

**Comissió de Polítiques d'Igualtat de la Universitat de València****Data: 22 de juliol de 2024****Reunió presencial a la sala de juntes de la Facultat de Filosofia i Ciències de l'educació, amb possibilitat de connexió online.****Horari: 12 a 14 hores****Persones assistents:**

Nom	Centre o Servei
Sylvia Martínez Gallego	Vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives
Rosa Mochales San Vicente	Directora de la Unitat d'Igualtat
Gabriela Moriana Mateo	Institut Universitari d'Estudis de les Dones
María Rodrigo Giménez	Facultat Psicologia i Logopèdia
María Ángeles Ubeda Picot	Facultat Química
Anabel Forte Deltell	Facultat Matemàtiques
Núria Garro Martínez	Facultat Física
Fabiola Meco Martínez	Facultat Dret
Elena Monzón Pertejo	Facultat Geografia i Història
José Rafael Magdalena Benedicto	ETS Enginyeria
Maria Dolores Mauricio	Facultat Medicina i Odontologia
Belén Fouz Rodríguez	Facultat Ciències Biològiques
María Huertas González Serrano	Facultat Ciències de l'Activitat Física i l'Esport
Esther Roca Campos	Facultat Filosofia i CC. Educació
Arancha Ruescas Nicolau	Facultat de Fisioteràpia
Rosa Álvarez Sellers	Facultat Filologia, Traducció i Comunicació
Miquel Oltra (per Amparo Hurtado)	Facultat de Magisteri
Hortensia Rico Vidal	Facultat de Farmàcia
Esther Enjuto Castellanos	Serveis Centrals
Jose Ramírez Martínez	Serveis Centrals
Rosalía Guerrero Jordán	Representació CGT
Marta Talavera	Representació SATTUI



Raquel Casesnoves	Representació STEPV
Gloria Royo de León Parra	Representació Sindical-CSIF
Carmen Hernández Ortega	Representació Sindical-CSIF
Ana Isabel Sánchez de la Fuente	Representació UGT
Isabel Núñez Ruiz	Unitat d'Igualtat
Inés Soler Julve	Unitat d'Igualtat
Pau Serrano Magdaleno	Unitat d'Igualtat

Excusen assistència:

Beatriu Cardona	Representació Sindical-STEPV
Marcos Durá Gimeno	Delegat d'estudiants
Maribel Belda Ferrer	Representació Sindical-CCOO

1. APROVACIÓ DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ANTERIOR

S'aprova l'acta de la reunió de la CPIUV del 7 de febrer de 2024.

2. INFORME DE LA VRA. D'IGUALTAT, DIVERSITAT I POLÍTQUES INCLUSIVES

La vicerectora torna a agrair la implicació i les aportacions de totes les persones que pertanyen a la CPIUV en el procés participatiu d'elaboració del pla d'igualtat. Convoquem aquesta darrera Comissió de polítiques d'igualtat per tancar el curs, informar de com ha anat el procés negociador i poder comptar amb l'informe favorable del IV pla d'igualtat que ja tenim enllestit per a presentar a la seua aprovació al primer consell de govern de setembre.

La part negociada del IV Pla d'Igualtat en matèria de personal ha estat aprovada de manera unànime per la comissió negociadora en la sessió del 4 de juliol. Com ja sabeu, aquesta comissió està integrada per representants de la institució universitària i les organitzacions sindicals amb representació en la mesa negociadora de la Universitat. El passat 10 de maig, la Comissió Negociadora havia aprovat també de manera unànime, els últims dos informes que completaven el diagnòstic de la situació de la igualtat de gènere a la UV previ. En aquesta comissió s'han negociat totes les accions de l'eix de personal, que tenen a veure amb la conciliació i corresponsabilitat, la formació, l'àmbit de violència masclista i l'àmbit de salut i gènere.



El document que duquem per a sometre a l'informe d'aquesta comissió en el punt 4 es el Pla d'Igualtat sencer es defineix amb un període de vigència de finals de 2024-2028 a partir de la seua ratificació pel Consell de Govern on s'han d'aprovar la resta d'eixos que no són matèria de negociació: Eix 2: Processos clau: ensenyament, investigació, innovació i transferència, Eix 3: Governança i Observatori, Eix 4: Cultura de la Igualtat i per últim i com a novetat, l'Eix 5: Igualtat i participació de l'estudiantat.

→ **Grup de Treball de CRUE de Polítiques d'Igualtat de Gènere**

S'acaba de celebrar el dia 19 de juliol a Bilbao el Ple del Grup de Treball de CRUE de Polítiques d'Igualtat de Gènere al qual ha assistit Rosa Mochales en representació de la UV per delegació de la rectora.

El Grup de Treball projecta respondre prioritàriament als nous reptes que ha plantejat a les universitats l'aprovació de la Llei orgànica del Sistema Universitari (LOSU) al març de 2023, abordant una tasca especialment rellevant com és la que afecta l'estructuració dels plans d'igualtat i a la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de les nostres institucions acadèmiques, conforme a les diferents opcions que per a tot això procura la LOSU.

Es van crear cinc grups de treball per a abordar: la perspectiva de gènere en docència, PG en recerca, avaluació de plans d'igualtat, protocols d'assetjament i conciliació i corresponsabilitat.

→ **Trobada Nacional de Comissions de Convivència Universitàries**

Els dies 11 i 12 de juliol es va celebrar a la Universitat d'Oviedo la segona edició d'aquesta trobada a la qual va assistir Sylvia Martínez com a representant de la UV. Es van abordar els reptes en matèria de convivència, mediació i regulació sancionadora del col·lectiu estudiantil de la Llei 3/2022 de convivència universitària.

- A la UV tenim un **Codi de Convivència i Bones Pràctiques** aprovat en novembre 2023 i hi ha una comissió formada amb una composició provisional que no s'ha activat encara.

3. INFORME SOBRE L'AVALUACIÓ DEL III PLA D'IGUALTAT

El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València s'ha prorrogat als anys 2023 i 2024 fins que s'aprove el IV Pla d'Igualtat. L'informe d'avaluació dona compte del grau de compliment de les accions previstes i els objectius plantejats fins a juliol 2024.



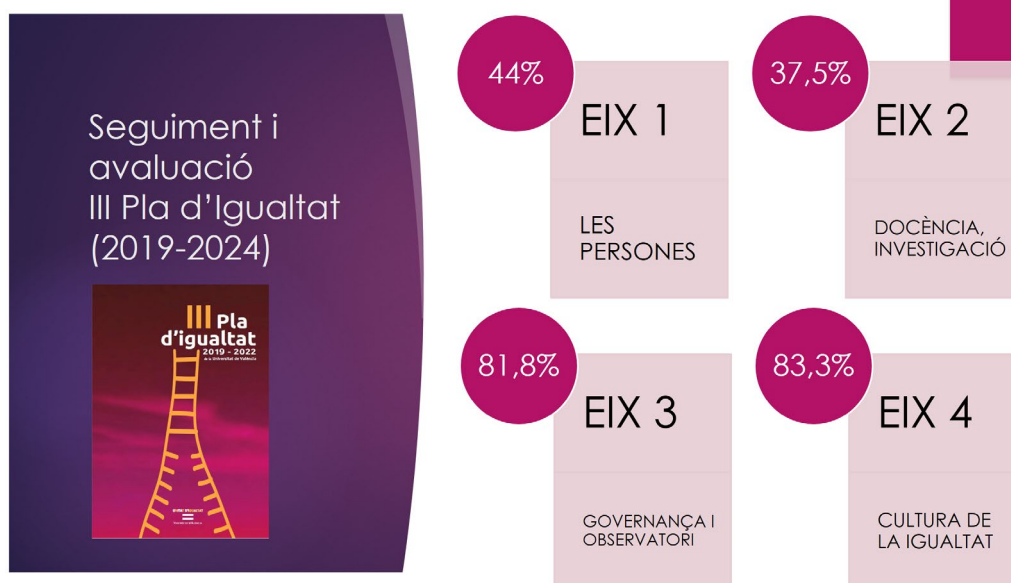
A l'eix 1 el grau d'execució ha sigut del 44%, gràcies a la implementació de les accions de l'espai violeta i la formació en igualtat. Tot i que l'objectiu d'afavorir la conciliació i la coresponsabilitat ha sigut un dels grans reptes del III Pla d'Igualtat, no ha s'ha aconseguit un alt grau de compliment. No s'ha aprovat un model integral de conciliació, només un full de ruta amb recomanacions i la creació d'espais d'estada flexible per raons de conciliació.

