

INFORME D'AVALUACIÓ

2013-2017

II PLA d'IGUALTAT

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

INTRODUCCIÓ

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (d'ara endavant, LOI) suposa un marc jurídic de referència per a la Universitat de València en matèria d'igualtat. Una norma que assenyalava el mandat d'erradicar la discriminació per raó de sexe en les seues diferents manifestacions i determina les pautes generals d'actuació en relació amb la igualtat. Per a això, es determina la transversalitat del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el desenvolupament de les activitats dels poders públics (article 15 LOI) i expressa l'obligació d'adoptar les mesures oportunes per a garantir l'accés i l'exercici efectiu dels drets polítics, civils, econòmics, socials, laborals i culturals i per a eliminar la discriminació (article 11 LOI).

En 2009, la Universitat de València va aprovar el seu I Pla d'Igualtat, seguint el mandat recollit en la LOI, aprovat en Consell de Govern al desembre de 2009. Anys més tard, en 2012, es va iniciar el procés d'elaboració del II Pla d'Igualtat de la Universitat de València, aprovat en Consell de Govern amb una vigència de quatre anys, a l'octubre de 2013.

El procés per al disseny i elaboració d'un pla d'igualtat respon a diferents fases entre les quals es troba l'avaluació, la valoració del grau de consecució dels objectius, resultats i impacte que ha tingut el pla en l'organització.

La Unitat d'Igualtat ha desenvolupat un paper fonamental per acompanyar el procés d'implementació del pla. En tracta d'un pla institucional amb el qual es compromet tota la Universitat, es fa necessari que l'àrea d'igualtat jugue un paper assessor i formador durant el treball quotidià de suport en les accions d'igualtat que les diferents àrees emprenguen.

Així mateix, en el procés de seguiment i avaluació es compta amb diferents tipus d'indicadors que permeten observar dues qüestions:

- 1) si es compleixen les actuacions previstes (nombre d'accions realitzades, grau de satisfacció, etc): Els Indicadors de procés serveixen per a mesurar l'eficiència del procés
- 2) el grau en què es transforma la realitat de desigualtat: Els indicadors de resultat serveixen per a mesurar l'eficàcia dels resultats.

És necessari tenir en compte que la desigualtat entre homes i dones és una qüestió que es transforma molt lentament. Llavors, per a avaluar l'avanç en matèria d'igualtat, és necessari comptar amb un bon mix d'indicadors, dels dos tipus esmentats, de manera que uns indicadors ens permeten avaluar el grau en què les diverses àrees responsables de la implementació de mesures han donat compliment de les accions enunciades en el pla, i altres indicadors que ens permeten valorar els graus d'avanç en la universitat en matèria d'igualtat.

Aquest II Pla manté els 5 grans eixos que contenia l'anterior, però canvia la seua estratègia, fa un pas més cap endavant i inclou en el seu primer eix: participació i govern: governança a favor de la igualtat de dones i homes, de

manera que queda com a compromís i principi bàsic i identificador de totes les accions, activitats i resolucions que es prenguen en tots els camps de la vida universitària.

El Pla s'articula en cinc eixos:

1. Participació i govern
2. Diagnòstic i visibilitat
3. Creació d'una cultura d'igualtat
4. Aspectes laborals
5. Recerca i docència

Cadascun dels cinc eixos es concreta en una sèrie de mesures. En total, el document inclou 74 mesures. Respecte al pla anterior, el II Pla va suposar un notable esforç de concreció de les mesures, reducció del número, assignació d'òrgans responsables i, sobretot, establiment d'indicadors associats a cadascuna d'elles per a poder mesurar el seu grau d'execució. Això sens dubte ha facilitat la realització d'un seguiment anual de la implementació del Pla, que es traslladava a la Comissió de Polítiques d'Igualtat perquè en prenga coneixement i supervisió. A mesura que s'ha realitzat aquest seguiment del Pla s'han afegit indicadors de resultat que ens permeteren mesurar el grau de realització dels objectius plantejats. Encara que no deixa de ser una manca d'aquest II Pla el no haver incorporat des d'un inici unes metes específiques que s'esperen aconseguir en cadascun dels objectius proposats. L'avaluació del Pla que ací es presenta, ha pretès valorar la implementació d'aquestes mesures fins a l'any 2017.

Avaluació del II Pla d'Igualtat de la Universitat de València

Els cinc grans eixos del Pla d'Igualtat consten de diferents objectius específics que estructuren el document i aglutinen una sèrie d'accions a desenvolupar. En la taula següent es resumeix la informació relativa al seguiment i l'avaluació de la globalitat del pla, classificant les accions previstes en cada eix i cada objectiu entre aquelles realitzades, no realitzades i les que s'han quedat en procés d'implementació.

Eixos i Objectius/ Accions	Previstes	Realitzades	No realitzades	En procés	% realitzades
Eix primer. Participació i Govern	14	11	1	2	78,6%
1.1 Governança en favor de la igualtat	6	4		2	
1.2 Presència equilibrada	8	7	1	0	
Eix segon. Diagnòstic i visibilització	12	10	0	2	83,3%
2.1 Diagnòstic periòdic	4	3		1	
2.2 Difusió Plan Igualtat	2	2			
2.3 Llenguatge no sexista	2	2			
2.4 Estadístiques desagregades	2	1		1	
2.5 Reconeixements institucionals a dones	2	2			
Eix tercer. Creació d'una cultura d'igualtat	18	12	3	3	66,7%
3.1 Mitjans de comunicació	4	3		1	
3.2 Cultura d'igualtat	11	6	3	2	
3.3 Participació comunitat universitària	3	3			
Eix quart . Aspectes laborals	15	5	8	2	33,3%
4.1 Accés i promoció professional	6	4	2		
4.2 Igualtat de tracte i d'oportunitats	9	1	6	2	
Eix cinqué. Investigació i Docència	15	6	7	2	40,0%
5.1 Estudis de grau i postgrau	6	4	2		
5.2 Continguts de la investigació	9	2	5	2	
TOTAL	74	44	19	11	59,5%

Així, en el primer eix, Participació i Govern, de les 14 accions previstes s'han realitzat 11, s'han quedat en procés 2 i no s'ha realitzat 1. És a dir, hi ha un 78,6% de grau de consecució.

En el segon eix, Diagnòstic i Visibilització, de les 12 accions previstes s'han realitzat 10 i s'han quedat en procés 2. És a dir, hi ha un 83,3% de grau de consecució.

En el tercer eix, Creació d'una cultura d'Igualtat, de les 18 accions previstes s'han realitzat 12, s'han quedat en procés 3 i no s'han realitzat altres 3. És a dir, hi ha un 66,7% de grau de consecució.

En el quart eix, Aspectes laborals, de les 15 accions previstes s'han realitzat 5, s'han quedat en procés 2 i no s'han realitzat altres 8. És a dir, hi ha un 33,3% de grau de consecució.

En el cinquè eix, Recerca i docència, de les 15 accions previstes s'han realitzat 6, s'han quedat en procés 2 i no s'han realitzat altres 7. És a dir, hi ha un 40% de grau de consecució.

Globalment, de les 74 accions previstes s'han realitzat 44, s'han quedat en procés 11 i no s'han realitzat 19. És a dir, hi ha un 59,5% de grau de consecució del Pla d'Igualtat.

La dotació pressupostària per al desenvolupament del Pla ha estat de 163.084 euros en 2014, 164.500 euros en 2015 i 148.750 euros en 2016 i 153.527 euros en 2017. En aquestes quantitats s'inclou tot el pressupost de personal, despeses generals, així com beques i ajudes.

L'informe d'avaluació s'inicia amb la formulació dels objectius que han orientat l'activitat avaluadora i la metodologia dissenyada i empleada per a la seua consecució. Seguidament s'efectua l'avaluació de procés, extens apartat pel fet que se sistematitza la informació recollida per a cadascuna de les 74 accions del Pla, detallant entre altres camps el referit a nivell d'execució de l'acció o mesura. L'avaluació de resultats o objectius s'especifica a continuació a partir dels Indicadors i/o evidències previstes en cadascuna de les fitxes de les accions del Pla d'Igualtat.

Finalment, es presenten unes conclusions globals amb l'avaluació del conjunt del pla.

El Pla d'Igualtat s'ha d'entendre com un sistema interconnectat ja que elaborar un Pla d'Igualtat involucra a una sèrie de processos que estan íntimament lligats entre si i es retroalimenten. Podem dir que el punt de partida el constitueix el conjunt de decisions estratègiques sobre el disseny i implementació del Pla d'Igualtat. Però una vegada es comença a caminar per aquest camí, cada fase influeix sobre les altres i també les decisions estratègiques es modelen en funció de l'experiència que es va adquirint. D'aquesta manera, l'avaluació ex post, una vegada finalitza el període de vigència del pla, alimenta al diagnòstic de situació i permet prendre les decisions estratègiques per al següent Pla d'Igualtat.

1. OBJECTIUS I METODOLOGIA DE L'AVALUACIÓ

L'objectiu general de l'avaluació ha estat establir el grau d'execució de l'III Pla d'Igualtat de la Universitat de València 2013-2017 i detectar les dificultats en la seva implementació. D'aquest objectiu general es desprenen els següents objectius específics:

- Determinar les accions que s'han realitzat, les que estan en procés de realització i les que no s'han efectuat.
- Esbrinar les activitats que s'han desenvolupat i el tipus de dificultats oposades per a materialitzar l'acció.
- Establir el nivell de consecució dels objectius.
- Conèixer les raons que han impedit l'aplicació total del pla.
- Detectar noves necessitats i les seues causes.
- Efectuar una valoració de l'impacte del pla.
- Indicar accions de millora o recomanacions que servisquen per a orientar les directrius del III Pla d'Igualtat de la Universitat de València.

La consecució dels objectius anteriors requereix d'una sòlida metodologia que amb el major rigor i garanties pugui satisfer les necessitats informatives i permeta donar compte de l'èxit dels resultats.

La recollida d'informació ha emprat una combinació d'instruments tècnics que han permès sistematitzar tant la recopilació de dades com la subsegüent anàlisi de les dimensions de l'avaluació. En la fase inicial s'ha realitzat una anàlisi dels documents generats per la Comissió de Seguiment (plans operatius anuals i informes de les activitats realitzades, memòries anuals de l'activitat de la Unitat d'Igualtat).

Per a la recollida de dades s'ha emprat un model de fitxa que ha inclòs els següents ítems:

- Denominació de l'acció
- Tipus d'actuacions realitzades
- Any de realització
- Nivell d'execució (realitzada, en procés, no realitzada)
- Òrgans responsables de la implantació
- Responsables de la gestió
- Indicadors i/o evidències
- Observacions
- Accés a recursos en web

En el següent apartat es detalla la informació recaptada en el procés d'avaluació per a cadascuna de les 74 accions organitzades entorn dels seus corresponents objectius,

dimensions i eixos d'actuació. D'aquesta manera s'aborda el nivell d'anàlisi micro (accions) establert en el procés avaluatiu.

La informació facilitada per a cada acció se sistematitza en una taula analítica en la qual es recull informació referida als camps anteriorment enunciats. En observacions s'aporta informació necessària per a aclarir o matisar les activitats o alguns dels seus aspectes; indicacions que serveixen tant per a afegir informació addicional i útil per a l'avaluació com per a exposar els criteris adoptats. L'apartat especificacions del procés pretén ampliar i detallar el contingut o característiques de les actuacions realitzades entorn de l'acció. En “recomanacions” es recullen suggeriments a tenir en compte de cara a la redacció del següent Pla. L'accés a web, permet consultar els documents que proven el compliment de les accions, encara que també uns altres mostren el seu incompliment.

L'avaluació de procés que es realitza a continuació en l'apartat referit al nivell d'execució de l'acció, i a fi de visualitzar-lo més fàcilment donada la importància que adquireix, s'ha ombrejat amb diferents colors, i de la següent manera:

- **verd** representa que l'acció que s'ha realitzat
- **taronja** que està en procés de realització i,
- **roig** que no s'ha realitzat

2. AVALUACIÓ DE PROCÉS

Eix 1: Participació i govern

1.1. Governança en favor de la igualtat de dones i homes

Acció. 1.1.1. Assumir el compromís d'anar cap a la igualtat efectiva de dones i homes, implantant mesures d'acció positiva encaminades a abordar els canvis necessaris per superar el sexisme i les estructures jeràrquiques androcèntriques en el si de la comunitat universitària, d'acord amb el Pla Estratègic.

Actuacions	Realització d'un encàrrec a la direcció del Màster de Dret i Violència de Gènere per a unificar el protocol davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i les agressions sexistes a partir d'una demanda d'un col·lectiu estudiantil feminista: Unides.
Any de realització	2017
Nivell d'execució	
Observacions	S'avança en matèria de prevenció i actuació davant la violència masclista, així com en governança amb la incorporació de la perspectiva de gènere i la presència equilibrada en òrgans de govern, però no es posen en marxa mesures específiques d'acció positiva. L'acció queda en procés.
Responsables de la implantació	Equip de govern
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	Núm. de mesures adoptades per àrea d'activitat
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/unitat/memories-activitats-1285875706997.html

Acció. 1.1.2. L'equip de govern, amb la participació de la comunitat universitària i els i les representants socials, ha d'elaborar un codi de conducta que ha de concretar la missió, la visió, els valors i els principis de la Universitat pel que fa a la igualtat de dones i homes. Aquest codi serà l'eina de gestió que regule els valors organitzatius de la institució.

Actuacions	CODI DE CONDUCTA I BONES PRÀCTIQUES
Any de realització	2016
Nivell d'execució	
Observacions	Elaboració i aprovació d'Un CODI DE CONDUCTA I BONES PRÀCTIQUES com a eina mitjançant la qual la Universitat i els seus membres es posicionen clarament per a garantir la igualtat de gènere en la nostra Institució.
Responsables de la implantació	Equip de govern

Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	Elaboració del document, accions de difusió
Accés a recursos	www.uv.es/igualtat/webnova2014/Codigo_conductaCAS.pdf

1.1.3. Totes les polítiques educatives, científiques i de recursos humans que porte a terme la Universitat han d'incorporar la valoració de l'impacte de gènere.

Actuacions	Els informes d'impacte de gènere es realitzen d'ofici en tots els títols de Grau i Postgrau així com en les convocatòries RH PAS i PDI (100%).
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	Ha quedat pendent l'informe d'impacte de gènere del Pla Estratègic, del Pressupost o dels Programes de Doctorat als quals se'ls havia reclamat.
Responsables de la implantació	Equip de govern
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat RRHH PAS/PDI
Indicadors i/o evidències	Núm. D' informes d'impacte de gènere per àrees
Accés a recursos	http://www.uv.es/pas

1.1.4. El govern de la Universitat ha d'incrementar la presència de dones en els seus actes i esdeveniments institucionals.

Actuacions	Doctora Honoris Causa: Amelia Valcárcel, Saskia Sassen, María Jesús Esteban Galarza, Jocelyn Bell Dones Medalla UV: Celia Amorós, Carmen Alborch, Antonia Mir, Isabel Morant
Any de realització	2015-2017
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Equip de govern, comissions d'igualtat dels centres
Responsables de la gestió	Rectorat Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	- Percentatge de dones " honoris causa". - Percentatge de dones que reben la Medalla de la UV. Al llarg del segle XX, tant els Doctorats Honoris causa com les Medalles que es van atorgar van ser pràcticament la totalitat per als homes: el 100% del

	<p>total de 41 distincions DHC i només una dona va rebre la Medalla de la Universitat de València en 1992.</p> <p>Al llarg del segle XXI s'ha revertit en part aquesta discriminació de les dones, però la proporció continua sent molt reduïda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un 31% del total de les Medalles concedides han estat per a dones (11 medalles de les 35 concedides fins a 2023) • un 18% en el cas dels Doctorats Honoris causa (11 DHC de les 62 concedits fins a 2023).
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/rectorado/es/premios-distinciones/doctores-honoris-causa/doctores-honoris-causa-siglo-xxi/fecha-investigadura-1285872205625.html

1.1.5. En vista de qualsevol procés electoral intern, s'ha de fer una campanya institucional que incentive la participació de les dones.

Actuacions	Campanya “Dones al claustre”
Any de realització	2015, 2017
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Vicerektorat de Cultura i Igualtat, Unitat d'Igualtat.
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Accions realitzades en cada elecció.
Accés a recursos	https://igualtat.blogs.uv.es/dones-al-claustre-2013/

1.1.6. Recomanar a tots els candidats i candidates a càrrecs electes de gestió a la UV que els seus programes continguin mesures que garantiscen la igualtat entre dones i homes. Així mateix, s'ha de procurar que la perspectiva de gènere i l'ús d'un llenguatge integrador i igualitari estiguen presents en les seues actuacions institucionals.

Actuacions	Cartes de recomanació
Any de realització	2014
Nivell d'execució	
Observacions	Elaboració de cartes de recomanació a les diferents candidatures recordant la mesura del Pla d'Igualtat
Responsables de la implantació	Junta Electoral, Secretaria General Unitat d'Igualtat
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	Núm. de recomanacions enviades

Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/unitat/memories-activitats-1285875706997.html

Objectiu 1.2. Presència equilibrada en els òrgans de govern i en les comissions assessores de la UV i dels seus centres

1.2.1. Establir actuacions dirigides a estimular que les dones participen en els òrgans de govern.

Actuacions	Campanya “Dones al claustre”
Any de realització	2014-2017
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Unitat d'Igualtat
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	- Núm.de accions realitzades. - Percentatge de dones que participen en els òrgans de govern
Accés a recursos	https://igualtat.blogs.uv.es/dones-al-claustre-2013/

1.2.2. Avançar en la presència equilibrada de dones i homes en tots els òrgans de govern de la Universitat..

Actuacions	Informes
Any de realització	2014-2017
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Secretaria General, Unitat d'Igualtat
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	Percentatge en els canvis de la composició dels òrgans de govern
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/observatorio/indicadores-igualdad/participacion-organos-gobierno-1285875862551.html

1.2.3. Elaborar un estudi sobre els obstacles subjectius i Objectius que impedeixen o dificulten la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisió, amb propostes de mesures per a superar-los.

Actuacions	Estudi sobre la bretxa salarial en la UV
Any de realització	2016-2017
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Vicerectorat de Cultura i Igualtat. Unitat d'Igualtat
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	- Estudis. - Difusió de resultats.
Accés a recursos	https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/Brecha_salarial_UV.pdf

1.2.4. Promoure que els òrgans de representació sindical establisquen mesures i actuacions que estimulen la presència equilibrada de dones i homes en el Comitè d'Empresa i la Junta de Personal.

Actuacions	Reunions amb les seccions sindicals
Any de realització	2014-2017
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Junta de PAS, Junta de PDI, Comitè de empresa, Seccions sindicals
Responsables de la gestió	Junta de PAS, Junta de PDI, Comitè de empresa, Seccions sindicals
Indicadors i/o evidències	- Núm.de Actuacions. - Percentatges de dones en òrgans de representació sindical.
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/junta-pas/ca/junta-pas-personal-administracio-serveis-1285941456711.html

1.2.5. Promoure la presència de dones i les activitats relatives al gènere en les fundacions de la UV, la Xarxa Vives i altres organismes universitaris relacionats amb la UV.

Actuacions	Creació del Grup de Treball d'Igualtat en la Xarxa Vives
Any de realització	2013
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Xarxa Vives d'Universitats Rectorat Unitat d'Igualtat
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	Núm.de Actuacions en diferents organismes.
Accés a recursos	https://www.vives.org/programes/igualtat-genera/

1.2.6. Impulsar que el Consell de Rectors propose que la perspectiva de gènere siga considerada un criteri de qualitat en la guia d'avaluació de la ANECA.

Actuacions	Petició al president de la CRUE per a la creació d'una sectorial d'Igualtat
Any de realització	2014
Nivell d'execució	
Observacions	En el marc de la Trobada estatal d'Unitats d'Igualtat celebrat en la Universitat de València al juny de 2014, es va realitzar una petició expressa que es va formalitzar mitjançant carta registrada. S'aconsegueix incorporar el grup de treball en polítiques d'igualtat a la sectorial de sostenibilitat en la CRUE.
Responsables de la implantació	Rectorat Vicerectorat de Cultura i Igualtat Unitat d'Igualtat
Responsables de la gestió	Rectorat Vicerectorat de Cultura i Igualtat Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	Accions realitzades
Accés a recursos	https://www.uv.es/ruigeu/es/novedades/vii-trobada-unitats-igualtat-valencia-1286046220613/Novetat.html?id=1286048486157

1.2.7. S'ha de treballar perquè els plecs de les clàusules administratives dels contractes amb empreses externes incloguen directrius sobre igualtat efectiva entre els criteris d'adjudicació, compliment, etc.

Actuacions	Clàusules socials en els plecs de contractació
Any de realització	2014-2017
Nivell d'execució	
Observacions	Implantada la clàusula que indica que en cas d'empat, gana el concurs l'empresa que té un pla d'igualtat. Pendent d'ampliar (Atorgar punts, a més, al fet de tenir Pla d'Igualtat).
Responsables de la implantació	Gerència, Servei de Contractació Administrativa
Responsables de la gestió	Gerència, Servei de Contractació Administrativa
Indicadors i/o evidències	Clàusules sobre igualtat efectiva en els plecs
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/servicio-contratacion-administrativa/es/pliegos-otros-documentos/pliegos-clausulas-administrativas-particulares/obras-1285867388913.html

1.2.8. S'ha de demanar sempre el nom d'una dona i d'un home quan es demani persones per a integrar les comissions assessores, els comitès científics, les comissions d'igualtat... amb la finalitat de mantenir la paritat i fomentar l'equilibri per sexe

Actuacions	
Any de realització	2014-2017
Nivell d'execució	
Observacions	Pendent diagnòstic i informe jurídic. Proposta per a modificar el reglament de la Comissió de Polítiques d'Igualtat de la UV
Responsables de la implantació	Equip de govern.
Responsables de la gestió	Equip de govern.
Indicadors i/o evidències	Elaboració d'un informe
Accés a recursos	

EIX 2: DIAGNÒSTIC I VISIBILITZACIÓ

Objectiu 2.1 Ampliar, profunditzar i revisar el diagnòstic periòdicament

2.1.1. Consolidar l'Observatori de la Igualtat i actualitzar el diagnòstic a partir de l'elaboració de microinformes..

Actuacions	Estudis i microinformes elaborats durant el període de vigència del Pla
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Vicerectorat de Cultura i Igualtat; Unitat d'Igualtat
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	Núm.de estudis i microinformes elaborats durant el període de vigència del Pla.
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/observatorio/microinformes/composicion-sexo-1285875933021.html

2.1.2. Establir i mantenir actualitzades les estadístiques sobre els canvis que es produeixen en les carreres masculinitzades i feminitzades.

Actuacions	Actualització de l'indicador d'Igualtat "Evolució del percentatge de dones en carreres masculinitzades i d'homes en carreres feminitzades" per a mesurar la segregació horitzontalitat i visibilitzar la problemàtica de la falta de vocacions femenines en àrees científiques i tecnològiques.
Any de realització	2013-2014
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Vicerectorat de Cultura i Igualtat; Unitat d'Igualtat
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	Evolució del percentatge de dones en carreres masculinitzades i d'homes en carreres feminitzades.
Accés a recursos	https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/Indicador4_Estudiantat.pdf

2.1.3. Recollir dades sobre la presència de dones PDI als departaments i als instituts de la UV i elaborar els informes que es consideren adients.

Actuacions	Estadístiques i informes elaborats
Any de realització	2013-2014
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Vicerektorat de Cultura i Igualtat; Unitat d'Igualtat; centres.
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	Núm.de estadístiques i informes elaborats
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/observatorio/indicadores-igualdad/personal-docente-investigador-pdi-1285875306931.html

2.1.4. Establir un programa de treball amb l'OPAL i altres organismes que permeti analitzar la inserció laboral de les titulades.

Actuacions	Realització d'un informe a partir de les dades publicades en el Recull de dades
Any de realització	2016-2017.
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	OPAL, Observatori d'Igualtat
Responsables de la gestió	Observatori d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	Núm.de Convenis.
Accés a recursos	https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/Indicador7_Insercio_laboral.pdf

2.2 Donar a conèixer i difondre els continguts del Pla

2.2.1. Presentar el II Pla d'igualtat als diferents centres i serveis.

Actuacions	Presentacions del Pla en centres, campus, serveis
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Vicerektorat de Cultura i Igualtat; Unitat d'Igualtat, comissions d'Igualtat de centres i Serveis
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Especificacions sobre el proceso	S'han realitzat presentacions institucionals, a l'Equip de govern, reunió amb deganats, reunions per campus amb les Comissions d'Igualtat, amb direccions de departaments, serveis ...

	S'ha difós en la pàgina web i s'ha fet un treball de difusió a través de InfoUniversitat amb un apartat específic “La Finestra de la Igualtat”
Indicadors i/o evidències	- Núm.de presentacions realitzades: reunió de l'Equip de govern, reunió amb deganats, reunions per campus amb les Comissions d'Igualtat, amb direccions de departaments, serveis ... - Publicació pàgina web. - Notícies publicades en premsa.
Accés a recursos	https://infouni.blogs.uv.es/category/la-finestra-de-la-igualtat/

2.2.2. Realitzar una campanya de difusió de les actualitzacions del diagnòstic i microinformes sobre l'existència de desigualtats a la UV.

Actuacions	Difusió mitjançant reportatges i notes de premsa
Any de realització	Permanent
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Unitat d'Igualtat, comissions d'igualtat de centres i serveis.
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	Núm.de accions de difusió realitzades anualment.
Accés a recursos	https://infouni.blogs.uv.es/category/la-finestra-de-la-igualtat/

2.3 Eradicar l'ús del llenguatge sexista

2.3.1. Impulsar que tots els serveis, unitats, centres i departaments utilitzen un llenguatge i una imatge corporativa igualitària, seguint les indicacions de la Guia de comunicació igualitària de la UV.

Actuacions	Creació d'un codi específic en la Bústia de Queixes i Felicitacions de la UV
Any de realització	Permanent
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Unitat d'Igualtat, comissions d'Igualtat de centres i serveis
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat, comissions d'Igualtat de centres i serveis
Indicadors i/o evidències	Elaboració d'un informe.
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/transparencia-uv/es/institucional-organizativa/cartera-servicios/buzon-quejas-suGerencias-felicitaciones-sqyf-1285948265044.html

2.3.2. Incorporar en els plans de formació de PAS i PDI cursos específics en l'ús igualitari de la llengua.

Actuacions	Cursos de llenguatge no sexista
Any de realització	Permanent
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Vicerektorat de Cultura i Igualtat, Direcció del SFP, Direcció de la Unitat d'Igualtat.
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	- Núm.de cursos destinats a PDI sobre llenguatge no sexista. - Núm.de cursos destinats a PAS sobre llenguatge no sexista.
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/unitat/memories-activitats-1285875706997.html

2.4 Elaborar totes les estadístiques desagregades per sexe

2.4.1. Presentar desagregades per sexe les dades de la memòria de centres i departaments.

Actuacions	Núm.de memòries amb dades desagregades per sexe
Any de realització	Permanent
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Equip de govern, Secretaria General, Gerència, SAP.
Responsables de la gestió	Equip de govern, Secretaria General, Gerència, SAP.
Indicadors i/o evidències	Núm.de memòries amb dades desagregades per sexe.
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/universitat/ca/universitat/e-structura-organitzativa/centres-1285853459027.html

2.4.2 Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'estudiantat, el col·lectiu docent i investigador (PDI) i el personal d'administració i serveis (PAS) desagregades per sexe..

Actuacions	Núm.anual d'estadística realitzades desagregades per sexe.
Any de realització	Permanent.
Nivell d'execució	
Observacions	Estadístiques rellevants: Recull Dades Estadístiques (aprox. 90% desagregades per sexe) i seguiments per

	a incorporar progressivament el 10% restant. Sistema d'Indicadors del PEUV, en circumstàncies semblants.
Responsables de la implantació	Secretaria General, Gerència, SAP.
Responsables de la gestió	Secretaria General, Gerència, SAP.
Indicadors i/o evidències	Núm.anual d'estadística realitzades desagregades per sexe.
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/servei-analisi-planificacio/ca/inici-1285866634034.html

2.5 Promoure acadèmiques, investigadores i treballadores PAS i estudiantes per a reconeixements institucionals

2.5.1. Celebrar un acte institucional al voltant del 8 de març en què es recupere la memòria històrica de les dones de la UV.

Actuacions	Commemoració de Dies Internacionals mitjançant actes institucionals
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	<p>La Universitat de València celebra cada any l'acte institucional del 8 de març, Dia Internacional de la Dona.</p> <p>Si bé en un primer moment, eren les Seccions sindicals els qui convocaven a una concentració a les portes de Rectorat, des de la creació de la Unitat d'Igualtat, s'han anat programant actes institucionals amb motiu de commemorar aquest dia.</p> <p>Així, des de l'aprovació del I Pla d'Igualtat en 2010, s'han realitzat actes institucionals que han consistit en la lectura d'un manifest institucional, conferències magistrals i actes d'homenatge a dones pioneres en la Universitat.</p> <p>L'II Pla d'Igualtat (2013-2017) ja incloïa com una mesura concreta la realització d'actes institucionals amb motiu del 8 de Març</p>
Responsables de la implantació	Unitat d'Igualtat
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	<ul style="list-style-type: none"> -Celebració anual de l'acte -Núm.de persones assistents -Núm.de notícies
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/formacio-sensibilitzacio/jornades-actes-conferencies/8-marc-dia-internacional-dona-1285984564846.html

2.5.2. Creació d'un premi biennal en reconeixement al departament, al centre o al servei de la UV que millor valore i defense els drets de les dones i que promoga la igualtat efectiva.

Actuacions	Premi Olga Quiñones
Any de realització	2014-2017
Nivell d'execució	
Observacions	La Universitat de València convoca el Premi "A. Olga Quiñones Fernández" amb l'objectiu de promoure la incorporació de la perspectiva de gènere i la igualtat en la docència i en la recerca. Aquesta proposta forma part del cinquè eix de l'II Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2013-2017), dedicat a recerca i docència, on es reafirma la voluntat de fomentar i consolidar la perspectiva de gènere en els estudis de grau i postgrau, així com en els continguts de recerca. El premi porta el nom de A. Olga Quiñones Fernández, la primera directora de la Unitat d'Igualtat de la nostra Universitat, i una dona lligada a aquesta institució i a la lluita per la igualtat de gènere.
Responsables de la implantació	Unitat d'Igualtat
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	- Celebració de l'acte - Núm.de serveis, centres, departaments i instituts d' investigació que se presenten al premi. - Núm.de notícies sobre l'acte
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/observatorio/investigacion-docencia/premio-olga-quinones-1285952115896.html

EIC 3: Creació d'una cultura d'igualtat

3. Incorporar la perspectiva de gènere als mitjans de comunicació de la Universitat de València

3.1.1. Presentar periòdicament informacions sobre el desenvolupament del II Pla d'igualtat als mitjans de comunicació de la UV.

Actuacions	Notícies
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Unitat d'Igualtat
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	Núm.de notícies.
Accés a recursos	https://infouni.blogs.uv.es/category/la-finestra-de-la-igualtat/

3.1.2. Elaborar notes de premsa sobre polítiques d'igualtat de la UV.

Actuacions	Notes de premsa
Any de realització	2013-2017.
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Unitat d'Igualtat, gabinet de premsa
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	Núm.de notes de premsa.
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/uv-noticias/ca/sala-premsa/uv-premsa-1285975255169.html

3.1.3. Coordinar continguts d'igualtat als diversos mitjans de comunicació de la UV (Media Uni, RàdioUV, TeleUV, InfoUniversitat, web...).

Actuacions	Activitats coordinades
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Unitat d'Igualtat, gabinet de premsa
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	Núm.de activitats coordinades.
Accés a recursos	https://mediauni.uv.es/uvtv/tv/index.php

3.1.4. Adoptar, mitjançant normativa interna, formes d'autoregulació per a un ús igualitari del llenguatge..

Actuacions	Revisió de documents
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	En la Unitat d'Igualtat es reben peticions de revisió de documents des del punt de vista del llenguatge no sexista. El personal tècnic el revisa però recorda que la Universitat compta amb una guia de comunicació igualitària per a la revisió
Responsables de la implantació	Serveis Centrals
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	- Revisions de la documentació dels serveis - Revisions de la documentació oficial.
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html

3.2 Promoure els recursos necessaris per la creació d'una cultura d'igualtat a la Universitat

3.2.1. Impulsar la formació en matèria d'igualtat del PAS i PDI de la Universitat de València amb la inclusió, en els plans de formació del PAS i del PDI de la UV, d'accions, continguts i cursos destinats a promoure una cultura d'igualtat entre homes i dones

Actuacions	Formació en Igualtat
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Servei de Formació Permanent
Responsables de la gestió	Servei de Formació Permanent
Indicadors i/o evidències	Núm.de cursos. Núm.de dones/homes que participen.
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html

3.2.2. Promoure i difondre l'assessorament i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i la violència de gènere dins la UV.

Actuacions	Tallers, Cursos i Concurs de micro-relats violència de gènere. Campanya "Píndoles audiovisuals per a la prevenció VG"
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Unitat d'Igualtat, Vicerectorat de Sostenibilitat, Campus i Pplanificació.
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	-Núm. d'actes. -Núm. d'accions.
Accés a recursos	https://youtube.com/playlist?list=PLqDBBm5ogUUn8q1FZC-UWGhrPdGNyiyEF

3.2.3. Fomentar la incorporació progressiva de la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressupostos de la UV

Actuacions	Celebració de dues jornades sobre pressupostos amb perspectiva de gènere en la UV
Any de realització	2015, 2016
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Vicerectorat d'Economia
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	Recursos econòmics
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/formacion-sensibilizacion/jornades-actes-conferencies/presupuestos-perspectiva-genero-1285984579422.html https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/PROGRAMA_PRESSUPUESTOS.pdf

3.2.4 Visualitzar en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere.

Actuacions	No realitzada
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Vicerectorat d'Economia

Responsables de la gestió	Vicerectorat d'Economia
Indicadors i/o evidències	Recursos econòmics
Accés a recursos	

3.2.5 Incorporar la perspectiva de gènere en les accions de cooperació al desenvolupament que promoga la UV per facilitar l'apoderament de les dones..

Actuacions	No realitzada
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	'Beca suprimida per falta de fons
Responsables de la implantació	Vicerectorat de Cooperació i Relacions Internacionals, centres i serveis amb programes de cooperació
Responsables de la gestió	
Especificaciones sobre el proceso	
Indicadors i/o evidències	Núm.de beques. Núm.de programes.
Accés a recursos	

3.2.6. Incorporar la perspectiva de gènere en les accions del Servei d'Extensió Universitària.

Actuacions	Tallers d'Igualtat en La Nau Gran
Any de realització	2013-2014
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Servei Extensió Universitària
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	Núm.de cursos. Núm.de accions.
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html

3.2.7 Incloure continguts d'igualtat en la programació del Centre Internacional de Gandia

Actuacions	Oferta de conferències i cursos d'Igualtat en la Universitat d'estiu de Gandia
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	

Responsables de la implantació	Universitat Internacional de Gandia.
Responsables de la gestió	Universitat Internacional de Gandia, Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	Núm.de cursos.
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html

3.2.8. Prioritzar, en l'adjudicació del contracte, les ofertes d'empreses licitadores que en situació d'empat disposen d'un pla d'igualtat.

Actuacions	Clàusules socials i plecs de contractació
Any de realització	Permanent
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Gerència, Servei de Contractació Administrativa
Responsables de la gestió	Gerència, Servei de Contractació Administrativa
Indicadors i/o evidències	Núm.d'empreses amb pla d'igualtat / Núm. D'empreses que es presenten.
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/servei-contractacio-administrativa/ca/plecs-altres-documentos/plecs-clausules-administratives-particulars/serveis-1285877149278.html

3.2.9. Impulsar accions que consoliden el funcionament de les comissions d'igualtat dels centres i serveis com a òrgans col·laboradors directes de la Unitat d'Igualtat en totes les mesures que puguen ser descentralitzades i coordinades des de la Unitat.

Actuacions	Reglament
Any de realització	Permanent
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Unitat d'Igualtat, deganats.
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat, deganats.
Indicadors i/o evidències	Núm.d'accions coordinades.
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/comision-igualdad/comision-igualdad-centros-1285875793857.html

3.2.10. Establir normatives internes que faciliten a les estudiantes i als estudiants de la UV conciliar la vida familiar amb els horaris docents.

Actuacions	No realitzada
Any de realització	
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Vicerektorat d'Estudis, deganats, Sedi, Unitat d'Igualtat
Responsables de la gestió	Vicerektorat d'Estudis, deganats, Sedi, Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	Núm.de sol·licituds relacionades amb la conciliació, desagregades per sexe i àrees de coneixement
Accés a recursos	

3.2.11 Incloure continguts d'igualtat en la programació del Vicerektorat de Participació i Projecció Territorial.

Actuacions	Exposició
Any de realització	2013
Nivell d'execució	
Observacions	Exposició itinerant "Les polítiques d'igualtat i els estudis de gènere a la Universitat de València (2014-2015). 2016: En matèria de territori: FemUrbs la exposició la Ciutat de les dones
Responsables de la implantació	Vicerektorat de Participació i Projecció Territorial.
Responsables de la gestió	Vicerektorat de Participació i Projecció Territorial, Unitat d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	- Núm.de seminaris específics. - Professorat. - Núm. de temàtiques transversals.
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html

3.3 Promoure condicions favorables per a la participació de la comunitat universitària en matèria d'igualtat

3.3.1. Afavorir la participació de l'estudiantat en matèria d'igualtat.

Actuacions	Premis, concursos...
Any de realització	Permanent
Nivell d'execució	
Observacions	Conveni Mobilitat Estudiants SPUV-VG

	a) Premi JaneAdams-Fac. Socials; b) Premi Microrelatsaudiovisuals-Fac. Filologia (estès en 2015 a tota la UV); c) Premi Igualtat de relats curts Fac. Economia; d) Premi ConCiència'tCampus Burjassot-Paterna e) Premi Olga QuiñonesUnitat d'Igualtat.
Responsables de la implantació	Promoure condicions favorables per a la participació de la comunitat universitària en matèria d'igualtat Unitat d'Igualtat, Delegació del Rector per a l'Estudiantat, Sedi.
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat, Delegación del Rector para el Estudiantado, Sedi.
Indicadors i/o evidències	Núm.de premis, de concursos, d'ajudes concedides, d'actes realitzades per associacions.
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html

3.3.2. Promoure anualment una setmana per la igualtat en què es tracte dels obstacles que provoca la desigualtat entre dones i homes i es valoren els avanços que s'hi han aconseguit.

Actuacions	Setmana per la Igualtat
Any de realització	Permanent
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Vicerektorat de Cultura i Igualtat, Unitat d'Igualtat, Sedi, comissions d'Igualtat
Responsables de la gestió	Vicerektorat de Cultura i Igualtat, Unitat d'Igualtat, Sedi, comissions d'Igualtat
Indicadors i/o evidències	Núm. d'actes.
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/formacion-sensibilizacion/sensibilizacion/semanas-igualdad-1285875733287.html

3.3.3. Proporcionar ajudes a la comunitat universitària per realitzar activitats que promoguen la igualtat efectiva entre dones i homes dins la UV.

Actuacions	Ajudes a la Igualtat
Any de realització	Permanent
Nivell d'execució	

Observacions	Dirigides en dues convocatòries diferenciades, d'una banda al PAS/#PDI i per una altra a estudiants
Responsables de la implantació	Vicerectorat de Cultura i Igualtat, Unitat d'Igualtat.
Responsables de la gestió	Vicerectorat de Cultura i Igualtat, Unitat d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Núm.d' ajudes concedides i la quantitat
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html

EIX 4: Aspectes laborals

4.1 Garantir l'accés en igualtat de condicions a la feina i a la promoció professional

4.1.1. Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.

Actuacions	Revisió de les convocatòries
Any de realització	
Nivell d'execució	Permanent
Observacions	Convocatòries i anuncis es realitzen amb llenguatge no sexista.
Responsables de la implantació	Gerència, Servei de RH PAS - PDI, Vicerectorat de Professorat
Responsables de la gestió	Gerència, Servei de RH PAS - PDI, Vicerectorat de Professorat
Indicadors i/o evidències	Elaboració d'un informe.
Accés a recursos	http://www.uv.es/pas http://www.uv.es/pdi

4.1.2. Presentar desagregades per sexe les dades de les persones aspirants i seleccionades en les convocatòries de la Universitat..

Actuacions	Informe anual
Any de realització	Permanent
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Gerència, Servei de RH PAS - PDI, Vicerectorat de Professorat
Responsables de la gestió	Gerència, Servei de RH PAS - PDI, Vicerectorat de Professorat
Indicadors i/o evidències	- Percentatge de dones entre les aspirants -- - Percentatge de dones entre les seleccionades
Accés a recursos	http://www.uv.es/pas http://www.uv.es/pdi

4.1.3. Presentar desagregados por sexo los datos de la composición de las comisiones de las convocatorias de la UV.

Actuacions	Informe anual
Any de realització	Permanent
Nivell d'execució	
Observacions	<i>Les comissions de contractació (administrativa i de personal) són respectuoses amb la paritat</i>

Responsables de la implantació	Gerència, Servei de RH PAS - PDI.
Responsables de la gestió	Gerència, Servei de RH PAS - PDI.
Indicadors i/o evidències	Percentatge de dones entre les integrants de les comissions
Accés a recursos	http://www.uv.es/pas http://www.uv.es/pdi

4.1.4. Elaborar un informe sobre desigualtats retributives indirectes entre dones i homes a la UV.

Actuacions	Informe de bretxa salarial
Any de realització	2016-2017
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Unitat d'Igualtat, SAP
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat, SAP
Accés a recursos	https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/Brecha_salarial_UV.pdf

4.1.5. Adoptar les mesures necessàries, idònies i raonables, per aconseguir l'equitat retributiva entre dones i homes en l'acompliment de feines d'igual valor.

Actuacions	No realizada
Any de realització	
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Vicegerència de Personal. Servei RH de PAS i PDI
Responsables de la gestió	Vicegerència de Personal. Servei RH de PAS i PDI
Accés a recursos	

4.1.6. Instar les mesures organitzatives necessàries perquè en la promoció i en la carrera professional no es produïska discriminació indirecta de gènere.

Actuacions	No realizada
Any de realització	
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Gerència, Servei de RH PAS-PDI
Responsables de la gestió	Gerència, Servei de RH PAS-PDI
Accés a recursos	

4.2 Garantir que els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats siguin a la base de les relacions laborals

4.2.1. Difundir el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo entre el personal dependiente de la Universidad y el estudiantado.

Actuacions	Formació i Conveni
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	Curs dirigit a personal per integrar en les comissions especialitzades. Dues edicions en 2013 Des de novembre de 2015 s'incorpora com a curs de formació la prevenció de la violència de gènere en l'oferta del Servei de Formació Permanent per a PAS i PDI En 2015 se signa un Conveni de mobilitat per a protegir mares de VG
Responsables de la implantació	Vicerectorat de Sostenibilitat, Campus i Pplanificació, Gerència.
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html

4.2.2. Establir estadístiques de les denúncies sobre assetjament sexual i per raó de sexe.

Actuacions	No realitzada
Any de realització	
Nivell d'execució	
Observacions	No es té constància de l'existència de casos
Responsables de la implantació	Vicerectorat de Sostenibilitat, Campus i Pplanificació, Gerència.
Responsables de la gestió	Vicerectorat de Sostenibilitat, Campus i Pplanificació, Gerència.
Accés a recursos	

4.2.3. Implementar campanyes socio sanitàries de caràcter informatiu i preventiu sensibles a les diferències entre dones i homes quant a la salut i a la prevenció de la malaltia.

Actuacions	No realitzada
Any de realització	
Nivell d'execució	
Observacions	

Responsables de la implantació	Vicerectorat de Sostenibilitat, Campus i Planificació, Servei de Prevenció.
Responsables de la gestió	Vicerectorat de Sostenibilitat, Campus i Planificació, Servei de Prevenció.
Accés a recursos	

4.2.4. Incorporar el criteri de no comptabilitzar els períodes d'inactivitat imputables a l'atenció de persones dependents en la normativa d'accés a la carrera professional i promoció a places docents.

Actuacions	No realitzada
Any de realització	
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	
Responsables de la gestió	
Accés a recursos	

4.2.5. Facilitar l'accés als cursos de formació evitant qualsevol discriminació per raó de sexe.

Actuacions	No realitzada
Any de realització	
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	
Responsables de la gestió	
Accés a recursos	

4.2.6. Per garantir la correcta incorporació i desenvolupament de la perspectiva de gènere en l'ensenyament, la Universitat ha de formar el professorat en aquesta matèria, tant en l'estadi inicial de l'aprenentatge com mitjançant una formació contínua. Aquest aprenentatge tindrà una valoració específica en el currículum del personal contractat docent.

Actuacions	Formació
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	Incorporat un mòdul d'igualtat en el curs d'iniciació a la docència universitària. S'impulsa la "Xarxa d'Innovació perspectiva gènere en docència" i la UV s'integra en el grup de Coeducació que posa en marxa la Conselleria d'Educació.

Responsables de la implantació	Vicerektorat de Professorat i Ordenació Acadèmica, Vicerektorat de Cultura i Igualtat
Responsables de la gestió	Vicerektorat de Professorat i Ordenació Acadèmica, Vicerektorat de Cultura i Igualtat
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html

4.2.7. La Universitat ha d'incorporar la variable sexe en els documents de resolució dels diversos tipus de convocatòries (acreditacions, tipus de convocatòries docents, oposicions, promoció interna, concursos d'accés, etc.).

Actuacions	No realitzada
Any de realització	
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	ViceGerència de Personal.
Responsables de la gestió	ViceGerència de Personal.
Accés a recursos	

4.2.8. Promoure una normativa interna unificada que afavorisca la conciliació de la vida familiar i professional de tot el personal de la UV.

Actuacions	No realitzada
Any de realització	
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	ViceGerència de RH i Organització Administrativa, Unitat d'Igualtat
Responsables de la gestió	ViceGerència de RH i Organització Administrativa, Unitat d'Igualtat
Accés a recursos	

4.2.9 Analizar los efectos de las normativas sobre conciliación con el fin de que no se produzcan efectos perversos en las carreras profesionales de las personas a las que se les aplique la normativa.

Actuacions	Encàrrec de l'estudi "Estudi sobre conciliació de la vida familiar i professional dels personis que treballen a la Universitat de València"
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Vicegerència de RH i Organització Administrativa, Unitat d'Igualtat.
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat

Accés a recursos

[https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/ESTUDI_CO
NCILIACIO.pdf](https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/ESTUDI_CO
NCILIACIO.pdf)

EIX 5: Investigació i docència

5.1 Fomentar i consolidar la perspectiva de gènere en els estudis de grau i postgrau

5.1.1. Afavorir que tot l'estudiantat en els graus de la UV tinga l'oportunitat de cursar alguna matèria sobre igualtat de gènere..

Actuacions	Difondre l'assignatura "Relacions de Gènere" entre l'estudiantat
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	En la web de la Unitat d'Igualtat es troba l'informe de les matèries de gènere que s'ofereixen en les titulacions de la #UV. S'ofereix també l'assignatura "Relacions de gènere" en els 3 campus, impartida pel Institut.
Responsables de la implantació	Vicerectorat d'Estudis i Política Lingüística, ADR dels centres, Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Unitat d'Igualtat.
Responsables de la gestió	Vicerectorat d'Estudis i Política Lingüística, ADR dels centres, Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Unitat d'Igualtat.
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html

5.1.2. Fomentar i consolidar màsters interdisciplinaris de gènere i polítiques d'igualtat en tot tipus de plataformes docents.

Actuacions	Màster Universitari en Dret i Violència de Gènere; Màster en Gènere i Polítiques d'Igualtat
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	3ª Edició del Màster Universitari en Dret i Violència de Gènere; 6ª Edició del Màster en Gènere i Polítiques d'Igualtat (90 crèdits -itinerari presencial i on-line)
Responsables de la implantació	Vicerectorat de Postgrau Institut d'Estudis de les Dones
Responsables de la gestió	Vicerectorat de Postgrau Institut d'Estudis de les Dones
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html

5.1.3. Fomentar i consolidar programes de doctorat en estudis de gènere

Actuacions	Programa de doctorat de l'Institut Universitari d'Estudis de la Dona "Estudis de Gènere i Polítiques d'Igualtat
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	Programa de doctorat de l'Institut Universitari d'Estudis de la Dona "Estudis de Gènere i Polítiques d'Igualtat". Disenyat curs on-line en torn a com incorporar la PG a la investigació
Responsables de la implantació	Vicerectorat de Postgrau, Institut d'Estudis de la Dona
Responsables de la gestió	Vicerectorat de Postgrau, Institut d'Estudis de la Dona
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html

5.1.4. Promoure l'ús no sexista del llenguatge en tots els materials docents publicats i utilitzats en la docència de la UV.

Actuacions	No realitzada
Any de realització	
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, comissions d'Igualtat de centres i serveis, CAT dels centres.
Responsables de la gestió	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, comissions d'Igualtat de centres i serveis, CAT dels centres.
Accés a recursos	

5.1.5 Incentivar en la carrera docent l'elaboració de materials docents amb perspectiva de gènere..

Actuacions	No realitzada
Any de realització	
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, comissions d'Igualtat de centres i serveis, CAT dels centres
Responsables de la gestió	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, comissions d'Igualtat de centres i serveis, CAT dels centres.
Accés a recursos	

5.1.6. Incloure el tema de la igualtat de gènere en la jornada i el programa CONÈIXER adreçat a personal docent i estudiantat de secundària i batxillerat, i promoure l'accés de les dones a les carreres masculinitzades i dels homes a les feminitzades.

Actuacions	Jornada Coneixer
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	Anualment una de les conferències centrals es impartida per una feminista: Amelia Valcárcel, Marina Subirats, Elena Simón
Responsables de la implantació	Delegació del Rector per als Estudiants, Vicerectorat d'Estudis i Política Lingüística, Vicerectorat de Cultura i Igualtat, SEDI
Responsables de la gestió	Delegació del Rector per als Estudiants, Vicerectorat d'Estudis i Política Lingüística, Vicerectorat de Cultura i Igualtat, SEDI
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html

5.2 Introduir la perspectiva de gènere en els continguts de la investigació

5.2.1. Fomentar la investigació en l'àrea d'estudis de les dones, feministes i de gènere.

Actuacions	Jornada de Benvinguda al Master de Gènere
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Vicerectorat d'Investigació i Política Científica, IUED
Responsables de la gestió	IUED
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html

5.2.2. Fomentar la inclusió de les dones com a objecte i subjecte de la investigació amb la difusió d'estadístiques sobre les publicacions realitzades i fomentar la publicació de la investigació amb perspectiva de gènere amb la creació d'una borsa d'ajudes.

Actuacions	Curs [IAGI]
Any de realització	2017
Nivell d'execució	
Observacions	

Responsables de la implantació	Vicerectorat d'Investigació i Política Científica, IUED
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html

5.2.3. Elaborar un sistema d'indicadors i/o evidències que permeti identificar la perspectiva de gènere en els projectes d'investigació.

Actuacions	No realitzada
Any de realització	
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	
Accés a recursos	

5.2.4. Realitzar per campus una jornada formativa sobre la inclusió de la igualtat en la investigació científica..

Actuacions	Jornada
Any de realització	2016
Nivell d'execució	
Observacions	Realització de 3 Jornades perspectiva de gènere en els 3 campus Publicació monogràfic "SheScience" 2016 en la revista "Mètode".
Responsables de la implantació	Vicerectorat d' Investigació i Política Científica, IUED, Unitat d'Igualtat i comissions d'Igualtat de centres
Responsables de la gestió	Unitat d'Igualtat
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html

5.2.5. Estimular una presència creixent de dones expertes en els projectes d'investigació internacionals fins a arribar a l'equilibri..

Actuacions	No realitzada
Any de realització	
Nivell d'execució	
Observacions	

Responsables de la implantació	
Responsables de la gestió	
Accés a recursos	

5.2.6. Proposar el nom de dones en els doctorats honoris causa de la UV.

Actuacions	Doctors Honoris Causa i Medalla de la UV
Any de realització	2013-2017
Nivell d'execució	
Observacions	Concessió de la Medalla de la UV a Ana Lluch, Celia Amorós, Carmen Alborch, Antonia Mir, Isabel Morant DHC: Amelia Valcárcel, SaskiaSassen, Jocelyn Bell y M ^a Jesús Estaban Galarza
Responsables de la implantació	CPIUV, Vicerectorat de Cultura i Igualtat.
Responsables de la gestió	CPIUV, Vicerectorat de Cultura i Igualtat.
Accés a recursos	https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html

5.2.7. Estimular que les dones titulades sol·liciten beques predoctorals i postdoctorals.

Actuacions	No realitzada
Any de realització	
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Vicerectorat d'Estudis i Política Lingüística, Vicerectorat de Postgrau
Responsables de la gestió	Vicerectorat d'Estudis i Política Lingüística, Vicerectorat de Postgrau
Accés a recursos	

5.2.8. Construir una base de dades de forma que es puga obtenir amb facilitat informació sobre el nombre de projectes i programes d'investigació amb perspectiva de gènere o que tracten directament sobre igualtat entre dones i homes.

Actuacions	No realitzada
Any de realització	
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Vicerektorat d'Investigació, Servei d' Investigació
Responsables de la gestió	Vicerektorat d'Investigació, Servei d' Investigació
Accés a recursos	

5.2.9. La Universitat procurarà la transparència, l'equitat i la confidencialitat en tots els processos relacionats amb la selecció i l'avaluació del personal investigador amb l'objecte d'eliminar qualsevol discriminació per raó de sexe. Per això assegurarà la paritat o composició equilibrada de tots els òrgans que tinguen relació amb selecció de personal, dotació i conformació d'equips d'investigació i comissions assessores.

Actuacions	No realitzada
Any de realització	
Nivell d'execució	
Observacions	
Responsables de la implantació	Vicerektorat d'Investigació.
Responsables de la gestió	Vicerektorat d'Investigació.
Accés a recursos	

▪ AVALUACIÓN DE RESULTATS

L'avaluació de resultats es realitza a partir de l'avaluació de procés. Consisteix a valorar el grau de compliment dels Objectius en funció de l'anàlisi de les dades recollides en les fitxes de les seues corresponents accions. Aquesta anàlisi implica dos aspectes: primer, el nivell de resultats aconseguït pels Objectius de cadascuna de les 14 dimensions del pla i, segon, la seua vinculació amb el desenvolupament de les accions.

Les taules que acompanyen a cada dimensió recullen les accions dels Objectius i el seu nivell de consecució, que es destaca utilitzant diferents colors: el verd per a aquelles accions realitzades, el taronja per a les quals estan en procés de realització i el roig per a les quals no s'han pogut realitzar en aquest II Pla d'Igualtat i hauran de revisar i/o redefinir en successius plans.

Eix 1: Participació i govern

OBJECTIUS	MESURES							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1.1.								
1.2.								

“Assumir el compromís d'anar cap a la igualtat efectiva de dones i homes, implantant mesures d'acció positiva encaminades a abordar els canvis necessaris per a superar el sexisme i les estructures jeràrquiques androcèntriques en el si de la comunitat universitària, d'acord amb el Pla Estratègic” es troba en procés d'execució i per tant obté una valoració mitjana. Amb la realització d'un encàrrec a la direcció del Màster de Dret i Violència de Gènere per a unificar el protocol davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i les agressions sexistes i el treball realitzat al costat del col·lectiu estudiantil feminista: “Unides”.

D'altra banda, l'acció 1.1.2 apareix amb un compliment del 100% ja que el Codi de Conducta, va entrar en vigor en el curs acadèmic 2017/2018 i donant així compliment al II Pla d'Igualtat de la Universitat de València (acció 1.1.2). És el resultat d'un treball participatiu de la Unitat d'Igualtat amb les Comissions d'igualtat dels centres, els sindicats, i el Delegat del rector per a estudiants, i alguns col·lectius estudiantils (com el grup Unides d'estudiants feministes). Paga la pena fer especial esment a la iniciativa de professorat d'Infermeria i Podologia, pel treball realitzat amb l'estudiantat en les classes impartides pel professorat d'Ètica (gràcies al projecte d'innovació educativa concedit al desembre de 2016), d'on van sorgir aportacions valuoses al Codi, reforçant així el seu caràcter obert a noves incorporacions i actualitzacions del contingut.

No totes les polítiques educatives, científiques i de recursos humans que duga a terme la Universitat han d'incorporar la valoració de l'impacte de gènere i és per això que l'acció apareix com en execució. Els serveis de Recursos Humans PAS i PDI realitzen d'ofici els informes d'impacte de gènere que la llei obliga, però la resta de polítiques educatives de la Universitat no sempre.

En el període de vigència del Pla, 2013-2017, el nombre de dones reconegudes amb el Doctorat Honoris causa i la Medalla de la Universitat s'ha vist incrementada amb els actes de reconeixement a: Ana Lluch, Amelia Valcárcel, Saskia Sassen, Celia Amorós, Jocelyn Bell, M^a Jesús Estaban Galarza, Carmen Alborch, Isabel Morant, Antonia Mir... i en aquest sentit l'acció 1.1.4 es valora positivament.

Tant la incentivació per a la participació de les dones davant qualsevol procés electoral com la recomanació a les diferents candidatures perquè incorporin mesures que fomentin la igualtat i l'ús d'un llenguatge igualitari s'ha realitzat i valorat de manera positiva.

Respecte al Objectiu 1.2. que preveia una presència equilibrada en els òrgans de govern i en les comissions assessores de la UV i dels seus centres, el nivell d'execució de les accions també ha estat efectiu.

La representació femenina dins dels òrgans de direcció, administració i gestió de la nostra Universitat és significativament inferior a la masculina. Les dones no participen al mateix nivell que els homes en els òrgans de presa de decisions, però els percentatges han anat millorant.

El govern central de la Universitat de València s'aconsegueix la paritat legal i delegats i delegades de Rectorat s'ajusten plenament a l'exigència normativa.

Altres accions previstes en aquest objectiu complertes han estat la recerca sobre la bretxa salarial de la Universitat. Un estudi que ha tractat d'identificar i mesurar la bretxa salarial de gènere i que té com a base empírica les dades que procedeixen de la nòmina (amb tots els seus components) de tot el personal de la Universitat de València en 2015. L'anàlisi d'aquesta bretxa s'ha realitzat diferenciant els dos principals col·lectius del personal de la Universitat, el personal docent i investigador (PDI) i el personal administratiu i de serveis (PAS) segons les seues respectives categories professionals. En analitzar els components de les nòmines, s'han pres, com a variables explicatives, l'edat del personal i la tinença o no de fills i filles. En una segona fase de l'estudi, en el cas del PDI, s'ha dut a terme l'anàlisi de les bretxes salarials de gènere en les diferents facultats de la universitat. L'estudi de les nòmines del personal s'ha complementat amb entrevistes realitzades a una mostra intencional de PAS i de PDI i focalitzades en la trajectòria professional. L'Objectiu de les entrevistes és comprendre quins factors modelen la trajectòria professional i acadèmica i, per tant, influeixen en la configuració de la bretxa salarial, que és el centre d'aquest informe.

La seu de la Universitat d'Alacant a La Nucia va acollir la reunió de constitució del grup de treball d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives, que ve a sumar a l'estructura de comissions i grups de treball de l'associació. En aquesta primera reunió va assistir el personal tècnic de la Unitat d'Igualtat i es van fixar els primers objectius i els primers estudis a realitzar.

A nivell estatal, i en relació amb l'acció 1.2.6 es va celebrar la Trobada Estatal d'Unitats d'Igualtat. El rector de la Universitat de València, Esteban Morcillo, i la directora de la Unitat d'Igualtat, Carmen Tomás, van fer una petició formal al director de la CRUE per a la creació d'un grup de treball específic d'Igualtat dins de la Conferència de Rectors –i Rectores- de les Universitats Espanyoles.

El president de la CRUE en 2014 i rector de la Universitat de Saragossa, Manuel J. López, va reconèixer les dificultats que sofreixen les dones per a la conciliació de la vida personal i laboral, que va constatar de primera mà quan va formar el seu equip rectoral on volia que la representació femenina fos com a mínim del quaranta per cent. Com a president de la CRUE, es compromet a crear eix Grup de Treball sobre temes d'igualtat.

De la mateixa forma, l'acció 1.2.7 està implantada ja que es disposa d'un criteri de desempat que consisteix a comptar amb un Pla d'Igualtat en els plecs dels contractes.

En canvi, l'acció que pretenia “S'ha de demanar sempre el nom d'una dona i d'un home quan es demane persones per a integrar les comissions assessores, els comitès científics, les comissions d'igualtat... amb la finalitat de mantenir la paritat i fomentar l'equilibri per sexe” s'ha quedat sense realitzar l'informe que done compte del seguiment.

Eix 2: Diagnòstic i visibilització

OBJECTIUS	MESURES			
	1	2	3	4
2.1				
2.2				
2.3				
2.4				
2.5				

L'eix 2 té com objectius ampliar, aprofundir i revisar el diagnòstic periòdicament, donar a conèixer i difondre els continguts del Pla, erradicar l'ús del llenguatge sexista, elaborar totes les estadístiques desagregades per sexe i promoure acadèmiques, investigadores i treballadores PAS i estudiants per a reconeixements institucionals. Es tracta d'un eix amb un grau de compliment elevat.

L'Observatori es planteja com una eina per a detectar les desigualtats existents a la Universitat de València i és l'àrea encarregada de realitzar el seguiment i avaluació dels Plans d'Igualtat. Té com objectius generals, la visibilització de la persistència de

les desigualtats entre dones i homes en l'àmbit universitari i és una eina per a demostrar i constatar aquestes desigualtats.

En compliment de les accions 2.1.1, 2.1.2 i 2.1.3., es realitzen estudis, microinformes i s'han construït Indicadors específics d'accés directe des de la pàgina web de la Unitat d'Igualtat.

En relació amb l'acció 2.1.4 que planteja “Establir un programa de treball amb el OPAL i altres organismes que permeti analitzar la inserció laboral de les titulades i els titulats”, es compta amb estadístiques accessibles: apRIL, una eina online on es poden trobar creus per sexe de les 3 onades d'enquestes a persones titulades.

S'han realitzat, d'igual manera, presentacions del II Pla d'Igualtat en els diferents centres i serveis i s'han fet campanyes de difusió sobre l'existència de desigualtats en la UV.

S'ha incorporat en els plans de formació de PAS i PDI cursos específics en l'ús igualitari de la llengua i s'han realitzat accions de sensibilització creant un codi específic en la “Bústia” de Queixes i Felicitacions de la Universitat.

Un altre dels assoliments aconseguits en aquest II Pla d'Igualtat és el de presentar desagregats per sexe les dades de la memòria de centres i departaments, encara que queda pendent que totes les estadístiques incorporin la variable sexe

Finalment, l'objectiu de “Promoure dones per a reconeixements institucionals” ha estat un objectiu amb un grau de compliment elevat perquè en el període de vigència d'aquest Pla, 2013-2017 s'han realitzat actes amb motiu del 8M en el qual s'han homenatjat dones referents en la història de la Universitat, s'han impulsat estudis sobre pioneres en diversos àmbits i s'han presentat estudis que rescaten de l'oblit noms propis de dones referents en la nostra Universitat.

Eix 3: Creació d'una cultura d'igualtat

OBJECTIUS	MESURES										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
3.1	■	■	■	■							
3.2	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3.3	■	■	■								

La creació d'una cultura d'igualtat en l'eix pretén “Incorporar la perspectiva de gènere en els mitjans de comunicació de la Universitat de València”, “Promoure els recursos necessaris per a la creació d'una cultura d'igualtat en la Universitat” i “promoure condicions favorables per a la participació de la comunitat universitària en matèria d'igualtat”.

En aquest sentit, de les 18 accions programades, s'han executat 12, s'han iniciat 3 i han quedat sense realitzar altres 3.

Tot el treball relatiu a l'elaboració de notícies i notes de premsa sobre temes relatius a les polítiques d'igualtat, així com la presència en els mitjans de comunicació institucionals de la Universitat són accions que s'han valorat positivament. Tan sols s'han quedat iniciada l'acció relativa a un ús igualitari de la llengua en tota la normativa interna.

Respecte a la promoció de recursos per al foment de la cultura de la igualtat, apareixen com executades les accions relatives a la programació de cursos, tallers, conferències, accions de sensibilització, però queden no obstant això per executar aquelles relacionades amb la visibilització en els pressupostos de les partides dedicades a igualtat o la perspectiva de gènere en els programes de cooperació.

Una de les qüestions avaluades negativament té a veure amb la conciliació. Les cures i responsabilitats familiars constitueixen un dels principals elements de desigualtat en diversos fronts: salaris, condicions de treball, de promoció i carrera, estudis i aquest és un dels àmbits en el qual no s'ha pogut avançar en aquest II Pla d'Igualtat.

Finalment, la promoció de la comunitat universitària per a la sensibilització en igualtat és de nou valorada de manera positiva amb la posada en marxa d'ajudes econòmiques, convocatòries, premis, setmanes per la igualtat que fan que la programació a la Universitat de València sigui un referent.

Eix 4: Aspectes laborals

OBJECTIUS	MESURES								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.1									
4.2									

Respecte a l'eix 4 relatiu als aspectes laborals, ens trobem amb una sèrie d'accions complertes com són les relatives a garantir l'accés en igualtat de condicions al treball i a la promoció professional però en canvi s'han quedat pendents d'executar accions com l'adopció de mesures necessàries, idònies i raonables, per a aconseguir l'equitat retributiva entre dones i homes en l'acompliment de treballs d'igual valor i les mesures organitzatives necessàries perquè en la promoció i en la carrera professional no es produeixi discriminació indirecta de gènere.

Un dels objectius que queden pitjor avaluats és el que pretén “garantir que els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats siguin la base de les relacions laborals”. En aquest sentit, la institució manca d'estadístiques de les denúncies sobre assetjament sexual i per raó de sexe, no ha realitzat campanyes sociosanitàries amb perspectiva de gènere i, tampoc ha incorporat com a criteri no comptabilitzar els períodes d'inactivitat imputables a l'atenció de persones dependents en la normativa d'accés a la carrera professional i promoció en places docents.

La Universitat no ha programat formació del professorat per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i s'aflorea una problemàtica oculta sota una

aparent situació d'igualtat, garantida per a trobar-nos en un entorn funcional d'universitat pública: la gairebé inexistent responsabilitat compartida en l'esfera de les cures familiars, que necessàriament cal abordar en el camí a la consecució de la igualtat i davant la qual la institució tampoc ha executat les mesures previstes relatives a la conciliació en aquest II Pla d'Igualtat

Eix 5: Investigació i docència

OBJECTIUS	MESURES								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5.1									
5.2									

De la mateixa manera que va succeir al I Pla d'Igualtat, el II Pla d'Igualtat presenta de nou l'eix relatiu a la recerca i la docència com l'eix amb menys accions realitzades i més accions pendents d'execució i per tant amb més resistències en l'organització.

L'objectiu de fomentar i consolidar la perspectiva de gènere en els estudis de grau i postgrau no s'ha pogut aconseguir i tampoc la introducció de la perspectiva de gènere en els continguts de la recerca.

Apareixen com executades accions relacionades amb la difusió de l'assignatura "Relacions de gènere" o el foment dels dos màsters i doctorats, així com la visibilització de la igualtat de gènere en la jornada "Conéixer". En canvi, no s'han programat accions relatives a la promoció d'un ús no sexista del llenguatge en tots els materials docents publicats o el crear incentius en la carrera docent l'elaboració de materials docents amb perspectiva de gènere.

Finalment, l'objectiu pitjor avaluat té a veure amb la recerca on han quedat sense executar accions vinculades a elaborar un sistema de Indicadors i/o evidències que permetia identificar la perspectiva de gènere en els projectes de recerca, estimular una presència creixent de dones expertes en els projectes de recerca internacionals fins a arribar a l'equilibri, estimular que les dones titulades sol·liciten beques predoctorals i postdoctorals o la construcció d'una base de dades de manera que pugui obtenir amb facilitat informació sobre el núm.de projectes i programes de recerca amb perspectiva de gènere o que tracten directament sobre igualtat entre dones i homes.

CONCLUSIONS

En aquest informe d'avaluació s'ha posat en relleu que, en general, la institució està compromesa amb la igualtat i avança favorablement, encara que en uns àmbits de forma més ràpida que en uns altres.

Destaquem a continuació alguns assoliments derivats del procés de implantació del II Pla d'Igualtat:

- L'aprovació del Codi de Conducta i Bones Pràctiques en matèria d'igualtat de gènere, amb l'objectiu d'afavorir la transversalitat de les polítiques d'igualtat en la institució universitària, establint les bases del que significa construir una comunitat universitària lliure de sexisme i violència contra les dones.
- Les campanyes animant a la participació de les dones i recomanant incloure en els processos electorals la perspectiva de gènere, de manera que s'incorporen mesures que garantisquen la igualtat entre dones i homes, l'ús d'un llenguatge integrador i igualitari al llarg de les campanyes electorals i la composició paritària dels equips de govern i/o gestió.
- L'elaboració d'un informe sobre desigualtats retributives indirectes entre dones i homes en la UV (bretxa salarial), que va ser pioner en tot el sistema universitari espanyol i que, coordinat per Capitolina Díaz, es va basar en una anàlisi estadística a partir de les nòmines del personal de la universitat, així com en una anàlisi qualitativa a partir d'entrevistes que busquen comprendre les trajectòries professionals d'homes i dones. En aquest informe es va posar en relleu que una de les principals causes de les diferències retributives entre homes i dones de la nostra comunitat universitària és directament imputable a problemes relacionats amb la conciliació de la vida familiar.
- Reconeixement de l'excel·lència acadèmica, intel·lectual i social de dones a través d'investidures com a doctores honoris causa, medalles de la Universitat o actes d'homenatge a dones pioneres de la nostra Universitat.
- La posada en marxa d'un curs d'Incorporació de l'Anàlisi de Gènere en la Recerca (IAGI), ofert a alumnat de doctorat, PAS i PDI de la nostra Universitat i que, per la seva novetat, ha estat exportat a altres universitats espanyoles i llatinoamericanes, així com a institucions i centres dedicats a la recerca del nostre país.

Un dels punts negatius d'aquesta avaluació i que constata l'estudi de bretxa salarial pioner en la nostra Universitat està relacionat amb la conciliació. En aquest estudi es constata que cures i responsabilitats familiars constitueixen un dels principals elements de desigualtat en diversos fronts: salaris, condicions de treball, de promoció i carrera, etc. La UV no compta amb cap model integral per a tota la comunitat universitària, ni normatives internes que continguin mesures concretes en matèria de conciliació i corresponsabilitat i apareixen en les accions sense executar en aquest àmbit, evidències de resistències internes amb la manca de Indicadors de conciliació per a obtenir informació sistematitzada i poca o nul·la difusió dels drets de conciliació entre el personal i l'estudiantat.

Així mateix, en aquest informe d'avaluació es constata la importància creixent que la institució atorga a la formació en igualtat i l'augment de cursos en aquest sentit, però també s'evidencia la necessitat d'aprofundir i estendre la formació en igualtat i contra la violència masclista, prioritzant la formació d'agents clau per a la consecució de la igualtat i per a la lluita contra les violències cap a les dones. L'anàlisi també evidència

que hi ha una escassa visibilització de l'estructura i recursos en matèria de violències masclistes en els centres universitaris.

Una de les resistències més indiscutibles està en la incorporació de la perspectiva de gènere a les diverses titulacions universitàries, en el grau i amb la intensitat que cada titulació requereix. De la mateixa manera, és necessari incrementar l'esforç formatiu per aconseguir la incorporació de l'anàlisi de gènere en la recerca científica, aconseguint així una major qualitat investigadora i una font significativa d'innovació.

En l'avaluació es valora positivament la visibilització dels mèrits de les dones en docència i recerca a través de premis, reconeixements, Doctorats Honoris causa, però mostra un dèficit en l'incentiu del lideratge de les dones en tots els àmbits (docència, recerca i gestió, així com l'emprenedoria i la innovació).

De la mateixa manera, es mostra una evolució positiva quant a la presència equilibrada, però es revela que són necessàries polítiques orientades a aconseguir la paritat en tots els òrgans de presa de decisions.

S'aprecia una millora respecte a les dades desagregades per sexe però fa falta garantir que tota la informació relacionada amb persones garanteixi la seua desagregació per sexes, de manera que es faciliti el seguiment i mesura de resultats en matèria d'igualtat.

Si bé l'avaluació mostra de manera positiva que la institució garanteix l'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional, mostra no obstant això la manca d'accions positives per a incrementar la presència de dones en plantilla i/o escales o la inexistència d'Informes d'impacte de gènere, l'absència de mesures per a la protecció de la maternitat en l'accés i en la promoció.

En aquest mateix bloc, d'aspectes laborals, se sospita de l'existència de casos amagats, de la invisibilitat de la violència de gènere en l'entorn universitari i de l'escassa capacitat financera per a establir campanyes efectives de sensibilització contra la violència de gènere afegint les noves formes de violència.

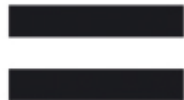
En definitiva, l'avaluació d'un pla d'igualtat és un procés complex, que abasta múltiples esferes i actors institucionals. Aquest II Pla d'igualtat plantejava unes línies d'acció concretes i mesurables, encara que com qualsevol pla estratègic ha sofert transformacions al llarg de la seua implementació, ja que la seua naturalesa participativa i la inclusió de Objectius polítics demanda flexibilitat per adaptar a contextos i situacions canviants.

Perquè el Pla d'igualtat penetre de manera consistent en la política pública és imprescindible fixar prioritats i un escalonament dels Objectius. És preferible avançar lentament al fet que es produeixi un bloqueig. Pot dir que aquest II Pla d'igualtat ha servit com a instrument d'institucionalització i legitimitat de les accions polítiques tendents a millorar els graus de justícia i igualtat entre dones i homes a la Universitat de València. Ha permès avançar impregnant la cultura organitzacional del valor de la

igualtat, amb la sensibilització sobre l'existència de situacions de desigualtat en el si de la UV, en la perspectiva de gènere en Docència i en Recerca, elements amb alt impacte en la resta de la societat, en la utilització del llenguatge no sexista en comunicació institucional i en àmbit docent i administratiu i en l'abordatge de la violència masclista i les situacions d'assetjament per raó de sexe en àmbit laboral o d'estudis.

Finalitzat el període de vigència del II Pla d'Igualtat, en 2017 s'elabora aquest informe d'avaluació que contribueix a la cultura avaluativa i de rendició de comptes de les administracions públiques. Servirà d'input per a iniciar els treballs d'actualització del diagnòstic de les desigualtats en la comunitat universitària per a l'adopció d'un nou Pla a la Universitat de València.

UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA