

**Comissió de Polítiques d'Igualtat de la Universitat de València****Data: 22 de juny de 2023****Reunió presencial a la Sala de Juntes de la Facultat de Filosofia i Ciències de l'Educació, amb possibilitat de connexió online.****Horari: 10 a 12:00 hores****Persones assistents:**

<b>Nom</b>	<b>Centre o Servei</b>
<b>Helena Rausell</b>	Vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives
<b>Rosa Mochales</b>	Directora de la Unitat d'Igualtat
<b>Gabriela Moriana</b>	Institut Universitari d'Estudis de les Dones
<b>María Rodrigo</b>	Facultat Psicologia i Logopèdia
<b>Marcela Jabbaz</b>	Facultat Ciències Socials
<b>María Huertas González</b>	FCAFE
<b>Inmaculada Chiva</b>	Facultat Filosofia i Ciències Educació
<b>Aranzazú Ruescas</b>	Facultat Fisioteràpia
<b>Amparo Hurtado</b>	Facultat Magisteri
<b>Laura Guzmán</b>	Representació del SEDI
<b>Teresa Andreu</b>	IFIC
<b>M<sup>a</sup> Luisa Manzano</b>	Serveis Centrals
<b>Mati Sancho</b>	SATTUi
<b>Gloria Royo</b>	Representació Sindical-CSIF
<b>Maribel Belda</b>	CCOO
<b>Pau Pérez</b>	STEPV
<b>Inma Coret (substitueix a Encarna Canet)</b>	STEPV
<b>Isabel Núñez</b>	Unitat d'Igualtat
<b>Inés Soler</b>	Unitat d'Igualtat
<b>Pau Serrano</b>	Unitat d'Igualtat

**Connexió online**



Cristina Crespo, Facultat Economia

José Ramírez, Serveis Centrals

M<sup>a</sup> Ángeles Úbeda, en substitució de Adela Mauri, Fac. Química

Ana Gaspar, Institut de Ciència Molecular (ICMOL)

Adolfo Carratalá (substitueix a Begonya Pozo), F. Filologia, Traducció i Comunicació

Jose Rafael Magdalena, ETSE

Ángel Ortega (substitueix a Hortensia Rico), Facultat de Farmàcia

**Excusen assistència:**

Belén Fouz, Facultat Biologia

Sonia Rodríguez, cap d'iniciatives, jurista que treballa a l'Espai Violeta.

Silvia Martínez-Gallego, cap d'iniciatives d'igualtat i diversitat

M<sup>a</sup> Isabel Martínez, Facultat Infermeria (substitueix Antoni Merelles)

M<sup>a</sup> Luisa Vázquez, Fac. Geografia i Història

Carmen Hernández Ortega, CSIF

**1. APROVACIÓ DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ANTERIOR**

S'aprova l'acta de la reunió de la CPIUV del 3 de novembre de 2022.

**2. INFORME DE LA VRA. D'IGUALTAT, DIVERSITAT I SOSTENIBILITAT**

El procés per al disseny, negociació i aprovació de l'IV Pla d'Igualtat de la Universitat de València es va iniciar el dilluns 25 de juliol de 2022 amb l'acord de la Mesa Negociadora de la Universitat de València del nomenament dels membres de la comissió negociadora que té com a finalitat realitzar el procés de negociació del diagnòstic i del nou pla d'igualtat.

En aquest procés i fins a la seva definitiva aprovació, el III Pla d'Igualtat de la Universitat de València està automàticament prorrogat i les seves seixanta-quatre accions continuen vigents i en procés d'execució.

**CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ:** reunió 28 de setembre de 2022

COMPOSICIÓ PARITÀRIA

PER PART DE LA INSTITUCIÓ

- Vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives (presidenta)
- Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat



- Vicegerent de Recursos Humans i Organització Administrativa
- Directora de la Unitat d'Igualtat
- Directora RRHH PDI
- Directora RRHH PAS

**REPRESENTACIÓ SINDICAL**

- Sindicat CCOO: [ccoo@uv.es](mailto:ccoo@uv.es)
- Sindicat CSIF: [csif@uv.es](mailto:csif@uv.es)
- Sindicat UGT: [ugt@uv.es](mailto:ugt@uv.es)
- Sindicat STEPV: [stepv@uv.es](mailto:stepv@uv.es)
- Sindicat CGT: [cgt@uv.es](mailto:cgt@uv.es)
- Sindicat SATTUI: [sattui@uv.es](mailto:sattui@uv.es)

**SEGONA REUNIÓ DEDICADA AL DIAGNÒSTIC:** 15 de juny de 2023

- Únic punt de l'ordre del dia: ESTUDI BRETXA SALARIAL

La LOSU contempla l'aplicació de mesures per a corregir la bretxa (preàmbul i art. 4)

[Estudio brecha salarial de género 2023 - \(universidades.gob.es\)](https://universidades.gob.es)

**Universitats de l'Estat** analitzades a l'estudi encarregat pel Ministeri d'Universitats recentment publicat, juny 2023 analitzant dades del PDI de les 48 universitats públiques de l'Estat.

