

UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Informe Diagnòstic: Les desigualtats entre homes i dones a la Universitat de València

Per Inés Soler Julve, des de l'Observatori de la Unitat
d'Igualtat. Setembre 2022



Autor fotografia: Miguel Lorenzo

ÍNDEX

I.	Presentació.....	3
II.	El Personal Docent Investigador.....	3
	2.1. Evolució de la plantilla del Personal Docent Investigador per sexe	3
	2.2. Plantilla PDI per àrea de coneixement.....	5
	2.3. Plantilla PDI per categoria professional	6
III.	El Personal d'Administració i Serveis	9
	3.1. Estructura i evolució de la plantilla.....	9
	3.2. Distribució del PAS segons el tipus de vincle contractual.....	10
	3.3. Distribució per sexe en cada grup professional.....	11
	3.4. Evolució de la distribució del PAS segons categoria	12
IV.	Els òrgans de govern.....	14
	4.1. Òrgans de govern central.....	14
	4.2. Òrgans de govern als centres i departaments	15
	4.3. Òrgans de govern i representació	17
V.	Homes i dones en els doctorats honoris causa i les medalles.....	18
VI.	Àmbit de Formació.....	20
VII.	Prevençió i actuació en matèria de Violència Masclista.....	23
VIII.	Conclusions.....	29

I. Presentació

En aquest diagnòstic presentem les dades més rellevants sobre la situació de les dones i els homes a la Universitat de València. Es tracta d'una fotografia sobre el grau d'igualtat i de desigualtat als tres estaments de la comunitat universitària: personal docent i investigador, personal de l'administració i serveis, i alumnat. Des del primer estudi diagnòstic realitzat el 2007 fins l'actual, s'han produït petits canvis que apunten a un equilibri creixent entre els dos sexes però a un ritme molt lent. Es pot constatar que la situació desigual de les dones no és un problema susceptible de ser resolt a curt termini.

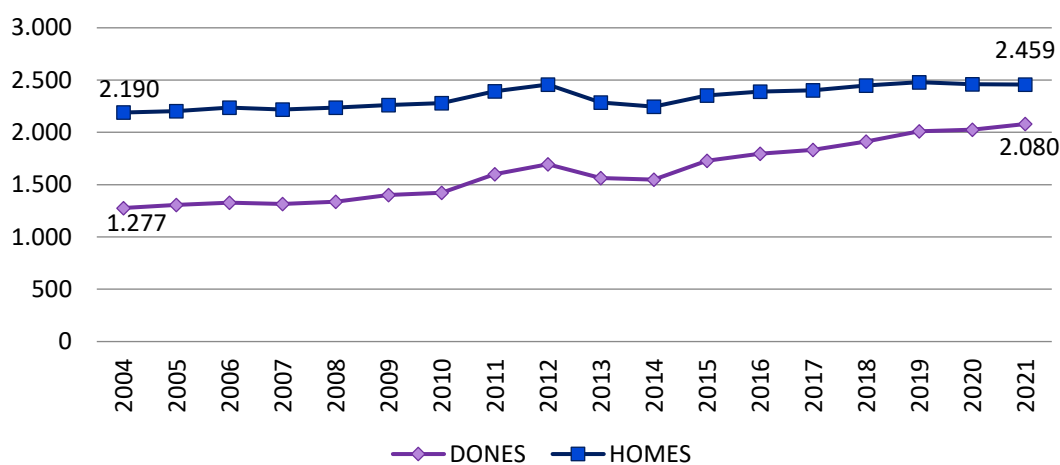
Aquest estudi és un encàrrec que respon a la necessitat de realitzar un estudi Diagnòstic negociat en el si de la Comissió Negociadora per al futur IV Pla d'Igualtat de la Universitat de València centrat en els aspectes relatius al personal, incorporant els àmbits exigits al *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* en relació amb les matèries enumerades: infrarepresentació femenina, formació i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

II. El Personal Docent Investigador

2.1. Evolució de la plantilla del Personal Docent Investigador per sexe

L'asimetria de gènere amb un elevat predomini masculí és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004 a la Universitat de València, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. No obstant això, a partir del 2008 es produeix una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del de les dones, que permet assolir el 2021 la proporció del 45,8% de dones respecte al 54,2% d'homes amb un total poblacional de 4.539 persones.

EVOLUCIÓ DE LA PLANTILLA DE PDI PER SEXE (XIFRES ABSOLUTES)

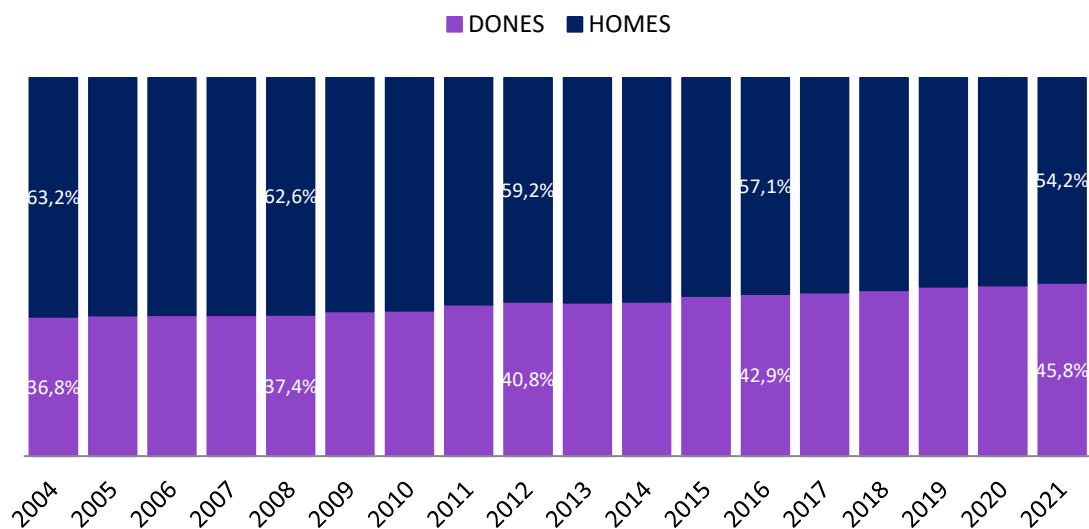


El Personal Investigador (PI)

És un col·lectiu molt equilibrat en quant al sexe. Hi ha més dones entre el personal tècnic de suport i més homes en els grups d'investigació, però les diferències són reduïdes en una població de **1.311 persones a 31/12/2020**.

Tipus de personal en investigació	Dona	Home
Investigador de convocatòries públiques competitives d'àmbit universitari, local, autonòmic, estatal o internacional	48,8%	51,2%
Investigador amb càrrec a projectes de investigació, Art. 83 i a grups d'investigació	47,4%	52,6%
Personal tècnic de suport a la investigació	52,1%	47,9%
Dades relatives totals (%)	49,4%	50,6%
Dades absolutes totals	648	663

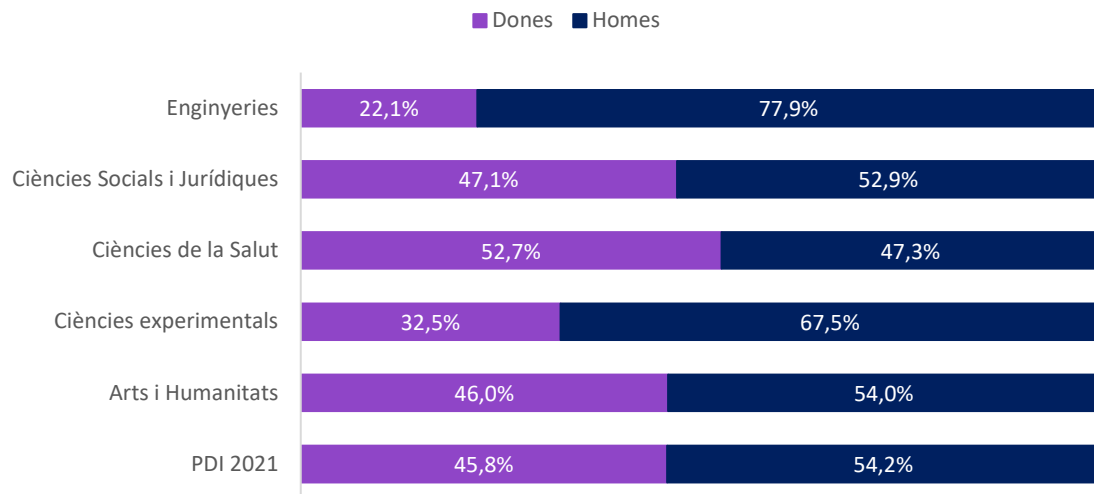
EVOLUCIÓ DE LA PLANTILLA DE PDI PER SEXE (XIFRES RELATIVES)



2.2. Plantilla PDI per àrea de coneixement

Les dades de la distribució horitzontal de la plantilla per sexe posen de manifest que només hi ha un àrea lleugerament feminitzada, l'àrea de Ciències de la Salut, on les dones PDI han assolit el 52,7% de la plantilla. La segona àrea amb major presència de dones seria la de Ciències Socials i Jurídiques (amb un 47,1%), seguida d'Arts i Humanitats, amb un 46,0%. En canvi, la major asimetria es concentra en la branca de les Enginyeries, on les dones encara són el 22,1%, amb una proporció encara més baixa que la que es dona entre l'estudiantat d'aquesta branca. També a l'àrea de les Ciències experimentals estem lluny d'aconseguir arribar a una presència equilibrada (32,5% de dones).

