

Durant els últims mesos, una Comissió nomenada pel Rector ha estat redactant la proposta de Pla d'Igualtat de la Universitat de València.

Per a fonamentar-la un equip d'investigació del Departament de Sociologia i Antropologia Social ha realitzat un informe-diagnòstic titulat "Dones i homes a la Universitat de València".

D'acord amb l'article 45.2 de la Llei d'Igualtat (Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. BOE, 23 de març de 2007) les mesures d'igualtat dels plans d'aquelles organitzacions que compten amb més de dos-cents cinquanta treballadors, hauran de ser "objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral"

Documentació adjunta:

- Proposta del pla d'igualtat.
- Informe dones i homes a la Universitat de València.
- Adreces electròniques de plans d'igualtat d'altres universitats.

- 1) Universitat Rovira i Virgili:
http://www.urv.cat/media/upload/pla_igualtat.pdf
- 2) Universitat Autònoma de Barcelona:
http://selene.uab.es/observatori-igualtat/castella/Documentos_Propios.html
- 3) Universitat de Barcelona:
http://www.ub.es/genere/pla_igualtat_2008.html
- 4) Universitat Politècnica de Catalunya:
http://www.upc.es/catala/programes/docs/Oficina07_plaDirectorIgualtatOportunitats.pdf
- 5) Universitat de Girona
<http://www.udg.edu/viualaudg/AlaUdGttsiguals/PladIgualtat/tabid/9291/language/ca-ES/Default.aspx>
- 6) Universitat Ramón Llull
<http://cpdp.uab.es/catedra/cat/recerca/agaur/Documentacio/Universitat%20Ramon%20Llull/Primer%20pla%20resum.pdf>
- 7) Pompeu Fabra
<http://www.upf.edu/igualtat/pla/>
- 8) Universidad de Salamanca
<http://www.usal.es/~igualdad/Noticias.htm>
- 9) Universitat de Lleida (UdL) (2008-2010)
<http://www.udl.cat:80/serveis/estiu/estiuE/ensenyamentE/19E.html>

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 distints àmbits de treball.

1: DIAGNÒSTIC.

OBJECTIUS	MESURES
1.1.- Ampliar, aprofundir i revisar periòdicament el diagnòstic.	<p>1.1.1.- Desenvolupar un sistema d'informació i estudis sobre necessitats en l'àmbit de les desigualtats entre dones i homes.</p> <p>1.1.2.- Realitzar un estudi monogràfic sobre accés i promoció en la carrera acadèmica de becàries i becaris.</p> <p>1.1.3.- Construir indicadors sobre igualtat que permeten anàlisis comparatives amb altres universitats.</p> <p>1.1.4.- Incorporar a la <i>Memòria</i> de la Universitat i al <i>Recull de dades estadístiques</i> un apartat que considere l'evolució dels indicadors referits a PAS, PDI i estudiants.</p> <p>1.1.5.- Analitzar dades sobre els canvis que es produeixen en les carreres masculinitzades i feminitzades.</p> <p>1.1.6.- Analitzar dades sobre la inserció laboral de les titulades.</p> <p>1.1.7.- Realitzar 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 puguem aparèixer.</p> <p>1.1.8.- Realitzar un estudi sobre l'ús del temps desagregat per sexe referit al PDI i al PAS</p>
1.2.- Donar a conèixer i difondre els continguts del Pla.	<p>1.2.1- Presentació en els diferents centres i serveis.</p> <p>1.2.2.- Sessions amb les autoritats acadèmiques i administratives per a acordar l'aplicació de les actuacions previstes en el pla.</p> <p>1.2.3.- Edició de fullets informatius sobre els aspectes més rellevants del pla.</p> <p>1.2.4.- Conferències i jornades destinades als distints sectors de la comunitat universitària.</p>

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

2: VISIBILITZACIÓ

OBJECTIUS	MESURES
2.1.- Eradicar el 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.
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.
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
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 de xarxa de la UVEG, etc). 2.4.2.- Potenciar la presència de dones en altres publicacions universitàries: revistes de centres, departaments, instituts...
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 en 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 a aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones i desenvoluparà una cultura de responsabilitat social i corporativa en matèria d'igualtat. D'acord amb aquesta estratègia els mitjans de comunicació es consideren un instrument fonamental per a la consecució d'aquest objectiu.

3: CREACIÓ D'UNA CULTURA D'IGUALTAT

OBJECTIUS	MESURES
3.1.- Promoure la creació i difusió de recursos en matèria d'igualtat de gènere.	<p>3.1.1.- Incorporar la perspectiva de gènere en la difusió i l'acció dels serveis dirigits a la comunitat universitària.</p> <p>3.1.2.- Incorporar la perspectiva de gènere en els programes i 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.</p> <p>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.</p> <p>3.1.4.- Promoure i difondre els recursos d'orientació, assessorament, prevenció i detecció precoç de les situacions de desigualtat entre dones i homes.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
3.2.- Impulsar la formació en matèria d'igualtat del PAS i PDI de la Universitat	<p>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.</p>

<p>de València.</p>	<p>3.2.2.- Fomentar el reconeixement i la visibilitat d'actituds professionals de les treballadores i els treballadors que promoguen o representen un avanç en matèria d'igualtat.</p> <p>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 en el treball.</p>
<p>3.3.- Promoure el lideratge de la Universitat de València en l'impuls de la igualtat de gènere en la societat valenciana.</p>	<p>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.</p> <p>3.3.2.- Incorporar la perspectiva de gènere en les accions de cooperació al desenvolupament que promoga la UVEG per a facilitar l'empoderament de les dones.</p> <p>3.3.3.- Vigilar el compliment de la legislació en matèria de gènere en 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.</p>

4: COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ.

OBJECTIUS	MESURES
-----------	---------

<p>4.1.- Fomentar la igualtat entre homes i dones a través de la comunicació corporativa de la Universitat de València.</p>	<p>4.1.1.- Realitzar un diagnòstic des del punt de vista de la perspectiva de gènere de la comunicació i la imatge corporativa de la UVEG.</p> <p>4.1.2.- Aplicar la perspectiva de gènere al disseny de les accions i les estratègies de comunicació de la UVEG</p> <p>4.1.3.- Revisar les denominacions i suports de comunicació d'òrgans, serveis o institucions vinculades a la UVEG per evitar el llenguatge sexista en les seues denominacions.</p> <p>4.1.4.- Revisar les normatives i la documentació institucional de la UVEG per garantir un ús del llenguatge no sexista.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>4.2.3.- Fomentar la protecció i la salvaguarda de la igualtat entre home i dona evitant tota discriminació entre ells.</p> <p>4.2.4.- Promoure continguts que reflectisquen adequadament la presència de les dones en diversos àmbits de la vida social</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>4.3.- Promoure una</p>	<p>4.3.1.- Desenvolupar accions d'informació i comunicació que fomenten una presència equilibrada</p>

imatge no sexista o estereotipada de l'oferta de programes formatius de la Universitat de València.	de dones i homes en les matrícula 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.

OBJECTIUS	MESURES
5.1.- Garantir que la normativa reguladora de les relacions laborals en la Universitat de València s'atenga als principis d'igualtat de tractament i d'oportunitats.	<p>5.1.1.- Revisar la normativa de la UVEG en tot allò que fa a accés, ascens i promoció, de manera que no existisca discriminació ni directa ni indirecta.</p> <p>5.1.2.- Modificar la normativa de la UVEG en tot allò que fa a accés, ascens i promoció, de manera que no existisca discriminació ni directa ni indirecta.</p> <p>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 a 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 s'acompanyarà d'un informe</p>

	d'impacte de gènere.
5.2.- Garantir la igualtat en les ofertes d'ocupació pública, convocatòries d'accés, concessions administratives a tercers o convenis.	<p>5.2.1.- Analitzar tota convocatòria o oferta d'ocupació tenint en compte que una garantia de la igualtat real a aquest respecte suposa la inexistència de cap manifestació de discriminació directa ni indirecta.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
5.3.- Assegurar la presència equilibrada en la composició dels tribunals de selecció, comissions de valoració, òrgans de direcció i de govern.	<p>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.</p> <p>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 requereix concurs de mèrits.</p> <p>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.</p>

6: CONDICIONS DE TREBALL.

OBJECTIUS	MESURES
6.1.- Promoure la igualtat en la classificació professional o	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

sistema de classificació.	classificatoris que puguen crear discriminacions directes o indirectes.
6.2 Promoure la igualtat real en la formació professional.	<p>6.2.1.- Els requisits que determinen l'accés a la formació professional no podran dur a discriminació directa ni indirecta.</p> <p>6.2.2.- Pel que fa a les escales funcionarials o categories professionals en què les dones es troben infrarepresentades, s'adoptaran mesures d'acció positiva per a aconseguir que a mitjà termini les dones puguen accedir a la promoció professional en condicions d'igualtat.</p> <p>6.2.3.- Requerir continguts de formació en matèria d'igualtat entre dones i homes en les proves d'accés a l'ocupació pública.</p> <p>6.2.4.- Incloure cursos de formació en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'oferta formativa del PAS i del PDI.</p> <p>6.2.5.- Impartir la formació del PAS dissenyant cursos que incloguen classes presencials i online que permeten trobar una fórmula mixta per a facilitar l'assistència de persones amb responsabilitats familiars.</p>
6.3.- Garantir la igualtat en la retribució.	<p>6.3.1.- Elaborar un estudi per a diagnosticar els factors de desigualtat retributiva entre dones i homes en la UVEG</p> <p>6.3.2.- Adoptar totes les mesures que resulten necessàries, idònies i raonables per a aconseguir una vertadera equitat retributiva entre dones i homes en l'exercici de treballs d'igual valor.</p>
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 la resta de drets que en aquest sentit es reconeixen

	<p>normativament i, en el seu cas, convencionalment.</p> <p>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.</p>
<p>6.5.- Adoptar les mesures de prevenció de riscos laborals des de la perspectiva d'igualtat.</p>	<p>6.5.1.- Prevenir els riscos laborals* que puguen afectar el benestar de les dones a partir de la informació disponible sobre condicions sanitàries.</p> <p>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 a de garantir-li una efectiva protecció.</p>
<p>6.6.- Disposar de protocols d'acció davant de la discriminació, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.</p>	<p>6.6.1.- Dissenyar, elaborar i posar en pràctica efectivament els protocols d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.</p> <p>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.</p> <p>6.6.3.- Redactar un codi de bones pràctiques en relació amb la igualtat de tractament entre dones i homes.</p>

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. Per a això, la Universitat difondrà les aportacions de les dones en la investigació, fomentant la investigació i la docència realitzades amb perspectiva de gènere i l'elaboració de materials docents ajustats a aquest propòsit

7: INVESTIGACIÓ.

OBJECTIUS	MESURES
<p>7.1.-Promoure la presència de dones en la investigació.</p>	<p>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 aconseguir un mínim de participació del 40%.</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>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 estimule activitats com la integració en grups d'investigació, publicacions, presentació de trams d'investigació, etc.</p> <p>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</p>
<p>7.2.- Introduir la perspectiva de gènere en els continguts de la investigació.</p>	<p>7.2.1.- Fomentar la investigació en l'àrea d'estudis de les dones, feministes i de gènere.</p> <p>7.2.2.- Requerir en totes les propostes presentades a finançament de convocatòries públiques que en el pla d'acció de gènere s'especifiqui l'impacte de gènere en els resultats i aplicacions de la investigació.</p>
<p>7.3.- Difondre la investigació amb perspectiva gènere.</p>	<p>7.3.1.- Fer visible per mitjà de diverses accions les investigacions amb perspectiva de gènere de la UVEG.</p>

- 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.

OBJECTIUS	MESURES
<p>8.1.- Fomentar la perspectiva de gènere en els estudis de grau.</p>	<p>8.1.1.- Fomentar la formació transversal en perspectiva de gènere i la creació d'assignatures específiques, tant de caràcter obligatori com optatiu.</p> <p>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 cada una de les cinc branques de coneixement.</p> <p>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.</p>
<p>8.2.- Consolidar els estudis de gènere en els programes de postgrau.</p>	<p>8.2.1.- Fomentar i consolidar màsters interdisciplinaris de gènere i polítiques d'igualtat en tot tipus de plataformes docents.</p> <p>8.2.2.- Fomentar i consolidar programes de doctorat en estudis de gènere.</p> <p>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 vies de desenvolupament.</p>

<p>8.3.- Crear materials docents ajustats als principis de la <i>Llei d'igualtat</i>.</p>	<p>8.3.1.- Promoure l'ús no sexista del llenguatge en tots els materials docents publicats i utilitzats en la docència de la UVEG.</p> <p>8.3.2.- Incentivar econòmicament l'elaboració de materials docents amb perspectiva de gènere.</p>
<p>8.4.- Promoure l'accés de les dones a les carreres masculinitzades i dels homes a les feminitzades.</p>	<p>8.4.1.- Realitzar campanyes d'orientació en ensenyances secundàries</p> <p>8.4.2.- Incloure el tema de la igualtat de gènere en les campanyes de presentació dels títols, jornades de portes obertes, etc.</p> <p>8.4.3.- Incentivar els centres perquè adopten estratègies de captació específiques</p>

EIX QUINT *PARTICIPACIÓ I GOVERN.*

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

9: PARTICIPACIÓ I PRESÈNCIA DE LES DONES EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA.

OBJECTIUS	MESURES
<p>9.1.- Diagnosticar la presència de dones en els òrgans de govern i presa de decisions i en la vida universitària.</p>	<p>9.1.1.- Realitzar estudis per a detectar els obstacles subjectius i objectius que impedeixen o dificulten la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisions.</p> <p>9.1.2.- Promoure la participació de les dones en els òrgans de representació i govern.</p> <p>9.1.3.- Avaluar la presència de les dones en finalitzar els diferents processos d'elecció de representants.</p>
<p>9.2.- Promoure condicions favorables per a la participació de dones.</p>	<p>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.</p> <p>9.2.2.- Crear una Comissió d'Igualtat a cada centre per a promocionar-hi la igualtat efectiva.</p> <p>9.2.3.- Proporcionar ajudes a associacions estudiantils per a realitzar activitats que promoguen la igualtat efectiva entre dones i homes.</p> <p>9.2.4.- Instar als 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.</p> <p>9.2.5.- Instar el govern de la UVEG a incrementar la presència de dones en els seus actes i esdeveniments institucionals.</p> <p>9.2.6.- Davant de qualsevol procés electoral es realitzarà una campanya institucional que incentive la participació de dones.</p>
<p>9.3.- Promoure condicions al llarg de la trajectòria acadèmica dels i les estudiants que afavorisquen l'equitat participativa des d'una perspectiva de gènere.</p>	<p>9.3.1- Realitzar 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.</p> <p>9.3.2- Analitzar la prestació de serveis de suport als i les estudiants al llarg de la seua trajectòria acadèmica des de la perspectiva de gènere.</p> <p>9.3.3.- Estudiar els factors que poden determinar l'impacte de gènere en els processos de</p>

graduació i presentar propostes per a la seua correcció.

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

OBJECTIUS	MESURES
10.1.- Fomentar la presència equilibrada en els òrgans de representació.	<p>10.1.1.- Establir mesures i accions perquè les professores presenten candidatures a les eleccions de Claustre i a les eleccions de Junta de Centre</p> <p>10.1.2.- Establir mesures i accions perquè les dones del PAS presenten candidatures a les eleccions de Claustre i a les eleccions de Junta de Centre</p> <p>10.1.3.- Establir mesures i accions perquè les associacions d'estudiants presenten llistes equilibrades entre dones i homes per a les eleccions de Claustre i a les eleccions de Junta de Centre</p> <p>10.1.4.- Establir mesures i accions per a estimular la participació de les estudiants en l'Assemblea General d'Estudiants i en les assemblees de representants dels centres.</p> <p>10.1.5.- Establir mesures i accions per a estimular la presència equilibrada als comitès d'empresa i juntes de personal.</p>
10.2.- Fomentar la presència equilibrada en els òrgans de govern i comissions assessores de la Universitat de València i dels centres.	<p>10.2.1.- Vetlar per la presència equilibrada de dones i homes en el Consell de Govern, el Consell de Direcció i els equips de deganat.</p> <p>10.2.2.- Establir la presència equilibrada en les diferents comissions assessores de la UVEG, almenys en les representacions que elegix el Claustre.</p> <p>10.2.3.- Vetlar pel respecte del principi d'equilibri en els nomenaments de delegacions del rector o rectora i altres de lliure designació.</p>

	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.

OBJECTIUS	MESURES
11.1.- Modificar les normatives de la Universitat de València en tot allò que es veja afectat per aquest Pla d'igualtat.	<p>11.1.1.- Regular en els Estatuts la Unitat d'Igualtat de la UVEG.</p> <p>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</p> <p>11.1.3.- Revisar els Estatuts en tot allò que puga 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.</p> <p>11.1.4.- Regular la participació dels i les estudiants en la vida universitària adequant el principi de presència equilibrada segons estableix la <i>Llei electoral</i> i la <i>Llei d'igualtat</i>.</p>