- 12,7% de bretxa salarial entre homes i dones
- 19,1% de bretxa als complements salarials

**Universitat de València:** Estudi recentment presentat, a la comissió negociadora en juny 2023, per la seua autora Marcela Jabbar, analitzant dades del PAS, PDI, PI a la UV. [Estudio Brecha Salarial de Género en la UV](#)

- 12,8% de bretxa salarial de gènere
- “En una organización fuertemente regulada como es la universidad existen grietas de discrecionalidad por donde se cuele la desigualdad. Estas grietas permiten la existencia de una brecha salarial de género indirecta y no visible”.

**INAUGURACIÓ SALES DE LACTÀNCIA**

Copiar el model de Rectorat (23 de novembre 2018. Sala Inmaculada Santaemilia) en els Centres de la UV: Acció 5 del III Pla d'Igualtat: *Disposar d'espais d'estada flexibles per raons de conciliació i corresponsabilitat als Centres.*

Aquest curs s'han inaugurat diverses sales de lactància a la Facultat d'Infermeria i Podologia, Facultat de Geografia i Història i Facultat de Filologia, Traducció i Comunicació. Els propers dies s'inauguraran a la Facultat de Filosofia i Cc Educació i al



Palau de Cerveró. El servei de Web i Marqueting ha creat una marca i totes les sales disposen d'un rètol identificatiu corporatiu que porta un codi QR amb més informació sobre conciliació i corresponsabilitat.

### **GUIA LLENGUATGE NO SEXISTA**

El grup investigador de la Uv "Lingualitaries" dirigit per la professora Mercedes Quilis Merín del departament de Filologia Espanyola, ha lliurat la nova guia perquè pugui passar a revisió i maquetació. Es tracta d'un model innovador, que incorpora problemes i solucions, models de documents i exemples universitaris. Manté el sistema de colors (semàfor) per a textos acceptables, correctes o no recomanables. És una guia interactiva que permet, d'una manera clara i ordenada, passar d'unes parts a d'altres del document.

Està prevista la seua presentació a finals de 2023.

### **PREMIS OLGA QUIÑONES**

#### **Cinc estudiants guanyen els premis Olga Quiñones per les seues investigacions amb perspectiva de gènere**

Les estudiants Gemma Fernández, Claudia González, Tania Ruiz, Pilar Domínguez i Elisa Simó han sigut guardonades amb el Premi Olga Quiñones pels seus treballs d'investigació. Els guardons reconeixen la incorporació de la perspectiva de gènere i l'aposta per la igualtat entre dones i homes en les modalitats de treball de fi de grau, treball de fi de màster i tesi doctoral. Els premis els ha lliurat la rectora Mavi Mestre en un acte celebrat el divendres 16 de juny al Paranimf de la Universitat de València. La rectora de la Universitat de València ha estat acompanyada per la directora de l'Institut Universitari d'Estudis de les Dones, Gabriela Moriana; per la vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives, Helena Rausell i la cap d'iniciatives d'igualtat i diversitat, Silvia Martínez-Gallego. L'acte ha estat conduït per la directora de la Unitat d'Igualtat, Rosa Mochales, i ha comptat com a madrina amb la professora jubilada de la Universitat de València, Ester Barberá.

El Premi A. Olga Quiñones Fernández té com a finalitat premiar estudis sobre les dones, que incorporen la perspectiva de gènere o aposten per la igualtat efectiva entre dones i homes. S'atorguen en tres modalitats: Treball Fi de Grau, Treball Fi de Màster i Tesi Doctoral.



### 3. PLA D'IGUALTAT

S'exposen les accions del III Pla prorrogat que s'han dut a terme al llarg de l'any 2023.

Respecte al procés d'elaboració del IV Pla, s'explica com han funcionat els grups de treball dels diferents eixos i les principals propostes plantejades.