A l'eix 2 el grau d'execució del 37,5% també es baix. Transversalitzar la perspectiva de gènere en l'ensenyament universitari constitueix un objectiu sense cobrir ja que no s'ha aprovat un Pla per a transversalitzar la perspectiva de gènere a totes les titulacions de la Universitat de València ni s'han establert eines per tal de monitoritzar el grau de transversalització.

L'eix III del Pla tenia com a gran repte vetlar per una governança paritària i treballar per modificar les normatives perquè siguen generadores de la igualtat efectiva entre dones i homes. També preveia desplegar un conjunt d'indicadors per visibilitzar les desigualtats de gènere a la Universitat. Val a dir que aquest tercer eix s'ha acomplert quasi en la seua totalitat (82%).

Finalment, un dels eixos que es mantenen en els tres plans d'igualtat fins ara implantats per la institució, el de la cultura de la igualtat, presenta un elevat grau de compliment (83%), amb només dues accions sense acabar de consolidar d'un total de 12 accions.

Es pot consultar a la web: [Informe d'avaluació III pla d'igualtat, juliol 2024](#).



4. INFORME SOBRE LA PROPOSTA DEFINITIVA DE IV PLA D'IGUALTAT DE LA UV (2024-2028) I LA MEMÒRIA ECONÒMICA.

Es presenta l'informe sobre la proposta definitiva de IV Pla d'Igualtat de la UV (2024-2028) i la memòria econòmica que l'acompanya.

ESTRUCTURA DEL IV PLA D'IGUALTAT 2024-2028

EIX 1. LES PERSONES 5 Àmbits: C&C, Formació, Accés i Carrera, Violència Masclista i Salut i Gènere	OBJECTIU 1.1: Afavorir la conciliació i la corresponsabilitat (C&R) OBJECTIU 1.2: Prioritzar la formació en igualtat OBJECTIU 1.3: Igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats a la UV OBJECTIU 1.4: Comunitat universitària lliure de violències masclistes OBJECTIU 1.5: Incorporar PG en la salut	27 accions
EIX 2. PROCESSOS CLAU Àmbits: Ensenyament, Investigació, Innovació & Transferència	OBJECTIU 2.1: Transversalitzar PG a l'ensenyament universitari OBJECTIU 2.2: Garantir una investigació amb PG OBJECTIU 2.3: Visibilitzar les dones investigadores	21 accions
EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI 2 Àmbits: Governança i L'Observatori	OBJECTIU 3.1: Governança universitària paritària OBJECTIU 3.2: Ampliar, aprofundir i consolidar l'observatori de la igualtat	11 accions
EIX 4. LA CULTURA DE LA IGUALTAT	OBJECTIU 4.1: Consolidar UV com referent de cultura igualitària OBJECTIU 4.2: Comunicar i difondre amb PG	14 accions
EIX 5. IGUALTAT I PARTICIPACIÓ DE L'ESTUDIANTAT 5 Àmbits: C&C, VM, Sensibilització, Salut i Gènere, Inserció laboral	OBJECTIU 5.1: Afavorir la conciliació i la corresponsabilitat OBJECTIU 5.2: Crear xarxes horitzontals de suport front a les VM OBJECTIU 5.3: Comprometre i mobilitzar l'estudiantat OBJECTIU 5.4: Incorporar la perspectiva de gènere en la salut OBJECTIU 5.5: Promoure la inserció laboral i l'emprenedoria	17 accions
18 Indicadors		90 accions



A la part negociada amb la comissió es van fer algunes aportacions al llarg de les reunions, que hem incorporat a la versió definitiva del pla. Comentem algunes de les més destacades a continuació:

- S'ha mantingut la recomanació d'incorporar criteris d'assignació del POD que faciliten l'elecció de la docència de les persones amb responsabilitats de cura. Es recull a la instrucció que s'envia des del servei de RRHH i VR de professorat per a tots els departaments de la UV.

Redactat final de l'acció 3. Impulsar l'aprovació d'una instrucció que supose un canvi reglamentari amb la incorporació de criteris de conciliació en l'assignació de la docència realitzada als departaments.

- A l'acció 6. “Estudiar possibles millores en el règim de teletreball de tot el personal de la UV”, per indicació de l'informe de Serveis Jurídics finalment **NO** s'ha mantingut el següent redactat:
 - Estudiar la situació dels col·lectius com PI, PIF que tenen unes condicions de treball compatibles amb el teletreball dins de projectes d'investigació i amb informes favorables dels IPs.

A l'àmbit de violència masclista es va presentar per primera vegada un diagnòstic acurat i detallat sobre la problemàtica de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la comunitat universitària. Les mesures del IV pla permetran consolidar i mantindre el recurs de l'Espai Violeta per a previndre i actuar davant la violència masclista en la comunitat universitària

A l'eix 2, a l'àmbit d'ensenyament s'incorpora l'acció 33. Incentivar l'elaboració de materials i recursos docents amb perspectiva de gènere a través de les convocatòries d'innovació educativa i de la reactivació del premi Olimpia Arozena en matèria de Gènere i Docència.

A l'eix 3, àmbit de Governança destaca l'acció 52. Garantir que tot document de política universitària, reglament o normativa interna, especialment el pressupost anual de la UV, continga el corresponent Informe d'Impacte de gènere.

- Constituir una comissió encarregada de treballar al llarg de l'exercici pressupostari en l'elaboració dels pressupostos amb perspectiva de gènere (PPG) per complir amb la LOSU (art. 57).



- Comptar amb les guies per a elaborar Informes d'impacte de gènere en la normativa universitària i fer referència a l'acció de l'eix 4 sobre llenguatge incliusiu en la normativa i tot document administratiu.
- Accions de continuïtat: Programar anualment un curs de formació permanent a través SFPIE, Incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió universitària (15 h).

L'eix 4. Cultura son accions de continuïtat, insistint en la difusió de la guia del llenguatge igualitari i les accions de treball amb el servei de publicacions i de llengües.

L'eix 5. Igualtat i participació de l'estudiantat és una novetat d'aquest pla, que ja comentarem en la darrera CPIUV. Té uns àmbits equivalents a l'eix de personal, però centrat en les necessitats de la comunitat estudiantil, en el seu dret a la conciliació, en la xarxa de suport per a previndre la violència, en les accions de sensibilització per aconseguir una veritable participació, accions de salut apostant tant per dispensar productes d'higiene femenina com per incentivar l'esport femení.

MEMÒRIA ECONÒMICA

En aquesta memòria s'analitza l'impacte econòmic-pressupostari que suposa cadascuna de les mesures i actuacions que es contemplen en el pla d'igualtat, per a valorar l'impacte en els pressupostos de la UV dels pròxims 4 anys.

Accions com les activitats de difusió i comunicació, de sensibilització i visibilització, accions formatives, utilitzaran recursos i serveis propis de la Universitat, de manera que el pla d'igualtat no tindrà un efecte rellevant en la generació de noves despeses públiques. Tot i que es important ordenar els recursos i establir unes prioritats cap al propòsit final de la implementació d'un IV pla d'igualtat dirigit a enfortir i consolidar el compromís de la UV amb la igualtat.

El Pla està estructurat en 5 grans eixos d'actuació, 17 àmbits de treball amb objectius associats i 90 accions planificades per als propers quatre anys. En el document analitzarem l'impacte econòmic-pressupostari que suposa cadascuna de les mesures i actuacions que es contemplen en aquesta norma per a valorar l'impacte en els pressupostos de la UV dels pròxims anys.

A l'annex final, hem incorporat una taula resum amb l'estimació del cost previst per a cada línia d'actuació i per a cada any d'implantació del pla d'igualtat.



	2025	2026	2027	2028
EIX 1	17.700 €	20.700 €	18.200 €	20.700 €
EIX 2	9.500 €	25.500 €	21.000 €	26.000 €
EIX 3	2.800 €	2.800 €	8.800 €	8.800 €
EIX 4	38.000 €	37.000 €	39.000 €	37.000 €
EIX 5	8.600 €	8.600 €	10.100 €	10.100 €
TOTAL	76.600 €	94.600 €	97.100 €	102.600 €

Intervencions:

- Esther Enjuto, representant de serveis centrals, apunta:
 - respecte a l'acció 4. *Oferir ajudes econòmiques per a sufragar les despeses familiars que suposen les estades de recerca del personal de la UV en altres universitats*, a més d'incloure a la convocatòria ajudes econòmiques per al personal investigador es podrien revisar altres ajudes per a la mobilitat del personal com són les de curta durada amb fons europeus.
 - Respecte a l'aliança europea Forthem on participa l'Espai Violeta que acull estudiants cada any. Tenen una newsletter per a difondre accions com poden ser els recursos audiovisuals que tenim sobre masculinitats. Assenyala també que en el Student council, com a òrgan de govern de Forthem, fins ara només han estat xics els qui han representat a la UV, caldria animar les xiques també.
- Fabiola Meco, representant F. Dret, proposa incorporar alguna mesura per garantir la perspectiva de gènere als programes de mentoria de la UV.
 Resposta: està previst a l'acció 85. *Incorporar la perspectiva de gènere i apoderament femení als programes de mentoria de l'estudiantat*. S'ha incorporat informació sobre el recurs de l'Espai Violeta dins la formació del programa Entreiguals i dins la formació del programa Baula com a complement per millorar el vincle amb la universitat. Així com la promoció de la mentoria de dones estudiantes en titulacions masculinitzades a través de la iniciativa #MagnIFICa de mentoria amb estudiantes de la facultat de Física, que forma part del Projecte Lise Meitner.
- Mariola Mauricio. Pregunta sobre la sala de lactància en Fac. Medicina i Odontologia, sobre el pressupost del centre a la partida d'igualtat, previst per a mobiliari, nevera, canviador.



Resposta: la Unitat d'Igualtat hem estat en contacte amb l'administradora del centre i queda pendent a principi de curs la instal·lació de la placa amb la senyalística institucional i l'acte d'inauguració de la sala.

5. SESSIONS D'ACOLLIDA ALS CENTRES I ACTIVITATS PREVISTES PER A LA TARDOR.

Sessions d'acollida als centres

En les primeres setmanes de setembre sabem que els centres prepareu la benvinguda a l'estudiantat. Tenim diferents materials per a difondre l'activitat de la Unitat d'Igualtat, que enviarem en els propers dies abans de final de juliol:

- [Audiovisual de presentació de la Unitat d'Igualtat i Diversitat](#)
- Tres píndoles audiovisuals per a la prevenció de la violència masclista en entorns digitals.
 - <https://youtu.be/wEJuxlWKtUM>
 - <https://youtu.be/QUbjwkF9yHE>
 - <https://youtu.be/ySaoU5RmL14>

Cicle de conversatoris del vicerectorat d'igualtat, diversitat i polítiques inclusives.

Tenim encara un cartell molt provisional amb les dates i els espais per concretar.

- La intel·ligència artificial i el gènere, amb M^a Ángeles Sallé i Capitolina Díaz.
- Mitologies de la lingüística: comunicació no sexista i llibertat discursiva, amb Maribel Rodríguez, Mercedes Quilis i Marta Pilar Montañez.
- Presentació dels plans de diversitat i discapacitat.

Taller “desmunta la impostora que portem a dins”, ofertat des del SFPIE del 8 al 24 d'octubre de 2024.

S'obrirà la inscripció en el mes de setembre i esperem que tinga bona acollida per la demanda que ens han traslladat moltes dones, especialment del col·lectiu d'investigadores.

Assignatures actuals de “relacions de gènere”.

Portem 12 cursos oferint-la a la UV. Va ser una assignatura molt pionera en l'àmbit universitari. Al ser crèdits de participació, és més difícil que l'estudiantat s'assabente de la seua existència. La gestiona l'IUED, l'imparteixen professores de diferents



àmbits de coneixement vinculades a l'institut. Gabriela Moriana afegeix que respon a la falta d'assignatures específiques de gènere en molts graus i és fonamental que es faça difusió per evitar que l'estudiantat es titule sense haver cursat cap assignatura en aquesta matèria.

Altres activitats formatives: Universitat d'Estiu de Gandia.

Adolescència i joventut front a les ciberviolències masclistes. Eines i recomanacions. Del 15 al 17 de juliol de 2024.

Acte lliurament dels premis Olga Quiñones: dimecres 24 de juliol

6. NOU REGLAMENT DE LA CPIUV

L'Article 3 del reglament aprovat recentment en Consell de Govern estableix que la composició de les comissions d'igualtat de les Facultats o Escoles s'han d'estructurar com a òrgans paritaris o equilibrats en la seua composició, del qual formen part tots els sectors integrants del centre: PDI, PTGAS i estudiants.

S'incideix especialment en el fet que la presidència recau en la degana o el degà, director/a, o persona en qui delegue, ja que és la principal modificació que afecta als reglaments dels centres. Poden continuar venint com a representants a la CPIUV les vicedeganes amb competències en igualtat, tot i que hauria de figurar en la presidència de la comissió el degà o la degana del centre.

- Intervenció de M^aÁngeles Ubeda, representant de la Facultat de Química, preguntant sobre l'ampliació del numero de vocals i l'exigència de paritat per sexe en la seua composició. Al ser una persona representant de cada departament, en aquest moment son 8 dones i 2 homes.
Resposta: s'ha d'intentar respectar la paritat, tal i com s'especifica al reglament i com s'exigeix a la resta de comissions, tot i que som conscients que les persones implicades en aquestes temàtiques son majoritàriament dones.

7. TORN OBERT DE PARAULES

- Fabiola Meco: demana si es possible fer-li arribar flyers físics per a distribuir a l'estudiantat.



- María Rodrigo, representant de la fac. de Psicologia, proposa reprendre el programa específic per a dones en la menopausa que es va fer a través d'un curso del SFPIE de 15 hores.

Resposta: Està previst al IV pla, acció 25. Oferir tallers de sensibilització sobre dignitat menstrual i sobre els canvis en la menopausa i el climateri adreçats al personal de la UV

- A través de la formació a la demanda del SFPIE, oferir tallers específics sobre salut de les dones: menstruació, sòl pelvià, osteoporosis, etc.
- Incorporar la perspectiva de gènere en la formació anual sobre salut que es coordina des del Servei de Prevenció i en les activitats del VR de Sostenibilitat.
- Oferir rutines i pautes de vida saludables en aspectes com la nutrició, la prevenció de lesions, la salut mental i la sexualitat, per garantir un enfocament integral de benestar i apoderament en les dones.

Acord: S'aprova per assentiment l'informe favorable de la cpiuv al IV pla d'igualtat.

No havent-hi més assumptes a tractar, la sessió es tanca a les 14h.

La secretària
Inés Soler Julve
Tècnica de la Unitat d'Igualtat

Vist i plau
Rosa Mochales San Vicente
La directora de la Unitat de Igualtat