

## **ANEXO 2. ANEXO LEGISLATIVO**

### **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 **Eje 3** (Sensibilización y acciones formativas en materia de Igualdad) y **Eje 4** (Docencia e investigación).

### **ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.**

#### **3. Conciliación de la vida laboral y familiar**

3.1 Se aprueba, en el ámbito de las Administraciones públicas, previa negociación con las centrales sindicales, el establecimiento de una modalidad específica de jornada a tiempo parcial, con la correspondiente disminución retributiva, a la que podrán acogerse quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad. **Eje 1** (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)

3.2 Se habilita, previa negociación con las organizaciones sindicales, a las autoridades competentes para que autoricen con carácter personal y temporal la modificación del horario fijo de los empleados y empleadas públicos, con mantenimiento íntegro y flexible de la jornada laboral que les corresponda. **Eje 1** (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)

#### **Disposición Transitoria Sexta.**

Ampliación del permiso de paternidad. Las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad regulado en el apartado c) del artículo 49 hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de este permiso a los seis años de entrada en vigor de este Estatuto. **Eje 1** (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)

4.2 Se acuerda incluir, como criterio adicional de valoración en la concesión de ayudas a proyectos de investigación, la participación de mujeres en los equipos de trabajo. **Eje 4** (Docencia e investigación)

**7.1 Medidas de promoción de la igualdad de género en el acceso al empleo público: todas las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público incluirán, en su caso, la mención a la infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

#### **7.3 Medidas para promover el valor de la igualdad de género en la Administración:**

a) Se realizarán cursos y seminarios destinados a la formación de los empleados públicos en el valor de la igualdad de género. **Eje 3** (Sensibilización y acciones formativas en materia de Igualdad).

b) Todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género. **Eje 1** (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)

7.6 Se acuerda que las estadísticas públicas contengan datos desagregados por sexo que faciliten información sobre la situación social de las mujeres en los diferentes ámbitos objeto de estudio y aplicar, en su caso, políticas públicas de igualdad. **Eje 5 (Imagen y difusión)**

## **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**

### **Art. 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Todos los Ejes)**

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### **Art. 6. Discriminación directa e indirecta (Todos los Ejes)**

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### **Art. 11. Acciones positivas (Todos los Ejes)**

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

### **Art. 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos (Todos los Ejes)**

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

## II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla 2014-2018

### Anexo 2. Anexo legislativo

**4.** La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones. **Eje 2** (Representación, participación y gestión de la Igualdad)

**5.** La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. **Eje 1** (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)

**6.** La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva. **Eje 1** (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)

**7.** La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia. **Eje 1** (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)

**8.** El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia. **Eje 1** (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)

**9.** El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

**10.** El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

**11.** La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas. **Eje 3** (Sensibilización y acciones formativas en materia de Igualdad).

**12.** Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo. **Eje 2.** (Representación, participación y gestión de la Igualdad).

#### **Art. 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (visibilización y sensibilización) (Todos los Ejes)**

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

#### **Art. 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos. Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**

Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

#### **Art. 19. Informes de impacto de género. Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**

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

**Art.20. Adecuación de las estadísticas y estudios. Eje 5 (Imagen y difusión)**

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

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
  - b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
  - c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
  - d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
  - e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
  - f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.
- Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

**Art. 22. Acciones de planificación equitativa de los tiempos. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.

**Art. 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres. Todos los Ejes. Especialmente Eje 3 (Sensibilización y acciones formativas en materia de Igualdad) y Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

**Art. 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación. (Todos los Ejes)**

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:

## II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla 2014-2018

### Anexo 2. Anexo legislativo

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. **Eje 4 (Docencia e investigación)**

(...)

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.

#### **Art. 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior. Eje 4 (Docencia e investigación)**

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.

#### **Art. 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.

**Art. 32. Política española de cooperación para el desarrollo. Todos los Ejes, principalmente Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**

1. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.

2. Además, se elaborará una Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres para la cooperación española, que se actualizará periódicamente a partir de los logros y lecciones aprendidas en los procesos anteriores.

3. La Administración española planteará un proceso progresivo, a medio plazo, de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED), en todos los niveles de su gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de la Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones de la cooperación española, y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad, tanto dentro de la Administración como en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española.

