


2013-2017

II PLA d'IGUALTAT

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

II Pla d'igualtat de la Universitat de València

Aprovat en Consell de Govern de 29 d'octubre de 2013

Índex

Presentació	7
El procés d'elaboració del II Pla d'igualtat	9
Diagnòstic de la situació de les dones i els homes a la UV (2007-2011)	11
1. L'estudiantat a la Universitat. La persistència de la feminització selectiva	11
2. Personal docent i investigador: acadèmiques en un espai masculí	14
3. Personal d'administració i serveis: una plantilla feminitzada i madura	18
4. Participació i govern a la Universitat	21
II Pla d'igualtat de la UV (2013-2017)	23
Eix 1: Participació i govern	29
Eix 2: Diagnòstic i visibilització	35
Eix 3: Creació d'una cultura d'igualtat	39
Eix 4: Aspectes laborals	45
Eix 5: Investigació i docència	51

COMISSIÓ PER A L'ELABORACIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT

President: **Antonio Ariño Villarroya**, vicerector de Cultura i Igualtat

Carmen Tomás Juan, directora de la Unitat d'Igualtat

Pascuala García Martínez, representant de la Comissió d'Igualtat - Campus de Burjassot

Inmaculada Verdeguer Aracil, representant de la Comissió d'Igualtat - Campus dels Tarongers

Begonya Pozo Sánchez, representant de la Comissió d'Igualtat - Campus de Blasco Ibáñez

Capitolina Díaz Martínez, experta en Polítiques d'Igualtat i assessora de la Comissió.

Pau Serrano Magdaleno, tècnica de la Unitat d'Igualtat

Inés Soler Julve, tècnica de la Unitat d'Igualtat

Aprovat per unanimitat en la Comissió de Polítiques d'Igualtat celebrada al Rectorat de la Universitat de València el 25 de setembre de 2013.

Presentació

En aquest document presentem el II Pla d'Igualtat de la Universitat de València. Un Pla la vigència del qual serà de cinc anys, és a dir, del 2013 al 2017, tenint en compte que l'any 2013 no ha estat d'execució sinó de preparació i d'elaboració del document.

El I Pla, que va concloure el any 2012 passat, va complir la missió d'establir les bases en les quals la igualtat real de dones i homes ha de moure's a la nostra Universitat i, per extensió, en tot l'àmbit social en què aquesta es compromet. Podem dir amb orgull que l'extens nombre de mesures que van sorgir d'un llarg procés d'elaboració, que recollia la història de l'esforç de tantes persones durant tants anys, ha donat fruit. És cert que no hem pogut completar totes les expectatives, també ho és que no hem arribat a les que precisament marquen la transversalitat del principi d'igualtat en els dos eixos essencials de la institució, la docència i la investigació. Per aquest motiu, aquest II Pla manté vius els principis del primer però vol avançar en la concreció de les seues mesures i la responsabilitat institucional dels qui, des de tots els aspectes de l'ensenyament, la investigació, la gestió i la cultura, han de respondre a l'obligació legal de fer del principi d'igualtat un dels principis rectors de l'estratègia de la institució en tots els seus camps d'actuació.

Els temps que vivim amenacen amb la imposició d'una econòmica restrictiva, per això no entrem en grans projectes de costos que puguen posar-nos en situació compromesa, en no poder abordar-los. El II Pla és contingut i auster però no per això menys ambiciós. Confia en el treball de totes i tots, obri les possibilitats a la col·laboració de les dones i dels homes de la institució per fer realitat des dels seus llocs de treball allò que persegueix: mantenir, sense un pas enrere, el que s'ha assolit i fer realitat en el dia a dia de la institució la paritat i proporcionalitat de les dones i dels homes en la seua missió i el seu govern i aconseguir que la igualtat real siga un fet natural en les conductes de totes i tots els qui treballem i estudiem en aquesta Universitat.

Esteban Morcillo, rector

El procés d'elaboració del II Pla d'igualtat

El I Pla d'igualtat de la Universitat de València, ambiciós en el seu contingut amb 118 accions, va significar la culminació d'un llarg procés cap a la igualtat efectiva entre dones i homes. Es va aprovar en Consell de Govern del desembre del 2009 i la nostra institució era una vegada més, en assumptes de gènere i igualtat, pionera entre les universitats espanyoles.

A petició de la Unitat d'Igualtat, les professores María Eugenia González Sanjuán i Rosario Fernández-Coronado González, del Departament de Sociologia i Antropologia Social, fan un informe d'avaluació on es mesuren la consecució dels objectius, els resultats i l'impacte de les accions realitzades.

Segons aquest informe se n'han realitzat el 62,3%, un 13,6% estan encara en procés d'execució i el 24,1% ha quedat pendent. Aquest percentatge no aconseguit no disminueix el gran valor del que s'ha realitzat i l'avanç institucional que suposa. Demuestra únicament que encara existeixen punts febles que cal continuar treballant i reforçant.

Paral·lelament, la Unitat d'Igualtat encarrega un estudi a la professora Fàtima Vicenta Perelló, del Departament de Sociologia i Antropologia Social, amb l'objectiu d'actualitzar i ampliar el diagnòstic que es va fer el 2008 sobre les desigualtats de gènere en aquesta Universitat. L'informe "Asimetries de gènere a la Universitat de València", tot i que presenta una situació de millora respecte anys anteriors, evidencia al detall mostres de les desigualtats de gènere que encara persisteixen avui dia.

Es percep una segregació de gènere –en paraules de l'autora– en els tres grups de la comunitat universitària: estudiantat, personal docent i investigador i personal d'administració i serveis. Però, tal com es detalla en l'estudi, amb matisos i diferències en cadascun d'aquests grups, un aspecte importantíssim per al disseny i la implantació posterior de les mesures que deriven del II Pla d'igualtat que presentem ací.

Els resultats de l'estudi diagnòstic i de l'informe d'avaluació han estat presentats per les autores mateixes davant la Comissió de Polítiques d'Igualtat (CPIUV), presidida pel vicerector de Cultura i Igualtat i per la directora de la Unitat d'Igualtat i conformada per representats dels 18 centres, seccions sindicals amb representació en la Mesa Negociadora, representants de Serveis Centrals i Generals i de la Delegació del Rector per a l'Estudiantat.

Amb les conclusions d'ambdós informes, des de la CPIUV es constitueix, el maig del 2013, un grup de treball que s'encarrega d'elaborar un primer esborrany que defineix els objectius i les mesures per implantar en els propers quatre anys.

El grup de treball ha estat presidit pel vicerector de Cultura i Igualtat i s'hi apleguen tant la directora com l'equip tècnic de la Unitat d'Igualtat, així com

representats dels campus i una assessora externa, experta en polítiques d'igualtat. Aquest grup de treball es reuneix diverses vegades durant el mes de maig fins que obté un primer esborrany disponible al web de la Unitat d'Igualtat, des del 4 de juny de 2013, al qual es dóna difusió.

La directora de la Unitat d'Igualtat es reuneix el 10 de juny amb integrants de les seccions sindicals amb representació en la Mesa Negociadora; el 13 de juny amb la direcció de l'Institut Universitari d'Estudis de la Dona; i per últim, el 28 de juny i 3 de juliol, el vicerector de Cultura i Igualtat i la directora de la Unitat d'Igualtat es reuneixen amb les deganes i els degans dels tres campus. Ha estat, doncs, un document participatiu que recull entre totes i tots la realitat en què es mou aquesta institució en relació amb l'objectiu de consecució de la igualtat real entre dones i homes.

El 9 de setembre, el vicerector de Cultura i Igualtat presenta el document davant el Consell de Direcció; el 25 de setembre, la Comissió de Polítiques d'Igualtat aprova el document en sessió presidida pel rector; i en últim lloc, el 22 d'octubre s'aprova per unanimitat en Mesa Negociadora.

Aquest II Pla manté els cinc grans eixos que contenia l'anterior però canvia la seua estratègia, fa un pas mes endavant i inclou en el seu primer eix: PARTICIPACIÓ I GOVERN: Governança a favor de la igualtat de dones i homes, de manera que això quede 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. Investigació i docència

Cadascun dels cinc eixos es concreta en una sèrie de mesures. En total, el document inclou 74 mesures. A continuació presentem un resum de l'informe "Asimetries de gènere", amb dades actualitzades de la situació de dones i homes a la Universitat de València. Tot seguit descrivim detalladament les mesures previstes amb indicació de la temporalització, els recursos i les unitats responsables d'impulsar-les. En cada mesura consten també els indicadors que es faran servir per fer-ne el seguiment i l'avaluació.

