

## I PLA D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA 2010-2012

El *I Pla d'Igualtat de la Universitat de València* és la culminació d'un llarg procés cap a la igualtat efectiva entre dones i homes, que ha estat possible gràcies al treball de moltes persones, l'impuls de la institució i l'existència d'un marc normatiu adequat. El Pla aborda totes les dimensions de l'activitat a la Universitat, la qual, com a àmbit del saber i de la transmissió i difusió de la ciència i la cultura, afecta la seua activitat formativa, investigadora, cultural, innovadora i organitzativa.

### **Antecedents**

A la Universitat de València, un petit nombre de professores van crear a la darrerria de l'any 1986 el *Seminari Interdisciplinari d'Investigació Feminista*, que durant els anys següents es va consolidar amb la incorporació de persones pertanyents a diferents àrees de coneixement i va culminar amb la creació de l'Institut Universitari d'Estudis de la Dona el febrer del 1991. El seu treball va implicar el començament dels estudis de gènere i de les dones a la Universitat de València, la recerca en aquesta matèria i la inclusió de matèries relacionades en alguns plans d'estudis i programes de màster i doctorat.

En la modificació dels Estatuts de la Universitat, aprovada el 2004, en el títol preliminar s'introdueix la igualtat entre dones i homes com a principi inspirador de la Universitat de València i s'estableix l'acció positiva com a instrument per aconseguir aquesta igualtat. D'igual manera es considera la participació equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern. També en aquesta reforma estatutària, una redacció sensible a un ús no sexista del llenguatge fa visibles les dones. El Consell Assessor del Rector per a la Igualtat es va crear aquell mateix any com un reflex de l'interès institucional en el desenvolupament dels referits principis.

El *Pla Estratègic de la Universitat de València*, aprovat el juliol del 2007, manifesta que la Universitat de València es compromet a "desenvolupar una política d'igualtat de gènere, que ha d'incloure com a primer pas la creació de la Unitat d'Igualtat".

### **Marc normatiu**

En aplicació de la *Llei Orgànica 4/2007*, de 12 d'abril, per la qual es modifica la *Llei Orgànica 6/2001*, de 21 de desembre, d'universitats, es crea la Unitat d'Igualtat, per acord del Consell de Govern, de l'octubre del 2007, amb les funcions d'elaborar i desplegar els programes necessaris per impulsar les polítiques d'igualtat a la Universitat de València i coordinar les accions específiques que en aquest sentit puguen engegar els diversos òrgans, centres i serveis.

En la seua compareixença davant el Claustre, del juliol del 2008, el rector, Francisco Tomás i Vert, va encomanar a la Unitat la tasca de coordinar el procés de elaboració del primer pla d'igualtat de la Universitat de València i va anunciar el pròxim nomenament de la comissió redactora.

La *Llei 4/2007* introdueix, al llarg del seu articulat, una sèrie de disposicions sobre la igualtat entre dones i homes que la *Llei orgànica del 2001* no tenia. Així, explicita que la igualtat de tracte entre dones i homes i la igualtat d'oportunitats són un valor que les universitats han d'incorporar en la seua estructura i funcionament com a objectiu propi i també han de projectar a la societat; concreta l'obligació de presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern i de representació de la universitat; i obliga a la previsió estatutària de presència equilibrada en les

comissions de selecció de places convocades. La LOU declara el dret dels estudiants i de les estudiantes a rebre un tracte no sexista. Les universitats, igual que les altres institucions de l'administració pública, han de disposar d'unitats d'igualtat i també han de formalitzar programacions adreçades específicament a la igualtat de gènere.

La *Llei Orgànica 3/2007*, de 22 de març, *per a la igualtat efectiva entre dones i homes* estableix la necessitat que els poders públics adquirisquen un compromís amb l'efectivitat de les mesures transformadores que tinguen per objectiu la igualtat d'oportunitats i obliga l'administració pública a avaluar periòdicament els seus àmbits d'actuació. També obliga els poders públics a tenir en compte, de manera detallada, els aspectes de gènere en els estudis i les estadístiques i insta l'administració pública a fomentar l'ensenyament i la recerca sobre la igualtat per mitjà de l'oferta de postgraus, amb vista a afavorir projectes de recerca sobre l'assumpte. La llei estableix en l'exposició de motius, com una de les mesures de promoció de la igualtat, l'elaboració de plans d'igualtat i específicament considera "el deure de negociar plans d'igualtat a les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors o treballadores".

La Universitat de València, com a administració pública i empresa amb més de dos-cents cinquanta treballadors i treballadores, està obligada per aquesta llei a redactar un pla d'igualtat, definit com un "conjunt ordenat de mesures que s'acorden en vista del diagnòstic de situació realitzat per aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe".

## **Diagnòstic**

La publicació a càrrec del Servei d'Anàlisi i Planificació de l'estudi *La Universitat de València des de la perspectiva de gènere [2003-2007]* va servir de punt de partida per a l'anàlisi de les desigualtats a la Universitat, juntament amb la publicació periòdica del *Recull de dades estadístiques*, que va començar a publicar dades desagregades per sexe el curs 1995-1996: estudiantes i estudiants titulats. Posteriorment, des del curs 2003-2004, es va ampliar a PAS i PDI.

En un primer moment, la Unitat d'Igualtat va estudiar a més els plans ja implantats en unes altres universitats, especialment les de la Xarxa Lluís Vives, i a partir d'aquest material va elaborar una primera proposta que va presentar a la Comissió de Polítiques d'Igualtat, on es va debatre i es va fer la primera selecció dels eixos del futur pla. Amb aquests antecedents, la Unitat va encarregar, el juliol del 2008, un diagnòstic sobre la situació de dones i homes a la Universitat de València al Departament de Sociologia i Antropologia Social.

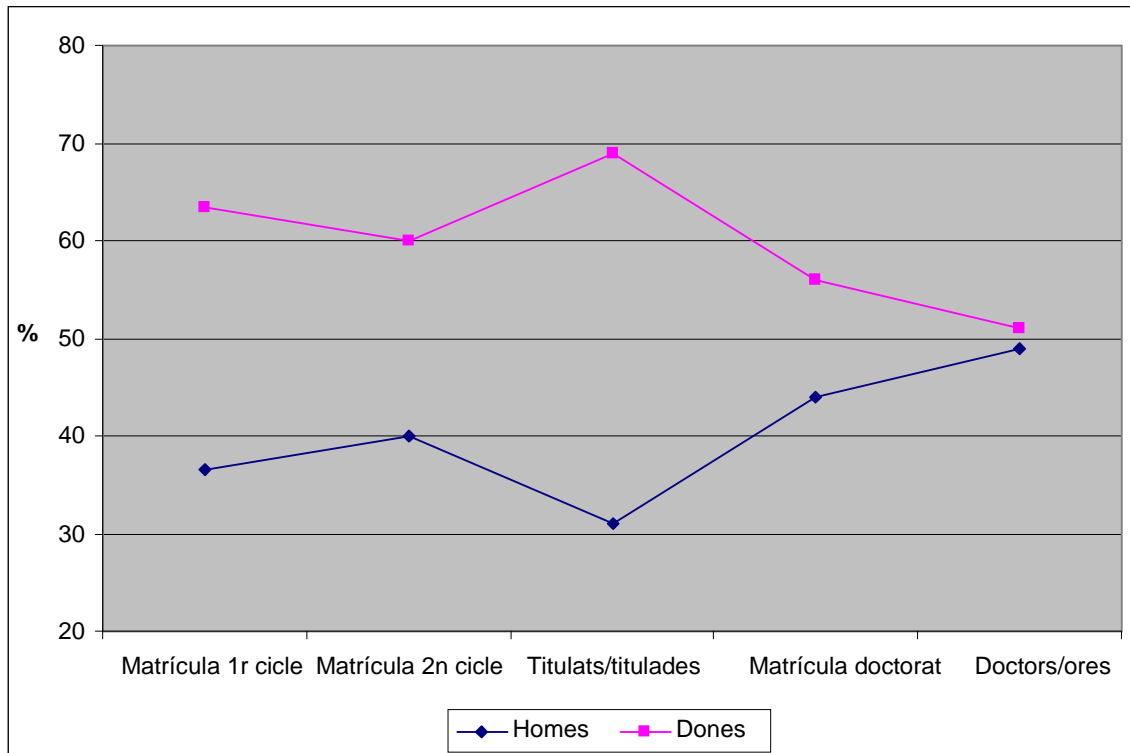
L'informe diagnòstic *Dones i homes a la Universitat de València* va ser realitzat per les professores María Eugenia González Sanjuán i Rosario Fernández-Coronado des d'una perspectiva descriptiva, utilitzant fonts secundàries que van possibilitar la construcció de sèries temporals sobre la major part dels aspectes considerats, i mostrava les diferències en relació amb la presència i la posició dels diversos gèneres, tant entre els estudiants com en el professorat i el personal d'administració i serveis; en l'estudi també figuraven els canvis que s'han experimentat en aquests tres col·lectius al llarg dels últims anys.

La primera versió del diagnòstic va ser completada amb les aportacions de diferents grups de persones expertes, formats per estudiants, PAS i PDI, al llarg del primer trimestre del 2009, i les

seues conclusions fonamentals, que han servit de punt de partida per a la definició dels objectius del *I Pla d'Igualtat*, són les següents:

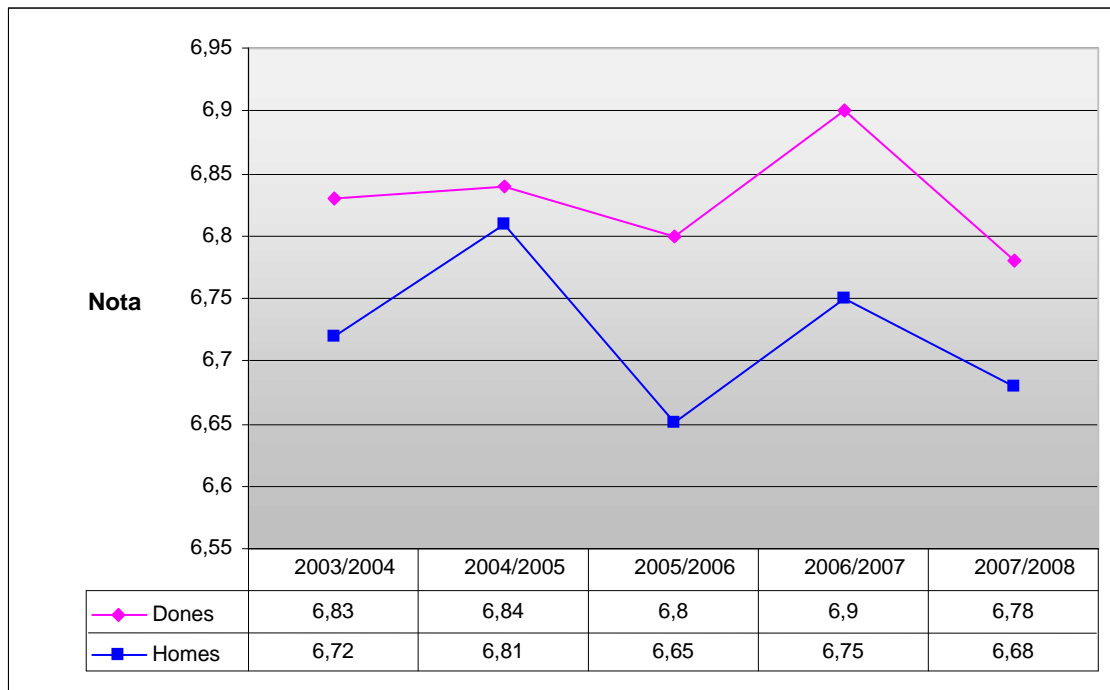
Les dones són majoria en els diferents cicles de la formació universitària. Tot i amb això, la seua participació es redueix gradualment a mesura que augmenta el nivell formatiu. Durant el curs 2007-2008, la població femenina representava el 63,5% en les diplomatures, el 60,1% en les llicenciatures, el 55,8% en els estudis de doctorat i el 52,5% del total de persones que havien defensat la tesi doctoral.

