

a

ntecedentes
y acciones emprendidas
en la Universitat Politècnica
de València en materia
de igualdad

s

ituaciones en las universidades
públicas españolas y
estudio comparativo con
las universidades públicas de
la Comunidad Valenciana

M^a Pilar Santamarina Siurana
Vicerrectora de Asuntos Sociales y Responsabilidad Social Corporativa

M^a Rosa Cerdá Hernández
Máster Oficial en Género y Políticas de Igualdad

Ana Muñoz Gonzalo
Amparo Quilis Nadal

M^a Pilar Santamarina Siurana
M^a Rosa Cerdá Hernández
Amparo Quilis Nadal
Ana Muñoz Gonzalo

**ANTECEDENTES Y ACCIONES EMPRENDIDAS
EN LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA
EN MATERIA DE IGUALDAD**

**SITUACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS
Y ESTUDIO COMPARATIVO CON LAS UNIVERSIDADES
PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**

**EDITORIAL
UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA**

Primera edición, 2011

© de la presente edición:

Editorial Universitat Politècnica de València
www.editorial.upv.es

© M^a Pilar Santamarina Siurana

M^a Rosa Cerdá Hernández

Amparo Quilis Nadal

Ana Muñoz Gonzalo

ISBN: 978-84-8363-747-0 (versión impresa)

Queda prohibida la reproducción, distribución, comercialización, transformación, y en general, cualquier otra forma de explotación, por cualquier procedimiento, de todo o parte de los contenidos de esta obra sin autorización expresa y por escrito de sus autores.

M^a Pilar Santamarina Siurana
Vicerrectora de Asuntos Sociales y Responsabilidad Social Corporativa

M^a Rosa Cerdá Hernández.
Máster Oficial en Género y Políticas de Igualdad

Ana Muñoz Gonzalo
Amparo Quilis Nadal

Vicerrectorado de Asuntos Sociales y Responsabilidad Social Corporativa

Valencia, mayo de 2010

*Este documento utiliza lenguaje no sexista.
Las referencias a personas, colectivos o cargos citados en
los textos en género masculino, por economía del lenguaje,
debe entenderse como un género gramatical no marcado.*

1. INTRODUCCIÓN	9
2. SITUACIÓN ACTUAL.....	10
3. COMPROMISO INSTITUCIONAL.....	11
4. ANTECEDENTES EN LA UPV: ACCIONES EMPRENDIDAS.....	11
A. Ayudas de Acción Social.....	11
B. Conciliación familiar, personal y laboral del personal de la UPV.....	13
C. Accesibilidad Universal.....	14
D. Igualdad de Oportunidades como principio de la Responsabilidad Social Corporativa	15
5. SITUACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS	16
6. COMPARATIVA SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	17
7. FUNDAMENTO LEGISLATIVO	19
8. PROPUESTA DE CREACIÓN DEL OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA UPV.....	22
8.1. Justificación.....	22
 ANEXOS	
I: CRONOGRAMA DE ACCIONES EMPRENDIDAS EN LA UPV.....	25
II: CRONOGRAMA SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS.....	29
III: CRONOGRAMA SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS CINCO UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.....	35
IV: LEGISLACIÓN.....	39
V: BIBLIOGRAFÍA.....	51

1. INTRODUCCIÓN

La Universitat Politècnica de València¹, a lo largo de sus más de cuarenta años de existencia al servicio de la educación superior, ha mantenido su compromiso social con la sociedad en la que se integra y a la que enriquece.

Como institución goza de plena autonomía sostenida por los principios de libertad, igualdad, justicia, solidaridad, democracia y respeto al medio ambiente establecidos en el artículo 1.3 de sus Estatutos como inspiradores de un proyecto que va más allá de la transmisión del conocimiento.

Dichos principios permiten arbitrar el espíritu innovador de la UPV al servicio del progreso social a la vez que facilitan la respuesta a nuevos requerimientos asumidos por la política de gestión de la calidad en la Universidad reforzando el papel de la misma en el entorno del que forma parte.

En estos momentos, la UPV se encuentra inmersa en un proceso de cambio como consecuencia de la implantación del *Espacio Europeo de Educación Superior* que conduce a la asunción de nuevas funciones y una mayor participación activa en lo que la Sociedad necesita.

Frente a estas nuevas demandas sociales, y siguiendo el modelo de *responsabilidad social corporativa*, se han implantado y desarrollado distintas acciones hasta ahora presentadas de manera independiente pero cohesionadas por el **principio de compromiso social** de la UPV en todas sus actuaciones.

El marco en el que la UPV desarrolla estas actuaciones viene determinado por el cumplimiento de los fines expresados en el artículo 2 de sus *Estatutos*² que quedan sintetizados en el lema de la visión de la UPV tal como recoge su *Plan Estratégico 2007-2014*³:

La UPV es una universidad innovadora al servicio de la sociedad y de su progreso. Excelente en la formación de profesionales y en la investigación.

¹ En adelante, UPV.

² *DECRETO 253/2003*, 19 de diciembre, del Consell de la Generalitat, por el que se aprueban los Estatutos de la Universitat Politècnica de València.

³ *UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA. Plan Estratégico 2007-2014*. Disponible en: <http://www.upv.es/entidades/SEPQ/infoweb/sepq/info/U0553827.pdf> [Consulta: agosto 2009]

Se concreta la visión de la UPV como institución dinámica, capaz de hacer frente de manera ágil y activa a las demandas sociales, contribuyendo al crecimiento y al progreso a la vez que participa como motor y garante de los cambios de una sociedad en constante proceso de evolución asegurando el enriquecimiento de la misma.

A continuación se exponen los hitos de estas acciones sociales que llevan a la propuesta de creación del *Observatorio de Igualdad de la UPV*.

2. SITUACIÓN ACTUAL

En el transcurso de su trayectoria, la UPV ha desarrollado diferentes acciones en cumplimiento de su compromiso social con el **principio de igualdad de oportunidades**.

El desarrollo de un modelo de responsabilidad social implica unos beneficios no cuantificables para la institución pero que revierten en sus índices de calidad y excelencia diferenciándola estratégicamente de otras instituciones a la vez que consolida su presencia corporativa en la Sociedad.

La implantación de esas medidas o acciones han respondido al cumplimiento de la legislación vigente pero también al papel de la Universidad como motor de cambio en la *Sociedad del Conocimiento* formando profesionales competentes técnicamente y capaces en valores sociales dándose respuesta a la finalidad esencial de la formación integral del alumnado.

Como organización, el desarrollo de medidas de igualdad de oportunidades propicia la motivación y compromiso con el trabajo. En momentos de cambios, como el actual, se exige una implicación de todos los miembros de la comunidad universitaria –PDI, PAS y alumnado- que supone la plena participación en la vida universitaria para alcanzar la excelencia de servicio. Pero esa plena participación no es posible si no existe una igualdad de oportunidades real que permita la optimización del potencial y capacidades de los recursos humanos de la Universidad.

En la capitalización de sus propios recursos humanos, las mujeres - como colectivo- se revelan indispensables para la organización no sólo como integrantes de la misma sino también como futuras profesionales que van a contribuir activamente en la Sociedad.

Por último, la responsabilidad social de la Universidad le lleva sin duda a establecer una dinámica que transmita sus valores. La actividad propia de la Universidad como institución no puede soslayar el principio de igualdad de oportunidades.

Las relaciones y actuaciones institucionales se incardinan en un marco global en el que el desarrollo de acciones de igualdad de oportunidades supone un valor añadido.

En dicho marco global la institución despliega todo su potencial para convertirse en la opción preferible para el alumnado situándose a la cabeza de la calidad docente con el apoyo de un capital humano altamente cualificado. Se muestra como puente entre la Comunidad Valenciana y cualquier otra región del mundo.

De esta manera, el no desarrollo del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito institucional supondría una quiebra en los criterios de calidad y excelencia que menoscabarían la presencia social de la Universidad.

3. COMPROMISO INSTITUCIONAL

Es compromiso del Consejo de Dirección de la UPV dar respuesta a su responsabilidad social en la Educación Superior que, como servicio público, implica necesariamente la adopción de todas aquellas medidas, acciones y políticas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades.

Así tras el análisis de los textos legales que amparan la obligación de la creación de la Unidad/Observatorio de Igualdad en la Universitat Politècnica de València, por iniciativa del Vicerrectorado de Asuntos Sociales y Responsabilidad Social Corporativa y para dar cumplimiento al mandato legislativo de la *Disposición Adicional 12ª de la LOU* así como a su propio Plan Estratégico *Eje IV Personas. Plan de Acción: Equidad*, cuyo compromiso es “establecer sistemas que fomenten la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la UPV”, se inician las **medidas necesarias para la creación del Observatorio de Igualdad y aprobación y desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades**.

Pero somos conscientes que este compromiso debe ser asumido tanto por el Consejo de Dirección de la Universidad como por el Consejo de Gobierno, Consejo Social y por todas aquellas personas que tienen una responsabilidad en la Universidad con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades.

4. ANTECEDENTES EN LA UPV: ACCIONES EMPRENDIDAS

Consciente de la importancia de actuaciones que faciliten la igualdad de oportunidades incidiendo directamente en la excelencia y calidad de su servicio, la UPV ha emprendido las siguientes acciones enmarcadas en cuatro grandes áreas: acción social tanto para el personal como el alumnado, conciliación familiar, personal y laboral, accesibilidad universal y una cuarta vía la Igualdad de Oportunidades como principio de la Responsabilidad Social Corporativa. El cuadro cronograma se puede consultar en el anexo correspondiente⁴.

■ A. AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL

El Consejo de Gobierno, en sesión de 14 de diciembre de 2006, aprobó la creación de la *Subcomisión de Acción Social* para asuntos de acción social del estudiante y asuntos de acción social del PAS y PDI.

Entre sus funciones están: efectuar las convocatorias de ayudas de carácter social dirigidas a la comunidad universitaria; efectuar las propuestas de resolución; estudiar y gestionar las solicitudes presentadas y efectuar las propuestas de concesión y/o denegación de solicitudes al Rector.

A.1. Ayudas para el personal de la UPV (PAS/PDI)

Con el fin de que todos los miembros PAS o PDI de la comunidad universitaria tengan una igualdad de oportunidades tanto en su propio acceso a la formación superior como en la educación de sus hijos o en una asistencia social apropiada, la UPV cuenta con las ayudas que se especifican a continuación.

⁴ Anexo cronograma p. 26

1.1. Ayuda Fondo Social

Objetivo: Fondo de ayuda social para el PAS y PDI que haya prestado servicios en la UPV durante más de seis meses en el año para el cual se convoca la ayuda, y que se encuentre en activo en el momento de la publicación de la convocatoria.

Pueden ser beneficiarios tanto el personal de la UPV como los componentes de su unidad familiar. La ayuda comprende:

- **Fondo Educativo.** Ayudas económicas para educación infantil, educación primaria, educación secundaria, formación profesional de grado superior, material para cursar estudios universitarios
- **Fondo Asistencia Social.** Ayudas económicas para prótesis auditivas, oftalmológicas, ortopédicas, tratamientos odontológicos, vehículos de discapacitados, intervenciones quirúrgicas...
- **Fondo ayuda a discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales.** Ayudas económicas para proceso de recuperación, rehabilitación y/o vigilancia continuada, adaptación funcional del hogar.
- **Fondo ayudas para la atención de ascendientes a cargo.** Ayudas económicas para atención o vigilancia continuada, adaptación funcional del hogar, asistencia a centros de día o estancias diurnas en residencias de mayores.
- **Fondo ayudas para adopciones internacionales.** El personal de la UPV que haya llevado a cabo una adopción internacional percibirá ayudas hasta un máximo establecido en la convocatoria, por los gastos requeridos en el proceso de adopción.

1.2. Ayuda de matrícula

Objetivo: Las ayudas están dirigidas a cubrir total o parcialmente el importe de tasas de matrícula por precios públicos para cursar estudios universitarios, del personal de la Universitat Politècnica de València, cónyuge e hijos/as, en primer, segundo y tercer ciclo en centros públicos o privados, correspondientes al curso académico de la convocatoria.

A.2. Ayudas para el alumnado de la UPV

La finalidad de estas ayudas es velar por una igualdad de oportunidades y que, entre otras cosas, ningún alumno quede excluido en el acceso a los estudios superiores por causas económicas.

De hecho, el presupuesto para las prestaciones sociales ha sido incrementado año tras año en las partidas de ayuda de matrícula a los alumnos de primer y segundo ciclo y de las becas comedor. Las ayudas para alumnado comprenden:

- **Ayuda matrícula alumnos matriculados en la UPV.** Objetivo: La UPV concede ayudas a los alumnos en aquellos casos en que las ayudas o becas tanto del Ministerio como de la Conselleria no llegan para cubrir las demandas y que acrediten una situación personal o familiar de especial necesidad económica.
- **Ayuda por causas sobrevenidas.** Objetivo: Dar respuesta a situaciones sobrevenidas en la unidad familiar o en el propio solicitante y que, a juicio de la Subcomisión de Acción Social, sea causante de un perjuicio económico grave que pueda dificultar al alumno la continuación de sus estudios. Se puede solicitar en cualquier momento del curso académico.

- **Ayudas técnicas para alumnos discapacitados.** Objetivo: Facilitar las ayudas técnicas necesarias para el estudio, el transporte y la comunicación a los alumnos de la Universitat Politècnica de València con necesidades educativas asociadas a condiciones personales de discapacidad, con la finalidad de facilitarles el acceso a la formación universitaria y el desarrollo de sus estudios en condiciones de igualdad.

Estas ayudas incluyen emisoras, grabadoras, sistemas informáticos (ordenadores portátiles, programas específicos,...), así como ayudas para el transporte, acompañamiento, asistencia de intérpretes de lengua de signos,...

- **Becas comedor.** Objetivo: conceder becas de comedor dirigidas a los alumnos de Primer y Segundo Ciclo o Grado de la UPV con rentas bajas o que acrediten una situación de necesidad.
- **Programa Vive y Convive.** La UPV participa en el Programa Intergeneracional Vive y Convive que promueve la Obra Social de Caixa Catalunya que tiene como fin dar una respuesta solidaria a las necesidades de compañía de las personas mayores y a las de alojamiento de los jóvenes universitarios.

A.3. Otras ayudas a la Comunidad Universitaria

Entre otro tipo de acciones emprendidas, destaca la **ampliación de prestación de servicios en el Centro de Salud Laboral Juana Portaceli** que, además de los ya existentes, se han incorporado odontología preventiva, fisioterapia, revisiones urológicas, seguimiento patología prostática, ecografía de cariótide incluido en los exámenes de salud, estudios ecográficos ante sospechas de patologías detectables con la ecografía.

■ ■ B. CONCILIACIÓN FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UPV

Con fecha 1 de enero de 2010 entra en vigor el *Acuerdo para la conciliación de la vida familiar y laboral del PAS de la UPV*, en cuanto a la jornada laboral y horarios.

Anterior a esta firma la UPV cuenta ya, entre otros, desde 1978 con aulas infantiles y desde hace 11 años con aulas de la Universidad Senior.

- **Escuela Infantil:** con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral la UPV cuenta con un servicio de educación infantil muy solicitado por todo el personal. El servicio se presta a través de dos modalidades:
 - 1.a. Escuela Infantil situada en Campus de Vera y Escuela Infantil "Sol-Solet" de Alcoy.
 - 1.b. Para el personal que por prestar servicio en otros campus o que, por cualquier otra circunstancia, no pudiera hacer uso de los dos centros mencionados, la Universidad concede ayudas con estos fines por un importe de quinientos euros (500 €) por niño/a.
- **Escola d'Estiu, Escola a la Neu y PascuAcampada** son actividades que la UPV organiza con el objeto de cubrir los periodos vacacionales de los hijos y hermanos de los miembros de la comunidad universitaria y para personal externo si quedan plazas vacantes.

- **Universidad Senior:** por undécimo año consecutivo en el campus de Valencia y octavo en el campus de Alcoy, la Universitat Politècnica de València acoge en sus aulas al alumnado de la Universidad Senior. Es un programa para mayores de 55 años que pretende acercar la Universidad a las personas que mantienen el entusiasmo por seguir aprendiendo, se enmarca dentro del Proyecto “Aulas Universitarias de la Experiencia” de la Conselleria de Educación” y que ayuda a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los miembros de la comunidad universitaria ya que se encuentran matriculados muchos familiares del personal de la UPV.
- **Oferta de Residencias de Verano** destinada al personal de la UPV (PAS y PDI), con el objetivo de ofrecer estancias gratuitas durante siete noches en régimen de alojamiento o alojamiento y desayuno en Residencias Universitarias y Colegios Mayores.
- **Otros servicios:** el Campus de Vera cuenta con numerosas concesiones con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral: oficinas bancarias, papelería, librería, tienda de deportes, quiosco de prensa, peluquería, agencia de viajes, etc....

■ C. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

En cuanto a la **accesibilidad universal** entendida como el derecho de acceso a los diferentes servicios y áreas en igualdad de condiciones, la UPV firma en el año 2005 un *Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (IMSERSO), Fundación ONCE para la cooperación e integración social de las personas con discapacidad y la UPV*. Su finalidad era la realización de un “*Plan especial de actuación en materia de accesibilidad integral de la UPV*”.

Fruto de este trabajo la UPV consigue el 29 de enero de 2009 en dos servicios muy utilizados y solicitados por el alumnado (Biblioteca Central y Servicio Integrado de Empleo), la certificación por parte de AENOR de Accesibilidad Universal, conforme a la Norma UNE 170001-2:2007, siendo la primera universidad española en obtener dicha certificación.

Entre las mejoras llevadas a cabo se adquiere un servicio adaptado de ordenador y de software para personas discapacitadas en la Biblioteca Central y desde el ASIC se imparte la formación específica al personal de la biblioteca para mayor conocimiento de la herramienta facilitando su utilización al alumnado. Y en colaboración con la Fundación CEDAT a las personas que están interactuando con los usuarios se les proporciona una formación específica sobre las habilidades necesarias para tratar a las personas con discapacidad.

En febrero de 2010 se realizó la 1ª auditoría de seguimiento y la UPV renovó la certificación de accesibilidad por un año más.

Con el fin de dar continuidad al proyecto de accesibilidad en la Universidad se crea la Comisión de Accesibilidad por Resolución del Rector de fecha 12 de febrero de 2010, con el siguiente ámbito de actuación:

- Planificación de la Accesibilidad Universal del entorno de la Universitat Politècnica de València.
- Definir las mejoras de accesibilidad.
- Coordinación y seguimiento de todas las acciones que se emprendan en la UPV en materia de Accesibilidad Universal.

- Cualquier otra actuación que tenga que ver con la accesibilidad y que no esté asignada a otra comisión.

Para poder llevar a cabo algunas de las mejoras que se acometieron para subsanar las acciones correctoras la Universitat Politècnica de València firmó en 2008 un convenio de colaboración con la Fundación Caja Murcia cuya financiación va destinada a la realización de actuaciones para la eliminación de barreras arquitectónicas, urbanísticas y de la comunicación tanto en los diferentes itinerarios de los campus de la UPV como en la prestación de diferentes servicios.

■ D. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO PRINCIPIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Además de las acciones expuestas que facilitan la igualdad de oportunidades se abre ahora una vía que completa el sentido del principio de igualdad de oportunidades como elemento de la responsabilidad social corporativa tal como se señala en la propia *Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*⁵.

Tal como hemos comentado en el punto de Compromiso Institucional, por iniciativa del Vicerrectorado de Asuntos Sociales y Responsabilidad Social Corporativa y en el marco del desarrollo del *Plan Estratégico <Eje IV Personas. Plan de Acción: Equidad>*, se hace necesario iniciar las medidas necesarias para la creación del Observatorio de Igualdad y desarrollo y aprobación del Plan de Igualdad.

Se da respuesta a la obligación legal de elaboración de un Plan de Igualdad establecida en la *Disposición Adicional Octava*⁶ del *Estatuto Básico del Empleado Público* sobre *Planes de Igualdad* introducida a tenor de la *LO de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*⁷ que establece en su articulado dicha obligación y los criterios de actuación de las Administraciones Públicas.

De dichos criterios de actuación deriva la necesidad expresada en la *Disposición Adicional 12 de la Ley Orgánica de Universidades*⁸ sobre la creación de una *Unidad/Observatorio de Igualdad* en la estructura universitaria para el desarrollo de las funciones relacionadas con el **principio de igualdad entre mujeres y hombres**.

En cuanto al *Plan de Igualdad de Oportunidades* se han iniciado las actuaciones preliminares para su elaboración y aplicación.

En marzo de 2008 se realizó un estudio diagnóstico de la presencia por género en las distintas categorías profesionales que integran las plantillas de la UPV, en puestos de responsabilidad y en el alumnado, dónde se presenta la evolución académica y profesional de las mujeres de la UPV.

Se ha realizado el estudio de la legislación pertinente y de los Planes de Igualdad de diferentes universidades y otros organismos públicos (Anexo II y IV).

⁵ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Título VII: La igualdad en la responsabilidad social de las empresas.

Puede realizarse su consulta en el anexo incluido en este documento.

⁶ LEY 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público. Disposición Adicional Octava. Planes de Igualdad.

En adelante, EBEP.

Se puede realizar su consulta en el anexo incluido en este documento.

⁷ En adelante, LOIEMH.

⁸ LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Disposición Adicional 12.

En adelante, LOU. Se incluye en el anexo para su consulta.

Del mismo modo, se han llevado a cabo acciones de sensibilización en valores de igualdad a través de la celebración institucional del *Día Internacional de la Mujer* y del *Día Internacional para la Eliminación de la Violencia hacia la Mujer*, que siempre hemos contado con la colaboración de la *Fundación Tolerancia Cero* que es la fundación de la Comunidad Valenciana frente a discriminación y los malos tratos.

5. SITUACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS

La creación de la respectiva Unidad de Igualdad en cada universidad ha obedecido al impulso de una política pública previa favorecedora de medidas conducentes a hacer efectiva la igualdad de oportunidades.

Tras la aprobación de la *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades* se inician en cada universidad los procedimientos necesarios para la creación de las Unidades de Igualdad.

Las Universidades Públicas de Cataluña son pioneras en su implantación con el respaldo de la Generalitat Catalana iniciando su actividad en 2005 el *Observatori per a la Igualtat* de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Reforzando esta decisión de desarrollo estructural de órganos competentes en materia de igualdad de oportunidades también en las universidades, la Generalitat de Catalunya edita en 2006 la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats* que ha supuesto un modelo de referencia para el resto del Estado.

Se puede observar una clara diferencia entre aquellas universidades de carácter generalista –ofertan estudios tanto de letras como de ciencias y técnicas- frente aquellas universidades netamente técnicas.

Las universidades generalistas se han visto favorecidas por la existencia de grupos de debate y estudio sobre temas propios de igualdad de oportunidades referidos a la mujer. Esos núcleos de investigación han actuado como grupos de presión en las propias instituciones que han facilitado la adopción de medidas enmarcadas en las políticas de igualdad de oportunidades.

Mientras las universidades técnicas, que no contaban con seminarios o grupos de investigación propios en el área, han mantenido procesos internos más complejos hasta llegar a la creación de la respectiva unidad.

Sin duda se trata de un proceso que pasa por el diagnóstico de la situación real de cada institución en un período temporal dado.

La identificación de esa situación ha llevado a la implantación de la Unidad de Igualdad en las universidades así como al desarrollo de sus funciones y competencias propias.

En el cuadro resumen que se presenta en Anexo II se recoge la evolución en la implantación de las Unidades de Igualdad en las respectivas universidades, con datos actualizados a fecha de 31 de marzo de 2010, y se incluyen los siguientes hitos:

- *Universidad*: ordenadas por Comunidad Autónoma
- *Unidad de Igualdad*: con la denominación elegida por la institución
- *Plan de Igualdad*: se hace constancia de aquellos en vigor o bien la fase en la que se encuentra
- *Iniciativas*: grupos de investigación, seminarios u otras iniciativas
- *Otros datos de interés*: referencia a documentos de gestión interna como Estatutos de la Universidad, Plan Estratégico, informes de diagnóstico, dependencia jerárquica...

Así, como se puede comprobar, de las 49 universidades públicas españolas⁹, 35 cuentan con Unidad de Igualdad y 19 de ellas han desarrollado su Plan de Igualdad.

Las catorce universidades públicas restantes no mantienen información de acceso público sobre los procesos iniciados para la creación de dicha Unidad aunque se pueden seguir diferentes iniciativas dirigidas a ese objetivo: creación de Secretariado de la Mujer, Unidad de Atención a Necesidades Específicas, Cátedra de Género, Aulas de la Mujer...

Las unidades reciben distinta denominación -Oficina de Igualdad, Observatorio, Secretaría, Centro de Igualdad...- manteniendo en común el haber sido concebidas para lograr la efectiva igualdad de oportunidades en sus respectivas universidades.

Tras la implantación de la unidad se está llevando a cabo el desarrollo de los correspondientes planes de igualdad con el consenso de los distintos sectores de cada universidad.

Hecho de especial relevancia es la creación de Unidad de Igualdad en tres universidades politécnicas.

La *Universidad Politécnica de Cataluña*, la *Universidad Politécnica de Madrid* y la *Universidad Politécnica de Cartagena* han implantado sus respectivas Unidades de Igualdad. Además la UPC ya ha desarrollado su Plan de Igualdad mientras que en la UPM y la Politécnica de Cartagena está en fase de elaboración.

Se reconoce así la necesidad de crear un servicio que implemente las acciones, planes y medidas que hagan real la igualdad de oportunidades en la Universidad.

6. COMPARATIVA SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Tras un estudio realizado en las otras cuatro universidades públicas de la Comunidad Valenciana (Universitat de València, Universidad de Alicante, Universitat Jaume I y la Universidad Miguel Hernández de Elche), se observa como existe una decidida política institucional –más allá de cualquier obligación legal- para hacer posible la igualdad real en la Universidad con la intención de su trascendencia al resto de la sociedad.

Esa intencionalidad ha llevado a implantar las correspondientes Unidades de Igualdad y desarrollar sus respectivos Planes de Igualdad.

⁹ No se considera la inclusión de la *Universidad Internacional Menéndez Pelayo* puesto que se trata de una institución en régimen de patronato

Son dos las universidades en la Comunidad Valenciana que han finalizado el proceso de la creación de su respectiva Unidad de Igualdad junto con la aprobación del Plan.

Así la *Universidad de Alicante* y la *Universitat de València* encabezan en la Comunidad Valenciana estas acciones redundando en una mejora de la calidad global de sus instituciones.

Es cierto que ambas mantienen en sus estructuras sendos órganos dedicados a los Estudios de Género – *Centro de Estudios sobre la Mujer* de la Universidad de Alicante y el *Institut d'Estudis de la Dona* de la Universidad de València- que han supuesto un importante refuerzo en el momento de iniciar el proceso de creación e incluso en la toma de decisiones.

Pero a ello se contrapone el hecho que tanto las universidades Jaume I como la Miguel Hernández cuentan también con importantes estructuras de investigación en el área –*Fundación Isonomía* y *Seminario Interdisciplinar de Género*, respectivamente- y, sin embargo, tanto la implementación como el desarrollo en sí de las funciones de la Unidad ha mantenido cierta complejidad en la UJI y retraso en la UMH.

El Consell de Govern de la *Universitat Jaume I* ha aprobado con fecha de 22 de abril su *I Pla d'Igualtat (2010-2014)* estando pendiente la creación de su Unidad de Igualdad.

Por lo expuesto no se puede aseverar que la existencia de estructuras previas suponga un hecho decisivo a la hora de crear la Unidad de Igualdad.

Sin embargo, las políticas y acciones previas dirigidas a la igualdad de oportunidades sí que suponen antecedentes favorecedores para la adopción de las medidas necesarias para la creación de la Unidad de Igualdad.

Y en este punto tanto la Universidad de Alicante como la de València han llevado desde sus órganos de gobierno una serie de medidas y reflexiones sobre las necesidades reales de su propia comunidad que ha facilitado el impulso decisivo por las propias instituciones para la creación de la respectiva Unidad de Igualdad.

No escapa a la observación el hecho de estar aplicando nuevos esquemas de gestión y competitividad que deben llevar a garantizar la optimización de recursos sin disminuir la capacidad de reacción frente a las peticiones de la sociedad que exige una igualdad de oportunidades real.

Sin duda, a estas nuevas demandas, se suma la integración en el *Espacio Europeo de Educación Superior* que supone un esfuerzo continuo por parte de la Universidad Pública para poder estar a la altura de sus competidores no sólo próximos geográficamente sino, cada vez con más fuerza, frente a la oferta tanto de planes de estudios, proyectos de investigación y servicios ofertados que sí están integrados en las universidades de dicho EEES.

A modo de ejemplo podemos señalar como las universidades Cambridge, Oxford, Edinburgh, Southampton, Friburgo, Colonia, Leipzig, Berlín o Dortmund integran como servicio con entidad propia la correspondiente Unidad de Igualdad que, sin duda, utilizan también los estudiantes de la Comunidad Valenciana que deciden continuar sus estudios en dichas universidades y bajo un mismo marco común.

Se hace necesario, pues, una revisión de las propias estructuras y decisiones que lleven a la adopción de las acciones encaminadas a la creación del Observatorio de Igualdad y desarrollo de sus funciones en las universidades públicas.

Dada la complejidad organizativa de la Universidad y la necesidad de fundamentar válidamente la creación de nuevos servicios se hace preciso un análisis de los textos legales que obligan a su creación.

7. FUNDAMENTO LEGISLATIVO

La creación de la **Unidad de Igualdad** en el ámbito universitario responde al imperativo legal del cumplimiento del principio de igualdad, reconocido en la *Constitución*¹⁰ y plasmado en nuestro ámbito territorial en el *Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana*¹¹, para cuyo correcto desarrollo se establece la necesidad de incorporar a la estructura organizativa universitaria dicha *Unidad* según la DA 12 de la LOU.

La igualdad de los ciudadanos ante los poderes públicos y su participación plena en la vida social queda fundamentada en ambos textos legales en lo referente tanto al derecho en sí o igualdad formal como al deber de aquellos poderes públicos a remover los obstáculos que la impidan, es decir, el deber de alcanzar una igualdad real y efectiva para todos los ciudadanos.

La igualdad de oportunidades, según el mandato del Art. 9.2 y 14 CE, tiene un carácter global que se concreta en el ámbito de nuestro interés por un lado en la integración plena de las personas con discapacidad y, por otro, en la eliminación de cualquier obstáculo por razón de género.

Esta doble perspectiva lleva a entender cuál es la dimensión del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito universitario y porqué corresponde la dotación de un servicio específico –*Unidad de Igualdad*– en la organización universitaria atendiendo a un criterio de responsabilidad social corporativa.

Así, tanto el Estado¹² como la Generalitat Valenciana¹³, regulan esa obligatoriedad en la remoción de obstáculos para las personas con discapacidad que tienen su reflejo en la misma ordenación universitaria pues principios como la *accesibilidad universal, no discriminación o diseño para todos*¹⁴ son incorporados a la actividad y organización de la Universidad.

En cuanto a la discriminación por razón de género es de forzada referencia la *Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*.

Antecedente inmediato a nivel estatal es la *LO contra la Violencia de Género*¹⁵ que establece en su Art. 4.7:

Las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

Pero es la *LO para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres* la que establece una serie de preceptos que inciden directamente en la estructura organizativa y en la actividad de la misma Universidad como organización al servicio de la Educación Superior.

Esta Ley, concebida como “*código de igualdad*” según su *Exposición de Motivos*¹⁶, establece el marco de desarrollo en materia de no discriminación por razón de género contemplando accio-

¹⁰ CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA 1978. Artículos 9 y 14.
En adelante, CE.

¹¹ LEY ORGÁNICA 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana. Artículos 1.3 y 49.26.
En adelante, EACV.

¹² LEY 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad.

¹³ Comunidad Autónoma Valenciana. LEY 11/2003, de 10 de abril, sobre el Estatuto de las Personas con Discapacidad.

¹⁴ LEY 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad. Artículo 2: Principios.

¹⁵ LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

¹⁶ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Exposición de Motivos: “La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley...de este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.”

nes encaminadas a la prevención de conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad con una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y especial vulnerabilidad (discapacidad, minorías y migrantes).

Esa previsión de políticas activas implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. Esta es la dimensión transversal de la igualdad como eje de un sistema antidiscriminatorio.

De esta manera la *LOIEMH* viene a reforzar iniciativas previas a nivel autonómico siendo en nuestro ámbito territorial la *Ley 9/2003 de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* la que marca el desarrollo efectivo del principio de igualdad de oportunidades haciendo expresa referencia a la actuación administrativa respecto a la *Educación para la Igualdad* señalando en su artículo 9 <Promoción en la Universidad de la Igualdad de Oportunidades>

A tal efecto, el Gobierno Valenciano financiará en colaboración con las universidades valencianas, actividades anuales para la promoción de asignaturas y proyectos docentes con un enfoque de género. Promoción en la Universidad de la igualdad de oportunidades. Las universidades deben promover la implantación de asignaturas y proyectos docentes que incorporen la perspectiva de género.

Derivada de esa previsión de políticas activas –cuyo articulado se puede consultar en el ANEXO a este documento- se introduce en la reforma de la *Ley Orgánica de Universidades*¹⁷ el concepto transversal de la igualdad quedando reflejado principalmente en:

- normas electorales aplicables a los órganos de gobierno y representación, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la **presencia equilibrada entre mujeres y hombres**.
- se establece entre las funciones de la **Conferencia General de Política Universitaria** –órgano de concertación, coordinación y cooperación de la política general universitaria- la de coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del **principio de igualdad de mujeres y hombres en la Universidad**.
- en cuanto al fomento de **la investigación, del desarrollo científico y de la innovación tecnológica en la Universidad**, se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una **presencia equilibrada entre mujeres y hombres** en todos sus ámbitos.
- por lo que respecta a los **concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios**, los estatutos de cada universidad regularán la composición de las comisiones de selección de las plazas convocadas y garantizarán, en todo caso, la necesaria aptitud científica y docente de sus componentes. Dicha composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una **composición equilibrada entre mujeres y hombres**, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.
- se establece como derecho del alumnado en los términos establecidos por el ordenamiento jurídico, la igualdad de oportunidades y **no discriminación por razones de sexo**, raza, religión o **discapacidad** o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos.

¹⁷ LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades

Dicha *Ley Orgánica de Universidades* concluye en su *Disposición Adicional 12* con la obligatoriedad de la **creación de Unidades de Igualdad**:

Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con Unidades de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Y en esa dirección –implantación de Unidades/Observatorios de Igualdad en las universidades y desarrollo del correspondiente Plan de Igualdad- se expresan distintas instancias.

En la *Comparecencia de la Ministra de Ciencia e Innovación, Cristina Garmendia, en el Senado para informar sobre la Estrategia Universidad 2015 para la modernización de la universidad española*¹⁸ de 23 de junio de 2008 se señala como previsión política

*La prioridad de este Departamento para poner en valor los **principios de equidad y solidaridad** acelerando la puesta en marcha de los **programas específicos de ayuda** que, en coordinación con las universidades, mejorarán las condiciones de acceso y permanencia en la Universidad de las víctimas del terrorismo y de la violencia de género, así como de **las personas con discapacidad, entre otros colectivos...***

*...Así, la **creación de Unidades de Igualdad** a lo que hace referencia la **nueva Ley de Universidades** deberá hacerse realidad a lo largo de esta legislatura. El Ministerio que dirijo no ahorrará esfuerzos para lograr, en colaboración con las Comunidades Autónomas, la **creación de estas estructuras en todas y cada una de nuestras universidades.***

Hacia ese objetivo se dirige la actuación del Ministerio de Educación al que nuevamente se hace referencia en el *Discurso del Secretario de Estado de Universidades del Ministerio de Ciencia e Innovación, Màrius Rubiralta, en la comparecencia al Senado*¹⁹ de 25 de septiembre de 2008

*Hay otro aspecto en el que quiero hacer hincapié: los esfuerzos de este Gobierno por acabar con la desigualdad de género, también en el ámbito universitario. En este sentido **quiero recordarles que todas universidades españolas van a contar con Unidades de Igualdad, ya que así lo establece la reforma de la LOU, y que en esta legislatura vamos a continuar impulsando las medidas que favorezcan la presencia equilibrada de hombres y mujeres no sólo en los equipos de gobierno de las universidades, sino también en las comisiones de acreditación y selección del profesorado.***

En el mismo sentido en el *XI Encuentro Estatal de Defensores Universitarios*²⁰ se presenta una serie de medidas y conclusiones sobre igualdad entre las que destaca

Medida 1.1. Crear el Observatorio/Oficina/Unidad para la Igualdad, que habrá de estudiar y diagnosticar el sexismo para garantizar la efectividad del Plan de Igualdad entre los hombres y las mujeres de la Universidad....., y seguir su desarrollo.

¹⁸ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. ESTRATEGIA 2015. *Comparecencia de la Ministra de Ciencia e Innovación, Cristina Garmendia, en el Senado para informar sobre la Estrategia Universidad 2015 para la modernización de la Universidad española de 23 de junio de 2008.*

Disponible en: http://www.senado.es/legis9/publicaciones/html/maestro/index_CS0034.html [Consulta: agosto 2009]

¹⁹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. ESTRATEGIA 2015. *Discurso del Secretario de Estado de Universidades del Ministerio de Ciencia e Innovación, Màrius Rubiralta, en la comparecencia al Senado, de 25 de septiembre de 2008.* Disponible en: <http://www.educacion.es/dctm/universidad2015/documentos/discursos/250908.pdf?documentId=0901e72b80049f37> [Consulta: agosto 2009]

²⁰ CONFERENCIA ESTATAL DE DEFENSORES UNIVERSITARIOS. *XI Encuentro Estatal Defensores.* Oviedo 14 de noviembre de 2008. Disponible en: http://www.cedu.es/xi_mesa05_iguald.html [Consulta: agosto 2009].

Por último y como muestra de un interés conjunto de los diferentes grupos parlamentarios en la creación y desarrollo de las Unidades de Igualdad en las universidades, se aprueba por el *Pleno del Senado*²¹, con fecha de 24 de junio de 2009, la Moción que insta al Gobierno a... **Que se promueva la existencia de una Unidad de Igualdad por cada Universidad española como establece la Ley y se impulse su funcionamiento**

8. PROPUESTA DE CREACIÓN DEL OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA UPV

8.1. JUSTIFICACIÓN

Como hemos podido ver en el punto 5 de las cinco universidades públicas valencianas es la UPV la que lleva mayor retraso en la creación formal del este Observatorio, a pesar de que ha emprendido numerosas acciones a lo largo de los años totalmente vinculadas a este tema.

Por ello, como ya se ha comentado, se ha comenzado a perfilar el contenido y funciones del **Observatorio de Igualdad de Oportunidades** a través del estudio de las unidades ya implantadas en el ámbito de las Universidades Públicas del Estado así como de la legislación en vigor²² que impulsa obligadamente su establecimiento y desarrollo.

Desde el Vicerrectorado de Asuntos Sociales y Responsabilidad Social Corporativa se está trabajando en un modelo de *Observatorio de Igualdad* que abarque el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades en el marco institucional universitario tal como exige la *Disposición Adicional 12 de la LOU*:

Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con Unidades de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

²¹ SENADO. Moción ante el Pleno. BOCG. Serie I. 29 de junio de 2009.
<http://www.senado.es/legis9/publicaciones/pdf/senado/bocg/l0273.PDF>> [Consulta: agosto 2009]

²² De especial incidencia en la materia la LOIEMH, la LOU y el EBEP.

ANEXOS

- I: CRONOGRAMA DE ACCIONES EMPRENDIDAS EN LA UPV**
- II: CRONOGRAMA SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS**
- III: CRONOGRAMA SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS CINCO UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**
- IV: LEGISLACIÓN**
- V: BIBLIOGRAFÍA**

I: CRONOGRAMA DE ACCIONES EMPRENDIDAS EN LA UPV

A. AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL	
ACCIÓN SOCIAL: AYUDAS PARA EL PERSONAL Y EL ALUMNADO	<p><u>AYUDAS PARA EL PERSONAL DE LA UPV (PAS Y PDI)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ayuda Fondo Social: Fondo Educativo (educación infantil, educación primaria, educación secundaria, formación profesional de grado superior, material para cursar estudios universitarios), Fondo Asistencia Social (para educación infantil, educación primaria, educación secundaria, formación profesional de grado superior, material para cursar estudios universitarios), Fondo Ayuda a discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales (para proceso de recuperación, rehabilitación y/o vigilancia continuada, adaptación funcional del hogar), - Dos nuevas ayudas: <ul style="list-style-type: none"> - Ayuda para la atención de ascendientes a cargo del personal de la UPV (para atención o vigilancia continuada, adaptación funcional del hogar, asistencia a centros de día o estancias diurnas en residencias de mayores) - Ayuda para las adopciones internacionales: ayudas hasta un máximo establecido en la convocatoria, por los gastos requeridos en el proceso de adopción - Ayudas de Matrícula para la formación universitaria del personal de la UPV, subvencionando el 100% de los gastos <p><u>AYUDAS PARA EL ALUMNADO DE LA UPV</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ayuda matrícula alumnos de primer y segundo ciclo y másteres oficiales - Ayuda por causas sobrevenidas causante de un perjuicio económico grave que pueda dificultar al alumno la continuación de sus estudios. - Ayuda técnicas para alumnos discapacitados para el estudio, el transporte y la comunicación: emisoras, grabadoras, sistemas informáticos (ordenadores portátiles, programas específicos,...), transporte, acompañamiento, asistencia de intérpretes de lengua de signos. - Becas comedor para los alumnos de Primer y Segundo Ciclo o Grado de la UPV con rentas bajas o que acrediten una situación de necesidad. - Programa Vive y Convive: Programa Intergeneracional promovido por la Obra Social de Caixa Catalunya que tiene como fin dar una respuesta solidaria a las necesidades de compañía de las personas mayores y a las de alojamiento de los jóvenes universitarios. <p><u>OTRAS AYUDAS A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ampliación prestación servicios en el Centro de Salud Laboral Juana Portacelli: odontología preventiva, fisioterapia, revisiones urológicas, seguimiento patología prostática, ecografía de cariótipo incluido en los exámenes de salud, estudios ecográficos ante sospechas de patologías detectables con la ecografía.

B. CONCILIACIÓN FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

CONCILIACIÓN FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

- **Acuerdo para la conciliación de la vida familiar y laboral del PAS de la UPV**, entra en vigor en 2010.
- **Escuela Infantil**: Ampliación del servicio de educación infantil a través de dos modalidades: escuela Infantil en el Campus de Vera y Escuela Infantil "Sol-Solet" de Alcoy, y ayudas de 500 € por niño/a para el personal que por prestar servicio en otros campus o por cualquier otra circunstancia, no pudiera hacer uso de los dos centros mencionados.
- **Escola d'Estiu, Escola a la Neu y PascuAcampada** actividades que organiza la UPV con el objeto de cubrir los periodos vacacionales de los hijos y hermanos de los miembros de la comunidad universitaria.
- **Universidad Senior** programa para mayores de 55 años que pretende acercar la Universidad a las personas que mantienen el entusiasmo por seguir aprendiendo.
- **Oferta de residencias de verano** destinada al personal de la UPV.
- **Otros servicios**: el Campus de Vera cuenta con numerosas concesiones con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral: oficinas bancarias, papelería, librería, tienda de deportes, quiosco de prensa, peluquería, agencia de viajes, etc...

C. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

- **2005**: Convenio de Colaboración entre el IMSERSO, Fundación ONCE y la UPV.
- **2006**: Elaboración del "*Plan especial de actuación en materia de accesibilidad integral de la UPV*": estudio/diagnóstico de accesibilidad universal en la UPV de todos los edificios y viales de los cuatro campus que integran la Universidad.
- **2007-2008**: se emprenden las acciones necesarias para conseguir la certificación AENOR en materia de accesibilidad universal.
- **2009**: La UPV es la primera universidad española en obtener el Certificado de Accesibilidad Universal conforme a la Norma UNE 170001-2:2007 en la Biblioteca Central y en el Servicio Integrado de Empleo.
- **2010**: renovación de la certificación de accesibilidad tras la realización de la 1ª auditoría de seguimiento por parte de AENOR.

D. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO PRINCIPIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO PRINCIPIO DE LA RSC

- **2008:** Estudio diagnóstico de la presencia por género en las distintas categorías profesionales que integran la plantilla de la UPV, en puestos de responsabilidad y en el alumnado, dónde se presenta la evolución académica y profesional de las mujeres de la UPV.
- **Acciones de sensibilización en valores de igualdad:** celebración institucional del *Día Internacional de la Mujer* y del *Día Internacional para la Eliminación de la Violencia hacia la Mujer*, con la colaboración de la *Fundación Tolerancia Cero*
- **Estudio de la legislación pertinente y de los Planes de Igualdad** de diferentes universidades y otros organismos públicos.
- **Contactos con las personas responsables** de las Unidades o Servicios de Igualdad de las universidades de la Comunidad Valenciana
- **Contacto con el Centro de Coordinación de los Estudios de Género** de las universidades públicas de la Comunidad Valenciana

II: CRONOGRAMA SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS

UNIVERSIDAD	UNIDAD DE IGUALDAD	PLAN IGUALDAD	INICIATIVAS	OTROS DATOS DE INTERÉS
Andalucía				
Almería			Vicerrectorado de Cultura, Extensión Universitaria y Deportes: Secretariado de la Mujer	Plan Estratégico. Obj. 4.3 Promoción del papel de la UAL como referente cultural y social. 21. Potenciar los estudios de las mujeres y la igualdad de género Balance de las Actuaciones y Gestión de la Secretaría de la Mujer
Cádiz	Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres Acción Social y Solidaria Creación de la Unidad de Igualdad: BOUCA 2009 n. 96		Área de Género Programa de Atención a la Diversidad de Género	Datos estadísticos desagregados por sexo de la comunidad universitaria Plan Estratégico 2005-2010
Córdoba			Cátedra de Estudios de las Mujeres Unidad de Atención a las Necesidades Específicas: UANE	Plan Estratégico. Línea estratégica 3.2. Proyección Social: Igualdad Plena
Granada	Unidad de Igualdad		Instituto Universitario de Estudios de la Mujer Grupo de Investigación de Estudios de las Mujeres	Rectorado: Unidad de Igualdad
Huelva	SACU. Unidad de Igualdad			Vicerrectorado de Estudiantes y Participación Social Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria SOIPEA: Universidad y Empleo de Mujeres
Jaén	Unidad de Igualdad Diagnóstico de la situación En construcción		Seminario Interdisciplinar de Estudios de la Mujer	Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales

Málaga	Directora de Secretariado de Igualdad y Calidad de Vida: Isabel Morales Gil dirigualdad@uma.es		Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer Observatorio Jurídico-Laboral sobre Violencia de Género	Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad: planificación y gestión de servicios sociales. Vicerrectorado de Calidad y Responsabilidad Social: Plan Estratégico 09/12 Resolución 2/2008, de 20 de febrero: nombramiento <i>Directora Secretariado Igualdad</i>
Internacional de Andalucía	Unidad de Igualdad			Plan Estratégico: Línea 5.2 Conciliación de la vida familiar y laboral en condiciones de igualdad
Pablo de Olavide	Oficina para la Igualdad			Vicerrectorado de Participación Social Plan Estratégico 2009/2011
Sevilla	Unidad para la Igualdad	I Plan de Igualdad		Servicio de Asistencia a la Comunidad Universitaria: SACU
Aragón				
Zaragoza	Observatorio de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UZ Plan de Actuación del Observatorio		Seminario Interdisciplinar de Estudios de la Mujer	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Comunicación Plan Estratégico: Cultura y Valores de la Universidad
Canarias				
La Laguna			Centro de Estudios de la Mujer	Plan Estratégico 2008: mención a la Conciliación
Las Palmas de Gran Canaria			Aulas de la Mujer Grupo Investigación HES	
Cantabria				
Cantabria	Comisión Transversal de Igualdad	Plan de Igualdad	Aula Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres y del Género Isabel Torres	Plan Estratégico
Castilla La Mancha				
Castilla-La Mancha	Unidad de Igualdad Comisión de Igualdad		Mujeres y Educación Investigación y Estudios de Género	Estatutos de la UCLM : Arts.68, 69, 78 y 86 Vicerrectorado de Doctorado y Títulos Propios

Castilla y León				
Burgos				Estatutos de la UBU: Art. 148.b Consideraciones en torno a la Igualdad
León	Vicerrectorado de Calidad y Acreditación: Secretaría de Igualdad			Estatutos ULE: Art. 190.2.a II Convenio Colectivo Personal Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León
Salamanca	Unidad de Igualdad	Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad Centro de Estudios de la Mujer	Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Evaluación
Valladolid	Comisión de Igualdad de Género	Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres	Seminario Universitario de Educación No Sexista: SUENS Cátedra de Estudios de Género	Secretariado de Asuntos Sociales
Cataluña				
Autónoma de Barcelona	Observatori per a la Igualtat	Segon Pla d'Acció per a la Igualtat entre Dones i Homes	Grup d'Estudis de Geografia i Gènere Seminari d'Estudis de la Dona	Sesgo de Género y Desigualdades en la Evaluación de la Calidad Académica
Barcelona	Unitat d'Igualtat	Plan de Igualdad de Género	Grupos de Investigación con líneas de Género	
Girona	A la UdG t@ts iguals! Equip de treball	Pla d'Igualtat Comissió de Pla d'Igualtat		
Lleida	Centre d'Igualtats d'Oportunitats i Promoció de les Dones	Pla d'Igualtat 2008-2010	Qüestionari del I Pla d'Igualtat de Oportunitats	Seminari Interdisciplinari d'Estudis de la Dona: SIED
Politécnica de Cataluña	Oficina de Suport a la Igualtat d'Oportunitats	Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats 2007-10	Grup d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia. Diagnosi de la Igualtat d'Oportunitats de les Dones en les Universitats Públiques	
Pompeu Fabra	UPF Igualtat	Pla d'Igualtat entre Dones i Homes: Isabel de Villena	L'estructura de gènere a la UPF	
Rovira Virgili	Observatori de la Igualtat	Pla d'Igualtat	Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere: IIEDG	

Comunidad de Madrid				
Alcalá				Estatutos de la UAH Propuesta para el funcionamiento de la Unidad de Igualdad Diagnóstico de Igualdad
Autónoma de Madrid	Unidad de Igualdad		Instituto Universitario de Estudios de la Mujer	
Carlos III de Madrid	Unidad de Igualdad	Plan de Igualdad	Observatorio de Género Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas: Cátedra de Igualdad y No Discriminación Norberto Bobbio	Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación
Complutense	Oficina para la Igualdad de Género	Plan Transversal de Igualdad de Género 2009-11	Instituto de Investigaciones Feministas	Estatutos de la UCM: Art. 2
Politécnica de Madrid	Unidad de Igualdad		Asociación de Estudios sobre la Mujer ASEM-UPM	Estatutos: reformados y pendientes de publicación Gerencia
Rey Juan Carlos I			Seminario de estudios, identidad y género Ciberfeminismo: uso y creaciones de identidades	Vicerrectorado de Política Social, Calidad Ambiental y Universidad Saludable
UNED			Centro de Estudios de Género	Plan Estratégico 2006-09: 8.2.1. Adecuación de los Planes Concilia y de Igualdad en la UNED
Comunidad Valenciana				
Alicante	Unidad de Igualdad Acuerdo de creación Nombramiento Delegada	1 ^{er} Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA Ejes y objetivos del I Plan de Igualdad	Centro de Estudios sobre la Mujer	Plan Estratégico Horizonte 2012 Informe diagnóstico
Jaume I		Plan de Igualdad: Aprobado por Consejo de Gobierno 22/04/10 Comisión para la elaboración del Plan Directora: Prof. Garrigues Giménez	Fundación Isonomía	

Miguel Hernández	Unidad de Igualdad: Acuerdo de creación		Seminario Interdisciplinar de Estudios de Género	Secretariado de Extensión Universitaria Blog Unidad de Igualdad UMH
Universitat Politècnica de València	En proceso de elaboración		Estudio diagnóstico de la presencia por género en las distintas categorías profesionales que integran la plantilla de la UPV, en puestos de responsabilidad y en el alumnado, dónde se presenta la evolución académica y profesional de las mujeres de la UPV	Plan Estratégico: Plan de Acción Equidad Vicerrectorado Asuntos Sociales y RSC Defensor Universitario Equipo multidisciplinar con la participación del Departamento de Ingeniería de Sistemas y Automática Proyecto Ingeni@ de la UPV: Impacto social de la Ingeniería
Universitat de València- Estudi General	Unitat d'Igualtat Unidad de Igualdad de la UV: Acuerdo de creación	I Plan de Igualdad 2010-2112	Institut Universitari d'Estudis de la Dona Informe: la Universidad de Valencia desde perspectiva de género (2003-2007)	
Centre de Coordinació dels Estudis de Gènere de les Universitats Públiques de la Comunitat Valenciana				
Conclusiones de las IV Jornadas sobre los estudios de Mujeres y Género en las Universidades Valencianas: Unidades de Igualdad. 24 oct. 2008				
Extremadura				
Extremadura	Oficina para la Igualdad	Plan de Igualdad		Estatutos de la UNEX Vicerrectorado de Calidad y Formación Continua
Galicia				
A Coruña	Oficina para a Igualdade de Xénero			
Santiago de Compostela	Oficina de Igualdade de Xénero	Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC (2009-2011)	Seminario Mulleres e Universidade Diagnóstico sobre a Igualdade na USC	Comisión de Igualdade de Xénero
Vigo	Área de Igualdade		Vicerretoría de Extensión Cultural e Estudantes	Feminismos, Género e Identidades

Islas Baleares				
Illes Balears	Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes Acord Normatiu del dia 7 de febrer de 2007 pel qual es crea l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes		Universitat d'Estudis de Gènere Càtedra d'Estudis de Violència de Gènere	
La Rioja				
La Rioja				Estatutos de Uniroja
Murcia				
Murcia	Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres		Seminario Interdisciplinar de Estudios de Género	Servicio de Proyección Social y Voluntariado: Proyecto Mujeres La inserción laboral de los titulados de la Universidad de Murcia desde una perspectiva de género
Politécnica de Cartagena	Comisión de Igualdad: funciones de Unidad de Igualdad Resolución R 175/10 nombramiento de la Comisión			Estatutos de la UPCT: Art. 4.2 Primer Informe de la Comisionada del Rector
Navarra				
Pública de Navarra	Unidad de Igualdad	I Plan de Acción para la Igualdad de Género (2008-2009)	Unidad de Acción Social: Programa de Igualdad de Género	Estatutos de la U. Navarra: DA Sexta Plan Estratégico
País Vasco				
País Vasco	Dirección para la Igualdad			Estatutos UPV-EHU: Art. 3
Principado de Asturias				
Oviedo			Grupo Deméter. Historia, Mujeres y Género	

III: CRONOGRAMA SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS CINCO UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

ANEXO

UNIVERSIDADES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA: UNIDADES DE IGUALDAD				
UNIVERSIDAD	UNIDAD DE IGUALDAD	PLAN IGUALDAD	ESTRUCTURAS DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTOS DE GESTIÓN
Alicante	Unidad de Igualdad	1 ^{er} Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA Ejes y Objetivos del I Plan de Igualdad	Centro de Estudios sobre la Mujer	Plan Estratégico Horizonte 2012
Jaume I	Unidad de Igualdad: pendiente creación	Plan de Igualdad: Aprobado por Consejo de Gobierno 22/04/10	Fundación Isonomía	Plan Estratégico: Líneas de gobierno 2008
Miguel Hernández	Igualdad : en desarrollo Unidad de Igualdad: acuerdo de aprobación		Seminario Interdisciplinar de Estudios de Género	Vicerrectorado de Estudiantes y Extensión Universitaria: mantiene la Unidad de Igualdad en su estructura Blog Igualdad
Universitat Politècnica de València	En elaboración		Estudio diagnóstico de la presencia por género en las distintas categorías profesionales que integran la plantilla de la UPV, en puestos de responsabilidad y en el alumnado, dónde se presenta la evolución académica y profesional de las mujeres de la UPV	Plan Estratégico: Plan de Acción Equidad Vicerrectorado Asuntos Sociales y RSC Defensor Universitario Equipo multidisciplinar con la participación del Departamento de Ingeniería de Sistemas y Automática Proyecto Ingeni@ de la UPV: Impacto social de la Ingeniería
Universitat de València- Estudi General	Unitat d'Igualtat Unidad de Igualdad de la UV: Acuerdo de creación	I Plan de Igualdad	Institut Universitari d'Estudis de la Dona	
<p>Centre de Coordinació dels Estudis de Gènere de les Universitats Públiques de la Comunitat Valenciana</p> <p>Conclusiones de las IV Jornadas sobre los estudios de Mujeres y Género en las Universidades Valencianas: Unidades de Igualdad. 24 oct. 2008</p>				

CRONOGRAMA

UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	
	2007
U. Alicante	Plan Estratégico Octubre 2007
U. Jaume I	Línies de Govern 2008 Bienestar Social: Elaborar un Plan de Igualdad de Género en la Universitat Jaume I, en colaboración con la Fundación Isonomía Noviembre 2007
U. Miguel Hernández	Durante este período, 2007-2008, no constan las medidas adoptadas hasta la creación de la Unidad de Igualdad No se ha tenido respuesta a la solicitud de información
U. Politècnica de València	Desde la Dirección Delegada de Relaciones Institucionales y Asuntos Sociales se inician las acciones necesarias en materia de igualdad de oportunidades Se emprenden medidas tanto en accesibilidad universal como conciliación familiar sin olvidar el refuerzo al acceso a la formación Plan Estratégico: Plan de Acción Equidad
U. de València	Se aprueba la creación de la Unidad de Igualdad de la Universitat de València con naturaleza de servicio de carácter general. Consejo de Gobierno 31 de octubre de 2007 Resolución del Rector: nombramiento de la profesora Olga Quiñones como Directora de la Unidad de Igualdad Noviembre 2007 Informe "La Universitat de València des de la perspectiva de gènere: 2003-2007" Servei d'Anàlisi i Planificació Diciembre 2007
	2008
U. Alicante	Acuerdo Consejo de Gobierno para la creación de la Unidad de Igualdad Enero 2008 Creación de la Comisión de Igualdad cauce de participación de los distintos colectivos en elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades Octubre 2008
U. Jaume I	Firma de protocolo con la Fundación Isonomía para realizar un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Universidad Mayo 2008
U. Miguel Hernández	
U. Politècnica de València	Dirección Delegada de Relaciones Institucionales y Asuntos Sociales continúa actividades de visibilización en materia de igualdad de género Se comienzan a elaborar los primeros documentos de diagnóstico y análisis tanto de la UPV como del resto de las universidades públicas

U. de València	<p>Comisión de Políticas de Igualdad (CPIUV). Miembros: Directora de la Unidad de Igualdad y representación de todos los centros de la Universidad nombrados por su Decano/a Marzo 2008</p> <p>Comisión de expertas de Personal de Administración y Servicios. Miembros: Directora de la Unidad de Igualdad con representación del personal de Administración y Servicios de la Universidad Abril 2008</p> <p>Grupo de elaboración de un Procedimiento de Prevención de Violencia de Género en la Universidad. Iniciativa conjunta con el CADE y la Delegación de Estudiantes Mayo 2008</p> <p>Participación de la Directora de la Unidad de Igualdad en la <i>Comissió de Normalització i Homologación de Documents</i>, que tiene la tarea de homogeneizar los documentos administrativos producidos por la Universidad Julio 2008</p>
	2009
U. Alicante	Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Alicante Febrero 2009
U. Jaume I	Diagnóstico de la situación en materia de igualdad Marzo 2009
U. Miguel Hernández	<p>Acuerdo de aprobación de la creación de la Unidad de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche. Consejo de Gobierno de 4 de febrero de 2009 Febrero 2009</p> <p>Blog Igualdad</p>
U. Politècnica de València	Se perfila por parte del Vicerrectorado de Asuntos Sociales y RSC cómo configurar el futuro Observatorio de Igualdad.
U. de València	<p>Informe "Mujeres y Hombres en la Universitat de València" Rosario Fernández-Coronado González, M^a Eugenia González Sanjuán. Departamento de Sociología y Antropología Social 2009</p> <p>I Plan d'Igualtat 2010-2012 Diciembre 2009</p>
	2010
U. Alicante	I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA
U. Jaume I	I Plan de Igualdad de la UJI (2010-2014) : Aprobado por Consejo de Gobierno 22/04/10 Contempla la creación de la Unidad de Igualdad Abril 2010
U. Miguel Hernández	
U. Politècnica de València	
U. de València	

IV: LEGISLACIÓN

NORMA	ARTÍCULOS
CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA	Arts. 9 y 14
ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	Arts.1.3, 10.4,49.26
ESTATUTOS DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA.	Arts. 1.3, 2
LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	Arts. 4.7, 6
LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.	Arts. 24, 25, 26, 35, 44, 73
LEY 9/2003 de 2 de abril, de la GENERALITAT, PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	Arts. 1, 8, 9, 44, 45, 46
LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de UNIVERSIDADES.	Arts. 13, 27 bis, 41, 46, 62, DA 12 ^a
LEY 7/2007, de 12 de abril del ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.	DA 8 ^a
LEY 51/2003, de 2 de diciembre, de IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	Arts. 1, 2, 3, 4, 5
LEY 11/2003, de 10 de abril, sobre EL ESTATUTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	Arts. 1, 4, 19

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA 1978.

Artículo 9:

2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la **igualdad del individuo** y de los grupos en que se integra **sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud** y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 14:

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

LEY ORGÁNICA 5/1982, de 1 de julio, de ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Artículo 1.3:

La Comunidad Valenciana tiene como objetivo la consecución del autogobierno en los términos de este Estatuto, reforzar la democracia y garantizar la participación de todos los ciudadanos en la realización de sus fines.

Artículo 10.4:

La Generalitat, en el marco de sus competencias y mediante su organización jurídica, promoverá las condiciones necesarias para que los derechos sociales de los ciudadanos valencianos y de los grupos y colectivos en que se integren sean objeto de una aplicación real y efectiva.

Artículo 49.26:

1. La Generalitat tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:
26ª. *Promoción de la mujer.*

DECRETO 253/2003, 19 de diciembre, del Consell de la Generalitat, por el que se aprueban los ESTATUTOS DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA.

Artículo 1. *Naturaleza y principios inspiradores*

3. Los principios que inspiran la actuación de la Universidad son los de libertad, **igualdad**, justicia, solidaridad, democracia y respeto al medio ambiente.

Artículo 2. Fines

Son fines de la Universitat Politècnica de València:

- a) La finalidad esencial es la **formación integral de los estudiantes** a través de la creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica, del arte y de la cultura, desde el respeto a los principios éticos, con una decidida orientación a la consecución de un empleo de acuerdo con su nivel de estudios.

LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Artículo 4. Principios y valores del sistema educativo.

7. Las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

Artículo 6. Fomento de la igualdad.

Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

Exposición de Motivos:

“La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley...de este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.”

Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.

1. Las Administraciones educativas garantizarán un **igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa**, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, **evitando que**, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, **se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres**.
2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:
 - a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al **principio de igualdad entre mujeres y hombres**.
 - b) La eliminación y el **rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos** que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.

- c) La integración del estudio y **aplicación del principio de igualdad** en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.
- d) La promoción de la **presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.**
- e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los **principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**
- f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la historia.

Artículo 25. *La igualdad en el ámbito de la educación superior.*

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones Públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el **significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.**
2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones Públicas promoverán:
 - a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
 - b) La creación de postgrados específicos.
 - c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Artículo 26. *La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.*

1. Las Autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el **principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.**
2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las Administraciones Públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:
 - a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.
 - b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.
 - c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.
 - d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.

- e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.
- f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres

Artículo 35. Subvenciones públicas.

Las Administraciones Públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, **las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.**

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las **medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad** regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. **Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.**

Título VII: La igualdad en la responsabilidad social de las empresas.

Artículo 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Las empresas podrán asumir la **realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.**

LEY 9/2003 DE 2 DE ABRIL, DE LA GENERALITAT, PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 1. Objeto

La presente Ley tiene por **objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana**, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana.

Artículo 8. Formación para la igualdad

La administración autonómica competente en materia educativa establecerá y fomentará los mecanismos de formación, control y seguimiento, adaptados a los diferentes niveles de enseñanza (infantil, primaria, secundaria y **universitaria**) **para implantar y garantizar la igualdad de sexos en el sistema educativo valenciano mediante la aprobación y el seguimiento de la ejecución de planes anuales de coeducación en cada nivel educativo.**

Artículo 9. Promoción en la Universidad de la igualdad de oportunidades

A tal efecto, el Gobierno Valenciano financiará en colaboración con las universidades valencianas, actividades anuales para la promoción de asignaturas y proyectos docentes con un enfoque de género. **Promoción en la Universidad de la igualdad de oportunidades.** Las universidades deben promover la implantación de asignaturas y realización de proyectos docentes que incorporen la perspectiva de género.

Artículo 44. Igualdad en los procesos de formación y promoción depuestos de trabajo

Las Administraciones Públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.

Artículo 45. Igualdad en la promoción interna

Las Administraciones Públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de **promover el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.** Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.

Artículo 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación

1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, **tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente,** siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.
2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación.

La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.

LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de UNIVERSIDADES.

Título III. *Del Gobierno y representación de las universidades.*

Capítulo I. *De las universidades públicas.*

Artículo 13. *Órganos de gobierno y representación de las universidades públicas.*

Los estatutos de las universidades públicas establecerán, al menos, los siguientes órganos:

- a) Colegiados: Consejo Social, Consejo de Gobierno, Claustro Universitario, Juntas de Escuela y Facultad y Consejos de Departamento.
- b) Unipersonales: Rector o Rectora, Vicerrectores o Vicerrectoras, Secretario o Secretaria General, Gerente, Decanos o Decanas de Facultades, Directores o Directoras de Escuelas, de Departamentos y de Institutos Universitarios de Investigación.

La elección de los representantes de los distintos sectores de la comunidad universitaria en el Claustro Universitario, en las Juntas de Facultad o Escuela y en los Consejos de Departamento se realizará mediante sufragio universal, libre, igual, directo y secreto, en cada uno de ellos.

Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Título IV. *De la coordinación universitaria.*

Artículo 27 bis. *Conferencia General de Política Universitaria.*

1. La Conferencia General de Política Universitaria, sin perjuicio de las funciones atribuidas a los órganos de coordinación universitaria de las Comunidades Autónomas, es el órgano de concertación, coordinación y cooperación de la política general universitaria al que le corresponden las **funciones** de:
 - e) **Coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad.**

Título VII. *De la investigación en la Universidad y de la transferencia del conocimiento.*

Artículo 41. *Fomento de la investigación, del desarrollo científico y de la innovación tecnológica en la Universidad.*

- 1 La Universidad desarrollará una investigación de calidad y una gestión eficaz de la transferencia del conocimiento y la tecnología, con los objetivos de contribuir al avance del conocimiento y del desarrollo tecnológico, la innovación y la competitividad de las empresas, la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, el progreso económico y social y un responsable equitativo y sostenible, **así como garantizar el fomento y la consecución de la igualdad.**
4. Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una **presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos.**

Artículo 46. Derechos y deberes de los estudiantes.

- 1 El estudio es un derecho y un deber de los estudiantes universitarios.
- 2 Los estatutos y normas de organización y funcionamiento desarrollarán los derechos y los deberes de los estudiantes, así como los mecanismos para su garantía.

En los términos establecidos por el ordenamiento jurídico, los estudiantes tendrán derecho a:

- a) El estudio en la Universidad de su elección, en los términos establecidos por el ordenamiento jurídico.
- b) **La igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad o cualquier condición o circunstancia personal o social en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos.**
- c) **La orientación e información por la Universidad sobre las actividades de la misma que les afecten.**
- d) La publicidad de las normas de las universidades que deben regular la verificación de los conocimientos de los estudiantes.
- e) El asesoramiento y asistencia por parte de profesores y tutores en el modo en que se determine.
- f) Su representación en los órganos de gobierno y representación de la Universidad, en los términos establecidos en esta Ley y en los respectivos estatutos o normas de organización y funcionamiento.
- g) La libertad de expresión, de reunión y de asociación en el ámbito universitario.
- h) **La garantía de sus derechos, mediante procedimientos adecuados y, en su caso, la actuación del Defensor Universitario.**
- i) Obtener reconocimiento académico por su participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación.
- j) **Recibir un trato no sexista.**
- k) Una atención que facilite compaginar los estudios con la actividad laboral.

Título IX. Del profesorado.

Capítulo I. De las universidades públicas.

Sección 2ª. Del profesorado de los cuerpos docentes universitarios

Artículo 62. Concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios.

- 1 Las universidades, de acuerdo con lo que establezcan sus estatutos, convocarán concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios que estén dotadas en el estado de gastos de su presupuesto. La convocatoria deberá ser publicada en el "Boletín Oficial del Estado" y en el de la Comunidad Autónoma. Los plazos para la presentación a los concursos contarán desde el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

2. A los concursos podrán presentarse quienes hayan sido acreditados de acuerdo con lo regulado, para cada caso, en los artículos 59 y 60, así como los funcionarios y funcionarias de los Cuerpos de Profesores Titulares de Universidad y de Catedráticos de Universidad.
3. Los estatutos de cada universidad regularán la composición de las comisiones de selección de las plazas convocadas y garantizarán, en todo caso, la necesaria aptitud científica y docente de sus componentes. Dicha composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una **composición equilibrada entre mujeres y hombres**, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. En cualquier caso, los miembros de las comisiones deberán reunir los requisitos indicados en el artículo 57.2 y sus currículos deberán hacerse públicos.
4. Igualmente, los estatutos regularán el procedimiento que ha de regir en los concursos, que deberá valorar, en todo caso, el historial académico, docente e investigador del candidato o candidata, su proyecto docente e investigador, así como contrastar sus capacidades para la exposición y debate en la correspondiente materia o especialidad en sesión pública.
5. El proceso podrá concluir con la decisión de la comisión de no proveer la plaza convocada.

Disposición adicional duodécima. Unidades de Igualdad.

Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con Unidades de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

LEY 7/2007, de 12 de abril del ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.

Disposición Adicional Octava. Planes de Igualdad.

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo

LEY 51/2003, de 2 de diciembre, de IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Artículo 1. Objeto de la ley.

1. Esta ley tiene por objeto establecer medidas para **garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad**, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución.

A estos efectos, se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 2. Principios.

Esta Ley se inspira en los principios de vida independiente, normalización, accesibilidad universal, diseño para todos, diálogo civil y transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

A estos efectos, se entiende por:

- a) **Vida independiente:** la situación en la que la persona con discapacidad ejerce el poder de decisión sobre su propia existencia y participa activamente en la vida de su comunidad, conforme al derecho al libre desarrollo de la personalidad.
- b) **Normalización:** el principio en virtud del cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida normal, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.
- c) **Accesibilidad universal:** la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño para todos» y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.
- d) **Diseño para todos:** la actividad por la que se concibe o proyecta, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible.
- e) **Diálogo civil:** el principio en virtud del cual las organizaciones representativas de personas con discapacidad y de sus familias participan, en los términos que establecen las leyes y demás disposiciones normativas, en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas oficiales que se desarrollan en la esfera de las personas con discapacidad.
- f) **Transversalidad** de las políticas en materia de discapacidad, el principio en virtud del cual las actuaciones que desarrollan las Administraciones Públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para estas personas, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad.

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

De acuerdo con el principio de transversalidad de las políticas en materia de discapacidad, esta ley se aplicará en los siguientes ámbitos:

- a) **Telecomunicaciones y sociedad de la información.**
- b) **Espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación.**

- c) **Transportes.**
- d) **Bienes y servicios a disposición del público.**
- e) **Relaciones con las Administraciones Públicas.**

La garantía y efectividad del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo y la ocupación, se regirá por lo establecido en esta ley que tendrá carácter supletorio a lo dispuesto en la legislación específica de medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Artículo 4. *Vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades.*

Se entenderá que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad cuando se produzcan **discriminaciones directas o indirectas, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas.**

Artículo 5. *Garantías del derecho a la igualdad de oportunidades.*

Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, **los poderes públicos establecerán medidas contra la discriminación y medidas de acción positiva.**

LEY 11/2003, de 10 de abril, sobre EL ESTATUTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación de la Ley.*

1. Constituye el objeto primordial de la presente Ley la regulación de la actuación de las Administraciones Públicas valencianas dirigida a la atención y promoción del bienestar y calidad de vida de las personas con discapacidad, posibilitando su habilitación, rehabilitación e integración social con el fin de **hacer efectivo el derecho a la igualdad reconocido por la Constitución Española.**

Se regulan los principios rectores de la actuación de dicha Administración en cuanto a la prevención de las discapacidades, la ordenación de la tipología de centros y servicios de acción social destinados a las personas con discapacidad y la fijación del correspondiente régimen de infracciones y sanciones

Artículo 4. *Principios generales.*

La Administración de la Generalitat, o sus entidades autónomas y las empresas de la Generalitat contempladas en la legislación pública valenciana, adoptarán medidas tendentes a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, **eliminando los obstáculos que impidan su integración social**, rigiéndose en sus actuaciones por los siguientes principios:

1. **Principio de no discriminación**, sin que pueda prevalecer discriminación alguna, tanto directa como indirecta, por motivo de discapacidad, ni discriminación en la forma de negarse a facilitar los ajustes razonables, para que el derecho a la igualdad de trato sea real y efectivo.

4. **Principio de integración:** la promoción educativa, cultural, laboral y social de las personas con discapacidad, se llevará a cabo procurando su inserción en la sociedad a través del uso de los recursos generales de que se disponga. Sólo cuando por las características de su discapacidad requieran una atención específica ésta podrá prestarse a través de servicios y centros especiales.
5. **Principio de igualdad de oportunidades:** se garantizará el acceso de las personas con discapacidad a los bienes y recursos generales de la sociedad, si es necesario a través de recursos complementarios y, en cualquier caso, eliminando toda forma de discriminación y limitación que le sea ajena a la condición propia de dichas personas. En la aplicación de este principio, las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las necesidades particulares de las personas o colectivos de personas con discapacidad, sobre todo en cuanto hace al diseño y provisión de servicios y recursos específicos para cada una de ellas, procurando garantizar la cobertura territorial.

Artículo 19. Medidas de actuación en materia educativa.

La Administración de la Generalitat, llevará a cabo las siguientes **actuaciones en materia de educación:**

- c) En lo referente a **estudios universitarios**, promoverá la adaptación de determinadas materias o prácticas para atender a las necesidades de los alumnos con discapacidad, siempre que con tales adaptaciones no se impida alcanzar un desarrollo suficiente de los objetivos generales previstos para estos estudios.
- d) **Realizará convocatorias específicas de becas o ayudas** para desplazamiento, residencia y manutención de los alumnos con discapacidad que cursen enseñanzas, cuando las necesidades así lo exijan.
- e) Dará **prioridad en el otorgamiento de subvenciones** a los titulares de los centros que garanticen los derechos a que se refiere el artículo siguiente.
- f) Se facilitará la puesta en marcha de **opciones educativas** tendentes a conseguir el desarrollo integral del alumnado con discapacidad.
- g) La Administración de la **Generalitat dotará a los centros educativos sostenidos con fondos públicos, a todos los niveles, de los recursos necesarios, humanos y/o materiales, para atender las necesidades del alumnado con discapacidad**, así como implementará las adaptaciones curriculares necesarias para afrontar con éxito la tarea educativa, llevando a cabo para ello las agrupaciones que resulten pertinentes.

V: BIBLIOGRAFÍA

- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA 1978.
- LEY ORGÁNICA 5/1982, de 1 de julio, de ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.
- DECRETO 253/2003, 19 de diciembre, del Consell de la Generalitat, por el que se aprueban los ESTATUTOS DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA.
- LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.
- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.
- LEY 9/2003 de 2 de abril, de la generalitat, para la IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
- LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de UNIVERSIDADES.
- LEY 7/2007, de 12 de abril del ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.
- LEY 51/2003, de 2 de diciembre, de IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
- LEY 11/2003, de 10 de abril, sobre EL ESTATUTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD,
- CONFERENCIA ESTATAL DE DEFENSORES UNIVERSITARIOS.
XI Encuentro Estatal Defensores. Oviedo 14 de noviembre de 2008
Disponible en: http://www.cedu.es/xi_mesa05_iguald.html [Consulta. agosto 2009].
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. ESTRATEGIA 2015. Comparecencia de la Ministra de Ciencia e Innovación, Cristina Garmendia, en el Senado para informar sobre la Estrategia Universidad 2015 para la modernización de la Universidad española de 23 de junio de 2008.
Disponible en: http://www.senado.es/legis9/publicaciones/html/maestro/index_CS0034.html [Consulta: agosto 2009].
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. ESTRATEGIA 2015. Discurso del Secretario de Estado de Universidades del Ministerio de Ciencia e Innovación, Màrius Rubiralta, en la comparecencia al Senado, de 25 de septiembre de 2008.
Disponible en: <http://www.educacion.es/dctm/universidad2015/documentos/discursos/250908.pdf?documentId=0901e72b80049f37> [Consulta: agosto 2009].
- SENADO. Moción ante el Pleno. BOCG. Serie I. 29 de junio de 2009.
Disponible en: <http://www.senado.es/legis9/publicaciones/pdf/senado/bocg/I0273.PDF> [Consulta: agosto 2009].
- C. Martínez Costa *et al.* *Modelo de indicadores para el diagnóstico de la Igualdad de Oportunidades en una universidad pública*. XI CONGRESO DE INGENIERÍA DE ORGANIZACIÓN. Gijón, 8 y 9 de septiembre de 2005.
- M^a. D. Calvet *et al.* *El plan de acción hacia la Igualdad de Oportunidades: una estrategia de empresa en la Responsabilidad Social Corporativa*. XII CONGRESO DE INGENIERÍA DE ORGANIZACIÓN. Burgos, 3-5 de septiembre de 2008.