Diagnòstic de la situació de les dones i dels homes a la UV (2007-2011)

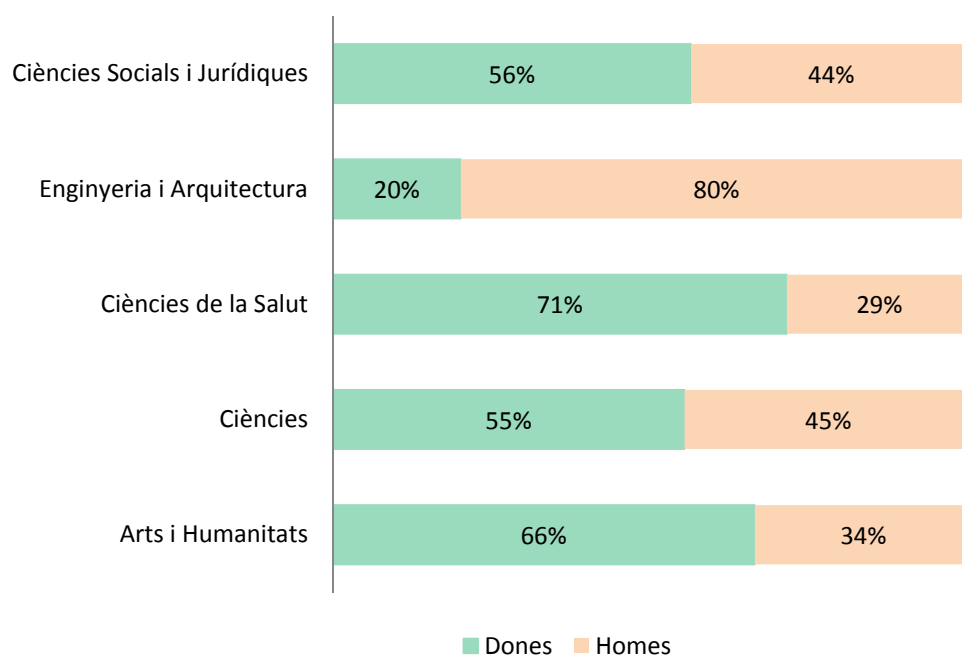
1. L'estudiantat a la universitat. La persistència de la feminització selectiva

L'aposta estratègica per la formació que estan efectuant les dones es mostra tant en l'elevació del seu nivell educatiu com en el millor rendiment que semblen tenir, comparat amb el dels homes, en cada etapa del sistema educatiu. Tot i aquests avanços significatius, la diferenciació de gènere ha variat poc quant al tipus d'estudis triats en el nivell universitari i en les etapes formatives prèvies. La feminització i la masculinització selectiva de determinades titulacions tendeixen a reproduir-se al llarg del temps.

L'anàlisi se centra, en primer lloc, en el nivell de **segregació horitzontal** de gènere que es dona en les distintes **àrees de coneixement dels estudis de grau**, partint de la premissa que, per aconseguir una veritable equitat de gènere en el col·lectiu de l'estudiantat, la situació òptima és la igual participació de dones i homes en tots els camps de la ciència. L'objectiu no és la feminització de les àrees de coneixement sinó la presència equilibrada d'estudiantes dones i d'estudiants homes en cadascuna d'aquestes (Institut de la Dona 2010: 29).

- S'hi observa que el curs 2010-2011, de les cinc àrees de coneixement, dos d'aquestes constitueixen àmbits significativament feminitzats, ja que la mitjana de dones matriculades en aquestes se situa per sobre del 59% (que és la proporció numèrica del total de dones matriculades aquest mateix curs a la Universitat de València). L'àrea amb major presència femenina és la de Ciències de la Salut (71%), seguida d'Arts i Humanitats (66%). Des d'una perspectiva de gènere, les àrees de coneixement de Ciències i de Ciències Socials i Jurídiques està bastant equilibrada (amb un 55% i 56% de matrícula femenina). Només l'àrea d'Enginyeria presenta un perfil altament masculinitzat, amb un 80% d'homes matriculats, una proporció que quasi dobla la dels efectius poblacionals masculins en el col·lectiu de l'estudiantat que aquest any acadèmic va ser del 40%.

Distribució de la matrícula segons branca de coneixement i sexe a la Universitat de València (%). Curs 2010-2011

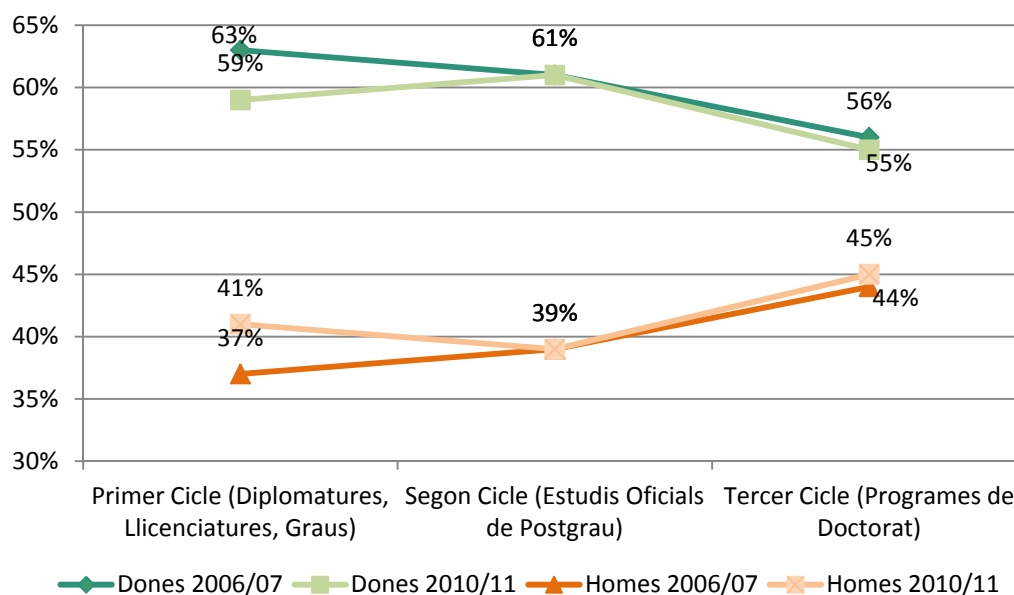


- El nivell de masculinització de l'àrea d'Enginyeria i Arquitectura roman quasi inalterat entre els cursos 2007-2008 i 2010-2011. No obstant això, aquest últim curs de referència es dona un fet remarcable: per primera vegada en la història d'aquesta branca de coneixement hi ha un grau –Enginyeria Química– en què es dona un equilibri de gènere real, ja que la proporció de dones matriculades en aquesta titulació (59%) coincideix exactament amb la matrícula global femenina de la Universitat de València.

En segon lloc s'analitza el nivell de **segregació vertical** de gènere que es dona en els tres cicles que estructuraven les trajectòries universitàries.

- Les dones són majoria en els diferents **cicles de la formació universitària**. Tot i amb això, la seua participació es redueix gradualment a mesura que augmenta el nivell formatiu. El curs 2010-2011, mentre que el 60% de l'estudiantat dels dos primers cicles són dones, en el tercer cicle representen un 55% de la matrícula.

*Diagrama de tisesores segons els cicles de formació universitària [%].
Universitat de València. Curs 2006-2007 i 2010-2011*



- El curs 2010-2011, la Universitat de València va disposar d'un catàleg molt ampli de **títols oficials de postgrau**, que va assolir la xifra de 96 màsters, passant de tenir una mica més de 700 estudiants i estudiantes el 2006-2007 a més de 4.500 l'any acadèmic 2010-2011, en què les dones representen el 61% del total. Al llarg del període considerat, l'edat mitjana de les dones matriculades en els màsters oficials és de 28 anys i la dels homes, 29 anys.
- L'última etapa en la formació universitària, la integren els **programes de doctorat**, que constitueixen el tercer cicle dels estudis a la Universitat i volen potenciar la investigació més avançada en tots els àmbits del coneixement. El percentatge de dones i homes que cursen aquests programes no presenta variacions importants en els anys considerats, s'hi manté la proporció femenina pròxima al 55% i la masculina entorn del 45%. Es constata així que, de tots els cicles universitaris, els de tercer cicle són els més anivellats quant a la representació percentual de dones i homes.