#### **Intervencions sobre les accions de l'Eix 1: Les persones**

- Representant de IFIC. Convocatòria Maria Zambrano. Comenta que es dona un cas de permís de paternitat i a la convocatòria no està prevista la pròrroga automàtica del temps que no estiga treballant. Prenem nota per a les accions que es puguen proposar a l'eix 1 de Persones, àmbit de conciliació i coresponsabilitat tot i que les possibilitats d'actuació de la UV amb convocatòries externes són reduïdes.
- Representant STEPV: Pau Pérez vol subratllar la gran qualitat tècnica dels informes i diagnòstics presentats, en concret el recentment publicat sobre la bretxa salarial de gènere.
- M<sup>a</sup>Luisa (Serveis centrals): Comenta respecte a l'eix de les persones del pla d'igualtat que a la UV algú haurà de fer-se càrrec del que implica que un IP haja d'assumir permisos de conciliació. Podria veure's com gestionar la qüestió econòmica quan agafa permisos. La substitució d'eixa persona ha de cubrir-se encara que no agafe una baixa, s'ha de poder pagar a la persona que estiga fent les tasques al projecte de recerca. També recalca l'importància de augmentar l'abast de les adaptacions al lloc de treball per embarç en els contractes d'investigació.

#### **Intervencions sobre les accions de l'Eix 2: Docència i Investigació**

- Gabriela Moriana: des de l'IUED demanen ajuda per a difondre l'assignatura "Relacions de gènere" i no perdre els grups que tenen consolidats.  
Des de la Unitat d'Igualtat es respon que el problema es que aquestes assignatures figuren com a crèdits de participació i per eixe motiu no eixen a l'aplicació de matrícula. Es farà difusió també en la Benvinguda perquè des de primer ja siguen coneixedors de la seua existència.
- Marcela Jabbaz (Fac. CC. Soc.). S'ha de buscar la forma perquè la maternitat no supose un desavantatge.  
Molt interessant la proposta del Minor de la UAB. Es podria vehicular la proposta a la UV a través de la cap d'iniciatives de trajectòries educatives (Alicia Villar).



- Des del Sedi, Laura planteja que en algunes titulacions, es possible que calga modificar el pla d'estudis per a incorporar/modificar assignatures que garantisquen una oferta suficient per arribar a eixos 30 crèdits.  
Des de la Unitat s'explica que el Minor UAB són 30 crèdits d'assignatures optatives que ja existeixen, de diferents titulacions. Tenen èxit perquè ja tenen cabuda en els títols oficials i proposen a l'estudiantat que faça un suplement de crèdits per a obtindre aquesta menció.

### **Intervencions sobre les accions de l'Eix 3: Governança**

- Gabriela Moriana: controlar que es compleix el criteri dels tribunals paritaris en processos de contractació i treballs TFG, TFM, tesis. Si no es compleix s'ha de justificar.
- Marcela Jabbar: si no es compleix s'ha d'establir per normativa una acció positiva. Como al PDI el valoren per la seua productivitat científica i no per participar en tribunals, hauríem de limitar un nombre de tribunals per any que es considere raonable i establir mèrits addicionals per la participació extra en més tribunals, o compensacions (en crèdits de docència, per exemple) per una major participació en tribunals i comissions de contractació.
- Ana Gaspar: Unitat d'Igualtat de l'ICMOL comenta que són molt sensibles a la qüestió de la presència de dones en tribunals perquè estan en un àrea molt masculinitzada i al cap i a la fi tanta participació va en detriment de les possibilitats de promoció en la carrera investigadora. També és partidària d'una compensació per la participació en tribunals i comissions de contractació, més que una limitació en el nombre de participacions per any.

S'hauria de fer una reflexió molt profunda sobre investigació i cura. Es troben decebudes perquè els plans d'igualtat recullen paraules, però no veuen la seua aplicació.

Explica el model de una Universitat en Nottingham on es destinen partides econòmiques que ajuden a fer-se càrrec de la cura de menors. Si volem que les dones estiguin com a IP, amb índex de qualitat investigadora, necessiten ajuda.

Resposta: s'haurà de fer un esforç important per elaborar un pressupost econòmic que acompanye al pla d'igualtat i siga una garantia d'aplicació real de mesures.

- M<sup>a</sup> Luisa (serveis centrals) aporta que encara és més complicada la investigació, que no depèn de la UV sinó a nivell ANECA i Ministeri.

**Intervenció sobre les accions de l'Eix 4:**

Gabriela Moriana planteja que en quant al compromís de la UV en les mobilitzacions considera que es molt important la participació amb una pancarta pròpia en les manifestacions del 8M i 25N. Així com celebrar els actes institucionals i la lectura dels manifestos el dia que toca.

