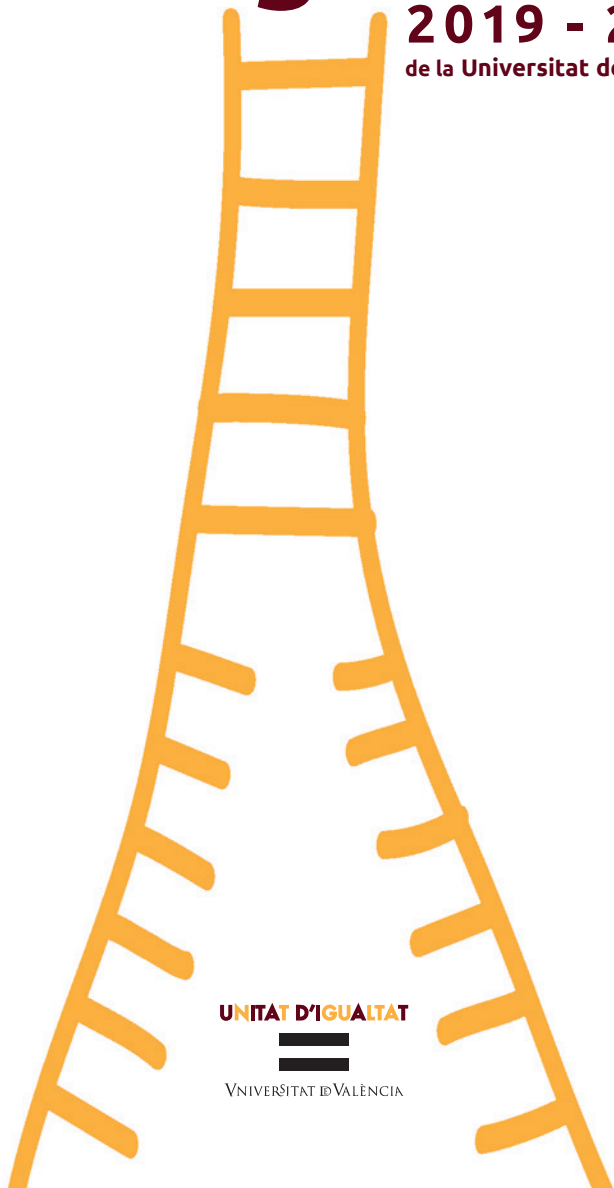




# Plan de igualdad

2019 - 2022

de la Universitat de València



UNITAT D'IGUALTAT



UNIVERSITAT ID VALÈNCIA

## COORDINACIÓN DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL III PLAN DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Presidenta: **Elena Martínez García**, vicerrectora de Igualdad, Diversidad y Sostenibilidad

**Amparo Mañes Barbé**, directora de la Unitat d'Igualtat

**Pau Serrano Magdaleno**, técnica de la Unitat d'Igualtat

**Inés Soler Julve**, técnica de la Unitat d'Igualtat

### GRUPOS DE TRABAJO DE LOS EJES DEL III PLAN DE IGUALDAD

#### Eje 1. Las Personas

##### Personas expertas de la CPIUV

- Consolación Adame Sánchez (Fac. Economía)
- Pilar Rueda Segado (Fac. Matemáticas)
- Pepe Ramírez Martínez (Gerencia)
- Gemma Fabregat Monfort (Fac. Derecho)
- Ana María Sánchez (Fac. Enfermería)

##### Representación sindical (CPIUV) y estudiantil

- Lluïsa Allepuz Olsina (CGT)
- Elena Mut Montalva (CCOO)
- Maribel Belda Ferrer (CCOO)
- Carmen Hernández Ortega (CSIF)
- Encarna Canet Benavent (STEPV)
- Silvia Arranz Ferre (UGT)
- Lidia Escrivá Sala (AGE)

##### Personas expertas externas a la CPIUV

- M<sup>a</sup> José Alberola Mateos (Asesoría Jurídica)
- María González Béjar (ICMDL)
- Amparo Alonso Sanz (Fac. Magisterio)
- Alicia Villar Aguilés (Fac. CC. Sociales)
- Sandra Obiol Francés (Fac. CC. Sociales)
- Celia Guillem Monzón (RRHH PAS)
- Laura Coscollá Pascual (RRHH PDI)

#### Eje 2. Los Procesos Clave de la Universidad: Docencia e Investigación

##### Personas expertas de la CPIUV

- Concepción López Ginés (Fac. Medicina y Odontología)
- Inmaculada Fuentes Durá (Fac. Psicología)
- Mónica Bolufer Peruga (Fac. Geografía e Historia)
- Pascuala García Martínez (Fac. Física)

##### Personas expertas externas a la CPIUV

- Capitolina Díaz Martínez (Fac. Ciencias Sociales)
- Ana Marrades Puig (Fac. Derecho)
- María González Béjar (ICMDL)
- Soledad Rubio Candel (CDC-UCC)
- Lucía Gómez Sánchez (CGT)

#### Eje 3. Gobernanza y Observatorio de la Igualdad

##### Personas expertas de la CPIUV

- Pepe Ramírez Martínez (Gerencia)

##### Representación sindical (CPIUV) y estudiantil

- Carmen Mifsut Herrera (CGT)
- Maribel Belda Ferrer (CCOO)
- Sergi Vidal Domínguez (AGE)
- Mercedes Elizalde Monteagudo (estudiante Claustro)

##### Personas expertas externas a la CPIUV

- Marcela Jabbar Churba (Fac. Ciencias Sociales)
- Beatriz Belando Garín (Fac. Derecho)
- Amparo Ricós Vidal (Fac. Filología, Traducción y Comunicación)
- M<sup>a</sup> José Añón Roig (Fac. Dret)
- Teresa Bausá Gallen (SAP)

#### Eje 4. Cultura de la Igualdad

##### Personas expertas de la CPIUV

- Laura Monrós Gaspar (Aula Artes Escénicas)
- Begonya Pozo Sánchez (Fac. Filología, Traducción y Comunicación)

##### Representación sindical (CPIUV) y estudiantil

- Emilia Moreno de la Vieja (CGT)
- Carmen Hernández Ortega (CSIF)

##### Personas expertas externas a la CPIUV

- Mercedes Guillis Merín (Fac. Filología, Traducción y Comunicación)
- Remei Castelló Belda (Gabinete Prensa)
- Anna Bonmati Alcántara (Cultura)
- Laura Guzmán Taberner (SEDI)

© Universitat de València

Depósito legal: V-1888-2019

Imprenta:

#### El III Plan de Igualdad obtuvo:

- Aprobación unánime de la Mesa Negociadora (sesión de 29 de marzo de 2019)
- Informe favorable unánime de la CPIUV (sesión de 8 de abril de 2019)
- Aprobación unánime del Consejo de Gobierno (sesión del 16 de abril de 2019)

Preámbulo . . . . .	<u>05</u>
Introducción . . . . .	<u>07</u>
Eje1: Las personas . . . . .	<u>13</u>
Eje2: Los Procesos Clave de la Universitat de València . . . . .	<u>27</u>
Eje3: Gobernanza y Observatorio de la Igualdad . . . . .	<u>39</u>
Eje4: La Cultura de la Igualdad . . . . .	<u>49</u>



## Preámbulo

Presentamos el III Plan de Igualdad de la Universitat de València, que, con una vigencia de cuatro años (2019-2022) y con sesenta y cuatro acciones a implementar, se plantea como objetivo primordial, como los planes anteriores, garantizar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres de esta institución.