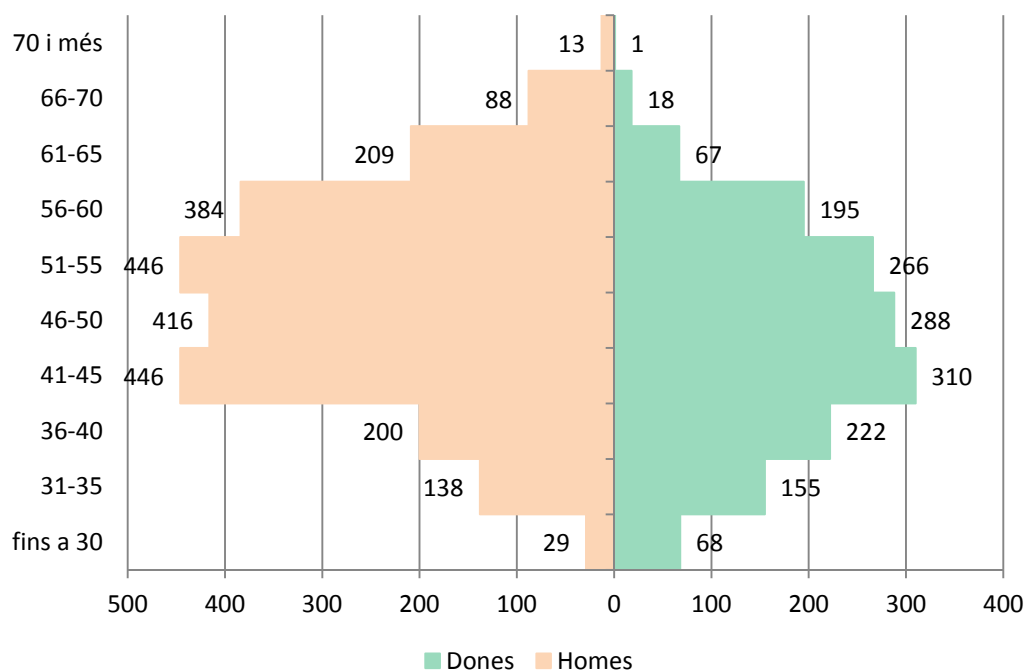
En resum, tot i aquest avanç significatiu en l'equilibri de gènere a què tendeix la matrícula a la Universitat de València, la diferenciació de gènere en el tipus d'estudis triat, així com pel que fa a la branca de coneixement a què aquests es vinculen, contribueixen al manteniment de la segregació horitzontal en tots els nivells educatius que ofereix la Universitat.

2. Personal docent i investigador: acadèmiques en un espai masculí

El nivell formatiu universitari de les joves espanyoles ha experimentat un augment considerable els últims temps. Igualment es pot parlar d'un increment del nombre de dones que componen la plantilla del professorat universitari. No obstant això, aquest augment assoleix uns índexs que no es corresponen amb la proporció d'estudiantes matriculades als diversos centres d'ensenyament superior ni amb la qualificació de les trajectòries formatives d'aquestes estudiantes. A més, si s'observen amb deteniment les dades estadístiques disponibles que fan referència a la presència femenina a les universitats espanyoles, com a docents i com a investigadores, es detecten pautes estructurals que indiquen que es tracta d'una representació focalitzada preferentment en determinades àrees de coneixement i en certes categories professionals, les menys elevades del rang acadèmic.

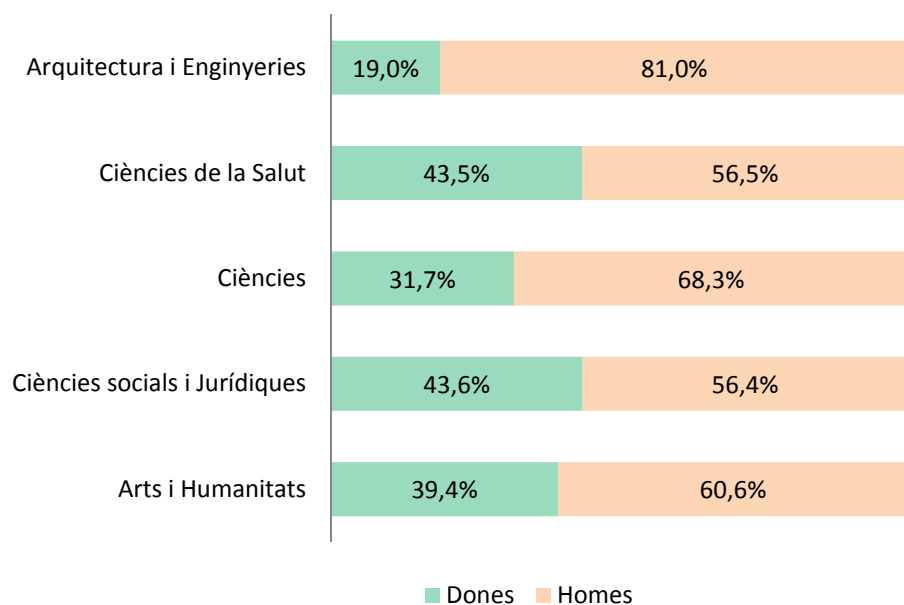
- La **asimetria de gènere** amb un elevat predomini masculí és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles considerades en conjunt. Del 2004 al 2007, la distribució estadística per sexe d'aquest col·lectiu (37% de dones i 63% d'homes) es manté invariable, ja que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit bastant equitativament entre ambdós sexes. No obstant això, des del 2008 es produeix una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment de dones, que permet assolir el 2011 les xifres del 40% en el PDI femení i del 60% en el masculí, en relació amb un total poblacional de 3.959 persones.
- En relació amb l'**estructura per edat i sexe** del personal docent i investigador de la Universitat de València, les dades disponibles del 2004 al 2011 indiquen que la plantilla té un perfil masculinitzat, si bé menys intens que anys enrere, i en què s'observa un predomini clar de les persones majors de 41 anys. La ràtio per sexe és d'1,4 homes per cada dona; en les edats inferiors als 30 anys, aquesta proporció és del 0,4; en el grup de 31 a 40 anys és de 0,9 homes per cada dona; en el de 41 a 50, d'1,4; en el de 51 a 60, d'1,8; i en el de les persones majors de 61 anys, del 3,6. Si es manté al llarg del temps la superioritat de les dones joves respecte als homes, pot portar a una major acceleració en l'increment de la proporció de les dones en la plantilla del PDI, cosa que permetrà així un major equilibri estadístic a la Universitat de València.

Piràmide poblacional del PDI: estructura per edat i sexe. Any 2011



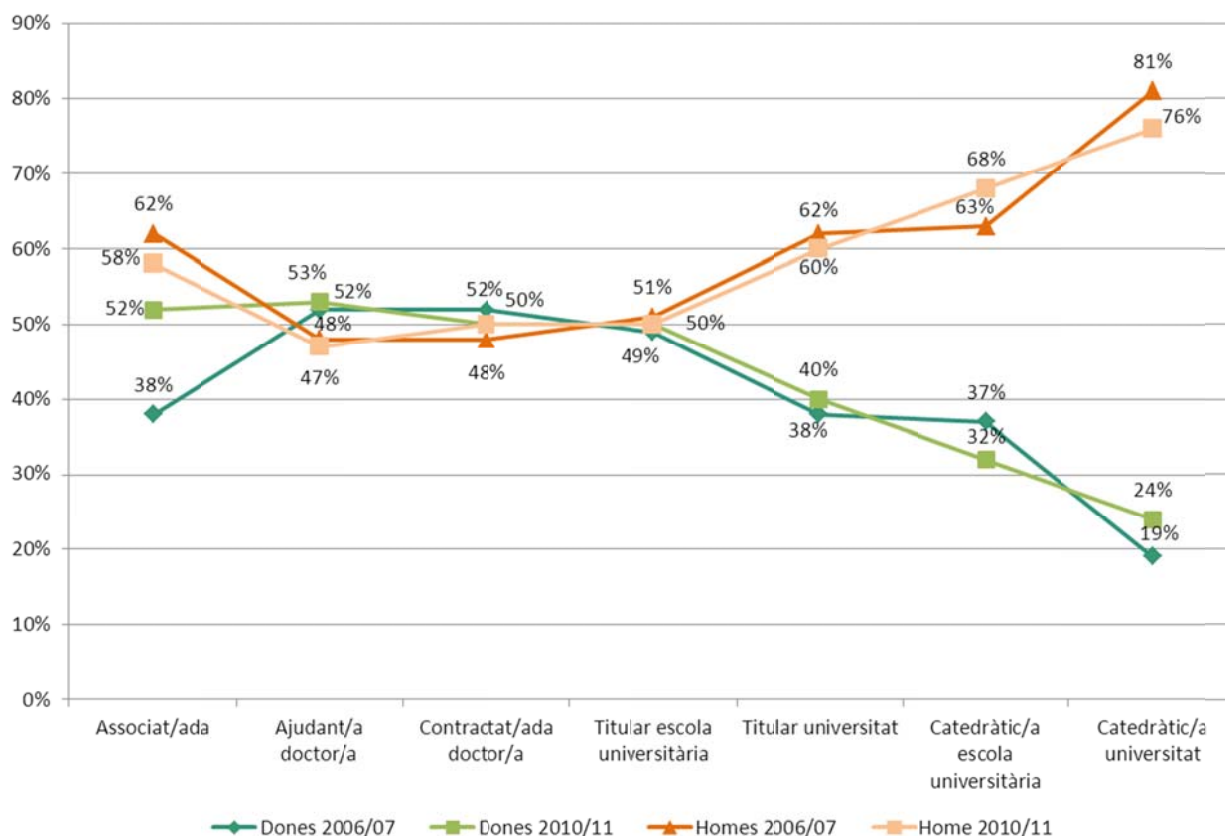
- Les dades de la **segregació horitzontal per sexe** posen de manifest que, actualment, la relació intersexe més equilibrada es produeix en les àrees de Ciències Socials i Jurídiques i Ciències de la Salut; mentre que la major asimetria es concentra en la branca d'Arquitectura i Enginyeries.

Distribució del PDI segons branca de coneixement i sexe a la Universitat de València [%]. Any 2011



- En termes evolutius, l'àrea de Ciències Socials i Jurídiques així com la d'Arquitectura i Enginyeries són les més estables al llarg del temps, encara que per diferents motius: la primera perquè és la que més s'acosta a la presència demogràfica real de cadascun dels sexes (pròxima o igual al 60% d'homes i al 40% de dones) i la segona perquè està fortament masculinitzada al llarg de tota la sèrie temporal considerada, perquè la proporció d'homes voreja o supera en tots els casos la xifra relativa del 80%. En la resta de les àrees, la situació presenta una major diversitat: en Arts i Humanitats, el nivell de masculinització en aquests vuit anys s'ha incrementat en vora cinc punts percentuals, cosa que continua una suau tendència alçista; a la branca de Ciències es detecta un creixement progressiu del nivell de masculinització fins a l'any 2007, quan el percentatge d'homes assoleix la xifra del 71% i el de dones la del 29%, i una disminució posterior que iguala les dades de l'any 2011 a les del 2004; i, finalment, en Ciències de la Salut es detecta una disminució del grau de masculinització, de manera bastant uniforme al principi de la sèrie i més accentuada a partir de l'any 2009, que el 2011 porta a un estat de simetria de gènere pròxim al 50% i que pot ser l'inici d'un procés de feminització creixent en aquesta branca de coneixement a la Universitat de València.
- Un aspecte crucial per a l'anàlisi de les asimetries de gènere entre el personal docent i investigador universitari és el que té relació amb les diferents **categories professionals**. Les dades que es presenten en aquest apartat són bastant explícites quant a la pervivència, potser informal, de processos que situen les dones del PDI en situacions menys favorables que les dels seus homònims masculins, el que es denomina **segregació vertical**.

Diagrama de tisesores segons categories professionals del PDI (%). Universitat de València. Any 2007 i 2011



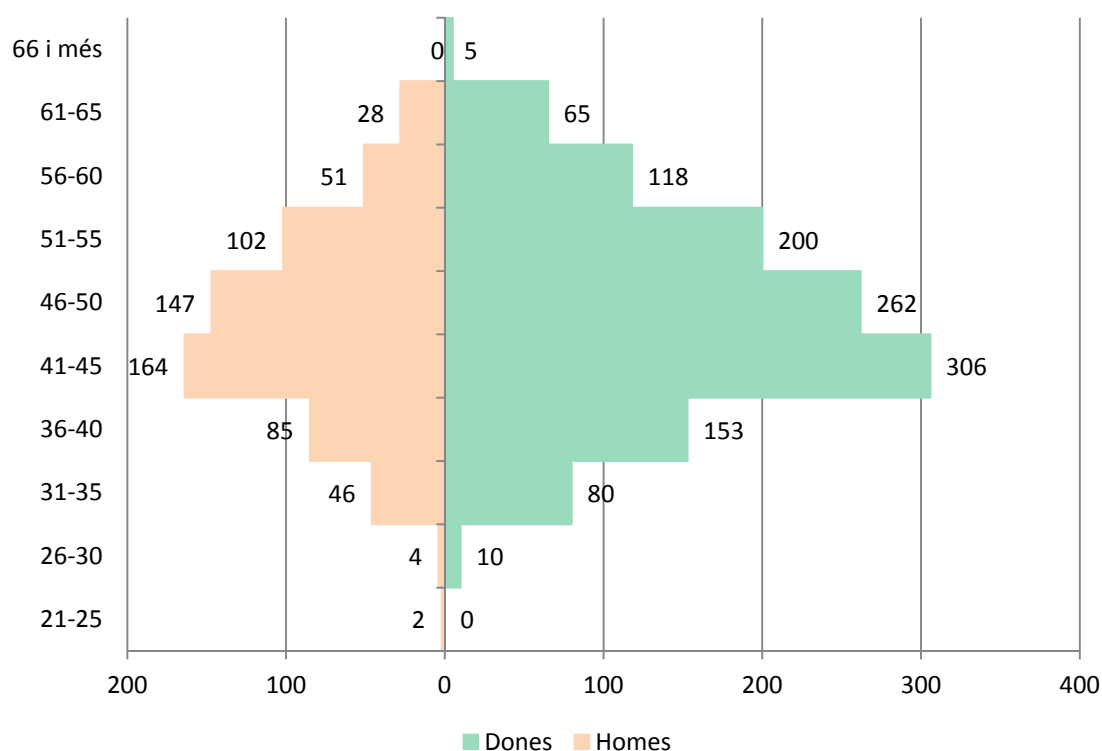
- Les divergències més accentuades entre les dones i els homes del PDI s'inicien en el nivell de titular d'universitat i finalitzen en les càtedres d'universitat, rang en què la asimetria és molt elevada. No obstant això, els desequilibris s'atenuen al llarg d'aquests quatre anys en totes les categories professionals, 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 48 punts de desigualtat el 2012) i en menor mesura entre les titularitats d'universitat (on la distància de 24 punts es redueix a 18). La situació d'equilibri encara es manté en el nivell de titulars d'universitat, en què la proporció de dones assoleix la xifra del 40% i la dels homes el 60%, que és una xifra idèntica a la del pes relatiu poblacional d'ambdós sexes. D'altra banda, quant a les categories professionals més baixes, no sembla donar-se una tendència clara: el col·lectiu d'ajudants doctors i ajudantes doctores és superior en ambdós anys en el cas de les dones. Per últim, en el cos de personal associat, la superioritat dels homes s'està reduint, cosa que ens indica que una part creixent de les noves contractacions de dones PDI a la Universitat es fa per aquesta via.

3. Personal d'administració i serveis: una plantilla feminitzada i madura

En aquest apartat es descriu la situació d'un sector de la comunitat universitària que, fins a fa molt poc de temps, a penes havia estat tractat des de la perspectiva de les desigualtats de gènere: el personal d'administració i serveis. No obstant això, els últims deu anys, aquest estat de coses ha variat i l'atenció a aquest col·lectiu universitari ha augmentat significativament.

- L'accés de la població femenina a les places del personal d'administració i serveis és significativament superior respecte als homes. **El 2011**, aquest col·lectiu és de 1.828 persones i les dones assoleixen un percentatge del 66%, mentre que els homes hi són una minoria del 34%. **En termes evolutius**, des de l'any 2000 fins al 2011, la proporció relativa per sexe entre homes i dones es manté bastant estable, encara que comparativament es percep un augment percentual lent i progressiu del col·lectiu de dones al llarg de tot aquest període.
- En la **piràmide poblacional** del PAS pot apreciar-se que es tracta d'una plantilla relativament madura: la cohort d'edat més nombrosa és la compresa entre els 41 i 45 anys, seguida de la que va dels 46 als 50 anys. Des d'una perspectiva temporal es pot dir que s'ha produït una alteració de la composició d'aquest col·lectiu per intervals d'edat amb l'envelliment consegüent de la plantilla.

Piràmide poblacional del PAS: estructura per edat i sexe. Any 2011



- **Predomini del personal funcionari**

El fort creixement que va experimentar la plantilla del PAS en dècades anteriors es va alimentar, de forma divergent, de personal laboral masculí i de personal funcionari femení. No obstant això, a partir dels anys 1998 i 1999 s'inicia un procés de funcionarització del personal laboral que amb el transcurs del temps desembocaria en l'estat actual, en què la proporció del funcionariat de carrera és superior a la resta de les categories, tant en el col·lectiu de les dones com en el dels homes. La proporció de dones funcionàries de carrera és equivalent al pes del grup de dones en el conjunt poblacional i passa el mateix en el cas dels homes (65% de dones i 35% d'homes).

Els últims anys, i molt especialment des del 2008, aquest procés s'ha complementat amb un altre relacionat amb les situacions de menor estabilitat en l'ocupació, que ha comportat l'augment del personal funcionari interí en detriment del laboral interí i eventual. On sí que hi ha una sobrerrepresentació de les dones és en la categoria del funcionariat interí (74% de dones i 26% d'homes).

- **La segregació professional en el PAS**

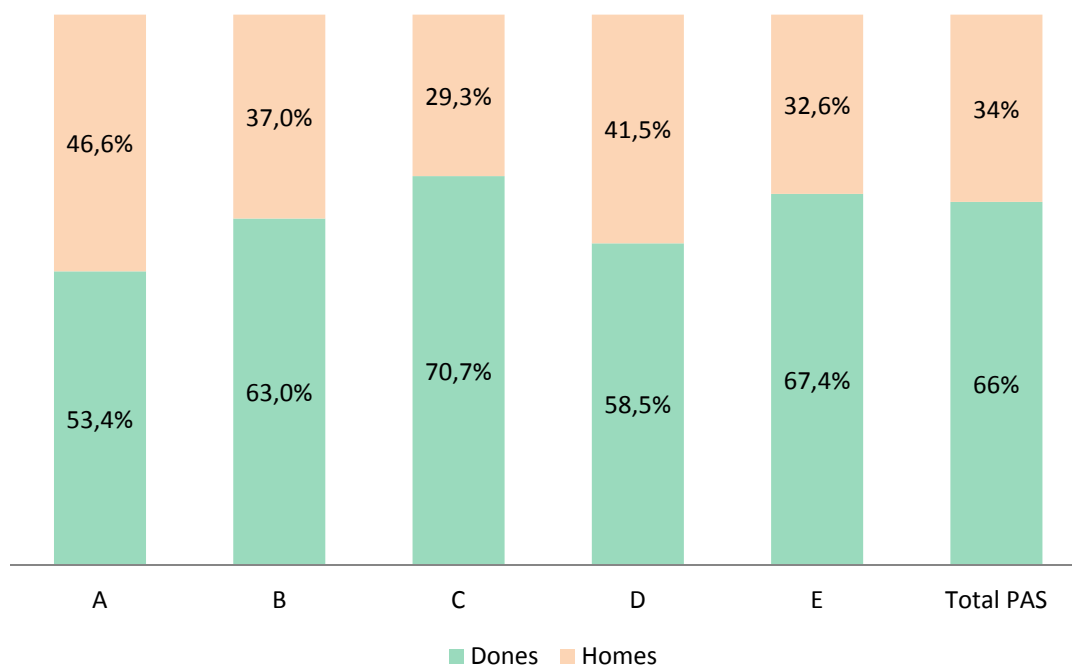
A més del vincle contractual, el personal d'administració i serveis es distribueix en grups professionals des de l'A fins a l'E¹. Del 2005 al 2011, el grup professional majoritari és el C, seguit del D i, a major distància percentual, el grup B. Paral·lelament, i de forma progressiva però especialment significativa a partir del 2007, el pes del grup E en el conjunt poblacional anirà decaient i s'incrementarà suaument la importància percentual del grup A. En deu anys, el personal d'administració i serveis de la Universitat de València ha canviat substancialment la seua composició per grups professionals: el 2011, el grup amb més pes percentual és el C (56%), en el qual les dones aconseguixen una representació del 71%, seguit del D (19%), del B (13%), de l'A (10%) i, en últim lloc, de l'E (2%).

Quant a la **segregació horitzontal** per sexe segons grup professional, en el grup A s'observa una infrarepresentació de les dones de 13 punts percentuals (el 53%) en relació amb la proporció demogràfica segons sexe del conjunt de la plantilla (66% dones); en el grup B es percep una situació de major equilibri entre ambdós sexes (el 63% de dones i el 47% d'homes); i en el grup C, el més nombrós en la plantilla del PAS de la Universitat de València, és on el desequilibri per sexe és més accentuat: el 2011, la proporció relativa de les dones arriba al 71% (5 punts més que el pes demogràfic real del col·lectiu

¹ Les dades estadístiques facilitades pel Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) de la Universitat de València continuen classificant els distints grups professionals de la mateixa manera com es feia abans de l'entrada en vigor de la Llei 7/2007.

femení en el conjunt] i la dels homes el 29% [15 punts menys]. Pel que fa al grup D, les dones tornen a estar infrarepresentades (8 punts menys) i en l'E es produeix una presència més equilibrada.

Distribució del PAS segon categoria professional i sexe a la Universitat de València [%]. Any 2011



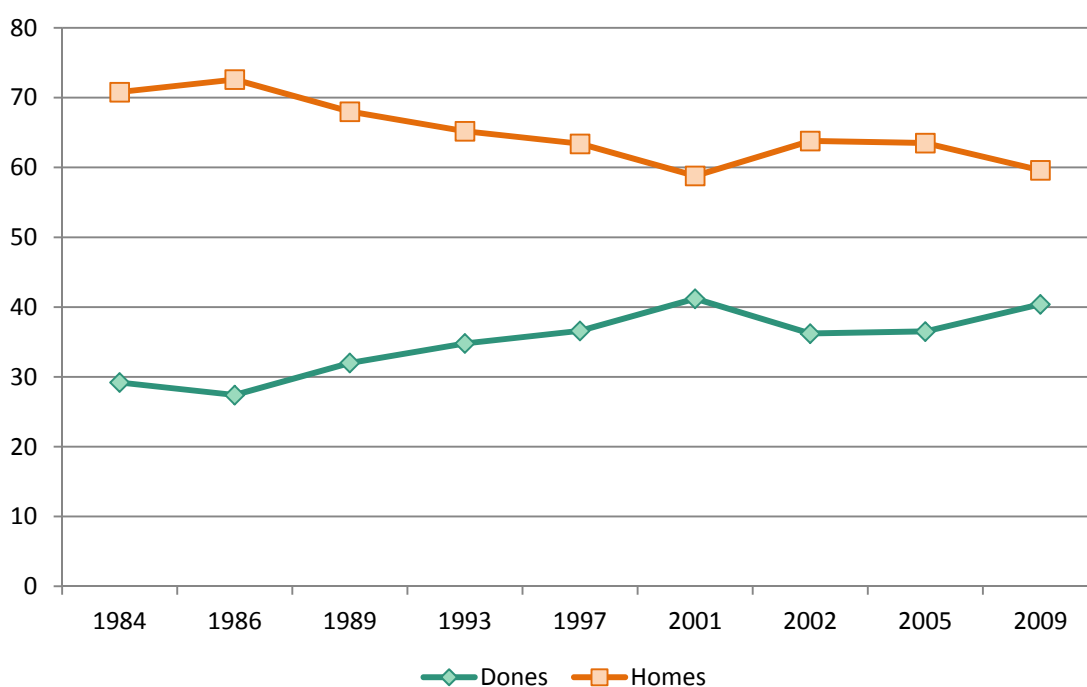
En resum, la preeminència de les dones en el PAS de la Universitat de València no s'ha de confondre amb la inexistència de desigualtats de gènere. De fet, les dades que s'han analitzat dibuixen un mapa de la situació en què s'han produït avanços significatius en relació amb el passat, però en què perviuen encara alguns desequilibris sobre els quals convindria actuar. Tot apunta que aquests desequilibris són, en bona mesura i en termes generals, conseqüència de les trajectòries divergents de les dones i dels homes a l'hora de promocionar professionalment. En relació amb la segregació vertical, convé destacar la immobilitat en la proporció relativa de funcionàries de carrera en el col·lectiu femení, així com l'augment dels percentatges del funcionariat interí, especialment en el cas de les dones. Quant a la segregació horitzontal segons grup professional, convé destacar l'augment de la presència dels homes en la categoria més alta (A), així com la sobrerepresentació de les dones en una categoria inferior, com és ara la C.

4. Participació i govern a la Universitat

Entre les actuacions que es fixava al cinquè eix del I Pla d'igualtat de la Universitat de València, la Unitat d'Igualtat havia de vetlar per promoure les condicions favorables per aconseguir una presència equilibrada en els òrgans de representació i govern. Actualment, la distribució per sexe del Claustre de la Universitat de València respecta el principi d'equilibri del 40% i 60% que marca la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes.

- Les dades amb **perspectiva històrica** del gràfic ens permeten afirmar que la presència de les dones en el principal òrgan de govern de la universitat no ha estat mai equilibrada. En les últimes eleccions del 2009 s'ha assolit aquesta distribució paritària (46-60), tal com marca la llei.

Evolució de la representació al claustre segons la composició per sexe [%]. Anys 1984-2009



- Amb les dades més actualitzades (2012), on es diferencia entre les categories del personal que forma part del Claustre², es posa de manifest que en la major part de les categories (amb l'excepció del PIF i el PISC) es respecta el principi d'equilibri del 40% i 60%. No obstant això, les dones són minoria en tots els grups professionals amb l'excepció del grup de no doctor amb vinculació permanent (NDVP), que

² Les categories són: DVP: doctor amb vinculació permanent; PAS: personal d'administració i serveis; EST: estudiants i estudiantes; PIF: personal investigador en formació; NDoVP: no doctor amb vinculació permanent; i PISC, personal d'institucions sanitàries concertades.

en aquest cas representa vora el 60% dels membres. Aquesta distribució és especialment injusta en el cas de l'estudiantat pel que fa al pes de cadascun dels sexes en aquest col·lectiu. Mentre que les dones són el 59% de l'estudiantat, la seua representació al Claustre és del 43%. El cas contrari es dona per als homes, que sent el 41% de l'estudiantat, tenen una presència al claustre del 57%.

Com a conclusió general es pot afirmar que hi ha asimetries de gènere entre les dones i els homes de la Universitat de València en els tres col·lectius que la integren. Cal, doncs, adoptar mesures que ajuden a construir una universitat on la igualtat efectiva entre homes i dones siga una realitat.

II Pla d'igualtat (2013-2017)

Eix 1: Participació i govern

1.1 Governança a favor de la igualtat de dones i homes

- 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.
- 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.
- 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.
- 1.1.4. El govern de la Universitat ha d'incrementar la presència de dones en els seus actes i esdeveniments institucionals.
- 1.1.5. En vista de qualsevol procés electoral intern, s'ha de fer una campanya institucional que incentive la participació de les dones.
- 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 garantiscin 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 estiguin presents en les seues actuacions institucionals.

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.
- 1.2.2. Avançar en la presència equilibrada de dones i homes en tots els òrgans de govern de la Universitat.
- 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 superar-los.
- 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 en la Junta de Personal.
- 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.
- 1.2.6. Impulsar que el Consell de Rectors propose que la perspectiva de gènere siga considerada com un criteri de qualitat en la guia d'avaluació de l'ANECA.
- 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.
- 1.2.8. S'ha de demanar sempre el nom d'una dona i d'un home quan es demanen persones per integrar les comissions assessores, els comitès científics, les comissions d'igualtat... a fi de mantenir la paritat i fomentar l'equilibri per sexe.

Eix 2: Diagnòstic i visibilització

2.1 Ampliar, aprofundir 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.
- 2.1.2. Establir i mantenir actualitzades les estadístiques sobre els canvis que es produeixen en les carreres masculinitzades i feminitzades.
- 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.
- 2.1.4. Establir un programa de treball amb l'OPAL i altres organismes que permeti analitzar la inserció laboral de les titulades.

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

2.3 Eradicar l'ús del llenguatge sexista

- 2.3.1. Impulsar que tots els serveis, unitats, centres i departaments utilitzin un llenguatge i una imatge corporativa igualitària, seguint les indicacions de la *Guia de comunicació igualitària* de la UV.
- 2.3.2. Incorporar en els plans de formació de PAS i PDI cursos específics en l'ús igualitari de la llengua.

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.
- 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.

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

Eix 3: Creació d'una cultura d'igualtat

3.1 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.
- 3.1.2. Elaborar notes de premsa sobre polítiques d'igualtat de la UV.
- 3.1.3. Coordinar continguts d'igualtat als diversos mitjans de comunicació de la UV (Media Uni, RàdioUV, TeleUV, InfoUniversitat, web...).
- 3.1.4. Adoptar, mitjançant normativa interna, formes d'autoregulació per a un ús igualitari del llenguatge.

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.
- 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.
- 3.2.3. Fomentar la incorporació progressiva de la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressupostos de la UV.
- 3.2.4. Visualitzar en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere.
- 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.
- 3.2.6. Incorporar la perspectiva de gènere en les accions del Servei d'Extensió Universitària.
- 3.2.7. Incloure continguts d'igualtat en la programació del Centre Internacional de Gandia.
- 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.
- 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 puguin ser descentralitzades i coordinades des de la Unitat.
- 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.
- 3.2.11. Incloure continguts d'igualtat en la programació del Vicerectorat de Participació i Projecció Territorial.

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

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.
- 4.1.2. Presentar desagregades per sexe les dades de les persones aspirants i seleccionades en les convocatòries de la Universitat.
- 4.1.3. Presentar desagregades per sexe les dades de la composició de les comissions de les convocatòries de la UV.
- 4.1.4. Elaborar un informe sobre desigualtats retributives indirectes entre dones i homes a la UV.
- 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.
- 4.1.6. Instar les mesures organitzatives necessàries perquè en la promoció i en la carrera professional no es produïska discriminació indirecta de gènere.

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

- 4.2.1. Difondre el protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe entre el personal dependent de la Universitat i l'estudiantat.
- 4.2.2. Establir estadístiques de les denúncies sobre assetjament sexual i per raó de sexe.
- 4.2.3. Implementar campanyes sociosanitàries de caràcter informatiu i preventiu sensibles a les diferències entre dones i homes quant a la salut i a la prevenció de la malaltia.
- 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.
- 4.2.5. Facilitar l'accés als cursos de formació evitant qualsevol discriminació per raó de sexe.
- 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.
- 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.).
- 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.
- 4.2.9. Analitzar els efectes de les normatives sobre conciliació amb la finalitat que no es produïsqen efectes perversos en les carreres professionals de les persones a les quals s'aplique la normativa.

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.
- 5.1.2. Fomentar i consolidar màsters interdisciplinaris de gènere i polítiques d'igualtat en tot tipus de plataformes docents.
- 5.1.3. Fomentar i consolidar programes de doctorat en estudis de gènere.
- 5.1.4. Promoure l'ús no sexista del llenguatge en tots els materials docents publicats i utilitzats en la docència de la UV.
- 5.1.5. Incentivar en la carrera docent l'elaboració de materials docents amb perspectiva de gènere.
- 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.

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.
- 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.
- 5.2.3. Elaborar un sistema d'indicadors i/o evidències que permeti identificar la perspectiva de gènere en els projectes d'investigació.
- 5.2.4. Realitzar per campus una jornada formativa sobre la inclusió de la igualtat en la investigació científica.
- 5.2.5. Estimular una presència creixent de dones expertes en els projectes d'investigació internacionals fins a arribar a l'equilibri.
- 5.2.6. Proposar el nom de dones en els doctorats honoris causa de la UV.
- 5.2.7. Estimular que les dones titulades sol·liciten beques predoctorals i postdoctorals.
- 5.2.8. Construir una base de dades de forma que es pugui 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.
- 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.

Eix 1: Participació i govern

Objectiu 1.1 Governança a favor de la igualtat de dones i homes

Mesura 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Equip de govern.
Indicadors i/o evidències	Nre. de mesures adoptades per àrea d'activitat.

Mesura 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Equip de govern.
Indicadors i/o evidències	Construcció del document, accions de difusió.

Mesura 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Equip de govern.
Indicadors i/o evidències	Nre. d'informes d'impacte de gènere per àrees.

Eix 1: Participació i govern

Mesura 1.1.4	El govern de la Universitat ha d'incrementar la presència de dones en els seus actes i esdeveniments institucionals.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Equip de govern, comissions d'igualtat dels centres.
Indicadors i/o evidències	Percentatge de dones honoris causa. Percentatge de dones que reben la medalla de la UV. Percentatge de dones protagonistes de conferències i ponències realitzades per centres i serveis.

Mesura 1.1.5	En vista de qualsevol procés electoral intern, s'ha de fer una campanya institucional que incentive la participació de les dones.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat de Cultura i Igualtat, Unitat d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Accions realitzades en cada elecció.

Mesura 1.1.6	Recomanar a tots els candidats i candidates a càrrecs electes de gestió en la UV que els seus programes continguin mesures que garantisquen 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Secretaria General, Junta Electoral.
Indicadors i/o evidències	Nre. de recomanacions emeses.

Eix 1: Participació i govern

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

Mesura 1.2.1	Establir actuacions dirigides a estimular que les dones participen en els òrgans de govern.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Unitat d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Nre. d'accions realitzades. Percentatge de dones que participen en els òrgans de govern.

Mesura 1.2.2	Avançar en la presència equilibrada de dones i homes en tots els òrgans de govern de la Universitat.
Temporalització	Permanent.
Responsable	Secretaria General, Unitat d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Percentatge en els canvis en la composició dels òrgans de govern.

Mesura 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 superar-los.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat de Cultura a Igualtat. Unitat d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Estudis. Difusió de resultats.

Eix 1: Participació i Govern

Mesura 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 en la Junta de Personal.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Unitat d'Igualtat, Junta de Personal, Comitè d'Empresa, seccions sindicals.
Indicadors i/o evidències	Nre. d'actuacions. Percentatges de dones en òrgans de representació sindical.

Mesura 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat de Cultura a Igualtat, Unitat d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Nre. d'actuacions en diferents organismes.

Mesura 1.2.6	Impulsar que el Consell de Rectors propose que la perspectiva de gènere siga considerada com un criteri de qualitat en la guia d'avaluació de l'ANECA.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Equip de govern.
Indicadors i/o evidències	Accions realitzades.

Eix 1: Participació i govern

Mesura 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Gerència, Servei de Contractació Administrativa.
Indicadors i/o evidències	Clàusules sobre igualtat efectiva en els plecs.

Mesura 1.2.8	S'ha de demanar sempre el nom d'una dona i d'un home quan es demanen persones per integrar les comissions assessores, els comitès científics, les comissions d'igualtat... a fi de mantenir la paritat i fomentar l'equilibri per sexe.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Equip de govern.
Indicadors i/o evidències	Elaboració d'un informe.

Eix 2: Diagnòstic i visibilització

Objectiu 2.1 Ampliar, aprofundir i revisar el diagnòstic periòdicament

Mesura 2.1.1	Consolidar l'Observatori de la Igualtat i actualitzar el diagnòstic a partir de l'elaboració de microinformes.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat de Cultura i Igualtat, Unitat d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Nre. d'estudis i microinformes elaborats durant el període de vigència del Pla.

Mesura 2.1.2	Establir i mantenir actualitzades les estadístiques sobre els canvis que es produeixen en les carreres masculinitzades i feminitzades.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat de Cultura i Igualtat, Unitat d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Evolució del percentatge de dones en carreres masculinitzades i d'homes en carreres feminitzades.

Mesura 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat de Cultura i Igualtat, Unitat d'Igualtat; centres.
Indicadors i/o evidències	Nre. d'estadístiques i informes elaborats.

Mesura 2.1.4	Establir un programa de treball amb l'OPAL i altres organismes que permeten analitzar la inserció laboral de les titulades.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	OPAL, Observatori d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Nre. de convenis.

Eix 2: Diagnòstic i visibilització

Objectiu 2.2 Donar a conèixer i difondre els continguts del Pla.

Mesura 2.2.1	Presentar el II Pla d'igualtat als diferents centres i serveis.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat de Cultura i Igualtat, Unitat d'Igualtat, comissions d'igualtat de centres i serveis.
Indicadors i/o evidències	Nre. 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 la premsa.

Mesura 2.2.2	Realitzar una campanya de difusió de les actualitzacions del diagnòstic i microinformes sobre l'existència de desigualtats a la UV.
Temporalització	Permanent.
Responsable	Unitat d'Igualtat, Comissions d'Igualtat de centres i serveis.
Indicadors i/o evidències	Nre. d'accions de difusió realitzades anualment.

Objectiu 2.3 Eradicar l'ús del llenguatge sexista

Mesura 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 <i>Guia de comunicació igualitària</i> de la UV.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Unitat d'Igualtat, Comissions d'Igualtat de centres i serveis.
Indicadors i/o evidències	Elaboració d'un informe.

Eix 2: Diagnòstic i visibilització

Mesura 2.3.2	Incorporar en els plans de formació de PAS i PDI cursos específics en l'ús igualitari de la llengua.
Temporalització	Anual.
Responsable	Vicerektorat de Cultura i Igualtat, Direcció del SFP, Direcció de la Unitat d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Nre. de cursos destinats a PDI sobre llenguatge no sexista. Nre. de cursos destinats a PAS sobre llenguatge no sexista.

Objectiu 2.4 Elaborar totes les estadístiques desagregades per sexe.

Mesura 2.4.1	Presentar desagregades per sexe les dades de la memòria de centres i departaments.
Temporalització	Permanent.
Responsable	Equip de govern, Secretaria General, Gerència, SAP.
Indicadors i/o evidències	Nre. de memòries amb dades desagregades per sexe.

Mesura 2.4.2	Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'estudiantat, al col·lectiu docent i investigador (PDI) i al personal d'administració i serveis (PAS) desagregades per sexe.
Temporalització	Permanent.
Responsable	Secretaria General, Gerència, SAP.
Indicadors i/o evidències	Nre. anual d'estadístiques realitzades desagregades per sexe.

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

Mesura 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.
Temporalització	Anual.
Responsable	Unitat d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Celebració anual de l'acte. Nre. de persones assistents a l'acte. Nre. de notícies sobre l'acte.

Mesura 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.
Temporalització	Biennal.
Responsable	Unitat d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Celebració de l'acte. Nre de serveis, centres, departaments i instituts d'investigació que es presenten al premi. Nre. de notícies sobre l'acte.

Eix 3: Creació d'una cultura d'igualtat

Objectiu 3.1 Incorporar la perspectiva de gènere als mitjans de comunicació de la Universitat de València.

Mesura 3.1.1	Presentar periòdicament informacions sobre el desenvolupament del II Pla d'igualtat als mitjans de comunicació de la UV.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Unitat d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Nre. de notícies.

Mesura 3.1.2	Elaborar notes de premsa sobre polítiques d'igualtat de la UV.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Unitat d'Igualtat, Gabinet de Premsa.
Indicadors i/o evidències	Nre. de notes de premsa.

Mesura 3.1.3	Coordinar continguts d'igualtat als diversos mitjans de comunicació de la UV (Media Uni, RàdioUV, TeleUV, InfoUniversitat, web...).
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Unitat d'Igualtat, Gabinet de Premsa.
Indicadors i/o evidències	Nre. d'activitats coordinades.

Mesura 3.1.4	Adoptar, mitjançant normativa interna, formes d'autoregulació per a un ús igualitari del llenguatge.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Serveis Centrals.
Indicadors i/o evidències	Revisions de la documentació dels serveis. Revisions de la documentació oficial.

Eix 3: Creació d'una cultura d'igualtat

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

Mesura 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Servei de Formació Permanent.
Indicadors i/o evidències	Nre. de cursos. Nre. de dones/homes que hi participen.

Mesura 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Unitat d'Igualtat, Vicerectorat de Sostenibilitat, Campus i Planificació.
Indicadors i/o evidències	Nre. d'actes. Nre. d'accions.

Mesura 3.2.3	Fomentar la incorporació progressiva de la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressupostos de la UV.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerectorat d'Economia.
Indicadors i/o evidències	Recursos econòmics que s'hi destinen.

Mesura 3.2.4	Visualitzar en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat d'Economia.
Indicadors i/o evidències	Recursos econòmics que s'hi destinen.

Mesura 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat de Cooperació i Relacions Internacionals, centres i serveis amb programes de cooperació.
Indicadors i/o evidències	Nre. de beques. Nre. de programes.

Mesura 3.2.6	Incorporar la perspectiva de gènere en les accions del Servei d'Extensió Universitària.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat d'Estudis i Política Lingüística.
Indicadors i/o evidències	Nre. de cursos. Nre. d'accions.

Mesura 3.2.7	Incloure continguts d'igualtat en la programació del Centre Internacional de Gandia.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Universitat Internacional de Gandia.
Indicadors i/o evidències	Nre. de cursos.

Mesura 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Gerència, Servei de Contractació Administrativa.
Indicadors i/o evidències	Nre. d'empreses amb pla d'igualtat/Ne. d'empreses que es presenten.

Mesura 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 puguin ser descentralitzades i coordinades des de la Unitat.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Unitat d'igualtat, deganats.
Indicadors i/o evidències	Nre. d'accions coordinades.

Mesura 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerectorat d'Estudis, deganats, Sedi, Unitat d'igualtat.
Indicadors i/o evidències	Nre. de sol·licituds relacionades amb la conciliació desagregades per sexe i àrees de coneixement.

Mesura 3.2.11	Incloure continguts d'igualtat en la programació del Vicerektorat de Participació i Projecció Territorial.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat de Participació i Projecció Territorial
Indicadors i/o evidències	Nre. de seminaris específics. Professorat. Nre. de temàtiques transversals.

Objectiu 3.3 promoure condicions favorables per a la participació de la comunitat universitària en matèria d'igualtat.

Mesura 3.3.1	Afavorir la participació de l'estudiantat en matèria d'igualtat.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Unitat d'Igualtat, Delegació del Rector per a l'Estudiantat, Sedi.
Indicadors i/o evidències	Nre. de premis, de concursos, d'ajudes concedides, d'actes realitzats per associacions.

Mesura 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat de Cultura i Igualtat, Unitat d'Igualtat, Sedi, Comissions d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Nre. d'actes.

Mesura 3.3.3	Proporcionar ajudes a la comunitat universitària per realitzar activitats que promoguen la igualtat efectiva entre dones i homes dins la UV.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat de Cultura i Igualtat, Unitat d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Nre. d'ajudes concedides i quantia.

Eix 4: Aspectes laborals

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

Mesura 4.1.1	Vetlar perquè les convocatòries públiques i els anuncis de la Universitat incorporen la perspectiva de gènere.
Temporalització	Permanent.
Responsable	Gerència, Servei de RH PAS – PDI, Vicerectorat de Professorat.
Indicadors i/o evidències	Elaboració d'un informe.

Mesura 4.1.2	Presentar desagregades per sexe les dades de les persones aspirants i seleccionades en les convocatòries de la Universitat.
Temporalització	Permanent.
Responsable	Gerència, Servei de RH PAS – PDI, Vicerectorat de Professorat.
Indicadors i/o evidències	- Percentatge de dones entre les persones aspirants. - Percentatge de dones entre les persones seleccionades.

Mesura 4.1.3	Presentar desagregades per sexe les dades de la composició de les comissions de les convocatòries de la UV.
Temporalització	Permanent.
Responsable	Gerència, Servei de RH PAS–PDI.
Indicadors i/o evidències	Percentatge de dones entre les persones integrants de les comissions.

Mesura 4.1.4	Elaborar un informe sobre desigualtats retributives indirectes entre dones i homes a la UV.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Unitat d'Igualtat, Servei d'Anàlisi i Planificació.
Indicadors i/o evidències	Sí/No.

Eix 4: Aspectes laborals

Mesura 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicegerència de Personal. Servei RH de PAS i PDI.
Indicadors i/o evidències	Elaboració d'un informe.

Mesura 4.1.6	Instar les mesures organitzatives necessàries perquè en la promoció i en la carrera professional no es produísca discriminació indirecta de gènere.
Temporalització	Permanent.
Responsable	Gerència, Servei de RH PAS-PDI.
Indicadors i/o evidències	Mesures proposades. Seguiment i atenció de les queixes rebudes sobre discriminació.

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

Mesura 4.2.1	Difondre el protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe entre el personal dependent de la Universitat i l'estudiantat.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerectorat de Sostenibilitat, Campus i Planificació, Gerència.
Indicadors i/o evidències	Accions realitzades.

Mesura 4.2.2	Establir estadístiques de les denúncies sobre assetjament sexual i per raó de sexe.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat de Sostenibilitat, Campus i Planificació, Gerència.
Indicadors i/o evidències	Nre. denúncies.

Mesura 4.2.3	Implementar campanyes sociosanitàries de caràcter informatiu i preventiu sensibles a les diferències entre dones i homes quant a la salut i a la prevenció de la malaltia.
Temporalització	Permanent.
Responsable	Vicerektorat de Sostenibilitat, Campus i Planificació, Servei de Prevenció.
Indicadors i/o evidències	Nre. d'accions realitzades.

Mesura 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.
Temporalització	Permanent.
Responsable	Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat.
Indicadors i/o evidències	Nre. de casos afavorits diferenciats per sexe.

Mesura 4.2.5	Facilitar l'accés als cursos de formació evitant qualsevol discriminació per raó de sexe.
Temporalització	Permanent.
Responsable	Vicegerència de Personal.
Indicadors i/o evidències	Nre. de queixes.

Mesura 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat de Professorat i Ordenació Acadèmica, Vicerektorat de Cultura i Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Baremació de contractació. Cursos realitzats.

Mesura 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.).
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicegerència de Personal.
Indicadors i/o evidències	Percentatge de dones presentades a la plaça/Nre. d'aspirants. Percentatge de dones que han tret la plaça/Nre. de places ofertes.

Mesura 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicegerència de RH i Organització Administrativa, Unitat d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Àmbit d'aplicació de les normatives. Estadístiques sobre el nre. de permisos i llicències i qualsevol altre tipus de benefici per motiu de conciliació, desagregades per sexe.

Mesura 4.2.9	Analitzar els efectes de les normatives sobre conciliació amb la finalitat que no es produïsquen efectes perversos en les carreres professionals de les persones a les quals s'aplique la normativa.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicegerència de RH i Organització Administrativa, Unitat d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Estadístiques desagregades per sexe.

Eix 5: Investigació i docència

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

Mesura 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat d'Estudis i Política Lingüística, ADR dels centres, Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Unitat d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Nre. d'accions de difusió/campanyes publicitàries de les matèries sobre igualtat de gènere. Nre. d'estudiantat matriculat en l'assignatura Relacions de gènere. Nre. d'estudiantat matriculat en alguna assignatura de gènere i igualtat.

Mesura 5.1.2	Fomentar i consolidar màsters interdisciplinaris de gènere i polítiques d'igualtat en tot tipus de plataformes docents.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat de Postgrau, Institut d'Estudis de la Dona.
Indicadors i/o evidències	Nre. de crèdits oferts. Nre. de treballs fi de màster amb temàtica de gènere. Nre. d'estudiantat matriculat.

Mesura 5.1.3	Fomentar i consolidar programes de doctorat en estudis de gènere.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat de Postgrau, Institut d'Estudis de la Dona.
Indicadors i/o evidències	Nre. de tesis inscrites en relació amb el ne. de tesis llegides. Nre. d'estudiantat matriculat en doctorat.

Eix 5: Investigació i docència

Mesura 5.1.4	Promoure l'ús no sexista del llenguatge en tots els materials docents publicats i utilitzats en la docència de la UV.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, comissions d'igualtat de centres i serveis, CAT dels centres.
Indicadors i/o evidències	Elaboració d'informes anuals.

Mesura 5.1.5	Incentivar en la carrera docent l'elaboració de materials docents amb perspectiva de gènere.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, comissions d'igualtat de centres i serveis, CAT dels centres.
Indicadors i/o evidències	Elaboració d'informes anuals. Premi Gènere i Docència en l'Ensenyament Superior Olimpia Arozena.

Mesura 5.1.6	Incloure el tema de la igualtat de gènere en la jornada i 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Delegació del Rector per als Estudiants, Vicerektorat d'Estudis i Política Lingüística, Vicerektorat de Cultura i Igualtat, Servei d'Informació i Dinamització.
Indicadors i/o evidències	Canvis incorporats en el programa CONÈIXER.

Eix 5: Investigació i docència

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

Mesura 5.2.1	Fomentar la investigació en l'àrea d'estudis de les dones, feministes i de gènere.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat d'Investigació i Política Científica, Institut Universitari d'Estudis de la Dona.
Indicadors i/o evidències	Nre. de beques. Nre. de publicacions.

Mesura 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat d'Investigació i Política Científica, Institut Universitari d'Estudis de la Dona.
Indicadors i/o evidències	Nre. de publicacions amb perspectiva de gènere. Nre. de projectes en què la persona IP siga dona. Percentatge de dones sobre el total de participants. Percentatge d'articles fets per dones/articles d'un departament.

Mesura 5.2.3	Elaborar un sistema d'indicadors i/o evidències que permeti identificar la perspectiva de gènere en els projectes d'investigació.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat d'Investigació i Política Científica, Unitat d'Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Nre. de projectes amb temàtica de gènere. Nre. de projectes amb un ús no sexista del llenguatge [inferència a partir d'una mostra representativa]. Nre. de projectes amb perspectiva de gènere [inferència a partir d'una mostra representativa].

Eix 5: Investigació i docència

Mesura 5.2.4	Realitzar per campus una jornada formativa sobre la inclusió de la igualtat en la investigació científica.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat d'Investigació i Política Científica, Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Unitat d'Igualtat i Comissions d'Igualtat de centres.
Indicadors i/o evidències	Nre. de persones assistents. Percentatge per campus.

Mesura 5.2.5	Estimular una presència creixent de dones expertes en els projectes d'investigació internacionals fins a arribar a l'equilibri.
Temporalització	Permanent fins a arribar a l'equilibri.
Responsable	Vicerektorat d'Investigació, Vicerektorat de Cooperació i Relacions Internacionals.
Indicadors i/o evidències	Nre. de dones IP.

Mesura 5.2.6	Proposar el nom de dones en els doctorats honoris causa de la UV.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Comissió de Polítiques d'Igualtat de la UV, Vicerektorat de Cultura i Igualtat.
Indicadors i/o evidències	Nre. de dones proposades.

Mesura 5.2.7	Estimular que les dones titulades sol·liciten beques predoctorals i postdoctorals.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat d'Estudis i Política Lingüística; Vicerektorat de Postgrau.
Indicadors i/o evidències	Evolució del nre. de beques.

Eix 5: Investigació i docència

Mesura 5.2.8	Construir una base de dades de forma que es puguin obtenir amb facilitat informació sobre el nre. de projectes i programes d'investigació amb perspectiva de gènere o que tracten directament sobre igualtat entre dones i homes.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat d'Investigació, Servei d'Investigació.
Indicadors i/o evidències	Elaboració d'una base de dades.

Mesura 5.2.9	La Universitat procurarà la transparència, equitat i confidencialitat en tots els processos relacionats amb la selecció i avaluació del personal investigador amb l'objecte d'eliminar qualsevol discriminació per raó de sexe. Per això ha d'assegurar 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.
Temporalització	2013-2017.
Responsable	Vicerektorat d'Investigació.
Indicadors i/o evidències	Nre. de dones i homes en la composició de les comissions.