Representació de les estudiantes i dels estudiants en les etapes de formació acadèmica



Tots els indicadors que s'han usat per mesurar el rendiment acadèmic mostren millors resultats en la població femenina. Les dones no sols entren més a la universitat i a edats més joves, sinó que també tenen notes d'accés més altes, cursen més que els companys els estudis que trien en primera opció, abandonen menys i es graduen més.

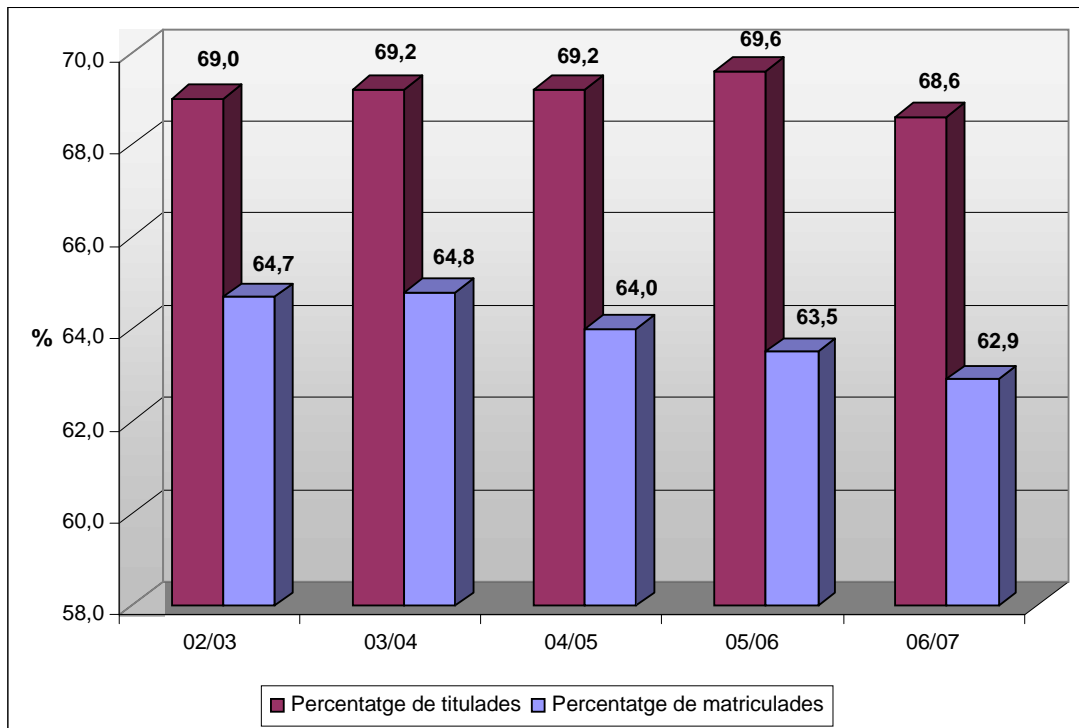
Nota mitjana d'accés, per sexe



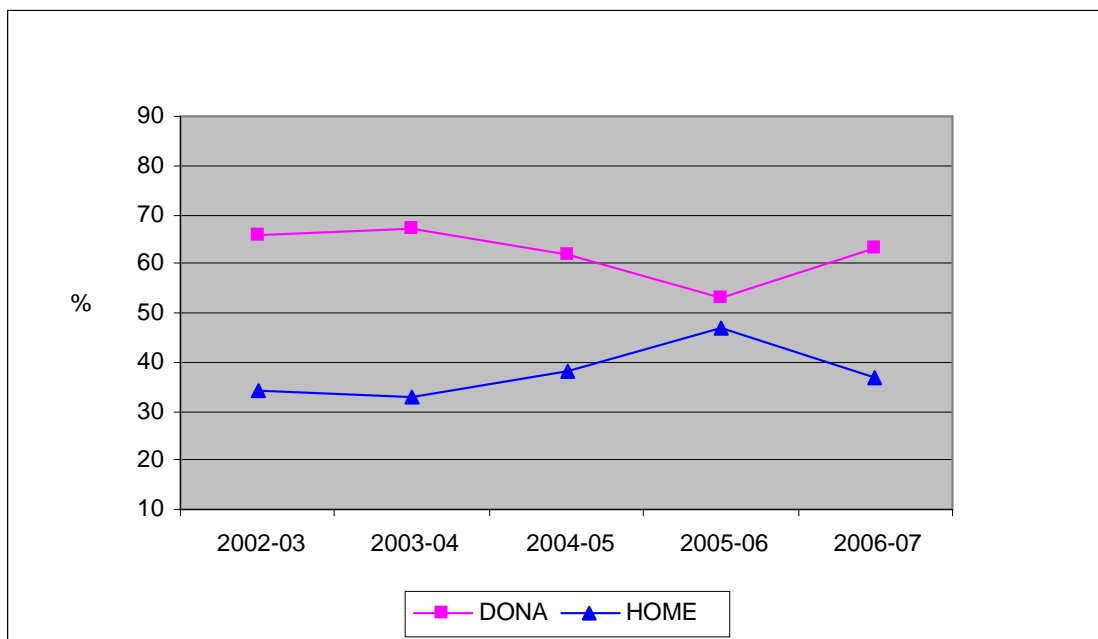
Estudiants de grau amb títol universitari, per sexe

CURS	DONES		HOMES		TOTAL
	Absoluts	%	Absoluts	%	
2002-2003	493	65,4	261	34,6	754
2003-2004	480	65,2	256	34,8	736
2004-2005	389	63,4	225	36,6	614
2005-2006	355	62,4	214	37,6	569
2006-2007	544	67,8	258	32,2	802
2007-2008	524	64,9	284	35,1	808

## Diferències entre matrícula i graduació en el cas de les dones



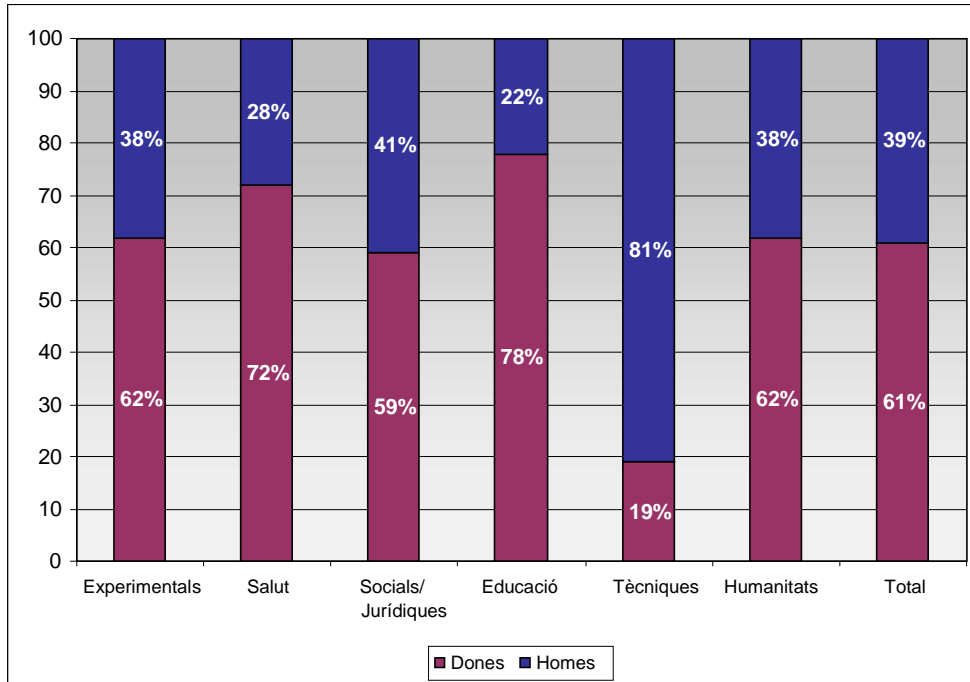
## Premis extraordinaris, per sexe



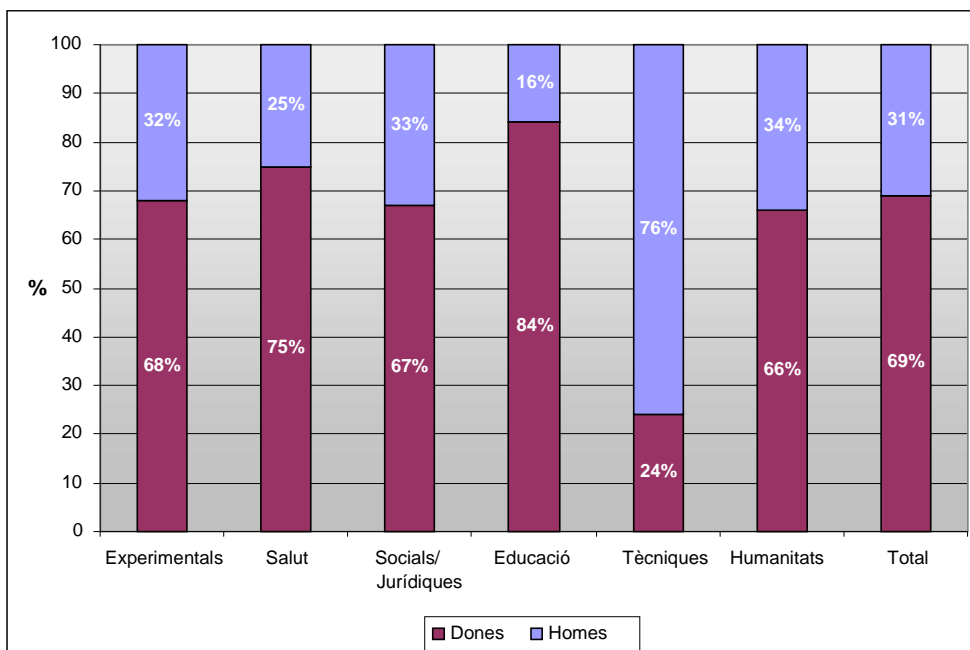
Les dades examinades revelen l'existència d'una clara segregació horitzontal per sexe i per carreres, que es manté altament estable al llarg del període analitzat. Es detecta una concentració de dones, i més escassa presència masculina, en els estudis relacionats amb l'educació i les professions assistencials, encara avui considerats socialment com a "típics" de les dones; per contra, en les especialitats tècniques hi ha una alta concentració d'homes i

una subrepresentació femenina. En concret, les titulacions amb molt alta feminització (superior al 80% de matrícula femenina) són les diplomatures en Nutrició, Infermeria, Logopèdia, Treball Social, Educació Infantil, Audició i Llenguatge, Educació Especial, i la llicenciatura en Psicopedagogia; les titulacions amb molt alta masculinització (superior al 80% de matrícula masculina) són les enginyeries en Electrònica, Telemàtica, Informàtica, Sistemes Electrònics i Telecomunicacions i Telemàtica.