**4. BENVINGUDA I ACTIVITATS DE LA UNITAT D'IGUALTAT UV**

Participació de la Unitat d'Igualtat i la iniciativa Diversitats amb stands i punts informatius al programa de Benvinguda coordinat pel Sedi per al curs 2023-2024: repartiment de material, dinàmiques i jocs, participació de voluntariat.

Creació d'unes noves píndoles audiovisuals per difondre en les sessions d'acollida dels centres centrades en la prevenció de les violències masclistes en entorns digitals.

- Es plantegen diversos escenaris possibles que escenifiquen situacions reals de violències masclistes en entorns digitals que succeeixen en àmbits universitaris.
- Amb les aportacions de les integrants del Voluntariat de la nostra Unitat hem pogut definir quatre contextos de comunicació on es donen situacions de violència masclista com són: aula Virtual, grup de Whatsapp de classe, un drive compartit per a una assignatura, lligues universitàries de videojocs, xarxes Socials

**Intervenció:**

Esforz de difusió de l'assignatura Relacions de Gènere: amb díptics, o codi QR en algun cartell

**5. ESPAI VIOLETA**

L'Espai Violeta és un recurs i una línia de treball en prevencions i actuacions davant de les Violències Masclistes. La manera d'enfocar-ho es un recurs d'atenció i d'altra banda molta sensibilització i prevenció.

Es destaca el programa de voluntariat en col·laboració amb el Sedi per a tindre una comunitat amb una bona convivència.



Es presenten les dades agregades dels casos atesos cada any, però es subratlla que no reflecteixen tot el treball d'acompanyament que requereix cada cas i cada persona: per exemple quan s'ha d'anar a l'oficina d'atenció a la víctima, a jutjats, gestions acadèmiques amb el professorat, etc.

Grups de suport: veiem la necessitat de tindre un grup propi d'estudiantes universitàries que no encaixen en els perfils dels recursos que ja existeixen a nivell municipal i autonòmic.

Acte institucional 25N: amb temes de molta actualitat com la llei del solo si es si

Campanya informativa a secretaries i consergeries: per a evitar els problemes burocràtics que es generen a les secretaries o la falta de coneixement que pot haver a la porta d'entrada de qualsevol edifici on poden arribar víctimes denunciant qualsevol tipus d'assetjament.

Codi de Conducta i Bones pràctiques: com a document obert on podrien enviar exemples de conductes inapropiades per incorporar-les. A la Fac. De Matemàtiques han fet un codi molt resumit i molt útil per a la difusió. Des d'un lloc constructiu, és molt important en la base millorar conductes i micromasclismes naturalitzats.

Aliança Forthem: eina motivadora per compartir a nivell europeu aliances amb altres universitats a nivell de voluntariat.

Coordinació en matèria de VM amb altres organismes i recursos. Posar en valor els Pactes contra la VM, tot i que no sabem el que passarà amb el canvi polític.

Helena Rausell comenta que dins del Consell valencià de les dones la mesa per al seguiment del pacte està constituïda, però es va cancel·lar la darrera reunió.

## 6. TORN OBERT DE PARAULES

- Marcela Jabbaz: planteja una proposta de la Comissió d'Igualtat de Facultat CC. Socials que han dut a la Junta de Centre per a incloure en el barem de contractació de PDI un nou ítem: punt extra per formació rebuda en igualtat de gènere. Encara que siga poca puntuació, és una acció que simbòlicament té molta importància i s'hauria de plantejar a la Comissió de professorat de la UV.

- Gabriela Moriana: en la qüestió del POD no s'ha de tindre en compte no només la jerarquia, sinó també el criteri de coresponsabilitat. És important que els pares també puguen demanar que es tinga en compte la seua situació.





- M<sup>a</sup> Luisa Manzano suggereix que, per a la formació de les secretaries en la documentació per als casos d'estudiantat amb la condició de víctimes de violència, seria interessant centralitzar la informació, molt sensible, en un únic model de certificat. Isabel Núñez li respon que s'està treballant eixe tema.

- STEPV: davant les previsibles retallades i retrocessos en temes d'igualtat, demanen que aquesta universitat i la UI haurem de ser un altaveu i col·laborar amb el moviment feminista i els sindicats per a impedir cap pas enrere.

- Sattui: en la mateixa línia, proposa que qualsevol acció tinga una resposta.

- IFIC: Proposa traslladar al IV Pla una acció que contemple el teletreball per al personal investigador, que està obligat a fitxar en el gestor horari.

Resposta: La Unitat d'Igualtat ja té recollida aquesta demanda i plantejarà una modificació del reglament o al menys la seua flexibilització per a aquest col·lectiu.

No havent-hi més assumptes a tractar, la sessió es tanca a les 12h.

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