**Art. 33. Contratos de las Administraciones públicas. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación) y Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

**Art.34. Contratos de la Administración General del Estado. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación) y Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público. En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

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

**Art. 35. Subvenciones públicas. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación) y Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**



Anexo 2. Anexo legislativo

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.

**Art. 41. Igualdad y publicidad.**

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

**Art. 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

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.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

**Art. 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad (Todos los Ejes)**

1. Las empresas 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

**Art. 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. (Todos los Ejes)**

Anexo 2. Anexo legislativo

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

**Art. 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

**Art. 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación) y Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

**Art. 54. Designación de representantes de la Administración General del Estado. Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

**Art. 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación) y Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**



La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

**Art. 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

**Art. 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

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

**Art. 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

**Art. 60. Acciones positivas en las actividades de formación. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

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

**Art. 61. Formación para la igualdad. Eje 3 (Sensibilización y acciones formativas en materia de Igualdad)**

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

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

**Art. 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

Anexo 2. Anexo legislativo

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

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

**Art. 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. (Todos los Ejes)**

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

**Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

**Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.**

**Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. La presente Ley será de aplicación en todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
2. En particular, en los términos establecidos en la propia ley, será de aplicación:
  - a) A la Administración de la Junta de Andalucía y sus organismos autónomos, a las empresas de la Junta de Andalucía, a los consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de la Junta de Andalucía.
  - b) A las entidades que integran la Administración Local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.
  - c) Al sistema universitario andaluz.
3. Igualmente, será de aplicación a las personas físicas y jurídicas, en los términos establecidos en la presente Ley.

**Artículo 4. Principios generales. (Todos los Ejes)**

Para la consecución del objeto de esta ley, serán principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias:

1. La igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.
2. La adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y, especialmente, aquellas que incidan en la creciente feminización de la pobreza.
3. El reconocimiento de la maternidad, biológica o no biológica, como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia.
4. El fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia.
5. La adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos.
6. La especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación.
7. La promoción del acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el medio rural y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.
8. El fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones al Parlamento de Andalucía.
9. El impulso de las relaciones entre las distintas Administraciones, instituciones y agentes sociales sustentadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
10. La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.
11. La adopción de las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres en Andalucía.
12. El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.
13. La incorporación del principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo.
14. La adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo.

**Artículo 5. Transversalidad de género. (Todos los Ejes)**

Anexo 2. Anexo legislativo

Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

**Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública. Eje 5 (Imagen y difusión)**

La Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas.

**Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Eje 5 (Imagen y difusión)**

1. Los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.
- b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.

2. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.

**Artículo 12. Contratación pública. Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**

1. La Administración de la Junta de Andalucía, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.

2. Los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

**Artículo 13. Ayudas y Subvenciones. Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**

1. La Administración de la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.

2. La Administración de la Junta de Andalucía no formalizará contratos, ni subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o

Anexo 2. Anexo legislativo

sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

Sección 2.ª Enseñanza universitaria

**Artículo 20. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

1. El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.

2. El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios que proceda.

3. Asimismo, el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación. **Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**

**Artículo 21. Proyectos de investigación. Eje 4 (Docencia e investigación)**

1. El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.

2. El sistema universitario andaluz promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las universidades públicas de Andalucía.

3. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán por que en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género.

**Artículo 29. Seguridad y salud laboral. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

1. Las Administraciones públicas de Andalucía promoverán una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres.

2. Se adoptarán las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia.

3. Se considerará discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

**Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

Anexo 2. Anexo legislativo

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos.

**Artículo 32. Planes de igualdad en la Administración pública. (Todos los Ejes)**

1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.

2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.

3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.

**Artículo 33. Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

La Administración de la Junta de Andalucía adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas.

**Artículo 35. Marca de excelencia en igualdad. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación), Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad), Eje 3 (Sensibilización y acciones formativas en materia de Igualdad) y Eje 5 (Imagen y difusión)**

1. El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía establecerá un reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. Se valorará:

a) La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.

b) Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

c) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.



d) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.

e) La publicidad no sexista.

f) La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa.

g) La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.

2. Los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación de la marca de excelencia serán establecidos reglamentariamente.

**Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

1. Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

2. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

**Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

1. Para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de un reparto equilibrado del tiempo de hombres y mujeres, la Administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con las Entidades Locales, promoverá la elaboración de planes de diseño y organización de los espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios y minimicen los desplazamientos y tiempos de acceso.

2. Se promoverá la coordinación entre los horarios laborales y el de los centros educativos.

3. Asimismo, se impulsará la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia.

**Artículo 39. Conciliación en el empleo público. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

La Administración de la Junta de Andalucía impulsará medidas de flexibilización horaria y jornadas parciales, así como la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.

**Artículo 42. Investigación biomédica. Eje 4 (Docencia e investigación)**

1. La Administración de la Junta de Andalucía impulsará el enfoque de género en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica, de forma que permita conocer los diferentes modos de enfermar y de respuesta terapéutica de las mujeres y los hombres.

Anexo 2. Anexo legislativo

2. La Administración sanitaria incorporará a los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios, así como en las encuestas de salud, indicadores que permitan conocer los datos relativos a mujeres y hombres, tanto de forma desagregada por sexos como en forma global.

**Artículo 51. Nuevas tecnologías. Eje 4 (Docencia e investigación) y Eje 5 (Imagen y difusión)**

1. Los poderes públicos de Andalucía promoverán las acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías, en base a criterios de igualdad, y promoverán la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento.

2. En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por la Administración de la Junta de Andalucía, se garantizará que su lenguaje y contenido no sean sexistas.

**Artículo 54. Participación social. (Todos los Ejes)**

1. Las Administraciones públicas de Andalucía impulsarán medidas para el fomento de la participación social de las mujeres.

2. Asimismo, cooperarán con la iniciativa social y las asociaciones para la promoción de la igualdad de género.

**Artículo 56. Participación en ámbitos sociales, políticos, económicos, culturales y deportivos. Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**

4. Las Administraciones públicas competentes promoverán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito social, político, económico, cultural y deportivo.

**Artículo 58. Medios de comunicación social. Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad) y Eje 5 (Imagen y difusión)**

1. Los medios de comunicación social, cuya actividad se encuentre sujeta al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Andalucía, promoverán la aplicación de un uso no sexista del lenguaje e impulsarán la transmisión de una imagen de las mujeres y los hombres libre de estereotipos sexistas.

Los medios de comunicación social adoptarán mediante autorregulación códigos de conducta, con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género. Asimismo, colaborarán con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

2. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará las acciones que contribuyan al desarrollo de valores y prácticas que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en los medios de comunicación social y en la publicidad.

3. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá una presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de dirección y decisión de los medios de comunicación social.

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

**Preámbulo.**

(...)

Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género, de ayuda a las víctimas del terrorismo y el impulso de políticas activas para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.

(...)

La igualdad entre hombres y mujeres, los valores superiores de nuestra convivencia, el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales, el fomento del valor del diálogo, de la paz y de la cooperación entre los pueblos, son valores que la universidad debe cuidar de manera especial.

**Diez.** El artículo 13 queda redactado del siguiente modo:

**«Artículo 13. Órganos de gobierno y representación de las universidades públicas. Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**

(...)

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

**Cuarenta y dos.** 4. Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos. **Eje 4** (Docencia e investigación)

**Cuarenta y cinco.** El segundo párrafo del apartado 1 y los apartados 2 y 4 del artículo

45 quedan redactados del siguiente modo:

«4. Con objeto de que nadie quede excluido del estudio en la universidad por razones económicas, el Gobierno y las Comunidades Autónomas, así como las propias universidades, instrumentarán una política de becas, ayudas y créditos para el alumnado y, en el caso de las universidades públicas, establecerán, asimismo, modalidades de exención parcial o total del pago de los precios públicos por prestación de servicios académicos. En todos los casos, se prestará especial atención a las personas con cargas familiares, víctimas de la violencia de género y personas con dependencia y discapacidad, garantizando así su acceso y permanencia a los estudios universitarios.»

**Cuarenta y seis: (Todos los Ejes)**

«b) 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.»

«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.»

**Sesenta.** El artículo 57 queda redactado del siguiente modo:

**«Artículo 57. Acreditación nacional. Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**

1.(...)

2. La acreditación será llevada a cabo mediante el examen y juicio sobre la documentación presentada por los solicitantes, por comisiones compuestas por al menos siete profesoras y profesores de reconocido prestigio docente e investigador contrastado pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios. (...)

Reglamentariamente, se establecerá la composición de las comisiones reguladas en este apartado, la forma de determinación de sus componentes, así como su procedimiento de actuación y los plazos para resolver. En todo caso, 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.

**Disposición adicional cuarta.** Programas específicos de ayuda.

Las Administraciones públicas competentes, en coordinación con las respectivas universidades, establecerán programas específicos para que las víctimas del terrorismo y de la violencia de género, así como las personas con discapacidad, puedan recibir la ayuda personalizada, los apoyos y las adaptaciones en el régimen docente.

**Disposición adicional duodécima. Unidades de igualdad. (Todos los Ejes)**

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.

**REAL DECRETO 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.**

**Artículo 3. Enseñanzas universitarias y expedición de títulos. Eje 4 (Docencia e investigación)**

(...)

5. Entre los principios generales que deberán inspirar el diseño de los nuevos títulos, los planes de estudios deberán tener en cuenta que cualquier actividad profesional debe realizarse:

a) desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos. **Eje 4 (Docencia e investigación)**

**LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.**

**Artículo 14. Derechos individuales. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

Anexo 2. Anexo legislativo

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

(...)

h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

(...)

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

**Artículo 60. Órganos de selección. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación) y Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

**Artículo 61. Sistemas selectivos. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación) y Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

**Artículo 79. Concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

1. El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico.

La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre.

Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.

**Disposición Adicional Octava. Planes de igualdad. (Todos los Ejes)**

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.

**Disposición Transitoria Sexta. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

Ampliación del permiso de paternidad. Las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad regulado en el apartado c) del artículo 49 hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de este permiso a los seis años de entrada en vigor de este Estatuto.

**REAL DECRETO 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.**

**Art. 7. Derechos comunes de los estudiantes universitarios. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

1. Los estudiantes universitarios tienen los siguientes derechos comunes, individuales o colectivos:

d) A una atención y diseño de las actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar, así como el ejercicio de sus derechos por las mujeres víctimas de la violencia de género, en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la universidad.

w) A recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Art. 8. Derechos específicos de los estudiantes de grado. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

Los estudiantes de grado tienen los siguientes derechos específicos:

c) A elegir grupo de docencia, en su caso, en los términos que disponga la universidad, de forma que se pueda conciliar la formación con otras actividades profesionales, extra-académicas o familiares, y específicamente para el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género.

**Art. 11. Derechos específicos de los estudiantes de formación continua y otros estudios ofrecidos por las universidades. Eje 1 (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)**

Estos estudiantes tienen los siguientes derechos específicos:

b) A conciliar, en lo posible, la formación con la vida familiar y laboral y, en su caso, para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género, para lo cual las universidades, dentro de sus disponibilidades, organizarán con flexibilidad los horarios.

**Art. 13. Deberes de los estudiantes universitarios.**



Anexo 2. Anexo legislativo

1. Los estudiantes universitarios deben asumir el compromiso de tener una presencia activa y corresponsable en la universidad, deben conocer su universidad, respetar sus Estatutos y demás normas de funcionamiento aprobadas por los procedimientos reglamentarios.

2. Entendidos como expresión de ese compromiso, los deberes de los estudiantes universitarios serán los siguientes:

j) Ejercer y promover activamente la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por razón de apariencia, sobrepeso u obesidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de los miembros de la comunidad universitaria, del personal de las entidades colaboradoras o que presten servicios en la universidad. **Eje 3** (Sensibilización y acciones formativas en materia de Igualdad) y **Eje 1** (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)

**Art. 34. Principios generales. De la participación y la representación estudiantil. Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**

La universidad, como proyecto colectivo, debe promover la participación de todos los grupos que la integran. Los estudiantes, protagonistas de la actividad universitaria, deben asumir el compromiso de corresponsabilidad en la toma de decisiones, participando en los distintos Órganos de Gobierno a través de sus representantes democráticamente elegidos. Promoviendo y siguiendo los principios de paridad entre sexos y del equilibrio entre los principales sectores de la comunidad universitaria.

**Art. 35. Elección de representantes. Eje 2 (Representación, participación y gestión de la Igualdad)**

5. Se promoverá que la representación estudiantil respete el principio de paridad, con participación proporcional de hombre y mujeres. Asimismo, se promoverá la participación de las personas con discapacidad en dicha representación estudiantil.

**Art. 38. Participación estudiantil y promoción de asociaciones, federaciones y Confederaciones de estudiantes.**

3. Los estudiantes, individualmente y organizados en dichos colectivos, deben contribuir con proactividad y corresponsabilidad a:

a) El equilibrio, la paridad y la igualdad de oportunidades en la representación estudiantil y en los órganos de representación de las asociaciones. **Eje 2** (Representación, participación y gestión de la Igualdad)

b) La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la formulación de sus proyectos. **Eje 2** (Representación, participación y gestión de la Igualdad) y **Eje 1** (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)

**Art. 51. Funciones.**

Son funciones del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado:

n) Velar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario. **Eje 2** (Representación, participación y gestión de la Igualdad), **Eje 1** (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)

**Art. 65. Servicios de atención al estudiante.**

1. Como herramienta complementaria en la formación integral del estudiante, las universidades podrán disponer de unidades de atención al estudiante, con cargo a sus propios presupuestos o mediante convenios con instituciones o entidades externas.

Anexo 2. Anexo legislativo

2. Dichas unidades, independientemente de las estructuras orgánicas en que se traduzcan en cada universidad, deberán desarrollar sus funciones estrechamente conectadas y coordinadas con los sistemas de acción tutorial, las acciones de formación de tutores y el conjunto de programas y servicios de la universidad.

3. A tal efecto, estas unidades podrán ofrecer información y orientación en los siguientes ámbitos:

k) Igualdad de trato entre mujeres y hombres. **Eje 1** (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación) y **Eje 3** (Sensibilización y acciones formativas en materia de Igualdad)

## **LEY 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.**

### **(Preámbulo)**

La presente ley incorpora un conjunto de medidas de carácter novedoso que persiguen situar a la legislación española en materia de ciencia y tecnología e innovación en la vanguardia internacional. Entre estas medidas para una «Ciencia del siglo XXI» destacan la incorporación del enfoque de género con carácter transversal; el establecimiento de derechos y deberes del personal investigador y técnico; el compromiso con la difusión universal del conocimiento, mediante el posicionamiento a favor de las políticas de acceso abierto a la información científica; la incorporación de la dimensión ética profesional, plasmada en la creación de un Comité que aplicará los criterios y directrices internacionalmente aceptados; o el concepto de cooperación científica y tecnológica al desarrollo.

(...)

La perspectiva de género se instaura como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, se establecen medidas concretas para la igualdad en este ámbito.

### **Artículo 2. Objetivos generales. Eje 4 (Docencia e investigación)**

k) Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

### **Artículo 14. Derechos del personal investigador**

1. El personal investigador que preste servicios en Universidades públicas, en Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado o en Organismos de investigación de otras Administraciones Públicas tendrá los siguientes derechos:

d) Al respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional. **Eje 1** (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación) y **Eje 4** (Docencia e investigación)

### **Artículo 33. Medidas.**

1. Los agentes de financiación del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación impulsarán la participación activa de los agentes públicos de ejecución en el desarrollo de la investigación y en la implantación de la innovación para estimular la investigación de calidad y la generación del conocimiento y su transferencia, así como para mejorar la productividad y la competitividad, la sociedad del conocimiento y el

## II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla 2014-2018

### Anexo 2. Anexo legislativo

bienestar social a partir de la creación de una cultura empresarial de la innovación. Con este fin llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas:

j) Medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. **Eje 4** (Docencia e investigación)

#### **Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género.**

1. La composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. **Eje 2** (Representación, participación y gestión de la Igualdad), **Eje 1** (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)

2. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación. **Eje 4** (Docencia e investigación)

3. El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad. **Eje 5** (Imagen y difusión)

4. Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial.

Dichos procesos habrán de suponer que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. **Eje 2** (Representación, participación y gestión de la Igualdad) y **Eje 1** (Oportunidades para la Igualdad y no discriminación)

5. La Estrategia Española de Innovación y el Plan Estatal de Innovación promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los aspectos de su desarrollo. **Todos los Ejes**

6. Los Organismos Públicos de Investigación adoptarán Planes de Igualdad en un plazo máximo de dos años tras la publicación de esta ley, que serán objeto de seguimiento anual. Dichos planes deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros que mejoren los indicadores de género en el correspondiente seguimiento anual. **Todos los Ejes**

## **NORMATIVA EUROPEA**

La UNIÓN EUROPEA, de manera recurrente, incluye políticas de promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los diferentes Programas Marco. Estas políticas, en el ámbito de la investigación y el

## II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla 2014-2018

### Anexo 2. Anexo legislativo

desarrollo, han ido encaminadas a conseguir una mayor participación de las mujeres en la gestión de la investigación a todos los niveles, al reconocimiento de la investigación realizada por mujeres y a promover la incorporación de la perspectiva de género en todas las líneas de investigación.

Se entiende que el sesgo de género en la investigación limita la creatividad, la excelencia y el beneficio a la sociedad. Por ello es preciso cuestionar de forma sistemática en qué medida y de qué manera el sexo y el género son relevantes para los propios contenidos de la investigación, el desarrollo y la innovación. El enfoque “genderedinnovations”, se origina en Estados Unidos y ahora se incorpora con fuerza a la política científica de la Unión Europea ([http://ec.europa.eu/research/science-society/gendered-innovations/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/research/science-society/gendered-innovations/index_en.cfm)). Concretamente, la estrategia Horizonte 2020, en materia de igualdad, se propone([en esta presentación están recogidos también los objetivos en materia de igualdad en 2020](#)):

- Incrementar la presencia de las mujeres en la investigación, con el objetivo de alcanzar un 40%-60% de presencia de cada sexo en todos los niveles, que implica no sólo promover activamente la presencia de mujeres, sino también crear las condiciones de trabajo y la cultura científica necesaria para garantizar que hombres y mujeres tengan una carrera científica satisfactoria.

- Integrar la dimensión de género en la investigación, que implica tener en cuenta el sexo y el género en el desarrollo de la investigación siempre que sea relevante, así como realizar investigación específicamente sobre género para llenar los vacíos de conocimiento existentes.

No basta, sin embargo, con quedarse en el análisis de los sesgos y sus repercusiones negativas para la investigación y la sociedad. El enfoque ‘Innovaciones de género’ adopta el análisis de sexo y género como un recurso para el avance de la investigación científico-técnica, el estímulo de nuevas líneas de investigación y el desarrollo tecnológico (Schiebinger y Schraudner, 2011).

Este enfoque que está relativamente consolidado en el marco de las ciencias sociales, empieza a introducirse en las ciencias de la vida y en otros ámbitos científicos y tecnológicos (Schiebinger y Klinge, 2010).

Son múltiples los documentos que recogen las políticas y acciones realizadas en anteriores programas marco en materia de igualdad, recogemos aquí los que hemos considerado más relevantes de cara a alinear las medidas que se proponen en el plan de igualdad de la US con las directrices europeas.

Referencias sobre políticas de igualdad en los programas marco de la Unión Europea (Investigación y Desarrollo)

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/research\\_innovation/research\\_in\\_support\\_of\\_other\\_policies/c10930\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/research_innovation/research_in_support_of_other_policies/c10930_es.htm)

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPolitic/actividadesRed/docs/0128-DocuInt.pdf>

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPolitic/actividadesRed/docs/0030-Docum.pdf>

En español

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPolitic/BoletInformOnline/docs/Minuto24Octubre2013.pdf>

lo mismo en inglés

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy\\_women\\_men/131011\\_mid\\_term\\_review\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_women_men/131011_mid_term_review_en.pdf)

Acciones positivas

## II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla 2014-2018

### Anexo 2. Anexo legislativo

[http://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/news-events/news/2012/does\\_your\\_language\\_influence\\_your\\_perceptions\\_of\\_gender\\_en.htm](http://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/news-events/news/2012/does_your_language_influence_your_perceptions_of_gender_en.htm)

<http://cordis.europa.eu/improving/women/evaluators.htm>

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/h2020/calls/h2020-geri-2014-1.html>

[http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index\\_en.cfm?section=women-innovators&pg=home](http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm?section=women-innovators&pg=home)