Distribució d'estudiants per àrea de coneixement. 2007-2008

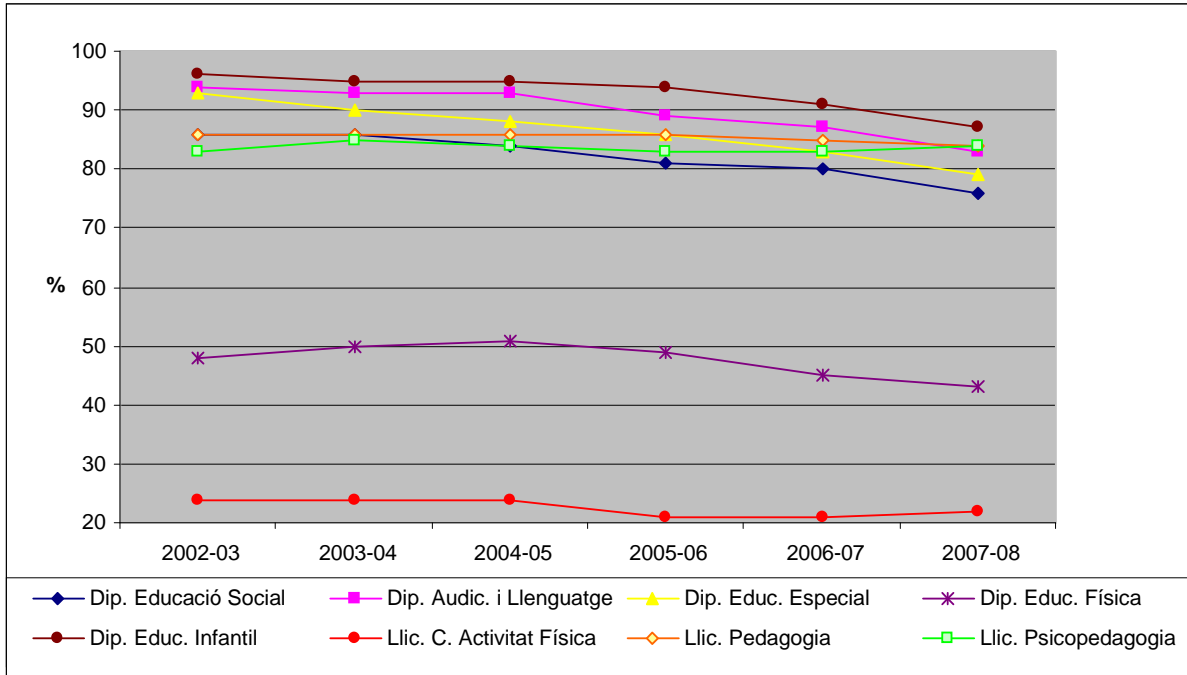


Titulats i titulades per sexe i àrea de coneixement. 2006-2007

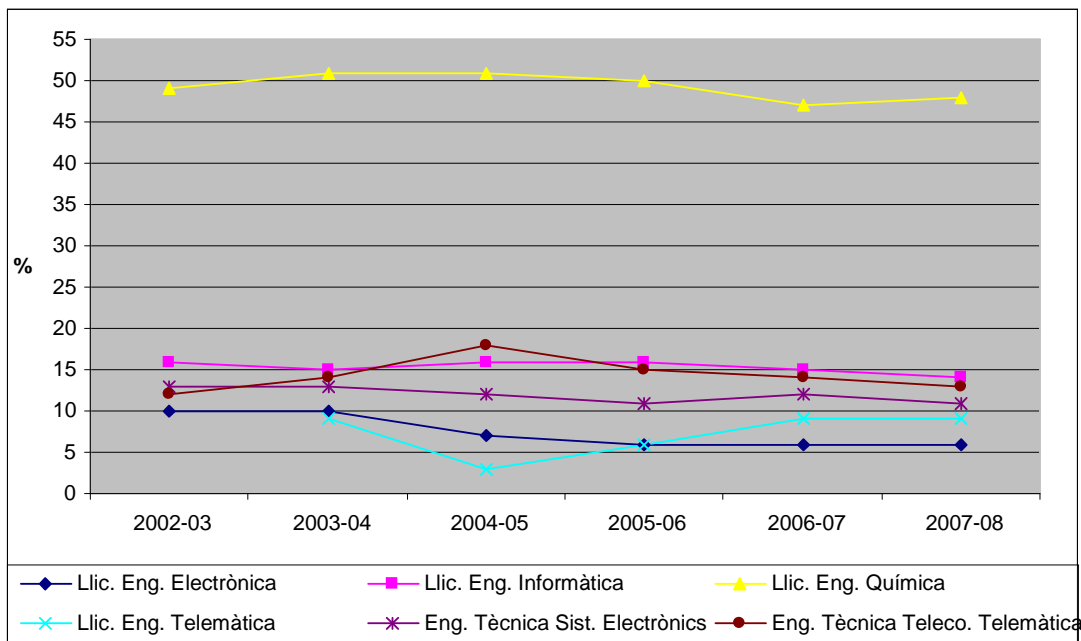


La participació de les dones i dels homes en la nostra Universitat reflecteix un significatiu desajust per àrees que respon a patrons de gènere. Les àrees de coneixement (i les seues titulacions) no són neutres, sinó que la major o menor feminització està molt vinculada als estereotips de gènere. No és casual que determinades àrees tinguen un predomini clar de professorat i estudiantat d'un sexe. La relació més equilibrada es produeix en l'àrea de Ciències Socials i Jurídiques i els majors desequilibris en la d'Educació i en la d'Estudis Tècnics, en el primer cas clarament feminitzats i en el segon clarament masculinitzats.

Matrícula femenina en els estudis d'Educació

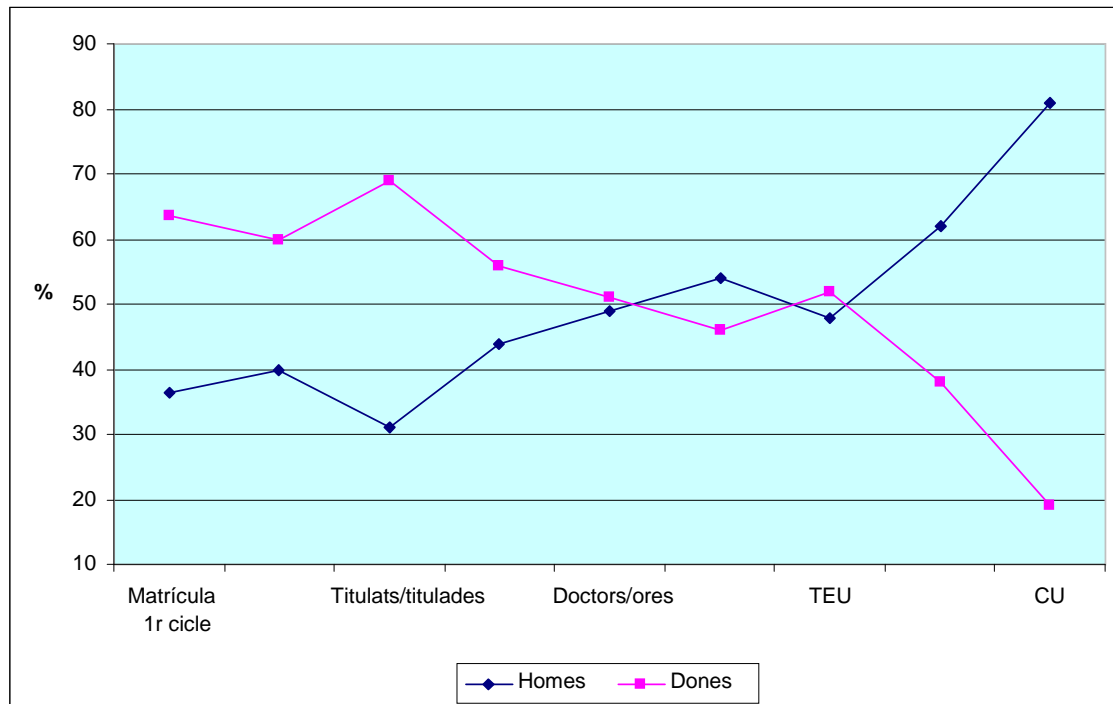


Matrícula femenina en els estudis tècnics



Quant al personal docent i investigador (PDI), la situació de les dones és d'inequívoc desavantatge. A més del fet que únicament en representen el 37,4%, aquesta proporció decreix ostensiblement en les càtedres d'universitat (19% ocupades per dones) i s'eleva en les titularitats d'escola universitària (48%). Aquesta desigualtat s'observa també en la xifra d'acreditacions i habilitacions i és especialment acusada en les acreditacions a càtedra. D'altra banda, no es constata un major equilibri per sexe a mesura que decreix l'edat, la qual cosa demostra una lògica de reproducció molt fèrria de l'estructura per sexe del personal acadèmic.

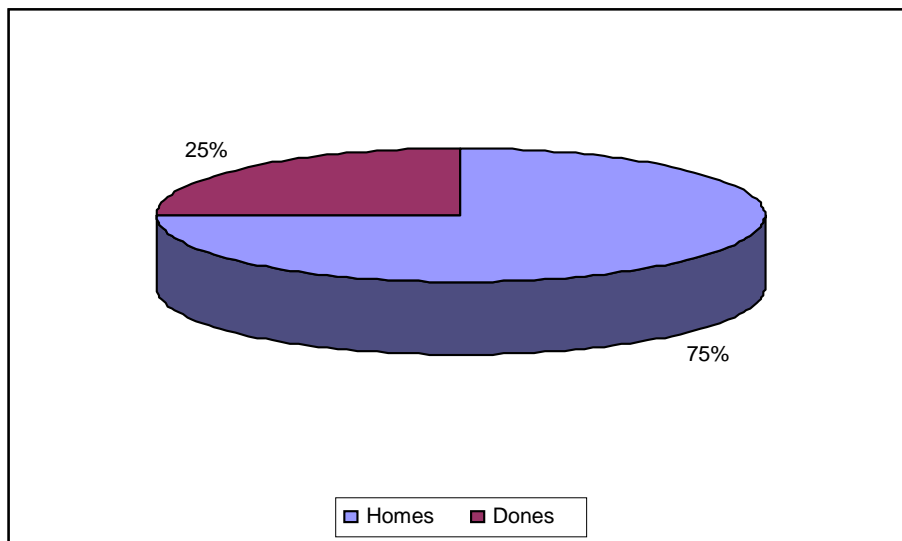
Proporció d'homes i dones en la carrera acadèmica. 2007-2008



D'altra banda, diferents indicadors sobre l'activitat investigadora col·loquen les dones en una posició desfavorable. Per exemple, el rendiment sexennal ofereix una xifra bastant inferior en elles, excepte en la categoria de catedràtics i catedràtiques d'universitat, en què tendeix a equiparar-se. I també es comprova una infrarepresentació de les dones en tribunals de tesis, en les llicències concedides per any sabàtic o en les 55 comissions per a l'elaboració dels estudis de grau, de les quals 33 han estat presidides per homes, en 17 no hi ha hagut cap dona del PDI i només un 27% d'aquest col·lectiu han estat dones.



## Direcció de departaments per sexe



## Sexennis d'investigació per sexe

	DONES		HOMES		TOTAL
	Absoluts	%	Absoluts	%	
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

Les estadístiques sobre les ajudanties que s'han ocupat els últims vint anys i de les beques per a la formació del personal investigador de l'últim quinquenni palesen que en l'accés a la carrera universitària no es produeix la desigualtat per sexe característica del període anterior. El 49% de les places d'ajudants i més del 52% de les beques, les han obtingudes dones.

Quant al personal d'administració i serveis (PAS), l'accés de la població femenina a aquestes places ha estat més primerenca i més notòria quantitativament, això explica que el 66%

siguen dones. D'altra banda, en el PAS femení hi ha més funcionariat interí i en el masculí més contractat laboral, i la presència de les dones és bastant més elevada en l'administració general (72%) que en l'administració especial (56%). El desequilibri per grups professionals és acusat, perquè al començament del 2009 pertanyia al grup A el 7% de les dones i el 12% dels homes, cosa que produeix una discriminació significativa del PAS femení en l'administració especial; tanmateix, les dades semblen apuntar a un major equilibri en les cohorts més joves. Finalment, les estadístiques sobre canvi de categoria, fins i tot amb les limitacions assenyalades, mostren que la mobilitat és de menor abast en el personal femení, ja que 119 dones i 106 homes han ascendit més d'una categoria, xifres molt semblants però molt diferents en termes relatius.

#### Categoria d'ingrés i categoria actual del PAS. Dones

INGRÉS	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

#### Categoria d'ingrés i categoria actual del PAS. Homes

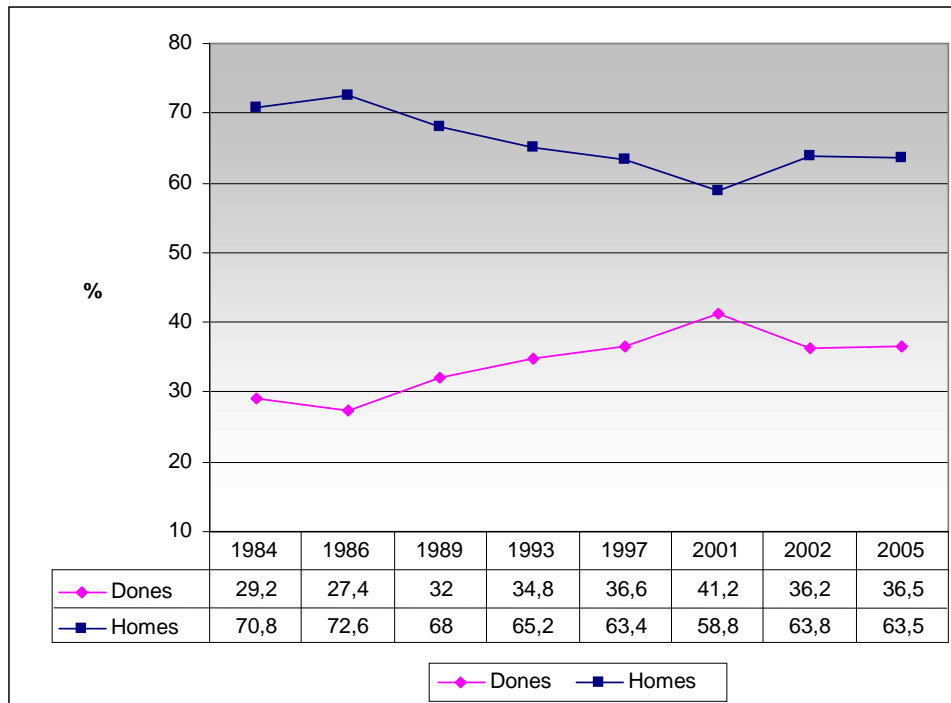
INGRÉS	ACTUAL				
	A	B	C	D	E
A	41	4	0	1	0
B	15	35	1	0	0
C	9	18	131	2	0
D	11	10	132	53	1
E	2	5	69	97	22
TOTAL	78	72	333	153	23

El personal vinculat a projectes d'investigació també registra una xifra superior de població femenina, el 53%.

L'accés als càrrecs i als òrgans de representació és desigualitari. La major part d'aquests són ocupats per homes, cosa que mostra que l'exercici del poder a la nostra Universitat és

sexista. Igual que en moltes altres grans organitzacions, els homes tenen major pes en els diferents càrrecs i òrgans de gestió, especialment en els de més responsabilitat jeràrquica o poder dins la institució acadèmica. Així, per exemple, al Claustre, les dones representen entorn del 37% els últims anys.

Evolució de la representació al Claustre per sexe



PDI amb càrrecs acadèmics (fins a l'octubre del 2008) per sexe

ANY	DONES		HOMES		TOTAL
	Absoluts	%	Absoluts	%	
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

L'anàlisi de les xifres és reveladora de les desigualtats de gènere en la nostra comunitat universitària: la proporció de dones entre el personal acadèmic va disminuint a mesura que augmenta la categoria professional, tarden més a promocionar, ocupen menys càrrecs i estan menys presents en els òrgans de govern del que correspondria a la seua participació en el PDI. Quant al PAS, aquestes dades inicials s'hauran de completar amb informació sobre expectatives i valoracions sobre les carreres laborals de dones i homes, la qual cosa ajudaria a conèixer els motius i les raons del comportament diferencial. Així mateix, fóra convenient

realitzar un estudi sobre l'ús del temps del personal de la nostra Universitat, ja que podria aportar informació rellevant per aprofundir en la interpretació dels desequilibris assenyalats.

Si bé l'avenç en la desagregació de les dades per sexe ha estat considerable, encara es podrien millorar les fonts estadístiques per aprofundir en les desigualtats de sexe i incorporar la perspectiva de gènere en l'anàlisi.

Com a conclusió general es pot afirmar que hi ha diferències entre les dones i els homes de la Universitat de València que són evitables i injustes. Cal, doncs, adoptar mesures que ajuden a construir una universitat que beneficie igualment totes les persones que la integren.

### **Procés d'elaboració del Pla**

Una vegada realitzat el diagnòstic, el rector va anomenar, el març del 2009, la Comissió Redactora del Pla d'Igualtat, constituïda per:

- Antonio Ariño Villarroja, vicerector de Convergència Europea i Qualitat,
- A. Olga Quiñones, directora de la Unitat d'Igualtat,
- Eugenia Benimeli, estudiant de la Facultat de Ciències Socials,
- José Campos, de la Facultat de Ciències de l'Activitat Física i Esportiva,
- Francisco Donat, de l'EU d'Infermeria i Podologia,
- Teresa Domingo, del Servei de PAS,
- Gemma Fabregat, de la Facultat de Dret,
- Rosa Marín, de la Facultat de Farmàcia,
- María Luisa Moltó, directora de l'Institut Universitari d'Estudis de la Dona,
- Gonzalo Montiel, del CADE,
- Joan Pelechano, de l'Escola Tècnica Superior d'Enginyeria,
- Paula Serrano, estudianta de la Facultat de Dret, i
- Magdalena López Precioso, de la Facultat de Ciències Socials, que després actuaria com a secretària de la Comissió.

La Comissió Redactora va decidir treballar entenent com a mínims les prescripcions marcades per la llei –fixar objectius, estratègies i pràctiques d'igualtat, i tenir en compte les matèries d'accés a l'ocupació, la promoció i formació, les retribucions, l'ordenació del temps de treball i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, entre d'altres– i atenent a més el

contingut de les nombroses declaracions institucionals que els últims anys han compromès amb el principi d'igualtat efectiva.

Les sessions es van iniciar el 23 d'abril, quan es van aprovar els eixos definitius del pla i es va distribuir la feina per subcomissions que havien d'estudiar cadascun dels eixos i elaborar propostes per a la definició dels objectius i de les seues mesures corresponents. Al llarg dels mesos de maig, juny i juliol van tenir lloc les sessions de treball, que van permetre assolir successius consensos sobre els continguts del Pla, estructurats en els seus cinc eixos: diagnòstic i visibilitat; creació d'una cultura d'igualtat: comunicació i sensibilització; aspectes laborals; recerca i docència; i participació i govern.

Aquesta proposta va ser lliurada el mes de setembre a l'equip de govern i es va debatre en Mesa Negociadora el 27 d'octubre, que va votar afirmativament el conjunt del Pla –després d'introduir-hi algunes modificacions, que van ser incorporades a la redacció definitiva a proposta dels sindicats.

### Contingut del Pla

El I Pla d'Igualtat de la Universitat de València s'estructura en cinc eixos, que afecten onze àmbits d'actuació. (Vegeu quadre 1) Per a cadascun d'aquests eixos s'han assenyalat els corresponents objectius i les mesures específiques adients, mitjançant els quals s'espera aconseguir els objectius definits.

Quadre I: Eixos i àmbits d'actuació del I Pla d'Igualtat

Eix primer: Diagnòstic i visibilitat	
1.	Diagnòstic
2.	Visibilitat
Eix segon: Creació d'una cultura d'igualtat: comunicació i sensibilització	
3.	Cultura d'igualtat
4.	Comunicació i sensibilització
Eix tercer: Aspectes laborals	
5.	Accés a l'ocupació, ascens i promoció personal
6.	Condicions de treball
Eix quart: Recerca i docència	
7.	Recerca
8.	Docència
Eix cinquè: Participació i govern	
9.	Participació i presència de les dones en la vida universitària
10.	Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de la presa de decisions
11.	Modificació de normatives de la Universitat

El *I Pla d'Igualtat de la Universitat de València* va ser aprovat per unanimitat del Consell de Govern d'1 de desembre (ACGUV204/2009) i s'implantarà:

- mitjançant els corresponents **plans operatius anuals**,
- que determinaran les **actuacions concretes** per realitzar,
- els **òrgans responsables** d'impulsar-lo, aplicar-lo i fer-ne el seguiment,
- els **indicadors** i les **evidències** per mitjà dels quals es podrà avaluar la consecució de les metes proposades, i
- les **partides pressupostàries** vinculades a aquestes mesures.

D'aquesta manera, aquest *I Pla d'Igualtat* s'integra en la Planificació Estratègica General de la Universitat i forma part del seu desenvolupament.

D'altra banda, per fer-ne **el seguiment i l'avaluació**, el Consell de Govern nomenarà una **Comissió de Seguiment** del *I Pla d'Igualtat*.

El *I Pla d'Igualtat de la Universitat de València* tindrà una durada de tres anys, fins al desembre del 2012. Sis mesos abans d'acabar el període de vigència del Pla, l'equip de govern de la Universitat elaborarà i presentarà al Consell de Govern un informe d'evolució, que servirà de punt de partida per a la realització del pla següent.



## EIX PRIMER: DIAGNÒSTIC I VISIBILITZACIÓ

*La Universitat de València desenvoluparà un sistema de diagnòstic de caràcter dinàmic i amb un conjunt d'indicadors bàsics que donarà a conèixer de forma periòdica per verificar el compliment dels continguts del Pla d'Igualtat. De la mateixa manera farà visible la presència de les dones i les seues aportacions a la institució universitària en els diferents àmbits de treball.*

## ➤ 1. DIAGNÒSTIC

### **Objectiu 1.1. Ampliar, aprofundir i revisar el diagnòstic periòdicament.**

1.1.1. Desenvolupar un sistema d'informació i estudis sobre necessitats en l'àmbit de les desigualtats entre dones i homes.

1.1.2. Fer un estudi monogràfic sobre accés i promoció en la carrera acadèmica de becàries i becaris.

1.1.3. Construir indicadors sobre igualtat que permeten anàlisis comparatives amb altres universitats.

1.1.4. Incorporar a la *Memòria* de la Universitat i al *Recull de dades estadístiques* un apartat que considere l'evolució dels indicadors referits a PAS, PDI i estudiants.

1.1.5. Analitzar dades sobre els canvis que es produeixen en les carreres masculinitzades i feminitzades.

1.1.6. Analitzar dades sobre la inserció laboral de les titulades.

1.1.7. Fer un estudi sobre la presència de dones PDI als departaments i als instituts de la UVEG per identificar i, si escau, corregir els desequilibris que hi puguin aparèixer.

1.1.8. Fer un estudi sobre l'ús del temps desagregat per sexe referit al PDI i al PAS.

### **Objectiu 1.2.- Donar a conèixer i difondre els continguts del Pla.**

1.2.1. Presentació en els diferents centres i serveis.

1.2.2. Sessions amb les autoritats acadèmiques i administratives per acordar l'aplicació de les actuacions previstes en el Pla.

1.2.3. Edició de fullets informatius sobre els aspectes més rellevants del Pla.

1.2.4. Conferències i jornades destinades als distints sectors de la comunitat universitària.

1.2.5. Campanyes específiques sobre la importància de la igualtat dins i fora de la Universitat

## ➤ 2. VISIBILITZACIÓ

### **Objectiu 2.1. Eradicar l'ús del llenguatge sexista.**

2.1.1. Difondre models de bones pràctiques en l'ús del llenguatge que realitzen centres o serveis de la UVEG.



2.1.2. Revisar els documents administratius de la UVEG.

2.1.3. Correcció del ús de llenguatge sexista en la documentació administrativa i acadèmica i en els seus diferents suports.

**Objectiu 2.2. Elaborar totes les estadístiques amb perspectiva de gènere.**

2.2.1. Incorporar la variable de sexe.

2.2.2. Presentar, desagregades per sexes, les dades elaborades per a la planificació de serveis, centres, departaments i instituts en els seus diferents suports.

**Objectiu 2.3. Iniciar el procés per a l'elaboració dels pressupostos de la Universitat de València amb perspectiva de gènere.**

2.3.1. Incloure un epígraf o capítol en la memòria econòmica anual (liquidació dels pressupostos).

2.3.2. Considerar en els pressupostos els recursos dedicats a polítiques d'igualtat.

**Objectiu 2.4.- Afavorir la presència de les dones en els mitjans de comunicació i publicacions de la Universitat de València**

2.4.1. Manteniment d'espais d'informació (*Nou DISE*, pàgina web de la UVEG, etc).

2.4.2. Potenciar la presència de dones en altres publicacions universitàries: revistes de centres, departaments, instituts...