DISTRIBUCIÓ DEL PDI PER SEXE I ÀREA DE CONEIXEMENT. ANY 2021



2.3. Plantilla PDI per categoria professional

Les divergències més accentuades entre les dones i els homes del PDI s'inicien en el nivell de titular d'escola universitària, continuen en el de titular d'universitat i, per últim, en les càtedres d'universitat s'arriba a una asimetria molt elevada.

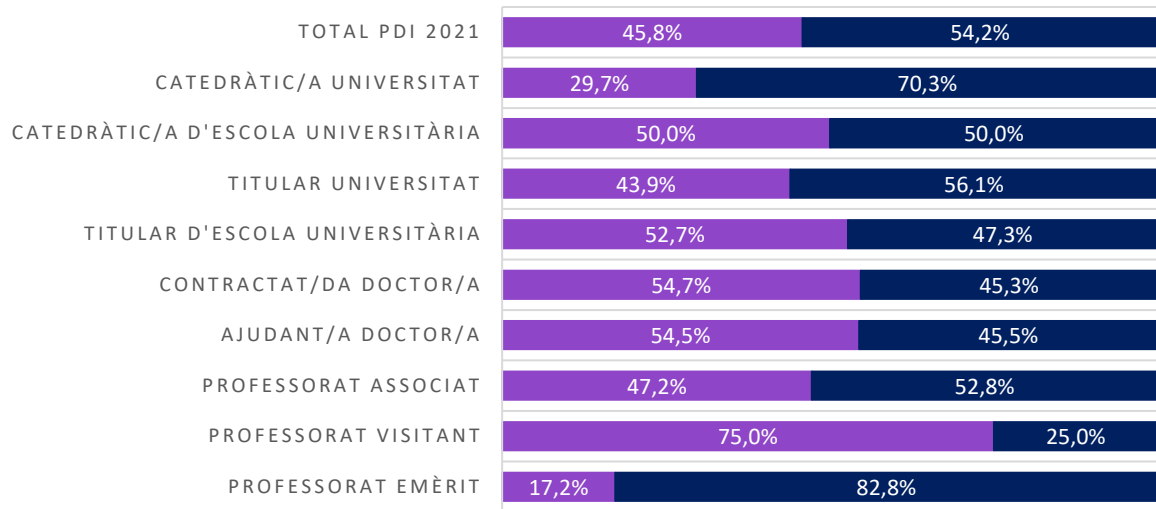
Es pot dir que els desequilibris s'han atenuat lleugerament en totes les categories professionals si comparem amb l'any 2007, d'una manera més intensa en els catedràtics i les catedràtiques d'universitat (que passen d'una distància de 62 punts percentuals de diferència el 2007 a 41 punts de desigualtat el 2021) i en menor mesura entre les titularitats d'universitat (on la distància de 24 punts en 2007 es redueix a 12,2 en 2021).

D'altra banda, quant a les categories professionals més baixes, no sembla donar-se una tendència per sexe clara: el col·lectiu d'ajudants i contractats doctors i doctores és superior en ambdós anys al pes que representen les dones.

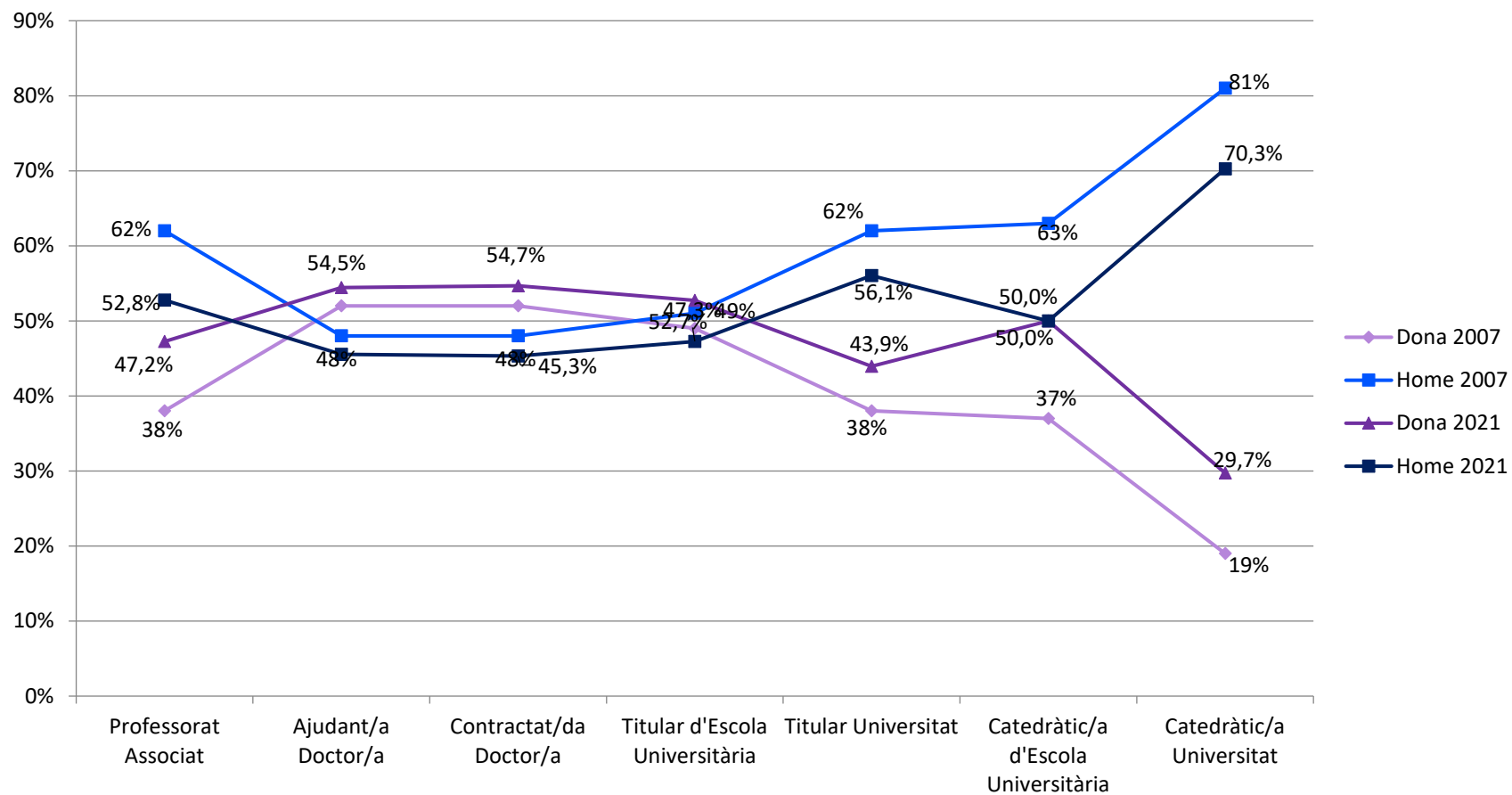
Per últim, en el cos de personal associat, la superioritat dels homes s'està reduint, el que ens indica que una part creixent de les noves contractacions de dones PDI a la universitat es fa per aquesta via.

PDI PER CATEGORIES PROFESSIONALS, 2021

■ Dona ■ Home



2.4. Diagrama de tises segons categories professionals del PDI (%): Any 2007 i 2021



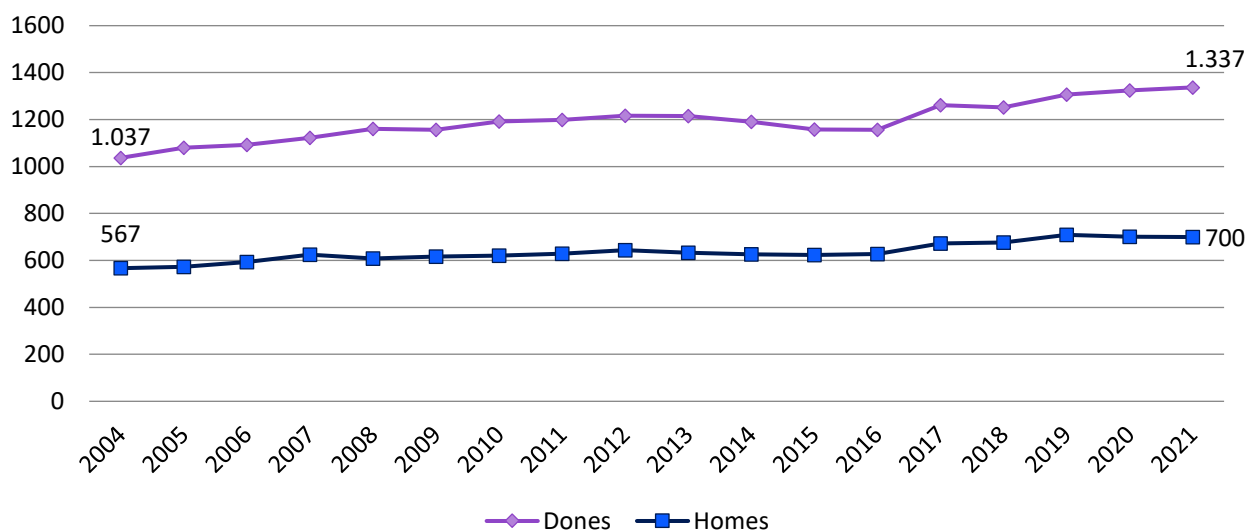
III. El Personal d'Administració i Serveis

A diferència del que passa entre el personal acadèmic, en el cas del personal d'administració i serveis la presència de dones és relativament elevada, especialment entre el personal funcionari, en què superen el cinquanta per cent. Tot i així, en les categories més altes les dones tenen una presència menor a la proporció general per a cada règim jurídic, en particular en les escales superiors.

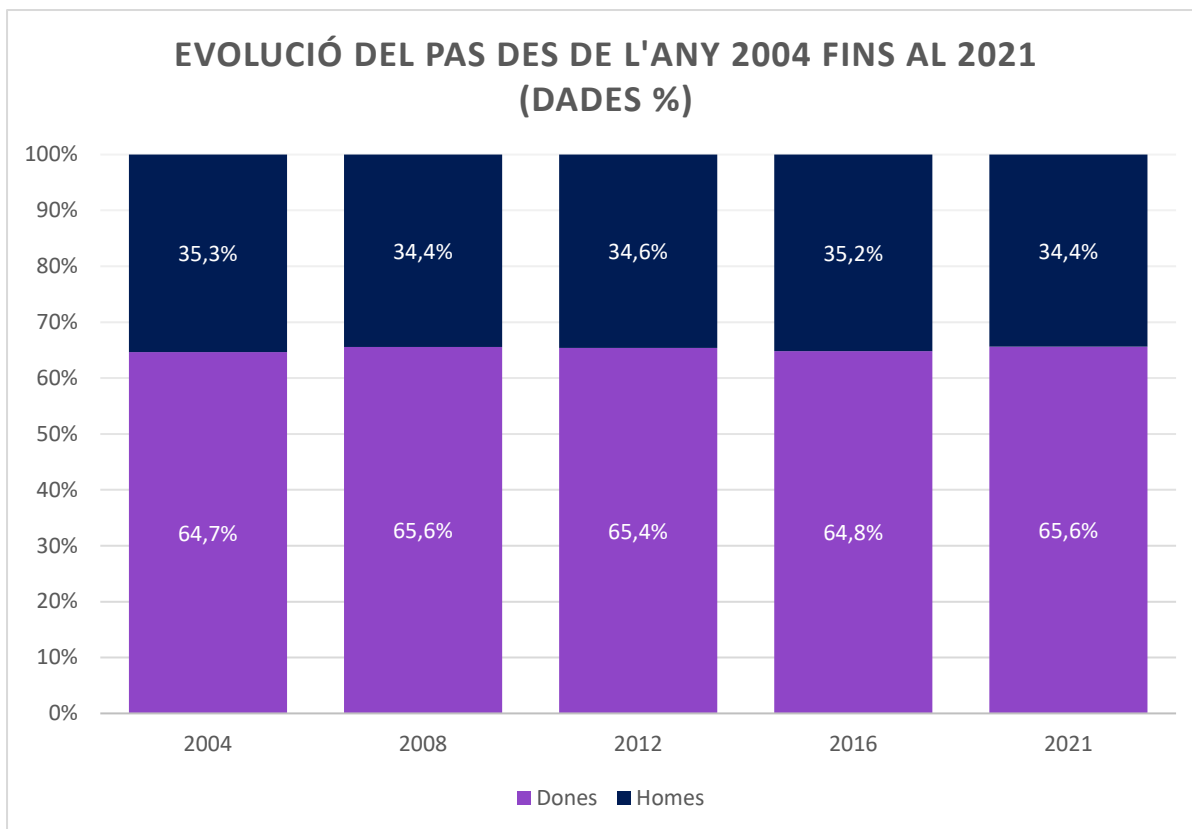
3.1. Estructura i evolució de la plantilla

El col·lectiu del PAS de la Universitat de València ascendeix a 2.037 persones l'any 2021, amb una plantilla conformada per 1.337 dones i 700 homes.

**EVOLUCIÓ DEL PAS DES DE L'ANY 2004 FINS AL 2021
(DADES BRUTES)**



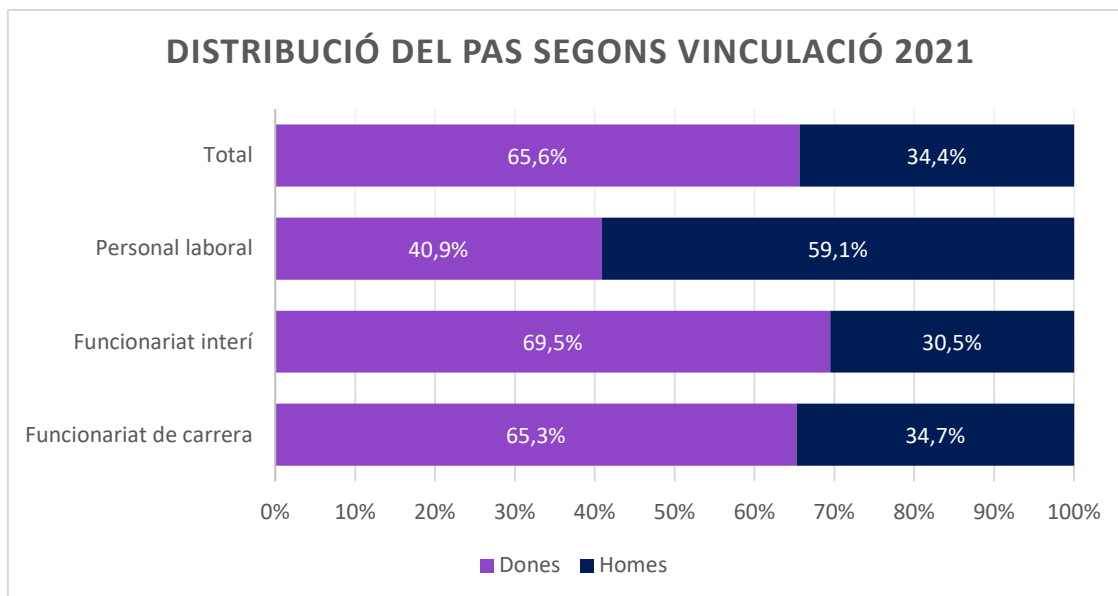
En relació amb aquest conjunt poblacional, les dones representen un percentatge del 65,6% i els homes del 34,4%. Com podem apreciar a la gràfica següent, aquesta distribució per sexe no ha variat gaire des de l'any 2004 (64,7% de dones i 35,3% d'homes).



3.2. Distribució del PAS segons el tipus de vincle contractual

La diferenciació bàsica que estableix la Universitat respecte a les possibles relacions jurídiques contractuals del PAS és la següent: personal funcionari de carrera, personal funcionari interí, personal laboral, personal laboral eventual, personal laboral interí i personal eventual. Això ens situa davant un mapa en què es donen dues situacions diferenciades clarament en el col·lectiu del personal d'administració i serveis:

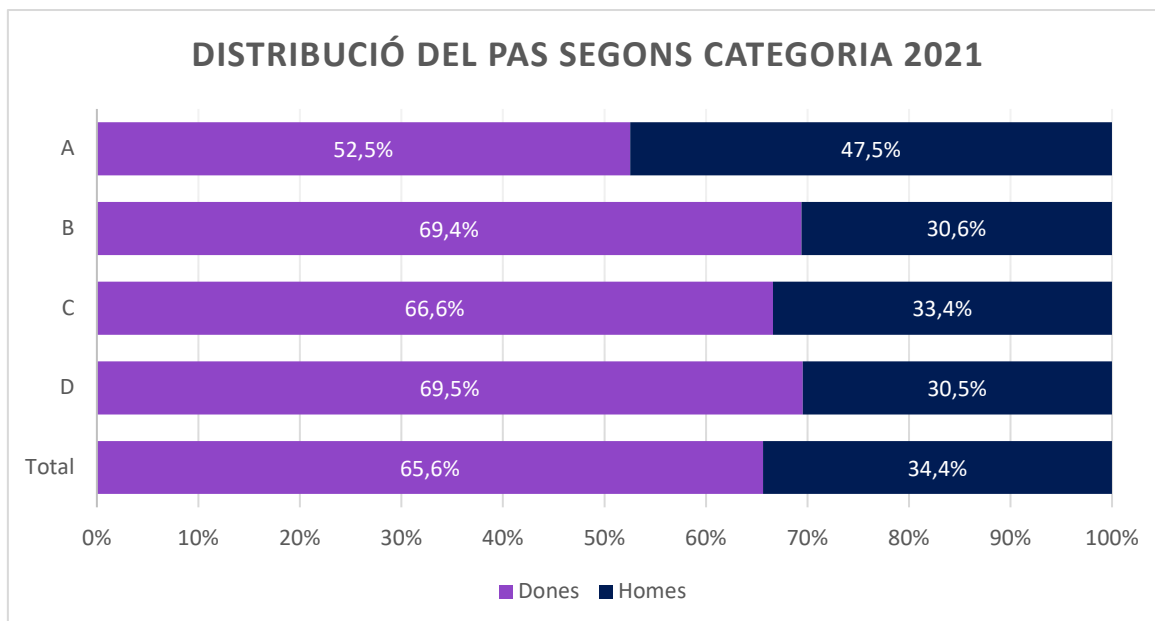
- Un primer grup majoritari en què hi ha els funcionaris i les funcionàries de carrera, que representen el 60,8% de la plantilla i on les dones suposen el 65,3%.
- El segon grup, de funcionariat interí, que representa el 34,8% de la plantilla, on les dones representen quasi 7 de cada 10 persones del col·lectiu, el 69,5%.
- El tercer grup, molt més reduït, és constituït pel personal laboral, lligat a la universitat per un contracte de treball, que representa el 4,3% de la plantilla i és l'únic grup del PAS on les dones tenen menys pes que els homes, amb un 40,9% de dones respecte al 59,1% d'homes.



3.3. Distribució per sexe en cada grup professional

La distribució per sexe del col·lectiu del PAS és la següent: 65,6% dones i 34,4% homes. Si prenem aquesta distribució de la població de referència, podem constatar diferències en el pes que tenen en els diferents grups professionals.

- ↪ El més significatiu és observar la distribució que es dona a la primera categoria professional tenint en compte la jerarquia, el grup A, on el pes de les dones (52,5%) és 13,1 punts inferior al que tenen al conjunt del PAS. També convé assenyalar que la proporció de dones en aquesta categoria ha anat disminuint molt lentament des de 2004, on representaven el 54,5% del total.
- ↪ S'observa que la correspondència en la distribució de la població de referència se dona per a la resta de grups, amb 1 ó 2 punts percentuals per damunt o per avall. En els grups B i C –sent aquest últim el més nombrós– les dones estan lleugerament sobrerrepresentades, amb un 69,4% i 66,6% del pes.



3.4. Evolució de la distribució del PAS segons categoria

Si comparem amb dades de l'any 2004, la distribució per grups professionals de la població del PAS de la Universitat de València es caracteritzava per un percentatge baix en els grups A i B (19%) i, en l'altre extrem, un percentatge elevat del grup D (43%), categoria en què les dones duplicaven els seus efectius poblacionals en relació amb els homes, especialment en els grups d'edat majors de 40 anys.

En 2021, el personal d'administració i serveis de la Universitat de València ha canviat substancialment la seua composició per grups professionals: el grup amb més pes percentual és el C (59,9%), seguit del D (14,3%), del B (13,8%), de l' A (11,6%) i, en últim lloc, de l' E, on pràcticament no queda personal (0,3%).

Els canvis no s'han produït en la mateixa mesura en el cas de les dones que en el cas dels homes. Com s'observa en les taules següents, l'increment experimentat per les dones ha sigut més important, especialment en els grups C i A.

Dades brutes i relatives de la distribució del PAS per grup (any 2004 i 2021)

		A	B	C	D	E	TOTAL
2004	DONES	54	97	331	475	80	1037
		5%	9%	32%	46%	8%	100%
	HOMES	45	66	201	216	39	567
		8%	12%	35%	38%	7%	100%
2021	DONES	124	195	813	203	2	1.337
		9,3%	14,6%	60,8%	15,2%	0,1%	100%
		112	86	408	89	5	700

HOMES	16,0%	12,3%	58,3%	12,7%	0,7%	100%
-------	-------	-------	-------	-------	------	------

Taxa de creixement de cada col·lectiu professional entre els anys: 2004-2021

	A	B	C	D	E
Dones	129,6%	101,0%	145,6%	-57,3%	-97,5%
Homes	148,9%	30,3%	103,0%	-58,8%	-87,2%

En el col·lectiu de dones, l'increment més significatiu de plantilla entre 2004 i 2021 s'ha produït en el grup C, seguit del grup A (amb taxes de creixement que superen el 100%), tot i que en aquest últim continuen infrarepresentades respecte al pes poblacional que tenen. La distribució de les dones en 2021 es concentra especialment en el grup C (60,8%), a continuació els grups D i B presenten un 15,2% i un 14,6%, i per últim, el grup A de major categoria, té un pes del 9,3% del conjunt del col·lectiu.

En el col·lectiu dels homes, l'increment més significatiu de plantilla entre 2004 i 2021 s'ha produït en el grup A, amb taxes de creixement menys elevades que les de les dones, seguit del grup C. La distribució dels homes en 2021 és molt similar a la de les dones: la majoria es situa en el grup C (58,3%), i en aquest cas, el grup A de major categoria, té un pes del 16,0% del conjunt del col·lectiu. A continuació, el grup D presenta un 12,7% i per últim, en el grup B hi ha un 12,3% del conjunt.

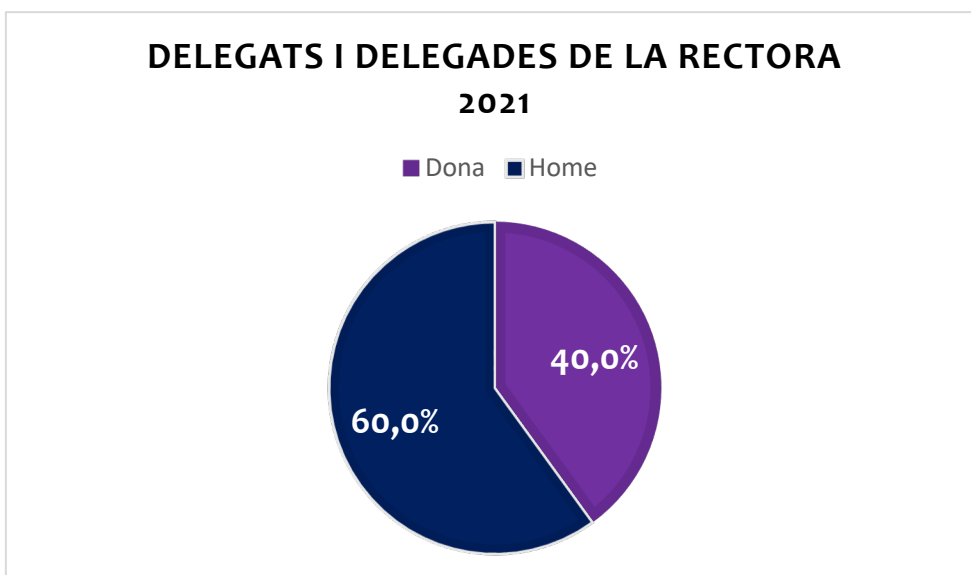
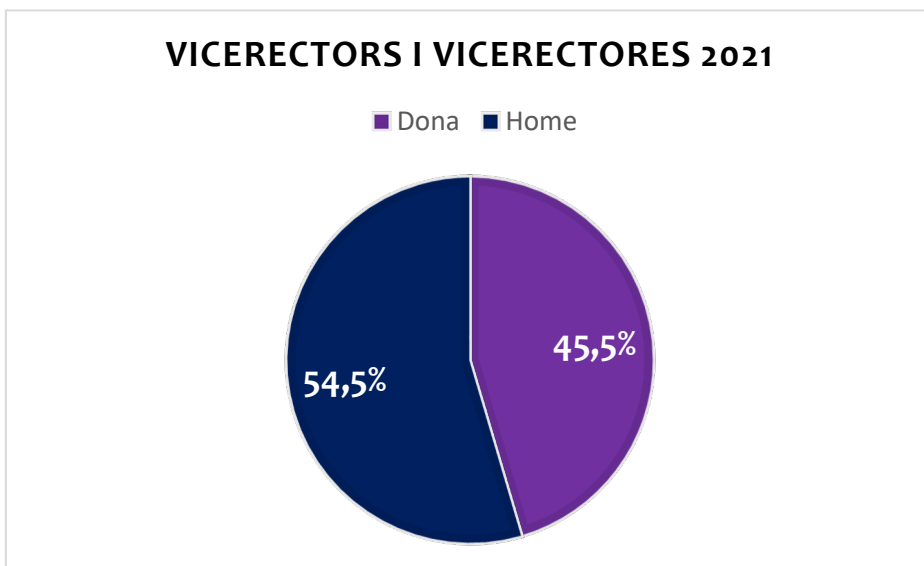
En resum, si examinem els canvis produïts entre el personal d'administració i serveis de la Universitat de València segons el vincle contractual que hi mantenen, el més destacable és el gran increment del pes relatiu del funcionariat de carrera, més ràpid per al col·lectiu dels homes que de les dones, encara que aquestes continuen sent la majoria en aquest grup (65,3%). I, més recentment, l'important augment del col·lectiu del funcionariat interí, tant en homes com en dones.

Quant a la segregació vertical de gènere segons grup professional, en el grup A s'observa un pes significativament inferior de les dones de 12,1 punts percentuals (el 52,5%) en relació amb la proporció demogràfica segons sexe del conjunt de la plantilla (64,6% dones); en la resta de grups la distribució per sexe es correspon amb la població de referència.

IV. Els òrgans de govern

4.1. Òrgans de govern central

La representació femenina dins els òrgans de direcció, administració i gestió de la nostra Universitat ha augmentat significativament en els darrers anys. Si a l'anterior diagnòstic afirmaven que les dones no participaven al mateix nivell que els homes en els òrgans de presa de decisions, en aquest informe la distribució relativa és més equitativa.



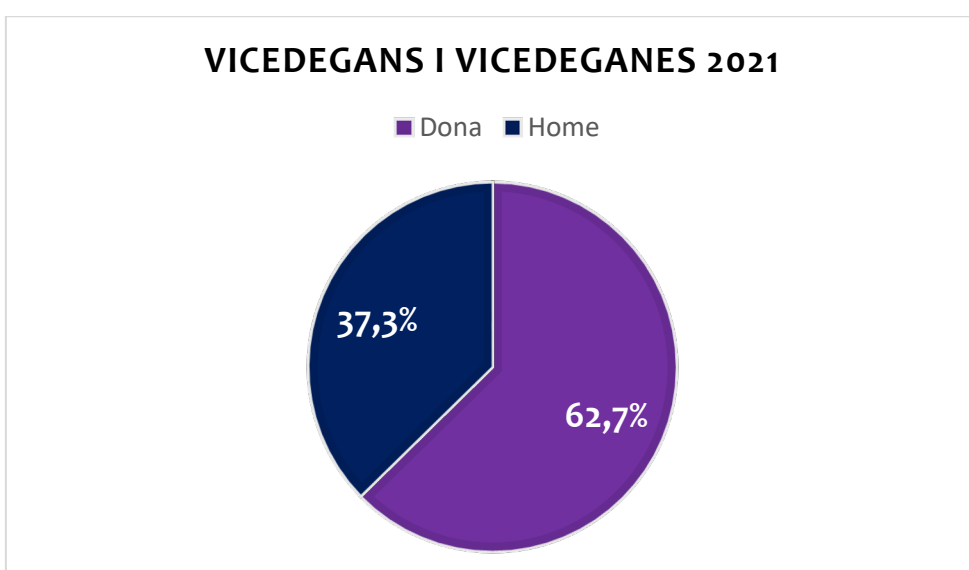
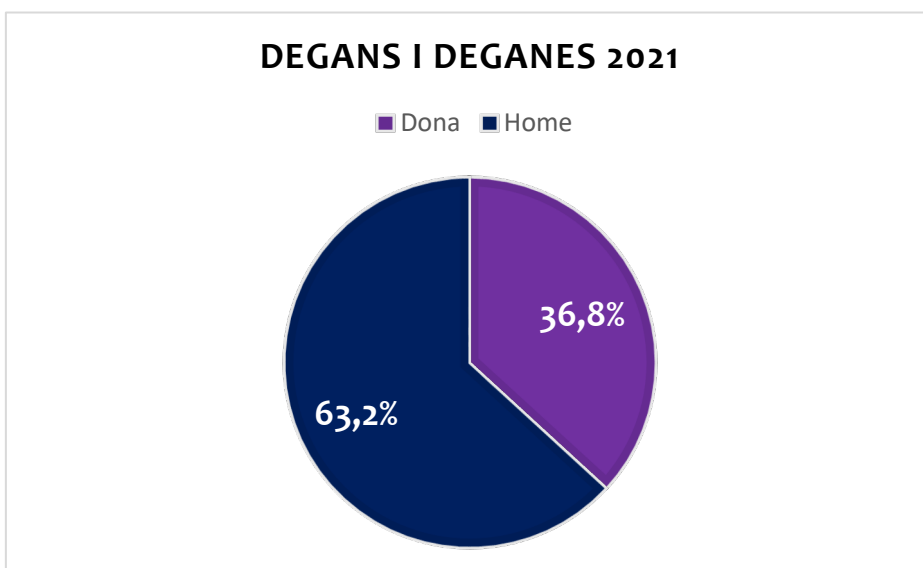
Pel que fa al govern central de la Universitat de València, com es pot comprovar als gràfics anteriors, tant l'estructura de Vicerektorats com les delegacions de la rectora aconseguixen la paritat legal. A més com a Consell de Direcció de la Universitat, al ser la Rectora una dona, aquest òrgan col·legiat satisfà aquesta exigència legal.

4.2. Òrgans de govern als centres i departaments

Pel que fa al govern dels Centres, la situació, encara que molt a prop de la paritat, no aplega a aconseguir-la.

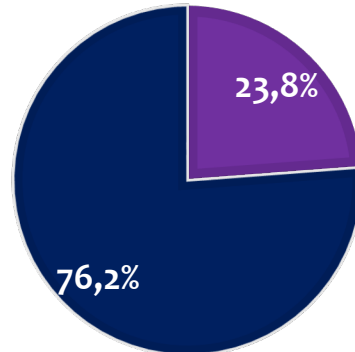
En efecte, mentre que la suma d'homes i dones al front de la direcció dels Centres presenta una asimetria que perjudica a les dones, encara que l'avanç es molt notable (6 deganes i 1 Directora d'ETS, front a 11 degans), en el segon nivell (vicedeganats i vicedireccions), l'asimetria és favorable a aquestes.

Malgrat les dades globals que reflecteixen els gràfics que es mostren a continuació, cal tenir en compte que no tots els Centres presenten, individualment tractats, aquests resultats. Fluctuant entre l'acompliment de la paritat i situacions d'asimetria que cal corregir.



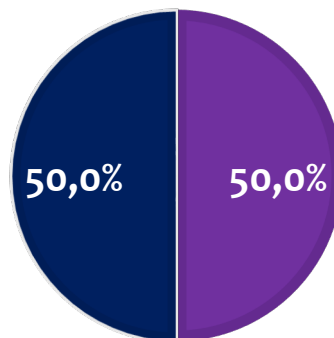
DIRECTORS I DIRECTORES DE DEPARTAMENT 2021

■ Dona ■ Home



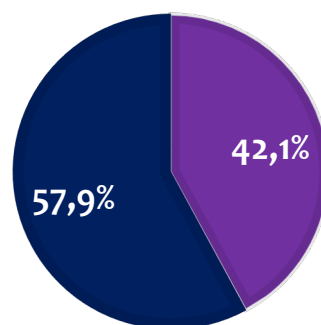
SECRETARIS I SECRETÀRIES DE DEPARTAMENT 2021

■ Dona ■ Home



SECRETARIS I SECRETÀRIES DE FACULTAT 2021

■ Dona ■ Home



Dels gràfics anteriors es desprèn que la situació de les estructures de govern departamentals s'allunyen molt més de la paritat que el govern dels Centres. La suma de directores de Departament a penes aplega al 24%, mentre que les secretàries sols estan cobertes per dones en un 50%.

4.3. Òrgans de govern i representació

Claustre 2021

La presència relativa de dones en el màxim òrgan de representació de la comunitat universitària ha augmentat considerablement en les darreres eleccions del 18 de novembre de 2021. Ara tenen un pes del 47,8% dels 300 membres elegits en els processos electorals entre la comunitat universitària.

Resulta especialment important l'increment que s'ha produït en la presència de dones en el col·lectiu majoritari al Claustre, que és el PDI Doctor/a amb vinculació permanent, on les dones han passat de representar un 37,1% al 46,5%. També en el PAS, les dones elegides com a representants al Claustre comencen a apropar-se al pes que tenen en la plantilla, són ara un 52,4% del total del seu col·lectiu.

Pel que fa a l'Estudiantat, estan molt a prop de la barrera del 50%, en un col·lectiu feminitzat on les dones participen menys que els seus companys a la política universitària.

Distribució per sexe i categoria professional dels membres del Claustre (2021)

Categoria professional	Dones	Homes	Total	% Dones
<i>PDI Doctor/a amb Vinculació Permanent (DVP)</i>	67	77	144	46,5%
<i>Personal d'Administració i Serveis (PAS)</i>	11	10	21	52,4%
<i>Estudiantat</i>	37	38	75	49,3%
<i>PDI No Doctor/a o sense Vinculació Permanent (NDoSVP)</i>	16	13	29	55,2%
<i>Personal Investigador en Formació (PIF)</i>	0	4	4	0,0%
<i>Personal Institucions Sanitàries Concertades (PISC)</i>	1	2	3	33,3%
TOTAL	132	144	276	47,8%

Distribució per sexe i categoria professional dels membres del Claustre (2019)

Categoria professional	Dones	Homes	Total	% Dones
<i>PDI Doctor/a amb Vinculació Permanent (DVP)</i>	53	90	143	37,1%
<i>Personal d'Administració i Serveis (PAS)</i>	12	18	30	40,0%
<i>Estudiantat</i>	35	40	75	46,7%
<i>PDI No Doctor/a o sense Vinculació Permanent (NDoSVP)</i>	16	15	31	51,6%
<i>Personal Investigador en Formació (PIF)</i>	2	1	3	66,7%
<i>Personal Institucions Sanitàries Concertades (PISC)</i>	0	2	2	0,0%
TOTAL	118	166	284	41,5%

V. Homes i dones en els doctorats honoris causa i les medalles

El Doctorat Honoris Causa és la màxima distinció que la Universitat de València concedeix a una persona en reconeixement de la seva trajectòria en l'àmbit acadèmic, científic o cultural, dels seus valors, així com de la seva especial vinculació amb la Universitat. La medalla de la Universitat de València és una distinció honorífica que es podrà atorgar a persones físiques, corporacions i entitats, per raó de llurs mèrits o dels rellevants serveis prestats a la nostra Universitat.

Les dones, malgrat les seues contribucions a la ciència, han estat històricament invisibilitzades i no han rebut el reconeixement que mereixen en molts àmbits de la ciència i la cultura. A la Universitat de València, s'està fent un esforç important per augmentar la proporció de dones que reben aquestes distincions. A continuació, presentem les dades dels homes i les dones que han rebut distincions, per any i en funció de les facultats i unitats que els han proposat.

Proporció de dones als Doctorats Honoris Causa del segle XXI

ANY	HOMES	DONES	Total	% Dones
2000	2	0	2	0%
2001	4	2	6	33%
2002			0	
2003	1	0	1	0%
2004	4	0	4	0%
2005	2	0	2	0%
2006	2	0	2	0%
2007	1	0	1	0%
2008	2	0	2	0%
2009	4	0	4	0%

2010	1	2	3	67%
2011	4	0	4	0%
2012	2	1	3	33%
2013	1	0	1	0%
2014	4	0	4	0%
2015	6	0	6	0%
2016	4	2	6	33%
2017	1	2	3	67%
2018	1	1	2	50%
2019	4	0	4	0%
2022	1	0	1	0%
TOTAL	51	10	61	16%

Proporció de dones a les Medalles concedides en el segle XXI

ANY	HOMES	DONES	Total	% Dones
2000	3	0	3	0%
2001	1	1	2	50%
2002	2	0	2	0%
2003	3	0	3	0%
2004	1	0	1	0%
2005	1	0	1	0%
2009	1	0	1	0%
2010	1	0	1	0%
2011	1	1	2	50%
2013	1	1	2	50%
2014	1	1	2	50%
2016	4		4	0%
2017	2	3	5	60%
2018	2	2	4	50%
2019	0	2	2	100%
Total	24	11	35	31%

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 total de 41 distincions DHC i només una dona va rebre la Medalla de la Universitat de València en 1992.

Al llarg del **segle XXI** s'ha revertit en part aquesta discriminació de les dones, però la proporció continua sent molt reduïda:

- un **31%** del total **de les Medalles** concedides han sigut per a dones (11 medalles de les 35 concedides fins a 2022).

- un 16% en el cas dels **Doctorats Honoris Causa** (10 DHC de les 60 concedits fins a 2022).

VI. Àmbit de Formació

OBJECTIU 1.2 DEL III PLA D'IGUALTAT: PRIORITZAR LA FORMACIÓ EN IGUALTAT I CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA D'AGENTS CLAU; I AFAVORIR-LA PER A TOTA LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA

Acció 7. Prioritzar la formació en igualtat, en llenguatge inclusiu i contra la violència masclista d'agents clau UV: càrrecs acadèmics i de gestió; Unitat d'Igualtat, Sindicatura de Greuges, Assessoria Jurídica, Servei de Prevenció i Medi ambient, personal vinculat a la comunicació, Servei d'Investigació, Serveis de Recursos Humans (PAS i PDI), Unitat per a la integració de persones amb discapacitat; PDI novell (programa de Formació Integral del Professorat Universitari (FIPU), PDI de les diverses titulacions, Comissió d'Incidències i de Seguiment previstes al Protocol davant les Agressions Masclistes), Servei d'Informació i Dinamització d'Estudiants (SEDI), Assemblees de Representants (ADRs) i voluntariat en matèria de violència masclista; incloent aquesta formació com a requisit a la Relació de Llocs de Treball quan resulte necessari.

Els continguts d'igualtat, contra la Violència masclista i les noves masculinitats duen ja molts anys incorporats al Pla de formació anual per al personal de la Universitat de València, PAS/PDI/PI. Els següents 8 cursos de formació anual són l'evidència:

- *De la Paradoxa de la desigualtat al miratge de la igualtat.* Curs online sobre Polítiques d'Igualtat en la Universitat de València, impartit per la tècnica d'igualtat Pau Serrano, 30 hores. 7 edicions impartides
- *Prevenció de la violència de gènere.* impartit per la psicòloga Isabel Núñez, 20 hores. 7 edicions impartides (abans la psicòloga Coto Talens)
- *Inclusió de l'anàlisi de gènere a la investigació científica,* Impartit per la catedràtica en Sociologia Capitolina Díaz i Teresa Samper. 24 hores. 5 edicions impartides
- *Docència Universitària amb Perspectiva de Gènere,* Impartit per la catedràtica en Sociologia Capitolina Díaz, Marcela Jabbaz i Pascuala García. 10 hores. 2 edicions
- *Masculinitat patriarcal, desigualtat i violència: Claus per a la superació de la cultura masclista.* 20 hores. 1 edició
- *Igualtat, diversitat i sostenibilitat; reptes per a construir un nou model a la Universitat de València.* 15 hores. Presencial. 3 edicions
- *Formació bàsica en matèria de violència de gènere.* 20 hores. 2 edicions

- *Incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió universitària.* Impartit per la professora Marcela Jabbaz, Mónica Gil i Inés Soler. 15 hores. 1 edició

Les estadístiques de persones formades en els anys de desenvolupament del III Pla d'igualtat, entre el curs 2018-19 i el curs 2021-22 venen recollides en la taula següent:

Curs	DONA	HOME	Total
2018-2019	332	165	497
2019-2020	195	104	299
2020-2021	227	122	349
2021-2022	178	59	237
TOTAL	932	450	1.382

Acció 8. Incrementar l'oferta de cursos específics de transversalització de la perspectiva de gènere a les activitats universitàries.

Què suposa incorporar la Perspectiva de Gènere a la docència?

Incorporar la perspectiva de gènere a la docència universitària suposa un procés reflexiu que afecta els objectius, el disseny del contingut i de les competències del pla d'estudis i, per extensió, el disseny de les assignatures, incloent els resultats d'aprenentatge, els continguts impartits, els exemples, el llenguatge utilitzat, les fonts seleccionades, el mètode d'avaluació i la gestió de l'entorn d'aprenentatge. Per acompanyar amb èxit el procés d'incorporació de la perspectiva de gènere a la docència de la UV, resulta necessari que el personal docent pugui rebre formació específica per tal d'adquirir aquesta competència. Per a tal fi, s'han oferit aquests cursos dins del programa de formació contínua del PDI.

Tenim tota la informació disponible a la nostra web: <https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/observatori/investigacio-docencia/genere-docencia/cursos-formacio-1286174035266.html>



OFERTA DE TALLERS I SEMINARIS PER ÀREES DE CONEIXEMENT

El professorat de la UV pot rebre una formació pràctica i adaptada a la seua àrea de coneixement en matèria d'incorporació de la perspectiva de gènere sol·licitant els tallers de formació a la demanda des del seu centre al Servei de Formació Permanent i Innovació Educativa. Per a impartir i coordinar els tallers, podem comptar amb expertes en la matèria, autores de les Guies de la Xarxa Vives, així com professores de la nostra universitat.

- En el curs 2019/2020 s'han format més de 200 persones pertanyents al col·lectiu del Personal Docent i Investigador de la UV, gràcies a la realització de 13 Tallers per a una Docència universitària amb Perspectiva de Gènere (8 hores de duració), en: Filosofia, Educació i Pedagogia, Medicina, Dret i Criminologia, Història de l'Art, Filologia i Lingüística, Història, Sociologia i Ciència Política, Economia, Física, Psicologia, FCAFE i Ciències de la Computació.
- En el curs 2020/2021 s'han realitzat 2 tallers específics a l'àrea de Magisteri amb 35 persones formades. I està previst 1 taller a l'àrea d'Infermeria.
- Accions formatives previstes en octubre 2022 adreçades al professorat de Magisteri i del Màster de Secundària

Nombre de cursos de transversalització de la PG en Gestió: 1

- Incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió universitària. Impartit per la professora Marcela Jabbaz, amb Mónica Gil i Inés Soler. 15 hores. 1 edició

Nombre de cursos de transversalització de la PG en Docència: 1

- Docència Universitària amb Perspectiva de Gènere (DUPEG), de 10 hores, incorporat com a mèrit per al Docentia

Nombre de cursos de transversalització de la PG en Investigació: 1

- Inclusió de l'anàlisi de gènere a la investigació científica, Impartit per la catedràtica en Sociologia Capitolina Díaz. 24 hores

Nombre de cursos de transversalització de la PG en Transferència: 1

(Udl 11F 2021): webinar "El paper de la dona en la divulgació científica"
https://youtu.be/YBlg_NvCBEo

VII. Prevenció i actuació en matèria de Violència Masclista

Actuació en matèria de violències masclistes. Espai Violeta

Des de la Unitat d'Igualtat es compta amb el recurs que hem anomenat Espai Violeta, per realitzar l'acompanyament a dones de la nostra comunitat universitària que siguin víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe, així com a víctimes d'altres violències masclistes –com la violència de gènere per part d'una parella o ex-parella o les violències sexuals-. En definitiva, l'Espai Violeta és l'eina prevista en el III Pla d'Igualtat de la Universitat de València per tal de visibilitzar la lluita per la igualtat i contra les violències masclistes en tots els centres i serveis universitaris i actuar front a elles, amb el suport de la Unitat d'Igualtat.

Aquest recurs consta dels següents serveis:

- Coordinació amb el Departament de Seguretat UV: En tots els casos de víctimes amb ordres de protecció; i en altres on la víctima se sent en perill, s'activa el protocol de seguretat i autoprotecció gestionat pel personal de Seguretat.
- Assessorament psicològic i acompanyament personalitzat.
- Grup de suport per a víctimes.
- Facilitació de gestions acadèmiques, com l'exempció de les taxes per a víctimes de violència de gènere, orientació amb els tràmits de beques, trasllat d'expedients o mobilitat geogràfica.
- Activació protocol de protecció de dades personals amb els serveis informàtics i de recursos humans.
- Posar en coneixement al deganat o superiors jeràrquics en cas del persona els casos que requerisquen l'activació de la via informal de resolució de conflictes o del protocol.

- Derivació a recursos externs (Espai Dones de l'Ajuntament de València, L'OAVD, CM24H, etc).

La Universitat de València compta amb panells informatius de l'Espai Violeta als centres i serveis . Amb aquests panells es pretén facilitar a les persones víctimes d'agressions masclistes un telèfon i un correu electrònic per tal d'obtindre accés immediat als serveis de suport que proporciona la Universitat, donar a conèixer els recursos i procediments de la Unitat d'Igualtat en la prevenció, detecció i seguiment dels casos de violència masclista, proporcionar acompanyament a les persones que ho sol·liciten mitjançant personal voluntari format i acostar l'actuació de la Unitat d'Igualtat als centres i serveis universitaris. Telèfon de contacte: 96 162 55 55 i correu electrònic espaivioleta@uv.es



Formació i accions del voluntariat d'estudiants

- Formació online del voluntariat, mitjançant l'ús de part del material audiovisual del nostre curs online (els mòduls de Psicologia i violència masclista), complementat amb altres referències. S'han fet sessions formatives per treballar el material i arregar propostes, especialment per a les campanyes de difusió.
- Les voluntàries varen substituir els passa-clases previstos per re-enviaments del ppt de l'Espai Violeta als grups de classe per WhatsApp.
- Recolzament de difusió de campanyes informatives en matèria de violència de gènere a les xarxes durant el confinament: recursos institucionals d'atenció a víctimes.
- Participació en preparació de la campanya de prevenció de la ciberviolència de gènere, aportant exemples i propostes.

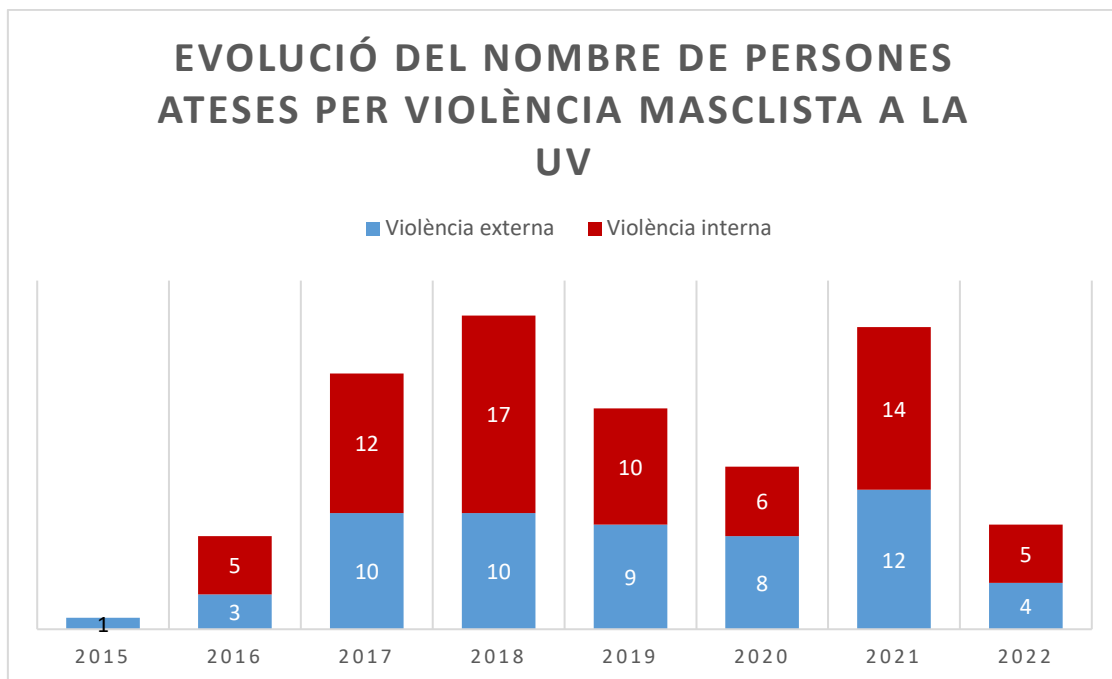
Accions de l'Espai Violeta: eina de prevenció contra la violència masclista a la nostra Universitat

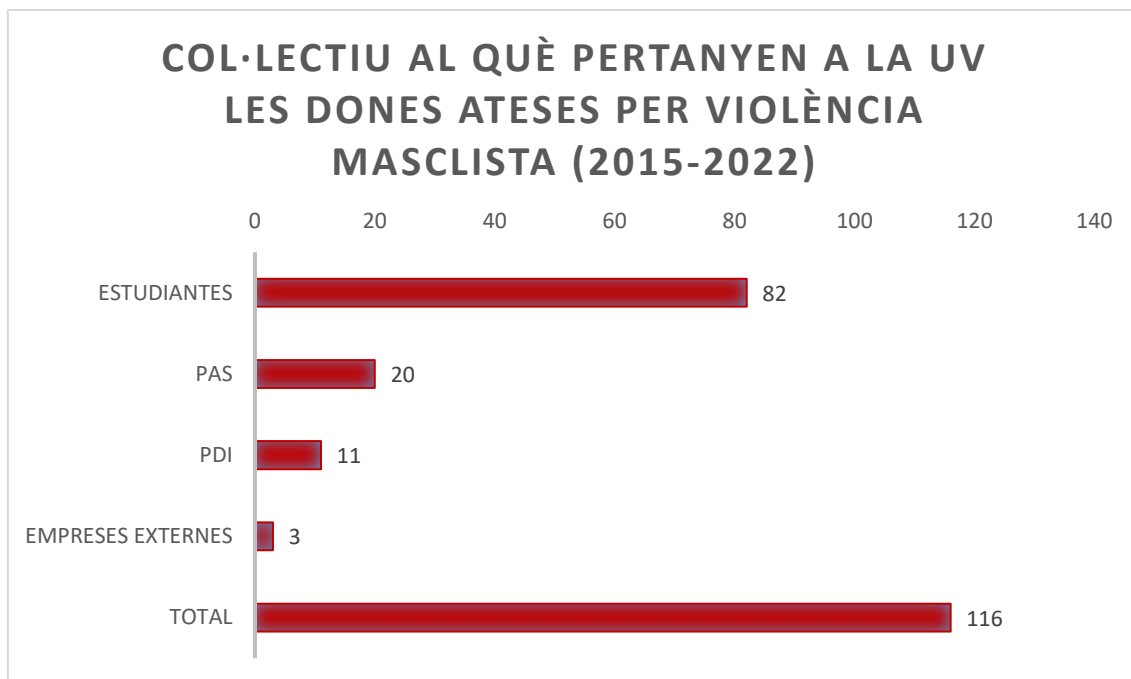
- Continuitat del recurs d'atenció individual i grupal. Suport psicològic inicial, acompanyament i assessorament jurídic i acadèmic.
- Coordinació de les derivacions a recursos externs, especialment a la OAVD (gràcies al conveni de col·laboració amb la Conselleria de Justícia).
- Participació en la campanya informativa sobre el nou Protocol front a l'Assetjament Sexual i per raó de sexe.

- Continuació de la campanya de difusió i visibilització de l'Espai Violeta.
- Micro-xerrades informatives a l'inici del curs en assignatures introductòries en diferents graus.

El registre de casos es fa des de l'any 2015. Aquests s'han anat incrementant progressivament fins a la xifra de 91 incidències comptabilitzades fins a 2020, és a dir, número de persones de la Universitat de València que han denunciat haver sofert alguna violència masclista.

Si analitzem les dades per col·lectius, la majoria de les denúncies provenen de l'estudiantat (82 estudiantes). Per part del personal de la UV, hem tingut 15 denúncies de PAS i 10 de PDI.





Formació i accions del voluntariat d'estudiantes i estudiants

- Formació del voluntariat, mitjançant un curs inicial gestionat pel Sedi, així com formació continua al llarg del programa.
- L'equip de voluntariat va realitzar passa-clases informatius als campus de Burjassot, Tarongers, Ontinyent i Blasco Ibáñez, coordinats a través de les Comissions d'Igualtat, per tal de sensibilitzar l'estudiantat.
- Suport a la difusió de campanyes informatives en matèria de violència de gènere a les xarxes
- Participació en preparació de la campanya 8M i projecte de difusió a les xarxes, especialment a Instagram, creant Insta-stories amb missatges que inviten a millorar la convivència.

Nou protocol d'actuació i resposta davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris

La Universitat de València impulsa una finestra única enfront de l'assetjament i una via informal de denúncies. El protocol es va aprovar en Consell de Govern de 29 de juny de 2021 (substituint el que es va aprovar el 28 de febrer de 2012). En el [fullet informatiu del Protocol](#) presentem la informació de manera resumida.



Ací es pot accedir al document complet: [Protocol de la Universitat de València per a l'actuació i resposta davant de l'assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris](#)

- [Formulari de denúncia](#) (valencià)
- [Formulario de denuncia](#) (castellano)

El Protocol contra les violències masclistes (i altres assetjaments discriminatoris) posa especial èmfasi en la protecció de les víctimes d'assetjament, des de l'inici de la seua activació i fins a més enllà de la finalització del mateix. Al llarg del protocol es manifesta la necessitat de donar una resposta integral a les persones denunciants de conductes sexistes, garantint l'atenció, protecció i orientació perquè la persona sotmesa a assetjament deixe d'estar sent, o considerar-se, víctima; així com per a prevenir, evitar i actuar davant nous problemes que puguen sorgir, derivats de la presentació d'una denúncia. Així, i sense perjudici del respecte al principi de presumpció d'innocència, es preveu l'adopció de quantes mesures es consideren proporcionades i oportunes per a donar protecció a la víctima, encaminades a preservar la seua indemnitat. També es preveu el seguiment de la víctima en el temps, fins que es trobe recuperada de les conseqüències originades per l'assetjament. Aquest seguiment té com a base l'atenció integral per a prevenir i actuar davant els problemes sorgits fruit de l'assetjament, de forma immediata o a posteriori.

En tot cas, un dels desafiaments a l'hora d'engegar aquestes mesures és que la modificació de condicions de treball o estudi orientades a la millor seguretat de la víctima no li resulten perjudicials, prioritzant per açò que es veguen modificades, sempre que siga possible, les de la persona agressora.

“UN PEQUEÑO GRAN PASO” per a construir relacions més igualitàries entre homes i dones

La igualtat efectiva entre dones i homes necessita una nova definició de la masculinitat i del seu paper en les relacions humanes. Promoure models diferents de ser home en la societat en general, i en l'àmbit universitari en particular és un mandat del III Pla d'Igualtat de la Universitat de València així com del Pacte Valencià contra la Violència de Gènere que posa el focus en les Universitats Públiques com a agents creadors de recursos per a treballar per a unes masculinitats més saludables.

Per tal de donar compliment a aquests objectius, hem realitzat una píndola audiovisual amb l'objectiu de conscienciar sobre els privilegis i els lligams del mandat patriarcal existent entre els homes i fomentar estructures de canvi entre aquests en tots els àmbits universitaris. La coordinació ha estat a càrrec de la Unitat d'Igualtat, i és un dels continguts de la campanya per sensibilitzar la comunitat universitària.



Enllaços: <https://vimeo.com/511472854/99f9333a7d>

VIII. Conclusions

INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

Com a conclusió general es pot afirmar que hi ha diverses asimetries de gènere entre les dones i els homes de la Universitat de València en els tres col·lectius que la integren i que, òbviament, reflecteixen un sistema que no tracta de manera equitativa a les dones que estudien i treballen a la nostra institució.

És especialment cridanera la persistència del sostre de vidre en l'accés a les categories professionals superiors del Personal Docent i Investigador, si bé resulta evident que les xifres, lentament, van millorant en direcció a la consecució de la igualtat, com demostra la gràfica de tisora que compara l'evolució de les carreres professionals d'homes i dones del PDI.

Pel que fa al Personal d'Administració i Serveis, també s'està corregint gradualment l'asimetria de gènere (en aquest cas favorable a les dones); encara que cal fer esment al fet que la correcció d'aquesta asimetria és molt més ràpida en les escales superiors d'aquest col·lectiu.

A més, en aquest apartat hem tractat de manera diferenciada els resultats obtinguts en òrgans unipersonals i col·legiats. Pel que fa als òrgans unipersonals, és important assenyalar que, després de quasi 520 anys, d'història, la Universitat de València compta per primera vegada amb una rectora des de 2018. També a nivell dels vicerectorats i delegacions de la rectora, s'aconsegueix la paritat legal.

Pel que fa al govern dels centres, la situació està cada vegada més pròxima a la paritat en termes globals (deganats i vicedeganats), encara que el govern de cada Facultat i Escola Universitària presenta fluctuacions que van des de la paritat, fins a asimetries que cal corregir.

Pel que fa òrgans col·legiats, el Claustre, màxim òrgan de representació universitària, es mou en paràmetres de paritat global (47,8% de dones claustrals).

FORMACIÓ

Com es pot constatar al Diagnòstic, l'acció formativa en matèria d'Igualtat i de prevenció de la violència masclista, posa de relleu el bon grau de compliment de les accions de l'anterior pla (III Pla d'Igualtat 2019-2022) en matèria de formació en igualtat. Val a dir que totes han estat acomplertes. Tot i que tenim un balanç molt positiu i s'han aconseguit importants avanços en matèria de formació, convé assenyalar com a feblesa el reduït nombre d'homes que participa en aquestes accions formatives, que en poques ocasions supera el 20% de l'alumnat. Cal posar de relleu el

llarg camí que ens queda per a arribar a tindre una plantilla de PAS i PDI amb coneixements bàsics sobre la igualtat i la prevenció de la violència de gènere.

També és important posar en valor les eines virtuals de formació que estan contribuint a facilitar la conciliació i la corresponsabilitat, així com incrementar la formació que es realitza dins de la jornada laboral.

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Tal i com es detalla a l'Informe diagnòstic el principal instrument en matèria de prevenció amb què compta la Universitat de València, és l'Espai Violeta, mitjançant el qual es pretén difondre una cultura respectuosa en les relacions entre les dones i homes que estudien o treballen en la nostra institució.

El registre de casos es fa des de l'any 2015. Aquests s'han anat incrementant progressivament fins a la xifra de 91 incidències comptabilitzades fins a 2020, és a dir, número de persones de la Universitat de València que han denunciat haver sofert alguna violència masclista. Si analitzem les dades per col·lectius, la majoria de les denúncies provenen de l'estudiantat. Per part del personal de la UV, hem tingut 15 denúncies de PAS i 10 de PDI.

Finalment, aquest diagnòstic ha de constituir, juntament amb els estudis específics de bretxa salarial a la Universitat de València i el de Conciliació de la vida personal, laboral i familiar, l'input necessari per a orientar les accions que el IV Pla d'igualtat de la nostra institució haurà d'abordar en el pròxim any.