y los hombres y promover el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres

4.2.3. Fomentar la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombre y mujer, evitando toda discriminación entre ellos.

4.2.4. Promover contenidos que reflejen adecuadamente la presencia de las mujeres en diversos ámbitos de la vida social

4.2.5. Crear un espacio web con recursos y recomendaciones que faciliten la aplicación de la perspectiva de género a las acciones comunicativas de la UVEG.

4.2.6. Fomentar la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

4.3. Promover una imagen no sexista o estereotipada de la oferta de programas formativos de la Universitat de València

4.3.1. Desarrollar acciones de información y comunicación que fomenten una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las matrícula de grado, postgrado y doctorado



EJE TERCERO: ASPECTOS LABORALES

La Universitat de València respetará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo referente al acceso al empleo, la promoción profesional y las condiciones de trabajo. Asimismo, se propondrá como una meta fundamental la erradicación del acoso sexual o por razón de sexo. Por ello, en este eje, se proponen dos objetivos principales: garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, el ascenso y la promoción profesional, y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo

➤ 5. ACCESO AL EMPLEO, ASCENSO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

5.1. Garantizar que la normativa reguladora de las relaciones laborales en la Universitat de València se atiene a los principios de igualdad de trato y de oportunidades

5.1.1. Revisar la normativa de la UVEG en todo lo referente a acceso, ascenso y promoción, de manera que no exista discriminación ni directa ni indirecta.

5.1.2. Modificar la normativa de la UVEG en todo lo referente a acceso, ascenso y promoción, de manera que no exista discriminación ni directa ni indirecta.

5.1.3. Garantizar que toda la normativa aplicable a la UVEG en lo referente al acceso en general, y en especial a las ofertas de empleo, procesos selectivos, méritos a considerar, análisis de curricula y de proyectos de investigación, no comporta discriminación directa ni tampoco indirecta. Salvo justificación por urgencia, toda aprobación de pruebas selectivas a ese respecto se acompañará de un informe de impacto de género.

5.2. Garantizar la igualdad en las ofertas de empleo público, convocatorias de acceso, concesiones administrativas a terceros o convenios

5.2.1. Analizar toda convocatoria u oferta de empleo teniendo en cuenta que una garantía de la igualdad real a ese respecto supone la inexistencia de cualquier manifestación de discriminación directa e indirecta.

5.2.2. Garantizar la igualdad real y efectiva, desde la perspectiva de género, en las ofertas de empleo o anuncios de puestos de trabajo y en las convocatorias de universidad.

5.2.3. Velar porque las comisiones de contratación emitan informes sobre los resultados de los procesos de selección, identificando las causas de las diferencias de contratos entre mujeres y hombres.

5.3. Asegurar la presencia equilibrada en la composición de los tribunales de selección, comisiones de valoración, órganos de dirección y de gobierno

5.3.1. Garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de acceso y también en los de ascenso o promoción profesional a la carrera.

5.3.2. Garantizar el equilibrio entre mujeres y hombres en las comisiones de valoración de méritos cuando la provisión de puestos de trabajo requiera concurso de méritos.

5.3.3. Designar a las personas que han de representar a la UVEG en órganos colegiados, comités de personas expertas, comités consultivos, nacionales e internacionales de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

➤ 6. CONDICIONES DE TRABAJO

6.1. Promover la igualdad en la clasificación profesional o sistema de clasificación

6.1.1. Garantizar la igualdad real en las categorías o grupos profesionales. Eliminar todos los requisitos o criterios determinantes en la conformación interna de estos elementos clasificatorios que pudieran inducir a discriminaciones directas o indirectas.

6.2. Promover la igualdad real en la formación profesional

6.2.1. Los requisitos que determinan el acceso a la formación profesional no podrán inducir a discriminación directa ni indirecta.

6.2.2. En las escalas funcionariales o categorías profesionales donde las mujeres se encuentren infrarrepresentadas, se adoptarán medidas de acción positiva, para conseguir que a medio plazo las mujeres puedan acceder a la promoción profesional en condiciones de igualdad.

6.2.3. Requerir contenidos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las pruebas de acceso al empleo público.

6.2.4. Incluir cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la oferta formativa del PAS y del PDI.

6.2.5. Impartir la formación del PAS diseñando cursos que incluyan clases presenciales y on-line que permitan encontrar una fórmula mixta para facilitar la asistencia de personas con responsabilidades familiares.

6.3. Garantizar la igualdad en la retribución

6.3.1. Realizar un estudio para diagnosticar los factores de desigualdad retributiva entre mujeres y hombres en la UVEG

6.3.2. Adoptar cuantas medidas resulten necesarias, idóneas y razonables para conseguir una verdadera equidad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de "igual valor".

6.4. Asegurar la igualdad en las medidas de conciliación

6.4.1. Promover la conciliación de vida laboral, familiar y personal de todo el personal de la universidad facilitando el efectivo disfrute de permisos, excedencias, reducciones de jornada, prestaciones y demás derechos que en ese sentido se reconocen normativa y, en su caso, convencionalmente.

6.4.2. Fomentar la incorporación de los varones, trabajadores de la UVEG, al desempeño de las tareas domésticas y reproductivas de cuidado de descendientes y miembros de la familia en situación de dependencia.

6.5. Adoptar las medidas de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de igualdad

6.5.1. Prevenir los riesgos laborales que puedan afectar al bienestar de las mujeres a partir de la información disponible sobre condiciones sanitarias.

6.5.2. Garantizar la rápida gestión de los permisos, licencias, suspensiones, excedencias o cualesquiera otros derechos solicitados por la trabajadora víctima de la violencia de género en aras a garantizarle una efectiva protección

6.6. Disponer de protocolos de actuación ante la discriminación, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

6.6.1. Diseñar, elaborar e implementar efectivamente los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6.6.2. Promover los recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6.6.3. Redactar un código de buenas prácticas en relación con la igualdad de trato entre mujeres y hombres.



EJE CUARTO: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

La Universitat de València favorecerá una presencia mayor y más destacada de las mujeres en la investigación y la docencia. Para ello la Universitat difundirá las aportaciones de las mujeres en la investigación, fomentará la investigación y la docencia realizadas con perspectiva de género, y la elaboración de materiales docentes ajustados a este propósito

➤ 7. INVESTIGACIÓN

7.1. Promover la presencia de mujeres en la investigación

7.1.1. En todas las propuestas presentadas a financiación de convocatorias públicas se requerirá un Plan de Acción de Género para la integración progresiva de investigadoras en los proyectos, hasta conseguir un mínimo de participación del 40%.

7.1.2. Elaborar un plan que fomente la presencia de mujeres como investigadoras principales, incentive la presencia de las mujeres en la evaluación de los méritos de investigación y promueva la formación en la gestión de proyectos.

7.1.3. Incorporar personas con experiencia investigadora en Estudios de Género en todos los órganos de evaluación de investigación y en la Comisión estatutaria de Investigación de la UVEG

7.1.4. Prestar a las jóvenes profesoras, por parte de la dirección de los departamentos, una atención de tutela y orientación de la carrera académica y de la actividad investigadora que estimule actividades como la integración en grupos de investigación, publicaciones, presentación de tramos de investigación, etc.

7.1.5. Elaborar un plan que incentive la presencia de mujeres en las convocatorias de las becas de colaboración en los diferentes departamentos de la UVEG

7.2. Introducir la perspectiva de género en los contenidos de la investigación

7.2.1. Fomentar la investigación en el área de estudios de las mujeres, feministas y de género.

7.2.2. Requerir, en todas las propuestas presentadas a financiación de convocatorias públicas, que en el Plan de Acción de Género se especifique el *impacto de género* en los resultados y aplicaciones de la investigación.

7.3. Difundir la investigación con perspectiva género

7.3.1. Visibilizar mediante diversas acciones las investigaciones con perspectiva de género de la UVEG.

7.3.2. Visibilizar mediante diversas acciones las investigaciones realizadas por mujeres en la UVEG

7.3.3. Fomentar la transferencia de los resultados de la investigación en estudios de género mediante convenios de colaboración.

➤ 8. DOCENCIA

8.1. Fomentar la perspectiva de género en los estudios de grado

8.1.1. Fomentar la formación transversal en perspectiva de género y la creación de asignaturas específicas, tanto de carácter obligatorio como optativo.

8.1.2. Incluir una cláusula en los grados que reconozca créditos optativos por una asignatura de 6 créditos de igualdad de género diseñada a tal efecto y adaptada a cada una de las cinco ramas de conocimiento.

8.1.3. Asegurar que todos los y las estudiantes de la UVEG tengan la oportunidad de cursar materias sobre igualdad de género y efectuar una mención específica en el Suplemento Europeo al Título sobre la adquisición de las competencias correspondientes.

8.2. Consolidar los Estudios de Género en los programas de postgrado

8.2.1. Fomentar y consolidar másteres interdisciplinarios de Género y Políticas de igualdad en todo tipo de plataformas docentes.

8.2.2. Fomentar y consolidar programas de doctorado en Estudios de Género.

8.2.3. Desarrollar estrategias que apoyen económicamente la participación en los programas de postgrado de Estudios de Género de estudiantes provenientes de países en vías de desarrollo.

8.3. Crear materiales docentes ajustados a los principios del Ley de Igualdad

8.3.1.- Promover el uso no sexista del lenguaje en todos los materiales docentes publicados y utilizados en la docencia de la UVEG.

8.3.2.- Incentivar económicamente la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género.

8.4. Promover el acceso de las mujeres a las carreras masculinizadas y de los hombres a las feminizadas

8.4.1. Realizar campañas de orientación en Enseñanzas Secundarias

8.4.2. Incluir el tema de la igualdad de género en las campañas de presentación de los títulos, jornadas de puertas abiertas, etc.

8.4.3. Incentivar a los centros para que adopten estrategias de captación específicas



EJE QUINTO: PARTICIPACIÓN Y GOBIERNO

La Universitat de València fomentará la participación de las mujeres en la vida universitaria, promoviendo las condiciones favorables para alcanzar una presencia equilibrada en los órganos de representación y gobierno, modificando para ello las normativas necesarias

➤ 9. PARTICIPACIÓN Y PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA VIDA UNIVERSITARIA

9.1. Diagnosticar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y toma de decisiones y en la vida universitaria

9.1.1. Realizar estudios para detectar los obstáculos subjetivos y objetivos que impiden o dificultan la incorporación de las mujeres a los órganos de toma de decisiones.

9.1.2. Promover la participación de las mujeres en los órganos de representación y gobierno.

9.1.3. Evaluar la presencia de las mujeres al finalizar los diferentes procesos de elección de representantes.

9.2. Promover condiciones favorables para la participación de mujeres

9.2.1. Promover anualmente una *Semana por la Igualdad* en la que se traten y valoren los obstáculos que producen las desigualdades entre mujeres y hombres.

9.2.2. Crear una Comisión de Igualdad en cada centro para promocionar la igualdad efectiva.

9.2.3. Proporcionar ayudas a asociaciones estudiantiles para realizar actividades que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

9.2.4. Instar a los departamentos e institutos a incorporar como objetivo la consecución de un mayor equilibrio en la composición por sexo de su personal docente e investigador.

9.2.5. Instar al gobierno de la UVEG a incrementar la presencia de mujeres en sus actos y acontecimientos institucionales.

9.2.6. Ante cualquier proceso electoral se realizará una campaña institucional que incentive la participación de mujeres.

9.3. Promover condiciones a lo largo de la trayectoria académica de los y las estudiantes que favorezcan la equidad participativa desde una perspectiva de género

9.3.1 Realizar un estudio sobre las condiciones existentes en el acceso a la UVEG desde la perspectiva de género y fomentar la erradicación de los factores que impiden la equidad participativa.

9.3.2 Analizar la prestación de servicios de apoyo a los y las estudiantes a lo largo de su trayectoria académica desde la perspectiva de género.

9.3.3. Estudiar los factores que pueden determinar el impacto de género en los procesos de graduación y efectuar propuestas para su corrección.

➤ 10. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN LOS DIFERENTES ÓRGANOS Y NIVELES DE TOMA DE DECISIÓN

10.1. Fomentar la presencia equilibrada en los órganos de representación

10.1.1. Establecer medidas y actuaciones para que las profesoras presenten candidaturas a las elecciones al Claustro y a las elecciones de Junta de Centro

10.1.2. Establecer medidas y actuaciones para que las mujeres del PAS presenten candidaturas a las elecciones al Claustro y a las elecciones de Junta de Centro

10.1.3. Establecer medidas y actuaciones para que las asociaciones de estudiantes presenten listas equilibradas entre mujeres y hombres para las elecciones al Claustro y a las elecciones a Junta de Centro

10.1.4. Establecer medidas y actuaciones para estimular la participación de las estudiantes en la Asamblea General de estudiantes y en las Asambleas de representantes de los centros.

10.1.5. Establecer medidas y actuaciones para estimular la presencia equilibrada en los Comités de Empresa y Juntas de Personal.

10.2. Fomentar la presencia equilibrada en los órganos de gobierno y comisiones asesoras de la Universitat de València y de los centros

10.2.1. Velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno, Consejo de Dirección y equipos decanales.

10.2.2.- Establecer la presencia equilibrada en las diferentes comisiones asesoras de la UVEG, al menos en las representaciones elegidas por el claustro.

10.2.3. Velar por el respeto al principio de equilibrio en los nombramientos de delegaciones del Rector o Rectora y otros de libre designación.

10.2.4. Estimular la presencia de mujeres en direcciones y secretarías de Departamentos e Institutos de Investigación, así como en la composición de las Juntas permanentes.

➤ 11. MODIFICACIÓN DE LAS NORMATIVAS DE LA UNIVERSITAT

11.1. Modificar las normativas de la Universitat de València en todo aquello que se vea afectado por este Plan de Igualdad

11.1.1. Regular en los Estatutos la Unidad de Igualdad de la UVEG.

11.1.2. Crear una Comisión de Políticas de Igualdad de carácter permanente y con competencias en políticas de igualdad, con representación de los diferentes centros y sectores de la Universidad

11.1.3. Revisar los Estatutos en todo aquello que pueda resultar afectado por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

11.1.4. Regular la participación de los y las estudiantes en la vida universitaria adecuando el principio de presencia equilibrada según establece la Ley Electoral y la Ley de Igualdad.

GLOSARIO **de términos y base normativa**

ACCIONES POSITIVAS: *Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces “discriminación positiva”)* (Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea, 1998)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH en adelante) dice: “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso” (LOIEMH, artículo 11.1)

Las personas físicas y jurídicas privadas también pueden adoptar este tipo de medidas en los términos que establece la LOIEMH. En concreto, el artículo 43 prevé su establecimiento mediante la negociación colectiva. Y especifica *Acciones positivas en las actividades de formación:* “Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad” (LOIEMH, artículo 60.1)

“Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos” (LOIEMH, artículo 60.2)

ACOSO SEXUAL: “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, *en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*” (LOIEMH, artículo 7.1)

Sobre Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación (LOIEMH, artículo 48.1)

“Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos” (LOIEMH, artículo 48.2)

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de *crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*” (LOIEMH Artículo 7.2)

Sobre el *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*: “Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

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

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

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

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia” (LOIEMH, artículo 62)

CONTRATACIONES: “*Contratos de las Administraciones públicas*. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público” (LOIEMH, artículo 33)

Sobre *Contratos de la Administración General del Estado*, “Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio (LOIEMH, artículo 34.2)

CONCILIACIÓN: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio” (LOIEMH, artículo 44.1)

“El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social” (LOIEMH, artículo 44.2)

“Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social” (LOIEMH, artículo 44.3)

“*Conciliación y provisión de puestos de trabajo.* En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior (LOIEMH, artículo 57).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable” (LOIEMH, artículo 6.1)

Tienen además la consideración de discriminación directa:

- El acoso sexual y por razón de sexo” (Artículo 7.3).
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual (Artículo 7.4).
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Artículo 8)
- Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (Artículo 9).
- Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados” (LOIEMH, artículo 6.2)

“En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo” (LOIEMH, artículo 6.3)

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: “Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias” (Artículo 10)

DOCENCIA E INVESTIGACIÓN: “Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán [...] las siguientes actuaciones: [...] c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado. [...] f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia” (LOIEMH, artículo 24.2)

“En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres” (LOIEMH, artículo 25.1)

“En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán: a) la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. b) La creación de postgrados específicos. c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia” (LOIEMH, artículo 25.2)

La Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en su artículo 42.4 dice que “Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos.”

La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 4 “Principios valores del sistema educativo”, dice que: “Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal” (artículo 4.7)

La Ley de 2 de abril de la Generalitat para la igualdad de Mujeres y hombres en su artículo 9 dice que, para la promoción en la Universidad de la igualdad de oportunidades: “...el Gobierno valenciano financiará, en colaboración con las universidades valencianas, actividades anuales para la promoción de asignaturas y proyectos docentes con un enfoque de género [...] Las universidades deben promover la implantación de asignaturas y la realización de proyectos docentes que incorporen la perspectiva de género”

La Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres dice, en su artículo 4.2: “Se acuerda incluir, como criterio adicional de valoración en la concesión de ayudas a proyectos de investigación, la participación de mujeres en los equipos de trabajo”

ESTEREOTIPOS: Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación. (Secretaría Técnica del Proyecto Equal, 2007).

Un estereotipo es una representación repetida frecuentemente que convierte algo complejo en algo simple (causando distorsión en dicho proceso porque se hace más énfasis en algunos aspectos del grupo mientras que se ignoran otros). Algunos estereotipos pueden parecer *obvios* porque son conocidos por todos. Estos se convierten en un modo *natural* de pensar, de hablar y de bromear acerca de grupos sociales reales como las mujeres, los aborígenes, etc. Los estereotipos “codifican” nuestras reacciones con la gente y nuestras ideas sirven para construir y a la vez reforzar un sistema de convenciones sociales que presentamos y utilizamos

El estereotipo sirve para justificar o racionalizar nuestra conducta en relación a la categoría que representa; es decir, sirve para justificar nuestro acogimiento o rechazo de un grupo.

Los estereotipos sirven para proteger los intereses de algunos grupos y no los de otros. Generalmente, el estereotipo se aplica a grupos que luchan por el poder político del que carecen: mujeres, negros, homosexuales, por ejemplo (“La revolución de los medios audiovisuales”, Madrid, 1993)

FORMACIÓN: “Las administraciones educativas en el ámbito de sus respectivas competencias desarrollarán [...] las siguientes competencias: a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos. C) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado” (LOIEMH, artículo 24.2)

“La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal” (LOIEMH, artículo 61.2)

La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 7 “Formación inicial y permanente del profesorado”, dice que: “Las administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para:

- a) la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.
- b) La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.
- c) La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas.
- d) El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico”

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

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) adoptó el concepto de género declarando que “el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”

Perspectiva de Género: Permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres, así como sus semejanzas y diferencias. Analiza las posibilidades y oportunidades de ambos, sus expectativas, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen (Agencia Española de Cooperación Internacional, 2007)

La perspectiva de género supone considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades en las que viven mujeres y hombres, en todas las políticas y en los momentos de la intervención: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación (Ayuntamiento de Granada, 2005)

IGUALDAD DE TRATO: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil” (LOIEMH, artículo 3)

“La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, artículo 4)

“No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado” (LOIEMH, artículo 5)

INDICADORES. Adecuación de las estadísticas y estudios: “Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

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

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

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

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

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

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres” (LOIEMH, artículo 20)

La Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres dice, en su artículo 7.6: “Se acuerda que las estadísticas públicas contengan datos desagregados por sexo que faciliten información sobre la situación social de las mujeres en los diferentes ámbitos objeto de estudio y aplicar, en su caso, políticas públicas de igualdad”

INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO: Se trata de comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con las expectativas o resultados esperados o la evolución que cabría esperar como consecuencia de la introducción de un proyecto o política específica.. La evaluación del impacto en función del género debe ser llevada a cabo en el momento en que resulte patente que una política determinada tiene implicaciones para las relaciones y la desigualdad en la distribución de las prerrogativas de hombres y mujeres. (Secretaría Técnica del Proyecto EQUAL, 2007)

“Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género” (LOIEMH, artículo 19)

“Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público. La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo” (LOIEMH, artículo 55)

(IN)VISIBILIZACIÓN: Se trata de un concepto muy utilizado en ciencias sociales para designar un conjunto de mecanismos culturales que llevan a omitir la presencia de determinado grupo social. Los procesos de invisibilización afecta sobre todo a grupos sometidos a relaciones de dominación, y el caso más evidente es el de las mujeres. La invisibilización resulta causa y efecto cuando hablamos de la utilización sexista del lenguaje. El trabajo de la mujer es invisible porque sus actividades reproductivas (que requieren de tiempo y esfuerzo) no se valorizan monetariamente. La percepción androcéntrica del mundo ha conllevado a la ocultación de las mujeres en todos los campos de la historia, de la cultura o de la ciencia (Secretaría Técnica del Proyecto EQUAL, 2007)

EMPODERAMIENTO: Es un concepto complejo, multidimensional y de múltiples niveles, que abarca diferentes aspectos, además es un concepto que está en desarrollo. En su sentido más general, el empoderamiento se define como un proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación. (“Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género” Secretaría Técnica del Proyecto EQUAL, 2007)

LENGUAJE NO SEXISTA: Un uso de lenguaje no sexista es aquél que refleja nuestra realidad al completo, sin ocultar ni infravalorar a ninguna de las personas que lo forman y se desarrollan en ella (Ayuntamiento de Granada, 2005)

El lenguaje es el instrumento que nos permite interpretar el mundo y la realidad que nos rodea. Es una herramienta eficaz de comunicación pero también de poder, pues al mismo tiempo que es vehículo de nuestras ideas y pensamientos, ayuda a su perpetuación. Por ello, depende de cómo usemos el lenguaje, éste puede afianzar el sexismo lingüístico. Sexismo lingüístico es el uso

discriminatorio que se hace del lenguaje por razón de sexo. El sexismo lingüístico no está presente en la lengua, pues la lengua en sí misma no reviste características sexistas, racistas ni ideológicas. El sexismo se encuentra en los usos que hacemos de ella, en las palabras o estructuras que elegimos que hacen que el mensaje resulte discriminatorio hacia alguno de los sexos (Generalitat Valenciana, 2009)

“A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos [...] La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas” (LOIEMH, artículo 14.11)

La Ley de 2 de abril de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su Artículo 48 “El lenguaje no sexista en los escritos administrativos” dice que “Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista”

PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS: “Conjunto ordenado de medidas que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación realizado para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”. (LOIEMH, artículo 46)

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su Disposición Adicional Octava sobre Planes de Igualdad dice que “...las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

PRESENCIA O COMPOSICIÓN EQUILIBRADA: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento” (LOIEMH, Disposición adicional primera)

“Principio con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional. Se asumen así los recientes textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia” (LOIEMH, Exposición de motivos)

Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. A los fines de esta Ley serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: [...] 4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones (LOIEMH, artículo 14)

Nombramientos realizados por los Poderes Públicos. Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan (LOIEMH, artículo 16)

Integración del Principio de igualdad en la política de educación. 2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones [...] d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes (LOIEMH, artículo 24)

Órganos de selección y Comisiones de valoración. Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos (LOIEMH, artículo 53)

La Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en su artículo 10 cambia la redacción del artículo 13, que quedará del siguiente modo: “Órganos de gobiernos y representación de las universidades públicas. [...] Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.”

Finalmente, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 60.1 dice que: “Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre”. En cuanto a los concursos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera, según el artículo 79.1, “...consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre.” Finalmente, en cuanto a los sistemas selectivos, en su artículo 61 establece que “Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidad entre sexos”.

PRUEBAS DE ACCESO/Procesos selectivos: “Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública” (LOIEMH, artículo 61.1)

La Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres dice, en su artículo 7.3 de “Medidas para promover el valor de la igualdad de género en la administración. [...] b) Todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género”. Y dentro del Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado, se aprueba que “Todas las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al

empleo público incluirán, en su caso, la mención a la infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos” (LOIEMH, artículo 7.1)

PRUEBA: “De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes” (LOIEMH, artículo 13.1)

SEXISMO: El término «sexismo» se utiliza en las ciencias sociales para designar aquellas actitudes que introducen la desigualdad y la jerarquización en el trato que reciben los individuos, sobre la base de la diferenciación de sexo; así por ejemplo, el establecimiento de ciertas funciones como exclusivamente femeninas o masculinas en el ámbito laboral, o el rechazo a una candidata a un puesto de trabajo por el único hecho de ser mujer, presuponiendo que el ser hombre o mujer confiere distintas posibilidades para realizar determinadas tareas. El sexismo, derivado del orden patriarcal de la sociedad, es una pauta cultural a la que hoy se oponen casi todas las leyes vigentes en el mundo occidental, dado que la democracia se basa en la idea de que todas las personas deben ser tratadas por igual y tener las mismas oportunidades, que en ningún caso deben quedar restringidas en función de su etnia, su sexo o su clase social (Marina Subirats)

Discriminación basada en el sexo de las personas. Ésta beneficia a un sexo sobre el otro, basado únicamente en ese criterio. Muestra a las mujeres como seres inferiores debido a sus diferencias biológicas con los hombres (INMujeres, 2007).

TECHO DE CRISTAL: Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres (Secretaría Técnica del Proyecto EQUAL, 2007)

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO, o MAINSTREAMING: La transversalidad, o integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, supone integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen (Comisión Europea, 1996)

El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas”. Se basa en el reconocimiento explícito del género como construcción social y cultural de procedencia histórica, que puede y

debe ser transformada. En España el término *mainstreaming* ha venido traducándose como *Enfoque Integrado o Transversalidad de Género* (Consejo de Europa, 1996)

"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros" (ECOSOC, 1997)

La III Conferencia Mundial de Mujeres celebrada en Nairobi en 1985 establece el término *mainstreaming* como concepto y como estrategia. Como tal concepto aparece en la Unión Europea en 1991 dentro del III Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades, donde se define la transversalidad como "una política en la que los esfuerzos de promoción de la igualdad no se limitan a la ejecución de medidas específicas a favor de las mujeres, sino que se movilizan explícitamente –con vistas a la igualdad- todas las acciones y políticas"

En la IV Conferencia Mundial de Mujeres (Beijing 1995) se consolida la transversalidad de género a nivel mundial, y la Plataforma de Acción surgida de esta Conferencia utiliza por vez primera términos ahora esenciales, como "empoderamiento", "transversalidad", "diversidad" y la vinculación del logro de la igualdad real y efectiva a la consecución de los sistemas democráticos y de un orden mundial más justo. El planteamiento simultáneo de acciones específicas para la igualdad de género con las estrategias de política de igualdad existentes con anterioridad pasará a denominarse "Estrategia Dual"

En 1997, la Resolución del Parlamento Europeo A4-0251/97 y la aprobación del Tratado de Ámsterdam confieren al principio de transversalidad un carácter vinculante al especificar que la Unión Europea tendrá "como misión promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, *introduciendo este principio en todas las políticas y en todos los programas*"

La LOIEMH "...es una ley transversal, y dicha transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, que significa su presencia en todas las políticas sectoriales, y que desde la Conferencia de las Naciones Unidas de Beijing se convierte en una garantía de efectividad de la igualdad, se declara como principio de aplicación a todos los poderes públicos y, además, se lleva a la práctica puesto que el propio texto irradia los principios de igualdad real y no discriminación en todos los ámbitos de la vida política. Se plantea ejercer transversalidad al contener medidas dirigidas a la actuación de los poderes públicos en materias de educación, sanidad, medios de comunicación, nuevas tecnologías, desarrollo rural, vivienda, contratación y subvenciones públicas, empleo privado y público, incluyendo las fuerzas armadas y las fuerzas y cuerpos de seguridad y Seguridad Social y al introducir las correspondientes modificaciones en todas las normas del ordenamiento jurídico que van a resultar afectadas por la inclusión del principio de igualdad real, modificándose así 22 normas jurídicas, entre ellas cinco leyes orgánicas" ("La ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres", S. Murillo de la Vega)

UNIDADES DE IGUALDAD: Órgano directivo de cada departamento ministerial al que se encomiendan las funciones relacionadas con el principio de igualdad. “Las Universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres” (LOMLOU, Disposición adicional duodécima)

La Unidad de Igualdad de la Universitat de València fue creada, con naturaleza de servicio de carácter general, por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 31 de octubre de 2007. La Unidad de Igualdad constituye una unidad funcional de la estructura administrativa de la Universitat destinada al desarrollo de las políticas de igualdad acordadas por la institución dentro de su planificación plurianual.

VIOLENCIA DE GÉNERO: Según la define la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, es aquella violencia que como “manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”. En su Artículo 1.3 especifica que “La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”.