**Objectiu 2.5.- Destacar les aportacions de les dones a la institució universitària.**

2.5.1. Promocionar acadèmiques, investigadores i treballadores PAS i estudiants per a reconeixements institucionals.

2.5.2. Recuperar la memòria històrica de les dones a la Universitat.

2.5.3. Afavorir la incorporació de professores emèrites.



## **EIX SEGON: CREACIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT: COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ**

*La Universitat de València promourà la sensibilització i la mobilització de la comunitat universitària com a estratègia per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes i desenvoluparà una cultura de responsabilitat social i corporativa en matèria d'igualtat. D'acord amb aquesta estratègia, els mitjans de comunicació són considerats com un instrument fonamental per a la consecució d'aquest objectiu.*

### ➤ 3. CREACIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT

#### **3.1. Promoure la creació i la difusió de recursos en matèria d'igualtat de gènere.**

3.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en la difusió i l'acció dels serveis adreçats a la comunitat universitària.

3.1.2. Incorporar la perspectiva de gènere en els programes i en les accions dels serveis d'atenció personal a la comunitat universitària, amb l'objectiu de prevenir i detectar situacions de discriminació o de violència de gènere.

3.1.3. Desenvolupar accions de formació, difusió i sensibilització destinades a promoure la cultura d'igualtat i l'eradicació de la violència de gènere.

3.1.4. Promoure i difondre els recursos d'orientació, assessorament, prevenció i detecció precoç de les situacions de desigualtat entre dones i homes.

3.1.5. Promoure accions, continguts i programes destinats a sensibilitzar i reflexionar sobre la igualtat de gènere en l'oferta cultural dels serveis de la UVEG.

3.1.6. Crear una base de dades dinàmiques sobre bones pràctiques en igualtat de gènere en els àmbits de la docència i de la investigació.

#### **3.2. Impulsar la formació en matèria d'igualtat del PAS i PDI de la Universitat de València.**

3.2.1. Incorporar, en els plans de formació del PAS i del PDI de la UVEG, accions, continguts i cursos destinats a promoure una cultura d'igualtat entre homes i dones.

3.2.2. Fomentar el reconeixement i la visibilitat d'actituds professionals de les treballadores i dels treballadors que promoguen o representen un avenç en matèria d'igualtat.

3.2.3. Realització d'accions de difusió i divulgació de la legislació vigent en matèria d'igualtat de gènere, violència de gènere i assetjament a la feina.

#### **3.3. Promoure el lideratge de la Universitat de València en l'impuls de la igualtat de gènere en la societat valenciana.**

3.3.1. Impulsar el suport de la UVEG a les accions o estratègies de les institucions públiques i agents socials que promoguen la cultura d'igualtat entre dones i homes i la lluita contra la desigualtat i la violència de gènere.

3.3.2. Incorporar la perspectiva de gènere en les accions de cooperació al desenvolupament que promoga la UVEG per facilitar l'apoderament de les dones.

3.3.3. Vigilar el compliment de la legislació en matèria de gènere a les empreses amb què la UVEG subscriba contractes de servei, obres o subministraments de la Universitat, així com la inclusió de clàusules de gènere en els plecs de contractació.

## ➤ 4. COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

### **4.1. Fomentar la igualtat entre homes i dones a través de la comunicació corporativa de la Universitat de València.**

4.1.1. Fer un diagnòstic des del punt de vista de la perspectiva de gènere de la comunicació i la imatge corporativa de la UVEG.

4.1.2. Aplicar la perspectiva de gènere al disseny de les accions i les estratègies de comunicació de la UVEG.

4.1.3. Revisar les denominacions i els suports de comunicació d'òrgans, serveis o institucions vinculades a la UVEG per evitar el llenguatge sexista en les seues denominacions.

4.1.4. Revisar les normatives i la documentació institucional de la UVEG per garantir un ús del llenguatge no sexista.

### **4.2. Incorporar la perspectiva de gènere als mitjans de comunicació de la Universitat de València, així com a les seues accions de comunicació o publicitat.**

4.2.1. Utilitzar el llenguatge de forma no sexista i adoptar per mitjà de l'autoregulació codis de conducta tendents a transmetre el contingut del principi d'igualtat.

4.2.2. Transmetre una imatge igualitària, plural i no estereotipada de les dones i els homes, i promoure el coneixement i la difusió del principi d'igualtat entre dones i homes.

4.2.3. Fomentar la protecció i la salvaguarda de la igualtat entre home i dona per evitar tota discriminació entre ells.

4.2.4. Promoure continguts que representen adequadament la presència de les dones en diversos àmbits de la vida social.

4.2.5. Crear un espai de xarxa amb recursos i recomanacions que faciliten l'aplicació de la perspectiva de gènere a les accions comunicatives de la UVEG.

4.2.6. Fomentar la relació amb associacions i grups de dones per determinar les seues necessitats i interessos en l'àmbit de la comunicació.

### **4.3. Promoure una imatge no sexista o estereotipada de l'oferta de programes formatius de la Universitat de València.**

4.3.1. Desenvolupar accions d'informació i comunicació que fomenten una presència equilibrada de dones i homes en les matrícules de grau, postgrau i doctorat.



## EIX TERCER: ASPECTES LABORALS

*La Universitat de València respectarà la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tot allò que fa a l'accés a l'ocupació, la promoció professional i les condicions de treball. Així mateix, es proposarà com una meta fonamental l'eradicació de l'assetjament sexual o per raó de sexe. Per això, en aquest eix es proposen dos objectius principals: garantir la igualtat de tractament i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, l'ascens i la promoció professional, i garantir la igualtat de tractament i d'oportunitats en les condicions de treball.*

## ➤ 5. ACCÉS A L'OCUPACIÓ, ASCENS I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

**5.1. Garantir que la normativa reguladora de les relacions laborals en la Universitat de València s'atinga als principis d'igualtat de tractament i d'oportunitats.**

5.1.1. Revisar la normativa de la UVEG en tot allò que es refereix a accés, ascens i promoció, de manera que no existisca discriminació, ni directa ni indirecta.

5.1.2. Modificar la normativa de la UVEG en tot allò que es refereix a accés, ascens i promoció, de manera que no existisca discriminació, ni directa ni indirecta.

5.1.3. Garantir que tota la normativa aplicable a la UVEG pel que fa a l'accés, en general, i en especial a les ofertes d'ocupació, processos selectius, mèrits per considerar, anàlisi de currículums i de projectes d'investigació, no comporte discriminació directa ni tampoc indirecta. Excepte justificació per urgència, tota aprovació de proves selectives a aquest respecte anirà acompanyada d'un informe d'impacte de gènere.

**5.2. Garantir la igualtat en les ofertes d'ocupació pública, convocatòries d'accés, concessions administratives a tercers o convenis.**

5.2.1. Analitzar tota convocatòria o oferta d'ocupació tenint en compte que una garantia de la igualtat real en aquest sentit implica la inexistència de cap manifestació de discriminació directa ni indirecta.

5.2.2. Garantir la igualtat real i efectiva des de la perspectiva de gènere en les ofertes d'ocupació o anuncis de llocs de treball i en les convocatòries d'universitat.

5.2.3. Vetlar perquè les comissions de contractació presenten informes sobre els resultats dels processos de selecció amb indicació de les causes de les diferències entre els contractes de dones i homes.

**5.3. Assegurar la presència equilibrada en la composició dels tribunals de selecció, comissions de valoració, òrgans de direcció i de govern.**

5.3.1. Garantir la composició equilibrada quant al nombre de dones i homes dels tribunals d'accés i també en els d'ascens o promoció professional a la carrera.

5.3.2. Garantir l'equilibri quant al nombre de dones i homes en les comissions de valoració de mèrits, quan la provisió de llocs de treball requereisca concurs de mèrits.

5.3.3. Designar les persones que han de representar la UVEG en òrgans col·legiats, comitès d'experts, comitès consultius nacionals i internacionals, d'acord amb el principi de presència equilibrada quant al nombre de dones i homes.

## ➤ 6. CONDICIONS DE TREBALL

- 6.1. Promoure la igualtat en la classificació professional o sistema de classificació.**
- 6.1.1. Garantir la igualtat real en les categories o grups professionals. Eliminar tots els requisits o criteris determinants en la conformació interna d'aquests elements classificatoris que puguin crear discriminacions directes o indirectes.
- 6.2. Promoure la igualtat real en la formació professional.**
- 6.2.1. Els requisits que determinen l'accés a la formació professional no podran dur a discriminació, ni directa ni indirecta.
- 6.2.2. Pel que fa a les escales funcionaries o categories professionals en què les dones es troben infrarepresentades, s'adoptaran mesures d'acció positiva per aconseguir que a mitjà termini les dones puguin accedir a la promoció professional en condicions d'igualtat.
- 6.2.3. Requerir continguts de formació en matèria d'igualtat entre dones i homes en les proves d'accés a l'ocupació pública.
- 6.2.4. Incloure cursos de formació en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'oferta formativa del PAS i del PDI.
- 6.2.5. Impartir la formació del PAS dissenyant cursos que incloguen classes presencials i en línia que permeten trobar una fórmula mixta per facilitar l'assistència de persones amb responsabilitats familiars.
- 6.3. Garantir la igualtat en la retribució.**
- 6.3.1. Elaborar un estudi per diagnosticar els factors de desigualtat retributiva entre dones i homes en la UVEG.
- 6.3.2. Adoptar totes les mesures que resulten necessàries, idònies i raonables per aconseguir una vertadera equitat retributiva entre dones i homes en l'exercici de treballs d'igual valor.
- 6.4. Assegurar la igualtat en les mesures de conciliació.**
- 6.4.1. Promoure la conciliació de vida laboral, familiar i personal de tot el personal de la Universitat facilitant l'efectiu gaudi de permisos, excedències, reduccions de jornada, prestacions i tots altres drets que en aquest sentit es reconeixen normativament i, si és el cas, convencionalment.
- 6.4.2. Fomentar la incorporació dels barons, treballadors de la UVEG, a l'exercici de les tasques domèstiques i reproductives d'atenció de descendents i membres de la família en situació de dependència.
- 6.5. Adoptar les mesures de prevenció de riscos laborals des de la perspectiva d'igualtat.**
- 6.5.1. Prevenir els riscos laborals\* que puguin afectar el benestar de les dones a partir de la informació disponible sobre condicions sanitàries.
- 6.5.2. Garantir la ràpida gestió dels permisos, llicències, suspensions, excedències o qualssevol altres drets sol·licitats per la treballadora

víctima de la violència de gènere a fi de garantir-li una protecció efectiva.

**6.6. Disposar de protocols d'acció davant de la discriminació, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.**

6.6.1. Dissenyar, elaborar i posar en pràctica efectivament els protocols d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

6.6.2. Promoure els recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

6.6.3. Redactar un codi de bones pràctiques en relació amb la igualtat de tractament entre dones i homes.





## EIX QUART: INVESTIGACIÓ I DOCÈNCIA

*La Universitat de València afavorirà una presència major i més destacada de les dones en la investigació i la docència. En aquest sentit, la Universitat difondrà les aportacions de les dones en la investigació, fomentará la investigació i la docència realitzades amb perspectiva de gènere i l'elaboració de materials docents ajustats a aquest propòsit.*

## ➤ 7. INVESTIGACIÓ

### **7.1. Promoure la presència de dones en la investigació.**

7.1.1. En totes les propostes presentades a finançament de convocatòries públiques es requerirà un pla d'acció de gènere\* per a la integració progressiva d'investigadores en els projectes fins a aconseguir un mínim de participació del 40%.

7.1.2. Elaborar un pla que fomenti la presència de dones com a investigadores principals, incentive la presència de les dones en l'avaluació dels mèrits d'investigació i promoga la formació en la gestió de projectes.

7.1.3. Incorporar persones amb experiència investigadora en estudis de gènere en tots els òrgans d'avaluació d'investigació i en la Comissió Estatutària d'Investigació de la UVEG.

7.1.4. Prestar a les joves professores per part de la direcció dels departaments una atenció de tutela i orientació de la carrera acadèmica i de l'activitat investigadora que estímul activitats com la integració en grups d'investigació, publicacions, presentació de trams d'investigació, etc.

7.1.5. Elaborar un pla que incentive la presència de dones en les convocatòries de les beques de col·laboració en els diferents departaments de la UVEG.

### **7.2. Introduir la perspectiva de gènere en els continguts de la investigació.**

7.2.1. Fomentar la investigació en l'àrea d'estudis de les dones, feministes i de gènere.

7.2.2. Requerir en totes les propostes presentades a finançament de convocatòries públiques que en el pla d'acció de gènere s'especifique l'impacte de gènere en els resultats i les aplicacions de la investigació.

### **7.3. Difondre la investigació amb perspectiva gènere.**

7.3.1. Fer visible per mitjà de diverses accions les investigacions amb perspectiva de gènere de la UVEG.

7.3.2. Fer visible per mitjà de diverses accions les investigacions realitzades per dones en la UVEG.

7.3.3. Fomentar la transferència dels resultats de la investigació en estudis de gènere per mitjà de convenis de col·laboració.

## ➤ 8. DOCÈNCIA

- 8.1.1. Fomentar la formació transversal en perspectiva de gènere i la creació d'assignatures específiques, tant de caràcter obligatori com optatiu.
- 8.1. Fomentar la perspectiva de gènere en els estudis de grau.**
- 8.1.2. Incloure una clàusula en els graus que reconega crèdits optatius per una assignatura de sis crèdits d'igualtat de gènere dissenyada a aquest efecte i adaptada a cadascuna de les cinc branques de coneixement.
- 8.1.3. Assegurar que tots els estudiants de la UVEG tinguin l'oportunitat de cursar matèries sobre igualtat de gènere i efectuar una menció específica en el suplement europeu al títol sobre l'adquisició de les competències corresponents.
- 8.2. Consolidar els estudis de gènere en els programes de postgrau.**
- 8.2.1. Fomentar i consolidar màsters interdisciplinaris de gènere i polítiques d'igualtat en tot tipus de plataformes docents.
- 8.2.2. Fomentar i consolidar programes de doctorat en estudis de gènere.
- 8.2.3. Desenvolupar estratègies que recolzen econòmicament la participació en els programes de postgrau d'estudis de gènere d'estudiants que provenen de països en via de desenvolupament.
- 8.3. Crear materials docents ajustats als principis de la *Llei d'igualtat*.**
- 8.3.1. Promoure l'ús no sexista del llenguatge en tots els materials docents publicats i utilitzats en la docència de la UVEG.
- 8.3.2. Incentivar econòmicament l'elaboració de materials docents amb perspectiva de gènere.
- 8.4. Promoure l'accés de les dones a les carreres masculinitzades i dels homes a les feminitzades.**
- 8.4.1. Fer campanyes d'orientació en ensenyaments secundàries.
- 8.4.2. Incloure el tema de la igualtat de gènere en les campanyes de presentació dels títols, jornades de portes obertes, etc.
- 8.4.3. Incentivar els centres perquè adopten estratègies de captació específiques.



## **EIX CINQUÈ: PARTICIPACIÓ I GOVERN**

*La Universitat de València fomentarà la participació de les dones en la vida universitària, promovent les condicions favorables per aconseguir una presència equilibrada en els òrgans de representació i govern, modificant per a això les normatives necessàries.*

## ➤ 9. PARTICIPACIÓ I PRESENCIA DE LES DONES EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA

### **9.1. Diagnosticar la presència de dones en els òrgans de govern i presa de decisions i en la vida universitària.**

9.1.1. Realitzar estudis per detectar els obstacles subjectius i objectius que impedeixen o dificulten la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisions.

9.1.2. Promoure la participació de les dones en els òrgans de representació i govern.

9.1.3. Avaluar la presència de les dones en acabar els diferents processos d'elecció de representants.

### **9.2. Promoure condicions favorables per a la participació de dones.**

9.2.1. Promoure anualment una setmana per la igualtat en què es tracten i valoren els obstacles que produeixen les desigualtats entre dones i homes.

9.2.2. Crear una Comissió d'Igualtat a cada centre per promocionar-hi la igualtat efectiva.

9.2.3. Proporcionar ajuts a associacions estudiantils per realitzar activitats que promoguen la igualtat efectiva entre dones i homes.

9.2.4. Instar els departaments i instituts a incorporar com a objectiu la consecució d'un major equilibri en la composició per sexes del seu personal docent i investigador.

9.2.5. Instar el govern de la UVEG a incrementar la presència de dones en els seus actes i esdeveniments institucionals.

9.2.6. Davant qualsevol procés electoral es realitzarà una campanya institucional que hi incentive la participació de dones.

### **9.3. Promoure condicions al llarg de la trajectòria acadèmica dels estudiants i de les estudiantes que afavorisquen l'equitat participativa des d'una perspectiva de gènere.**

9.3.1. Fer un estudi sobre les condicions existents en l'accés a la Universitat de València des de la perspectiva de gènere i fomentar l'eradicació dels factors que hi impedeixen l'equitat participativa.

9.3.2. Analitzar la prestació de serveis de suport als estudiants i a les estudiantes al llarg de la seua trajectòria acadèmica des de la perspectiva de gènere.

9.3.3. Estudiar els factors que poden determinar l'impacte de gènere en els processos de graduació i presentar propostes per a la seua correcció.

## ➤ 10. REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA EN ELS DIFERENTS ÒRGANS I NIVELLS DE PRESA DE DECISIONS

- 10.1. Fomentar la presència equilibrada en els òrgans de representació.**
- 10.1.1. Establir mesures i accions perquè les professores presenten candidatures a les eleccions a Claustre i a les eleccions a Junta de Centre
  - 10.1.2. Establir mesures i accions perquè les dones del PAS presenten candidatures a les eleccions a Claustre i a les eleccions a Junta de Centre
  - 10.1.3. Establir mesures i accions perquè les associacions d'estudiants presenten llistes equilibrades entre dones i homes a les eleccions a Claustre i a les eleccions a Junta de Centre.
  - 10.1.4. Establir mesures i accions per estimular la participació de les estudiantes en l'Assemblea General d'Estudiants i en les assemblees de representants dels centres.
  - 10.1.5. Establir mesures i accions per estimular la presència equilibrada als comitès d'empresa i a les juntes de personal.
- 10.2. Fomentar la presència equilibrada en els òrgans de govern i comissions assessores de la Universitat de València i dels centres.**
- 10.2.1. Vetlar per la presència equilibrada de dones i homes en el Consell de Govern, en el Consell de Direcció i en els equips deganals.
  - 10.2.2. Establir la presència equilibrada en les diferents comissions assessores de la UVEG, almenys en les representacions que elegeix el Claustre.
  - 10.2.3. Vetlar pel respecte del principi d'equilibri en els nomenaments de delegacions del rector o de la rectora i d'altres de lliure designació.
  - 10.2.4. Estimular la presència de dones en direccions i secretaries de departaments i instituts d'investigació, així com en la composició de les juntes permanents.

## ➤ 11. MODIFICACIÓ DE LES NORMATIVES DE LA UNIVERSITAT

- 11.1. Modificar les normatives de la Universitat de València en tot allò que siga afectat per aquest Pla d'igualtat.**
- 11.1.1. Regular en els Estatuts la Unitat d'Igualtat de la UVEG.
  - 11.1.2. Crear una Comissió de Polítiques d'Igualtat de caràcter permanent i amb competències en polítiques d'igualtat, amb representació dels diferents centres i sectors de la Universitat.
  - 11.1.3. Revisar els Estatuts en tot allò que pugua resultar afectat per la *Llei Orgànica 1/2004*, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i per la *Llei Orgànica 3/2007*, de 22 de març,

*per a la igualtat efectiva de dones i homes.*

11.1.4.- Regular la participació dels estudiants i de les estudiantes en la vida universitària, adequant el principi de presència equilibrada segons estableix la *Llei electoral* i la *Llei d'igualtat*.

## **GLOSSARI**

### **de termes i base normativa**

**ACCIONS POSITIVES:** Mesures dirigides a un grup determinat, amb les quals es pretén suprimir i prevenir una discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents (de vegades denominades "discriminació positiva") (Glossari de termes relatius a la igualtat entre homes i dones. Comissió Europea 1998).

La *Llei Orgànica 3/2007*, de 22 de març, *per a la igualtat efectiva entre dones i homes* (d'ara endavant *LOIEDH*) diu: "Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsistisquen aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas." (*LOIEDH*, article 11.1).

Les persones físiques i jurídiques privades també poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix la *LOIEDH*. En concret, l'article 43 preveu el seu establiment per mitjà de la negociació col·lectiva i especifica accions positives en les activitats de formació: "Per actualitzar els coneixements de les empleades i dels empleats públics, s'atorga preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar en els cursos de formació als qui s'hagen incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat o hagen reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat." (*LOIEDH*, article 60.1)

"Amb la finalitat de facilitar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius a l'administració general de l'estat i en els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen, en les convocatòries dels cursos de formació corresponents es reserva, com a mínim, un 40% de les places per a la seua adjudicació a aquelles que complisquen els requisits establerts". (*LOIEDH*, article 60.2)

**ASSETJAMENT SEXUAL:** "Sense perjudici del que estableix el codi penal, a l'efecte d'aquesta llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu". (*LOIEDH*, article 7.1)

Sobre les mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina: "Les empreses han de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o les reclamacions que puguen formular els qui n'hagen estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació." (*LOIEDH*, article 48.1)

"Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i de les



treballadores davant aquesta i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o dels comportaments de què tinguen coneixement i que ho puguen propiciar." (LOIEDH, article 48.2)

**ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE:** "Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu." (LOIEDH, article 7.2)

Sobre el protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: "Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i dels treballadors un protocol d'actuació que ha d'incloure, com a mínim, els principis següents:

- a) El compromís de l'administració general de l'estat i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- b) La instrucció a tot el personal del deure de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguen ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.
- d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulen una queixa o denúncia." (LOIEDH, article 62)

**CONTRACTACIONS:** "Les administracions públiques, en l'àmbit de les seues competències respectives, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriuen, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic." (LOIEDH article 33)

Sobre els contractes de l'administració general de l'estat: "Els òrgans de contractació poden establir, en els plecs de clàusules administratives particulars, la preferència en l'adjudicació dels contractes de les proposicions presentades per les empreses que en el moment d'acreditar la solvència tècnica o professional complisquen les directrius de l'apartat anterior, sempre que aquestes proposicions igualen en els seus termes les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris objectius que servisquen de base a l'adjudicació i respectant, en tot cas, la prelación establerta en l'apartat primer de la disposició addicional vuitena del Text refós de la *Llei de contractes de les administracions públiques*, aprovat pel Reial Decret legislatiu 2/2000, de 16 de juny." (LOIEDH, article 34.2)

**CONCILIACIÓ:** "Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'han de reconèixer als treballadors i a les treballadores de manera que fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant qualsevol discriminació basada en el seu exercici." (LOIEDH, article 44.1)

"El permís i la prestació per maternitat s'han de concedir en els termes que preveuen la normativa laboral i de Seguretat Social." (LOIEDH, article 44.2)

"Per contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, es reconeix als pares el dret a un permís i una prestació per paternitat, en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social." (LOIEDH, article 44.3)

“En les bases dels concursos per a la provisió de llocs de treball s’ha de computar, a l’efecte de valoració del treball desenvolupat i dels mèrits corresponents, el temps que les persones candidates hagen estat en les situacions a què es refereix l’article anterior.” (LOIEDH, article 57)

**DISCRIMINACIÓ DIRECTA:** “És considerada com a discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja estat o puga ser tractada, atenent el seu sexe, d’una manera menys favorable que una altra en situació comparable.” (LOIEDH article 6.1)

Tenen, a més, la consideració de discriminació directa:

- L’assetjament sexual i per raó de sexe (article 7.3).
- El condicionament d’un dret o una expectativa de dret a l’acceptació d’una situació d’assetjament per raó de sexe o sexual (article 7.4).
- Qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l’embaràs o amb la maternitat (article 8).
- Qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produísca en una persona com a conseqüència de la presentació per la seua part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d’igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes (article 9).
- Qualsevol ordre de discriminar directament per raó de sexe.

**DISCRIMINACIÓ INDIRECTA:** “És considerada com a discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres posa persones d’un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l’altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puga ser justificat objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguen necessaris i adequats.” (LOIEDH, article 6.2)

“En tot cas, és considerada com a discriminatòria qualsevol ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.” (LOIEDH, article 6.3)

Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: “Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixen o causen discriminació per raó de sexe es consideren nuls i sense efecte, i donen lloc a responsabilitat a través d’un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguen reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si s’escau, a través d’un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previnga la realització de conductes discriminatòries.” (LOIEDH, article 10)

**DOCÈNCIA I INVESTIGACIÓ:** “Les administracions educatives, en l’àmbit de les seues competències respectives, han de desenvolupar [...] les actuacions següents: [...] c) La integració de l’estudi i l’aplicació del principi d’igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent del professorat. [...] f) L’establiment de mesures educatives destinades al reconeixement i l’ensenyament del paper de les dones en la història.” (LOIEDH, article 24.2)

“En l’àmbit de l’ensenyament superior, les administracions públiques, en l’exercici de les seues competències respectives, han de fomentar l’ensenyament i la recerca del significat i de l’abast de la igualtat entre dones i homes.” (LOIEDH, articles 25.1)

“En particular, i amb aquesta finalitat, les administracions públiques han de promoure: a) La inclusió, en els plans d'estudis en què siga procedent, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes. b) La creació de postgraus específics. c) La realització d'estudis i recerques especialitzades en la matèria.” (LOIEDH, article 25.2)

La *Llei Orgànica 4/2007*, de 12 d'abril, per la qual es modifica la *Llei Orgànica 6/2001*, de 21 de desembre, d'universitats, en l'article 42.4, diu que: “S'ha de promoure que els equips de recerca desenvolupen la seua carrera professional fomentant una presència equilibrada entre dones i homes en tots els seus àmbits.”

La *Llei Orgànica 1/2004*, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, en l'article 4 “Principis i valors del sistema educatiu”, diu que: “Les universitats han d'incloure i fomentar en tots els àmbits acadèmics la formació, la docència i la recerca en igualtat de gènere i no-discriminació de forma transversal.” (Article 4.7)

La Llei de 2 d'abril de la Generalitat per a la igualtat de dones i homes en l'article 9 diu que per a la promoció a la universitat de la igualtat d'oportunitats: “... El Govern valencià finançarà, en col·laboració amb les universitats valencianes, activitats anuals per a la promoció d'assignatures i projectes docents amb un enfocament de gènere [...] Les universitats han de promoure la implantació d'assignatures i la realització de projectes docents que incorporen la perspectiva de gènere.”

L'Ordre PRE/525/2005, de 7 de març, per la qual es dóna publicitat a l'Acord de Consell de Ministres pel qual s'adopten mesures per afavorir la igualtat entre dones i homes, en l'article 4.2, estableix: “S'acorda incloure, com a criteri adicional de valoració en la concessió d'ajuts a projectes de recerca, la participació de dones en els equips de treball.”

**ESTEREOTIPS:** Són conjunts de creences o d'imatges mentals molt simplificades i amb pocs detalls sobre un grup determinat de gent que són generalitzats a la totalitat dels membres del grup. El terme se sol fer servir en sentit pejoratiu, ja que es considera que els estereotips són creences il·lògiques que només poden ser desmuntades per mitjà de la sensibilització, la reflexió i sobretot l'educació. (Secretaria Tècnica del Projecte Equal, 2007)

Un estereotip és una representació repetida sovint que converteix alguna cosa complexa en una cosa simple (i en aquest procés es causa distorsió, perquè es fa més èmfasi en alguns aspectes del grup, mentre que se n'ignoren d'altres). Alguns estereotips poden semblar obvis, perquè tothom els coneix. Aquests esdevenen una manera natural de pensar, de parlar i de fer broma sobre grups socials reals com ara les dones, els aborígens, etc. Els estereotips “codifiquen” les nostres reaccions amb la gent i les nostres idees serveixen per construir i alhora reforçar un sistema de convencions socials que presentem i utilitzem.

L'estereotip serveix per justificar o racionalitzar la nostra conducta en relació amb la categoria que representa; és a dir, serveix per justificar el nostre acolliment o rebuig d'un grup.

Els estereotips serveixen per protegir els interessos d'alguns grups i no els d'uns altres. Generalment, l'estereotip s'aplica a grups que lluiten pel poder polític que no tenen: dones, negres, homosexuals, per exemple (*La revolució dels mitjans audiovisuals*, Madrid, 1993).

**FORMACIÓ:** “Les administracions educatives, en l'àmbit de les seues competències respectives, han de desenvolupar [...] les actuacions següents: a) L'atenció especial en els currículums i en totes les etapes educatives al principi d'igualtat entre dones i homes. b) L'eliminació i el rebuig dels comportaments i continguts sexistes i estereotips que comporten discriminació entre dones i homes, amb una consideració especial als llibres de text i als materials educatius. c) La integració de l'estudi i l'aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent del professorat.” (LOIEDH, article 24.2)

“L'administració general de l'estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han d'impartir cursos de formació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de gènere, que s'han d'adreçar a tot el personal.” (LOIEDH, article 61.2)

La *Llei Orgànica 1/2004*, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, en l'article 7, “Formació inicial i permanent del professorat”, diu que: “Les administracions educatives han d'adoptar les mesures necessàries perquè en els plans de formació inicial i permanent del professorat s'incloga una formació específica en matèria d'igualtat, amb la finalitat d'assegurar que adquireixen els coneixements i les tècniques necessàries que els habiliten per a: a) L'educació en el respecte dels drets i de les llibertats fonamentals i de la igualtat entre homes i dones, i en l'exercici de la tolerància i de la llibertat dins els principis democràtics de convivència. b) L'educació en la prevenció de conflictes i en la seua resolució pacífica, en tots els àmbits de la vida personal, familiar i social. c) La detecció precoç de la violència en l'àmbit familiar, especialment sobre la dona i els fills i les filles. d) El foment d'actituds encaminades a l'exercici de drets i d'obligacions iguals per part de dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat, i la coresponsabilitat entre aquests en l'àmbit domèstic.”

**GÈNERE:** Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones que s'han après, canvien amb el temps i presenten grans variacions, tant entre diverses cultures, com dins una mateixa cultura. (*Glossari de termes relatius a la igualtat entre homes i dones*. Comissió Europea, 1998)

La IV Conferència Mundial sobre la Dona celebrada a Beijing (1995) va adoptar el concepte de gènere en declarar que “el gènere es refereix als papers socials construïts per a la dona i l'home, que es basen en el seu sexe i que depenen d'un particular context socioeconòmic, polític i cultural, i que són afectats per uns altres factors com ara l'edat, la classe, la raça i l'ètnia”.

**Perspectiva de gènere:** Permet analitzar i comprendre les característiques que defineixen les dones i els homes, i també les seues semblances i diferències. Analitza les possibilitats i oportunitats d'ambdós, les seues expectatives, les complexes i diverses relacions socials que es donen entre els dos gèneres, i els conflictes institucionals i quotidians que han d'afrontar i les maneres com ho fan. (Agència Espanyola de Cooperació Internacional, 2007)

“La perspectiva de gènere implica considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats en què viuen dones i homes, en totes les polítiques i en els moments de la intervenció: diagnòstic, planificació, execució i avaluació”. (Ajuntament de Granada, 2005)

**IGUALTAT DE TRACTE:** “El principi d’igualtat de tracte entre dones i homes implica l’absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, especialment les derivades de la maternitat, l’assumpció d’obligacions familiars i l’estat civil”. (LOIEDH, article 3)

“La igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l’ordenament jurídic i, com a tal, s’ha d’integrar i observar en la interpretació i l’aplicació de les normes jurídiques.” (LOIEDH, article 4)

“No constitueix discriminació en l’accés a l’ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, per la naturalesa de les activitats professionals concretes o el context en què es porten a terme, aquesta característica constituïska un requisit professional essencial i determinant, sempre que l’objectiu siga legítim i el requisit proporcionat.” (LOIEDH, article 5)

**INDICADORS:** Adequació de les estadístiques i estudis: “Per fer efectives les disposicions que conté aquesta llei i que es garantisca la integració de manera efectiva de la perspectiva de gènere en la seua activitat ordinària, els poders públics, en l’elaboració dels seus estudis i estadístiques, han de:

- a) Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que porten a terme.
- b) Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibiliten un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seua manifestació i interacció en la realitat que s’haja d’analitzar.
- c) Dissenyar i introduir els indicadors i els mecanismes necessaris que permeten el coneixement de la incidència d’altres variables la concurrència de les quals és generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d’intervenció.
- d) Realitzar mostres suficientment àmplies perquè les diverses variables incloses puguen ser explotades i analitzades en funció de la variable de sexe.
- e) Explotar les dades de què disposen de manera que es puguen conèixer les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d’intervenció.
- f) Revisar i, si s’escau, adequar les definicions estadístiques existents per contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i evitar l’estereotipació negativa de determinats col·lectius de dones.” (LOIEDH, article 20)

L’Ordre PRE/525/2005, de 7 de març, per la qual es dóna publicitat a l’Acord de Consell de Ministres pel qual s’adopten mesures per afavorir la igualtat entre dones i homes, en l’article 7.6, diu: “S’acorda que les estadístiques públiques continguen dades desagregades per sexe que faciliten informació sobre la situació social de les dones en els diferents àmbits objecte d’estudi i aplicar, si s’escau, polítiques públiques d’igualtat.”

**INFORMES D’IMPACTE DE GÈNERE:** Es tracta de comparar i d’apreciar, en funció de criteris pertinents respecte al gènere, la situació i la tendència actual amb les expectatives o resultats esperats o l’evolució que es podia esperar com a conseqüència de la introducció d’un projecte o política específica. L’avaluació de l’impacte en funció del gènere s’ha de dur a terme en el moment en què resulte patent que una política determinada té implicacions per a les relacions i la desigualtat en la distribució de les prerrogatives d’homes i dones. (Secretaria Tècnica del Projecte EQUAL, 2007)

“Els projectes de disposicions de caràcter general i els plans d'especial rellevància econòmica, social, cultural i artística que se sotmeten a l'aprovació del Consell de Ministres han d'incorporar un informe sobre el seu impacte per raó de gènere.” (LOIEDH, article 19)

Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública: “A l'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública s'ha d'adjuntar un informe d'impacte de gènere, llevat de casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe”. (LOIEDH, article 55)

**(IN)VISIBILITZACIÓ:** Es tracta d'un concepte molt utilitzat en ciències socials per designar un conjunt de mecanismes culturals que porten a ometre la presència d'un determinat grup social. Els processos d'invisibilització afecta sobretot grups sotmesos a relacions de dominació, i el cas més evident és el de les dones. La invisibilització resulta causa i efecte quan parlem de la utilització sexista del llenguatge. El treball de la dona és invisible perquè les seues activitats reproductives (que requereixen temps i esforç) no es valoren monetàriament. La percepció androcèntrica del món ha comportat l'ocultació de les dones en tots els camps de la història, de la cultura o de la ciència. (Secretaria Tècnica del Projecte EQUAL, 2007)

**APODERAMENT:** És un concepte complex, multidimensional i de múltiples nivells, que comprèn diferents aspectes; a més, és un concepte que està en desenvolupament. En el sentit més general, l'apoderament és definit com un procés de canvi mitjançant el qual les dones augmenten el seu accés als mecanismes de poder amb vista a actuar per millorar la seua situació. (*Glossari de termes relacionats amb la transversalitat de gènere*. Secretaria Tècnica del Projecte EQUAL, 2007)

**LLENGUATGE NO SEXISTA:** Un ús del llenguatge no sexista és el que reflecteix la nostra realitat al complet, sense ocultar ni infravalorar cap de les persones que la formen i s'hi desenvolupen. (Ajuntament de Granada, 2005)

El llenguatge és l'instrument que ens permet interpretar el món i la realitat que ens envolta. És una eina eficaç de comunicació, però també de poder, perquè alhora que és vehicle de les nostres idees i pensaments, ajuda a la seua perpetuació. Per això, segons com usem el llenguatge, aquest pot refermar el sexisme lingüístic. Sexisme lingüístic és l'ús discriminatori que es fa del llenguatge per raó de sexe. El sexisme lingüístic no és present a la llengua, perquè la llengua en si mateixa no té trets sexistes, racistes o ideològics. El sexisme es troba en els usos que en fem, en les paraules o estructures que triem, les quals fan que el missatge resulte discriminatori envers un dels sexes. (Generalitat Valenciana, 2009)

“A l'efecte d'aquesta llei, són criteris generals d'actuació dels poders públics: [...] La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques”. (LOIEDH, article 14.11)

La Llei de 2 d'abril de la Generalitat Valenciana per a la igualtat entre dones i homes, en l'article 48, “El llenguatge no sexista en els escrits administratius”, diu: “Les administracions públiques valencianes han de posar en marxa els mitjans necessaris perquè tota norma o escrit administratiu respecte en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no sexista.”

**PLANS D'IGUALTAT DE LES EMPRESES:** “Conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l’empresa la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.” (LOIEDH, article 46)

La *Llei 7/2007*, de 12 d’abril, de l’*estatut bàsic de l’empleat públic*, en la disposició addicional vuitena sobre plans d’igualtat, diu que: “Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d’oportunitats en l’àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d’adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.”

**PRESENCIA O COMPOSICIÓ EQUILIBRADA:** “A l’efecte d’aquesta llei, s’entén per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent.” (LOIEDH, disposició addicional primera)

L’anomenat en la llei “principi de presència” o “composició equilibrada”, amb què s’intenta assegurar una representació suficientment significativa dels dos sexes en òrgans i càrrecs de responsabilitat, també es porta a la normativa reguladora del règim electoral general i s’opta per una fórmula amb la flexibilitat adequada per conciliar les exigències derivades dels articles 9.2 i 14 de la Constitució amb les pròpies del dret de sufragi passiu inclòs en l’article 23 del mateix text constitucional. S’assumeixen així els recents textos internacionals en la matèria i s’avança en el camí de garantir una presència equilibrada de dones i homes en l’àmbit de la representació política, amb l’objectiu fonamental de millorar la qualitat d’aquesta representació i al mateix temps, de la nostra pròpia democràcia.” (LOIEDH, Exposició de motius)

criteris generals d’actuació dels poders públics: “A l’efecte d’aquesta llei, són criteris generals d’actuació dels poders públics: [...] 4. La participació equilibrada de dones i homes en les candidatures electorals i en la presa de decisions.” (LOIEDH, article 14)

Nomenaments efectuats pels poders públics: “Els poders públics han de procurar atendre el principi de presència equilibrada de dones i homes en els nomenaments i les designacions dels càrrecs de responsabilitat que els corresponguen.” (LOIEDH, article 16)

Integració del principi d’igualtat en la política d’educació. “2. Les administracions educatives, en l’àmbit de les seues respectives competències, han de desenvolupar, amb aquesta finalitat, les actuacions següents: [...] d) La promoció de la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de control i de govern dels centres docents.” (LOIEDH, article 24)

Òrgans de selecció i comissions de valoració: “Tots els tribunals i òrgans de selecció del personal de l’administració general de l’estat i dels organismes públics vinculats o que en depenen han de respondre al principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives, degudament motivades. Així mateix, la representació de l’administració general de l’estat i dels organismes públics vinculats o que en depenen a les comissions de valoració de mèrits per a la provisió de llocs de treball s’ha d’ajustar al principi de composició equilibrada de tots dos sexes.” (LOIEDH, article 53)

La *Llei Orgànica 4/2007*, de 12 d’abril, per la que es modifica la *Llei Orgànica 6/2001*, de 21 de desembre, d’*universitats*, en l’article 10, canvia la redacció de l’article 13, que queda de la manera següent: “Òrgans de governs i representació de les universitats públiques. [...] Els estatuts han

d'establir les normes electorals aplicables, les quals han de propiciar en els òrgans col·legiats la presència equilibrada entre dones i homes.”

Finalment, la *Llei 7/2007*, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, en l'article 60.1 diu que: “Els òrgans de selecció han de ser col·legiats, la seua composició s'ha d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i, així mateix, s'ha de tendir a la paritat entre dona i home.” Quant als concursos de provisió de llocs de treball del personal funcionari de carrera, segons l'article 79.1: “El concurs, com a procediment normal de provisió de llocs de treball, consisteix en la valoració dels mèrits i capacitats i, si s'escau, aptituds dels candidats per part d'òrgans col·legiats de caràcter tècnic. La composició d'aquests òrgans ha de respondre al principi de professionalitat i especialització dels seus membres i s'ha d'adequar al criteri de paritat entre dona i home.” Finalment, pel que fa als sistemes selectius, l'article 61 estableix que: “Els òrgans de selecció han de vetlar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre sexes.”

**PROVES D'ACCÉS**/Processos selectius: “Totes les proves d'accés a l'ocupació pública de l'administració general de l'estat i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han de preveure l'estudi i l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en els diversos àmbits de la funció pública.” (*LOIEDH*, article 61.1)

*L'Ordre PRE/525/2005*, de 7 de març, per la que es dona publicitat a l'acord de Consell de Ministres pel qual s'adopten mesures per afavorir la igualtat entre dones i homes, en l'article 7.3, “Mesures per a promoure el valor de la igualtat de gènere en l'administració”, diu: “[...] b) Tots els temaris aprovats per a la realització de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure temes relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere”. I dins del *Pla per a la igualtat de gènere en l'administració general de l'estat*, s'aprova que: “Totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure, si s'escau, la menció de la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes.”

**PROVA**: “D'acord amb les lleis processals, en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamenten en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seua proporcionalitat. A l'efecte del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instància de part, pot sol·licitar, si ho considera útil i pertinent, un informe o dictamen dels organismes públics competents.” (*LOIEDH*, article 13.1)

**SEXISME**: Actitud, creença i actuació que assigna a cada persona una sèrie de rols, marcats socialment en funció de la seua condició d'home o dona, és a dir, del seu sexe. (Ajuntament de Granada, 2005)

Discriminació basada en el sexe de les persones. Aquesta beneficia un sexe sobre l'altre, basat únicament en aquest criteri. Mostra les dones com a éssers inferiors a causa de les seues diferències biològiques amb els homes. (*INMujeres*, 2007)

**SOSTRE DE VIDRE**: Barrera invisible que resulta d'un complex entramat d'estructures en les organitzacions gestionades pels homes, que impedeix veladament a les dones l'accés a llocs de responsabilitat. Fa referència a les dificultats que sovint troben les dones, generalment en el mercat laboral, per a desenvolupar plenament les seues capacitats, dificultats vinculades a estereotips i



prejudicis sobre els seus rols. Es refereix a les formes de discriminació indirecta que obstaculitzen la promoció de les dones. (Secretaria Tècnica del Projecte EQUAL, 2007)

**TRANSVERSALITAT DE GÈNERE o MAINSTREAMING:** La transversalitat, o integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques, suposa integrar sistemàticament les situacions, les prioritats i les necessitats respectives de dones i homes en totes les polítiques, amb vista a promoure la igualtat entre homes i dones, i recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb el fi específic d'aconseguir la igualtat, tenint en compte activament i obertament, des de la fase de planificació, els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen. (Comissió Europea, 1996)

El *mainstreaming* de gènere és l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que els actors normalment involucrats en l'adopció de dites polítiques incorporen una perspectiva d'igualtat de gènere en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes. Es basa en el reconeixement explícit del gènere com a construcció social i cultural de procedència històrica, que pot i ha de ser transformada. A Espanya, el terme *mainstreaming* s'ha traduït per "enfocament integrat" o "transversalitat de gènere". (Consell d'Europa, 1996)

"Transversalitzar la perspectiva de gènere és el procés de valorar les implicacions que té per als homes i per a les dones qualsevol acció que es planifiqui, ja es tracte de legislació, de polítiques o de programes, en totes les àrees i en tots els nivells. És una estratègia per a aconseguir que les preocupacions i experiències de les dones, com les dels homes, siguin part integrant en l'elaboració, posada en marxa, control i avaluació de les polítiques i dels programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, de manera que les dones i els homes puguin beneficiar-se'n i no es perpetue la desigualtat. L'objectiu final de la integració és assolir la igualtat dels gèneres." (ECOSOC, 1997)

La III Conferència Mundial de Dones realitzada a Nairobi el 1985 va establir el terme *mainstreaming* com a concepte i com a estratègia. Com a tal concepte apareix a la Unió Europea el 1991 dins el III Programa d'Acció Comunitari per a la Igualtat d'Oportunitats, on es defineix la transversalitat com "una política en què els esforços de promoció de la igualtat no es limiten a l'execució de mesures específiques a favor de les dones, sinó que es mobilitzen explícitament –amb vista a la igualtat– totes les accions i polítiques".

En la IV Conferència Mundial de Dones (Beijing, 1995) es consolida la transversalitat de gènere a nivell mundial, i la Plataforma d'Acció sorgida d'aquesta Conferència utilitza per primera vegada termes ara essencials com "apoderament", "transversalitat", "diversitat" i la vinculació de l'èxit de la igualtat real i efectiva a la consecució dels sistemes democràtics i d'un orde mundial més just. El plantejament simultani d'accions específiques per a la igualtat de gènere amb les estratègies de política d'igualtat existents amb anterioritat passarà a denominar-se "estratègia dual".

El 1997, la Resolució del Parlament Europeu A4-0251/97 i l'aprovació del Tractat d'Amsterdam confereixen al principi transversalitat un caràcter vinculant en especificar que la Unió Europea té "com a missió promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i ha d'introduir aquest principi en totes les polítiques i en tots els programes".

La **LOIEDH** "... és una llei transversal, i aquesta transversalitat del principi d'igualtat entre dones i homes, que significa la seua presència en totes les polítiques sectorials, i que des de la Conferència de les Nacions Unides de Beijing es converteix en una garantia d'efectivitat de la igualtat, es declara com a principi d'aplicació a tots els poders públics i, a més, es porta a la pràctica, ja que el text mateix irradia els principis d'igualtat real i no discriminació en tots els àmbits de la vida política. Es planteja exercir transversalitat per tal com conté mesures dirigides a l'actuació dels poders públics en matèries d'educació, sanitat, mitjans de comunicació, noves tecnologies, desenvolupament rural, habitatge, contractació i subvencions públiques, ocupació privada i pública, incloent-hi les forces armades i les forces i cossos de seguretat i la Seguretat Social, i introdueix les corresponents modificacions en totes les normes de l'ordenament jurídic que resultaran afectades per la inclusió del principi d'igualtat real: es modifiquen així 22 normes jurídiques, entre les quals cinc lleis orgàniques". (*La llei d'igualtat efectiva entre dones i homes*, S. Murillo de la Vega)

**UNITAT D'IGUALTAT:** Òrgan directiu de cada departament ministerial al qual s'encomanen les funcions relacionades amb el principi d'igualtat. "Les universitats han de comptar, entre les seues estructures d'organització, amb unitats d'igualtat per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes." (*LOMLOU*, disposició addicional dotzena)

La Unitat d'Igualtat de la Universitat de València va ser creada, amb naturalesa de servei de caràcter general, per acord de Consell de Govern de 31 d'octubre de 2007. La Unitat d'Igualtat constitueix una unitat funcional de l'estructura administrativa de la Universitat destinada al desenvolupament de les polítiques d'igualtat acordades per la institució dins la seua planificació pluriennal.

**VIOLÈNCIA DE GÈNERE:** Segons la defineix la *Llei Orgànica 1/2004*, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, és la violència que, com a "manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui són o han estat els seus cònjuges o dels qui estan o han estat lligats a elles per relacions semblants d'afectivitat, fins i tot sense convivència". L'article 1.3 especifica que "La violència de gènere a què es refereix aquesta llei comprèn qualsevol acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat."