



VNIVERSITAT  
DE VALÈNCIA

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

M<sup>a</sup> Eugenia González Sanjuán

Rosario Fernández-Coronado González

Departament de Sociologia i Antropologia Social

ÍNDICE	Págs.
Introducción.....	3
1. Objetivos y metodología de la evaluación.....	7
2. Evaluación de proceso.....	10
Eje primero: Diagnóstico y visibilización.....	10
Eje segundo: Creación de una cultura de igualdad: comunicación y sensibilización.....	38
Eje tercero: Aspectos laborales.....	70
Eje cuarto: Investigación y docencia.....	96
Eje quinto: Participación y gobierno.....	114
3. Evaluación de resultados.....	136
4. Evaluación de impacto.....	152
5. Conclusiones y recomendaciones.....	161
6. Bibliografía.....	174

## INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dirige a todos los poderes públicos el mandato de erradicar la discriminación por razón de sexo en sus distintas manifestaciones y determina las pautas generales de actuación en relación con la igualdad. Entre otras medidas, la ley establece la transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de las actividades de los poderes públicos (artículo 15) y expresa la necesidad de que éstos adopten acciones específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres (artículo 11).

Con objeto de promover la igualdad en el ámbito laboral, el artículo 45 de la Ley implanta la obligatoriedad de elaborar y aplicar planes de igualdad en las empresas y organizaciones de más de doscientos cincuenta trabajadores, y estipula que la redacción de dichos planes debe ir precedida de la elaboración de un diagnóstico previo. La Universitat de València, tras la realización de un diagnóstico que constató la existencia de múltiples desigualdades por sexo tanto entre estudiantes como en el profesorado y el personal de administración y servicios, inició en abril de 2009 el proceso de elaboración del Plan de Igualdad. El 1 de diciembre de dicho año, el I Plan de Igualdad de la Universitat de València 2010-2012 fue aprobado por unanimidad por el Consejo de Gobierno (ACGUV 204/ 2009).

Los planes de igualdad, según establece la Ley Orgánica 3/2007 en su artículo 46, fijarán los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar y dispondrán de sistemas de evaluación y seguimiento de sus objetivos. Sin embargo, la Ley no proporciona las directrices básicas para efectuar la evaluación, y si bien es cierto que en los últimos años se han divulgado numerosas guías de evaluación en el ámbito de las Administraciones Públicas, cada institución adopta su propio enfoque en función de sus cometidos.

Existe un abundante número de definiciones de evaluación (de programas, planes o políticas públicas). Una definición sintética y operativa es la que ofrece la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL), organismo que define la evaluación “como proceso integral de observación, medida, análisis e interpretación, encaminado al conocimiento de una intervención pública –norma, programa, plan o política- que permita alcanzar un juicio valorativo, basado en evidencias, respecto a su diseño, puesta en práctica, resultados e impactos” (2010:13). El propósito es “determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad del plan o programa”, y proporcionar información rigurosa y útil para la toma de decisiones (OCDE, 2010: 21-22).

La evaluación que este informe presenta ha pretendido apreciar, analizar, valorar y juzgar la implementación del I Plan de Igualdad de la Universitat reuniendo evidencias que indican qué se ha hecho y hasta qué punto se acercan a los objetivos previstos. Hay que señalar que la ejecución de nuestro Plan de Igualdad se programa en el Plan Operativo anual de la Universitat de Valencia, documento que orienta la política general universitaria, según disponen los Estatutos de la UVEG en el artículo 83. Los Planes Operativos Anuales concretan las acciones a realizar, los órganos responsables y gestores, las partidas presupuestarias vinculadas a las tales actuaciones, y los indicadores y evidencias para efectuar el seguimiento anualmente. La comisión encargada de esta tarea ha documentado la ejecución de las actividades realizadas durante los años de vigencia del plan y su vinculación con los objetivos y las acciones.

Consecuentemente, el seguimiento que se ha llevado a cabo ha sido el punto de partida para evaluar el conjunto del plan. No obstante, la metodología de evaluación también precisa de evidencias *ad hoc* que permitan conocer el grado de implementación de las acciones propuestas. De este modo, los resultados de la evaluación podrán constituir la base sobre la que se defina el siguiente plan. El nuevo plan contemplará los principales retos que la Universitat de València ha de continuar impulsando dentro del ámbito de igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con la legislación vigente y después de la experiencia y resultados obtenidos durante el periodo de vigencia del primer Plan.

El I Plan de Igualdad de la Universitat de València 2010-2012 se estructura en cinco ejes que articulan once dimensiones o ámbitos de actuación. Para cada dimensión se formulan unos objetivos, cuyo número total asciende a 35, y se concretan en 118 acciones mediante las cuales se espera alcanzarlos. El gráfico siguiente recoge la ordenación del Plan.

**Tabla 1. Estructura del Plan por eje y dimensión**

	Objetivos	Acciones
<b>Eje primero. Diagnóstico y visibilización</b>		
1. Diagnóstico	2	13
2. Visibilización	5	12
<b>Eje segundo. Creación de una cultura de igualdad: comunicación y sensibilización</b>		
3. Creación de una cultura de igualdad	3	12
4. Comunicación y sensibilización	3	11
<b>Eje tercero. Aspectos laborales</b>		
5. Acceso al empleo, ascenso y promoción profesional	3	9
6. Condiciones de trabajo	6	15
<b>Eje cuarto. Investigación y docencia</b>		
7. Investigación	3	10
8. Docencia	4	11
<b>Eje quinto. Participación y gobierno</b>		
9. Participación y presencia de las mujeres en la vida universitaria	3	12
10. Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisión	2	9
11. Modificación de las normativas de la Universitat	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>118</b>

A lo largo del trienio de aplicación se han ido programando las diversas acciones. Como muestra la siguiente tabla, 31 se proyectaron para el año 2010, en su mayor parte pertenecientes al Eje 1, 48 se programaron para el 2011 y 38 para el 2012.

**Tabla 2. Programación de acciones por ejes y años**

EJES	Acciones Programadas			
	2010	2011	2012	Total
<b>1</b>	14	5	4	<b>23</b>
<b>2</b>	4	13	6	<b>23</b>
<b>3</b>	8	10	8	<b>26</b>
<b>4</b>	1	10	9	<b>20</b>
<b>5</b>	4	10	11	<b>25</b>
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>48</b>	<b>38</b>	<b>117<sup>1</sup></b>

La dotación presupuestaria para el desarrollo del Plan ha sido de 163.084 euros en 2010, 164.500 euros en 2011 y 148.750 euros en 2012. En estas cantidades se incluye todo el presupuesto de personal, gastos generales así como becas y ayudas.

El informe de evaluación se inicia con la formulación de los objetivos que han orientado la actividad evaluadora y la metodología diseñada y empleada para su consecución. Seguidamente se efectúa la evaluación de proceso, extenso apartado debido a que se sistematiza la información recogida para cada una de las 118 acciones del Plan, detallando entre otros campos el referido a nivel de ejecución de la acción o medida. La evaluación de resultados u objetivos se especifica a continuación, para concluir con la evaluación del conjunto del plan y una enumeración de recomendaciones que pueden ser consideradas para la redacción del II Plan de Igualdad de la UVEG.

---

<sup>1</sup> La acción 3.1.4. se ha omitido en los planes operativos aunque, como se comprobará después, se han realizado actuaciones asociadas a la misma. Esta es la razón por la cual la suma de acciones es de 117 y no de 118.

## **1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN**

El objetivo general de la evaluación ha sido establecer el grado de ejecución del I Plan de Igualdad de la Universitat de València 2010-2012 y detectar las dificultades en su implementación. De este objetivo general se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- Determinar las acciones que se han realizado, las que están en proceso de realización y las que no se han efectuado.
- Averiguar las actividades que se han desarrollado y el tipo de dificultades encontradas para materializar la acción.
- Establecer el nivel de consecución de los objetivos.
- Conocer las razones que han impedido la aplicación total del plan.
- Detectar nuevas necesidades y sus causas.
- Efectuar una valoración del impacto del plan.
- Indicar acciones de mejora o recomendaciones que sirvan para orientar las directrices del II Plan de Igualdad de la Universitat de València.

La consecución de los objetivos anteriores requiere de una sólida metodología que con el mayor rigor y garantías satisfaga las necesidades informativas y permita dar cuenta del éxito de los resultados.

El diseño metodológico empleado ha tomado como referencia las recomendaciones del Instituto de la Mujer para la evaluación de planes de igualdad (2008: 82). Este modelo de evaluación se concreta en tres dimensiones que recorren tres niveles de análisis, desde los aspectos micro o acciones hasta los aspectos macro o ejes, pasando por un nivel intermedio que corresponde a los objetivos. Las dimensiones son las siguientes:

- Evaluación de **proceso**: identifica el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas por medio de las actividades planificadas y el tipo de dificultades encontradas.
- Evaluación de **resultados**: identifica la consecución de los objetivos específicos establecidos en el plan a través del grado de cumplimiento y adecuación de las acciones.
- Evaluación de **impacto**: identifica el grado de consecución de los objetivos generales de los 5 ejes que conforman el I Plan de Igualdad de la Universitat de Valencia.

La recogida de información ha empleado una combinación de instrumentos técnicos que han permitido sistematizar tanto la recopilación de datos como el subsiguiente análisis de las dimensiones de la evaluación. En la fase inicial se ha realizado un análisis de los planes operativos anuales y de los documentos generados por la Comisión de Seguimiento, documentos que han servido de referente a lo largo del proceso. Los datos de estas fuentes se han cotejado con los de otras fuentes y se ha completado la información a través de informantes clave o privilegiados que pudiesen aportar las evidencias específicas (directora y personal técnico de la Unidad de Igualdad<sup>2</sup>, Secretaría General, personas que ocupan jefaturas de servicios<sup>3</sup>, personal de los centros, etc.).

Una parte fundamental del trabajo ha consistido en la búsqueda y revisión exhaustiva de documentos generados por la Universitat, como convocatorias, normativas, estudios, informes, guías, etc. Esta tarea, ardua y laboriosa, ha sido realizada con una doble intención: en primer lugar, con el propósito de verificar el cumplimiento de las acciones, y en segundo lugar, con la finalidad de ofrecer el acceso a un amplio repertorio de documentos que son evidencias empíricas del proceso de evaluación. De igual modo, se ha solicitado a los servicios pertinentes aquellos otros documentos o información cuya consulta o análisis era ineludible para establecer el estado de ejecución de la acción correspondiente, como por ejemplo, convenios y contratos firmados entre la Universitat y diversas entidades, datos de matrícula de asignaturas y Memoria de los cursos académicos 2009-2010 y 2010-2011, entre otros.

---

<sup>2</sup> Se ha mantenido una entrevista informativa con la Directora de la Unidad de Igualdad con objeto de precisar actuaciones concretas que se han llevado a cabo y esclarecer cuestiones puntuales. Igualmente, se ha solicitado información a la técnica de gestión que realiza el seguimiento del plan, con el fin de profundizar en determinados contenidos de los planes operativos anuales y de los informes de seguimiento anuales.

<sup>3</sup> Deseamos destacar la colaboración del Servicio de Recursos Humanos de PAS.

Para la recogida de datos se ha empleado un modelo de ficha que ha incluido los siguientes ítems:

- Denominación de la acción
- Tipo de actividad/es realizada/s
- Año de realización (2010, 2011, 2012)
- Nivel de ejecución (realizada, en proceso, no realizada)
- Órganos responsables de la implantación
- Responsables de la gestión
- Observaciones
- Especificaciones sobre el proceso
- Recomendaciones
- Acceso a web

En el siguiente apartado se detalla la información recabada en el proceso de evaluación para cada una de las 118 acciones organizadas en torno a sus correspondientes objetivos, dimensiones y ejes de actuación. De esta manera se aborda el nivel de análisis micro (acciones) establecido en el proceso evaluativo. La información facilitada para cada acción se sistematiza en una tabla analítica en la que se recoge información referida a los campos anteriormente enunciados. En observaciones se aporta información necesaria para aclarar o matizar las actividades o algunos de sus aspectos; indicaciones que sirven tanto para añadir información adicional y útil para la evaluación como para exponer los criterios adoptados. El apartado especificaciones del proceso pretende ampliar y detallar el contenido o características de las actuaciones realizadas en torno a la acción. En “recomendaciones” se recogen sugerencias a tener en cuenta de cara a la redacción del siguiente Plan. El acceso a web, por su parte, permite consultar los documentos que prueban el cumplimiento de las acciones, aunque también otros muestran su incumplimiento.

La evaluación de proceso que se realiza a continuación en el apartado referido al nivel de ejecución de la acción, y con objeto de visualizarlo más fácilmente dada la importancia que adquiere, se ha sombreado con diferentes colores, y del siguiente modo: **verde** representa que la acción se ha realizado, **naranja** que está en proceso de realización y **rojo** que no se ha realizado.

## **2. EVALUACIÓN DE PROCESO**

### **EJE PRIMERO: DIAGNÓSTICO Y VISIBILIZACIÓN**

#### **1. DIAGNÓSTICO**

## OBJETIVO 1.1. Ampliar, profundizar y revisar periódicamente el diagnóstico

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

Actividad	Se crea el Observatorio de Igualdad para detectar y visibilizar las desigualdades entre mujeres y varones a partir de la elaboración de estadísticas, del diseño de instrumentos capaces de medir las asimetrías y de la realización de informes y estudios.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Observaciones	<p>A tenor del informe que realiza la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de la UVEG, la acción está pendiente de realizar y sin asignación de responsables de implantación y de gestión (se programa en el Plan Operativo de 2012).</p> <p>Según criterios de evaluación externa la acción se ha ejecutado mediante la creación del Observatorio de Igualdad en febrero de 2010.</p>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar
Especificaciones sobre el proceso	<p>El observatorio ha desarrollado una notable actividad orientada al cumplimiento de sus objetivos básicos.</p> <p>El Observatorio de Igualdad dispone de un lugar web que divulga la información de las actividades de recogida y análisis de datos en torno a los desequilibrios por sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han elaborado diversos micro-informes acerca de dimensiones específicas de la UVEG, que actualizan y amplían el diagnóstico inicial. Sobre elecciones, se han recogido y analizado los datos relativos a la composición por sexo de: los equipos de gobierno de los centros de la Universitat de València, las candidaturas y resultados de elecciones sindicales, las candidaturas, participación y</li> </ul>

	<p>resultados de las elecciones de representantes de estudiantes al Claustro, y la participación en las elecciones al Rectorado.</p> <p>Otros microinformes han recabado y analizado datos referentes a la composición por sexo de: el Consejo de Gobierno, el Consejo Social, el Claustro, las comisiones del Claustro, la dirección de masters oficiales, los departamentos e institutos de investigación y la matrícula en los títulos de grado.</p> <p>La relación de microinformes se completa con los datos relativos a la evolución de premios extraordinarios de estudios de grado y de postgrado y con información sobre el reparto del cuidado y de las tareas domésticas del personal de administración y servicios de la Universitat de València</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha realizado un segundo diagnóstico sobre la situación de mujeres y varones en la UVEG, con objeto de ampliar y actualizar el diagnóstico previo al Plan de Igualdad.</li> <li>• Se ha elaborado el estudio monográfico <i>Igualdad y perspectiva de género en los Títulos de Grado implantados en la UVEG</i>.</li> </ul>
<p>Recomendaciones</p>	<p>Las actuaciones realizadas ofrecen una imagen de las necesidades detectadas a través de las estadísticas. Se sugiere indagar en las necesidades por otras vías, por ejemplo, a partir de la información que recogen los <i>buzones de sugerencias, quejas y felicitaciones de la UV</i>, de las reclamaciones a la Sindicatura de Greuges, o mediante la realización de grupos de discusión con diferentes colectivos.</p> <p>Así mismo, sería pertinente difundir a través de la web los resultados del segundo diagnóstico.</p>
<p><b>Acceso a recursos</b></p>	<p><a href="#">Observatorio de Igualdad</a></p> <p><a href="#">Microinformes</a></p> <p><a href="#">Igualdad y perspectiva de género en los Títulos de Grado implantados en la UVEG</a></p>

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

Actividad	Estudio <i>“De la beca al contrato. Análisis de las trayectorias de becarias y becarios de investigación a plazas de PDI contratado”</i> .
Año de realización	2011
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	El estudio realizado expone cómo ha evolucionado la distribución por sexo y por áreas de las becas de formación y ofrece una visión de los itinerarios de las personas becarias a partir del análisis cualitativo realizado sobre una muestra.
Recomendaciones	Tal y como propone el equipo de investigación, se recomienda que el estudio tenga continuidad mediante el análisis del impacto de género en los procesos y resultados de la contratación de personal docente e investigador (asociados/s, ayudantes y ayudantes doctores/as).
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">De la beca al contrato</a>

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

Actividad	Diseño de un amplio sistema de indicadores sobre los tres estamentos (estudiantes, PDI y PAS), la participación en los órganos de gobierno y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. El total de indicadores asciende a 124.
Año de realización	2010
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación

implantación	
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	La Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de la UVEG establece que la actividad ha consistido en la creación del citado observatorio. Sin embargo, la implementación de la acción se realiza específicamente a través de una de las funciones que éste tiene encomendadas: elaboración de indicadores.
Recomendaciones	Si se estima conveniente mantener la acción con objeto de completar el listado de indicadores, sería adecuado revisar la denominación de la acción. En este sentido se propone la siguiente designación: construir indicadores sobre igualdad que permitan conocer la evolución de nuestra Universitat y realizar análisis comparativos con otras universidades.  Nombrar correctamente los indicadores. El indicador es un instrumento de medida que permite comparar momentos y/o contextos, por lo que procede suprimir en la denominación el término "evolución".
<b>Acceso a recursos</b>	<b>Indicadores de igualdad</b>

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

Actividad	La UVEG recoge en la <i>Memoria de la Universitat</i> y en el <i>Recull de dades estadístiques</i> los datos desagregados por sexo.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación
Responsables de la gestión	Vicerrectorados, Gerencia, SAP

Observaciones	La Unidad de Igualdad inicia las actuaciones para el desarrollo de la acción en 2010. Evidentemente, la acción se ha materializado en los años posteriores.
Especificaciones sobre el proceso	<p>Los avances que han tenido lugar en torno a esta acción son muy notorios en ambos tipos de documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La revisión realizada del <i>Recull de Dades Estadístiques</i> del curso 2010/2011 denota un encomiable esfuerzo por introducir la variable sexo en las diferentes dimensiones:</li> </ul> <p>Los datos referidos a estudiantes muestran la evolución registrada en este colectivo respecto a numerosos indicadores, en todos los casos diferenciando entre mujeres y varones. Estos indicadores son: demanda y admisión a la preinscripción por campus, centro y estudios; modalidad de ingreso a la Universitat; estudiantes de grado por campus, centro y estudios, por rango de edad, por situación laboral, por provincia de residencia familiar; titulados y tituladas de grado, por campus, centro y estudios, por año de graduación, por nacionalidad; número de becas por centro, estudios y entidad financiadora; estudiantes en programas de intercambio por campus, centro y estudios; prácticas integradas y voluntarias por campus, centro y estudios; estudiantes de master y doctorados por edades, provincia de residencia, nacionalidad y situación laboral; tituladas y titulados en master por rango de edad, nacionalidad, prácticas formativas; estudiantes en programas de doctorado; y estudiantes de postgrados propios.</p> <p>Igualmente, esta fuente estadística ofrece información por sexo acerca de los Cursos de Extensión Universitaria, del Programa de Formación <i>La Nau dels Estudiants i les Estudiantes</i>, del Programa de Formación del Voluntariado Universitario los cursos del número de entrevistas, de la participación en actividades culturales y deportivas o del número de entrevistas de asesoramiento laboral.</p> <p>Más escasa es la información del PDI y del PAS. Respecto al primero, se detalla la evolución reciente (desde 1 de enero 2009 al 1 de enero 2011) por categoría, así como también se indican los cursos dirigidos a este colectivo. Respecto al Personal de Administración y Servicios, se recoge la evolución por grupo y vinculación durante el mismo intervalo de tiempo (desde 1 de enero 2009 al 1 de enero 2011) y del mismo modo informa de las cifras sobre las</p>

	<p>actividades de formación.</p> <p>Sobre la política lingüística se expone los datos sobre matrícula en las pruebas de nivel o el grado de conocimiento de la lengua y opción lingüística de las y los estudiantes.</p> <p>La información también está desagregada por sexo en relación con la asistencia sanitaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por su parte, la <i>Memoria de la Universitat</i> de los cursos 2009/2010 y de 2010/2011 refleja la composición por sexo del PDI, del PAS, de estudiantes que se han matriculado en primer y segundo ciclo, en postgrados y en doctorado, de aquéllos/as que han obtenido el DEA o el grado de doctor/a, así como de la matrícula en postgrados propios.</li> </ul>
Recomendaciones	<p>Se sugiere que en el <i>Recull de Dades Estadístiques</i> se contemple la variable sexo en el apartado de Investigación y Transferencia, dado que sólo se considera en el caso de utilización del SCSIE por parte del PDI.</p> <p>En la <i>Memoria de la Universitat</i> se propone desglosar por sexo aquellas cifras cuyo volumen es destacable, por ejemplo, las relativas a asistencia a cursos de extensión universitaria (14.150 estudiantes en el curso 2009-10 y 12.702 en el siguiente), las de estudiantes con discapacidad (684 en el primer curso académico y 882 en el segundo) o las cifras de las entrevistas personales realizadas por el Servicio de Asesoramiento del OPAL (2.261 en el primer curso y 1.942 en el segundo).</p>
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Recull de Dades Estadístiques 2010/11</a>

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

Actividad	Estudio " <i>Presencia de mujeres y hombres en los títulos de grado: la segregación horizontal</i> ".
Año de realización	2010
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>

Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	Los datos del informe muestran la existencia de una significativa segregación por titulaciones (33 de ellas presentan grandes diferencias por sexo), destacando la <i>Escuela Técnica Superior de Ingeniería</i> por alta masculinización y la <i>Escuela de Magisterio</i> por alta feminización.
Recomendaciones	Sería conveniente actualizar anualmente los datos de aquellos estudios que presentan predominio de un sexo.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Presencia de mujeres y hombres en los títulos de grado: la segregación horizontal</a>

#### Acción 1.1.6. Analizar datos sobre la inserción laboral de las tituladas

Actividad	<i>Segundo Estudio de inserción laboral de los titulados y tituladas de la UV.</i>
Año de realización	2010
Nivel de ejecución	<b>En proceso</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación
Responsables de la gestión	OPAL
Observaciones	Desde la Unidad de Igualdad se han enviado 3 cartas al OPAL instando a ampliar los datos desagregados por sexo en los informes. La técnica de la Unidad de Igualdad encargada del Observatorio efectuó el seguimiento de estos informes, concluyendo que aunque los datos se aparecían desagregados por sexo, no había realizado una interpretación teniendo en cuenta la perspectiva de género.  Así mismo, desde la Unidad de Igualdad se ha solicitado por escrito al OPAL que emplee un lenguaje inclusivo de género, por

	ejemplo, en las convocatorias. Las recomendaciones apenas se han tenido en cuenta.
Especificaciones sobre el proceso	<p>La evaluación de esta acción es positiva dado el avance que representa que las cifras se diferencien por sexo y permitan detectar desigualdades. No obstante, no se alcanza el propósito de esta acción debido a la ausencia de análisis.</p> <p>De otro lado, se ha constatado que no todos los aspectos que aborda el informe desglosan los datos entre la población masculina y la femenina. Mientras que sí se contempla el sexo de los encuestados al informar u opinar sobre la Universitat de València, la elección de los estudios, la formación recibida, la formación de postgrado, el historial laboral, la búsqueda de empleo e indicadores de inserción laboral, no se considera el sexo de los sujetos cuando se exponen las cifras de las experiencias laborales durante los estudios, las características del primer empleo y del empleo actual o último, o los motivos de inactividad.</p>
Recomendaciones	<p>Se sugiere que la variable sexo se incorpore de forma sistemática.</p> <p>Se propone que se inicie el análisis de aquellos ítems de la encuesta en los que las diferencias por sexo son notorias y puedan atribuirse a desigualdades de género. Desde este punto de vista, no se comparte con los/as autores/as del estudio la afirmación de que las tablas por sí solas permiten comprender el significado de los datos “sin necesidad de comentarios adicionales” (pág. 14 de la primera parte).</p>
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">Estudio de inserción laboral de los titulados y tituladas de la Universitat de València. Primera Parte</a></p> <p><a href="#">Estudio de inserción laboral de los titulados y tituladas de la Universitat de València. Segunda Parte</a></p>

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

Actividad	<i>Informe de la composición de Departamentos e Institutos de Investigación por sexo en la Universitat de València.</i>
-----------	---

Año de realización	2010
Nivel de ejecución	<b>En proceso</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad, Comisión de Políticas de Igualdad
Observaciones	Se han identificado los departamentos con mayores y menores asimetrías por sexo. La directora de la Unidad de Igualdad ha remitido el informe a la dirección de los departamentos, junto con una carta en la que se felicita a los que cumplen el principio de proporcionalidad y se insta a los que no lo cumplen a establecer los mecanismos necesarios.
Especificaciones sobre el proceso	Se ha ejecutado el primer nivel de esta acción, es decir, cuantificar la presencia de PDI femenino en departamentos e institutos. La consecución del segundo nivel es más compleja y, en el caso de los departamentos, requeriría la aplicación de medidas de discriminación positiva por parte de las comisiones de contratación de los centros.
Recomendaciones	Sería oportuno remitir a la presidencia de las comisiones de contratación un escrito específico sobre esta acción del Plan.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Informe de la composición de Departamentos e Institutos de Investigación por sexo en la Universitat de València</a>

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

Actividad	No se ha programado
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar

## OBJETIVO 1.2. Dar a conocer y difundir los contenidos del Plan

### Acción 1.2.1. Presentación en los diferentes centros y servicios

Actividad	Presentación del I Plan de Igualdad a la comunidad universitaria.
Año de realización	2010
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación Órganos de Gobierno
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	La difusión del Plan se realizó en soporte papel. La Universitat de València en su página web principal presenta acceso directo al I Plan de Igualdad. También se puede encontrar en la web de la Unidad de Igualdad.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">I Plan de Igualdad de la Universitat de València 2010-2012</a> <a href="#">I Pla d'Igualtat de la Universitat de València 2010-2012</a> <a href="#">Presentación del I Plan de Igualdad de la UVEG en centros y servicios de los tres campus</a>

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

Actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación del Plan de Igualdad a las autoridades académicas y administrativas de los tres Campus de la UVEG.</li> <li>• Programación de las acciones a través del Plan Operativo de la UV.</li> </ul>
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación

Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	En los actos de presentación del Plan de Igualdad intervinieron el vicerrector de Cultura, Igualdad y Planificación y la directora de la Unidad de Igualdad.
<b>Acceso a recursos</b>	Información disponible en el Plan Operativo y el Informe de Gestión de la UVEG

### Acción 1.2.3. Edición de folletos informativos sobre los aspectos más relevantes del Plan

Actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración y distribución del folleto bilingüe.</li> <li>• Elaboración y distribución del desplegable del Plan de Igualdad.</li> <li>• Elaboración de materiales de divulgación sobre prevención de la violencia de género y sobre el uso no sexista del lenguaje.</li> </ul>
Año de realización	2010/ 2011
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	<p>El material referido a la prevención de la violencia de género y titulado <i>El semáforo de la violencia</i> se ha distribuido en centros y servicios y en pdf se ha enviado a través del pregonero; este material ha sido cedido por el Centro de Estudios de la Universitat d'Alacant (impreso con logotipo de la Unidad de Igualdad de la UVEG).</p> <p>De cada uno de estos materiales se han realizado 2000 ejemplares en papel, además de 300 carteles.</p>
Recomendaciones	Se valora muy positivamente las campañas de prevención de la violencia de género y fomento del uso no sexista del lenguaje y se recomienda su continuidad.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">El semáforo de la violencia</a> <a href="#">Cap a la Igualtat des del llenguatge</a>

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

Actividad	<p>Celebración de ciclos cinematográficos, conferencias, jornadas, mesas redondas, debates y proyección de documentales.</p> <p>La Unidad de Igualdad ha programado anualmente diversas actividades, aunque las más destacadas giran en torno al 8 de marzo, Semana por la Igualdad y 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género.</p>
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Unidad de Igualdad, Sindicatos, Decanos/as, Centros, Comisión de Políticas de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	Es pertinente destacar el papel desarrollado por la Facultad de Ciencias Sociales.
Especificaciones sobre el proceso	<p>A título ilustrativo, actos realizados en 2010 fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ciclo cinematográfico <i>Retratos de mujeres sin hombres al fondo</i>, junto con el Aula de Cinema. Se han proyectado las películas: <i>Mujeres en pie de guerra</i> (Susana Koska, 2004); <i>Del olvido a la memoria. Presas de Franco</i> (Jorge Montes Salguero, 2006); <i>Después de (no se os puede dejar solos)</i> (Cecilia M. Bartolomé y José Juan Bartolomé, 1981-1983); <i>Mujeres y poder: a través del techo de cristal</i> (Javier Casal, 2003).</li> <li>• Celebración del 20 aniversario y 100 títulos de la <i>Colección Feminismos</i>. La Nau.</li> <li>• Mesa redonda <i>Societat i igualtat. Polítiques d'Igualtat en la Universitat de València</i>". La Nau Gran.</li> </ul> <p>Facultad de Ciencias Sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesa redonda <i>De la Igualtat Formal a la Igualtat Real</i>.</li> <li>• Conferencia <i>Sexe y Dret</i>.</li> <li>• Conferencia <i>Noves masculinitats, noves feminitats</i>.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesa redonda con internas del centro de Picassent.</li> <li>• <i>Trilogía de Mujeres Medievales</i> (Monólogo).</li> <li>• Mesa redonda <i>Contra la Violència de Gènere: Llei i Experiència personals</i>.</li> </ul> <p>Facultad de Derecho:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Jornada de la Mujer en la Facultad de Derecho. Panel de expertos</i>.</li> </ul> <p>Facultad de Filología</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Debate y proyección del documental <i>Resistencia</i>.</li> </ul>
Recomendaciones	La denominación de la acción tendría que incluir “otras actividades culturales”, además de Conferencias y Jornadas, pues así es como se ha aplicado.
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">I Setmana per la Igualtat de la Universitat de València.</a></p> <p><a href="#">II Setmana per la Igualtat de la Universitat de València.</a></p> <p><a href="#">II Setmana per la Igualtat de la Universitat de València. Video</a></p> <p><a href="#">Retrato de mujeres sin hombres al fondo</a></p> <p><a href="#">Jornadas: La igualdad también se aprende</a></p> <p><a href="#">Concierto en conmemoración del día internacional de lucha contra la violencia de género. Úrsula Segarra</a></p>

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

Actividad	<p>La UVEG, como miembro del Observatorio de Género de la Comunidad Valenciana (creado mediante el decreto 20/2004, de 13 de febrero, del Consell de la Generalitat), ha estado representada en distintos actos. Hay que resaltar la participación de nuestra Universitat en jornadas con otras universidades valencianas, en jornadas con otras universidades españolas, así como la realización de actividades con la Asociación Mujeres Progresistas y en institutos de educación secundaria.</p> <p>Elaboración de materiales de divulgación sobre prevención de la violencia de género y uso no sexista del lenguaje.</p>
-----------	--

Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Internacionales
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad, DISE, Gabinete de Prensa
Observaciones	<p>La Unidad de Igualdad ha trabajado campañas específicas de prevención de la violencia de género, del uso no sexista del lenguaje a lo largo de los 3 años de duración del Plan. Han sido actividades abiertas al público en general, aunque con participación mayoritaria de la comunidad universitaria.</p> <p>La elaboración de materiales de divulgación sobre prevención de la violencia de género y el uso no sexista del lenguaje, también se ha computado como evidencia en la acción 1.2.3.</p>
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">El semáforo de la violencia</a></p> <p><a href="#">Cap a la Igualtat des del llenguatge</a></p> <p><a href="#">I Trobada de Unitats d'Igualtat Universitats Valencianes</a></p>

## **EJE PRIMERO: DIAGNÓSTICO Y VISIBILIZACIÓN**

### **2. VISIBILIZACIÓN**

## OBJETIVO 2.1. Erradicar el uso sexista del lenguaje

Acción 2.1.1. Difundir modelos de buenas prácticas en el uso del lenguaje que vengan realizando centros o servicios de la UVEG

Actividad	<p>Difusión de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía d'ús per a un llenguatge igualitari (valencià).</li> <li>• Guía de uso para un lenguaje igualitario (castellano).</li> <li>• II Seminario "Igualdad, Comunicación e Imagen corporativa". Incluye: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Taller dirigido al PAS de servicios centrales, generales y de los 18 centros (administradores de centros).</li> <li>○ Taller dirigido a periodistas y personal que trabaja en el área de comunicación de la UV.</li> </ul> </li> </ul>
Año de realización	2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar
Observaciones	<p>Las guías son documentos imprescindibles como recurso y estrategia para hacer un uso no sexista del lenguaje en el ámbito universitario. Están encaminadas a concienciar a la comunidad universitaria en el uso de un lenguaje que transmita conceptos y actitudes igualitarios con los que conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Se han difundido ampliamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las dos guías están publicadas y ubicadas en la web de la Unidad de Igualdad.</li> <li>• 2.000 ejemplares difundidos en soporte papel.</li> <li>• 300 carteles.</li> <li>• Envío de recomendaciones por medio de un mensaje a la "lista zero" de la UV.</li> </ul> <p>Hay que resaltar el acierto de los talleres dirigidos al personal que trabaja directamente en la confección de</p>

	<p>escritos que se deben hacer públicos por su contenido, tanto a la comunidad universitaria como al resto de usuarias/os.</p> <p>Actividades de este tipo son esenciales para conseguir que la Universitat sea capaz de comunicar y producir documentación de manera que cumpla el principio de igualdad.</p>
Recomendaciones	<p>Destacamos la importancia de la actividad. Cabe esperar que las guías sean un modelo a utilizar para que la información difundida, en y desde la UV, respete las normas en el uso del lenguaje igualitario.</p> <p>Recomendamos ampliar su difusión y manejo, recordando a la comunidad universitaria la existencia y la disponibilidad de las guías como recurso propio de la UVEG. También sería necesario agilizar su utilización mediante fichas o anexos de consulta rápida para las dudas más habituales.</p>
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">Guía d'ús per a un llenguatge igualitari valencià</a></p> <p><a href="#">Guía de uso para un lenguaje igualitario castellano</a></p> <p><a href="#">Recomendaciones uso lenguaje no sexista</a></p>

#### Acción 2.1.2. Revisar los documentos administrativos de la UVEG

Actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han revisado los documentos administrativos y, a partir de la entrada en vigencia del I Plan de Igualdad, se viene utilizando un lenguaje igualitario en la redacción de todos los documentos administrativos de la UVEG (formularios, actas, oficios...).</li> <li>• Diferentes órganos y servicios de la Universitat han confirmado el uso de un lenguaje inclusivo de género desde el inicio del Plan.</li> <li>• Taller de buenas prácticas sobre usos del lenguaje no sexista en la Universitat: "Revisión de documentos administrativos de la Universitat". Se desarrolla dentro del I Seminario "Igualdad, Comunicación e Imagen Corporativa".</li> </ul>
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales; Secretaría General

Responsables de la gestión	Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales; Secretaría General; Servicios de la Universitat de València; Unidad de Igualdad
Recomendaciones	Dada la transversalidad de las políticas de igualdad es necesario que cada servicio cuente con un mínimo de personal formado en esta cuestión, aunque sea a nivel básico. Este tipo de formación es fundamental de cara a culminar un trabajo de “normativización y normalización” de los documentos administrativos de la UV desde el punto de vista del lenguaje igualitario. Por tanto, recomendamos que se siga con la formación a través de talleres y/o cursos específicos.  Sería conveniente continuar con la adaptación gradual a lenguaje igualitario de los documentos administrativos elaborados antes del Plan de Igualdad.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Guía d'ús per a un llenguatge igualitari valencià</a> <a href="#">Guía de uso para un lenguaje igualitario castellano</a> <a href="#">Orientaciones para un uso no sexista del lenguaje</a> <a href="#">Seminario Comunicación, Igualdad e Imagen Corporativa</a> <a href="#">Financiación Seminario</a>

Acción 2.1.3. Corrección del uso sexista del lenguaje en la documentación administrativa y académica y en sus diferentes soportes

Actividad	La UVEG, a través de sus órganos y servicios viene realizando un gran esfuerzo en la corrección del uso sexista del lenguaje en la documentación académica y administrativa. La cantidad de documentación producida por la UVEG es ingente, por lo que la evaluación externa ha realizado un sondeo de documentos administrativos y académicos. Tras el sondeo se ha constatado un adecuado uso igualitario del lenguaje, sobre todo en los documentos más recientes, producidos a raíz de la Ley Efectiva de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y el I Plan de Igualdad.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales; Secretaría General

Responsables de la gestión	Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales; Secretaría General; Servicios de la UV; Unidad de Igualdad
Observaciones	<p>En los servicios de RRHH de PAS y de PDI se ha adaptado al lenguaje igualitario el Reglamento de selección de personal de administración y servicios y personal docente e investigador.</p> <p>Los documentos académicos revisados utilizan un lenguaje igualitario. Por ejemplo, un documento académico importante, como es la guía de los estudios de Grado de la UVEG, utiliza claramente un lenguaje no sexista. Sin embargo, otros documentos, como las guías académicas, no en todos los casos utilizan un lenguaje inclusivo de género.</p> <p>En la Unidad de Igualdad se han recibido quejas sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La rotulación de algunas instalaciones de las bibliotecas.</li> <li>• El lenguaje en alguna páginas web.</li> </ul>
Recomendaciones	<p>Recomendamos que cuando se produzcan quejas de utilización de lenguaje sexista en rotulación y soportes de comunicación, se advierta a los servicios correspondientes para que se corrijan y se haga un posterior seguimiento.</p> <p>Sería conveniente revisar la nomenclatura de todos los centros, servicios, unidades y estructuras de la UVEG y adaptarla a un lenguaje igualitario. Por ello, se recomienda que el próximo Plan incluya acciones/actividades de señalética. Se podría contar con una dirección web donde se haga visible la adecuación de la señalética al Plan de Igualdad, como ya se está haciendo en otras universidades españolas (por ejemplo, en la Universidad de Alicante).</p> <p>Recomendamos que desde la coordinación de cada uno de los grados se informe al profesorado de la existencia de las guías de uso para un lenguaje igualitario, y están a su disposición en la web de la Unidad de Igualdad.</p>
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">Unidad de Igualdad UV</a></p> <p><a href="#">Guía de Grados de la UVEG</a></p> <p><a href="#">Unidad de Igualdad Universidad de Alicante</a></p>

## OBJETIVO 2.2. Elaborar todas las estadísticas con perspectiva de género

### Acción 2.2.1. Incorporar la variable sexo

Actividad	<p>La UV realiza, incluye y difunde estadísticas desagregadas por sexo cuando la variable objeto de medición así lo requiere. El SAP elabora el <i>Recull de Dades Estadístiques</i>, y desde la publicación de los datos referidos al curso 2009/2010, se ha incorporado de manera sistemática la variable sexo. En la presentación del documento se explicita dicho propósito: “<i>La inclusión de la variable sexo de manera sistemática en la explotación de los datos, tal como requiere el Plan de Igualdad</i>”.</p> <p>La Junta Electoral incluye el resumen de los distintos resultados electorales con los datos desagregados por sexo. La Unidad de Igualdad ha elaborado microinformes después de cada proceso electoral teniendo en cuenta la perspectiva de género.</p> <p>Gerencia ha elaborado informes de impacto de género en cada una de las pruebas selectivas-oposiciones.</p> <p>Algunos de los datos presentados por el OPAL siguen sin estar desagregados por sexo.</p>
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad; Servicios de la UVEG
Observaciones	Desde la Unidad de Igualdad se envían instancias solicitando la desagregación de los datos por sexo dirigidas al SAP, OPAL, Gerencia y Junta Electoral. Se realiza un seguimiento posterior.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se sugiere que en el <i>Recull de Dades Estadístiques</i> se contemple la variable sexo en el apartado de Investigación y Transferencia, dado que sólo se considera en el caso de utilización del SCSIE por parte del PDI.</li> <li>• Efectuar un seguimiento de los datos estadísticos y solicitar su corrección cuando no se desagreguen por sexo.</li> </ul>
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Recull de Dades Estadístiques</a>

	<p>Junta Electoral. Elecciones al Claustro. Recogida de datos</p> <p>Observatorio. Microinformes elecciones</p> <p>OPAL. Estudios y análisis. "Estudios de inserción de titulados y doctores"</p>
--	---

Acción 2.2.2. Presentar desagregados por sexo los datos elaborados para la planificación de servicios, centros, departamentos e institutos en sus diferentes soportes

Actividad	La Unidad de Igualdad ha instado a los servicios y centros para que presenten desglosados por sexo los datos elaborados para la planificación.
Año de realización	2012
Nivel de ejecución	<b>En proceso</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar
Observaciones	Dado que esta acción se ha programado para el año 2012, aún es pronto para obtener resultados. Se cierra el plan y no se dispone de evidencias suficientes.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Recull de Dades Estadístiques</a>

**OBJETIVO 2.3. Iniciar el proceso para la elaboración de los presupuestos de la Universitat de València con perspectiva de género**

Acción 2.3.1. Incluir un epígrafe/capítulo en la Memoria Económica anual (Liquidación de los presupuestos).

Actividad	La UVEG dedica un epígrafe específico al presupuesto económico de la Unidad de Igualdad en el <i>Plan Operativo</i> , el <i>Informe de Gestión</i> y en la <i>Liquidación de Presupuestos y Reglamento de Ejecución</i> .
-----------	---

Año de realización	2010, 2011, 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Economía
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	Desde la Unidad de Igualdad se dirige una instancia a Gerencia y al Vicerrectorado de Economía para desarrollar esta acción.
<b>Acceso a recursos</b>	Información disponible en el Plan Operativo y el Informe de Gestión de la UVEG <a href="#">Presupuestos y Reglamento de Ejecución</a>

Acción 2.3.2. Considerar en los presupuesto los recursos dedicados a políticas de igualdad

Actividad	Desde la evaluación externa se ha realizado una revisión de los presupuestos de la UVEG de los tres años de vigencia del Plan de Igualdad (2010/2011/2012). Se ha constatado que cuentan con una partida destinada a la Unidad de Igualdad, adscrita al Plan de Actuación Directiva del Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación. También hemos observado que en el documento de Presupuestos y Reglamento de Ejecución se recogen todos los recursos dedicados a políticas de igualdad.
Año de realización	2010/ 201/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Economía. Gerencia
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	La Unidad de Igualdad dirige una instancia a Gerencia y al Vicerrectorado de Economía para que se lleve a término la acción del Plan. Propone realizar cursos de formación sobre presupuesto de género en colaboración con la Facultad de Economía y el Centro de Formación.
Recomendaciones	Sería adecuado desarrollar la propuesta de la Unidad de Igualdad para realizar cursos de formación sobre integración

	del enfoque de género a través del presupuesto, como vía complementaria y necesaria a las políticas específicas de igualdad.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Presupuestos y Reglamento de Ejecución</a>

**OBJETIVO 2.4. Favorecer la presencia de las mujeres en los medios de comunicación y publicaciones de la Universitat de València**

Acción 2.4.1. Mantenimiento de espacios de información (Nou Dise y web de la UVEG, etc.)

Actividad	<p>El Gabinete de Prensa de la UVEG, dependiente del Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales, viene haciendo un seguimiento del Plan de Igualdad e invitando a la UI a participar en espacios de prensa (NOU DISE) y radio (RADIO UNIVERSITAT). La sección titulada “<i>La Finestra d’Igualtat</i>”, con el mismo nombre en ambos medios, se realiza por la Unidad de Igualdad. En el NOU DISE, publicando artículos de opinión y entrevistas, con la posibilidad de descargarlos en el Canal Youtube. En la radio mediante espacios quincenales de información específica de políticas de igualdad en la Universitat.</p> <p>Resultado: 6 artículos en “La Finestra d’Igualtat”. 12 entrevista registradas en el Canal Youtube-Igualtat.</p> <p>En la web principal de la UVEG hay un acceso directo al Plan de Igualdad que enlaza con la página de la Unidad de Igualdad.</p> <p>La Unidad de Igualdad está presente en las redes sociales Facebook y Twiter.</p>
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar

Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	<p>La Unidad de Igualdad ha sido noticia en la web de la UVEG y en el NOU DISE de manera constante.</p> <p>En la página web de la Unidad de Igualdad se publican continuamente las referencias a artículos y noticias publicadas relacionadas con la igualdad y publicadas en otros medios. También mantiene sus espacios en las redes sociales.</p>
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">Finestra d'Igualtat</a></p> <p><a href="#">Unidad de Igualdad</a></p> <p><a href="#">NOU DISE</a></p> <p><a href="#">Web UVEG</a></p> <p> </p>

Acción 2.4.2. Potenciar la presencia de mujeres en otras publicaciones universitarias: revistas de centros, departamentos, institutos

Actividad	Instancia dirigida a directores/directorales de consejos de redacción.
Año de realización	2010
Nivel de ejecución	<b>En proceso</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	Aunque no se ha recibido contestación de la totalidad de las revistas, se considera en proceso dado que se ha instado a los consejos de dirección a que incrementen la presencia de mujeres.

**OBJETIVO 2.5. Destacar las aportaciones de las mujeres en la institución universitaria**

**Acción 2.5.1. Promocionar académicas, investigadoras y trabajadoras PAS y estudiantes para reconocimientos institucionales**

Actividad	<p>Modificación del Reglamento de la Medalla de la Universitat para proponer nombres de mujeres.</p> <p>Promoción e Investidura de la Dra. M<sup>a</sup> Ángeles Durán como <i>Honoris Causa</i> de la UVEG.</p> <p>Premio de fomento de materiales docentes de igualdad "Olimpia Arozena Torres".</p> <p>12 entrevistas realizadas a mujeres de PDI y PAS, relevantes en la UV.</p> <p>2<sup>a</sup> Semana por la Igualdad:</p> <p>Facultad de Geografía e Historia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conferencia "Las primeras mujeres de la Universidad de Valencia".</li> </ul> <p>Facultad de Ciencias Sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación del libro "Mujeres sindicalistas, feministas".</li> </ul>
Año de realización	2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Gerencia; Vicerrectorado de Planificación e Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de igualdad
Observaciones	Se produce un cambio de reglamento para otorgar la Medalla de la Universitat.
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">Unidad de Igualdad</a></p> <p><a href="#">Bases Premio Olimpia Arozena</a></p> <p><a href="#">Finestra d'Igualtat</a></p> <p><a href="#">II Setmana per la Igualtat</a></p> <p><a href="#">Audiovisuales entrevistas</a></p> <p><a href="#">Canal Youtube UI</a></p>

Acción 2.5.2. Recuperar la memoria histórica de las mujeres en la universidad

Actividad	<p>Investigación "Origen, evolución y formas del acceso e integración de las mujeres a la Universitat de València (1910 - 1960)":</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Localización de datos estadísticos en las fuentes del archivo de la UV.</li> <li>• Establecimiento de un inventario de registros individualizados, por año y facultad, de perfiles biográficos de las mujeres más destacadas.</li> <li>• Digitalización de los primeros 50 expedientes de mujeres universitarias de Valencia.</li> <li>• Seguimiento de las mujeres licenciadas a través de los registros de los Colegios Profesionales de Abogados, Médicos y Doctores y Licenciados en Ciencias y Letras del D.U. de Valencia.</li> </ul> <p>Investigación "Recuperación de la biografía de las dos primeras mujeres estudiantes de Medicina en la UVEG".</p> <p>Premio Olimpia Arozena Torres, primera profesora de la UV.</p> <p>Conmemoración del 8 de marzo de 2010, 2011 y 2012: actos de recuperación de la memoria histórica tanto de profesoras como de PAS.</p>
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Planificación e Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de igualdad
<b>Acceso a recursos</b>	<p>Unidad de Igualdad</p> <p>Primeres universitàries Universitat de València</p> <p>Recuperant la memòria dones pioneres de l'administració en la Universitat de València</p>

Acción 2.5.3. Favorecer la incorporación de profesoras eméritas

Actividad	Seguimiento de las profesoras en proceso de jubilación para animarlas a la incorporación como eméritas. Se propone el nombramiento de profesoras honorarias.
Año de realización	2011
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Secretaría General; Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
Responsables de la gestión	Unidad de igualdad
Observaciones	La acción hace referencia a profesoras eméritas. No obstante, desde la Unidad de Igualdad se propone y promueve el nombramiento de profesoras honorarias. Se han nombrado dos profesoras honorarias.
Recomendaciones	Las cifras de la Universitat nos revelan que, frente a 19 profesores eméritos, únicamente hay una profesora emérita. Ello nos lleva a recomendar que se diseñen actividades más concretas para favorecer el aumento del número de eméritas.

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

**3. CREACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD**

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

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

Actividad	Realización de actividades desde diferentes centros y servicios de la UVEG en las que se incorpora la perspectiva de género. Las actividades han sido de distinta índole, entre otras: proyectos, cursos, talleres, fórum de debates, charlas y conferencias, exposiciones, cine y música.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	La Unidad de Igualdad ha efectuado el seguimiento de estas actividades.  Hay que apuntar que algunas de las actividades asociadas a esta acción se vinculan también a otras del Plan, por lo que se han registrado como evidencias para más de una acción.
Especificaciones sobre el proceso	A título ilustrativo, durante el año 2011 se llevaron a cabo las siguientes actuaciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de Educación Física y Deportes: presentación de un proyecto en la convocatoria del Instituto de la Mujer y Consejo Superior de Deportes, para promocionar el deporte entre las mujeres universitarias. El Instituto de la Mujer y el Consejo Superior de Deportes resuelven que, entre todos los proyectos presentados por comunidades autónomas y universidades, la UV es la que más promociona el deporte femenino.</li> <li>• Servicio de Formación Permanente: incremento de la oferta formativa en igualdad y género en la modalidad on-line: curso <i>Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</i>. Dos ediciones dirigidas a PAS y PDI (30 horas en horario</li> </ul>

	<p>laboral).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de Extensión Universitaria: impartición de dos cursos, uno sobre el Plan de Igualdad y otro sobre la violencia de género.</li> <li>• Servicio de Prevención y Medio Ambiente: difusión de 13 guías de sensibilización del Instituto de la Mujer que abordan temas relacionados con la salud de las mujeres, como enfermedades de transmisión sexual, salud laboral, salud mental, anorexia y bulimia... Se han repartido 200 ejemplares de cada una de las guías.</li> <li>• El Centro de Asesoramiento y Dinamización de las/os Estudiantes ha incluido líneas en relación a la igualdad. La Nau dels Estudiants: taller sobre prevención violencia de género; formación de tallerista en prevención de la violencia género en adolescentes; seminario acerca de la prevención de la violencia de género. La Nau Jove: eje de igualdad en talleres y actividades para trabajar el objetivo del milenio de promover la igualdad entre sexos y la autonomía de la mujer.</li> <li>• Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación: realización de diversas actividades que han considerado la perspectiva de género y contenidos de igualdad: Aula de Cinema (película <i>Temps de dones</i> y posterior debate); Aula de música (Coro de Mujeres); Fórum de debates (presentación del libro <i>Las parlamentarias en la primera legislatura. Cortes generales</i>, de Julia Sevilla).</li> </ul> <p>Por otra parte, la II Semana por la Igualdad ha contribuido a fomentar el principio de la transversalidad en la aplicación de la igualdad en la UV. En dicho marco se inscriben las actuaciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han realizado 20 actividades (cine-forum, talleres y conferencias) por colectivos y asociaciones de estudiantes a través de una convocatoria de ayudas de la Delegación de Estudiantes y la Unidad de Igualdad.</li> <li>• Facultad de Ciencias Sociales: se ha realizado exposición, documental y presentación del libro <i>Mujeres sindicalistas y feministas de CCPP-PV</i>. Charla con Cristina Almeida.</li> <li>• Facultad de Geografía e historia: se ha pronunciado la conferencia <i>Las primeras mujeres en la UV</i>, a cargo de Dolores Sánchez y Vicente Verdugo.</li> </ul>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación: se ha impartido la charla <i>Los pinceles de Artemisa</i>, a cargo de la Fundación Intered.</li> <li>• En centros del Campus de Burjassot: se ha realizado la charla <i>La otra mitad de la ciencia</i>, a cargo de Carmen Carreras.</li> </ul>
Recomendaciones	Para evaluar los resultados de estas actividades es básico disponer de información sobre asistencia, y muy útil si estuviera desagregada por sexo en el caso de cursos, talleres o seminarios.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">I Setmana per la Igualtat de la Universitat de València. Programa</a> <a href="#">II Setmana per la Igualtat de la Universitat de València. Programa</a> <a href="#">II Setmana per la Igualtat de la Universitat de València. Video</a>

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

Actividad	Desarrollo de actuaciones conducentes a la sensibilización, prevención y detección de la violencia de género, así como actuaciones frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han efectuado peticiones de asesoramiento al CADE por parte de estudiantes víctimas de violencia de género y maltrato (2 estudiantes). Igualmente, a los servicios de prevención y al gabinete médico también han acudido estudiantes víctimas de la violencia de género (2 en el año 2011 y ninguna en lo que va del año 2012).</li> <li>• El material gráfico que ha utilizado la Unidad de Igualdad, <i>El semáforo de la violencia</i>, ha sido cedido por el Centro de Estudios de la Mujer de la Universitat d'Alacant. Ha consistido en un tríptico que contiene un test de 10</li> </ul>

	<p>preguntas para detectar el grado de maltrato físico, psicológico o sexual presente en su relación de pareja. Fueron distribuidos 2.000 ejemplares bilingües entre toda la comunidad universitaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Algunas de las actividades desarrolladas en torno a esta acción están asociadas igualmente a otras medidas del Plan (acciones 1.2.3., 3.1.3. y 3.1.4).</li> </ul>
<p>Especificaciones sobre el proceso</p>	<p>Actuaciones realizadas en torno a esta medida:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Unidad de Igualdad ha realizado una campaña de sensibilización y prevención de la violencia de género.</li> <li>• El SeDI (antes el CADE) ofrece en el centro de atención psicológica que atiende las necesidades de asesoramiento psicológico y sexológico de los estudiantes de la UV, tarea que facilita la detección precoz de posibles casos de violencia de género.</li> <li>• En los servicios de Recursos Humanos de PAS y PDI existen formas de actuación ante posibles casos de violencia de género que pueden consistir en traslado de puesto de trabajo, a otros centros u otras universidades.</li> <li>• El Consejo de Gobierno de la UV aprobó el 28 de febrero de 2012 (ACGUV 53/2012) el <i>Protocolo de actuación frente al acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universitat de València</i>.</li> <li>• Actos con motivo del 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género.</li> </ul>
<p><b>Acceso a recursos</b></p>	<p><a href="#">El semáforo de la violencia</a></p> <p><a href="#">CADE. Información y asesoramiento en materia de violencia de género</a></p> <p><a href="#">Protocolo de actuación frente al acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universitat de València</a></p> <p><a href="#">I Setmana per la Igualtat de la Universitat de València. Programa</a></p> <p><a href="#">II Setmana per la Igualtat de la Universitat de València. Programa</a></p> <p><a href="#">II Setmana per la Igualtat de la Universitat de València. Video</a></p>

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

Actividad	En torno a esta acción se han realizado distintas actuaciones de formación, divulgación y sensibilización en la comunidad universitaria.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	Parte de las actuaciones se han recogido en acciones anteriores al estar vinculadas a ellas, como es el caso del ciclo de cine o las campañas de sensibilización.
Especificaciones sobre el proceso	<p>Las actuaciones emprendidas para el cumplimiento de esta medida han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos de formación dirigidos al PAS y al PDI.</li> <li>• Actos para estudiantes, PAS y PDI en el marco de la Semana por la Igualdad.</li> <li>• Actos de conmemoración del 25 de Noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género.</li> <li>• Ciclo de cine.</li> <li>• Campañas de sensibilización: lenguaje no sexista y prevención de la violencia de género.</li> </ul>
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">I Setmana per la Igualtat de la Universitat de València. Programa</a></p> <p><a href="#">II Setmana per la Igualtat de la Universitat de València. Programa</a></p> <p><a href="#">II Setmana per la Igualtat de la Universitat de València. Video</a></p> <p><a href="#">El semáforo de la violencia</a></p> <p><a href="#">Cap a la Igualtat des del llenguatge</a></p> <p><a href="#">Jornadas: La igualdad también se aprende</a></p> <p><a href="#">Concierto en conmemoración del día internacional de lucha contra la violencia de género.</a></p>

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

Actividad	La Universitat de València cuenta con diferentes servicios y órganos que promueven y difunden todos los recursos existentes para orientar, asesorar y prevenir las situaciones de desigualdad de todo tipo entre mujeres y hombres.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar
Observaciones	La Unidad de Igualdad ha recibido en estos años de vigencia del Plan, diversas quejas, exclusivamente de profesoras, en relación al POD y la conciliación de la vida familiar y laboral. Las quejas han sido trasladadas al Vicerrectorado correspondiente.
Especificaciones sobre el proceso	<p>Se han realizado diversas actuaciones a lo largo de los años de vigencia del Plan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se diseña una campaña de prevención de violencia de género. Ha consistido en el envío del tríptico “El semáforo de la violencia”, en castellano y en valenciano, a toda la comunidad universitaria.</li> <li>• Se realiza una amplia difusión de la campaña. Se remiten 2.000 ejemplares en papel a los centros. Se difunden vía mail mediante “el pregonero”.</li> </ul> <p>Se organizan dos actos en la Facultad de Ciencias Sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesa redonda “Violència de Gènere: llei i experiències personals”.</li> <li>• Lectura dramatizada del relato “María Colorada” sobre el círculo de la violencia de la pareja.</li> <li>• Se crea la página web de la Unidad de Igualdad, donde se puede encontrar todo tipo de información sobre la temática relacionada con la igualdad (noticias, actos, listado de los servicios y recursos existentes en la UVEG, en el Ayuntamiento de Valencia, en la Generalitat Valenciana y a</li> </ul>

	<p>nivel estatal).</p> <p>Destacar una página del CADE dedicada a asesoramiento psicológico y sexológico que detecta y previene situaciones de desigualdad y de violencia de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra enlaces con la página de la Unidad de Igualdad; organismos y teléfonos de información especializada de atención a las víctimas; Guía de la Generalitat Valenciana para víctimas de violencia de género; Centros Mujer 24 horas; Centro Municipal de Información y Orientación a la Mujer; Información básica para mujeres víctimas de violencia de género.</li> </ul> <p>También se han realizado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres de prevención de la violencia de género en estudiantes, en los tres Campus.</li> <li>• Un curso de formación de tallerista para formar a estudiantes en técnicas y dinámicas para trabajar en grupo la prevención de la violencia de género en adolescentes.</li> <li>• Conferencias a cargo de profesionales con amplia experiencia en el campo de la desigualdad y de la violencia contra las mujeres.</li> </ul> <p>El Centro de Asesoramiento y Dinamización de las/os Estudiantes ha incluido líneas en relación a la igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Nau dels Estudiants: taller sobre igualdad y prevención violencia de género;</li> <li>• Formación de tallerista en prevención de la violencia género en adolescentes;</li> <li>• Seminario acerca de la prevención de la violencia de género.</li> </ul>
<p><b>Acceso a recursos</b></p>	<p><a href="#">Unidad de Igualdad</a></p> <p><a href="#">SeDI Servicio de Información y Dinamización CADE</a></p> <p><a href="#">CADE. Orientación y asesoramiento violencia género</a></p> <p><a href="#">Protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo en la UVEG</a></p> <p><a href="#">Test Semáforo Contra la Violencia de género</a></p>

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

Actividad	A lo largo del trienio de vigencia del plan, la oferta cultural de la UVEG ha incluido numerosas actividades en las que se han abordado distintas dimensiones de la igualdad de género.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación (antes Vicerrectorado de Artes, Cultura y Patrimonio)
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	Hay que resaltar que actividades realizadas con motivo de la Semana de Igualdad se incluyen en distintas acciones.
Especificaciones sobre el proceso	<p>Los informes de la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de la UVEG recogen las siguientes actividades:</p> <p>Año 2010,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concierto del cuarteto <i>ADVENTUS MUSICAE</i> (Capilla de la Sapiencia en La Nau. Semana por la Igualdad). Este cuarteto está formado por mujeres músicas y en su repertorio cuentan con obras de mujeres compositoras.</li> <li>• Trilogía de Dones Medievales (Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación. Semana por la Igualdad).</li> <li>• Lectura dramatizada de <i>María Colorada</i>, a cargo de LA IMPOSSIBLE (Facultad de Ciencias Sociales. Semana por la Igualdad).</li> </ul> <p>Curso 2011/12,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AULA DE MÚSICA: Dos conciertos, uno en el marco de la Jornada sobre la Violencia contra las Mujeres, y otro en el marco de la III Semana por la Igualdad.</li> <li>• AULA DE CINEMA: ciclo en la Semana por la Igualdad y el 8 de marzo. "Temps de Dones". El ciclo se titula <i>Mujeres y creación artísticas</i>. Se proyectan cuatro películas en los miércoles del mes de marzo.</li> </ul>

	<p>De la revisió realitzada para la evaluació del Plan se desprende que el FORO DE DEBATE ha sido especialmente sensible a esta temática, como da muestra de ello la siguiente programación :</p> <p>Año 2010</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conferencia <i>Els moviments de dones en la societat i en l'Església.</i></li> <li>• Proyección del documental "La isla de Chelo" (Sobre la historia de una mujer de la guerrilla antifranquista).</li> <li>• Conferencia <i>Mística i política en el discurs femení contemporani.</i></li> <li>• Presentación del libro "Las mujeres alimentan el mundo".</li> <li>• Conferencia <i>El patiment de les dones.</i></li> </ul> <p>Año 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesa redonda <i>Dones en la presó.</i></li> <li>• Presentación del libro "Les parlamentàries en la I legislatura: Corts Generals (1979-1982)".</li> <li>• <i>Mesa redonda Transformar la ira i crear la vida. Con motivo de la presentació del libro "Los senderos de Ariadna".</i></li> <li>• Presentación del libro "Feminismos y antifeminismos. Identidades de género y culturas políticas en la España del siglo XX".</li> <li>• Homenaje a Pilar Molina y "Mujeres Libres".</li> <li>• Mesa redonda <i>Emancipació de les dones i cristianisme. A partir del libro "Queremos el pan y las rosas".</i></li> <li>• Mesa redonda "Art i compromís: Jordi Ballester i Doro Balaguer".</li> <li>• Conferencia <i>Les xiquetes a classe. Construint relacions d'equitat a l'escola: una mirada des de Perú.</i></li> <li>• Presentación del documental <i>Doro Balaguer: Pintura, Política, Vida.</i></li> </ul> <p>Año 2012</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de la campaña "Ser dona al Sud" <i>Dona, aigua i desenvolupament.</i></li> <li>• Mesa redonda. Ciclo "Colòmbia: deutes amb la humanitat"</li> </ul>
--	--

	<p><i>Dones colombianes construint la pau.</i> Con la presentación de los documentales “Por la vida y para la vida” i “Colombia, la guerra que no existe”.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación del libro “Mujeres maestras. Identidades docentes en Iberoamérica”.</li> <li>• <i>Las mujeres en la educación secundaria: La exclusión de un conocimiento. Música y Músicas.</i> Presentación del Proyecto de Investigación Trace “Las mujeres en los contenidos de la Enseñanza Secundaria Obligatoria” y del libro <i>Musicalies 2º</i> de ESO de la Editorial Bromera.</li> <li>• Presentación del libro “Diálogos de mujeres sabias”.</li> </ul>
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Fòrum de Debats. Històric</a>

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

Actividad	No se ha programado
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar

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

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

Actividad	Se han desarrollado diversas actividades de formación dirigidas al personal de administración y servicios y al personal docente e investigador.
-----------	---

Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación; Centro de Formación y Calidad Manuel Sanchis Guarner; Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	La actividad formativa se ha señalado igualmente en la acción 3.1.1. y 3.1.3.
Especificaciones sobre el proceso	<p>Los cursos realizados han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso sobre <i>Políticas de igualdad y perspectiva de género: I Plan de Igualdad de la UVEG</i>. 15 horas de duración y destinado al PAS. (2010).</li> <li>• Curso on line: <i>Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</i> (PAS y PDI). (2011 y 2012).</li> <li>• Valores UV. Igualdad: seguridad, diversidad lingüística, competencias y habilidades para el trabajo en equipo y comunicación no sexista (PAS y PDI).</li> <li>• Contenido de igualdad en el Diploma de investigación, gestión y enseñanza universitaria (PDI) y en el Diploma de gestión universitaria (PAS).</li> <li>• Profundización en políticas de Igualdad, destinado al PAS y al PDI, con una duración de 21 horas.</li> <li>• Curso básico en línea sobre igualdad, género y el Plan de Igualdad de la UV (semipresencial), dirigido al PAS y al PDI, de 35 horas.</li> </ul>
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Oferta formativa.Valores Universitat de València. Igualdad</a>

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

Actividad	Se ha creado la <i>Finestra d'Igualtat</i> . En La Unidad de Igualdad es una sección en la que, a través de entrevistas, presenta la trayectoria de mujeres que han destacado en el seno de nuestra universidad. En el NOU DISE es una sección en la que se han publicado numerosos artículos, entrevistas y noticias.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	<p>La web del NOU DISE y de la Unidad de Igualdad han hecho difusión en el ámbito universitario y público. Especial interés merecen los videos de las entrevistas a 12 mujeres:</p> <p>Año 2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carmen Carda, síndica de Greuges de la Universitat de València (124 reproducciones del video a fecha 25-10-2012).</li> </ul> <p>Año 2011:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amparo Mañes, directora del Servei d'Anàlisi i Planificació (32 reproducciones a fecha 25-10-2012).</li> <li>• Marisa Contri, secretaria general de la Universitat de València entre 2002 y 2010 (41 reproducciones a fecha 25-10-2012).</li> <li>• Ester Barberá, directora del Institut Universitari d'Estudis de la Dona (IUED) (55 reproducciones a fecha 25-10-2012)</li> <li>• Carmen Tomás, jefa de Recursos Humanos del PAS de la UVEG (95 reproducciones a fecha 25-10-2012)</li> <li>• Enriqueta Vercher, profesora de la UVEG (ex-viceirectora de Organización de Servicios y de Personal</li> </ul>

	<p>de Administración y Servicios)(73 reproducciones a fecha 25-10-2012).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carmen García Monerris, catedrática de la UVEG (91 reproducciones a fecha 25-10-2012).</li> <li>• Carmen Leal, catedrática de la UVEG (57 reproducciones a fecha 25-10-2012).</li> <li>• Chelo Pons, bibliotecaria de ONUBIB-UVEG (87 reproducciones a fecha 25-10-2012).</li> </ul> <p>Año 2012:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inmaculada Santaemilia, vicegerenta económica de la UVEG (43 reproducciones a fecha 25-10-2012).</li> <li>• Charo Álvarez, directora del SeDi (14 reproducciones a fecha 25-10-2012).</li> <li>• M<sup>a</sup> Luisa Moltó, catedrática de la Facultad de Economía y exdirectora del Institut Universitari d'Estudis de la Dona (IUED) (24 reproducciones a fecha 14-10-2010).</li> </ul>
Recomendaciones	Se propone la realización de entrevistas a varones.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Finestra d'Igualtat (Nou Dise)</a> <a href="#">Finestra d'Igualtat. Videos de entrevistas</a>

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

Actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión de la normativa autonómica, estatal, europea e internacional a través de la web de la Unidad de Igualdad.</li> <li>• Impartición de cursos de formación para el PAS el PDI sobre políticas de Igualdad, en los que se incluye contenido específico sobre legislación.</li> <li>• Actividades culturales en torno a la legislación.</li> </ul>
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Planificación e Igualdad

Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad; Centro de Formación y Calidad Manuel Sanchis Guarner
Especificaciones sobre el proceso	Las actividades culturales cuya temática ha versado sobre legislación vigente en materia de igualdad de género, violencia de género y acoso en el trabajo han sido muy numerosas. A título de ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesa redonda <i>Contra la Violència de Gènere: Llei i Experiència personals</i> (Facultad de Ciencias Sociales, 2010).</li> <li>• Seminario Internacional Sobre Medidas de prevención de la reincidencia en la violencia de género (Institut Universitari d'Investigació en Criminologia i Ciències Penals, 2012).</li> </ul>
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Normativa autonómica, estatal, europea e internacional</a> <a href="#">Oferta formativa. Valores Universitat de València. Igualdad</a>

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

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

Actividad	La UVEG, a través de la directora de la Unidad de Igualdad, ha participado en una amplia variedad de actos (encuentros, congresos, foros, conferencias, jornadas, o premios), que han tenido como eje la promoción de la cultura de igualdad entre mujeres y varones y la lucha contra la desigualdad y la violencia de género.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad

<p>Especificaciones sobre el proceso</p>	<p>Los encuentros, jornadas o grupos de trabajo en las que se ha participado han sido, entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en el grupo de trabajo de género de la Coordinadora Valenciana de ONGDs.</li> <li>• I Jornada sobre igualdad en la UPV (organizada por la UGT-FETE).</li> <li>• Reunión de Unidades de Igualdad del Instituto de la Mujer.</li> <li>• Reunión de las Directoras de las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas valencianas.</li> <li>• IV Encuentro de Unidades de Igualdad de las universidades españolas.</li> <li>• V Jornadas sobre los estudios de las mujeres y de género de las universidades valencianas: "Estereotipos institucionales en los estudios de género en docencia e investigación".</li> <li>• Jornada del Primer Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid.</li> <li>• <i>Foro Europeo Beijing +15</i>, organizado por la presidencia española de la UE con motivo de los 15 años de la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing.</li> <li>• Celebración veinte años y cien números de la colección "Feminismos". Organizado por Ediciones Cátedra, Instituto de la Mujer y la Universitat de València.</li> <li>• I Edición de los Premios "Jo també Concilie", organizado por la Conselleria de Benestar Social.</li> <li>• Conferencia técnica sobre "La igualdad entre mujeres y hombres como base del crecimiento y de la ocupación", organizada por el Ministerio de Igualdad.</li> <li>• Encuentro <i>Mujeres para un Mundo Mejor- España-África</i>.</li> <li>• Congreso Internacional "Feminismo, investigación i práctica política".</li> <li>• Escola d'Estiu UGT-PV "Un nou model sostenible per al 2020".</li> </ul>
<p><b>Acceso a recursos</b></p>	<p><a href="#">Memoria de actividades de la Unidad de Igualdad. 2010</a>  <a href="#">Memoria de actividades de la Unidad de Igualdad. 2011</a></p>

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

Actividad	Las actuaciones desarrolladas durante el trienio de vigencia del Plan no son numerosas, pero sí se han realizado actividades puntuales relacionadas con la cooperación al desarrollo y conducentes a empoderar a las mujeres (actos culturales que se realizan en el marco de la Semana de la Solidaridad y la Cooperación, seminarios o proyectos subvencionados desde el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales).
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>En proceso</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar
Observaciones	Los informes de la Comisión de Seguimiento no recogen actuaciones asociadas a esta medida. Sin embargo, la evaluación externa considera que se han emprendido algunas actividades en esta línea programática.
Especificaciones sobre el proceso	<p>La Semana de Solidaridad y Cooperación de la Facultad de Ciencias Sociales (2012) Incluye el visionado de del documental y debate “Buscando lo vida: Mujeres en presente” (que recoge los testimonios de la lucha de mujeres inmigrantes residentes en la Comunidad Valenciana), La exposición fotográfica “Mujeres indígenas en Latinoamérica” y el seminario “El desarrollo desde una mirada feminista”.</p> <p>En el año 2011 se celebró el Seminario “El desarrollo de la Mujer en el ámbito rural: la experiencia comparada Valencia-Marraquech (dirigido por Margarita Soler Sánchez, Directora del Departamento de Derecho Constitucional, Ciencia Política y de la Administración y miembro del IUED).</p> <p>Se ha consultado la resolución de 21 de julio de 2011 de la Vicerrectora de Relaciones Internacionales, mediante la cual se resuelve la convocatoria de proyectos de cooperación al desarrollo de la UV. No se ha concedido subvención a proyectos cuyo título revele una orientación de género, pero sí quedaron en lista de espera, el “Programa de capacitación de agentes sociales para la igualdad de género. Fase III”, y el proyecto “Di no</p>

	<p>a la violencia: prevenir la violencia de género en barrios de exclusión de Trinidad, Beni (Bolivia) II.”</p> <p>De otra parte, se han revisado los proyectos subvencionados en 2010, entre los cuales, el denominado <i>Teixint xarxes per a la inclusió: l'alumnat implicat en el foment de la ciutadania</i>, sí ha incorporado la perspectiva de género en tanto que llevó a cabo un taller titulado <i>Género y Migración</i>.</p> <p>La Unida de Igualdad colabora económicamente con el Instituto Universitario de Estudios de la Mujer y el Vicerrectorado de Cooperación, aportando 6.000€ al programa “DONA I DESENVOLUPAMENT” destinados a becar a las estudiantes del Máster en Género y Políticas de Igualdad que provienen de países en vías de desarrollo.</p>
Recomendaciones	Sería pertinente hacer referencia al interés por los proyectos con perspectiva de género en las bases de la convocatoria de Proyectos de Cooperación al Desarrollo.
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">Semana de la Solidaridad y la Cooperación. Facultad de Ciencias Sociales</a></p> <p><a href="#">Proyectos de Cooperación Universitat de València</a></p>

Acción 3.3.3. Vigilar el cumplimiento de la legislación en materia de género en las empresas con las que la UVEG suscriba contratos de servicio, obras o suministros de la Universitat, así como la inclusión de cláusulas de género en los pliegos de contratación

Actividad	<p><i>Informe sobre cláusulas de género en la contratación pública de la UVEG.</i></p> <p>En los pliegos de contratación de servicios, obras o suministros, la UV, a través del servicio de contratación, aplica la legislación en materia de género.</p>
Año de realización	2011
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Gerencia
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad; Servicio de contratación administrativa

Observaciones	El informe se entrega a Gerencia y al servicio de contratación administrativa de la UVEG. El informe fue encargado al profesor Juan Antonio Ureña Salcedo, titular de Derecho Administrativo de la Universitat de València.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Pliegos de contratación</a> <a href="#">Ejemplo pliego de contratación</a>

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

**4. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

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

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

Actividad	No programada
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar

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

Actividad	I Seminario “Igualdad, Comunicación e Imagen Corporativa”. Objetivos del Seminario: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aportar claves, herramientas, técnicas y formación en lenguaje no sexista y en género a las y los profesionales de la comunicación de la UV.</li> <li>• Crear una imagen corporativa de acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.</li> <li>• Proponer alternativas en el tratamiento del lenguaje.</li> <li>• Detectar, analizar y corregir estereotipos sexistas.</li> <li>• Capacitar para erradicar la transferencia de la desigualdad entre mujeres y hombres.</li> </ul>
Año de realización	2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad

Observaciones	<p>El interés del Seminario se muestra en los apoyos que recibe: Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales; Vicerrectorado de Planificación e Igualdad; Vicerrectorado de Arte, Cultura y Patrimonio; Centro para el asesoramiento y dinamización de estudiantes (CADE); Delegación del Rector para estudiantes de la UV; DISE; Facultad CC.SS.; Departamento de Sociología y Antropología Social; Instituto de estudios de la mujer UV; Gabinete de prensa de la UV; Servicio de publicaciones UV.; Servicio de política lingüística UV.</p> <p>La evaluación y comentarios positivos de público y ponentes llevan a diseñar un II Seminario que se presenta al programa de subvenciones del Instituto de la Mujer.</p> <p>Se advierte que el contenido de esta actividad se vincula a otras actividades del Plan, por lo que se registra como evidencia para más de una acción. (2.1.2 del objetivo 2.1 “Erradicar el uso del lenguaje sexista”).</p>
Especificaciones sobre el proceso	<p>En el marco del I Seminario se desarrollaron las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 Conferencias: "<i>Comunicación, igualdad y diferencia</i>" por Eulalia Lledó. "<i>Feminización de la lengua. Avances y resistencias</i>" por Mercedes Bengoechea.</li> <li>• 3 Mesas Redondas, dinamizadas por personal experto en imagen corporativa, comunicación y tratamiento no sexista de la información.</li> <li>• 1 Taller de buenas prácticas sobre usos del lenguaje no sexista en la universidad, ofertado principalmente a personal técnico relacionado con la comunicación, periodismo, página web, gabinete de prensa... de la UV.</li> </ul> <p>Las 100 plazas del seminario se cubrieron en su totalidad. El aforo del taller se limitó a 25 plazas.</p>
Recomendaciones	<p>Dado el interés despertado por los dos Seminarios realizados (2011 y 2012) y las características de la acción, se recomienda seguir profundizando en esta línea en el próximo Plan de Igualdad.</p> <p>Así mismo, se debe denominar con lenguaje inclusivo de género el “Portal del alumno”.</p>
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">I Seminario: Igualtat, Comunicació i Imatge Corporativa</a></p> <p><a href="#">II Seminario "Igualtat, Comunicació i Imatge Corporativa</a></p>

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

Actividad	<p>Desde la aprobación del I Plan de Igualdad los órganos, centros, servicios, institutos de investigación y demás instituciones vinculadas la UV, han ido adaptando sus denominaciones y soportes de comunicación a un lenguaje inclusivo de género.</p> <p>Se examinan y corrigen documentos, informes, convocatorias... de aquellos servicios que lo solicitan a la UI, con la finalidad de adaptarlos a un lenguaje igualitario.</p> <p>La Unidad de Igualdad ejerce una labor de revisión de escritos, memorias, convocatorias... realizados desde los diversos servicios de la UV. Envía cartas de advertencia cuando detecta un uso sexista del lenguaje.</p> <p>Se hacen sugerencias acordes con la “Guía de uso para un lenguaje igualitario” a todos los órganos y servicios que así lo han solicitado, en la revisión de reglamentos y otros textos.</p>
Año de realización	2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales
Responsables de la gestión	Unidad d Igualdad
Especificaciones sobre el proceso	<p>Se han revisado y corregido las convocatorias de Acción Social.</p> <p>Desde el Servicio de Recursos Humanos del PAS, se han efectuado diversas consultas pidiendo consejo para introducir algunos cambios en el lenguaje, como en el caso del “Gestor de dedicación horaria”.</p> <p>El seguimiento realizado a los documentos emitidos por el PAS, se constata el uso de un lenguaje igualitario.</p> <p>Por el contrario, se sigue detectando en el OPAL un lenguaje no inclusivo de género en algunos de sus soportes y estudios.</p>
Recomendaciones	Sería recomendable organizar acciones formativas dirigidas al personal responsable de elaborar y mantener los soportes de comunicación de la UVEG. En el mantenimiento de las webs de los

	<p>órganos y servicios de la universidad intervienen muchas personas y deberían tener una formación en comunicación desde una perspectiva igualitaria.</p> <p>Continuar con la revisión de informes y trabajos. Recordar a órganos y servicios que la UVEG dispone del recurso propio “Guía de uso para un lenguaje igualitario”.</p>
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">Guía d’us per a un llenguatge igualitari valencià</a></p> <p><a href="#">Guía de uso para un lenguaje igualitario castellano</a></p> <p><a href="#">Cap a la igualtat des del llenguatge</a></p> <p><a href="#">Corrector online del lenguaje sexista</a></p> <p><a href="#">Instituto Cervantes: Guía de comunicación no sexista</a></p>

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

Actividad	No programada
Nivel de ejecución	<b>En proceso</b>
Responsables de la implantación	Secretaría General
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	<p>Desde la Secretaría General se informa de que no ha habido un proceso de revisión sistemática de todas las normativas y la documentación institucional de la UVEG. No obstante, confirma que, a raíz de la entrada en vigor de la LOI (Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, 3/2007) y del I Plan de Igualdad de la UV (1/12/2009), se ha ido incorporando progresivamente el lenguaje no sexista en toda nueva normativa y documentación institucional producida en la UVEG.</p> <p>Además, ese compromiso se refleja en la propuesta de Reforma de los Estatutos, (art. 241 bis, nuevo) en conformidad al art. 14 de la LOI.</p> <p><i>“La Universitat de València tiene entre sus objetivos fundamentales el desarrollo de todas las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, la promoción de políticas activas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como la lucha contra la violencia de género. De igual manera, velará por la utilización de un lenguaje no sexista tanto en el</i></p>

	<i>ámbito administrativo como en el docente, de investigación, cultural y de comunicación”.</i>
<b>Acceso a recursos</b>	Secretaría General. Propuesta de Reforma de Estatutos. Secretaría General. Reglamentación propia

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

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

Actividad	La elaboración y publicación de la “Guía de uso para un lenguaje igualitario” de la UVEG (castellano y valenciano), es un elemento clave para difundir y unificar criterios en cuanto a la utilización de un lenguaje inclusivo de género. Constituye un recurso propio de la Universitat para ser utilizado por toda la comunidad universitaria.
Año de realización	2010/2011/2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	La actividad de esta acción aparece vinculada con la de la acción 2.1.1 que desarrolla el objetivo “Erradicar el uso sexista del lenguaje”.
Especificaciones sobre el proceso	Se trata de una actividad que se inicia en el año 2010, impulsando la elaboración de la guía, y culmina con la presentación institucional de las guías por el Rector de la UVEG, en mayo de 2012. Su amplia difusión es evidente: <ul style="list-style-type: none"> <li>Las guías están disponibles en la página de la Unidad de Igualdad.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Editadas en soporte papel y distribuidas entre los órganos de gestión académica y administrativa. Se han editado 2.000 ejemplares.</li> <li>• Se han realizado 300 carteles.</li> <li>• Se han difundido mediante correo electrónico a “lista zero” de la UV.</li> </ul>
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Guía d’us per a un llenguatge igualitari valencià</a> <a href="#">Guía de uso para un lenguaje igualitario castellano</a>

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

Actividad	<p>La imagen de la UVEG se transmite por medio de su página web, los audiovisuales promocionales, el gabinete de prensa, el periódico semanal Nou Dise (prensa y radio), las guías de los estudios (grado, postgrado, master, doctorado...) la publicidad... y, evidentemente, trata de ofrecer una imagen igualitaria, plural, sin estereotipos de género. Así mismo, procura revisar el lenguaje empleado para evitar un uso sexista del mismo.</p> <p>La UVEG promueve y difunde el principio de igualdad entre mujeres y hombres, particularmente, a través del Plan de Igualdad y de la Unidad de Igualdad.</p>
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales; Vicerrectorado de Estudios y Política Lingüística
Responsables de la gestión	Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales; Unidad de Igualdad
Especificaciones sobre el proceso	<p>Desde la evaluación externa se ha ejecutado un rastreo de las diferentes páginas web de órganos, centros, servicios, departamentos... para constatar si se transmite una imagen igualitaria, plural y no estereotipada. El resultado ha sido positivo. No obstante, no se puede afirmar taxativamente que no se produzca, en alguna de ellas, algún resquicio de imagen o lenguaje no igualitario.</p> <p>De todo ello presentamos algunos ejemplos:</p>

	<p>El vídeo institucional “Saber y futuro a tu alcance” ofrece una imagen moderna y dinámica de la Universitat de València. Una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de sus mujeres y hombres. Se presenta como un espacio de formación y de convivencia donde tienen cabida todas las personas, independientemente de su edad, capacidad y procedencia.</p> <p>Se ha comprobado que la Guía del Estudiante hace uso de un lenguaje igualitario.</p> <p>El video promocional de los estudios que se imparten en cada uno de los centros, presentado las respectivas web, busca el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres y la ruptura de estereotipos en las imágenes.</p> <p>En la Guía y los folletos de los grados, en sus diferentes versiones (papel y pdf) se hace un uso igualitario del lenguaje.</p> <p>El Nou Dise (prensa y radio), a través de la <i>Finestra d’Igualtat</i>, difunde y promueve la igualdad y visibiliza el trabajo de mujeres destacadas en las distintas áreas y facetas de la vida universitaria, social y cultural.</p> <p>La Unidad de Igualdad promueve y difunde los principios de igualdad a través de noticias, notas, estudios, campañas, exposiciones, talleres, conferencias, seminarios, recursos, audiovisuales...</p> <p>El informe de impacto de género que incorpora la UV en las convocatorias de acceso y promoción a la función pública, como así se viene haciendo en todas las convocatorias del PAS.</p>
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">Guía de Grados UV</a></p> <p><a href="#">"Saber y futuro a tu alcance"</a></p> <p><a href="#">Vídeo institucional Escuela Técnica Superior de Ingeniería</a></p> <p><a href="#">Informe impacto de género convocatorias UV</a></p>

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

Actividad	No programada
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar

Responsables de la gestión	Sin asignar
----------------------------	-------------

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

Actividad	<p>Las notas de prensa que la Unidad de Igualdad envía semanalmente al Gabinete de prensa de la UV tienen por objeto difundir la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social, académica y cultural. Las notas se elaboran a partir de noticias protagonizadas por mujeres en todos los ámbitos; campañas; actos; acontecimientos sociales, culturales y académicos; informes; estudios; datos del Observatorio de Igualdad...</p> <p>La página web de la UI es un foco de divulgación de toda la información que da cuenta de la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.</p>
Año de realización	2010/ 2011 /2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales; Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales; Unidad de Igualdad
Especificaciones sobre el proceso	<p>La Unidad de Igualdad colabora con artículos de opinión, artículos o entrevistas quincenales en el NOU DISE a través de <i>la Finestra d'Igualtat</i>. Esta sección se viene publicando desde febrero de 2009.</p> <p>Se envía información semanal a la Agenda de la Universitat, y noticias para la portada de la página web de la UV.</p>
Recomendaciones	Se recomienda que este tipo de actividades se sigan realizando de manera continuada.
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">Unidad de Igualdad</a></p> <p><a href="#">Observatorio de Igualdad</a></p> <p><a href="#">Finestra de la Igualtat Nou Dise</a></p>

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

Actividad	Creación y mantenimiento de la página web de la Unidad de Igualdad. La web de la Unidad de Igualdad es un referente en cuanto a noticias de actualidad, servicios y recursos para la igualdad.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	Para la puesta en marcha y el mantenimiento de la web se ha contado con la colaboración de dos becarias durante dos cursos académicos.
Especificaciones sobre el proceso	<p>Esta actividad tiene dos partes diferenciadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La creación y puesta en marcha de la página web de la Unidad de Igualdad.</li> <li>• El mantenimiento de la misma, que se puede catalogar como una actividad continuada en el tiempo.</li> </ul> <p>Especialmente desde el 2011 se ha incrementado la presencia de la UI en las redes sociales Facebook y Twitter, así como también en el portal YouTube. A fecha 10/12/12, en Twitter había 189 Tweets y 194 seguidoras/es. Facebook: 279 amigas/os.</p> <p>A fecha 10.12.2012 el número de visitas a la página web de la Unidad de Igualdad era de 131.120</p>
Recomendaciones	La web de la Unidad de Igualdad contaba con acceso directo desde la página principal de la UV. En el nuevo diseño ha desaparecido el “logo” de la UI de página principal de la UVEG. Pese a que se mantiene un acceso directo al Plan de Igualdad, se recomienda que sea repuesto el logo de la UI en la web principal de la UVEG. Y así asegurar una mayor difusión y visibilidad de la igualdad.

<b>Acceso a recursos</b>	<p>Unidad de Igualdad</p>  
--------------------------	---

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

Actividad	<p>Se ha trabajado en la constitución de una Comisión asesora de la Unidad de Igualdad, externa a la Universitat y conformada por mujeres relevantes de la sociedad valenciana y expertas en temas como el periodismo, la cultura, la salud, la política, la educación...</p> <p>Se viene colaborando y solicitando colaboración con asociaciones y grupos de mujeres presentes en la sociedad civil.</p>
Año de realización	2012
Nivel de ejecución	<b>En proceso</b>
Responsables de la implantación	No hay información disponible
Responsables de la gestión	No hay información disponible
Especificaciones sobre el proceso	<p>Desde la Unidad de igualdad se requiere la colaboración de la asociación “La casa de la Dona de València” para solicitar subvenciones y ayudas al Instituto de la Mujer.</p> <p>Colaboración en iniciativas del “Círculo Feminista” y en proyectos tales como la edición de los “Cortometrajes para la Igualdad”.</p>
Recomendaciones	Extender la colaboración en el ámbito de la comunicación a más asociaciones y grupos de mujeres fuera del ámbito institucional o de las universidades.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Presentación Cortometrajes por la Igualdad</a>

**OBJETIVO 4.3. Promover una imagen no sexista o estereotipada de la oferta de programas formativos de la Universidad de Valencia**

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

Actividad	<p>El Observatorio de Igualdad realiza el microinforme <i>“Presencia de mujeres y hombres en los títulos de grado: la segregación horizontal”</i>.</p> <p>Propuesta de promover la actividad titulada <i>“Girl’s day”</i> en las carreras técnicas masculinizadas. También se eleva la propuesta a la Delegación del Rector para las Enseñanzas Medias para que iniciar el <i>Girl’s day</i> en institutos de enseñanza media.</p>
Año de realización	2011
Nivel de ejecución	<b>En proceso</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales; Vicerrectorado de Estudios y Política Lingüística; Vicerrectorado de Postgrado
Responsables de la gestión	CADE; DISE; Unidad de Igualdad
Observaciones	En diversas universidades españolas y europeas se está efectuando, con evidente éxito, la campaña <i>Girl’s day</i> . Se trata de acerca a las alumnas de bachiller a la formación en ingeniería, ya que las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en estos estudios y, aún más, en el desarrollo profesional en este campo.
Especificaciones sobre el proceso	<p>El informe del Observatorio <i>“Presencia de mujeres y hombres en los títulos de grado: la segregación horizontal”</i> pone de manifiesto la presencia de segregación horizontal en los estudios de grado, con elevada presencia de hombres en las carreras técnicas y escasa presencia masculina en estudios de tradición femenina. Los resultados se difunden entre los distintos centros de la UVEG y por medio de diversas notas de prensa.</p> <p>Las distintas propuestas realizadas y la documentación enviada tanto a las facultades con títulos altamente masculinizados,</p>

	<p>como a la Delegación del Rector para enseñanzas medias, no han surtido efecto.</p> <p>En la Guía de actividades para secundaria, que recoge una gran cantidad de cursos, pruebas, talleres, visitas, y actividades diversas que la Universitat de València ofrece al estudiantado de secundaria, para este curso escolar de 2011/2012, no aparece la campaña Girl's day.</p>
Recomendaciones	<p>Sería recomendable diseñar campañas específicas (concurso fotografía...), material promocional (gráfico, audiovisual...) para incrementar la matrícula de hombres en las titulaciones feminizadas (enfermería, educación, trabajo social) y de mujeres en las masculinizadas (ingenierías).</p> <p>Realizar la campaña específica Girl's day en las titulaciones con tradición de matrícula masculina (ingenierías) y en institutos de enseñanzas medias. El Girl's day es una experiencia que está dando muy buenos resultados en las universidades europeas y españolas en las que se ha implantado.</p>
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">Observatorio de Igualdad. Microinformes</a></p> <p><a href="#">Presencia de mujeres y hombres en los títulos de grado: la segregación horizontal</a></p> <p><a href="#">Girl's day. Universidad Oviedo</a></p> <p><a href="#">Girl's day. Por una ingeniería más igualitaria. Universidad de Zaragoza</a></p>

## **EJE TERCERO: ASPECTOS LABORALES**

### **5. ACCESO AL EMPLEO, ASCENSO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**

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

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

Actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PAS. Se ha revisado la mayor parte de la normativa.</li> <li>• PDI: Desde el Servicio de Recursos Humanos de PDI se ha informado a la Unidad de Igualdad que se estaba adaptando el Reglamento de Selección de Personal a un uso no sexista del lenguaje, pero estaba pendiente de adaptación el reglamento de desarrollo de la carrera docente. Igualmente se indicaba que el procedimiento regulador de los procesos de selección establece claramente los requisitos que se valoran, no existiendo ningún motivo de discriminación por sexo.</li> </ul>
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>En proceso</b>
Responsables de la implantación	Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	<p>Para obtener información del PAS sobre esta acción y otras del Plan relativas al acceso al empleo, ascenso y promoción profesional, y sobre condiciones de trabajo, se mantuvo una entrevista grupal con tres personas que ocupan jefaturas en el Servicio de Recursos Humanos de PAS.</p> <p>No se ha podido recabar información de primera mano del Servicio de Recursos Humanos de PDI (se solicitó por vía electrónica y se ha realizado una visita para realizar consultas).</p>

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

Actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>PAS. Sí se ha modificado la normativa No existe discriminación ni directa ni indirecta.</li> <li>PDI. El servicio correspondiente ha informado a la Unidad de Igualdad que no existe discriminación en esta normativa.</li> </ul>
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar
Observaciones	El informe de 2012 de la Comisión de Seguimiento indica que no existe discriminación, ni directa ni indirecta, en la normativa sobre acceso, ascenso o promoción.

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

Actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>PAS. Desde la aprobación del I Plan de Igualdad se realizan informes de impacto de género.</li> <li>PDI. Desde el Servicio de Recursos Humanos de PDI se ha informado a la Unidad de Igualdad que no se realizan informes específicos indicando causas de diferencias por sexo al finalizar los procesos de selección.#</li> </ul>
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>En proceso</b>
Responsables de la implantación	Unidad de Igualdad

Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	<p>La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, establece en el artículo 55, la obligatoriedad para la Administración General del Estado de elaborar informes de impacto de género en las pruebas de acceso a la ocupación pública. El resto de Administraciones Públicas ha ido ajustándose progresivamente a esta exigencia.</p> <p>El informe sobre el impacto de género de la convocatoria de pruebas selectivas pretende determinar si la convocatoria que va a publicarse contribuye a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>En cumplimiento de este mandato y para evaluar el impacto de género de las convocatorias, desde el Servicio de Recursos Humanos de PAS se analizan los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilización de un lenguaje no sexista o discriminatorio para las mujeres en la convocatoria.</li> <li>- Participación posible de hombres y mujeres.</li> <li>- Incorporación en la convocatoria del mandato de aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.</li> <li>- Normas legales que se aplican.</li> <li>- Composición del tribunal.</li> <li>- Contribución de la convocatoria a los objetivos de las políticas de igualdad que impulsa la Universidad.</li> </ul>
Especificaciones sobre el proceso	La elaboración de informes de impacto de género es una de las acciones del Plan que presenta más dificultad de implementación.
Recomendaciones	Para que el Servicio de Recursos Humanos de PDI efectúe algún tipo de informe sobre impacto de género sería recomendable realizar alguna acción formativa específica.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Guía de aplicación práctica para la elaboración de informes de impacto de género en las normativas</a>

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

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

Actividad	No existe discriminación directa e indirecta en las convocatorias u ofertas de empleo.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad

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

Actividad	En las ofertas de empleo o anuncios de puestos de trabajo y en las convocatorias de universidad se garantizar la igualdad real y efectiva, desde la perspectiva de género.#
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Unidad de Igualdad
Observaciones	El informe de 2012 de la Comisión de Seguimiento indica que se ha implementado la medida.

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

Actividad	No se han llevado a cabo medidas específicas
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	La acción se programa en el año 2011 pero no se implementa. No obstante, el informe de 2012 de la Comisión de Seguimiento indica que se cumple.
Recomendaciones	En la entrevista realizada a personal que ocupan jefaturas en el Servicio de Recursos Humanos de PAS, se ha señalado que se podría hacer en el caso de los tribunales de contratación de investigación (adoptar medidas de discriminación positiva).

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

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

Actividad	Todos los tribunales cumplen el principio de proporcionalidad entre mujeres y hombres. #
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado

Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Recomendaciones	Actuar sobre los efectos perversos que la composición equilibrada puede ocasionar cuando las mujeres están Infra-representadas y, por consiguiente, la paridad implica carga adicional de trabajo para ellas.

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

Actividad	Todas las comisiones de valoración cumplen el principio de proporcionalidad entre mujeres y hombres.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Recomendaciones	Actuar sobre los efectos perversos que la composición equilibrada puede ocasionar cuando las mujeres están Infra-representadas y, por consiguiente, la paridad implica carga adicional de trabajo para ellas.

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

Actividad	Se cumple el mandato: existe presencia equilibrada por sexo. La Unidad de Igualdad ha realizado un seguimiento de los nombramientos del rector.#
Año de realización	2010/ 2011/ 2012

Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Rectorado, Equipo de Gobierno
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	<p>A modo de ejemplo, en los nombramientos de 2010 destacan la presencia de mujeres: dirección del Instituto de Derechos Humanos, del Jardín Botánico, del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, del Servicio de Formación Permanente y del Centro de Postgrado, presidencia Asociación Europea de Contabilidad, representante en el Observatorio de publicidad no sexista, tres nuevos vocales para el Consejo Social.</p> <p>El Consejo de Gobierno de la Universitat de València, en su sesión de 1 de marzo de 2011 nombró a la profesora y letrada de Las Cortes Valencianas, Julia Sevilla Merino, profesora honoraria.</p> <p>En la sesión del Consejo de Gobierno de la UV celebrado en julio de 2012 se aprobó el nombramiento como profesoras honorarias de Consuelo Cerviño, de Psicología; Pascuala Morote, de Didáctica de la Lengua y la Literatura; y de Olga Quiñones, de Sociología y Antropología Social.</p> <p>Recientemente se han iniciado otras propuestas de nombramiento de profesoras honorarias.</p>
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Primera profesora honoraria de la UVEG</a>

## **EJE TERCERO: ASPECTOS LABORALES**

### **6. CONDICIONES DE TRABAJO**

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

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

Actividad	<p>No hay puesto de trabajo al que no tengan acceso las mujeres.</p> <p>Desde la UV siempre se ha tratado de que la igualdad real entre hombres y mujeres sea efectiva. Por ello, la normativa reguladora de las relaciones laborales y funcionariales se ajusta a las previsiones legales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</p> <p>La legislación estatal y autonómica garantiza la igualdad real de categorías y grupos profesionales de la UVEG. Esa garantía viene respaldada por la Ley estatal de la Función Pública y por la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. Esa garantía de igualdad también viene avalada por La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y por el carácter no discriminatorio de la RLT.</p>
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar
Observaciones	<p>La legislación que a continuación se detalla acredita, entre otras, la no discriminación en las categorías y grupos profesionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estatuto Básico del Empleado Público. Ley 7/2007, del 12 de abril; Ley 30/84, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública; Decreto 315/64, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.</li> <li>• Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.</li> <li>• Ley 30/92, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.</li> <li>• Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universitat de València de 1 de diciembre de 2009 (ACGUV 204/2009) por el que se aprueba el I Plan de Igualdad de la Universitat de València.</li> </ul>
Recomendaciones	Dado que en la función pública la ley ampara la igualdad a nivel macro, sería interesante ver la situación a nivel micro y diseñar acciones más específicas que pudieran detectar algún posible tipo de desigualdad.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">PAS UV. Normativa y legislación de interés</a> <a href="#">RLT</a>

## OBJETIVO 6.2. Promover la igualdad real en la formación profesional

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

Actividad	Las responsables del servicio de RR.HH del PAS de la UVEG informan que los requisitos que determinan el acceso a la formación profesional no pueden inducir a una discriminación directa ni indirecta, puesto que vienen determinados por la legislación y la normativa existente en la administración pública y en la UV.
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar

Observaciones	Una discriminación directa o indirecta no se puede dar en los requisitos de acceso a la formación. No obstante, sí podría haber algún resquicio de discriminación indirecta en las características de la oferta de cursos de formación profesional. Por ejemplo, si se programan fuera del horario de trabajo y en horarios no compatibles con la vida familiar, podría haber un cierto grado de discriminación.
Especificaciones sobre el proceso	Los cursos que se ofertan en horario de trabajo son los específicos para el puesto de trabajo. Los de formación complementaria (que “engrosan” el <i>curriculum</i> y ayudan a promocionar) se programan fuera del horario laboral.  Las responsables de RR.HH. del PAS, manifiestan que existe una cierta reclamación entre el personal de PAS de que, al menos, algo de la formación complementaria se oferte en horario de trabajo.  La tendencia y la vía más adecuada para conciliar vida laboral y familiar es ampliar la oferta en cursos de formación on-line y semi-presenciales. Estos últimos con muy pocas horas de presencia en el aula.
Recomendaciones	Dar preferencia de acceso a la formación continua, durante un periodo de tiempo, a las personas que hayan pasado por permisos de maternidad/paternidad o por excedencias de guarda legal o cuidado de dependientes.
<b>Acceso a recursos</b>	PAS UV

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

Actividad	Composición de los tribunales equilibrada por sexo.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>En proceso</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar

Responsables de la gestión	Sin asignar
Observaciones	Una acción positiva es la composición del tribunal (punto 10.2. de las bases de convocatoria de pruebas selectiva de acceso a la administración pública) que <i>“deberá ajustarse al principio de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y tenderá en su composición a la paridad entre hombres y mujeres, en cumplimiento de lo que establece el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de hombres y mujeres; el artículo 60.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Valencia de 1 de diciembre de 2009 (ACGUV 204/2009) por el cual se aprueba el I Plan de Igualdad de la Universidad de Valencia”</i> .
Recomendaciones	Sería recomendable: primero, averiguar si los desequilibrios entre mujeres y hombres en una escala (predominio de mujeres y ocupación de los puestos superiores por hombres) se producen en el acceso directo o en la promoción entre grupos. Segundo, diseñar, en su caso, acciones positivas.  Por otra parte, como se ha indicado con respecto a la acción 6.2.1., el horario de los cursos que se realizan fuera del horario laboral, y que son los que se valoran como méritos, discrimina a las mujeres ante la mayor dificultad de conciliación. La modalidad de cursos on-line o semi-presencial facilitaría su realización.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">PAS UV. Oferta Pública d'Ocupació</a> <a href="#">PAS UV. Normativa y legislación de interés</a>

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

Actividad	A raíz de la implantación del I Plan de Igualdad de la UV, en todos los temarios de oposición para el acceso libre a las escalas de la administración general y especial de la UVEG, se incluye, al menos, un tema relativo a la igualdad de género.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>

Responsables de la implantación	Gerencia, Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación
Observaciones	La introducción en el acceso al empleo público, por concurso oposición, de la temática específica en igualdad viene siendo efectiva desde el <i>Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Valencia de 1 de diciembre de 2009 (ACGUV 204/2009) por el cual se aprueba el I Plan de Igualdad de la Universidad de Valencia.</i>
Especificaciones sobre el proceso	Desde 2010, todo concurso-oposición convocado por la UV incluye, en la parte del temario dedicada a la administración general, un tema de igualdad entre mujeres y hombres. Por ejemplo, en el grupo A, el tema 10, temario de administración general, tiene el siguiente contenido: <i>Políticas públicas en materia de igualdad de sexos. La Ley de Igualdad. El Plan de Igualdad de la Universitat de València.</i> En el grupo C, el tema 4, temario de administración general, trata de: <i>Políticas públicas de igualdad: El Plan de Igualdad de la Universitat de València.</i>
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">BOE</a>

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

Actividad	Se han desarrollado diversos cursos de formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Se ofertan tanto al personal de administración y servicios como al personal docente e investigador.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Gerencia
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad. Centro de Formación y Calidad Manuel Sanchis Guarner
Observaciones	La Unidad de Igualdad ha colaborado con el Centro de Formación y Calidad proponiendo temas de formación desde la perspectiva de género. El Centro proyecta aumentar la oferta de cursos con temática de desigualdades de género.

Especificaciones sobre el proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El <i>Diploma de Gestión Universitaria</i> en el módulo VI “Valores en la UV” (optativo) contiene una asignatura dedicada al Plan de Igualdad de la UV. (2011 y 2012).</li> <li>• El <i>Diploma de Investigación Gestión y Enseñanza Universitaria</i> tiene contenidos optativos sobre el Plan de Igualdad de la Universitat de València. (2011 y 2012).</li> <li>• En 2011 se realizaron dos ediciones del curso de formación on line, para PDI y PAS, en materia de <i>Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres</i>. La primera edición se realiza en el curso 2010/11. La segunda edición en el curso 2011/2012. Tienen una duración de 30 horas y se desarrolla dentro del horario laboral.</li> </ul> <p>En el año 2010 se realizaron, además, los cursos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de Formación permanente dirigido al PAS: <i>Polítiques d'igualtat en la Universitat de València</i> (15 horas).</li> </ul> <p>En 2011 los siguientes cursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso on line: <i>Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</i>. Primera Edición (PAS y PDI).</li> <li>• Curso de Formación permanente dirigido al PAS (2ª. Edición): <i>Políticas de Igualdad en la Universitat de València</i> (15 horas).</li> <li>• Curso de Formación permanente. <i>Valores en la UV: Seguridad. Diversidad lingüística, Competencias y Habilidades para el Trabajo en Equipo, Comunicación no sexista</i> (PAS y PDI).</li> </ul> <p>En 2012:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso on line: <i>Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</i>. Segunda Edición (PAS y PDI).</li> </ul>
Recomendaciones	Se recomienda que se concrete la oferta de cursos desde la perspectiva de género en colaboración con el Centro de Formación Manuel Sanchis Guarner.
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">Formació on line per a PDI i PAS (2ª edició) en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes</a></p> <p><a href="#">Servicio de Formación Permanente UV</a></p>

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

Actividad	Existe una amplia oferta de cursos semi-presenciales, y poca oferta de cursos totalmente on-line dirigidos al PAS. Estos cursos facilitan la asistencia a los mismos de personas con responsabilidades familiares.
Año de realización	2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación. Gerencia
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad. Centro de Formación y Calidad Manuel Sanchis Guarner
Observaciones	<p>La participación del PAS en estos cursos es notable. Es un colectivo que no sólo participa, sino que demanda este tipo de formación.</p> <p>Se constata que no sólo se ha mantenido la oferta en cursos de formación semi-presencial y on-line, sino que ha aumentado respecto a cursos anteriores.</p>
Especificaciones sobre el proceso	<p>Cursos on-line y semi-presenciales ofertados por el Servei de Formació Permanent de la UVEG:</p> <p>2011:</p> <p>Dos ediciones <i>del Curso básico en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. On-line.</i></p> <p>En las dos ediciones de 2011 se matricularon 330 personas. La duración fue de 30 horas cada curso.</p> <p>2012:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Curso básico en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres Hombres. On-line. 30h.</i></li> </ul> <p>Cursos semi-presenciales y on-line:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Gestión del tiempo. 15 h.</i></li> <li>• <i>Microsoft Power Point 2010. 49 h.</i></li> <li>• <i>Microsoft Word 2010 Professional. 13 h.</i></li> <li>• <i>Microsoft Excel 2010 Expert. 24 h.</i></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Disseny de pàgines web: Dreamweaver</i> 50 h.</li> <li>• <i>Introducció a Redes Sociales educativas y Comunidades virtuales.</i> 15 h.</li> <li>• <i>Microsoft Excel 2010 Professional.</i> 9 h.</li> <li>• <i>Gestió positiva del estrés en el treball</i> 20 h.</li> </ul>
Recomendaciones	Aumentar la oferta en formación íntegramente on-line.
<b>Acceso a recursos</b>	<p>Formació on line per a PDI I PAS (2ª edició) en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes</p> <p>Oferta de cursos PAS-PDI semipresencial y on-line</p>

### OBJETIVO 6.3. Garantizar la igualdad en la retribución

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

Actividad	La Unidad de Igualdad encarga al Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) la realización de un estudio-diagnóstico que permita detectar la posibilidad de existencia de factores de desigualdad retributiva entre mujeres y hombres en la UVEG.
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad

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

Actividad	No programada
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar

Observaciones	<p>No se programa actividad ya que depende de los resultados que presente el estudio/diagnóstico encargado al SAP sobre desigualdad retributiva entre mujeres y hombres en la UVEG. Por tanto, hasta que no se sepa si existen desigualdades retributivas no se pueden adoptar las medidas “necesarias, idóneas y razonables para conseguir una verdadera equidad retributiva”.</p> <p>Por otro lado, de la entrevista realizada para recabar información sobre el PAS se desprende que no se discrimina a nadie en relación con los sueldos: sin embargo, por gratificaciones extraordinarias por trabajos fuera del horario laboral podría producirse algún tipo de discriminación y que la presencia de varones sea mayor que la de mujeres al disponer de más tiempo.</p>
Recomendaciones	Convendría averiguar si se producen asimetrías entre sexos en las gratificaciones extraordinarias.

#### OBJETIVO 6.4. Asegurar la igualdad en las medidas de conciliación

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

Actividad	<p>El modelo de función pública de la Universitat de València profundiza en la igualdad de género y en la consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos en la atención de las cargas familiares. Facilita el cumplimiento de los deberes del personal a su cargo para hacerlos compatibles con la conciliación efectiva de la vida personal y familiar.</p> <p>Además, los acuerdos de las condiciones de trabajo del personal de la Universitat de València se rigen por la normativa de la Generalitat Valenciana.</p>
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>

Responsables de la implantación	Unidad de Igualdad, Sindicatos, RRHH PAS, PDI
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	<p>La <i>'Normativa que regula la jornada de trabajo, horarios, permisos, licencias y vacaciones del PAS'</i>, contempla las previsiones del <i>Plan Integral para la Conciliación de la vida personal y laboral en la Administración (Plan Concilia)</i>, de 2005.</p> <p>La Unidad de Igualdad ha recibido, desde que se inicia el Plan de Igualdad, diversas quejas, exclusivamente de profesoras, en relación al POD y la conciliación de la vida familiar y laboral. Las quejas han sido trasladadas al vicerrectorado correspondiente.</p>
Especificaciones sobre el proceso	<p>El Acuerdo de la UV con los sindicatos (25 de febrero de 2008) establece:</p> <p>a) <i>"Ampliación a 20 días naturales de permiso de paternidad por nacimiento, acogida o adopción de un hijo o hija.</i></p> <p>b) <i>En caso de ser padre o madre de una familia numerosa, el horario de permanencia obligatoria podrá flexibilizarse en una o dos horas diarias en función de la categoría, especial o general, en que esté clasificada la familia en cuestión, hasta que el menor de los hijos o hijas llegue a la edad de 12 años."</i></p> <p>El permiso de lactancia está regulado por el <a href="#">artículo 28.4 del Decreto 175/2006</a>, y contempla las siguientes modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acumulación del tiempo de lactancia en jornadas completas.</li> <li>• Reducción de jornada en media hora al inicio o al final de la jornada o permiso de una hora que podrá dividirse en dos fracciones, tanto para la trabajadora como para el trabajador.</li> </ul> <p>También se puede solicitar la reducción de jornada por guarda legal de menor de 12 años o familiares que requieran especial dedicación.</p> <p>Desde la dirección de RR.HH del PAS se destaca el hecho de que en la UV los permisos de lactancia se cubran por medio de contratos temporales. Consecuentemente, no hay problemas ni quejas por parte de los centros, servicios o departamentos. Es una acción positiva que facilita los permisos de lactancia.</p>

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

Actividad	<p>Para desarrollar la acción entre el personal del PAS, se diseña una campaña dirigida a fomentar el reparto de las tareas domésticas y familiares. El título “Repartim el temps, compartim la cura”.</p> <p>El Observatorio de Igualdad realiza el estudio <i>“Reparto del cuidado y las tareas domésticas. Derechos laborales de conciliación del personal de administración y servicios de la universidad”</i>.</p> <p>II Semana de la Igualdad (28/03-1/04 de 2011).</p>
Año de realización	2011
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Unidad de Igualdad; Sindicatos,; Servicio de Recursos Humanos de PAS y Servicio de Recursos Humanos de PDI
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	En la web del Observatorio de Igualdad se puede encontrar el microinforme realizado.
Especificaciones sobre el proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se difunde un folleto informativo titulado “Repartim el temps, compartim la cura”.</li> <li>• El estudio realizado por el Observatorio se difunde desde la página web de la Unidad de Igualdad.</li> </ul> <p>En el marco de la II Semana de la Igualdad se realizan las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller de improvisación y cambio de roles, a cargo de la asociación Valencia Universitaria.</li> <li>• Taller “aquí no hay sexismo”, realizada por Transformación.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conferencia: <i>Feminismo y nuevas masculinidades para pensarnos como hombres</i>, a cargo de la Asociación Intercultural para el Desarrollo Comunitario ABYA YALA.</li> </ul>
Recomendaciones	Dada la amplitud y dificultad de la acción se recomienda seguir con este tipo de actividades en el próximo Plan de Igualdad.
<b>Acceso a recursos</b>	<p>Campaña "Repartim el temps, compartim la cura"</p> <p>Reparto de cuidado y tareas domésticas</p> <p>II Setmana per la Igualtat</p>

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

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

Actividad	El desarrollo de la acción queda recogido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la UV. El procedimiento de Vigilancia de Salud a trabajadores y trabajadoras de la UV. Capítulo 9 " <i>La protecció de la maternitat</i> ", que describe los principios de protección a la maternidad y lactancia. En el <i>Anexo II</i> se sistematiza el " <i>Procediment que regula la protecció de la maternitat: període d'embaràs i Lactancia</i> ". En él se contempla la adaptación del puesto a las características personales y el cambio de puesto de trabajo según exposición al riesgo en embarazadas y lactantes.
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar
Observaciones	El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la UV, basa el capítulo dedicado a la protección de la maternidad en el siguiente artículo:

	<p>Artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales  <i>“considera a las mujeres en periodo de embarazo y lactancia, trabajadoras especialmente sensibles y establece una serie de medidas encaminadas a la adaptación de las condiciones y/o del tiempo de trabajo”</i></p> <p>Se evalúa positivamente que cumpla con el artículo 58 de la LOI <i>“Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia”</i></p>
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la UV</a>

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

Actividad	Desde el Servicio de Recursos Humanos del PAS afirman que está garantizada la rapidez en la gestión de las actuaciones necesarias para asegurar la protección efectiva de las víctimas de violencia de género. Así se corrobora en los casos que se han presentado.
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar
Observaciones	<p>La Ley 1/2004 de Medidas de protección integral contra la violencia de género establece, en los artículos 23,24 y 25, los derechos concretos que asisten a las funcionarias víctimas de violencia de género. Recogidos de manera muy precisa por el Estatuto Básico de la Función Pública (Ley 1/2007).</p> <p>Se está negociando un acuerdo de movilidad de personal de administración y servicios entre las universidades públicas valencianas, en situaciones probadas de violencia de género. Según afirmaciones de la dirección de RR.HH de PAS, se ha dado el caso de traslado de una víctima de violencia de género a otra universidad valenciana.</p>
Recomendaciones	Concretar el acuerdo entre universidades públicas valencianas.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Detección y atención a las víctimas de violencia de género</a>

	<a href="#">Protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo en la UVEG</a>
--	--

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

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

Actividad	“Protocolo de Actuación ante el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo, en el ámbito de la UVEG”. Aprobado por el Consejo de Gobierno de la UVEG el 28 de febrero de 2012 (ACGUV 53/2012).
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad; CADE; Delegación de Estudiantes
Observaciones	Se ha realizado una amplia difusión del documento en la página web de la Unidad de Igualdad. Además está presente en las páginas web de RRHH del PAS; Facultad de Derecho; SeDI; Gerencia (enlace normativas).
Especificaciones sobre el proceso	La acción se programa en el año 2010 y se inicia, en noviembre de ese mismo año, solicitando, desde la Unidad de Igualdad, a la Clínica Jurídica la elaboración de los protocolos de prevención y actuación ante la violencia de género y el acoso sexual y por razón de género. A los seis meses (2011) la Clínica Jurídica entrega el documento final a la Unidad de Igualdad. Se aprueba por el Consejo de Gobierno de la Universitat de València el 28 de febrero de 2012, y, previamente, en Mesa Negociadora.
Recomendaciones	Se echa en falta el “logo” que conduce al “Protocolo de

	actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la UVEG” en la página web principal de las/los estudiantes UV. Por tanto, sería muy recomendable que esta información tenga visibilidad máxima en el portal de la/el estudiante de la UVEG.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Serveis d'assessorament personal del CADE i de la Universitat</a> <a href="#">Detección y atención a las víctimas de violencia de género</a> <a href="#">Protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo en la UVEG</a> <a href="#">El semáforo de la violencia</a>

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

Actividad	La preocupación de la UVEG ante el acoso de todo tipo y la discriminación es evidente. En la web de la Unidad de Igualdad y en la página web del CADE (Centro de Asesoramiento y Dinamización de las/los Estudiantes, hoy SeDI) se ofrece una amplia información, y asesoramiento, sobre acoso sexual y violencia de género.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad; CADE; Servicio de Seguridad, Salud y Calidad Ambiental
Observaciones	Debemos precisar que algunas de las actividades asociadas a esta acción se vinculan también a otras del Plan, por lo que se han registrado como evidencias para más de una acción.
Especificaciones sobre el proceso	Durante los años de vigencia del Plan, y desde que se crea la página web de la Unidad de Igualdad, se puede encontrar todo tipo de información sobre el tema (noticias, actos, listado de los servicios y recursos existentes en la UVEG, en el Ayuntamiento de Valencia, en la Generalitat Valenciana y a nivel estatal).

	<p>Destacar una página del CADE dedicada a la prevención y detección de la violencia de género. Muestra enlaces con la página de la Unidad de Igualdad; organismos y teléfonos de información especializada de atención a las víctimas; Guía de la Generalitat Valenciana para víctimas de violencia de género; Centros Mujer 24 horas; Centro Municipal de Información y Orientación a la Mujer; Información básica para mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>De otro lado, se han realizado múltiples actividades desde la aprobación del Plan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se diseña una campaña de prevención de violencia de género. Ha consistido en el envío del tríptico “El semáforo de la violencia”, en castellano y en valenciano, a toda la comunidad universitaria.</li> <li>• Se realiza una amplia difusión de la campaña. Se remiten 2.000 ejemplares en papel a los centros. Se difunden vía mail mediante “el pregonero”.</li> </ul> <p>Se organizan dos actos en la Facultad de Ciencias Sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesa redonda “Violència de Gènere: llei i experiències personals”.</li> <li>• Lectura dramatizada del relato “María Colorada” sobre el círculo de la violencia de la pareja.</li> </ul> <p>La campaña de prevención de la violencia contra las mujeres organiza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres de prevención de la violencia de género en estudiantes, en los tres Campus.</li> <li>• Un curso de formación de tallerista para formar a estudiantes en técnicas y dinámicas para trabajar en grupo la prevención de la violencia de género en adolescentes.</li> <li>• Conferencias a cargo de profesionales con amplia experiencia en el campo de la violencia contra las mujeres.</li> <li>• El Centro de Asesoramiento y Dinamización de las/os Estudiantes ha incluido líneas en relación a la igualdad.</li> </ul> <p>La Nau dels Estudiants: taller sobre prevención violencia de género; formación de tallerista en prevención de la violencia género en adolescentes; seminario acerca de la prevención de la violencia de género.</p>
--	--

Recomendaciones	Con el cambio de diseño de las webs de la UVEG, en la nueva página del SeDI (fusión entre DISE Y CADE) resulta más difícil encontrar la información sobre la violencia de género que en el diseño anterior. Si bien es verdad que en la web principal de la UV hay un acceso titulado Información y Dinamización que lleva a la antigua página del SeDI, donde se visibiliza el logo contra la violencia de género. Aún así, se recomienda que se tenga acceso directo al <i>Protocolo de Actuación ante el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la UVEG</i> .
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Unidad de Igualdad</a> <a href="#">SeDI Servicio de Información y Dinamización CADE</a> <a href="#">CADE. Orientación y asesoramiento violencia género</a> <a href="#">Protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo en la UVEG</a> <a href="#">Test Semáforo Contra la Violencia de género</a>

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

Actividad	No programada
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar

## **EJE CUARTO: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA**

### **7. INVESTIGACIÓN**

## OBJETIVO 7.1. Promover la presencia de mujeres en la investigación

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

Actividad	No se ha programado
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar

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

Actividad	No se ha programado
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Comisión de Investigación de la UVEG, órgano colegiado de carácter consultivo y asesor del Consejo de Gobierno, está compuesta por 24 miembros, de los cuales 15 son varones, el 62,5% y 9 son mujeres, el 37,5% (web de la UV).</li> <li>• La Unidad de Igualdad recibe y tramita quejas de profesoras que están relacionadas con la discriminación por motivos de género en la convocatoria de ayudas a la investigación. En este sentido, remitió un escrito al vicerrector de investigación exponiendo que, en la convocatoria de ayudas a la investigación de la UVEG, se había detectado la ausencia de medidas que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres, como el hecho de no considerar en la contabilización de los</li> </ul>

	períodos de investigación el tiempo de excedencia o de baja por maternidad/paternidad (convocatorias del ministerio o de otras universidades incluyen estas cláusulas). La Unidad de Igualdad solicitaba que se tuviera en cuenta en sucesivas convocatorias, propuesta que fue recogida por el vicerrector.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se sugiere la revisión del Capítulo I, artículo I del Reglamento de Régimen Interno de la Comisión de Investigación de la UVEG, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.</li> <li>• Igualmente se recomienda incluir medidas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en las bases de las convocatorias de ayudas a la investigación.</li> </ul>
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Reglamento de régimen interno de la Comisión de Investigación de la UVEG</a> <a href="#">Composición de la Comisión de Investigación de la UVEG</a> <a href="#">Bases de la convocatoria de ayudas para proyectos de investigación precompetitivos de la UV. 2012</a>

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

Actividad	No se ha programado
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar
Recomendaciones	Debería considerarse la conveniencia de incluir en la Comisión de Investigación de la UV personal docente e investigador adscrito al Institut Universitari d'Estudis de la Dona.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Composición de la Comisión de Investigación de la UVEG</a>

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

Actividad	No se ha programado
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar
Recomendaciones	Se debería instar a los departamentos a velar por el cumplimiento de esta medida.

## OBJETIVO 7.2. Introducir la perspectiva de género en los contenidos de la Investigación

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

Actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desde el 1 de enero de 2010 hasta el 19 de noviembre de 2012 la UVEG ha firmado 21 convenios en el área de estudios de las mujeres, feministas y de género.</li> <li>El Centro de Coordinación de los Estudios de Género de las Universidades Públicas Valencianas, con objeto de premiar las investigaciones de especial calidad relacionadas con los estudios de las mujeres, feministas y de género, convoca el Premio de Investigación Presen Sáez de Descatllar.</li> <li>El Institut Universitari d'Estudis de la Dona viene impartiendo desde el curso 1996/97 el Programa de Doctorado 111 B "Gènere, subjectivitat, coneixement i cultura" (actualmente en proceso de extinción).</li> <li>El Institut Universitari d'Estudis de la Dona imparte el Máster en Género y Políticas de Igualdad, compuesto por dos itinerarios: 1) Investigación y análisis de políticas de igualdad; 2) Agentes de igualdad y gestión de políticas de igualdad.</li> </ul>
-----------	--

Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar
Observaciones	El premio toma el nombre de Presen Sáez de Descatllar, una destacada feminista valenciana que participó activamente en numerosos grupos de mujeres y feminista, realizó una importante labor pedagógica como maestra en el Centro Penitenciario de Mujeres e impartió clases en la Facultad de Filosofía. El premio puede ser elaborado desde cualquier disciplina científica y presenta dos modalidades: el trabajo de fin de máster y el de tesis doctoral.
Especificaciones sobre el proceso	A pesar de que no se hayan adoptado medidas concretas, el Institut Universitari d'Estudis de la Dona ha impulsado la investigación en el área de estudios de las mujeres, feministas y de género a través de sus programas de postgrado y máster.  De otro lado, de los convenios que la Universitat ha suscrito (datos facilitados por la OTRI), algunos están relacionados con el Plan de Igualdad.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Premio de Investigación Presen Sáez de Descatllar</a> <a href="#">Institut Universitari d'Estudis de la Dona. Doctorado</a> <a href="#">Institut Universitari d'Estudis de la Dona. Máster</a>

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

Actividad	No se ha programado
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar

### OBJETIVO 7.3. Difundir la investigación con perspectiva de género

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

Actividad	El Institut Universitari d'Estudis de la Dona ofrece en su página web información sobre proyectos de investigación, artículos y ponencias, y publicaciones como la Colección Feminismos o Quaderns Feministes.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>En proceso</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Investigación; Servicio de Investigación; Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Institucionales; Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	Acción programada en el año 2011 para la que no se emprendieron actuaciones específicas. Las actividades que se han señalado se vienen desarrollando por el Institut Universitari d'Estudis de la Dona con anterioridad al Plan.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Proyectos de Investigación del Institut Universitari d'Estudis de la Dona</a> <a href="#">Artículos y Ponencias. Institut Universitari d'Estudis de la Dona</a> <a href="#">Publicaciones. Institut Universitari d'Estudis de la Dona</a>

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

Actividad	Acción programada en el año 2011 y sobre la que no se ha realizado una actividad determinada.
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Investigación; Servicio de Investigación; Vicerrectorado de Comunicación y

	Relaciones Institucionales; Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	Como se ha indicado respecto a la acción 7.1.2., la Unidad de Igualdad ha recibido, y trasladado a la autoridad académica correspondiente, quejas de profesoras en relación con la discriminación por motivos de género en la convocatoria de ayudas a la investigación.
Recomendaciones	Es fundamental que en las bases de las convocatorias de ayudas a la investigación se incluyan medidas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Bases de la convocatoria de ayudas para proyectos de investigación precompetitivos de la UV. 2012</a>

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

Actividad	Desde el 1 de enero de 2010 hasta el 19 de noviembre de 2012 la UVEG ha firmado 21 convenios en el área de estudios de las mujeres, feministas y de género.
Nivel de ejecución	<b>En proceso</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar
Observaciones	Desde la Unidad de Igualdad no se han diseñado actuaciones específicas para el desarrollo de esta medida. No obstante, a lo largo del trienio de vigencia del Plan, y como anteriormente se ha señalado, se han suscrito diversos convenios de colaboración sobre estudios de género, algunos relacionados con el Plan de Igualdad (datos facilitados por la OTRI).

## **EJE CUARTO: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA**

### **8. DOCENCIA**

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

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

Actividad	Aunque no hay una actividad programada para desarrollar esta acción, en la UV los estudios de grado o cuentan con asignaturas específicas de género, o con materias optativas que pueden cursar todas las personas que se matriculen en ella.
	Realizada
Responsables de la implantación	No se aportan datos
Responsables de la gestión	No se aportan datos
Observaciones	Aunque la acción no se concreta en el Plan Operativo del I Plan de Igualdad, consideramos que la acción está realizada. Confusión entre la acción 8.1.1. y la 8.1.2. tanto en el plan operativo como en las actividades programadas.
Especificaciones sobre el proceso	Hay cuatro asignaturas optativas que se ofertan en todos los grados de la UVEG y en las que se pueden matricular las/los estudiantes. El total de estudiantes que se han matriculado en el curso 2011/2012 ha sido de 162.  Siete Títulos de Grado que cuentan con materias básicas u obligatorias en cuestión de género (Enfermería, Podología, Comunicación Audiovisual, Criminología, Doble grado Criminología-Derecho, Sociología, Trabajo Social, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Psicología, Historia).  Cinco Titulaciones de Grado que cuentan con materias optativas de igualdad y/o perspectiva de género (Estudios Ingleses, Finanzas y Contabilidad, Trabajo Social y Pedagogía).  En todas las áreas de conocimiento (Arte y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias, Ciencias de la Salud, Ingeniería y Arquitectura) encontramos descriptores en algunas de sus materias y/o asignaturas que contienen cuestiones de igualdad, o referidas a la vida profesional de las mujeres, a los estudios de género, a la perspectiva no androcéntrica o al uso de un lenguaje no sexista.

<b>Acceso a recursos</b>	<b>Títulos de Grado con asignaturas de género</b>
--------------------------	---

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

Actividad	<p>La UV, en el curso académico 2011/2012, activa cuatro asignaturas nuevas sobre Relaciones de Género que podrán cursar las/los estudiantes a lo largo de su periodo de formación en los estudios de Grado.</p> <p>Las /os estudiantes de la Universitat de València que cursan y superan estas asignaturas, diseñadas y adaptadas a cada una de las ramas de conocimiento, las podrán incorporar en su expediente académico como seis créditos ECTS.</p> <p>Las cuatro asignaturas comparten una troncalidad común incluyendo contenidos específicos adecuados a las diferentes ramas de conocimiento.</p>
Año de realización	2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	No se aportan datos
Responsables de la gestión	No se aportan datos
Observaciones	<p>Hemos comprobado que es una iniciativa que resulta pionera en las universidades españolas. Cumple con las directrices generales de los estudios de grado respecto del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la formación universitaria (Real Decreto 1393/2007. BOE n.º 260, 30 octubre 2007).</p> <p>El reconocimiento de créditos se regula por los Artículos 5, 19 y 20 del <i>Reglamento de Reconocimiento Académico por participación en diversas actividades universitarias</i> (RD 1393/2007, modificado por RD 861/2010). Los seis créditos reconocidos se incorporarán al expediente <i>por participación en actividades universitarias</i> (ACGUV 215/2010).</p>

Recomendaciones	Se considera fundamental que todas las personas con formación universitaria tengan, al menos, un nivel básico en los estudios de género, de manera que puedan hacer posible la aplicación de las políticas de igualdad en los diversos ámbitos personales, profesionales, familiares y sociales. Por ello se recomienda que se haga publicidad de estas asignaturas en cada una de las ramas de conocimiento, específicamente en aquellas con Grados en los que la presencia de matrícula femenina es más exigua y no tengan asignaturas básicas u obligatorias con contenido de género.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Asignaturas de Relaciones de Género</a> <a href="#">Institut Universitari d' Estudis de la Dona</a> <a href="#">Actividades de participación universitaria</a> <a href="#">Portal de l'alumne</a> <a href="#">ACGV 215/2010</a>

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

Actividad	No programada	
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Estudios y Ordenación Académica, Institut Universitari d'Estudis de la Dona	
Responsables de la gestión	Institut Universitari d'Estudis de la Dona	
Observaciones	<p>La UVEG asegura la posibilidad de cursar materias sobre relaciones de género a todas las personas que se matriculan en los diversos estudios de grado y difunde ampliamente esa posibilidad a través del portal del alumno/a y la web del Institut Universitari d'Estudis de la Dona.</p> <p>Sin embargo, no se ha introducido la posibilidad de efectuar una mención específica en el Suplemento Europeo al Título sobre la adquisición de competencias correspondientes a materia de igualdad de género.</p>	

Especificaciones sobre el proceso	Actualmente aún no se ha hecho entrega de ningún S.E.T. para estudiantes de Grado, pero sí para estudiantes de Planes antiguos (licenciaturas, diplomaturas), y en el Suplemento figuran las asignaturas cursadas por el estudiante, incluidas las de libre elección.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Portal de l'alumne</a> <a href="#">Normativa SET (Suplemento Europeo Título)</a>

## OBJETIVO 8.2. Consolidar los estudios de género en los programas de postgrado

Acción 8.2.1. Fomentar y consolidar masters interdisciplinarios de género y políticas de igualdad en todo tipo de plataformas docentes

Actividad	Promoción de master de Políticas de Igualdad a través de la página web de la Unidad de Igualdad. Contacto permanente con el Institut Universitari d'Estudis de la Dona.
Año de realización	2010, 2011, 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Estudios y Ordenación Académica.
Responsables de la gestión	No se aportan datos
Observaciones	El <i>Master Universitario en Derecho y Violencia de Género</i> , trata de dar formación multidisciplinar en materia de prevención, erradicación y gestión de la violencia contra la mujer. Está diseñado para ser un espacio de formación tanto para profesionales, como para los investigadores y docentes, abriendo la puerta a la realización de tesis doctorales en este campo.
Recomendaciones	Dado que se echa en falta más información sobre el <i>Centro de Estudios Multidisciplinares en Violencia de Género</i> de la UVEG, sería recomendable dar más información del mismo en la página

	de la UI, y proporcionar publicidad y acceso directo al <i>Master Universitario en Derecho y Violencia de Género</i> desde la web de la UI, igual que se hace con el Master de Género y Políticas de Igualdad.
<b>Acceso a recursos</b>	<p>Unidad de igualdad. Investigación y docencia.</p> <p>Institut Universitari d'Estudis de la Dona</p> <p>Master en Derecho y Violencia de Género</p> <p>Centro de Estudios Multidisciplinares en Violencia de Género</p>

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

Actividad	Ninguna actividad programada para esta acción
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	No se aportan datos
Responsables de la gestión	No se aportan datos
Observaciones	Aunque no hay ninguna actividad específica diseñada, el proceso de evaluación considera que está realizada. La UVEG cuenta con Estudios de Postgrado consolidados en materia de género.
Especificaciones sobre el proceso	<p>Concretamente, el <i>Institut Universitari d'Estudis de la Dona</i> viene organizando desde el curso 1996/97 un Programa de Doctorado en Estudios de Género titulado <i>Gènere, Subjetivitat, Coneiximent i Cultura</i>. Este programa se impartió hasta el curso 2006/2007 y actualmente está en proceso de extinción hasta el 2015.</p> <p>El Master Universitario en <i>Género y Políticas de Igualdad</i>, presenta en el itinerario 1 (investigación y análisis de políticas de igualdad) un perfil investigador, siendo la vía de acceso al <i>Doctorado en Estudios de Género</i>.</p> <p>El objetivo fundamental del Programa de Doctorado es la especialización en Estudios de Género desde una perspectiva interdisciplinar de las ciencias sociales y humanísticas, así como la reflexión en torno a las asimetrías de género y sus implicaciones históricas, psicológicas, socio-económicas,</p>

	<p>filosóficas y lingüísticas.</p> <p>En la página web de la UV, en Estudios de Postgrado, se encuentra toda la información del Programa de Doctorado en Estudios de Género.</p>
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">Programa de Doctorado en Estudios de Género</a></p> <p><a href="#">Institut Universitari d'Estudis de la Dona</a></p>

Acción 8.2.3. Desarrollar estrategias que apoyen económicamente la participación en los programas de postgrado de estudios de género de estudiantes provenientes de países en vías de desarrollo

Actividad	La Unidad de Igualdad colabora económicamente con el Institut Universitari d'Estudis de la Dona y el Vicerrectorado de Cooperación para becar a estudiantes del Master de Género y Políticas de Igualdad que provienen de países en vías de desarrollo.
Año de realización	2011, 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cooperación, Servicio de Postgrado, Institut Universitari d'Estudis de la Dona
Responsables de la gestión	Instituto Universitario de Estudios de la Mujer
Observaciones	<p>La Unidad de Igualdad aporta 6.000 euros al programa de becas "Mujer y Desarrollo".</p> <p>Curso 2011/12: 3 becas de nueva adjudicación y 2 de renovación.</p> <p>Curso 2012/13: 2 becas de nueva adjudicación y 3 de renovación.</p>
Especificaciones sobre el proceso	Institut Universitari d'Estudis de la Dona.
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">Servicio Cooperación UVEG</a></p> <p><a href="#">Servicio de Relaciones Internacionales y Cooperación</a></p> <p><a href="#">Institut Universitari d'Estudis de la Dona</a></p> <p><a href="#">Becas curso 2011/12</a></p> <p><a href="#">Becas curso 2012/13</a></p>

**OBJETIVO 8.3. Crear materiales docentes ajustados a los principios de la Ley de Igualdad**

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

Actividad	No programada
Nivel de ejecución	<b>En proceso</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad, Servicio de Publicaciones
Observaciones	Aunque si que se realiza una labor de promoción del lenguaje no sexista, sobre todo con la publicación de las guías para el unos de un lenguaje igualitario, no se tiene evidencia de que halla culminado alguna otra actividad para promover el uso no sexista del lenguaje en todos los materiales docentes publicados y utilizados en la UVEG.

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

Actividad	Para dar cumplimiento a esta acción se ha instituido el Premio <i>Género y Docencia en la Educación Superior "Olimpia Arozena Torres"</i> , cuyo objetivo es fomentar el valor de la igualdad en la docencia y destacar las aportaciones de las mujeres a la institución universitaria.
Año de realización	2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación, Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad

Observaciones	<p>El premio toma el nombre de Olimpia Arozena Torres, una de las primeras mujeres que accedieron a la Universitat de València y la primera profesora en esta institución.</p> <p>Cuenta con una dotación económica de 3.000€ para el primer premio y 1.500€ para el accésit.</p>
Especificaciones sobre el proceso	<p>Este galardón incentiva la elaboración de materiales y recursos docentes para la formación en igualdad y con perspectiva de género en todas las modalidades de docencia. Se ha convocado la primera y segunda edición del premio.</p> <p>2011: la Unidad de Igualdad crea las bases y convoca el <i>I Premio Género y Docencia en la Educación Superior "Olimpia Arozena Torres"</i>.</p> <p>Septiembre 2011: Concesión y entrega del I Premio.</p> <p>2012: Convocatoria del II Premio. Entrega del mismo el día 23 de noviembre, en el marco de las dos semanas de actos programados en torno al <i>Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres</i>.</p>
Recomendaciones	<p>Una vez institucionalizado el Premio, sería conveniente diseñar nuevas actividades para fomentar el valor de la igualdad en la docencia en el II Plan de Igualdad.</p>
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">Concesión y entrega I Premio Olimpia Arozena</a></p> <p><a href="#">Convocatoria Premio Olimpia Arozena 2012</a></p>

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

##### Acción 8.4.1. Realizar campañas de orientación en Enseñanzas Secundarias

Actividad	<p>Propuesta reiterada de la Unidad de Igualdad a la Delegación del Rector para Enseñanzas Secundarias, para realizar actividades como el Girl's Day orientadas a fomentar la matrícula de mujeres en carreras técnicas masculinizadas.</p>
Año de realización	2011

Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Delegación del Rector para la enseñanza media
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	<p>En la acción 4.3.1. se recoge una propuesta muy similar: Llevar a cabo el "Girl's day" en las carreras técnicas masculinizadas.</p> <p>La Guía de actividades para secundaria de los cursos 2011/2012 y 2012/2013 recogen una gran cantidad de cursos, pruebas, talleres, visitas, y actividades que la UV ofrece al estudiantado de secundaria. Entre ellas no aparece ninguna actividad que fomente la matrícula de mujeres en carreras masculinizadas, como el Girl's day.</p>
Recomendaciones	<p>Dado el éxito y los buenos resultados que esta actividad está dando en las universidades europeas y españolas en las que se ha implantado, se propone que se formalice su introducción en el II Plan de Igualdad.</p> <p>No estaría de más hacer actividades parecidas para que los hombres se matriculen en carreras con alta presencia femenina.</p>
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">Girl's day. Universidad Oviedo</a></p> <p><a href="#">Girl's day. Por una ingeniería más igualitaria. Universidad de Zaragoza</a></p>

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

Actividad	Realización de material audiovisual de presentación del Plan de Igualdad para ser visionado en las pantallas de los halls de centros y aularios, solicitando a los centros su pase en las primeras semanas de inicio de las clases.
Año de realización	2011
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación

Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad, CADE, Delegación de estudiantes, DISE
Observaciones	La jefa de servicio del SeDI confirma su participación a nivel de asesoramiento en el diseño de la producción de los materiales.
Especificaciones sobre el proceso	<p>La Unidad de Igualdad asesorada por la directora del DISE, Charo Álvarez, ha realizado un material audiovisual de presentación del Plan de Igualdad.</p> <p>Se envía a los centros acompañada de una carta firmada por la directora de la UI y dirigida a decanas/os y directores/as de Escuelas Universitarias, solicitando el pase del vídeo durante las primeras semanas de inicio de las clases.</p> <p>Se pasó por las pantallas en centros y aularios de los tres campus en el inicio del curso 2011-12.</p>

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

Actividad	<p>La Unidad de Igualdad insta a los centros que presenten desequilibrios por sexo en la matrícula para que realicen acciones concretas para modificar la situación.</p> <p>En especial, se ha enviado la documentación del Girl's Day a los decanos/as y direcciones de escuelas de titulaciones técnicas donde la matrícula está más masculinizada.</p>
Nivel de ejecución	<b>En proceso</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación, Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad

## **EJE QUINTO: PARTICIPACIÓN Y GOBIERNO**

### **9. PARTICIPACIÓN**

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

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

Actividad	No se ha programado
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar

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

Actividad	Desde la Unidad de Igualdad no se han realizado actuaciones concretas para responder a la medida.
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación; Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	<p>El informe de las actuaciones del Plan Operativo de 2010 señala que la Unidad de Igualdad ha realizado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento de la participación de mujeres en las candidaturas de las elecciones al rectorado.</li> <li>• Seguimiento del nombramiento de las vicerrectoras así como directoras y cargos de representación de la UVEG.</li> <li>• Notas de prensa en la web de la Unidad de Igualdad, de la UVEG y del DISE sobre noticias respecto a la participación de las mujeres en los órganos de representación y gobierno.</li> <li>• La directora de la UI ha felicitado a todas las nuevas vicerrectoras así como a todos los nuevos</li> </ul>

	nombramientos.
Especificaciones sobre el proceso	La actividad realizada no alcanza el propósito de la acción, dado que su actuación se ha desarrollado tras los nombramientos.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Composición del equipo rectoral</a>

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

Actividad	La Unidad de Igualdad, a través del Observatorio de Igualdad, ha realizado cuatro micro-informes acerca de los resultados de los procesos electorales.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Junta Electoral; Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Especificaciones sobre el proceso	Los informes realizados han sido: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Participación de mujeres y hombres en las elecciones al Rectorado</i>. Marzo 2010.</li> <li>• <i>Participación y resultados de las elecciones de representantes de estudiantes al Claustro</i>. Febrero 2011.</li> <li>• <i>Composición de las candidaturas y resultados de las elecciones sindicales del 2 de diciembre de 2010</i>. Febrero 2011.</li> <li>• <i>Composición por sexo de los equipos de gobierno de los centros de la Universitat de València</i>. Curso 2011/12. Mayo 2012.</li> </ul>
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Participación de mujeres y hombres en las elecciones al Rectorado</a> <a href="#">Participación y resultados de las elecciones de representantes de estudiantes al Claustro</a> <a href="#">Composición de las candidaturas y resultados de las elecciones sindicales del 2 de diciembre de 2010</a>

	Composición por sexo de los equipos de gobierno de los centros de la Universitat de València. Curso 2011/12
--	---

## OBJETIVO 9.2. Promover condiciones favorables para la participación de mujeres

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

Actividad	En 2010 se instituye la Semana por la Igualdad, en la que se celebran numerosas y variadas actividades donde se abordan temáticas sobre desigualdades entre mujeres y hombres.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vice-rectorado de de Cultura, Igualdad y Planificación
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad, Asociaciones de Estudiantes, Centros, Sindicatos, CADE, Delegación de Estudiantes
Observaciones	Destaca el protagonismo de la Facultad de Ciencias Sociales.
Especificaciones sobre el proceso	<p>A modo ilustrativo se expone la programación de la Primera Semana por la Igualdad de la Universitat de València, que se celebró del 22 al 26 de marzo de 2010 y contó con actividades dirigidas a toda la comunidad universitaria y organizadas por los centros, por asociaciones de estudiantes y por la Unidad de Igualdad.</p> <p>- Mesa Redonda: <i>“De la igualdad formal a la igualdad real: recorriendo un camino”</i>, a cargo de M<sup>a</sup> Luisa Contri, secretaria general de la UVEG. Concha Gisbert, experta en género y docente del Máster en género y políticas de igualdad de la UVEG y Olga Quiñones, directora de la Unidad de Igualdad de la UVEG. Presenta y modera: Magdalena López Precioso, secretaria de la Facultad de Ciencias Sociales. Organiza: Facultad de Ciencias Sociales.</p> <p>- Monólogo: <i>“Trilogía de mujeres medievales”</i> con Antonia</p>

	<p>Bueno. Presenta: Amparo Pérez Carbonell, profesora de la UVEG. Organiza: Facultad de Ciencias Sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inauguración de la exposición de pinturas de reclusas del centro penitenciario de Picassent. Organiza Facultad de Ciencias Sociales.</li> <li>- Charla: <i>“Prevención de la violencia machista en parejas jóvenes”</i> a cargo de Laso Moiras. Organiza: Acontracorrent.</li> <li>- Taller de género: <i>“Mes allá de los dos sexos”</i>. Eva Benet y Miguel Gelardo, de Lambda. Organiza: Acontracorrent.</li> <li>- Proyección Documental <i>“Resistencia”</i> y coloquio con la directora Lucinda Torre, y la profesora de la UVEG Isadora Guardián. Presentan: Begoña Pozo y Mercedes Quilis, profesoras de la Facultad de Filología, Traducción y Comunicación de la UVEG. Organiza Facultad de Filología, Traducción y Comunicación.</li> <li>- Panel de personas expertas <i>“Igualdad y derecho”</i>, con la participación de Silvia Barona, catedrática de Derecho Administrativo y Derecho Procesal, M<sup>ª</sup> José Añón, catedrática de Filosofía del Derecho, Moral y Político, Olga Quiñones, directora de la Unidad de Igualdad y Carmen Alborch, senadora. Presenta y modera Gema Fabregat, secretaria de la Facultad de Derecho. Organiza: Facultad de Derecho.</li> <li>- Charla <i>“Historia de la sexualidad femenina”</i> a cargo de La alegre Conxita. Organiza: Acontracorrent.</li> <li>- Taller lúdico de los trabajos del hogar: <i>No creas que tú también savias?</i> Organiza: BEA.</li> <li>- Conferencia "Sexo y derecho" a cargo de María Luisa Maqueda, catedrática de Derecho Penal de la Universidad de Granada.</li> <li>- Taller afectivo-sexual, a cargo del colectivo Baubo. Organiza: SEPC.</li> <li>- Celebración veinte años y cien números de la colección "Feminismos" Acto presidido por Francisco Tomás, Rector de la Universitat de València y Laura Seara, directora del <i>Instituto de la Mujer</i>. Con las intervenciones de Isabel Morant, profesora de la UVEG y directora de la colección "Feminismos", Olga Quiñones, directores de la Unidad de Igualdad, Mercedes Madrid y Concha Gisbert como autora y lectora de la colección respectivamente.</li> </ul>
--	---

	<p>- Conferencia "Nuevas feminidades y nuevas masculinidades", a cargo de Marina Subirats, exdirectora del Instituto de la Mujer y catedrática emérita de Sociología de la UAB. Presenta y modera: Teresa Yeves, profesora del departamento de Trabajo de la UVEG. Organiza: Facultad de Ciencias Sociales.</p> <p>- Charla "<i>Alternativas de placer</i>", a cargo de La alegre Conxita. Organiza: SEPC.</p> <p>- Mesa redonda con reclusas del centro penitenciario de Picassent. Organiza: Facultad de Ciencias Sociales.</p> <p>- Lectura dramatizada <i>Historias de ¿amor?</i> Organiza: Campus Jove. Facultad de Ciencias Sociales.</p> <p>- Concierto del cuarteto femenino <i>Adventus Musica</i>.</p>
<b>Acceso a recursos</b>	<p><a href="#">I Setmana per la Igualtat. Universitat de València. Programación</a></p> <p><a href="#">II Setmana per la Igualtat. Universitat de València. Programación</a></p> <p><a href="#">II Setmana per la Igualtat. Universitat de València. Video</a></p>

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

Actividad	A fecha 19 de noviembre de 2012 cuentan con Comisiones de Igualdad 15 centros (de los 18).
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>En proceso</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad; Decanatos y Juntas de Centro
Especificaciones sobre el proceso	<p>Los Centros con Comisiones de Igualdad son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facultat de Filologia, Traducció i Comunicació</li> <li>• Facultat de Filosofia i CC Educació</li> <li>• Facultat de Dret</li> <li>• Facultat d'Economia</li> <li>• Facultat de Ciències Socials</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facultat de Farmàcia</li> <li>• Facultat de Química</li> <li>• Facultat de Medicina i Odontologia</li> <li>• Facultat de Geografia i Història</li> <li>• Facultat de Física</li> <li>• Escola Tècnica Superior d'Enginyeria</li> <li>• Facultat de Ciències Biològiques</li> <li>• Facultat de Ciències de l'Activitat Física i l'Esport</li> <li>• Facultat de Ciències Matemàtiques</li> <li>• Facultat de Psicologia</li> </ul>
Recomendaciones	Instar a crear la comisión de igualdad en los 3 centros que todavía no lo han hecho.

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

Actividad	La Unidad de Igualdad junto a la Delegación de estudiantes han convocado ayudas a asociaciones de estudiantes para proponer actividades durante la Semana por la Igualdad.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad; Delegación de Estudiantes
Especificaciones sobre el proceso	<p>La Unidad de Igualdad ha subvencionado actividades propuestas por las asociaciones de estudiantes para la Semana por la Igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2010: cuatro asociaciones de estudiantes reciben subvención para actividades en la I Semana por la Igualdad: Acontracorrent, BEA, Campus Jove y SEPC. Se desarrollan siete actividades.</li> <li>• En 2011: Se realizan dieciocho actividades en las que</li> </ul>

	<p>participan nueve asociaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2012: Se realizan treinta y una actividades y participan nueve asociaciones.</li> </ul>
Recomendaciones	Se considera esencial que se potencien este tipo de subvenciones para sensibilizar e implicar a las/los estudiantes en la cultura de igualdad.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Convocatoria 2012. Resolución y Bases reguladoras</a>

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

Actividad	El <i>Informe de la composición de Departamentos e Institutos de Investigación por sexo en la Universitat de València</i> identifica los departamentos con mayores y menores asimetrías por sexo. La directora de la Unidad de Igualdad ha remitido el informe a la dirección de los departamentos, junto con una carta en la que se felicita a los que cumplen el principio de proporcionalidad y alerta a los que no la cumplen, solicitando que se adopten las medidas necesarias para subsanarlo.
Año de realización	2010
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Especificaciones sobre el proceso	Se obtiene respuesta del Departamento de Educación Física.
Recomendaciones	Conforme se ha indicado en la valoración de la acción 1.1.7., para la consecución de mayor equilibrio en la composición por sexo del PDI de los departamentos sería pertinente remitir a la presidencia de las comisiones de contratación un escrito específico sobre esta acción del Plan.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Informe de la composición de Departamentos e Institutos de Investigación por sexo en la Universitat de València</a>

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

Actividad	La directora de la Unidad de Igualdad se ha dirigido en entrevistas y cartas a vicerrectoras/es y decanas/os con objeto de aumentar la presencia de mujeres en actos y acontecimientos institucionales.
Año de realización	2011
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado Cultura, Igualdad y Planificación, Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	El informe de las actuaciones del Plan Operativo 2011 recoge esta actuación.
Recomendaciones	Para sucesivas evaluaciones se recomienda efectuar un breve informe de las actuaciones que la Unidad de Igualdad ha realizado instando a la implementación de las medidas del Plan.

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

Actividad	No se ha programado
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar

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

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

Actividad	No se ha programado
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar

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

Actividad	No se ha programado
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar

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

Actividad	No se ha programado
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar

## **EJE QUINTO: PARTICIPACIÓN Y GOBIERNO**

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

## OBJETIVO 10.1. Fomentar la presencia equilibrada en los órganos de representación

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

Actividad	No se ha programado
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar

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

Actividad	No se ha programado
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar

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

Actividad	No se ha programado
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar

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

Actividad	No se ha programado
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar

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

Actividad	No se ha programado
Nivel de ejecución	<b>No realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar
Responsables de la gestión	Sin asignar

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

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

Actividad	Los Estatutos de la UV recogen que la presencia de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno, Consejo de Dirección y equipos decanales debe ser equilibrada. Durante los tres años de vigencia del Plan, la UI ha efectuado un seguimiento de la composición de estos órganos para constatar la presencia equilibrada de mujeres en los mismos. Con esta finalidad, el Observatorio de Igualdad ha realizado cuatro micro-informes. Los resultados de los mismos se difunden a través de la web de la UI, de la UVEG y de notas informativas en el NOU DISE (prensa y radio).
-----------	---

Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación, Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Especificaciones sobre el proceso	Los informes realizados son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Composición por sexo del Consejo de Gobierno de la Universitat de València. 2012.</i></li> <li>• <i>Composición por sexo del Claustro de la Universitat de València. 2012.</i></li> <li>• <i>Composición por sexo de los equipos decanales o de dirección de los departamentos de la Universitat de València. Curso 2011/2012.</i></li> </ul>
<b>Acceso a recursos</b>	Unidad de Igualdad UV Observatorio de Igualdad UV Composición por sexo del Consejo de Gobierno Composición por sexo del Claustro Composición por sexo de los equipos decanales o de dirección de los departamentos de la Universitat de València. Curso 2011/12

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

Actividad	El Observatorio de Igualdad realiza el seguimiento y la actualización periódica de los datos referidos a la composición por sexo de las comisiones elegidas por el Claustro. El objetivo es ver si cumplen con el principio de proporcionalidad y equilibrio que recoge la Ley de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres y el I Plan de Igualdad de la UVEG.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación, Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad

Especificaciones sobre el proceso	<p>El informe <i>Composición por sexo de las comisiones elegidas por el Claustro</i>, analiza la presencia de mujeres y hombres en dichas comisiones atendiendo al principio de representación equilibrada. Los resultados se publican en la web de la Unidad de Igualdad.</p> <p>El informe anual sobre la gestión de la UV, en el apartado 5.3 del anexo, proporciona datos referentes a la distribución por sexo de los órganos de gobierno y representación. La utilización de estos datos serviría para actualizar el micro-informe realizado por el Observatorio de Igualdad.</p>
Recomendaciones	Sería recomendable que los datos se actualicen cuando se produzca algún tipo de cambio en los mismos.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Composición por sexo de las comisiones elegidas por el Claustro</a> <a href="#">Microinformes composición por sexo</a>

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

Actividad	Los informes de gestión de la Universitat de València recogen la composición por sexo de Delegaciones del Rector y de otros nombramientos de libre designación. La Unidad de Igualdad efectúa el seguimiento de estos nombramientos para velar por el principio de proporcionalidad y equilibrio en su composición.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación, Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Especificaciones sobre el proceso	<p>El informe de gestión del año 2010 y el del año 2011, en el subapartado 5.3. <i>“Distribució per sexes dels Òrgans de Govern i Representació”</i>, describe la composición por sexo de los órganos universitarios de carácter general de la Universitat de València.</p> <p>Delegaciones del Rector:</p> <p>2010: 2 mujeres y 8 hombres. 2011: 1 mujer y 7 hombres.</p>

	Asesoras/es: 2010: 1 mujer y 2 hombres. 2011: 2 mujeres y 1 hombre.
<b>Acceso a recursos</b>	Consultar Informes de Gestión 2010 y 2011

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

Actividad	La Unidad de Igualdad, a través del Observatorio de Igualdad, ha realizado un micro-informe en el que analiza la composición por sexo en los departamentos e institutos de investigación de la UVEG.
Nivel de ejecución	<b>No Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación, Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Especificaciones sobre el proceso	La actividad realizada no alcanza el propósito de la acción. Hay un micro-informe realizado por el Observatorio de Igualdad, " <i>Informe de la composición de Departamentos e Institutos de Investigación por sexo en la Universitat de València</i> ", que data de 2010 y se refiere a la proporción de mujeres y hombres de PDI que forman parte de los departamentos e institutos de investigación. Sin embargo, no hace referencia a la composición por sexo de la dirección, secretaría y junta permanente de los departamentos e institutos de investigación, como se establece, de manera específica, en la acción 10.2.4.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Composición por sexo de departamentos e institutos de investigación</a>

## **EJE QUINTO: PARTICIPACIÓN Y GOBIERNO**

### **11. MODIFICACIÓN DE LAS NORMATIVAS DE LA UNIVERSITAT**

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

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

Actividad	La propuesta de modificación de los Estatutos de la UV incluye la regulación de la Unidad de Igualdad incorporando la "Sección Segunda del Capítulo Quinto del Título Sexto", denominada "de la Igualdad". La Unidad de Igualdad, es el órgano universitario encargado del desarrollo de las cuestiones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la UV.
Año de realización	2011
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Claustro, Consejo de Gobierno
Responsables de la gestión	Secretaría General
Observaciones	Los Estatutos se tiene que revisar en aquello que concierne al mandato de dos leyes: la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre. de medidas de protección integral contra la violencia de género. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, referente a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Especificaciones sobre el proceso	El 1 de marzo de 2012, el Claustro aprueba la reforma de los Estatutos de la institución académica. El nuevo texto incluye la regulación de la Unitat d'Igualtat, creada por acuerdo del Consejo de Gobierno en octubre de 2007.  Está pendiente que los órganos competentes de la Generalitat Valenciana realicen el control de legalidad del nuevo Estatuto de la UVEG y se publique el texto en el DOCV.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Propuesta modificación Estatutos UVEG</a> <a href="#">Documento creación UI</a>

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

Actividad	La UVEG crea una Comisión de Políticas de Igualdad (CPIUV) encargada de coordinar acciones específicas, referentes a la igualdad entre mujeres y hombres, que puedan poner en marcha los diferentes órganos, centros y servicios. Está compuesta por las personas con la representación correspondiente de cada Centros, Servicios Centrales, Servicios Generales, Delegación de Alumnado y Secciones Sindicales con presencia en la Mesa Negociadora de la Universidad.
Año de realización	2010/ 2011/ 2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación; Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	Además, en la Unidad de Igualdad existe una Comisión de Expertas del PAS. Una Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad, nombrada por el Rector en Consejo de Gobierno de 27 octubre de 2010. Una Comisión de personal experto externo a la Universitat de València con el objetivo de asesorar en materia de igualdad y servir de puente entre la Universitat y la sociedad.
Especificaciones sobre el proceso	La CPIUV está compuesta por 28 personas: la directora de la UI, 18 personas en representación de los 18 centros, 2 de los servicios centrales, 5 de los sindicatos y 1 representante de la delegación del Rector para estudiantes.  Se reúne tres veces a lo largo de cada curso académico.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Comisiones UI UV</a> <a href="#">Comisión seguimiento I Plan de Igualdad</a> <a href="#">Miembros Comisión Políticas Igualdad</a> <a href="#">Comisión de expertas PAS</a> <a href="#">Reglamento interno Comisión Políticas de Igualdad UV</a> <a href="#">Comisión de Políticas de Igualdad</a>

Acción 11.1.3. Revisar los Estatutos en todo aquello que pueda resultar afectado por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Actividad	Los Estatutos han sido revisados en lo referente a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, así como de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.  La propuesta de reforma está pendiente de que los órganos competentes de la Generalitat Valenciana realicen el control de legalidad del nuevo Estatuto de la UVEG y se publique el texto en el DOCV.
Año de realización	2012
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación; Unidad de Igualdad
Responsables de la gestión	Unidad de Igualdad
Observaciones	El texto presentado como propuesta de reforma incluye una nueva sección sobre igualdad en el Capítulo Quinto del Título Sexto: <i>“De las garantías y otras normas generales de los procedimientos electorales y de la igualdad”</i> .
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Propuesta modificación Estatutos UVEG</a>

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

Actividad	No se ha programado
Nivel de ejecución	<b>Realizada</b>
Responsables de la implantación	Sin asignar

Responsables de la gestión	Sin asignar
Observaciones	<p>El Estatuto del Estudiante Universitario, aprobado por Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, en el artículo 7 reconoce el derecho de las y los estudiantes <b>“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”</b>. En el artículo 38, sobre participación, da cuenta de a) <b>“El equilibrio, la paridad y la igualdad de oportunidades en la representación estudiantil y en los órganos de representación de las asociaciones”</b>. b) <b>“La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la formulación de sus proyectos” y “Igualdad de trato entre hombres y mujeres”</b>. También recoge como derecho específico (art. 8, 9 y 10) <b>“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”</b>.</p> <p>La Reforma de los Estatutos de la Universitat de València atiende a todos los cambios introducidos en la legislación en cuanto a la participación de las y los estudiantes en los órganos de representación y gobierno. Así mismo, recoge como objetivo fundamental de la UV el desarrollo de todas las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, la promoción de políticas activas que favorezcan la conciliación y la lucha contra la violencia de género.</p> <p>Por otro lado, se ha elaborado el Reglamento Marco de Régimen Interno del ADR, en conformidad con los Estatutos de la UV (art. 172) y el Estatuto del Estudiante Universitario (art. 34) <b>“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”</b>. El punto 4 del artículo 2 de este reglamento hace referencia a <b>“fomentar el uso de un lenguaje no sexista”</b>.</p> <p>Se espera que el desarrollo normativo y reglamentario, en</p>

	relación a la participación de los y las estudiantes en la vida universitaria, se retome cuando los órganos competentes de la Generalitat Valenciana realicen el control de legalidad de los nuevos Estatutos de la UVEG y se publique el texto en el DOCV.
<b>Acceso a recursos</b>	<a href="#">Estatuto Estudiante Universitario</a> <a href="#">Reglamento ADR</a>

### 3. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

La evaluación de resultados se realiza a partir de la evaluación de proceso. Consiste en valorar el grado de cumplimiento de los objetivos en función del análisis de los datos recogidos en las fichas de sus correspondientes acciones. Este análisis implica dos aspectos: primero, el nivel de resultados alcanzado por los objetivos de cada una de las 11 dimensiones del plan y, segundo, su vinculación con el desarrollo de las acciones. Las tablas que acompañan a cada dimensión recogen las acciones de los objetivos y su nivel de consecución, que se destaca utilizando diferentes colores: el verde para aquellas acciones realizadas, el naranja para las que están en proceso de realización y el rojo para las que no se han podido realizar en este I Plan de Igualdad y tendrán que revisarse y/o redefinirse en sucesivos planes.

#### Dimensión 1. Diagnóstico

OBJETIVO	ACCIONES							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1.1.								
1.2.								

El objetivo de ampliar, profundizar y revisar periódicamente el diagnóstico (objetivo 1.1.) alcanza un elevado nivel de cumplimiento. En primer lugar, la actividad realizada por el Observatorio de Igualdad ha permitido desvelar (a través de la elaboración de estadísticas y de la realización de informes y estudios) y hacer visibles (a través de su web) las desigualdades entre mujeres y varones en distintos espacios de nuestra comunidad universitaria.

En segundo lugar, y en el marco del Observatorio, se han ejecutado las acciones relativas a la realización de un estudio monográfico sobre el acceso y promoción en la carrera académica de becarias y becarios, al diseño de indicadores específicos para medir la igualdad y establecer comparaciones a lo largo del tiempo y con otras universidades, así como también se han examinado los cambios registrados en las carreras masculinizadas y feminizadas.

En tercer lugar, documentos básicos de la UVEG, como la Memoria de la Universitat o el *Recull de Dades Estadístiques*, han recogido la evolución de indicadores básicos referidos a estudiantes, PDI o PAS.

No obstante, queda por desarrollar el estudio sobre el uso del tiempo en el PAS y en el PDI, y se encuentran en proceso de ejecución dos de las acciones que integran el objetivo. La acción 1.1.6., relativa al análisis de los datos sobre inserción laboral de las egresadas, no se ha culminado, puesto que se ha avanzado en la desagregación por sexo, pero no se efectúa un análisis con perspectiva de género. La acción 1.1.7., orientada al estudio de la presencia de mujeres entre el PDI de los departamentos e institutos de investigación y la corrección de desequilibrios si los hubiere, se ha efectuado sólo en parte, dado que la Unidad de Igualdad ha remitido el informe sobre composición por sexo de los departamentos, instando a aquéllos que registran desequilibrios a combatirlos mediante la adopción de los mecanismos necesarios.

El objetivo de dar a conocer y difundir los contenidos del Plan de Igualdad (objetivo 1.2.) se ha cubierto en su totalidad. Además de haber presentado el plan en diferentes centros y servicios, se mantuvieron reuniones con las autoridades académicas y administrativas acerca de su implementación, se han celebrado conferencias y jornadas, editado folletos y realizado campañas específicas sobre la importancia de la igualdad en el seno de nuestra Universitat y en el conjunto de la vida social.

## Dimensión 2. Visibilización

OBJETIVO	ACCIONES		
	1	2	3
2.1.			
2.2.			
2.3.			
2.4.			
2.5.			

La visibilización se transmite a través del lenguaje, las estadísticas, las cifras presupuestarias, los medios de comunicación escritos y audiovisuales y las aportaciones de las mujeres a la UVEG. Así se recoge en los cinco objetivos de esta dimensión.

Respecto al primero (objetivo 2.1.), la elaboración y difusión de las guías de uso de lenguaje no sexista tiene como finalidad divulgar y proporcionar a la comunidad universitaria un recurso que pretende ser una herramienta práctica y sencilla, dirigida a todos sus miembros con un doble fin: evitar el uso sexista del lenguaje en los documentos administrativos y resolver sus dudas mediante la aportación de soluciones claras y no discriminatorias.

Para transmitir institucionalmente el compromiso de la UV con la igualdad de género y la no discriminación es necesario que los contenidos (e imágenes) de cada una de las páginas web de la UV se adecuen al lenguaje no sexista. El volumen de información que recogen es muy grande y en su actualización confluye la tarea una diversidad de personas. No obstante se espera que, a partir de la publicación de las guías de uso de lenguaje no sexista y de la realización de talleres y cursos específicos diseñados a tal fin, la información que se publique en las webs respete estas recomendaciones. Así mismo, es deseable que se vaya revisando y adaptando la información antigua. Por lo que se refiere a la elaboración de todas las estadísticas con perspectiva de género (objetivo 2.2.), el avance registrado es muy notorio, aunque deben acentuarse los esfuerzos para considerar sistemáticamente en la planificación la variable sexo.

En la elaboración de presupuestos se ha incorporado la perspectiva de género (objetivo 2.3.), como lo acredita que se dedique un apartado específico al presupuesto económico de la Unidad de Igualdad en el *Plan Operativo*, el *Informe de Gestión* y en la *Liquidación de Presupuestos y Reglamento de Ejecución*. También se constata que los presupuestos de la UVEG de los tres años de vigencia del Plan de Igualdad cuentan con una partida destinada a la Unidad de Igualdad, adscrita al Plan de Actuación Directiva del Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación. Del mismo modo, en el documento de Presupuestos y Reglamento de Ejecución se recogen todos los recursos dedicados a políticas de igualdad.

La presencia de las mujeres en los medios de comunicación de la Universitat se ha incrementado (objetivo 2.4.), en gran parte impulsada por la *Finestra d'Igualtat*. No obstante, es necesario que esta mayor visibilización se extienda así mismo en las publicaciones de la Universitat mediante medidas específicas.

Finalmente, las aportaciones de las mujeres a la institución universitaria se hecho más visible a lo largo del trienio (objetivo 2.5.). En este sentido, los actos de recuperación de la memoria histórica

de profesoras o de personal de administración y servicios, el inventario de registros de perfiles biográficos de las mujeres más destacadas, la realización de investigaciones destinadas a recuperar biografías de estudiantes de medicina de la UV, o la publicación de libros, el nombramiento de profesoras honorarias o doctoras honoris causa son algunas de las actividades que han pretendido destacar el papel y contribución de las mujeres. El *techo de cristal*, no obstante, se mantiene en el nombramiento de eméritas.

### Dimensión 3. Creación de una cultura de igualdad

OBJETIVO	ACCIONES					
	1	2	3	4	5	6
3.1.						
3.2.						
3.3.						

El objetivo 3.1. del Plan de Igualdad, “promover la creación y difusión de recursos en materia de igualdad de género”, ha alcanzado un elevado grado de cumplimiento. Las actividades en las que los centros y servicios de la UVEG han incorporado la perspectiva de género han sido muy numerosas y variadas, al igual que las actuaciones orientadas a la sensibilización sobre la igualdad de género, la sensibilización, prevención y detección de la violencia de género, o a la formación en la cultura de igualdad y en la erradicación de la violencia de género. Las evidencias que se han registrado confirman que a lo largo del trienio de vigencia del Plan, la oferta cultural de la UVEG ha incluido numerosas actividades en las que se han abordado distintas dimensiones de la igualdad de género.

Especialmente destacable en relación con este objetivo ha sido la aprobación por el Consejo de Gobierno de la UV el *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universitat de València*. Sin embargo, no se ha adoptado una de las medidas insertas en este objetivo: Crear una base de datos dinámica sobre buenas prácticas en igualdad de género en los ámbitos de la docencia y de la investigación (acción 3.1.6.).

El objetivo 3.2., “impulsar la formación en materia de igualdad del PAS y PDI de la Universitat de València”, ha sido plenamente conseguido. Se han desarrollado diversas actividades de

formación, dirigidas al personal de administración y servicios y al personal docente e investigador, en aras de promover una cultura de igualdad entre varones y mujeres. El reconocimiento y visibilidad de actitudes profesionales de personas que trabajan en nuestra universidad, y que representan un avance en materia de igualdad, ha sido desarrollado a través de la *Finestra d'Igualtat*. Por su parte, también se han llevado a cabo actividades de difusión y divulgación de la legislación vigente en materia de igualdad de género, violencia de género y acoso en el trabajo.

Respecto al objetivo 3.3., “promover el liderazgo de la Universitat de València en el impulso de la igualdad de género en la sociedad valenciana”, es indiscutible que la presencia de la UVEG, a través de la directora de la Unidad de Igualdad, ha sido muy significativa en actos orientados a promover la cultura de igualdad entre mujeres y varones y combatir la desigualdad y la violencia de género. No obstante, podrían programarse actividades que conduzcan a introducir, con mayor calado, la perspectiva de género en el ámbito de la cooperación al desarrollo; así se desprende de la evaluación de proceso que se ha efectuado.

#### Dimensión 4. Comunicación y sensibilización

OBJETIVO	ACCIONES					
	1	2	3	4	5	6
4.1.						
4.2.						
4.3.						

El objetivo 4.1 del Plan de Igualdad, “fomentar la igualdad entre hombres y mujeres a través de la comunicación corporativa de la Universitat de València”, ha alcanzado un grado medio-alto de consecución. Desde la aprobación del I Plan de Igualdad, son indudables los esfuerzos que viene efectuando la UV para transmitir el compromiso institucional con la igualdad de género y la no discriminación a través del diseño de estrategias de comunicación. Crear una imagen corporativa que refleje la igualdad entre mujeres y hombres se consigue, en primer lugar, formando al personal técnico relacionado con la comunicación. Parte de esa formación se transmite a través de los seminarios, talleres y conferencias realizados. Con ello se aportan claves, técnicas, herramientas y formación en igualdad de género y uso no sexista del lenguaje. Sin embargo, resultaría muy útil organizar acciones formativas específicas dirigidas al personal responsable de

los soportes de comunicación de la UVEG. Bien es sabido que en el mantenimiento de las webs intervienen muchas personas y éstas deberían tener una formación en comunicación desde una perspectiva igualitaria. Con ese bagaje podrían adaptar el lenguaje igualitario a sus propios procedimientos de trabajo y, así, detectar, analizar y corregir estereotipos sexistas en los soportes de comunicación.

Sin lugar a dudas, el diagnóstico de la comunicación e imagen corporativa de la UV desde una perspectiva de género (acción 4.1.1.), que no se ha efectuado, hubiera sido una pieza clave para detectar situaciones específicas y poder corregirlas. Aunque tampoco se ha realizado una revisión sistemática de todas las normativas y la documentación institucional de la UVEG, el compromiso de la Universitat de València con la utilización de un lenguaje inclusivo de género es evidente. Se manifiesta en los documentos y normativas realizadas a raíz de la entrada en vigor de la LOI (Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, 3/2007) y del I Plan de Igualdad de la UV (1/12/2009). Además, el compromiso queda reflejado en la propuesta de reforma de los Estatutos.

En relación al objetivo 4.2 “incorporar la perspectiva de género a los medios de comunicación de la Universitat de València así como a sus acciones de comunicación o publicidad”, podemos decir que hay un elevado grado de cumplimiento. Es el objetivo con más acciones de esta dimensión. Tan sólo una de sus seis acciones ha quedado por realizar y otra se encuentra en proceso de realización.

Se ha elaborado la “Guía de uso para un lenguaje igualitario”, y ha tenido una amplia difusión. Es un recurso propio de la UVEG para ser utilizado por toda la comunidad universitaria. El compromiso de la UV en transmitir una imagen plural, igualitaria y libre de estereotipos es innegable. Se muestra en la web institucional; en su imagen promocional; en la difusión escrita y audiovisual de la ofertas de estudios de grado, postgrado, master y doctorado; en los medios informativos de prensa y radio, con secciones quincenales dedicadas a la igualdad (*Finestra d'Igualtat*)... Así mismo, la Unidad de Igualdad envía y publica notas de prensa que difunden noticias sobre y protagonizadas por mujeres en todos los ámbitos de la vida social. Publica información de seminarios, campañas, talleres, conferencias, estudios... que se realizan no sólo en el ámbito de la Universitat, sino también en la sociedad civil valenciana y diversas instituciones de carácter local, autonómico y estatal.

Tenemos que destacar dos acciones relevantes de este objetivo que, sin lugar a dudas, han contribuido a incorporar la perspectiva de género a los procesos de comunicación de la Universitat. Una ha sido la puesta en marcha y el mantenimiento de la página web de la Unidad de Igualdad, que se ha erigido como un foco de divulgación de toda la información que da cuenta de la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida académica, cultural y social, además de estar presente en las redes sociales Twitter y Facebook. La otra ha sido la elaboración y difusión de la *“Guía de uso para un lenguaje igualitario”* de la UVEG (versión castellano y valenciano), como elemento clave para difundir y unificar criterios en cuanto a la utilización de un lenguaje inclusivo de género. Es un recurso propio de la UV, disponible para ser utilizado por toda la comunidad universitaria. Sería recomendable hacer una amplia difusión de estos dos instrumentos en toda universidad.

Se han llevado a cabo contactos y colaboraciones con asociaciones y grupos de mujeres presentes en la sociedad valenciana, aunque está en proceso de realización ya que aún queda por ampliar el número de asociaciones con las que se puede llegar a colaborar. Sólo ha quedado por realizar la acción 4.2.3. Es tan amplia y difusa en su formulación que ha sido difícil plasmarla en actividades concretas.

El objetivo 4.3 *“promover una imagen no sexista o estereotipada de la oferta de programas formativos de la Universitat de València”* no se ha alcanzado plenamente. Es evidente que la Universitat de València intensifica sus energías para estar presente en los institutos de secundaria y realiza campañas anuales de promoción de sus titulaciones. También conoce la existencia, tanto por el Diagnóstico previo al Plan como por el informe del Observatorio de Igualdad, de las pocas mujeres que se matriculan en titulaciones de tradición masculina (ingenierías) y la poca presencia de hombres otras. Pese a ello, las propuestas efectuadas para realizar la campaña *“Girl’s day”* en ingenierías e institutos no han sido atendidas. Sería muy recomendable llevarla a cabo ya que tiene como objetivo acercar a las alumnas de bachiller a la formación en ingenierías. Es una experiencia que está dando muy buenos resultados en las universidades europeas y españolas en las que se ha implantado. Del mismo modo, sería interesante iniciar acciones para estimular la matrícula masculina en aquellos grados en que su presencia es minoritaria. Todo ello en aras a eliminar estereotipos de roles y género que inciden en la discriminación.

## Dimensión 5. Acceso al empleo, ascenso y promoción personal

OBJETIVO	ACCIONES		
	1	2	3
5.1.			
5.2.			
5.3.			

El objetivo 5.1. del Plan, cuyo propósito es “garantizar que la normativa reguladora de las relaciones laborales en la Universitat de València se atiene a los principios de igualdad de trato y de oportunidades” reviste una elevada dificultad para su consecución, lo que explica que no se haya cubierto íntegramente aunque sí se han realizado destacados avances en esta dirección programática.

En primer lugar, y con respecto al PAS, el mandato de erradicar la discriminación directa o indirecta en la normativa sobre acceso, ascenso y promoción se ha aplicado escrupulosamente a partir de la aprobación del Plan, pero no se ha podido realizar la revisión de toda la normativa anterior y aún puede quedar algo pendiente. En relación con el PDI, en el procedimiento regulador de los procesos de selección no existe ningún motivo de discriminación por sexo; ahora bien, se encuentra en proceso de adaptación el reglamento de selección de personal a un uso no sexista del lenguaje, y pendiente de adaptación el reglamento de desarrollo de la carrera docente. En segundo lugar, desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad se realizan informes de impacto de género de las pruebas selectivas en el caso del PAS, mientras que en el caso del PDI no se realizan informes específicos indicando las causas de las diferencias por sexo al finalizar los procesos de selección, lo que podría obedecer a las características singulares del proceso en las plazas de personal docente e investigador.

En cuanto al objetivo 5.2., mediante el cual se establece que se “garantizará la igualdad en las ofertas de empleo público, convocatorias de acceso, concesiones administrativas a terceros o convenios”, se ha constatado que no existe discriminación directa o indirecta en las convocatorias u ofertas de empleo y que se garantiza la igualdad real y efectiva, desde la perspectiva de género. No obstante, no se han emprendido actuaciones específicas para “velar porque las comisiones de

contratación emitan informes sobre los resultados de los procesos de selección, identificando las causas de las diferencias de contratos entre mujeres y hombres” (acción 5.2.3.).

Finalmente, se cumple la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección, en las comisiones de valoración y en los órganos de dirección y gobierno (objetivo 5.3.)

### Dimensión 6. Condiciones de trabajo

OBJETIVO	ACCIONES				
	1	2	3	4	5
6.1.	■				
6.2.	■	■	■	■	■
6.3.	■	■			
6.4.	■	■			
6.5.	■	■			
6.6.	■	■	■		

La evaluación de los objetivos específicos en los que se desglosa el objetivo general de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo arroja un resultado notable. Si bien es cierto que la información recogida avala que se ha promovido la igualdad en la clasificación profesional o sistema de clasificación (objetivo 6.1.), que se asegura la igualdad en las medidas de conciliación (objetivo 6.4.) y que se han adoptado medidas de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de igualdad (objetivo 6.5.), otras evidencias muestran objetivos no alcanzados enteramente.

Promover la igualdad real en la formación profesional (objetivo 6.2.) se ha instrumentado en el Plan a partir de cinco acciones, de las cuales cuatro se han efectuado y una se sitúa en proceso de implementación: adoptar medidas de acción positiva para conseguir que, a medio plazo, las mujeres puedan acceder a la promoción profesional en condiciones de igualdad para que no estén infra-representadas en determinadas escalas funcionariales o categorías profesionales. Evidentemente, una acción positiva que se aplica es la composición del tribunal paritaria entre hombres y mujeres, pero seguramente insuficiente.

De otra parte, en relación con el objetivo de disponer de protocolos de actuación ante la discriminación, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (objetivo 6.6.), el avance ha sido sustancial. La preocupación de la UVEG ante el acoso de todo tipo y la discriminación es indiscutible, y fruto de esta inquietud es la aprobación del *Protocolo de Actuación ante el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo, en el ámbito de la UVEG*, y la amplia información y asesoramiento que sobre acoso sexual y violencia de género ofrecen la web de la Unidad de Igualdad y la web del CADE (Centro de Asesoramiento y Dinamización de las/los Estudiantes, hoy SeDI). Sin embargo, no se ha redactado un código de buenas prácticas en relación con la igualdad de trato entre mujeres y hombres (medida 6.6.3).

Ahora bien, la mayor debilidad que se ha detectado en la dimensión relativa a las condiciones de trabajo tiene que ver con el hecho de garantizar la igualdad en la retribución (objetivo 6.3.), dado que no se ha realizado el estudio específico para diagnosticar los factores de desigualdad retributiva entre ambos sexos y, por consiguiente, no se han adoptado las medidas para lograr una equidad remunerativa.

### Dimensión 7. Investigación

OBJETIVO	ACCIONES				
	1	2	3	4	5
7.1.					
7.2.					
7.3					

Promover la presencia de mujeres en la investigación constituye un objetivo sin cubrir, como así lo atestigua el incumplimiento de las acciones que lo conforman (de la acción 7.1.1. a la 7.1.5). No se ha requerido un Plan de Acción de Género en todas las propuestas presentadas a financiación de convocatorias públicas; tampoco se ha elaborado un plan que promueva la presencia de mujeres como investigadoras principales o en la evaluación de los méritos de investigación o en las convocatorias de las becas de colaboración en los diferentes departamentos de la UVEG. No existen evidencias de que personas con experiencia investigadora en Estudios de Género se hayan incorporado en todos los órganos de evaluación de investigación, ni es posible confirmar que la dirección de los departamentos haya prestado a las profesoras jóvenes una atención de tutela y

orientación de la carrera académica y de la actividad investigadora mayor que la prestada a los profesores jóvenes.

Sin embargo, hay evidencias de la discriminación que algunas profesoras perciben, y denuncian, respecto a las bases de las convocatorias de ayudas a la investigación, en las que detectan la ausencia de medidas que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres.

El objetivo 7.2. del Plan, “introducir la perspectiva de género en los contenidos de la investigación” se ha alcanzado sólo a medias. Por un lado, no se ha requerido en todas las propuestas presentadas a financiación de convocatorias públicas, que en el Plan de Acción de Género se especifique el impacto de género en los resultados y aplicaciones de la investigación. Por otro lado, es reseñable el número de convenios firmados en el área de estudios de las mujeres, feministas y de género. También es muy destacable el papel del Institut Universitari d’Estudis de la Dona como entidad propulsora de tales investigaciones a través de sus programas de postgrado o mediante su participación en el Centro de Coordinación de los Estudios de Género de las Universidades Públicas Valencianas, centro cuya finalidad es la de impulsar y reforzar las investigaciones y los estudios de las mujeres y del género en la Comunidad Valenciana, y que ha instituido el Premio de Investigación Presen Sáez de Descatllar. Sin embargo, el desarrollo experimentado no puede atribuirse directamente al Plan de Igualdad en tanto que no se han adoptado medidas concretas.

En relación con el objetivo de “difundir la investigación con perspectiva género” (7.3.) nuevamente es muy notoria la actividad de Institut Universitari d’Estudis de la Dona, una entidad académica que desde 1994 viene fomentando la realización de investigaciones específicas e interdisciplinarias sobre la problemática del género. No obstante, no se han llevado a cabo actuaciones específicas para dar cumplimiento a la medida de visibilizar mediante diversas acciones las investigaciones con perspectiva de género de la UVEG (acción 7.2.1), que se programó para 2011, año en el que también se programó visibilizar mediante diversas acciones las investigaciones realizadas por mujeres en la UVEG, y que tampoco se materializó en actuaciones concretas. Finalmente, no se ha programado durante este trienio actividades dirigidas a fomentar la transferencia de los resultados de la investigación en estudios de género mediante convenios de colaboración (acción 7.3.3), si bien es significativo el número de convenios firmados por nuestra Universitat para realizar investigación en estudios de género.

## Dimensión 8. Docencia

OBJETIVO	ACCIONES		
	1	2	3
8.1.			
8.2.			
8.3.			
8.4.			

El objetivo 8.1. se ha alcanzado casi en su totalidad. En la Universitat de València hay siete Títulos de Grado que cuentan con materias básicas u obligatorias en cuestión de género. Cinco Titulaciones de Grado que cuentan con materias optativas de igualdad y/o perspectiva de género. En todas las áreas de conocimiento (Arte y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias, Ciencias de la Salud, Ingeniería y Arquitectura) encontramos descriptores en algunas de sus materias y/o asignaturas que contienen cuestiones de igualdad, o referidas a la vida profesional de las mujeres, a los estudios de género, a la perspectiva no androcéntrica o al uso de un lenguaje no sexista. Además hay cuatro asignaturas optativas que se ofertan en todos los grados de la UVEG y en las que se pueden matricular todas las y los estudiantes. Igualmente se ha establecido una cláusula en los grados de reconocimiento de créditos por la realización y superación de la asignatura *Relaciones de Género*, diseñada y adaptada a cada una de las ramas de conocimiento. Tiene el reconocimiento de todos los créditos de los que consta la asignatura y éstos se incorporarán al expediente (ACGUV 215/2010). Es una iniciativa que resulta pionera en las universidades españolas. Sin embargo, no se ha introducido la posibilidad de efectuar una mención específica en el Suplemento Europeo al Título sobre la adquisición de competencias correspondientes a materia de igualdad de género. Tarea pendiente de realizar para próximos planes de igualdad.

Se considera fundamental que todas las personas con formación universitaria tengan, al menos, un nivel básico en los estudios de género. Por ello se recomienda que se haga publicidad de estas asignaturas en cada una de las ramas de conocimiento, específicamente en aquellas con Grados en los que la presencia de matrícula femenina es más exigua.

La consolidación de los Estudios de Género en los programas de doctorado y postgrado (objetivo 8.2) está al 100% realizado. Desde la web de la UI se promociona el Master de Políticas de Igualdad y hay un contacto permanente con el Institut Universitari d'Estudis de la Dona. No obstante, se echa en falta más información sobre el master en Derecho y Violencia de Género y una comunicación fluida con el *Centro de Estudios Multidisciplinares en Violencia de Género* de la UVEG. Por todo ello, creemos que sería recomendable dar más información, publicidad y un acceso directo a dicho master desde la página web de la UI. También se ha colaborado económicamente con el Institut Universitari de la Dona y el Vicerrectorado de Cooperación para becar a estudiantes del Master de Género y Políticas de Igualdad que provienen de países en vías de desarrollo.

Respecto al objetivo 8.3., que tiene como finalidad crear materiales docentes ajustados a los principios de la Ley de Igualdad, sólo una de sus dos acciones se ha ejecutado. Para ello se crea el Premio *Género y Docencia en la Educación Superior "Olimpia Arozena Torres"*, cuya finalidad es fomentar el valor de la igualdad en la docencia y destacar las aportaciones de las mujeres a la institución universitaria. Sin embargo, aunque sí que se realiza una labor de promoción del lenguaje no sexista, sobre todo con la publicación de las guías para el unos de un lenguaje igualitario, no se tiene evidencia que se esté realizando actividad alguna otra actividad para promover el uso no sexista del lenguaje en todos los materiales docentes publicados y utilizados en la UVEG.

El último objetivo de esta dimensión, el 8.4, presenta un panorama distinto. No se han realizado campañas específicas para promover el acceso de las mujeres a las carreras masculinizadas, pese a la propuesta reiterada que la Unidad de Igualdad ha realizado a la Delegación del Rector para Enseñanza Secundarias, ni menos aún actividades que promuevan la participación de los hombres en carreras feminizadas. La Guía de actividades para secundaria de los cursos 2011/2012 y 2012/2013 recoge una gran cantidad de cursos, pruebas, talleres, visitas, y actividades que la UV ofrece al estudiantado de secundaria. Entre ellas no aparece ninguna actividad que fomente la igualdad de género ni la matrícula de mujeres en carreras técnicas, ni la de los estudiantes varones en las más feminizadas. Por el contrario, si que se ha promocionado el tema de la igualdad de género entre las y los estudiantes a través de un audiovisual referido al Plan de Igualdad.

Dado el éxito y los buenos resultados que campañas como el Girl's Day está teniendo en las universidades europeas y españolas, se propone que se formalice su introducción en el II Plan de Igualdad. Tampoco estaría de más hacer actividades parecidas para que ellos se matriculen en carreras con alta presencia femenina.

### Dimensión 9. Participación y presencia de las mujeres en la vida universitaria

OBJETIVO	ACCIONES					
	1	2	3	4	5	6
9.1.	Red	Red	Verde			
9.2.	Verde	Amarillo	Verde	Verde	Verde	Red
9.3.	Red	Red	Red			

El objetivo que establece “diagnosticar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y toma de decisiones y en la vida universitaria” (objetivo 9.1.) no se ha conseguido plenamente, al menos a tenor de la evaluación de las acciones que lo integran. Puede afirmarse que sí se dispone de una diagnosis acerca de la presencia de las mujeres en los diferentes procesos de elección de representantes (obtenida a través de los informes sobre elecciones al Rectorado, elecciones de representantes de estudiantes al Claustro, candidaturas y resultados de las elecciones sindicales, equipos de gobierno de los centros). Sin embargo, no se han llevado a cabo estudios para detectar los obstáculos subjetivos y objetivos que impiden o dificultan la incorporación de las mujeres a los órganos de decisiones. Así pues, el diagnóstico que se pretendía realizar queda incompleto. Ahora bien, el objetivo va más allá e incluye además la promoción de la participación de las mujeres en los órganos de representación y gobierno, lo que a partir de las evidencias empíricas se considera (como se ha argumentado) que no se han emprendido actuaciones específicas dirigidas a ello.

Por su parte, la labor desarrollada para “promover condiciones favorables para la participación de las mujeres” (objetivo 9.2.) obtiene una evaluación más positiva. Se ha instaurado la Semana por la Igualdad, se han creado convocatorias de ayudas para actividades de asociaciones de estudiantes cuyo propósito sea promover la igualdad, se ha instado a los departamentos a que equilibren la composición por sexo de su PDI, y al gobierno de la UVEG a que amplíe la presencia de mujeres en actos y acontecimientos institucionales. No obstante, todavía no se ha creado la Comisión de Igualdad en todos los centros, si bien es destacable que lo han hecho 15 de los 18

centros. Y, sobre todo, no se han realizado campañas institucionales que incentiven la participación de las mujeres en los procesos electorales.

Finalmente, el objetivo 9.3. no se ha abordado, es decir, queda pendiente “promover condiciones a lo largo de la trayectoria académica de los y las estudiantes que favorezcan la equidad participativa desde una perspectiva de género”.

**Dimensión 10. Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones**

OBJETIVO	ACCIONES				
	1	2	3	4	5
10.1.					
10.2.					

“Fomentar la presencia equilibrada en los órganos de representación”, objetivo 10.1, es, junto al 7.1 (“promover la presencia de mujeres en la investigación”), uno de los dos objetivos del Plan en el que el 100% de las acciones no se han realizado. Así lo refrenda el incumplimiento de las cinco acciones que lo conforman y en las que ni siquiera se han diseñado las actividades necesarias para alcanzarlo. En concreto, no se han establecido medidas ni se han realizado actuaciones para que las mujeres de PAS y PDI presenten candidaturas a las elecciones al Claustro y a la Junta de Centro. No existe evidencia alguna de actuaciones encaminadas a que las asociaciones de estudiantes presenten listas equilibradas entre hombres y mujeres en dichas elecciones, ni para que participen en aquellos órganos de representación en los que se requiere su presencia. Así mismo, estimular la presencia equilibrada en los comités de empresa y las juntas de personal no ha cristalizado en medidas o actuaciones concretas. Quizás sea la imprecisión del lenguaje empleado en la redacción o la falta de asignación de órganos concretos responsables de la ejecución, lo que ha impedido que se cumpla. Se recomienda la utilización de un lenguaje claro y preciso a la hora de definir las acciones en el próximo Plan. Además, si no hay una atribución clara de los órganos responsables de la implantación y la ejecución, la consecuencia es que se diluye la responsabilidad de poner en marcha las acciones.

El segundo objetivo de la dimensión 10 (10.2.) incorpora en su redacción la necesidad de “fomentar la presencia equilibrada en los órganos de gobierno y comisiones asesoras de la

Universitat de València y de los centros”. Este objetivo tiene un alto grado de cumplimiento, cuatro de las cinco acciones que lo integran se han realizado. Tan sólo una acción ha quedado por ejecutar, ya que nada se ha hecho para estimular la presencia de mujeres en direcciones, secretarías y juntas permanentes de los departamentos e institutos de investigación. Por el contrario, sí que se ha velado por la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno, Consejo de Dirección, equipos decanales, comisiones asesoras de la UVEG y en los nombramientos de delegaciones del Rector y otros de libre designación. Con tal fin, el Observatorio de Igualdad ha analizado la composición por sexo de los mismos, señalando aquellas situaciones en las que el principio de proporcionalidad y equilibrio entre ambos sexos no se ha alcanzado. Sería recomendable que los datos de los microinformes se actualicen en el momento en que se produzca algún tipo de cambio en los mismos.

#### **Dimensión 11. Modificación de las normativas de la Universitat**

OBJETIVO	ACCIONES			
	1	2	3	4
<b>11.1.</b>				

El único objetivo de esta dimensión 11, “modificar las normativas de la Universitat de València en todo aquello que se vea afectado por el Plan de Igualdad”, se ha conseguido holgadamente. La propuesta de modificación de los Estatutos de la UV, presentada por el Rector y aprobada en el Claustro, incluye la regulación de la Unidad de Igualdad incorporando la “*Sección Segunda del Capítulo Quinto del Título Sexto*”, denominada “de la Igualdad”. La Unidad de Igualdad es el órgano universitario encargado del desarrollo de las cuestiones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la UV. La reforma de los Estatutos tiene en cuenta todo aquello que se ve afectado por la Ley contra la violencia de género y la LOI. También se ha creado la Comisión de Política de Igualdad de la UV, compuesta por 28 personas y en la que están representados la directora de la UI, todos los centros, servicios centrales, sindicatos y un representante de la delegación del Rector. Por último, se ha modificado todo aquello que afecta a la participación equilibrada de las y los estudiantes en la vida universitaria. La reforma de los Estatutos está pendiente de que los órganos competentes de la Generalitat Valenciana realicen el control de legalidad y se publique el texto en el DOCV.

#### 4. EVALUACIÓN DE IMPACTO

La evaluación de resultados conduce a la fase final del proceso: la evaluación de impacto. En primer lugar se valoran cada una de las dimensiones y seguidamente se efectúa el balance global del Plan atendiendo a sus cinco ejes.

La siguiente tabla nos muestra el número de acciones realizadas, no realizadas y en proceso de cada una de las 11 dimensiones en que se concretan los 5 ejes del Plan.

**Tabla 3. Grado de cumplimiento de las acciones del Plan, por Ejes y Dimensiones**

EJE	DIMENSIÓN	Nº ACCIONES			
		Total	Realizadas	En proceso	No realizadas
1	1. Diagnóstico	13	10	2	1
	2. Visibilización	12	10	2	0
2	3. Creación de una cultura de igualdad	12	10	1	1
	4. Comunicación y sensibilización	11	6	3	2
3	5. Acceso al empleo, ascenso y promoción profesional	9	6	2	1
	6. Condiciones de trabajo	15	11	1	3
4	7. Investigación	10	1	2	7
	8. Docencia	11	7.5	2	1.5
5	9. Participación y presencia de las mujeres en la vida universitaria	12	5	1	6
	10. Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisión	9	3	0	6
	11. Modificación de las normativas de la Universitat	4	4	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>118</b>	<b>73.5</b>	<b>16</b>	<b>28.5</b>

**Dimensión 1: Diagnóstico.** La evaluación individualizada de las 13 acciones que componen la dimensión muestra que se han completado 10 de ellas, otras 2 han sido iniciadas pero no consumadas y 1 se encuentra pendiente de realización. Es decir, el 77 % del objetivo se ha alcanzado, el 15 % se halla en proceso y el 7 % restante no se ha conseguido.

**Dimensión 2: Visibilización.** Las acciones que la conforman se han implementado en su mayor parte. En concreto, 10 de las 12 acciones han alcanzado su cumplimiento y 2 se sitúan en fase de implementación. O lo que es lo mismo, se ha logrado el 83 % del objetivo propuesto, mientras que el 16,7 % restante está en vías de consecución.

**Dimensión 3: Creación de una cultura de igualdad.** La valoración es altamente positiva: de las 12 acciones, 10 se han efectuado, 1 está en proceso de realización y 1 de ellas no se ha ejecutado. Es decir, el 83,3 % se han culminado con éxito, repartiéndose el porcentaje restante, el 16,6 %, entre la acción en proceso de realización y la no realizada,

**Dimensión 4: Comunicación y sensibilización.** Una vez analizadas las 11 acciones que integran esta dimensión, se observa que son 6 las realizadas, es decir el 54,5 %, 3 están en fase de ejecución, el 27,3 %, y un 18,2 %, que corresponde a 2 de acciones, no se ha logrado alcanzar.

**Dimensión 5: Acceso al empleo, ascenso y promoción profesional.** Tras el examen de las evidencias recabadas para evaluar esta dimensión puede afirmarse que dos tercios de las acciones que la conforman se han ejecutado, es decir 6 de las 9 medidas; mientras que 2 se han iniciado pero no consumado y 1 no se ha realizado. En cifras porcentuales suponen, respectivamente, el 67% (realizadas), el 22% (en proceso) y el 11% (no aplicadas).

**Dimensión 6: Condiciones de trabajo.** La valoración detallada de las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo arroja un resultado favorable: 11 de las 15 acciones se han implementado (73%), 1 se halla en vías de lograrlo (7%) y 3 no han sido aplicadas (20%).

**Dimensión 7: Investigación.** El análisis derivado del nivel de ejecución de cada una de las acciones referidas a la investigación, nos muestra un muy escaso cumplimiento de los objetivos. Tan sólo 1 de las 10 acciones ha sido realizada, 2 se encuentran en proceso de implementación y 7 son las no efectuadas. En términos porcentuales estamos hablando de un 10% de cumplimentación, un 70% del objetivo propuesto no alcanzado y un 20% está en vías de ejecución.

**Dimensión 8: Docencia.** Los datos recabados para evaluar las 11 acciones que forman esta dimensión nos permite resaltar que 7 acciones más la mitad de 1 acción se ha realizado con éxito, 2 están en vías de realización y 1,5 acciones no se han implementado. El porcentaje de las realizadas llega al 68,2 %, en proceso se encuentra el 18,2 % y un 13,6 % no se han podido desarrollar.

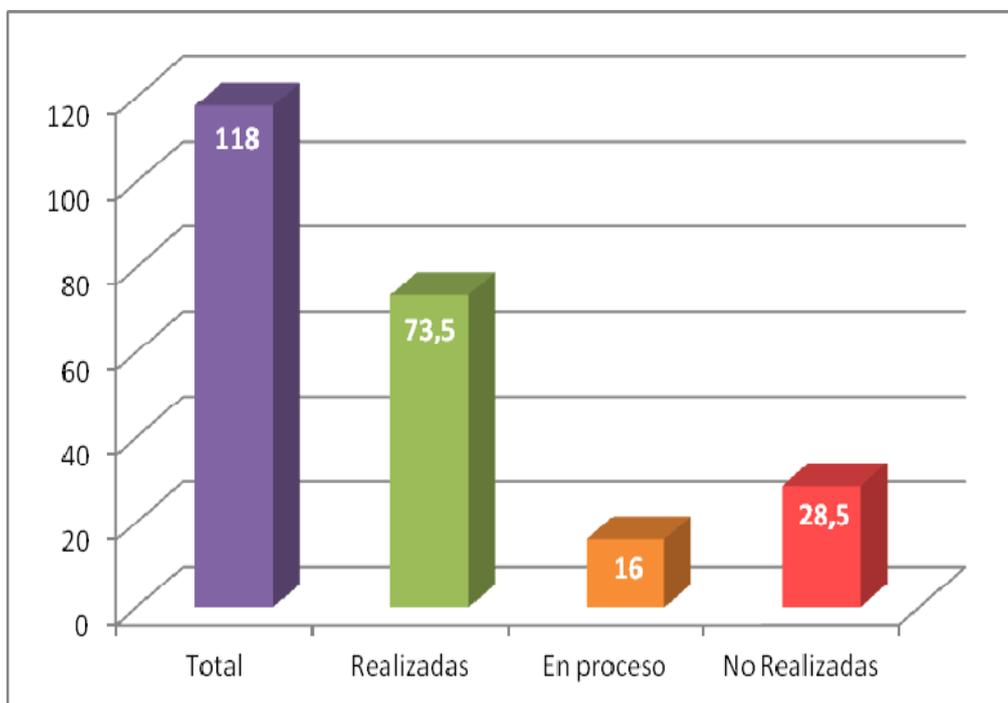
**Dimensión 9: Participación y presencia de las mujeres en la vida universitaria.** La apreciación pormenorizada de las 12 acciones que contiene la dimensión pone de manifiesto que 5 de ellas se han culminado, que 1 está prácticamente desarrollada y 6 no se han ejecutado. Respecto a las no realizadas hay que anotar que en su mayoría consisten en realizar estudios (4), y en menor número (2) en promover la participación de las mujeres, tanto en los procesos electorales como en los órganos de representación y gobierno. A pesar del reducido tamaño de estas cifras absolutas, en términos porcentuales suponen que el 42% de la dimensión se ha implementado, 8% está en proceso y el 50% restante está pendiente de realización.

**Dimensión 10: Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisión.** Las evidencias obtenidas de la valoración de las 9 acciones que integran esta dimensión nos revelan que 2 terceras partes no se han realizado, quedando finalizadas el tercio restante de las acciones. Es decir, en términos porcentuales, aunque reiteramos el reducido tamaño de los números absolutos, un 33,3 % de ellas se culminan (todas relacionadas con el segundo objetivo) y un 66.6 % sin efectuar, entre ellas todo el primer objetivo de la dimensión.

**Dimensión 11: Modificación de las normativas de la Universitat.** La totalidad de acciones se han implementado. Es la única dimensión con el 100 % de ejecución.

Concluida la valoración pormenorizada de los subejos o dimensiones, procede ahora efectuar el balance global. Uno de los objetivos perseguidos con el procedimiento de evaluación del I Plan de Igualdad de la UV es establecer su nivel de ejecución, esto es, concretar cuántas de las 118 acciones recogidas en el Plan han sido realizadas, cuántas están en proceso de realización, y cuántas no se han realizado. Tarea que no ha estado exenta de dificultades.

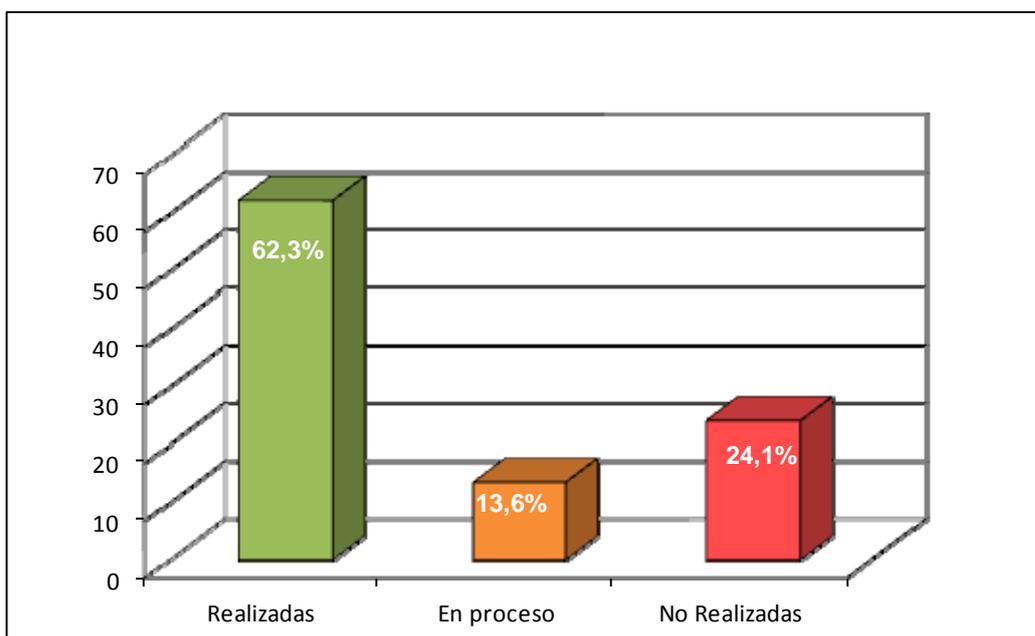
**Gráfico 1. Número total de acciones realizadas, en proceso y no realizadas**



Los datos del gráfico muestran que, de las 118 acciones que integran la totalidad del I Plan de Igualdad de la UV, se han realizado 73 acciones y media, ya que una de ellas (8.1.3.) está constituida por dos partes diferenciadas, de las cuales una se ha realizado y la otra no se ha podido ejecutar. En proceso de realización se encuentran 16 acciones; éstas se distribuyen de una manera equilibrada entre los distintos ejes del Plan, siendo el eje quinto el que cuenta con menos acciones en esta situación, en concreto 1 de las 25 que lo integran. Las no realizadas suman un total de 28 y media (la otra parte de la acción 8.1.3.) y se concentran mayoritariamente en el eje cuarto, en particular en la dimensión referida a la investigación (7), y en el eje quinto en dos de sus dimensiones, las relativas a participación (6) y a representación (6).

En el gráfico 2 se representa el grado de ejecución en porcentajes del I Plan de Igualdad de la UV. Puede observarse que el 62,3 % de las acciones del Plan se han realizado, un 13,6 % están en proceso de ejecución y el 24,1 % de las acciones no se han desarrollado (casi una de cada cuatro).

**Gráfico 2. Acciones realizadas, en proceso y no realizadas. %**



Independientemente de si las acciones realizadas puedan parecer muchas o pocas, creemos que hay que valorar positivamente la cantidad de acciones realizadas y en proceso, pues no se debe soslayar el hecho de que nos encontramos ante el primer Plan de Igualdad en la UV. Sin embargo, el análisis revela que el grado de dificultad de implementación ha variado entre unos ejes y otros, como muestran los datos de la tabla 4.

**Tabla 4. Grado de cumplimiento de las acciones del Plan, por Ejes**

EJE	ACCIONES	REALIZADAS		EN PROCESO		NO REALIZADAS	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
	<b>Total</b>						
Eje 1	25	20	80,0	4	16,0	1	4,0
Eje 2	23	16	69,6	4	17,4	3	13,0
Eje 3	24	17	70,8	3	12,5	4	16,7
Eje 4	21	8.5	40,5	4	19,0	8.5	40,5
Eje 5	25	12	48,0	1	4,0	12	48,0
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>73.5</b>	<b>62,3</b>	<b>16</b>	<b>13,6</b>	<b>28.5</b>	<b>24,1</b>

La valoración global del **EJE PRIMERO, DIAGNÓSTICO Y VISIBILIZACIÓN**, resulta altamente positiva. Así se desprende de este cómputo.: de las 25 medidas han sido efectuadas 20, en proceso de implementación se sitúan 4 y tan sólo 1 no se ha realizado. Dicho en términos porcentuales, se ha dado cumplimiento al 80 %, el 16 % está en fase de implementación y un 4 % no se ha ejecutado.

Igualmente es positiva la valoración del **EJE SEGUNDO, CREACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**. El 70% se ha alcanzado (16 acciones), el 17% está en proceso de culminación (4 medidas) y el 13 % (3 acciones) no se ha puesto en marcha, quedando pendientes para realizar en sucesivos planes.

Asimismo, la valoración general del **EJE TERCERO, ASPECTOS LABORALES**, arroja un resultado satisfactorio en tanto que de las 24 medidas se han cumplido 17, en proceso se clasifican 3 de ellas y 4 no se han implementado, lo que representa porcentualmente el 71%, el 12,% y el 17%, respectivamente.

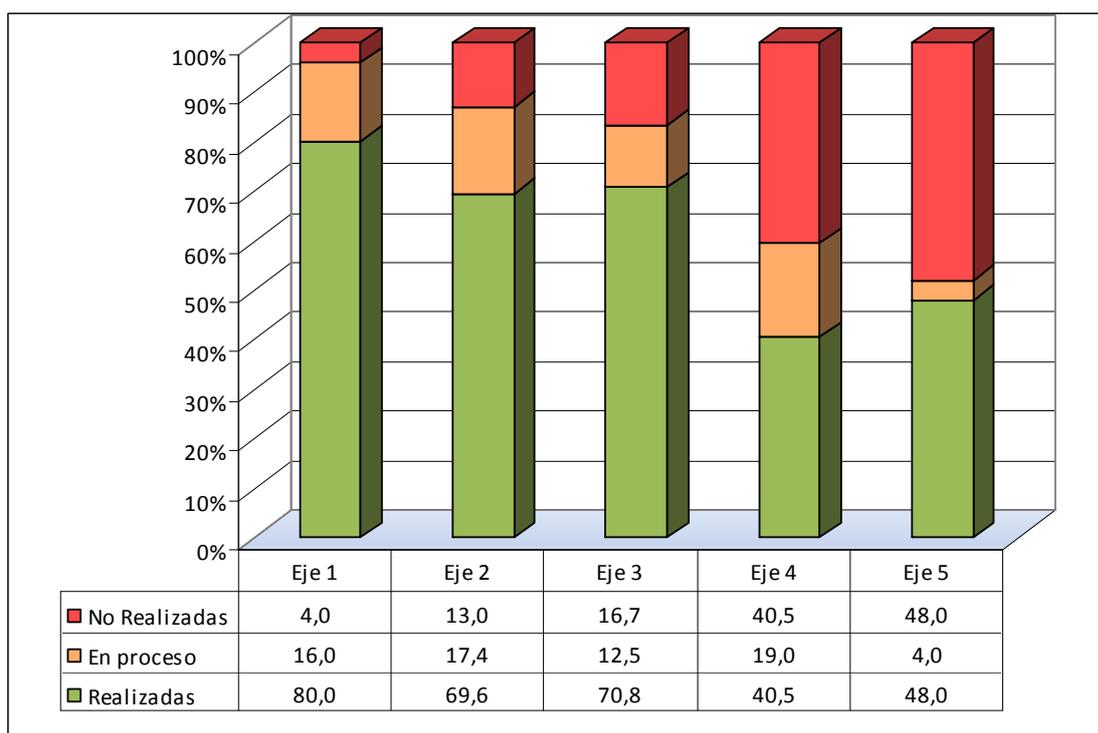
El **EJE CUARTO, INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA**, es el eje que obtiene los resultados menos fructuosos. Integrado por 21 acciones, algo más del 40% se ha implementado (8.5 medidas), idéntica cifra corresponde a las no ejecutadas y un 19% (4 medidas) están inacabadas. Es oportuno resaltar de nuevo que la mayor parte de las acciones realizadas caen en la dimensión de docencia, y en la investigación se concentran mayoritariamente las no realizadas.

El balance del **EJE QUINTO, PARTICIPACIÓN Y GOBIERNO**, es medianamente satisfactorio en tanto que casi la mitad de sus 25 acciones se han realizado (12, que representan el 48 %), la misma cifra de las que no se han llevado a cabo, mientras que 1 medida se halla en proceso.

En el gráfico 3 se visualiza claramente que el primer eje, diagnóstico y visibilización, es sin lugar a dudas el que ha logrado alcanzar un porcentaje más alto de ejecución, el 80 %. Esto supone doblar casi en porcentaje al eje cuarto, investigación y docencia, que con un 40,5 % ostenta el porcentaje más bajo de acciones realizadas. La mayoría de las acciones del primer eje se programan en el primer año de vigencia del Plan. Es un eje en el que gran parte de sus objetivos y acciones están relacionados con el diagnóstico efectuado para redactar el Plan. Por tanto, ya se había establecido una cierta dinámica que se aprovecha para diseñar actividades relacionadas con el diagnóstico y la visibilización, y cumplir así acciones y objetivos del primer eje. En contraste, el menor porcentaje de cumplimiento se encuentra en la investigación, una de las dos dimensiones del eje cuarto, lo

que supone que éste exhiba el “farolillo rojo” del Plan. No obstante, también predomina el color rojo en el eje quinto, participación y gobierno. Casi el 50 % de las acciones no se ha realizado. Estos dos ejes se ocupan de campos que destacan por su dificultad de actuación, se presentan como lo más débiles del Plan y deberían de centrar los esfuerzos de actuación en sucesivos planes de igualdad.

**Gráfico 3. Grado de ejecución de las acciones del Plan, por Ejes. %**



No queremos finalizar este apartado sin añadir la valoración que de la aplicación del Plan realiza la Unidad de Igualdad, Servicio General de la Universitat de València responsable de la gestión de numerosas medidas y de su implantación en algunos casos. En líneas generales, la evaluación que se realiza es positiva y se reconoce que se ha avanzado en diferentes órdenes: se han efectuado con éxito actividades concretas<sup>4</sup>, se ha conseguido que las comisiones sean paritarias, se hace uso de un lenguaje no sexista, fue aprobado por unanimidad en mesa negociadora el *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universitat de*

<sup>4</sup> En particular destacan la gran acogida de los cursos sobre el lenguaje no sexista dirigidos al PAS, cursos a los que han asistido dos personas de cada uno de los centros, impartidos también para personal de servicios culturales y que se realizarán para el personal de los departamentos.

*València*, e igualmente se subraya la respuesta de decanos/as de campus y la creación de las comisiones de igualdad en los centros. No obstante, el grado de satisfacción que expresa la dirección y personal técnico de la Unidad de Igualdad difiere entre unos ejes, evaluando positivamente el grado de cumplimiento de los ejes 1, 2 y 5.

Respecto al Eje 1 (diagnóstico y visibilización) destacan que ha sido fundamental ejecutar sus acciones desde el primer año dada la capital importancia que adquieren en el conjunto del Plan pues, en efecto, en torno al diagnóstico y la visibilización se concentran medidas destinadas a difundir las políticas de igualdad. Se juzga que ha sido clave su presencia en los medios de comunicación del la UVEG y la visibilización de las mujeres, así como la ampliación del primer diagnóstico y la realización de estudios e informes, pues aportan nuevos datos sobre la situación de mujeres y hombres en nuestra Universitat que muestran los desequilibrios por sexo y el largo camino que queda por recorrer.

Respecto al Eje 2 (creación de una cultura de igualdad: comunicación y sensibilización), la Unidad de Igualdad ha encontrado la complicidad de servicios fundamentales para cumplir este gran objetivo. Con el personal del SeDi se han creado las sinergias del trabajo conjunto y cooperativo. El Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Planificación y el Servicio de Formación Permanente han acompañado a la Unidad de Igualdad con la programación de actividades culturales diversas (conferencias, foro de debates, ciclos cinematográficos, música...) y cursos (formación presencial PAS-PDI, formación on-line, *Diploma de Gestión Universitaria*, *Diploma de Investigación Gestión y Enseñanza Universitaria*...). El Gabinete de Prensa ha permitido a la Unidad de Igualdad disponer de un altavoz semanal a través de las páginas del Nou DISE o de los micrófonos de Ràdio Universitat, pero también la elaboración de notas de prensa, su publicación en la web de la Universitat, el envío de pregoneros... Igualmente esencial ha sido la colaboración de los centros, en particular el trabajo realizado en la Facultat de Ciències Socials, la Facultat de Dret, la Facultat de Magisteri o la Facultat de Filologia, centros con una alta sensibilización en materia de igualdad que han brindado todas las facilidades para la celebración de múltiples actividades.

El Eje 5, por su parte, constituye otra pieza fundamental de este I Plan de Igualdad, en tanto que se han impulsado numerosas acciones para fomentar la participación de las mujeres en la vida universitaria.

Las mayores dificultades que señala la Unidad de Igualdad han sido en torno a los ejes 3 y 4, especialmente el Eje de Investigación y Docencia (4), que califican como “un muro infranqueable”; a pesar de lo cual la Unidad de Igualdad ha elaborado informes previos de todos los títulos de Grado y de Master donde se hacían recomendaciones en relación al cumplimiento de la Ley de Igualdad<sup>5</sup>. Respecto a la investigación, se apunta que debe constituir un objetivo del Plan Estratégico el facilitar e incrementar la investigación de género y la participación de las mujeres en la investigación. Y en cuanto a docencia, se alude a la dificultad que entraña incorporar asignaturas con perspectiva de género en las denominadas “ciencias duras”.

Una especificación importante se refiere a la programación de las medidas, en concreto a la continuidad de algunas de ellas a lo largo de los tres años del Plan, o de los dos últimos, debido a que no se implementan mediante actuaciones puntuales sino que, en tanto que persiguen sensibilizar o visibilizar, es necesario mantenerlas mientras se den las condiciones de desigualdad y discriminación.

Por otro lado, una observación fundamental, relativa al contenido del Plan, es la necesidad de que las acciones sean más concretas, evaluables y menos ambiciosas; apreciación que se comparte desde la evaluación externa, como queda reflejado en el apartado final de este informe.

---

<sup>5</sup> Un resumen de este trabajo se puede consultar en:  
[http://www.uv.es/igualtat/microinformes/lqualtat\\_titols\\_grau.pdf](http://www.uv.es/igualtat/microinformes/lqualtat_titols_grau.pdf)

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Tras la evaluación de proceso, de resultados y de impacto procede señalar varias conclusiones que se derivan del análisis previo.

Primera. El Plan dispone de un elevado número de objetivos (35) y de acciones (118) atendiendo a su duración (3 años). Vale la pena reducir el número para llegar a un plan que además de ambicioso sea al mismo tiempo alcanzable.

Segunda. El enunciado de numerosas acciones es ambiguo. Se utilizan verbos abstractos y difíciles de medir (promover, potenciar, dar valor, mantener, impulsar, ampliar, intensificar, garantizar, intentar, fomentar, etc.). Este aspecto dificulta el seguimiento y la posterior evaluación del Plan. Por tanto, habrá que definir acciones con verbos concretos que ayuden a especificar la actividad a realizar.

Tercera. Para la ejecución de un importante número de acciones pendientes de realizar se requiere de una dotación presupuestaria específica.

Cuarta. En el proceso de evaluación se ha analizado cada una de las acciones, pero se debe señalar que uno de los principales problemas ha sido la falta de un marco de ejecución preciso: calendario, priorización y agentes responsables de las acciones.

Quinta. Del examen de las 28 acciones no implementadas se constata que la mayoría se agrupan en torno a la siguiente tipología:

1. Estudios monográficos (7 acciones). No se ha realizado los siguientes estudios : el estudio sobre el uso del tiempo desagregado por sexo referido al PDI y al PAS, el diagnóstico de la comunicación e imagen corporativa de la UVEG desde la perspectiva de género, el diagnóstico de los factores de desigualdad retributiva entre mujeres y hombres, los estudios acerca de los obstáculos subjetivos y objetivos que impiden o dificultan la incorporación de las mujeres a los órganos de toma de decisiones, el estudio de las condiciones existentes en el acceso a la UVEG desde la perspectiva de género, el análisis de la prestación de servicios de apoyo a los y las estudiantes a lo largo de su trayectoria académica desde la perspectiva de género, y el estudio de los factores que pueden determinar el impacto de género en los procesos de graduación. Indiscutiblemente, estas acciones

deben ejecutarse para poder establecer un programa o plan más ajustado a las necesidades reales.

2. Actividad investigadora (7 acciones). Quedan pendientes de materializarse diversas medidas relacionadas con la actividad investigadora y el objetivo de promover la presencia de mujeres, aunque también está inconcluso el objetivo de introducir la perspectiva de género en los contenidos de la investigación o la difusión de la investigación que adopte este enfoque. La implementación de las acciones favorecerá la investigación, tanto por la aportación de las mujeres investigadoras como por la contribución que representa el enfoque de género en la actividad científica.

3. Participación (7 acciones). No se han adoptado medidas y actuaciones específicas encaminadas a estimular la participación de las mujeres en los órganos de decisión, como el Claustro, las Juntas de Centro, las Juntas de Personal, el Comité de Empresa, la Asamblea General de estudiantes y las Asambleas de representantes de los centros. El conjunto de acciones conducirá a una presencia equilibrada de hombres y mujeres en la vida universitaria.

4. Promoción de buenas prácticas en igualdad de género (2 acciones). No se han construido dos tipos de herramientas destinadas a impulsar la equidad entre mujeres y hombres: por un lado, la creación de una base de datos dinámica en los ámbitos de la docencia y de la investigación; por otro, la elaboración de un código orientado a garantizar la igualdad de de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo. Qué duda cabe que la aplicación de ambas medidas contribuirá a promover una cultura de igualdad en nuestra comunidad universitaria.

El resto de acciones no ejecutadas (5) presentan una orientación más específica, como la emisión de informes sobre los resultados de los procesos de selección por parte de las comisiones de contratación, la adopción de medidas para la consecución de una verdadera equidad retributiva en el desempeño de trabajos de “igual valor”, la promoción de la presencia de mujeres en direcciones y secretarías de Departamentos e Institutos de Investigación, y en la composición de las Juntas permanentes, o la realización de campañas específicas de orientación en Enseñanzas Secundarias. Sin embargo, conviene destacar una acción que según los criterios de evaluación utilizados no se ha materializado, y no tanto porque no se hayan llevado a cabo actuaciones, pues todas las desarrolladas durante el trienio del Plan estarían asociadas a ella, sino porque más bien constituye un principio inspirador del Plan y una meta alcanzable a medio plazo, pero no una

medida operativizable mediante actividades específicas, ni es realista a corto plazo. Nos referimos a la acción 4.2.3. “Fomentar la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombre y mujer, evitando toda discriminación entre ellos”.

A tenor del análisis se podrían resaltar cuáles han sido los puntos fuertes y los puntos débiles de la implementación del I Plan de Igualdad.

Puntos fuertes:

- Difusión de los contenidos del Plan.
- Creación del Observatorio de Igualdad.
- Incorporación de la variable sexo en las estadísticas.
- Promoción del lenguaje inclusivo de género.
- Visibilización de las aportaciones de las mujeres a la institución universitaria.
- Creación y difusión de recursos en materia de igualdad de género.
- Composición equilibrada por sexo de tribunales de selección, comisiones de valoración, órganos de dirección y de gobierno.
- Implementación del protocolo frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Consolidación de los estudios de género en los programas de postgrado.
- Modificación de las normativas de la UVEG.

Puntos débiles:

- Realización de estudios monográficos.
- Promoción de la presencia de mujeres en la investigación.
- Participación y presencia de las mujeres en la vida universitaria.
- Elaboración de instrumentos que fomenten las buenas prácticas en igualdad de género

Finalmente, para cerrar el informe y a la luz del proceso de evaluación, se exponen en primer lugar unas recomendaciones de mejora de carácter general y, seguidamente, recomendaciones vinculadas a acciones concretas del Plan.

- Es conveniente que el número de acciones que integren el futuro Plan de Igualdad no sea tan amplio y que la denominación de las acciones se formule con la mayor precisión posible, evitando con ello que la falta de concreción dificulte el análisis de su grado de consecución.
- La evaluación se ha visto entorpecida por la ausencia de datos sobre la programación de las acciones. La programación debe incluir los siguientes aspectos: calendario y fecha límite para su ejecución; indicador para medir su logro; recursos necesarios (presupuesto, apoyo de otras unidades de la UV o externas, formación, etc.); sistemática para el seguimiento y evaluación de resultados. Particularmente importante es que los planes operativos anuales programen las actuaciones para cada ejercicio y establezcan los órganos responsables de la implantación y de la gestión. Así lo corrobora el hecho de que de las 28 acciones no ejecutadas<sup>6</sup>, 22 no tenían asignados los responsables.
- No queda claro si los objetivos se han priorizado por orden de importancia. En todo caso, es algo que se tendría que tener en cuenta y hacer un ejercicio de marcar el orden de cumplimiento por importancia de los mismos.
- El seguimiento de las diferentes acciones es fundamental a la hora de su evaluación. Sería conveniente que los órganos o servicios responsables de aplicar cada medida documenten de forma sistemática cómo está funcionando, qué resultados están obteniendo, los problemas que surgen y los aspectos que deben corregirse o mejorar.

Respecto a las recomendaciones vinculadas a acciones concretas del Plan, se detalla en las siguientes tablas el número de acción y la dimensión a la que se adscribe.

1. DIAGNÓSTICO	
ACCIÓN	RECOMENDACIÓN
1.1.1.	Con objeto de desvelar necesidades en el ámbito de las desigualdades entre mujeres y hombres se sugiere que, además de continuar con el análisis de las estadísticas, se indague por otras vías, como podría ser a partir de la información que recogen los <i>buzones de sugerencias, quejas y felicitaciones de la UV</i> , de las

<sup>6</sup> Recuérdese que hay una acción a la que le falta una parte por ejecutar.

	reclamaciones a la <i>Sindicatura de Greuges</i> , o mediante la realización de grupos de discusión con diferentes colectivos. Por otro lado, sería pertinente difundir los resultados del segundo diagnóstico sobre las asimetrías de género en la Universitat de València.
1.1.2.	Se recomienda realizar estudios específicos sobre el impacto de género en los procesos y resultados de la contratación de personal docente e investigador, similar al realizado para el caso de becarias y becarios de investigación.
1.1.3.	En el supuesto de que el II Plan de Igualdad pretenda ampliar o actualizar el sistema de indicadores sobre igualdad, sería adecuado revisar la denominación de la acción. Asimismo, es conveniente designar correctamente los indicadores.
1.1.4.	Se sugiere que en el apartado de Investigación y Transferencia del <i>Recull de Dades Estadístiques</i> se incorpore la variable sexo cuando sea pertinente. En la <i>Memoria de la Universitat</i> se propone desglosar por sexo aquellas cifras cuyo volumen es destacable (asistencia a cursos de extensión universitaria, estudiantes con discapacidad, entrevistas personales realizadas por el Servicio de Asesoramiento del OPAL).
1.1.5	Es recomendable actualizar anualmente los datos de aquellos estudios que presentan predominio de un sexo.
1.1.6.	En los estudios sobre inserción laboral de los titulados y tituladas de la UV, se sugiere que la variable sexo se incorpore de forma sistemática (no se desagrega entre mujeres y varones cuando se exponen las cifras referentes a experiencias laborales durante los estudios, características del primer empleo y del empleo actual o último, o los motivos de inactividad). De otro lado, es necesario un análisis de aquellos aspectos que muestran notorias diferencias por sexo y que pueden obedecer a desigualdades de género.
1.1.7.	Para desarrollar esta acción y corregir los desequilibrios por sexo en el PDI de los departamentos de la UVEG, sería oportuno remitir un escrito específico sobre esta medida del Plan a la presidencia de las comisiones de contratación.
1.1.8.	Para disponer de una imagen real del empleo del tiempo entre el personal de

	nuestra Universitat es necesaria la realización de un trabajo de campo mediante el diseño de una muestra donde se estratifique o se establezca una tipología, al menos, por colectivo, categoría, edad y cargas familiares.
1.2.3.	Se valora muy positivamente las campañas de prevención de la violencia de género y fomento del uso no sexista del lenguaje y se recomienda su continuidad.

2. VISIBILIZACIÓN	
ACCIÓN	RECOMENDACIÓN
2.1.1.	Destacamos la importancia de la actividad desarrollada y recomendamos ampliar la difusión y manejo de las guías para uso de un lenguaje igualitario, recordando a la comunidad universitaria la existencia y la disponibilidad de las mismas como recurso propio de la UVEG. También sería necesario agilizar su utilización mediante fichas o anexos de consulta rápida para las dudas más habituales.
2.1.2.	En aras de erradicar el uso sexista del lenguaje es necesario que cada servicio cuente con un mínimo de personal formado en esta cuestión, aunque sea a nivel básico, dado que esta formación es fundamental de cara a culminar un trabajo de “normativización y normalización” de los documentos administrativos de la UV desde el punto de vista del lenguaje igualitario. Se recomienda, por tanto, continuar con la formación a través de talleres y/o cursos específicos. Igualmente, sería conveniente continuar con la adaptación gradual a lenguaje igualitario de los documentos administrativos elaborados antes del Plan de Igualdad.
2.1.3.	Es oportuno que ante quejas de utilización de lenguaje sexista en rotulación y soportes de comunicación, se advierta a los servicios correspondientes para que se corrijan y se haga un posterior seguimiento. Sería conveniente revisar la nomenclatura de todos los centros, servicios, unidades y estructuras de la UVEG y adaptarla a un lenguaje igualitario. Por ello, se recomienda que el próximo Plan incluya acciones/actividades de señalética; se podría contar con una dirección web donde se haga visible la adecuación de la señalética al Plan de Igualdad, como

	ya se está haciendo en otras universidades españolas. De otra parte, se sugiere que desde la coordinación de cada uno de los grados o dirección de master se informe al profesorado de la existencia de las guías de uso para un lenguaje igualitario, a su disposición en la web de la Unidad de Igualdad.
2.2.1.	Para asegurar que todas las estadísticas se elaboren con perspectiva de género, convendría efectuar un seguimiento de los datos estadísticos y solicitar su corrección cuando no se desagreguen por sexo.
2.3.2.	Sería adecuado desarrollar la propuesta de la Unidad de Igualdad para realizar cursos de formación sobre integración del enfoque de género a través del presupuesto, como vía complementaria y necesaria a las políticas específicas de igualdad.
2.5.3.	Las cifras de la Universitat nos revelan que, frente a 19 profesores eméritos, únicamente hay una profesora emérita. Ello nos lleva a recomendar que se diseñen actividades más concretas para favorecer el aumento del número de eméritas.

<b>3. CREACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD</b>	
ACCIÓN	RECOMENDACIÓN
3.1.1.	En las actividades en las que se incorpora la perspectiva de género (cursos, talleres, seminarios...) sería muy útil disponer de información sobre asistencia, y más aún si estuviera desagregada por sexo.
3.1.6.	Se sugiere construir una base de datos sencilla y con acceso limitado, a la que el profesorado pueda agregar voluntariamente: por un lado, las actividades docentes en torno a la igualdad de género cuya evaluación es positiva y, por otro, estrategias de investigación que ha empleado para el estudio de las desigualdades de género.

3.2.2.	En la sección <i>Finestra d'Igualtat</i> de la Unidad de Igualdad, en la que a través de entrevistas se ofrece la trayectoria de mujeres que han destacado en el seno de nuestra universidad, se propone la realización de entrevistas a varones cuyas actitudes profesionales representen un avance en materia de igualdad.
3.3.2.	En las bases de la convocatoria de Proyectos de Cooperación al Desarrollo sería pertinente hacer referencia al interés de los proyectos con perspectiva de género.

4. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
ACCIÓN	RECOMENDACIÓN
4.1.2.	Dado el interés que ha despertado el Seminario "Igualdad, Comunicación e Imagen Corporativa" y las características de la acción, se recomienda seguir profundizando en esta línea en el próximo Plan de Igualdad.
4.1.3.	Se aconseja organizar acciones formativas en comunicación desde una perspectiva igualitaria dirigidas al personal responsable de elaborar y mantener los soportes de comunicación de la UVEG. Se debe continuar con la revisión de informes y trabajos y recordar a órganos y servicios que la UVEG dispone del recurso propio "Guía de uso para un lenguaje igualitario". Así mismo, se debe denominar con lenguaje inclusivo de género el "Portal del alumno", espacio virtual de gran visibilidad por la frecuencia de acceso.
4.2.4.	Se recomienda que las actividades desarrolladas para dar cumplimiento a esta acción se sigan realizando de manera continuada.
4.2.5.	La web de la Unidad de Igualdad contaba con acceso directo desde la página principal de la UV. En el nuevo diseño ha desaparecido el "logo" de la Unidad aunque se mantiene un acceso directo al Plan de Igualdad. Se recomienda que sea repuesto el logo de la UI en la web principal de la UVEG para asegurar una mayor difusión y visibilidad de la igualdad.

4.2.6.	Extender la colaboración en el ámbito de la comunicación a más asociaciones y grupos de mujeres fuera del ámbito institucional o de las universidades.
4.3.1.	Sería beneficioso diseñar campañas específicas (concurso fotografía, por ejemplo), material promocional (gráfico, audiovisual...) para incrementar la matrícula de hombres en las titulaciones feminizadas (enfermería, educación, trabajo social) y de mujeres en las masculinizadas (ingenierías). Igualmente, se sugiere realizar la campaña específica Girl's day en las titulaciones con tradición de matrícula masculina (ingenierías) y en institutos de enseñanzas medias. El Girl's day es una experiencia que está dando muy buenos resultados en las universidades europeas y españolas en las que se ha implantado.

## 5. ACCESO AL EMPLEO, ASCENSO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

ACCIÓN	RECOMENDACIÓN
5.1.3.	Para que el Servicio de Recursos Humanos de PDI efectúe algún tipo de informe sobre impacto de género sería recomendable realizar alguna acción formativa específica.
5.2.3.	Valorar la conveniencia y factibilidad de introducir medidas de discriminación positiva en las comisiones de contratación de investigación.
5.3.1. y 5.3.2.	Actuar sobre los efectos perversos que la composición equilibrada puede ocasionar cuando las mujeres están infra-representadas y, por consiguiente, la paridad implica carga adicional de trabajo para ellas.

## 6. CONDICIONES DE TRABAJO

ACCIÓN	RECOMENDACIÓN
6.1.1.	Dado que en la función pública la ley ampara la igualdad a nivel macro, sería

	interesante ver la situación a nivel micro y diseñar acciones más específicas que pudieran detectar algún posible tipo de desigualdad.
6.2.1.	Dar preferencia de acceso a la formación continua, durante un periodo de tiempo, a las personas que hayan pasado por permisos de maternidad/paternidad o por excedencias de guarda legal o cuidado de dependientes.
6.2.2.	En el caso del PAS sería aconsejable: primero, averiguar si los desequilibrios entre mujeres y hombres en una escala (predominio de mujeres y ocupación de los puestos superiores por hombres) se producen en el acceso directo o en la promoción entre grupos; segundo, diseñar, en su caso, acciones positivas. Por otra parte, si el horario de los cursos que se realizan fuera del horario laboral, y que son los que se valoran como méritos, discrimina a las mujeres ante la mayor dificultad de conciliación, la modalidad de cursos on-line o semi-presencial facilitaría su realización.
6.2.4.	Se recomienda que se concrete la oferta de cursos desde la perspectiva de género en colaboración con el Centro de Formación Manuel Sanchis Guarner.
6.2.5.	Aumentar la oferta en formación íntegramente on-line.
6.3.2.	Convendría averiguar si se producen asimetrías entre sexos en las gratificaciones extraordinarias.
6.4.2.	Dada la amplitud y dificultad de la acción se recomienda seguir con este tipo de actividades en el próximo Plan de Igualdad.
6.5.2.	Concretar el acuerdo entre universidades públicas valencianas sobre movilidad de personal de administración y servicios en situaciones probadas de violencia de género.
6.6.1.	En la página web principal de las/los estudiantes UV se echa en falta el “logo” que conduce al “Protocolo de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la UVEG” Por tanto, sería muy recomendable que esta información tenga visibilidad máxima en el portal de la/el estudiante de la UVEG.

6.6.2.	Con el cambio de diseño de las webs de la UVEG, en la nueva página del SeDI (fusión entre DISE Y CADE) resulta más difícil encontrar la información sobre la violencia de género que en el diseño anterior. No obstante, en la web principal de la UV hay un acceso directo denominado Información y Dinamización que lleva a la antigua página del SeDI, donde se visibiliza el logo contra la violencia de género. Aun así, se recomienda que se tenga acceso directo al <i>Protocolo de Actuación ante el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la UVEG</i> .
--------	--

7. INVESTIGACIÓN	
ACCIÓN	RECOMENDACIÓN
7.1.2.	Se sugiere la revisión del Capítulo I, artículo I del Reglamento de Régimen Interno de la Comisión de Investigación de la UVEG, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Igualmente se recomienda incluir medidas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en las bases de las convocatorias de ayudas a la investigación.
7.1.3.	Debería considerarse la conveniencia de incluir en la Comisión de Investigación de la UV personal docente e investigador adscrito al Institut Universitari d'Estudis de la Dona.
7.1.4.	Procedería instar a los departamentos a velar por el cumplimiento de esta medida: prestar a las jóvenes profesoras una atención de tutela y orientación de la carrera académica y de la actividad investigadora.
7.3.2.	Es fundamental que en las bases de las convocatorias de ayudas a la investigación se incluyan medidas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

8. DOCENCIA	
ACCIÓN	RECOMENDACIÓN
8.1.2.	Se considera fundamental que todas las personas con formación universitaria tengan, al menos, un nivel básico en los estudios de género, de manera que puedan posibilitar la aplicación de las políticas de igualdad en los diversos ámbitos personales, profesionales, familiares y sociales. Por ello se recomienda que se haga publicidad de estas asignaturas en cada una de las ramas de conocimiento, específicamente en aquellas con Grados en los que la presencia de matrícula femenina es más exigua y no tengan asignaturas básicas u obligatorias con contenido de género.
8.2.1.	Dado que se echa en falta más información sobre el <i>Centro de Estudios Multidisciplinares en Violencia de Género</i> de la UVEG, sería recomendable dar más información del mismo en la página de la Unidad de Igualdad. Así mismo, se podría proporcionar más publicidad y acceso directo en el apartado investigación y docencia, al <i>Master Universitario en Derecho y Violencia de Género</i> .
8.3.2.	Una vez institucionalizado el Premio <i>Género y Docencia en la Educación Superior "Olimpia Arozena Torres"</i> , sería conveniente diseñar nuevas actividades para fomentar el valor de la igualdad en la docencia en el II Plan de Igualdad.
8.4.1.	Dado el éxito y los buenos resultados de actividades orientadas a fomentar la matrícula de mujeres en carreras técnicas masculinizadas, como es el Girl's Day en las universidades europeas y españolas en las que se ha implantado, se propone que se formalice su introducción en el II Plan de Igualdad. No estaría de más hacer actividades parecidas para que los hombres se matriculen en carreras con alta presencia femenina.

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

ACCIÓN	RECOMENDACIÓN
9.2.2.	Instar a crear la comisión de igualdad en los 3 centros que todavía no lo han hecho.
9.2.3.	Se considera esencial que se potencien este tipo de subvenciones para sensibilizar e implicar a las/los estudiantes en la cultura de igualdad.
9.2.4.	Conforme se ha indicado en la acción 1.1.7., para la consecución de mayor equilibrio en la composición por sexo del PDI de los departamentos sería pertinente remitir a la presidencia de las comisiones de contratación un escrito específico sobre esta acción del Plan.
9.2.5.	Para sucesivas evaluaciones se propone efectuar un breve informe de las actuaciones que la Unidad de Igualdad realiza instando a la implementación de las medidas del Plan.

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

ACCIÓN	RECOMENDACIÓN
10.2.2.	Sería recomendable actualizar los datos cada vez que se produzca algún tipo de cambio en la <i>composición de las comisiones elegidas por el Claustro</i> .

## 11. MODIFICACIÓN DE LAS NORMATIVAS DE LA UNIVERSITAT

Se omiten recomendaciones dada la concreción de las medidas y su total cumplimiento.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

AGENCIA ESTATAL DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS (2010) *Fundamentos de evaluación de políticas públicas*. Ministerio de Política Territorial y Administración Pública. [Versión electrónica](#)

CALLEJO, J., VIEDMA, A. (2005) *Proyectos y estrategias de investigación social: la perspectiva de la intervención*. MacGraw-Hill, Interamericana de España, S.A.

INSTITUTO DE LA MUJER (2008) Guía para el seguimiento y evaluación de Planes de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas, en *Orientaciones para negociar medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las empresas*. Versión electrónica. [Versión electrónica](#)

UNIVERSITAT D'ALACANT (2011) *Seguimiento y evaluación de la implementación del "I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA (2010-2012)*.

OCDE (2010) *Glosario de los principales términos sobre evaluación y gestión basada en resultados*. OECD Publications. [Versión electrónica](#)