Queremos destacar que se trata de un documento de trabajo ambicioso pero realista y alcanzable y de carácter muy transversal, ya que intervienen en él numerosos vicerrectorados, centros, servicios y unidades. El plan plantea objetivos medibles, más acciones permanentes que puntuales y, sobre todo, es transparente y facilita comprobar con evidencias su grado de cumplimiento.

Aunque el principio de igualdad forma parte de los valores de esta institución, como se evidencia en sus estatutos, el diagnóstico para la elaboración del III Plan de Igualdad de la Universidad demuestra que persisten las asimetrías de género en el estudiantado, en el personal docente e investigador y en el personal de administración y servicios, y que se deben adoptar medidas que ayuden a construir una universidad donde la igualdad efectiva entre hombres y mujeres sea una realidad.

Este plan, pues, se plantea cuatro grandes retos, como son la conciliación y corresponsabilidad; la actuación frente a las violencias machistas, la transversalidad de la perspectiva de género en la enseñanza y la investigación universitarias, y la formación en igualdad y contra las violencias machistas. Estas son líneas de trabajo que en planes de igualdad anteriores no se habían podido consolidar y que ahora constituyen un verdadero desafío.

Por este motivo, este III Plan, aunque mantiene vivos los fundamentos de planes anteriores, evoluciona en la precisión de las acciones y de los órganos responsables, y compromete así el mandato del principio de igualdad entre mujeres y hombres en nuestra universidad.

Confío en el compromiso de toda la comunidad universitaria para hacer de este plan una herramienta de trabajo que permita fijar el concepto de igualdad entre mujeres y hombres en todos los procesos clave de la universidad.

Conseguir que la Universitat de València sea un espacio de igualdad y libre de violencia de género es tarea de todas y todos.

Mavi Mestre Escrivá

Rectora



## 1. Justificación

La Universitat de València es una de las primeras instituciones universitarias de España en disponer de una Unitat d'Igualtat, lo que permitió, en un período relativamente breve, elaborar y negociar su primer Plan de Igualdad.

El I Plan (2010-2012) cumplió la misión de sentar las bases sobre las que la igualdad real de mujeres y hombres debe moverse en nuestra universidad y, por extensión, en todo el ámbito social en el que esta se compromete. Es cierto que no se cumplieron todas las expectativas, especialmente las que marcan la transversalidad del principio de igualdad en los dos procesos clave de la institución, la docencia y la investigación. Por este motivo, el II Plan (2013-2017) mantuvo vivos los principios del primero, pero avanzando en la concreción de sus medidas y en la responsabilidad institucional de quienes, desde todos los aspectos de la enseñanza, la investigación, la gestión y la cultura deben responder a la obligación legal de hacer del principio de igualdad uno de los principios rectores de la estrategia de la Institución en todos sus campos de actuación.

Destacamos a continuación algunos logros derivados del proceso de implantación del II Plan de Igualdad:

- La aprobación del **Código de Conducta y Buenas Prácticas** en materia de igualdad de género, con el objetivo de favorecer la transversalidad de las políticas de igualdad en la institución universitaria, sentando las bases de lo que significa construir una comunidad universitaria libre de sexismo y violencia contra las mujeres.
- Las **campañas animando a la participación de las mujeres y recomendando incluir en los procesos electorales la perspectiva de género**, de manera que se incorporen medidas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres, el uso de un lenguaje integrador e igualitario a lo largo de las campañas electorales y la composición paritaria de los equipos de gobierno y/o gestión.
- **La elaboración de un informe sobre desigualdades retributivas indirectas entre mujeres y hombres en la UV (brecha salarial)**, que fue pionero en todo el sistema universitario español y que, coordinado por Capitolina Díaz, se basó en un análisis estadístico a partir de las nóminas del personal de la universidad, así como en un análisis cualitativo a partir de entrevistas que buscan comprender las trayectorias pro-

fesionales de hombres y mujeres. En este informe se puso de relieve que una de las principales causas de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres de nuestra comunidad universitaria es directamente imputable a problemas relacionados con la conciliación de la vida familiar.

- **Reconocimiento de la excelencia académica**, intelectual y social de mujeres a través de investiduras como doctoras honoris causa, medallas de la Universidad o actos de homenaje a mujeres pioneras de nuestra Universidad.
- **La puesta en marcha de un curso de Incorporación del Análisis de Género en la Investigación (IAGI)**, ofrecido a alumnado de doctorado, PAS y PDI de nuestra Universidad y que, por su novedad, ha sido exportado a otras universidades españolas y latinoamericanas, así como a instituciones y centros dedicados a la investigación de nuestro país.

## 2. El proceso de elaboración del III Plan de Igualdad

Finalizado el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad, en 2017 se iniciaron los trabajos para la adopción de un nuevo Plan. Como es obvio, la primera tarea fue hacer el diagnóstico institucional en materia de igualdad. Para ello se realizaron o encomendaron los siguientes informes o estudios, que culminaron a lo largo de 2018:

- Las investigadoras Capitolina Díaz, Marcela Jabbaz y Teresa Samper presentan los resultados del estudio sobre brecha salarial de género en la Universidad de Valencia Universitat de València [2017].
- Las investigadoras Sandra Obiol y Alicia Villar presentan los resultados del estudio sobre conciliación personal, familiar y profesional de las personas que trabajan en la Universitat de València [2018].
- Diagnóstico «La igualdad en la Universidad de Valencia» realizado desde el Observatorio de Igualdad. Análisis con perspectiva histórica de las cifras de la igualdad en la Universitat de València teniendo en cuenta las asimetrías de género en los tres colectivos que conforman la comunidad universitaria: estudiantes, personal de administración y servicios (PAS) y personal docente e investigador (PDI).
- Diagnóstico de la situación de cada Eje del Plan: Análisis de las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO) realizado por



los grupos de trabajo conformados por personas que pertenecen a las comisiones de igualdad de cada centro, una representación estudiantil y sindical, así como personas expertas en cada una de las áreas temáticas en que se estructura el nuevo Plan de Igualdad.

La elaboración del III Plan ha sido un trabajo colectivo fruto de la participación de numerosas personas de la comunidad universitaria, miembros de las comisiones de igualdad de los centros de la UV, sindicatos, estudiantes, expertas y expertos en investigación en materia de igualdad de género, de l'Institut Universitari d'Estudis de les Dones de la UV (IUED), así como del Vicerrectorado de Igualdad, Sostenibilidad y Diversidad y de la Unitat d'Igualtat .

Desde la Unitat d'Igualtat se trabajó para que los grupos de trabajo de cada eje tuvieran, además de los documentos diagnósticos antes mencionados, material documental suficiente para elaborar nuevas propuestas y medidas de cara al nuevo Plan:

- **Documentación elaborada para trabajar en las reuniones**
  - Informe de situación actual: indicadores elaborados desde la Unitat d'Igualtat para cada uno de los ejes
  - Resumen de incidencias conocidas en la Unitat d'Igualtat (en materia de conciliación y violencia de género)
  - Medidas destacadas y regulación en otros planes de igualdad de otras universidades
  - Normativa correspondiente para cada uno de los ejes (Estudiantes, PAS y PDI)
  - Artículos y guías de interés en la materia
- **Personas participantes**
  - Unitat d'Igualtat: directora y las dos técnicas de igualdad
  - Las personas expertas externas
  - Representación sindical
  - Representación estudiantil
- **Objetivos de las reuniones**
  1. Realizar una aproximación a los puntos fuertes y áreas de mejora del eje correspondiente

2. Elaborar el diagnóstico de la situación: Análisis Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO)
3. Definir objetivos a conseguir
4. Proponer acciones para lograr objetivos
5. Establecer prioridades (si es necesario, aplicar matriz de importancia: importancia-impacto/coste)
6. Secuencia priorizada de acciones según coherencia temporal
7. Cómo medir objetivos (sistema de indicadores del plan)
8. Cómo medir acciones (seguimiento del plan)

El cuadro siguiente sintetiza el proceso que lleva a la elaboración del tercer plan:



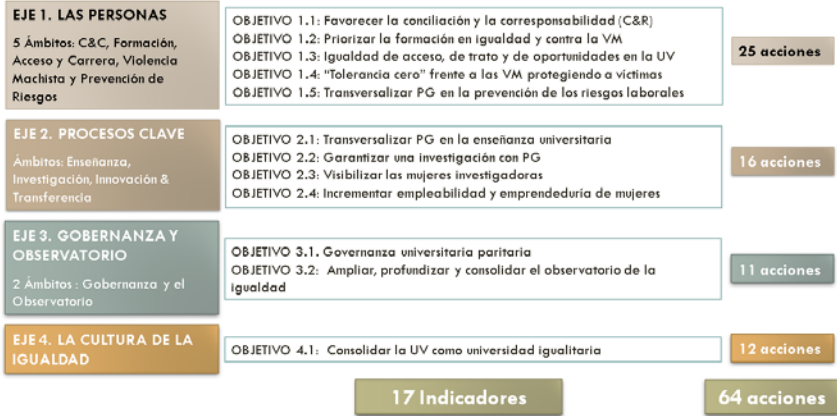
Como **características** de este Plan, destacamos las siguientes:

1. Ambicioso pero realista y alcanzable.
2. Muy transversal: intervención de numerosos vicerrectorados, centros, servicios y unidades.
3. Más estructural que coyuntural: más acciones permanentes que puntuales.
4. Transparente: facilidad para comprobar evidencias en la ejecución.
5. Con objetivos medibles: todos los objetivos tienen asociado el indicador o indicadores de medición.

**La estructura del III Plan** incluye cuatro ejes. El Eje 1. Las Personas, en el que se plantean como grandes retos: la elaboración de un Plan integral de conciliación y corresponsabilidad (PAS, PDI y Estudiantes), el trabajo para prevenir y afrontar la violencia machista y la formación, acceso y carrera profesional del personal de la UV. El Eje 2. Los Procesos Clave de la Universidad, en el que se plantean como grandes retos: medir el grado de transversalización de la perspectiva de género en docencia e investigación y avanzar en su consecución en las áreas prioritarias, como son las titulaciones de Magisterio y el Máster de Profesorado de Secundaria. El Eje 3. La Gobernanza y el Obser-

vatorio de la Igualdad, en el que se plantean como grandes retos: mejorar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y mantener indicadores actualizados en el Observatorio de Igualdad. El Eje 4. La Cultura de la Igualdad, en el que se plantean como grandes retos: consolidar la marca de la UV como universidad igualitaria, así como velar por un uso no sexista del lenguaje y la importancia de la visibilización de mujeres.

## ESTRUCTURA DEL III PLAN DE IGUALDAD 2019-2022



### 3. Grandes retos para el III Plan de Igualdad

- a) La Conciliación y corresponsabilidad
- b) La actuación frente a las violencias machistas
- c) La transversalidad de la perspectiva de género en la enseñanza y la investigación universitarias
- d) La formación en igualdad y contra las violencias machistas

En los Estatutos de la UV se contemplan los dos primeros como objetivos fundamentales en el desarrollo de las políticas de igualdad. En concreto, La Sección segunda: De la igualdad, Artículo 241 bis, dice así:

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 machista.

#### **a) La conciliación y corresponsabilidad**

En línea con el ambicioso contenido en materia de igualdad del programa electoral de la candidata a las elecciones en 2018, y actual rectora, María Vicenta Mestre, uno de los grandes retos del III Plan de Igualdad se encuentra en su Eje 1, dedicado a las Personas, cuyo primer Objetivo se centra en favorecer la conciliación y corresponsabilidad en la UV.

#### **b) La actuación frente a las violencias machistas**

La Universitat de València se plantea en este III Plan de Igualdad como gran objetivo que el clima institucional sea de «tolerancia cero» frente a las violencias machistas dando una protección adecuada a las víctimas. Una de las acciones previstas es crear «Espacios violeta» en los Centros para difundir las políticas, documentos y eventos en materia de igualdad y contra la violencia machista, así como «Puntos violeta» en las fiestas universitarias.

#### **c) La transversalidad de la perspectiva de género en la enseñanza y la investigación universitarias**

En el ámbito de la enseñanza, los retos del III Plan de Igualdad se centran en transversalizar la perspectiva de género en la enseñanza universitaria, y destaca, entre otras acciones, «Aprobar un Plan para transversalizar el género en todas las titulaciones». También favorecer la continuación de la oferta formativa en el ámbito de la investigación a través del curso de Incorporación del Análisis de Género en la Investigación (IAGI)

#### **d) La formación en igualdad y contra las violencias machistas**

Finalmente, para abordar con eficacia estos retos, es necesario hacer un importante esfuerzo formativo que garantice la sensibilidad, eficiencia y eficacia de cada integrante de la comunidad universitaria que deba intervenir en la superación de los retos anteriores.

A lo largo de las páginas siguientes se describen, para cada eje de acción y ámbito de actuación, las acciones vinculadas que permitirán alcanzar los objetivos en materia de igualdad para los próximos cuatro años.

# Eje1

## Las personas





Autor: Miguel Lorenzo



## Eje 1. Las personas

La Universitat de València quiere garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con la implementación de un modelo integral de conciliación y corresponsabilidad para toda la comunidad universitaria. Asimismo, quiere asegurar la igualdad de tratamiento y de oportunidades en las condiciones de trabajo y fomentar la construcción de una Universidad *Igualitaria, Diversa, Inclusiva y Sostenible*. Es primordial, asimismo, cambiar las actitudes de silencio ante la violencia contra las mujeres por las de tolerancia cero ante comportamientos irrespetuosos, y por ello, se activarán los protocolos de prevención y de actuación ante la violencia machista, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

### Ámbito de conciliación y corresponsabilidad de estudiantes, PAS y PDI



Autor: Miguel Lorenzo



## OBJETIVO 1.1: FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD

### Acción 1

Promover un estudio diagnóstico de la situación jurídica de la conciliación y corresponsabilidad para todos los colectivos implicados.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad	Unitat d'Igualtat	Año 1	Estudio S/N	

### Acción 2

Diseñar y aprobar un modelo integral de conciliación y corresponsabilidad aplicable a todos los colectivos universitarios: Personal de Administración y Servicios (PAS), Personal Docente e Investigador (PDI), Personal Investigador (PI), y Estudiantes, a partir del análisis previo de los derechos ya reconocidos por la legislación vigente.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Igualdad / VR Profesorado / VR Estudios / Gerencia	Unitat d'Igualtat	Año 2, 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo S/N</li> <li>- Número de acciones C&amp;C derivadas del modelo</li> </ul>	Responsable orgánico según colectivo

### Acción 3

Revisar y actualizar las normativas necesarias para implementar el modelo integral de conciliación y corresponsabilidad, contando con la colaboración de las Comisiones de Igualdad de los Centros.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad	Unitat d'Igualtat/ Com. Igualdad Centros	Año 3, 4	Número normativas actualizadas	





### Acción 4

Evaluar la posibilidad de creación de escuelas infantiles y centros de día (o de proponer la firma de convenios con los cercanos a los Campus) y modificar, cuando se pueda reactivar, el Fondo de acción social, adaptado a las nuevas necesidades del personal de la Universitat de València (sobre todo en materia de conciliación y corresponsabilidad).

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad	Gerència	Año 1, 2, 3, 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número convenios firmados</li> <li>– % fondo social C&amp;C</li> </ul>	

### Acción 5

Disponer de espacios de estancia flexibles por razones de conciliación y corresponsabilidad en los centros.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Infraestructuras	Administración edificios	Año 1, 2, 3, 4	Número de espacios C&C	

### Acción 6

Analizar un modelo experimental de reuniones de trabajo inteligente, flexible y deslocalizado (PAS y PDI), siguiendo el modelo Virtual Meetings in Public Agencies de los países nórdicos.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR TIC	Centros y Servicios	Año 1, 2, 3, 4	Número de reuniones virtuales	

### Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo

Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo	Observaciones
Indicador 1. Evolución del número de horas de permisos para C&C	Por colectivo y sexo
Indicador 2. Satisfacción con la C&C UV	Por colectivo y sexo



## Ámbito de formación

### OBJETIVO 1.2: PRIORIZAR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA DE AGENTES CLAVE; Y FAVORECERLA PARA TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

#### Acción 7

Priorizar la formación en igualdad, en lenguaje inclusivo y contra la violencia machista de agentes clave UV: cargos académicos y de gestión; Unitat d'Igualtat, Sindicatura de Greuges, Assessoria Jurídica, Servei de Prevenció i Medi ambient, personal vinculado a la comunicación, Servei d'Investigació, Serveis de Recursos Humans (PAS i PDI), Unitat per a la integració de persones amb discapacitat; PDI nuevo (programa de Formación Integral del Profesorado Universitario, FIPU), PDI de las diversas titulaciones, Comisión de Incidencias y de Seguimiento previstas en el Protocolo ante las Agresiones Machistas), Servei d'Informació i Dinamització d'Estudiants (SEDI), Assemblees de Representants (ADRs) y voluntariado en materia de violencia machista; incluyendo esta formación como requisito en la Relación de Puestos de Trabajo cuando resulte necesario.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Formación	SFPIE	Año 1, 2, 3, 4	Contenidos de igualdad, contra la VM y nuevas masculinidades al Plan de formación anual	
VR Profesorado Gerencia	S RRHH PDI S RRHH PAS	Año 1, 2, 3, 4	Evolución del número de puestos con requisito formativo en igualdad	



## Acción 8

Incrementar la oferta de cursos específicos de transversalización de la perspectiva de género en las actividades universitarias.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Formación	SFPIE	Año 1, 2, 3, 4	Número de cursos de transversalización de la PG	Por tipo de actividad [docencia, investigación, gestión]

## Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo

## Observaciones

**Indicador 3.** Número de horas de formación en igualdad, VG, lenguaje inclusivo para agentes clave

Por colectivo, sexo y tipo de curso

**Indicador 4.** Evolución del número de horas ofrecidas en materia de igualdad, VG, lenguaje inclusivo

Por colectivo y sexo

## Ámbito de acceso y carrera profesional

### OBJETIVO 1.3: IGUALDAD DE ACCESO, DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES, BASE DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LA PROMOCIÓN EN LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

## Acción 9

Promocionar la creación de un sistema de becas de investigación para familias monoparentales y mujeres investigadoras con necesidades especiales, en colaboración con instituciones públicas y privadas.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Investigación	Servei d'Investigació	Año 1, 2, 3, 4	Número anual de becas	



### Acción 10

Estudiar medidas de acción positiva para incorporar a profesoras y mujeres de escalas técnicas en áreas masculinizadas y facilitar que la maternidad no influya negativamente en su carrera profesional.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Profesorado Gerencia	S RRHH PDI S RRHH PAS	Año 1, 2, 3, 4	Número de acciones positivas realizadas	Responsable orgánico según colectivo

### Acción 11

Crear un «Programa de Liderazgo académico y profesional para mujeres PDI y PAS» y un «Programa de mentorización de mujeres estudiantes».

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Profesorado, VR Estudios Gerencia	S RRHH PDI S RRHH PAS SEDI	Año 1, 2, 3, 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Programa PDI S/N</li> <li>– Programa PAS S/N</li> <li>– Programa Estud S/N</li> </ul>	Responsable orgánico según colectivo

### Acción 12

Fomentar la participación de mujeres en redes de investigación y valorar la creación de una unidad de apoyo y asesoramiento a las mujeres emprendedoras.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Investigación VR Innovación	Servei d'Investigació UVocupación	Año 1, 2, 3, 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Evolución Número de mujeres investigadoras en redes</li> <li>– Creación unidad S/N</li> </ul>	Responsable orgánico según colectivo



## Acción 13

Pedir a la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) y a otros organismos de evaluación de la docencia e investigación que incorporen normas que garanticen la no discriminación de las mujeres por razón de disfrutar del permiso de maternidad: regulación de interrupciones en su producción, dispensa de méritos, etc. Así como incorporar acciones positivas para tener en cuenta las responsabilidades de cuidados de investigadoras y de investigadores, minimizando así el retraso de la carrera profesional por conciliación.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad VR Investigación	Unitat d'Igualtat Servei d'Investigació	Año 1, 2, 3, 4	– Solicitudes cursadas – Número de acciones positivas realizada	Responsable orgánico según materia

## Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo

## Observaciones

Indicador 5. Evolución de la plantilla

Por categoría y sexo

## Ámbito de violencia machista

### OBJETIVO 1.4: CLIMA INSTITUCIONAL DE «TOLERANCIA CERO» FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS, DANDO LA ADECUADA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS

## Acción 14

Promover un estudio para medir el clima y el grado de violencia machista en la comunidad universitaria mediante encuestas y entrevistas.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad	Unitat d'Igualtat	Año 2	Estudio S/N	





Autor: Miguel Lorenzo

### Acción 15

Aprobación del nuevo Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y sexista, dándole carácter reglamentario y garantizar a las víctimas de la violencia machista asesoramiento jurídico.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad Secretaria General	Unitat d'Igualtat Assessoria Jurídica	Año 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aprobación protocolo S/N</li> <li>– Valor Reglamentario S/N</li> </ul>	Responsable orgánico según materia

### Acción 16

Crear «Espacios violeta» en los centros para difundir las políticas, documentos y eventos en materia de igualdad y contra la violencia machista, así como «Puntos violeta» en las fiestas universitarias.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad Decanatos y Dirección de Centros	Unitat d'Igualtat Administració Centros	Año 1, 2, 3, 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de espacios violeta creados</li> <li>– Puntos violeta activados</li> </ul>	



## Acción 17

Crear una red de voluntariado (PAS, PDI y Estudiantes) para la sensibilización y prevención en torno a la violencia machista y el apoyo y acompañamiento a las víctimas.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad	Unitat d'Igualtat SFP/SEDI	Año 1, 2, 3, 4	Número de personal voluntario (por colectivo)	

## Acción 18

Complementar las medidas cautelares de seguridad adoptadas por los órganos judiciales externos, con nuestro protocolo de seguridad interna, para evitar posibles riesgos en las víctimas de violencia machista de la Universitat de València.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad Gerencia	Unitat d'Igualtat Servei de Seguretat UV	Año 1, 2, 3, 4	Número de atenciones realizadas	

## Acción 19

Establecer medidas cautelares adicionales: cambio de turno, grupo, traslado... (siempre que se pueda, dirigidas a la persona agresora), así como las requeridas por la víctima (las antes reseñadas y también anulación, reducción matrícula...) que se pueden prever, tanto en la vía informal de resolución de conflictos como mediante la activación del protocolo y posteriormente.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad	Unitat d'Igualtat	Año 1, 2, 3, 4	Número medidas cautelares adoptadas sobre solicitadas	Implicación de otros VRs según medidas



Acción 20				
Crear grupos de apoyo para ayudar a víctimas de violencia machista de la comunidad universitaria.				
Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad	Unitat d'Igualtat	Año 1, 2, 3, 4	Número de grupos y personas atendidas con relación a la demanda	
Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo				Observaciones
Indicador 6. Número de casos y víctimas aflorados Indicador 7. Satisfacción de las denunciantes con la atención recibida				Por estamentos Por estamentos

## Ámbito de prevención de riesgos laborales

### OBJETIVO 1.5: TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

Acción 21				
Actualizar el Plan de Prevención, el Mapa de Riesgos Laborales y el Estudio de Riesgos Psicosociales siguiendo las estrategias basadas en el conocimiento científico del «Género» con el fin de identificar oportunidades y líneas de actuación, adoptando un enfoque sensible e integrador de género en el ámbito de la prevención y evaluación de riesgos para la salud en el trabajo				
Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad	Servei de Prevenció i Medi Ambient	Año 1, 2, 3, 4	– Actualización Plan de Prevención con PG S/N	





			<ul style="list-style-type: none"> <li>— Actualización Mapa Riesgos con PGS/N</li> <li>— Actualización estudio riesgos psicosociales con PGS/N</li> </ul>	
--	--	--	---	--

### Acción 22

En los lugares en los que el Mapa de Riesgos haya identificado peligro para las mujeres embarazadas o que puedan estarlo, prever la posibilidad de cambios temporales del puesto de trabajo.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad	Servei de Prevenció i Medi Ambient	Año 1, 2, 3, 4	Número de cambios temporales de puestos respecto de los demandados	

### Acción 23

En caso de estudiantes embarazadas, que puedan estarlo, o en período de puerperio, identificar actividades prácticas incompatibles (educación física, laboratorios que tengan riesgos...) y hacer las adaptaciones necesarias.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Estudios	Centros	Año 1, 2, 3, 4	Número de adaptaciones realizadas respecto de las demandadas	



### Acción 24

Exigir al personal sanitario del Servei de Prevenció i Medi Ambient o que dependan del mismo, formación médica que tenga en cuenta las diferencias en la salud en función del sexo

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad	Servei de Prevenció i Medi Ambient	Año 1, 2, 3, 4	Personal sanitario con formación en PG frente al personal sanitario total	

### Acción 25

Sistematizar la dimensión de género en la recopilación de datos y el control estadístico del Servei de Prevenció i Medi Ambient.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad	Servei de Prevenció i Medi Ambient	Año 1, 2, 3, 4	% información por sexo respecto información total	

### Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo

### Observaciones

**Indicador 8.** Número de instrumentos de prevención con PG respecto de los instrumentos totales



**Eje2**  
**Los Procesos**  
**Clave de la**  
**Universitat**  
**de València**





*Autor: Miguel Lorenzo*



## Eje 2. Los Procesos Clave de la Universitat de València

La Universitat de València transversalizará la perspectiva de género en la enseñanza y garantizará igualmente la investigación con perspectiva de género. En este sentido, la Universidad difundirá las aportaciones de las mujeres en la investigación, fomentará la investigación y la docencia realizadas con perspectiva de género y la elaboración de materiales docentes ajustados a este propósito.

La Universidad, preocupada por la pérdida del talento científico de las mujeres en el tiempo y por la persistente brecha de género, desarrollará proyectos innovadores para atraer a mujeres a los estudios STEM (*Science-Technology-Engineering-Mathematics*) altamente masculinizados, sin perder por ello de vista el valor incuestionable de las carreras vinculadas a las áreas Social, de Salud y de Educación, fundamentalmente feminizadas

### Ámbito de Enseñanza

#### OBJETIVO 2.1: TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Acción 26				
Aprobar un Plan para transversalizar la perspectiva de género en todas las titulaciones de la Universitat de València.				
Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Estudios	CAT Centros	Año 1, 2, 3, 4	Número de titulaciones con PG	



### Acción 27

Establecer herramientas para monitorizar el grado de transversalización de la perspectiva de género en las titulaciones universitarias.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad VR Estudios	Unitat d'Igualtat Centros	Año 1, 2, 3, 4	Herramientas creadas	

### Acción 28

Incorporar la perspectiva de género en las guías de introducción a la Investigación: Reglamentos para Trabajos Fin de Grado y Fin de Máster.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad VR Estudios	Unitat d'Igualtat Centros	Año 1, 2, 3, 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Reglamento TFG S/N</li> <li>– Reglamento Máster S/N</li> </ul>	

### Acción 29

Potenciar la asignatura transversal (Relaciones de Género) que preparan al estudiantado como profesionales responsables en igualdad.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad VR Estudios	Unitat d'Igualtat Centros	Año 1, 2, 3, 4	Alumnado matriculado	Por año y Campus



### Acción 30

Incentivar estrategias de captación en secundaria sin estereotipos de género y mantener (y si es posible, incrementar), las actividades de captación de estudiantes para carreras STEM (acrónimo de *Science, Technology, Engineering & Mathematics*), mediante convenio con la Generalitat Valenciana, y de apoyo a las alumnas STEM que se incorporan a la Universitat de València.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad VR Estudios	Unitat d'Igualtat SEDI Centros	Año 1, 2, 3, 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Convenio con GVA S/N</li> <li>– Evolución matrícula STEM por sexo</li> </ul>	

### Acción 31

Impulsar la mentoría, el pasaporte cultural y el voluntariado para incorporar el valor de la igualdad y la lucha contra la violencia machista en el currículo de Estudiantes de la Universitat de València.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Estudios	SEDI centros	Año 1, 2, 3, 4	Oferta formativa en igualdad (mentoría, pasaporte cultural y voluntariado)	

### Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo

### Observaciones

Indicador 9. % de asignaturas de cada titulación con incorporación PG





*Autor: Miguel Lorenzo*





## Ámbito de Investigación

### OBJETIVO 2.2: GARANTIZAR UNA INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

#### Acción 32

Conseguir un clima favorable a la investigación en igualdad vinculándola a otros conceptos de excelencia, como «competitividad», «calidad», «innovación» e «internacionalización»; e incrementar los recursos para investigar con perspectiva de género mediante fondos propios y/o premios.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Investigación	Servei d'Investigació	Año 1, 2, 3, 4	% recursos para investigación con PG respecto total	

#### Acción 33

Favorecer la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de investigación nacionales y europeos, en colaboración con las unidades correspondientes del Servei d'Investigació

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Investigación	Servei d'Investigació	Año 1, 2, 3, 4	% de proyectos de Investigación con PG respecto del total	Esta evidencia requiere la creación de un ítem de medición



### Acción 34

Fomentar grupos de investigación en género, para poder ofrecer a entidades y organizaciones sociales el apoyo de los recursos de la Universitat de València para proyectos de investigación relacionados con el valor de la igualdad entre hombres y mujeres.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Investigación	Servei d'Investigació Grupos investigación	Año 1, 2, 3, 4	Número de grupos de investigación en igualdad entre hombres y mujeres	

### Acción 35

Promocionar la investigación con perspectiva de género entre el alumnado universitario:

- a) Mantener y difundir las convocatorias del Premio Olga Quiñones para Tesis Doctorales y de otros premios similares en colaboración interuniversitaria (Presen Sáenz), así como visibilizar los trabajos premiados en la página web de la Unitat d'Igualtat.
- b) Iniciar al alumnado de doctorado en la investigación con perspectiva de género mediante el curso «Incorporación del Análisis de Género en la Investigación» (IAGI) en la modalidad para los estudiantes de Doctorado.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad VR Investigación	Unitat d'Igualtat IUED Escola de Doctorat	Año 1, 2, 3, 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Difusión Premios S/N</li> <li>– Alumnado IAGI Doctorado con certificación</li> </ul>	

### Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo

### Observaciones

Indicador 10. % de investigaciones UV con PG

Ver observaciones acción 33



## OBJETIVO 2.3: VISIBILIZAR A LAS MUJERES INVESTIGADORAS

### Acción 36

Potenciar la presencia de investigadoras y, en su caso, de expertas en género en proyectos punteros, así como fortalecer las redes de investigadoras..

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Investigación	Servei d'Investigació	Año 1, 2, 3, 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– % mujeres en proyectos punteros (definir)</li> <li>– Número de mujeres expertas en género en proyectos punteros</li> </ul>	Requiere concreción del concepto «Proyectos punteros»

### Acción 37

Estimular la creación de equipos paritarios y fomentar los proyectos de investigación liderados por mujeres como Investigadoras Principales (IP).

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Investigación	Servei d'Investigació	Año 1, 2, 3, 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de equipos paritarios (40%-60%)</li> <li>– % mujeres IP en proyectos de investigación</li> </ul>	



Acción 38				
Aumentar la visibilidad de las investigaciones hechas por mujeres investigadoras.				
Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad VR Investigación	Unitat d'Igualtat Servei d'Investigació	Año 1, 2, 3, 4	Número de actividades de Difusión de investigaciones hechas por mujeres	

Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo	Observaciones
Indicador 11. % de mujeres IP	

## Ámbito de Innovación y Transferencia

### OBJETIVO 2.4: INCREMENTAR LA EMPLEABILIDAD Y EL EMPRENDIMIENTO DE LAS MUJERES, Y LA INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DE SUS RESULTADOS

Acción 39				
Favorecer, cuando resulte procedente, la difusión del impacto de resultados de investigación de las mujeres.				
Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad VR Investigación	Unitat d'Igualtat Servei d'Investigació	Año 1, 2, 3, 4	Número de actividades de difusión del impacto investigador de las mujeres	



### Acción 40

Identificar y eliminar las barreras para innovar y transferir de las mujeres con potencial de innovación y transferencia para darles apoyo especializado

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Innovación	UVocupación	Año 1, 2, 3, 4	Número de acciones de apoyo a mujeres con potencial	

### Acción 41

Promover la inserción laboral y el emprendimiento de las tituladas (encuentros con medios de comunicación y empresas; asesoramiento, formación y sensibilización para favorecer la empleabilidad en las instituciones y empresas, ayudas, microcréditos...).

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Innovación	UVocupación	Año 1, 2, 3, 4	Número de acciones de promoción	

### Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo

### Observaciones

Indicador 12. Evolución empleabilidad tituladas  
Indicador 13. Evolución tituladas emprendedoras





# Eje3

## Gobernanza y Observatorio de la Igualdad





*Autor: Miguel Lorenzo*





### Eje 3. Gobernanza y Observatorio de la Igualdad

La Universitat de València velará por una gobernanza paritaria y trabajará para modificar las normativas para que generen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, la Universitat de València desplegará un conjunto de indicadores de género que visibilizan la situación real de las mujeres y los hombres y que permitirán analizar y hacer el seguimiento y la evaluación de las políticas de igualdad en la institución consolidando, así, el Observatorio de la Igualdad.

### Ámbito de Gobernanza

#### OBJETIVO 3.1 : CONSEGUIR UNA GOBERNANZA UNIVERSITARIA PARITARIA, CON NORMATIVAS GENERADORAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

##### Acción 42

Trabajar para obtener del Ministerio de Sanidad el distintivo de «Igualdad en la empresa».

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Rectora / VR Igualdad	Unitat d'Igualtat	Año 2, 3	Acciones para poner la UV en disposición de obtener el distintivo	



### Acción 43

Garantizar, tanto como sea posible, la composición paritaria de cada órgano de gobierno y representación (especialmente las Comisiones dependientes del Claustro). Asimismo, establecer incentivos a la paridad en áreas donde no sea requisito.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Secretaria General	Unidad de apoyo a Secretaría General	Año 1, 2, 3, 4	Evolución del número de Comisiones y órganos de gobierno con paridad	

### Acción 44

Incorporar un apartado específico sobre la situación de igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Universitat de València en el Informe anual de la Rectora al Claustro (a partir del Sistema de Indicadores de Igualdad establecido en colaboración entre el SAP y la Unitat d'Igualtat).

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Rectora	SAP/ Unitat d'Igualtat	Año 1, 2, 3, 4	Informe Rectora al Claustro con datos de igualdad efectiva S/N	



### Acción 45

Procurar formación a los servicios, de forma que todo documento de política universitaria, reglamento o normativa interna, contenga obligatoriamente —a partir de esta formación— el correspondiente Informe de Impacto de género conforme a la Ley de Procedimiento Administrativo 39/2015 y la reforma de la Ley de Igualdad 9/2003 de la Comunidad Valenciana.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Formación	SFPIE	Año 1, 2, 3, 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Número de personas con formación en evaluación de impacto de género (por Servicio)</li> <li>— Número de normativas con informe de impacto sobre el total</li> </ul>	

### Acción 46

Establecer cláusulas sociales en la contratación con empresas externas, para garantizar que son respetuosas con el valor ético de la igualdad propugnado por la Universitat de València; así como el compromiso de no adscribir a la Universidad personal con antecedentes de maltrato o pederastia si, al mismo tiempo, la víctima forma parte de la comunidad universitaria.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR de Economía	Servicio de Contratación Administrativa	Año 1, 2, 3, 4	Inclusión cláusulas sociales en materia de igualdad y frente a la VM S/N	



### Acción 47

Asumir la función de coordinación de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) con la creación de una nueva marca y una nueva web que modernice y actualice las actuaciones como red.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VVR Igualdad	Unitat d'Igualtat	Año 1	Coordinación RUIGEU UV S/N	Objetivo conseguido

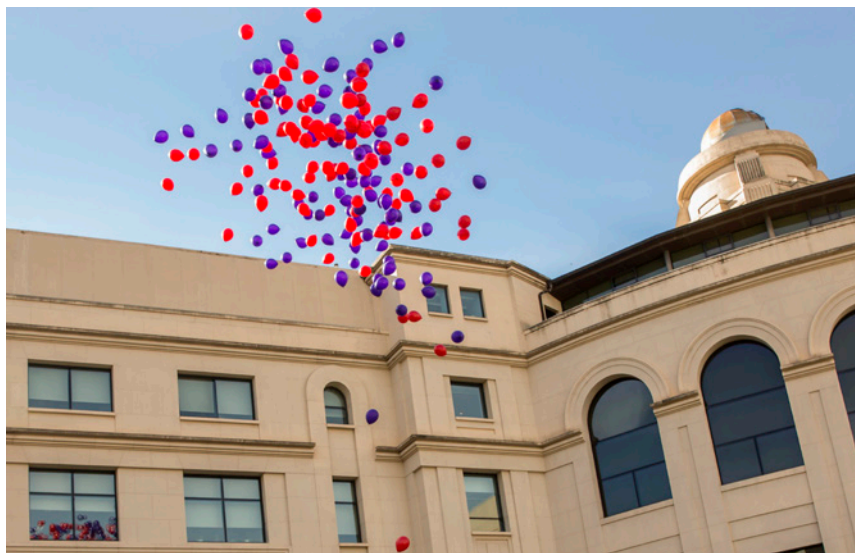
### Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo

### Observaciones

Indicador 14. de órganos de gobierno paritarios sobre el total



## Ámbito del Observatorio de la Igualdad



Autor: Miguel Lorenzo

### OBJETIVO 3.2: AMPLIAR, PROFUNDIZAR Y CONSOLIDAR EL OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD

#### Acción 48

Obtener información por sexo de todas las actividades, órganos, unidades, etc., incluidas las estructuras dependientes o financiadas por la Universitat de València, y que esta información se incorpore a las bases de datos del sistema informacional universitario, de manera que permita su tratamiento informático y estadístico.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR TIC	SAP	Año 1, 2, 3, 4	Número de actividades, órganos, unidades, etc., incorporadas al Sistema de Información de la UV desagregadas por sexo	Por anualidad

### Acción 49

Realizar informes de UVocupación en materia de género, actualizados periódicamente, a partir de los resultados de las encuestas que hacen a tituladas y titulados.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR de Innovación	UVocupación	Año 1, 2, 3, 4	Número de informes emitidos	

### Acción 50

Dotar de medios (consolidar la plantilla) en el Observatorio de la Igualdad de la Universitat de València.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad	Gerència	Año 1,2	Consolidación plantilla observatorio S/N	

### Acción 51

Establecer, en colaboración con el Servicio de Análisis y Planificación (SAP), y mediante el análisis de las mejores prácticas de otras universidades, el Sistema de Indicadores de Igualdad de la Universitat de València e impulsar el del Sistema Público Universitario Español (SPUE).

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR TIC VR Igualdad	SAP Unitat d'Igualtat	Año 1, 2, 3, 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sistema de indicadores igualdad UV S/N</li> <li>– Sistema de Indicador igualdad SPUE S/N</li> </ul>	



Acción 52

Incorporar informes de género automáticos del Sistema de Indicadores estratégicos de la Universitat de València en todas las áreas relevantes (mujeres en órganos de gobierno, procesos electorales, participación y representación, evolución de carreras masculinizadas y feminizadas, y presencia y peso de las mujeres en la actividad docente, investigadora, técnica y de gestión), así como redactar otros sobre el resto de las áreas integradas en el Observatorio.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR TIC VR Igualdad	SAP Unitat d'Igualtat	Año 1, 2, 3, 4	Número de informes automatizados	

Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo

Observaciones

Indicador 15. % de información desagregada por sexo automatizada, sobre el total







# Eje4

## La Cultura de la Igualdad





Autor: Miguel Lorenzo



Autor: Miguel Lorenzo



## Eje 4. La Cultura de la Igualdad

La Universitat de València desarrollará una cultura de la igualdad que rompa con los estereotipos y los roles y con todo lo simbólico que construye la desigualdad entre mujeres y hombres promoviendo la igualdad de género en toda la programación cultural de los centros, campus y servicios. En esta línea, los medios de comunicación suponen una herramienta primordial para conseguir este objetivo, incorporando una mirada igualitaria en las dinámicas de producción de noticias, así como en la agenda de voces expertas.

### OBJETIVO 4.1: CONSOLIDAR LA MARCA DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA COMO UNIVERSIDAD IGUALITARIA

#### Acción 53

Continuar la programación de conferencias, debates de La Nau de la Igualtat y apoyar jornadas, actividades, etc., que se dirigen a la comunidad universitaria y a públicos más amplios en pro de la igualdad entre mujeres y hombres (nuevas masculinidades, lucha contra la violencia machista, brechas...); especialmente en fechas señaladas: 11 de febrero, 8 de marzo, 26 de abril (en colaboración con el área de Diversidades de la Universitat de València), 23 y 28 de septiembre y 25 de noviembre.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR de Igualdad	Unitat d'Igualtat	Año 1, 2, 3, 4	Número de acciones realizadas	

#### Acción 54

Promover la creación de grupos de reflexión para formar y trabajar las nuevas masculinidades, diseñando materiales didácticos y tecnológicos.

Responsable orgánico	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR de igualdad	Comisiones de Igualdad Centros	Año 1, 2, 3, 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de grupos creados por centro</li> <li>– Número de materiales creados</li> </ul>	



#### Acción 55

Consolidar, dentro del programa general de Bienvenida, el programa de «Jornada de bienvenida a la Igualdad» en todos los centros y Campus de la Universitat de València visibilizando la Unitat d'Igualtat, sus actividades dirigidas al estudiantado y los servicios que le ofrece.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR de Igualdad Delegación de Estudiantes	Unitat d'Igualtat SEDI	Año 1, 2, 3, 4	Realización Jornada de Bienvenida a la igualdad S/N	

#### Acción 56

Incorporar los valores de la igualdad entre mujeres y hombres en las actividades formativas desarrolladas mediante los programas UNISOCIETAT, UNIVERSIDAD Y TERRITORIO, UNIVERSIDADES ESTACIONALES Y DOCUFORUM, así como incorporar temáticas relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres a dichos programas.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR de Proyección Territorial	Unidad de apoyo a programas Unitat d'Igualtat	Año 1, 2, 3, 4	Número de actividades formativas del VR con valores y/o actividades de igualdad	

#### Acción 57

Realizar campañas en materia de igualdad y contra la violencia machista en la web y redes sociales propias: canal YouTube, Facebook y Twitter, así como el uso de blogs para campañas específicas.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR de Igualdad	Unitat d'Igualtat Gabinet de Premsa	Año 1, 2, 3, 4	Número de campañas por canal de difusión	



### Acción 58

Garantizar que en la programación de actividades universitarias (Servei de Prevenció i Medi Ambient, Servei d'Extensió Universitària, Cooperació al Desenvolupament, Palau de Cerveró, Col·legi Major Rector Peset...) se explicitan necesariamente las actividades previstas de promoción de la igualdad y/o contra la violencia machista. Consolidar, en esta línea, el programa «L'estiu de les dones» en el Centre Internacional de Gandia.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR de Igualdad VR Cultura VR Cooperación VR Proyección Territorial	Servei de Prevenció Servei d'Extensió Universitària, Aulas Culturales... Dirección CM Rector Peset dirección CIG	Año 1, 2, 3, 4	Programación prevista en materia de igualdad para Servicio S/N	Responsabilidad orgánica en función de la materia

### Acción 59

Mantener la colaboración con el SEDI de financiación de las ayudas al Estudiantado en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR de Igualdad Delegación de Estudiantes	Unitat d'Igualtat SEDI	Año 1, 2, 3, 4	Mantenimiento ayuda a actividades igualdad estudiantes S/N	



#### Acción 60

Impulsar medidas y recomendaciones para garantizar que la Universitat de València utilice un lenguaje (también visual) inclusivo y no sexista en las lenguas oficiales de nuestra institución y en inglés (web institucional, otras webs de la Universitat de València, normativas, Servei de Publicacions de la Universitat de València, Campañas electorales, guías docentes...), incorporando como actividad del Servei de Política Lingüística la tarea de revisión de textos desde el punto de vista del lenguaje igualitario.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR Igualdad VR Estudios	Unitat d'Igualtat SPL	Año 1, 2, 3, 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de acciones de impulso</li> <li>– Evolución número de quejas</li> <li>– Número de textos revisados</li> </ul>	Responsabilidad orgánica en función de la materia

#### Acción 61

Garantizar la visibilización de las mujeres en los eventos (identificación de personas conferenciantes, ponentes, moderadoras..., incluyendo los dos apellidos), y publicaciones de la Universitat de València (revisión de las normas de citación con el fin de explicitar las publicaciones hechas por mujeres).

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR de Igualdad VR de Cultura	Unitat d'Igualtat PUV	Año 1, 2, 3, 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– % actos con identificación personas ponentes con dos apellidos</li> <li>– Número de publicaciones revisadas</li> </ul>	



### Acción 62

Incorporar a mujeres del PDI de la Universitat de València para impartir acciones formativas de los programas UNISOCIEDAD, UNIVERSIDAD Y TERRITORIO, UNIVERSIDADES ESTACIONALES Y DOCUFORUM.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR de Proyección Territorial	Unidad de apoyo a los programas	Año 1, 2, 3, 4	% de profesoras en estos programas	

### Acción 63

Reconocer las aportaciones de mujeres relevantes para la consecución de la igualdad mediante actos académicos (introduciendo criterios para garantizar en los reglamentos de doctorados honoris causa, medallas, lecciones magistrales, profesorado emérito, etc., la paridad establecida en la Ley 3/2007) y mediante otros actos institucionales (pioneras, feministas relevantes del PAS, PDI, Estudiantado o externas a la Universitat de València).

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Rectorado Secretaría General VR de Igualdad	Gabinet de Rectorat Unidad de apoyo a SG Unitat d'Igualtat	Año 1, 2, 3, 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de Reglamentos de actos académicos de relevancia modificados para garantizar la paridad</li> <li>– Número de actos UV de reconocimiento de mujeres</li> </ul>	



Acción 64				
Actualizar la «Guía de expertos» con que cuenta el Gabinet de Premsa, cambiando su denominación por otra con lenguaje inclusivo e incorporando a mujeres expertas.				
Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR de Investigación	Gabinet de Premsa	Año 1, 2, 3, 4	Guía actualizada S/N	

Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo	Observaciones
Indicador 16. Encuesta satisfacción con actividades de igualdad (asistentes comunidad universitaria) Indicador 17. Encuesta satisfacción con actividades de igualdad (asistentes externos)	







Autor: Miguel Lorenzo



Autor: Miguel Lorenzo



**UNITAT D'IGUALTAT**



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA