

**Informe de
Seguiment del**

**III Pla
d'igualtat**

2019 - 2022
de la Universitat de València

UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA

INTRODUCCIÓ

El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València s'ha prorrogat a l'any 2023 i 2024 fins que culmine el procés d'aprovació del IV Pla d'Igualtat.

El seguiment és el procés que té per finalitat obtindre un coneixement precís sobre les intervencions realitzades de cara a poder avaluar i emetre una valoració sobre el valor d'allò aconseguit i poder prendre decisions. Per a això és necessari partir de la recollida i l'anàlisi de la informació de manera detallada.

El seguiment ha de procurar preparar les dades prèvies perquè l'avaluació acomplisca els seus objectius: conèixer el grau de compliment dels objectius del pla, analitzar el desenvolupament del procés del pla, reflexionar sobre la continuïtat de les accions i identificar noves necessitats que requereixen accions per a fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

En l'avaluació del Pla donarem resposta al que s'ha aconseguit, què s'ha complert?, què s'ha aconseguit?, què no s'ha aconseguit? I en el seguiment responem al què s'ha fet: quines accions s'han realitzat.

El III Pla d'Igualtat de la Universitat de València 2019-2022 s'estructura en quatre eixos que articulen 11 àmbits d'actuació. Per a cada dimensió es formulen uns objectius, el número total dels quals ascendeix a 17, i es concreten en 64 accions mitjançant les quals s'espera aconseguir-los.

El gràfic següent recull l'ordenació del Pla.



En l'informe de seguiment, ens centrem en la identificació del nivell de desenvolupament de les accions empreses per mitjà de les activitats planificades i el tipus de dificultats oposades.

A l'informe de seguiment s'inclou una avaluació de resultats a partir de l'avaluació de procés i que tracta de valorar el grau de compliment dels objectius en funció de l'anàlisi de les dades recollides en les fitxes analitzades.

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

EIXOS, OBJECTIUS i ACCIONS	Previstes	Realitzades	No realitzades	En procés	Grau compliment
EIX 1. LES PERSONES	20	11	4	5	55,0%
1.1	6	2	1	3	
1.2	2	2	0	0	
1.3	5	0	3	2	
1.4	7	7	0	0	
EIX 2. PROCESSOS CLAU	16	6	10	0	37,5%
2.1	6	3	3	0	
2.2	4	1	3	0	
2.3	3	1	2	0	
2.4	3	1	2	0	
EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI	11	9	2	0	81,8%
3.1	6	4	2		
3.2	5	5	0	0	
EIX 4. CULTURA DE LA IGUALTAT	12	10	0	2	83,3%
4.1	12	10		2	
TOTAL	59	36	16	7	61,0%

EIX I – Les persones

ÀMBIT DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT D'ESTUDIANTS, PAS I PDI

OBJECTIU	ACCIONS					
	1	2	3	4	5	6
1.1						

L'Objectiu d'afavorir la conciliació i la corresponsabilitat, un dels grans reptes del III Pla d'Igualtat, no ha aconseguit el grau de compliment.

S'ha pogut realitzar l'estudi diagnòstic de la situació jurídica de la conciliació i corresponsabilitat per a tots els col·lectius implicats i finalment també s'ha aconseguit un model experimental de reunions de treball intel·ligent, flexible i deslocalitzat, en gran part degut al confinament provocat per la pandèmia de la Covid-19.

La resta de les accions es troben en procés com ara el fet de dissenyar i aprovar un model integral de conciliació o actualitzar normativa ja que fins el moment hi ha un full de ruta https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/FULL_RUTA_MODEL.pdf i algunes recomanacions o la creació d'espais d'estada flexible per raons de conciliació amb un número reduït d'aquests.

L'acció que pretenia crear escoles infantils o centres de dia o conveniar s'ha quedat desprogramada perquè després de les reunions i de l'avaluació de la proposta a la Conselleria d'Educació i Cultura, resulta incompatible perquè l'Educació Infantil no es troba entre les funcions de la Universitat.

ÀMBIT DE FORMACIÓ

OBJECTIU	ACCIONS	
1.2	7	8

L'objectiu de prioritzar la formació en igualtat s'ha cobert en la seua totalitat. Es tractava d'un dels grans reptes d'aquest III Pla d'Igualtat. De la mateixa manera que en l'avaluació dels anteriors plans d'igualtat de la UV és l'àrea o àmbit de formació un de les que aconsegueix un grau de compliment total tot i que l'àrea d'igualtat s'ha eliminat del curs FIPU destinat al professorat novell.

ÀMBIT D'ACCÉS I CARRERA PROFESSIONAL

OBJECTIU	ACCIONS				
1.3	9	10	11	12	13

Una de les febleses detectades es troba en l'àmbit d'accés i carrera professional. Garantir la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats no aconsegueix complir-se perquè no s'han realitzat accions com ara la creació d'un sistema de beques d'investigació per a famílies monoparentals i dones investigadores amb necessitats especial, els programes de lideratge per a dones PAS i PDI, peticions a l'ANECA o assessorament a dones emprenedores.

ÀMBIT DE VIOLÈNCIA MASCLISTA

OBJECTIU	ACCIONS						
1.4	14	15	16	17	18	19	20

L'objectiu de clima institucional de tolerància zero front a les violències masclistes, un altre dels grans reptes del III Pla d'Igualtat, s'ha cobert en la seua totalitat. A més d'aprovar un nou protocol, crear espais violeta, comptar amb voluntàries PAS i PDI als centres i amb grups de suport per dones víctimes de violències masclistes a la UV, s'ha pogut llançar una enquesta per mesurar el clima de tolerància a la violència masclista i s'han activat igualment mesures cautelars.

ÀMBIT DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

OBJECTIU	ACCIONS				
1.5	21	22	23	24	25

Finalment, pel que fa a l'eix 1, de les persones, l'objectiu de transversalitzar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals no ha aconseguit el grau de compliment. Les accions vinculades als mapes de riscos laborals no s'han actualitzat tenint en compte el gènere, i tampoc s'ha exigint formació específica en perspectiva de gènere al seu personal.

EIX II – Processos clau – Ensenyament i Investigació

Els processos clau de la Universitat de València, docència i recerca són dos dels àmbits d'actuació del Pla d'Igualtat amb una valoració del seguiment més negativa.

Àmbit Ensenyament

OBJECTIU	ACCIONS					
2.1	26	27	28	29	30	31

Transversalitzar la perspectiva de gènere en l'ensenyament universitari constitueix un objectiu sense cobrir com així es desprèn de les accions que el conformen, en concret de la 26 a la 28. No s'ha aprovat un Pla per a transversalitzar la perspectiva de gènere a totes les titulacions de la Universitat de València ni s'ha establert eines per tal de monitoritzar el grau de transversalització de la perspectiva de gènere a les titulacions universitàries i finalment tampoc s'ha incorporat la perspectiva de gènere en les guies d'introducció a la Investigació.

Val a dir que dins d'aquestes accions, s'han realitzat algunes accions complementàries com ara l'actualització periòdica del [Diagnòstic sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en els títols de Grau de la UV](#) des de la Unitat d'Igualtat, els 15 Tallers de formació a partir de les guies de la Xarxa Vives també impulsats des de la Unitat d'Igualtat i finalment la incorporació al Pla de Formació Permanent des del Curs 2020-21: 10 hores de Docència Universitària amb Perspectiva de Gènere (DUPEG) també coordinat per la Unitat d'Igualtat.

Les accions acomplides, de la 29 a la 31, estan relacionades amb la difusió com ara de l'assignatura optativa "Relacions de Gènere", del programa "Girls4Stem" o el foment del voluntariat entre l'estudiantat. Tot i que resta com a pendent l'impuls a un programa de mentoria relacionat amb la igualtat de gènere.

Àmbit Investigació

OBJECTIU	ACCIONS			
2.2	32	33	34	35

OBJECTIU	ACCIONS		
2.3	36	37	38

Garantir una investigació amb perspectiva de gènere o visibilitzar dones investigadores constitueixen de nou objectius sense complir. No existeixen evidències d'un clima favorable a la investigació en igualtat i tant sols apareix com a acomplida l'acció relativa als premis "Olga Quiñones" o la visibilitat de les recerques de dones, de nou accions que estan relacionades amb la difusió, tasques desenvolupades per la Unitat d'Igualtat.

Àmbit Innovació i Transferència

OBJECTIU	ACCIONS		
2.4	39	40	41

Tampoc l'objectiu 2.4 relatiu a l'increment de l'ocupabilitat i empenedoria de les dones aconseguix el grau de compliment i tant sols la difusió de recerques fetes per dones a càrrec de la Unitat d'igualtat mitjançant actes, taules rodones o conferències és l'única acció acomplida en aquest àmbit.

EIX III – Governança i Observatori

L'eix III del Pla tenia com a gran repte vetlar per una governança paritària i treballa per modificar les normatives perquè siguin generadores de la igualtat efectiva entre dones i homes.

De la mateixa manera preveia desplegar un conjunt d'indicadors per visibilitzar les desigualtats de gènere a la Universitat. Val a dir que aquest tercer eix s'ha acomplert quasi en la seua totalitat.

Àmbit de Governança

OBJECTIU	ACCIONS
----------	---------

3.1	42	43	44	45	46	47

D'una banda, aconseguir una governança universitària paritària, amb normatives generadores d'igualtat entre dones i homes presenta un grau de compliment alt. Una de les accions relativa a un premi estatal per la igualtat queda desprogramada perquè la Universitat no és una institució que pugui optar-hi i tant sols queda com a no realitzada l'acció 43, que tracta de garantir, tant como siga possible, la composició paritària de cada òrgan de govern i representació (especialment les Comissions dependents del Claustre).

La resta de les accions s'han cobert de manera folgada com ara l'establiment de clàusules socials a la contractació administrativa, la incorporació d'un apartat d'igualtat a l'informe anual de la rectora al Claustre o la coordinació de RUIGEU tot i que l'ús d'un llenguatge inclusiu en la normativa no està implantat.

Ampliar, aprofundir i consolidar l'observatori d'igualtat s'ha aconseguit en la seua totalitat.

Àmbit de l'Observatori d'Igualtat

OBJECTIU	ACCIONS				
3.2	48	49	50	51	52

La realització d'informes, estudis així com l'establiment d'indicadors donen compliment a les accions d'aquest àmbit que inclou la consolidació de la plantilla a partir de la convocatòria de la plaça de tècnic/a de planificació convocada dins del procés d'estabilització.

EIX IV – Cultura de la Igualtat

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

OBJECTIU	ACCIONS											
4.1	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64

La Universitat de València es consolida així com a universitat igualitària i dona compliment al seu objectiu 4.1 de consolidar la seua marca amb l'execució d'un seguit d'accions (de la 53 fins la 62) entre les quals es troba la commemoració de dies internacionals (8M, 25N) o les jornades de Benvinguda en els campus.

De la mateixa manera la contribució al compliment de Pacte valencià contra la VM amb l'elaboració de materials centrats en les noves masculinitats però també la difusió de campanyes entre la comunitat universitària o l'impuls a activitats que fomenten la igualtat concedint ajuts econòmics.

El punt negatiu que es queda sense consolidar té relació amb la «Guia d'experts» amb què compta el Gabinet de premsa i que no ha canviat la seua denominació per altra amb llenguatge inclusiu tot i que sí ha incorporat dones expertes d'una banda, i d'altra les aportacions de dones rellevants i els eu reconeixement com a Honoris Causa o Medalla, que no s'ha vist incrementat en els darrers anys tot i tampoc s'ha pogut modificar als reglaments.

EIX 1. LES PERSONES

ÀMBIT DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT D'ESTUDIANTS, PAS I PDI

OBJECTIU 1.1: AFAVORIR LA CONCILIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT

Acció 1	PROMOURE UN ESTUDI DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ JURÍDICA DE LA CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT PER A TOTS ELS COL·LECTIUS IMPLICATS.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	<p>S'han realitzat els estudis següents:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Diagnòstic de necessitats PDI i PAS: S2) Enquesta de necessitats Estudiantat: Març 2021: S3) Coordinació guia de bones pràctiques sota Covid 19: S4) Estudi diagnòstic sota la pandèmia: Realitzat: S5) Recopilació normativa: Realitzada S <p>https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/conciliacio-corresponsabilitat/estudis-diagnostics-uv-1286137121319.html</p>

Acció 2	DISSENYAR I APROVAR UN MODEL INTEGRAL DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT APLICABLE A TOTS ELS COL·LECTIUS UNIVERSITARIS: PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS (PAS), PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR (PDI), PERSONAL INVESTIGADOR (PI), I ESTUDIANTAT, A PARTIR DE L'ANÀLISI PRÈVIA DELS DRETS JA RECONEGUTS PER LA LEGISLACIÓ VIGENT.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat/VR Professorat/VR Estudis / Gerència
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	50%
COMENTARI	<ol style="list-style-type: none">1) Pendent de constituir la Comissió e_Concilia amb dos objectius:<ol style="list-style-type: none">a) Proposar el model de conciliació segons necessitats detectades i normativa estatal, autonòmica i pròpiab) Establir una eina informàtica facilitadora de l'exercici dels drets de conciliació corresponsable.

	<p>2) Número d'accions realitzades: 3</p> <p>a) Document previ elaborat per la UI a partir de les propostes del Grup de Treball per a redactar l'Eix 1 del III Pla d'Igualtat: "Aspectes mínims que ha de contenir el Model Integral de Conciliació i Corresponsabilitat".</p> <p>b) En abril de 2021, la Universitat aprova el FULL DE RUTA PER ADOPTAR UN MODEL INTEGRAL DE CONCILIACIÓ CORRESPONSABLE A LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA, que constitueix el punt de sortida per a l'adopció del Model.</p> <p>c) Per a l'elecció del POD, 10 departaments s'han adherit en 2021 a la prova pilot, creant una Comissió per a possibilitar l'avanç en conciliació corresponsable, atenent les demandes que es puguin produir.</p> <p>3) Model: No</p>
--	---

Acció 3	REVISAR I ACTUALITZAR LES NORMATIVES NECESSÀRIES PER A IMPLEMENTAR EL MODEL INTEGRAL DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT, COMPTANT AMB LA COL·LABORACIÓ DE LES COMISSIONS D'IGUALTAT DELS CENTRES.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat, Comissions d'Igualtat dels centres
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	50%
COMENTARI	<p>Nombre de normatives revisades als Departaments: 100%</p> <p>Nombre de normatives actualitzades: 1</p> <p>1) Acord del Consell de Govern UV per a l'aplicació al personal PAS UV del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la GVA, en matèria de Permisos, llicències i reduccions de jornada.</p>

Acció 4	AVALUAR LA POSSIBILITAT DE CREACIÓ D'ESCOLES INFANTILS I CENTRES DE DIA (O DE PROPOSAR LA SIGNATURA DE CONVENIS AMB LES I ELS PROPERES ALS CAMPUS) I MODIFICAR, QUAN ES PUGA REACTIVAR, EL FONS D'ACCIÓ SOCIAL, ADAPTAT A LES NOVES NECESSITATS DEL PERSONAL DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA (SOBRETOT EN MATÈRIA DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT).
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Gerència
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	Desprogramada
COMENTARI	1) Avaluada per la Conselleria: No és possible per no ser activitats pròpies de les Universitats. Nombre convenis: 0 (Desprogramada la primera part de l'acció)

	2) En procés demanar de la Gerència activació del Fons Social per a finalitats de conciliació corresponsable. % Fons Social: 0 (No activat)
--	---

Acció 5	DISPOSAR D'ESPAYS D'ESTADA FLEXIBLES PER RAONS DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT ALS CENTRES..
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Infraestructures
ÒRGAN EXECUTOR	Administració d'edificis
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	
COMENTARI	<p>1) Impulsada des de la Unitat d'Igualtat a través de la Comissió de Polítiques d'Igualtat, amb representació de tots els centres.</p> <p>2) Pendent i vinculada a disponibilitat d'espais físics per acollir aquests espais en tots els Campus de la UV.</p> <p>Nombre d'espais creats: (Rectorat (2), Fac. Història i Geografia, Infermeria, Palau de Cerveró, FFTiC)</p>

Acció 6	ANALITZAR UN MODEL EXPERIMENTAL DE REUNIONS DE TREBALL INTEL·LIGENT, FLEXIBLE I DESLOCALITZAT (PAS I PDI), SEGUINT EL MODEL "VIRTUAL MEETINGS IN PUBLIC AGENCIES" DELS PAÏSOS NÒRDICS.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR TIC
ÒRGAN EXECUTOR	Centres i serveis
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	<p>El teletreball és la modalitat de prestació de serveis a distància en la qual el personal pot desenvolupar el contingut competencial del lloc de treball, si les necessitats del servei ho permeten, fora de les dependències de la Universitat mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació.</p> <p>Regulada pel Reglament de teletreball del personal d'administració i serveis de la Universitat de València aprovat pel Consell de Govern en data 01 de febrer de 2022 (ACGUV 14/2022)</p>

ÀMBIT DE FORMACIÓ

OBJECTIU 1.2: 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.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Formació
ÒRGAN EXECUTOR	SFPIE
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	50%
COMENTARI	<p>a) Continguts d'igualtat, contra la VM i noves masculinitats al Pla de formació anual per a PAS/PDI: 8 cursos de formació anuals</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, amb Marcela Jabbar y 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 Jabbar, amb Mónica Gil i Inés Soler. 15 hores. 1 edició

b) Nombre de llocs amb requisit formatiu d'igualtat: Només a la Unitat d'Igualtat, **1**

A les convocatòries de PDI no veuen possible incorporar-ho com a requisit. Per resultar més viable, s'ha demanat la viabilitat d'incorporar-ho com a mèrit.

A les convocatòries de PAS:

Cal identificar llocs de treball on aquest requeriment siga necessari (personal de Serveis que han de redactar informes d'impacte de gènere, elaboració de pressupostos amb PG, caps d'unitat d'estudiants dels centres: normatives relatives a víctimes, exempcions, etc., personal del Servei de Prevenció encarregat del Pla de prevenció i dels estudis de riscos psicosocials, etc.)

Accions complementàries realitzades:

- No es requereix formació però sí hi ha un Tema d'igualtat incorporat en els nous temaris des de l'aprovació del nou reglament de selecció: Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes i La Llei orgànica 1/2004, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere

El nou reglament de selecció aprovat per en Consell de Govern de 2 de febrer de 2021. ACGUV 11/2021 preveu que, les proves selectives per a llocs de treball de Adm. General dupliquen el valor de la prova tipus test i introdueix aquest tipus de prova de correcció anònima en les proves per a llocs de treball d'administració especial on abans no apareixia. A més, elimina proves on l'avaluació pot ser més discrecional com és l'entrevista personal a aspirants.

Acció 8	INCREMENTAR L'OFERTA DE CURSOS ESPECÍFICS DE TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LES ACTIVITATS UNIVERSITÀRIES
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Formació
ÒRGAN EXECUTOR	SFPIE
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100 %
COMENTARI	<p>Nombre de cursos de transversalització de la PG en Docència: 17</p> <ul style="list-style-type: none"> - Total de 13 tallers realitzats en el curs 2019/2020 https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/FULLET4.pdf 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.

	<ul style="list-style-type: none"> - Accions formatives previstes en octubre 2022 adreçades al professorat de Magisteri i del Màster de Secundària <p>Nombre de cursos de transversalització de la PG en Gestió: 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió universitària. Impartit per la professora Marcela Jabbar, amb Mónica Gil i Inés Soler. 15 hores. 1 edició <p>Nombre de cursos de transversalització de la PG en Docència: 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Docència Universitària amb Perspectiva de Gènere (DUPEG), de 10 hores, incorporat com a mèrit per al Docentia <p>Nombre de cursos de transversalització de la PG en Investigació: 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inclusió de l'anàlisi de gènere a la investigació científica, Impartit per la catedràtica en Sociologia Capitolina Díaz. 24 hores <p>Nombre de cursos de transversalització de la PG en Transferència: 1</p> <p>(UdI 11F 2021):webinar "El paper de la dona en la divulgació científica" https://youtu.be/YBlg_NvCBEO</p>
--	---

ÀMBIT D'ACCÉS I CARRERA PROFESSIONAL

OBJECTIU 1.3: IGUALTAT D'ACCÉS, DE TRACTE I D'OPORTUNITATS, BASE DE LES RELACIONS LABORALS I DE LA PROMOCIÓ A LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Acció 9	PROMOCIONAR LA CREACIÓ D'UN SISTEMA DE BEQUES D'INVESTIGACIÓ PER A FAMÍLIES MONOPARENTALS I DONES INVESTIGADORES AMB NECESSITATS ESPECIALS, EN COL·LABORACIÓ AMB INSTITUCIONS PÚBLIQUES I PRIVADES.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Investigació
ÒRGAN EXECUTOR	Servei d'Investigació
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0
COMENTARI	

Acció 10	ESTUDIAR MESURES D'ACCIÓ POSITIVA PER A INCORPORAR PROFESSORES I DONES D'ESCALES TÈCNIQUES EN ÀREES MASCULINITZADES I FACILITAR QUE LA MATERNITAT NO INFLUÏSCA NEGATIVAMENT EN LA SEUA CARRERA PROFESSIONAL.
-----------------	---

RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Professorat Gerència
ÒRGAN EXECUTOR	S RRHH PDI, S RRHH PAS
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0
COMENTARI	<p>Estudis previs realitzats: Sí</p> <p>1) Realitzats dos estudis estadístic i jurídic per a PDI (Març 2021): 2</p> <p>2) Realitzat un informe executiu per a presentar als òrgans oportuns les accions positives que caldria implantar, identificades als estudis. S</p> <p>2) Diagnòstic Observatori amb dades del PAS S</p> <p>Nombre d'accions positives realitzades PDI: 0</p> <p>Nombre d'accions positives realitzades PAS: 1*</p> <p>*D'acord amb el nou reglament de selecció del PAS aprovat en Consell de Govern de 2 de febrer de 2021. (ACGUV 11/2021.7), la Universitat implementarà totes les mesures necessàries per a facilitar la realització de les proves selectives a aquelles aspirants embarassades o en situació de part imminent o recent.</p>

Acció 11	CREAR UN “PROGRAMA DE LIDERATGE ACADÈMIC I PROFESSIONAL PER A DONES PDI I PAS” I UN “PROGRAMA DE MENTORITZACIÓ DE DONES ESTUDIANTES”.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Professorat, VR Estudis, Gerència
ÒRGAN EXECUTOR	S RRHH PDI, S RRHH PAS, SEDI
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0
COMENTARI	<p>Acció no implementada:</p> <p>1) Programa PDI: N</p> <p>2) Programa PAS: N</p> <p>3) Programa Estudiantat: N</p>

Acció 12	FOMENTAR LA PARTICIPACIÓ DE DONES EN XARXES D'INVESTIGACIÓ I VALORAR LA CREACIÓ D'UNA UNITAT DE SUPORT I ASSESSORAMENT A LES DONES EMPRENEDORES.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Investigació Vicerectorat d'Innovació i Transferència
ÒRGAN EXECUTOR	Servei d'Investigació UVocupació UVemprén (Unitat d'emprenedoria)
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	50%

COMENTARI	VR Investigació: Evolució Nombre dones investigadores en xarxes: Desconegut UVemprén: el programa Ingenia UV va dirigit a les estudiantes amb l'objectiu de reunir talent femení promovent un programa formatiu específic que facilite l'apoderament de les futures emprenedores i empresàries i que genere canvis en la percepció del conjunt de la societat sobre l'emprenedoria i la presència femenina en el món empresarial.
Acció 13	DEMANAR A L'AGÈNCIA NACIONAL D'AVUACIÓ DE LA QUALITAT I ACREDITACIÓ (ANCA), A LA COMISSIÓ NACIONAL AVALUADORA DE L'ACTIVITAT INVESTIGADORA (CNEAI) I A ALTRES ORGANISMES D'AVUACIÓ DE LA DOCÈNCIA I INVESTIGACIÓ QUE INCORPOREN NORMES QUE GARANTISQUEN LA NO DISCRIMINACIÓ DE LES DONES PER RAÓ DE GAUDIR EL PERMÍS DE MATERNITAT...
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Investigació VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Servei d'Investigació Unitat d'Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0
COMENTARI	1) Demanada a l'ANCA (gener 2021) en coordinació amb tota la RUIGEU: Sol·licituds cursades: 2 - Carta al Secretario de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes: per a millorar la situació del personal investigador en formació vinculat a contractes pre-doctorals i post-doctorals. Acció coordinada per la UV amb el suport de la RUIGEU. 2) Pendent d'incorporar a normativa interna: Accions positives: 0

ÀMBIT DE VIOLÈNCIA MASCLISTA

OBJECTIU 1.4: CLIMA INSTITUCIONAL DE “TOLERÀNCIA ZERO” FRONT A LES VIOLÈNCIES MASCLISTES, DONANT L’ADEQUADA PROTECCIÓ A LES VÍCTIMES

Acció 14	PROMOURE UN ESTUDI PER A MESURAR EL CLIMA I EL GRAU DE VIOLÈNCIA MASCLISTA EN LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA MITJANÇANT ENQUESTES I ENTREVISTES.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d’Igualtat
GRAU D’IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	Enquesta llançada el 28/10/22 i activa fins al 24/11/22 Responsables de la investigació les professores Inma Lopez Francés i Pilar Domínguez. Campanya en xarxes per difondre l’enquesta
Acció 15	APROVACIÓ DEL NOU PROTOCOL D’ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I SEXISTA, DONANT-LI CARÀCTER REGLAMENTARI I GARANTIR A LES VÍCTIMES DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA ASSESSORAMENT JURÍDIC.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat Secretaria General
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d’Igualtat Assessoria Jurídica
GRAU D’IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	El protocol es va aprovar en Consell de Govern de 29 de juny de 2021. Sí Valor Reglamentari: N 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
Acció 16	CREAR “ESPAIS VIOLETA” ALS CENTRES PER A DIFONDRE LES POLÍTIQUES, DOCUMENTS I ESDEVENIMENTS EN MATÈRIA D’IGUALTAT I CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA, AIXÍ COM “PUNTS VIOLETA” A LES FESTES UNIVERSITÀRIES.

RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat Deganats i direcció de centres
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat Administració de centres
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	<p>1) Nombre d'espais violeta creats: 36</p> <ul style="list-style-type: none"> - 18 centres amb panell de l'Espai Violeta en 2019 - Material per a difusió: tríptics, fullet del Codi de Conducta, etc. - 18 panells més instal·lats en altres espais universitaris (Biblioteques, Aularis, Jardí Botànic, Campus d'Ontinyent, Rectorat..) en 2020 - Xarxa de persones voluntàries formades en 2020 per a posar en marxa els espais <p>2) Punts violeta activats: 100%</p> <p>Acció implementada (en el concert anual de la Festa de Benvinguda organitzada pel Sedi, la Unitat d'Igualtat coordina un punt violeta amb estudiantes voluntàries: octubre 2018, 2019. Pendent de continuar en funció de la viabilitat de festa presencial)</p>

Acció 17	CREAR UNA XARXA DE VOLUNTARIAT (PAS, PDI I ESTUDIANTS) PER A LA SENSIBILITZACIÓ I PREVENCIÓ AL VOLTANT DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I EL SUPORT I ACOMPANYAMENT A LES VÍCTIMES.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat SFP/SEDI
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	<p>Nombre de personal voluntari (per col·lectiu i Campus-Centre):</p> <p>29 estudiantes 30 persones en PAS/PDI</p>

Acció 18	COMPLEMENTAR LES MESURES CAUTELARS DE SEGURETAT ADOPTADES PELS ÒRGANS JUDICIALS EXTERNS, AMB EL NOSTRE PROTOCOL DE SEGURETAT INTERNA, PER A EVITAR POSSIBLES RISCOS EN LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA MASCLISTA DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat Gerència
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat Servei de Seguretat UV
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%

COMENTARI	<p>Nombre de mesures cautelars de seguretat adoptades: 33</p> <p>De les 87 dones ateses per violència masclista fins al 2020, el Servei de Seguretat ha activat el seu protocol de protecció de víctimes de violència de gènere a la UV amb 33 dones (29%).</p>
------------------	---

Acció 19	ESTABLIR MESURES CAUTELARS ADDICIONALS: CANVI DE TORN, GRUP, TRASLLAT... (SEMPRE QUE ES PUGA ADREÇADES A LA PERSONA AGRESSORA), I TAMBÉ LES REQUERIDES PER LA VÍCTIMA (LES ANTERIORMENT RESSENYADES I TAMBÉ ANUL·LACIÓ, REDUCCIÓ MATRÍCULA...) QUE ES PODEN PREVEURE, TANT EN LA VIA INFORMAL DE RESOLUCIÓ DE CONFLICTES COM MITJANÇANT L'ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL I POSTERIORMENT.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	<p>La cap d'iniciatives front a la violència masclista, jurista especialitzada en la matèria, Sonia Rodríguez de Llamas realitza des de 2018 acompanyament judicial, així com les gestions acadèmiques necessàries per a facilitar la vida de les persones que han patit qualsevol tipus de violència masclista.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Activació del Protocol • Activació de la Via Informal de resolució de conflictes • Adopció de mesures cautelars derivades de l'atenció <p>% de mesures adoptades</p> <p>PENDENT D'ELABORACIÓ DE LA INFORMACIÓ: ?</p>

Acció 20	CREAR GRUPS DE SUPORT PER A AJUDAR A VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA MASCLISTA DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	<p>Nombre de persones ateses 91</p> <p>Des de l'any 2015 la Unitat d'Igualtat ha acompanyat un total de 91 dones víctimes de violència masclista: 63 estudiantes, 15 dones del PAS, 10 dones del PDI i 3 dones d'empreses externes.</p>

En el 45,1% dels casos, el agressor o assetjador no forma part de la comunitat universitària, és el que anomenem violència externa. En el 54,9% dels casos, les víctimes denuncien estar patint algun tipus d'assetjament respecte d'un membre de la comunitat universitària, és el que anomenem violència interna.

Durant el curs acadèmic 2019/2020 la Unitat d'Igualtat ha acompanyat 34 dones víctimes de violència masclista: 29 estudiantes, 3 dones del PAS i 2 dones del PDI.

Nombre de persones al grup de suport: 10 estudiantes en 2019, 9 en 2020 i 5 en 2021 (reducció provocada per la pandèmia)

ÀMBIT DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

OBJECTIU 1.5: TRANSVERSALITZAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PREVENCIÓ DELS RISCOS LABORALS

Acció 21	ACTUALITZAR EL PLA DE PREVENCIÓ, EL MAPA DE RISCOS LABORALS I L'ESTUDI DE RISCOS PSICOSOCIALS, SEGUINT LES ESTRATÈGIES BASADES EN EL CONEIXEMENT CIENTÍFIC DEL "GÈNERE" AMB LA FINALITAT D'IDENTIFICAR OPORTUNITATS I LÍNIES D'ACTUACIÓ, ADOPTANT UN ENFOCAMENT SENSIBLE I INTEGRADOR DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DE LA PREVENCIÓ I AVALUACIÓ DE RISCOS PER A LA SALUT EN EL TREBALL.
RESPONSABLE ORGÀNIC	Gerència
ÒRGAN EXECUTOR	Servei de Prevenció
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0%
COMENTARI	<ul style="list-style-type: none"> - Actualització Pla de Prevenció amb PG: N última revisió realitzada en 2017. Pendent d'incorporar la PG. - Actualització Mapa Riscos amb PG: N a la UV aquest document no existeix. Es suprimeix aquesta evidència. - Actualització estudi riscos psicosocials amb PG: N només s'ha realitzat 1 vegada aquest estudi. Pendent de revisió amb PG.

Acció 22	EN ELS LLOCS EN ELS QUALS EL MAPA DE RISCOS HAJA IDENTIFICAT PERILL PER A LES DONES EMBARASSADES O QUE PUGUEN ESTAR-HO, PREVEURE LA POSSIBILITAT DE CANVIS TEMPORALS DEL LLOC DE TREBALL.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Servei de Prevenció
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0%
COMENTARI	<p>Nombre d'adaptacions realitzades respecte de les sol·licitades:</p> <p>Totes les sol·licituds d'adaptació de llocs de treball de treballadores per raó de l'embaràs o lactància són ateses, estudiades i contestades d'acord amb la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals (art. 26).</p>

Acció 23	EN CAS D'ESTUDIANTES EMBARASSADES, QUE PUGUEN ESTAR-HO, O EN PERÍODE DE PUERPERI, IDENTIFICAR ACTIVITATS PRÀCTIQUES INCOMPATIBLES (EDUCACIÓ FÍSICA, LABORATORIS QUE TINGUEN RISCS...) I FER-NE LES ADAPTACIONS NECESSÀRIES.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Estudis
ÒRGAN EXECUTOR	Centres
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0%
COMENTARI	Nombre d'adaptacions realitzades respecte de les sol·licitades: - PENDENT OBTENCIÓ INFORMACIÓ DELS CENTRES ?

Acció 24	EXIGIR AL PERSONAL SANITARI DEL SERVEI DE PREVENCIÓ I MEDI AMBIENT O DEPENDENT DEL MATEIX, FORMACIÓ MÈDICA QUE TINGA EN COMPTE LES DIFERÈNCIES EN LA SALUT EN FUNCIÓ DEL SEXE.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Servei de Prevenció
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0%
COMENTARI	% personal sanitari amb formació PG: 2/6 han realitzat el curs "Perspectiva de gènere en salut laboral", organitzat pel EVES. - PENDENT AMPLIACIÓ INFORMACIÓ

Acció 25	SISTEMATITZAR LA DIMENSIÓ DE GÈNERE EN LA RECOPIACIÓ DE DADES I EL CONTROL ESTADÍSTIC DEL SERVEI DE PREVENCIÓ I MEDI AMBIENT.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Servei de Prevenció
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0%
COMENTARI	% informació per sexe respecte informació total:75% aproximadament. El gènere apareix en els reconeixements mèdics, anàlisis de sinistralitat, informes d'adaptació de llocs, etc - PENDENT AMPLIACIÓ INFORMACIÓ

EIX 2. ELS PROCESSOS CLAU DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

ÀMBIT D'ENSENYAMENT

OBJECTIU 2.1: TRANSVERSALITZAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A L'ENSENYAMENT UNIVERSITARI

Acció 26	APROVAR UN PLA PER A TRANSVERSALITZAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A TOTES LES TITULACIONS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Estudis
ÒRGAN EXECUTOR	CAT Centres
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0%
COMENTARI	<p>Acció no implementada Nombre de titulacions amb Pla PG: 0</p> <p>Acció complementària SÍ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des de la Unitat d'Igualtat s'actualitza periòdicament el Diagnòstic sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en els títols de Grau de la UV

Acció 27	ESTABLIR EINES PER TAL DE MONITORITZAR EL GRAU DE TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LES TITULACIONS UNIVERSITÀRIES.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Estudis VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat Centres
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0%
COMENTARI	<p>Eines creades: 0</p> <p>Actuacions prèvies, cursos formatius: 16</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 Tallers de formació a partir de les guies de la Xarxa Vives - Incorporació al Pla de Formació Permanent des del Curs 2020-21: 10 hores de Docència Universitària amb Perspectiva de Gènere (DUPEG)

Acció 28	INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES GUIES D'INTRODUCCIÓ A LA INVESTIGACIÓ: REGLAMENTS PER A TREBALLS FI DE GRAU I FI DE MÁSTER.
-----------------	---

RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Estudis VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat Centres
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0%
COMENTARI	Acció no implementada (Pendent de sol·licitar a Centres i Cats l'adopció d'aquesta mesura a curt termini) 1) Reglament TFG: N - 2) Reglament Máster: N

Acció 29	POTENCIAR L'ASSIGNATURA TRANSVERSAL (RELACIONS DE GÈNERE), QUE PREPAREN A L'ESTUDIANTAT COM A PROFESSIONALS RESPONSABLES AMB LA IGUALTAT.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Estudis VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat Centres
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	Campanya de difusió anual realitzada per la Unitat d'Igualtat en el període de matriculació. En desembre de 2020, davant la baixa matrícula del curs, s'ha realitzat una campanya massiva de difusió Alumnat matriculat a les Assignatures de Relacions de Gènere dels tres Campus: 136 en 2019, 85 en 2020, 110 en 2021. -

Acció 30	INCENTIVAR ESTRATÈGIES DE CAPTACIÓ EN SECUNDÀRIA SENSE ESTEREOTIPS DE GÈNERE I MANTENIR (I SI ÉS POSSIBLE, INCREMENTAR), LES ACTIVITATS DE CAPTACIÓ D'ESTUDIANTES PER A CARRERES STEM (ACRÒNIM DE "SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING & MATHEMATICS"), MITJANÇANT CONVENI AMB LA GENERALITAT VALENCIANA, I DE SUPORT A LES ALUMNES STEM QUE S'INCORPOREN A LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Estudis VR Igualtat

	Vicerectorat d'Ocupació i Programes Formatius
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat Centres SEDI
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	Actuacions prèvies: <ul style="list-style-type: none"> - Celebració del Dia de la Dona i la Xiqueta a la Ciència - Suport al projecte del FECyT Girls4STEM - Creació de la Càtedra de Bretxa Digital de Gènere amb la GVA - Divulsuperbac 2.0. Divulgació sobre superbacteris en clau de dona i altres activitats del SWI - Small World Initiative - Conferències i continguts del Conèixer

Acció 31	IMPULSAR LA MENTORIA, EL PASSAPORT CULTURAL I EL VOLUNTARIAT PER A INCORPORAR EL VALOR DE LA IGUALTAT I LA LLUITA CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA AL CURRÍCULUM D'ESTUDIANTS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Estudis
ÒRGAN EXECUTOR	Centres SEDI
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	75%
COMENTARI	Oferta formativa voluntariat: 3 cursos. Acció implementada Formació per a impulsar el voluntariat a través del SeDi, adreçada a Estudiantat per a incorporar el valor de la igualtat i la lluita contra la violència masclista: 2018/19, 2019/20, 2020/21 (demanda de 140 persones, que queda reduïda a 31 per limitació de places del Sedi) Mentoria: 0 -

ÀMBIT D'INVESTIGACIÓ

OBJECTIU 2.2: GARANTIR UNA INVESTIGACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Acció 32	ACONSEGUIR UN CLIMA FAVORABLE A LA INVESTIGACIÓ EN IGUALTAT VINCULANT AQUESTA A ALTRES CONCEPTES D'EXCEL·LÈNCIA, COM "COMPETITIVITAT", "QUALITAT", "INNOVACIÓ" E "INTERNACIONALITZACIÓ"; I INCREMENTAR ELS RECURSOS PER A INVESTIGAR AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE MITJANÇANT FONS PROPIS I/O PREMIS..
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Investigació
ÒRGAN EXECUTOR	Servei d'Investigació
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0%
COMENTARI	% Recursos per a investigació amb PG respecte total: Acció no implementada: N Pendent de programar reunió amb el Servei d'Investigació

Acció 33	AFAVORIR LA INCLUSIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS PROJECTES DE RECERCA NACIONALS I EUROPEUS EN COL·LABORACIÓ AMB LES UNITATS CORRESPONENTS DEL SERVEI D'INVESTIGACIÓ.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Investigació
ÒRGAN EXECUTOR	Servei d'Investigació
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0%
COMENTARI	Aquesta evidència requereix la creació d'un ítem de mesurament Acció no implementada % Projectes d'Investigació amb PG: Desconegut

Acció 34	FOMENTAR GRUPS D'INVESTIGACIÓ EN GÈNERE, PER PODER OFERIR A ENTITATS I ORGANITZACIONS SOCIALS EL SUPORT DELS RECURSOS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER A PROJECTES D'INVESTIGACIÓ RELACIONATS AMB EL VALOR DE LA IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Investigació

ÒRGAN EXECUTOR	Servei d'Investigació
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0%
COMENTARI	

Acció 35	PROMOCIONAR LA INVESTIGACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE ENTRE L'ALUMNAT UNIVERSITARI:
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Investigació VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat IUED Escola de Doctorat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0%
COMENTARI	<p>a) Difusió Premis: Acció implementada Participació en les 7 edicions 1a: 10 TOTAL. 2TFG, 8 TFM. 2a: 18 TOTAL: 2TFG,11 TFM(1 home) 3a: 18 TOTAL: 6TD(3 homes), 9 TFM, 3 TFG 4a: 28 TOTAL: 3 TD,12 TFM(2 homes), 13 TFG 5a: 19: 30 TOTAL: 2 TD(1 home), 17 TFM (2 homes), 11 TFG 6a: 12 TOTAL: 1 TD, 9 TFM, 2 TFG(1 home) 7a: 42 TOTAL: 3 TD, 21 TFM (1 home), 17 TFG(1 home)</p> <p>b) Estudiantat IAGI Doctorat CURS 2019/2020. 26 dones i 6 homes Total: 32 persones D'aquestes persones formades, se'ls va reconèixer en l'expedient la realització d'aquesta activitat a 12 d'ells. Curs 2020/2021. Matriculades 7 dones i 7 homes Total: 14 persones D'aquestes persones, a 7 se'ls reconeixerà en el seu expedient la realització d'aquesta activitat.</p> <p>- PDI Format en IAGI:</p> <p>El curs l'han finalitzat 18 persones de 25 matriculades en 2018, 23 de 30 matriculades en 2019 y 23 de 25 matriculades en 2020. La taxa d'èxit de l'últim curso ha sigut doncs del 92%.</p>

OBJECTIU 2.3: VISIBILITZAR LES DONES INVESTIGADORES

Acció 36	POTENCIAR LA PRESENCIA D'INVESTIGADORES I, SI ÉS EL CAS, D'EXPERTES EN GÈNERE EN PROJECTES PUNTERS, AIXÍ COM ENFORTIR LES XARXES D'INVESTIGADORES.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Investigació
ÒRGAN EXECUTOR	Servei d'investigació
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0%
COMENTARI	Requereix concreció del concepte "Projectes punters" Acció no implementada

Acció 37	ESTIMULAR LA CREACIÓ D'EQUIPS PARITARIS I FOMENTAR ELS PROJECTES D'INVESTIGACIÓ LIDERATS PER DONES COM A INVESTIGADORES PRINCIPALS (IP).
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Investigació
ÒRGAN EXECUTOR	Servei d'investigació
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0%
COMENTARI	Acció no implementada

Acció 38	AUGMENTAR LA VISIBILITAT DE LES RECERQUES FETES PER DONES INVESTIGADORES.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Investigació VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Servei d'investigació Unitat d'Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	75%
COMENTARI	1) Expertes en gènere de la Universitat de València analitzen l'impacte que està tenint l'actual crisi de la COVID-19 en les dones. Entrevistes i vídeos. Web de la Universitat i xarxes socials

- 2) Difusió del llibre Menors en disputa, fruit d'un encàrrec a un equip d'investigadores de la UV amb la GVA
 - 3) Presentació del Manual de Derecho Constitucional con perspectiva de género
 - 4) Jornades Dones en Neurociència. 4 edicions
 - 5) Participació de la UV en la Nit Valenciana de les Investigadores. 4 edicions
 - 6) Notícies elaborades per la Unitat de Cultura Científica- Càtedra de Divulgació de la Ciència ?
 - 7) Notícies o números especials de la revista Mètode?
 - 8) Organització d'un acte de la Universitat de Primavera de Sagunt (dins el programa d'Universitats estacionals) sobre l'impacte de la Covid en les dones
- Nombre d'activitats:

ÀMBIT D'INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA

OBJECTIU 2.4: INCREMENTAR L'OCUPABILITAT I L'EMPRENEDORIA DE LES DONES, I LA INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA DELS SEUS RESULTATS

Acció 39	AFAVORIR, QUAN RESULTE PROCEDENT, LA DIFUSIÓ DE L'IMPACTE DE RESULTATS D'INVESTIGACIÓ DE LES DONES.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Investigació VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Servei d'investigació Unitat d'Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	75%
COMENTARI	<p>1) Expertes en gènere de la Universitat de València analitzen l'impacte que està tenint l'actual crisi de la COVID-19 en les dones. Entrevistes i vídeos. Web de la Universitat i xarxes socials</p> <p>2) Difusió del llibre Menors en disputa, fruit d'un encàrrec a un equip d'investigadores de la UV amb la GVA</p> <p>3) Presentació del Manual de Derecho Constitucional con perspectiva de género</p> <p>4) Jornades Dones en Neurociència. 4 edicions</p> <p>5) Participació de la UV en la Nit Valenciana de les Investigadores. 4 edicions</p> <p>6) Notícies elaborades per la Unitat de Cultura Científica- Càtedra de Divulgació de la Ciència ?</p> <p>7) Notícies o números especials de la revista Mètode?</p> <p>8) Organització d'un acte de la Universitat de Primavera de Sagunt (dins el programa d'Universitats estacionals) sobre l'impacte de la Covid en les dones</p> <p>Nombre d'activitats:</p>
Acció 40	IDENTIFICAR I REMOURE LES BARRERES PER A INNOVAR I TRANSFERIR DE LES DONES AMB POTENCIAL D'INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA PER DONAR-LES SUPORT ESPECIALITZAT.

RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Innovació
ÒRGAN EXECUTOR	UVocupació
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0%
COMENTARI	

Acció 41	PROMOURE LA INSERCIÓ LABORAL I LA EMPRENEDORIA DE LES TITULADES (TROBADES AMB MITJANS DE COMUNICACIÓ I EMPRESES; ASSESSORAMENT, FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ PER AFAVORIR L'OCUPABILITAT EN LES INSTITUCIONS I EMPRESES, AJUDES, MICROCRÈDITS...).
RESPONSABLE ORGÀNIC	Vicerectorat d'Ocupació i Programes Formatiu
ÒRGAN EXECUTOR	UVocupació
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0%
COMENTARI	

EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

ÀMBIT DE GOVERNANÇA

OBJECTIU 3.1: ACONSEGUIR UNA GOVERNANÇA UNIVERSITÀRIA PARITÀRIA, AMB NORMATIVES GENERADORES D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

Acció 42	TREBALLAR PER A OBTENIR DEL MINISTERI D'UNIVERSITATS – MINISTERI D'IGUALTAT EL DISTINTIU “IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD”.
RESPONSABLE ORGÀNIC	Rectora / VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0%
COMENTARI	1) Acció en redisseny ja que el distintiu d'Empresa no resultava aplicable a Universitats públiques 2) En estudi, la creació d'un distintiu d'Igualtat en l'àmbit de les universitats espanyoles mitjançant la “Mesa de gènere” del Ministeri d'Universitats Accions: 0 (Pendent d'implementació segons criteris per atorgar aquest Premi)

Acció 43	GARANTIR, TANT COM SIGA POSSIBLE, LA COMPOSICIÓ PARITÀRIA DE CADA ÒRGAN DE GOVERN I REPRESENTACIÓ (ESPECIALMENT LES COMISSIONS DEPENDENTS DEL CLAUSTRE). AIXÍ MATEIX, ESTABLIR INCENTIVS A LA PARITAT EN ÀREES ON NO SIGA REQUISIT.
RESPONSABLE ORGÀNIC	Secretària General
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat de suport a Secretària General
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	0%
COMENTARI	Les Comissions que depenen de la voluntat de l'òrgan unipersonal corresponent procuren ser paritàries, a diferència de les que depenen de processos electorals.

Acció 44	INCORPORAR UN APARTAT ESPECÍFIC SOBRE LA SITUACIÓ D'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES A LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA EN L'INFORME ANUAL DE LA RECTORA AL CLAUSTRE (A PARTIR DEL SISTEMA D'INDICADORS D'IGUALTAT ESTABLERT EN COL·LABORACIÓ ENTRE EL SAP I LA UDI).
RESPONSABLE ORGÀNIC	Rectora

ÒRGAN EXECUTOR	SAP/ Unitat d'Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	Informe Rectora al Claustre amb dades d'igualtat efectiva: 2019: S 2020: S 2021: S

Acció 45	PROCURAR FORMACIÓ ALS SERVEIS DE MANERA QUE TOT DOCUMENT DE POLÍTICA UNIVERSITÀRIA, REGLAMENT O NORMATIVA INTERNA, CONTINGA OBLIGATÒRIAMENT—A PARTIR D'AQUESTA FORMACIÓ- EL CORRESPONENT INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE DE CONFORMITAT AMB LA LLEI DE PROCEDIMENT ADMINISTRATIU 39/2015 I LA REFORMA DE LA LLEI D'IGUALTAT 9/2003 DE LA COMUNITAT VALENCIANA.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Formació
ÒRGAN EXECUTOR	SFPIE
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	Acció implementada: S S'ha programat un curs de formació permanent en 2022: Incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió universitària (15 h) <i>“Elaboració d'un manual d'avaluació de l'impacte de gènere en la normativa universitària”</i> . Aquest estudi és un encàrrec que respon a la necessitat de comprendre la importància d'incorporar la perspectiva de gènere en la normativa universitària i comptar per a això amb les eines adequades per a portar-ho a la pràctica

Acció 46	ESTABLIR CLÀUSULES SOCIALS EN LA CONTRACTACIÓ AMB EMPRESES EXTERNES, PER A GARANTIR QUE SÓN RESPECTUOSES AMB EL VALOR ÈTIC DE LA IGUALTAT PROPUGNAT PER LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA; AIXÍ COM EL COMPROMÍS DE NO ADSCRIURE A LA UNIVERSITAT PERSONAL AMB ANTECEDENTS DE MALTRACTAMENT O PEDERÀSTIA SI AL MATEIX TEMPS, LA VÍCTIMA FORMA PART DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR d'Economia Gerència
ÒRGAN EXECUTOR	Servei de Contractació Administrativa
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	Acció no implementada

Acció 47	ASSUMIR LA FUNCIÓ DE COORDINACIÓ DE LA RUIGEU AMB LA CREACIÓ D'UNA NOVA MARCA I UNA NOVA WEB QUE MODERNITZE I ACTUALITZE LES ACTUACIONS COM A XARXA.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	<p>Coordinació de RUIGEU UV : S Acció Implementada</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinació de RUIGEU assumida des de l'Observatori de la Igualtat de la UV des de 2018 - Nou logo dissenyat des del Servei de Web i Marketing UV, en acord amb la imatge institucional de la UV - Nova web dins de la pàgina de la UV: www.uv.es/ruigeu - Coordinació de campanyes i manifestos conjunts - Aprovació del Reglament intern de la RUIGEU en 2021 - La directora de la UI de la UV assumeix la coordinació formal de la xarxa - Coordinació dels Grups de Treball i enquesta diagnòstica

ÀMBIT DE L'OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

OBJECTIU 3.2: AMPLIAR, APROFUNDIR I CONSOLIDAR L'OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

Acció 48	OBTENIR INFORMACIÓ PER SEXE DE TOTES LES ACTIVITATS, ÒRGANS, UNITATS, ETC. INCLOSES LES ESTRUCTURES DEPENDENTS O FINANÇADES PER LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA I QUE AQUESTA INFORMACIÓ S'INCORPORE A LES BASES DE DADES DEL SISTEMA INFORMACIONAL UNIVERSITARI DE MANERA QUE PERMETA EL SEU TRACTAMENT INFORMÀTIC I ESTADÍSTIC.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR TIC
ÒRGAN EXECUTOR	SAP
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	100% d'informes del datawarehouse de la UV d'alumnat, PDI, PI i PAS desagregats per sexe.

Acció 49	REALITZAR INFORMES DE UVOCUPACIÓ EN MATÈRIA DE GÈNERE, ACTUALITZATS PERIÒDICAMENT, A PARTIR DELS RESULTATS DE LES ENQUESTES QUE REALITZEN A TITULADES I TITULATS.
RESPONSABLE ORGÀNIC	Vicerectorat d'Ocupació i Programes Formatiu
ÒRGAN EXECUTOR	UVocupació
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	<p>Nombre d'informes emesos : S Acció Implementada</p> <p>Tots els estudis realitzats han incorporat la perspectiva de gènere.</p> <p>- Publicació dels últims dos Informes sobre Inserció laboral de l'estudiantat (segon i tercer estudi de UVocupació: entrevistes a titulats i titulades entre 2014 i 2016 i entre 2016 i 2017) amb dades desagregades per sexe:</p> <p>https://www.uv.es/uvocupacio/ca/estudis-analisis/estudis-insercio-laboral-titulats-doctors/tercer-estudi-graduats-2016-2018-.html</p>

Acció 50	DOTAR DE MITJANS (CONSOLIDAR LA PLANTILLA) A L'OBSERVATORI DE LA IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Gerència
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	Convocada plaça en octubre de 2022 dins del procés d'estabilització

Acció 51	ESTABLIR, EN COL·LABORACIÓ AMB EL SERVEI D'ANÀLISI I PLANIFICACIÓ (SAP), I MITJANÇANT L'ANÀLISI DE LES MILLORS PRÀCTIQUES D'ALTRES UNIVERSITATS, EL SISTEMA D'INDICADORS D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA I IMPULSAR EL DEL SISTEMA PÚBLIC UNIVERSITARI ESPANYOL (SPUE)
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat VR TIC
ÒRGAN EXECUTOR	SAP Unitat d'Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%

COMENTARI	<p>Acció no implementada però sí programada per a enguany</p> <p>1) Sistema d'indicadors igualtat UV: Acció Implementada actualitzat anualment amb dades del Recull de Dades https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/observatori/indicadors-igualtat/estudiantat-1285875306915.html</p> <p>2) Sistema d'Indicadors igualtat SPUE: N</p> <p>3) Sistema d'Indicadors programa igualtat Xarxa Vives: S https://www.vives.org/programes/igualtat-genera/</p>
------------------	---

Acció 52	INCORPORAR INFORMES DE GÈNERE AUTOMÀTICS DEL SISTEMA D'INDICADORS ESTRATÈGICS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA EN TOTES LES ÀREES RELLEVANTS (DONES EN ÒRGANS DE GOVERN, PROCESSOS ELECTORALS, PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ, EVOLUCIÓ DE CARRERES MASCULINITZADES I FEMINITZADES I PRESÈNCIA I PES DE LES DONES EN L'ACTIVITAT DOCENT, INVESTIGADORA, TÈCNICA I DE GESTIÓ), I REDACTAR ALTRES SOBRE LA RESTA DE LES ÀREES INTEGRADES A L'OBSERVATORI
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat VR TIC
ÒRGAN EXECUTOR	SAP Unitat d'Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	<p>Indicadors a l'Observatori d'Igualtat: https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/observatori/indicadors-igualtat/estudiantat-1285875306915.html</p> <p>Indicadors al Servei d'Anàlisi i Planificació: https://www.uv.es/uvweb/servei-analisi-planificacio/ca/estadistiques-indicadors/recull-dades-estadistiques-uv/recull-dades-estadistiques-uv-1285868428356.html</p>

EIX 4. LA CULTURA DE LA IGUALTAT

OBJECTIU 4.1: CONSOLIDAR LA MARCA DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA COM A UNIVERSITAT IGUALITÀRIA

Acció 53	CONTINUAR LA PROGRAMACIÓ DE CONFERÈNCIES, DEBATS DE LA NAU DE LA IGUALTAT I DONAR SUPORT A JORNADES, ACTIVITATS, ETC. QUE S'ADRECEN A LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA I A PÚBLICS MÉS AMPLIS EN PRO DE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES (NOVES MASCULINITATS, LLUITA CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA, BRETXES...); ESPECIALMENT EN DADES ASSENYALADES: 11 DE FEBRER, 8 DE MARÇ, 26 D'ABRIL (EN COL·LABORACIÓ AMB L'ÀREA DE DIVERSITATS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA), 23 I 28 DE SETEMBRE I 25 DE NOVENBRE.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	Ajudes PAS y PDI: Implementada Debats: Implementada Commemoració Dies Internacionals: Implementada Vegeu Memòries anuals de la Unitat d'Igualtat on es desglossen totes i cadascuna de les activitats realitzades

Acció 54	PROMOURE LA CREACIÓ DE GRUPS DE REFLEXIÓ PER A FORMAR I TREBALLAR LES NOVES MASCULINITATS, DISSENYANT MATERIALS DIDÀCTICS I TECNOLÒGICS
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Comissions d'Igualtat Centres
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Campanya Block al Masclisme. Denúncia del tracte no respectuós i abusi cap a les dones en les xarxes socials i entorn digitals. Vídeo i càpsula audiovisual en 3 llengües. Web i Xarxes Socials. Novembre de 2020 2. Curs per al PAS/PDI “Hombres nuevos.Desmontando la masculinidad tóxica en el ámbito universitario” Març 2021 3. Curs per a l'estudiantat “Construint masculinitat(s) en el context universitari. Setembre 2020 4. Aplicació mòbil “Un pequeño gran paso” + vídeo sobre masculinitats igualitàries. Difusió prevista Abril 2022

	<p>5. Decàleg masculinitats igualitàries a la UV.</p> <p>6. Debat sobre Homes igualitaris a la Universitat, dins del programa de Benvinguda en Igualtat. Conferència de Miguel Lorente: “Masculinidades en tránsito... ¿Hacia dónde?” Metge forense, expert en Violència de Gènere i ex Delegat del Govern per a la Violència de Gènere i taula redona moderada per Remei Castelló, periodista UV, amb les intervencions de les persones ponents: Jorge Cascales, professor UV, (connexió online des de Mèxic) presentació del curt interactiu i material didàctic “Un pequeño gran paso”; Juan Antonio Rodríguez del Pino, professor UV. Imparteix el curs “Construint masculinitat(s) en el context universitari” i Anastasia Téllez, professora UMH. Les dones davant les masculinitats, alternatives d’homes igualitaris. Octubre de 2021</p> <p>Encàrrec d’una guia didàctica per acompanyar el curt “Un pequeño gran paso” a l’investigador Jorge Cascales, professor UV. Febrer de 2022</p>
--	--

Acció 55	DINS EL PROGRAMA GENERAL DE BENVINGUDA, EL PROGRAMA DE “JORNADA DE BENVINGUDA A LA IGUALTAT” EN TOTS ELS CENTRES I CAMPUS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA VISIBILITZANT LA UNITAT D’IGUALTAT, LES SEUES ACTIVITATS ADREÇADES A L’ESTUDIANTAT I ELS SERVEIS QUE LI OFEREIX.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR d’Igualtat Delegació d’Estudiants
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d’Igualtat SEDI
GRAU D’IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	Realització Jornada 2019: S Realització Jornada 2020: S Realització Jornada 2021: S Realització Jornada 2022: S

Acció 56	INCORPORAR ELS VALORS DE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A LES ACTIVITATS FORMATIVES DESENVOLUPADES MITJANÇANT ELS PROGRAMES UNISOCIETAT, UNIVERSITAT I TERRITORI, UNIVERSITATS ESTACIONALS I DOCUFORUM, AIXÍ COM INCORPORAR TEMÀTIQUES RELACIONADES AMB LA IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES ALS ESMENTATS PROGRAMES.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR de Projecció Territorial
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat de suport a programes Unitat d’Igualtat

GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	<p>Nombre d'activitats formatives del VR amb valors i/o activitats d'igualtat</p> <p>-UNISOCIETAT: conferències 9 i mòduls 1 (2019); 5 conferències (2020)</p> <p>-UNIVERSITAT I TERRITORI: 0 (2019); 1 (2020)</p> <p>-UNIVERSITATS ESTACIONALS: 1 (2019); 4 (2020)</p> <p>-DOCUFÒRUM: 1 (2019); 0 (2020)</p>

Acció 57	REALITZAR CAMPANYES EN MATÈRIA D'IGUALTAT I CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA A LA WEB I XARXES SOCIALS PRÒPIES: CANAL YOUTUBE, FACEBOOK I TWITTER, AIXÍ COM L'ÚS DE BLOCS PER A CAMPANYES ESPECÍFIQUES.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR d'Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat Gabinet de Premsa
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	<p>Pàgina web</p> <p>A través de la nostra pàgina web pretenem informar de l'activitat de la Unitat d'Igualtat i sensibilitzar a la comunitat universitària en qüestions d'igualtat i gènere. A la nostra pàgina es penjen notícies, material, enllaços d'interès i es fa difusió de la nostra activitat, així de conferències, jornades, debats... etc. que organitzem amb motiu del 8M, 25N, 11F, també del 22F Dia per la Igualtat Salarial, 6F Contra la mutilació genital femenina...</p> <p>Campanyes:</p> <p>2019 "No estàs sola"</p> <p>2020 "block al masclisme"</p> <p>2021 "Masculinitats igualitàries"</p> <p>Xarxes socials: Facebook, Twitter, Youtube i Instagram.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ A 31 de desembre de 2021 teníem 3857 "M'agrada" en la nostra pàgina de Facebook (3569 en 2019, 3.159 en 2017, 2.801 en 2016, 1.092 en 2015 i 636 en 2014). El 81% de la nostra audiència són dones.

Acció 58	GARANTIR QUE EN LA PROGRAMACIÓ D'ACTIVITATS UNIVERSITÀRIES (SERVEI DE PREVENCIÓ I MEDI AMBIENT, SERVEI D'EXTENSIÓ UNIVERSITÀRIA, COOPERACIÓ AL DESENVOLUPAMENT, PALAU DE CERVERÓ, COL·LEGI MAJOR RECTOR PESET...) S'EXPLICITEN NECESSÀRIAMENT LES ACTIVITATS PREVISTES DE PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT I/O CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA. CONSOLIDAR, EN AQUESTA LÍNIA, EL PROGRAMA "L'ESTIU DE LES DONES" DINS EL CENTRE INTERNACIONAL DE GANDIA.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR d'Igualtat VR Cultura VR Cooperació VR Projecte Territorial
ÒRGAN EXECUTOR	Servei de Prevenió Servei d'Extensió Universitària, Aules Culturals...
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	<p>Responsabilitat orgànica en funció de la matèria</p> <p>1) Debats i Conferències de l'àrea de cultura: programació del Cicle Dones creadores (6 conferencians en 2019-20)</p> <p>2) Programació específica amb temàtica d'igualtat en el mes de març a les Aules Culturals: música, cinema, teatre</p> <p>3) Programació al CMRP: 1 taller de lectura feminista, 5 actes (taules rodones), 20 conferències, 2 concerts, 10 projeccions cinematogràfiques, amb temàtica d'igualtat, en el curs 2019-20.</p> <p>4) CIG: Programa L'Estiu de les Dones.</p> <p>5) Programació Nau Gran: cursos monogràfics amb temàtica igualtat (5 en 2019 amb 155 matrícules, 6 en 2020 amb 135 matrícules, 4 en 2021 amb 47 matrícules), assignatures itineraris (3 en 2019, 3 en 2020), conferències (2 en 2020, 1 en 2021)</p> <p>6) Cooperació al Desenvolupament</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beques Luis Vives: reserva de 2 beques, per al Màster Universitari de Gènere i Polítiques d'Igualtat - Conveni amb la Fundació Mujeres por África: es proporciona una Beca Màster Universitari en Gènere i polítiques d'Igualtat - A través de las Beques Joves Investigadors a les que es prioritza la adequació del projecte proposat al compliment dels ODS en el país d'origen - II Convocatòria Premis TFG, TFM, Tesis Doctorals del Eix de Persones de la Càtedra de Cooperació i desenvolupament Sostenible: l'objectiu es promoure treballs e investigacions sobre temes del eix de Persones (inclòs Gènere) - Investigació Educació per a la Ciutadania Global

Acció 59	MANTENIR LA COL·LABORACIÓ AMB EL SEDI DE FINANÇAMENT DE LES AJUDES A L'ESTUDIANTAT EN MATÈRIA D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR d'Igualtat Delegació d'Estudiants
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat SEDI
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	Manteniment ajuda a activitats igualtat estudiants 2019: S Manteniment ajuda a activitats igualtat estudiants 2020: S Manteniment ajuda a activitats igualtat estudiants 2021: S Manteniment ajuda a activitats igualtat estudiants 2022: S

Acció 60	IMPULSAR MESURES I RECOMANACIONS PER TAL DE GARANTIR QUE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA UTILITZE UN LLENGUATGE (TAMBÉ VISUAL) INCLUSIU I NO SEXISTA EN LES LLENGÜES OFICIALS DE LA NOSTRA INSTITUCIÓ I L'ANGLÈS (WEB INSTITUCIONAL, ALTRES WEBS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA, NORMATIVES, SERVEI DE PUBLICACIONS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA, CAMPANYES ELECTORALS, GUIES DOCENTS...), INCORPORANT COM ACTIVITAT DEL SERVEI DE POLÍTICA LINGÜÍSTICA LA TASCA DE REVISIÓ DE TEXTOS DES DEL PUNT DE VISTA DEL LLENGUATGE IGUALITARI..
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR d'Igualtat VR Estudi
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat SPL
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	Unitat d'Igualtat: <ul style="list-style-type: none"> - Curs “Llenguatge Administratiu Igualitari” en el programa de formació permanent. 15 hores. 4 edicions - Debat llenguatge inclusiu celebrat a l'octubre de 2020 - Xarrada col·loqui el 22 d'abril de 2021 amb motiu del Dia internacional de la Llengua espanyola. Inclou la presentació d'un software per a facilitar l'ús d'un llenguatge igualitari. - Realització per part de la investigadora Mercedes Quilis Merín, del Departament de Filologia Espanyola d'un treball d'investigació del projecte “NOMBRAR A LAS MUJERES: GUÍA DE IGUALDAD EN EL LENGUAJE” amb què és pretén actualitzar la <i>Guia d'ús per a un llenguatge igualitari</i>, que es va publicar fa deu anys.

	<p>Servei de Política Lingüística</p> <p>- El servei d'assessorament lingüístic que presta el SPL comprèn la revisió i la traducció de documentació administrativa i material docent tant en valencià com en anglès, i ho fan utilitzant guies de llenguatge inclusiu.</p> <p>Unitat de Qualitat: pendent rebre informe sobre queixes produïdes</p>
Acció 61	GARANTIR LA VISIBILITZACIÓ DE LES DONES EN ELS ESDEVENIMENTS (IDENTIFICACIÓ DE PERSONES CONFERENCIANTS, PONENTS, MODERADORES... INCLOENT ELS DOS COGNOMS), I PUBLICACIONS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA (REVISIÓ DE LES NORMES DE CITACIÓ PER TAL D'EXPLICITAR LES PUBLICACIONS FETES PER DONES).
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR d'Igualtat VR Cultura
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat d'Igualtat SPL
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	<p>Programa DÓNDE ESTÁN ELLAS a iniciativa del Parlament europeu per a garantir visibilització de les dones en els esdeveniments. S</p> <p>Publicacions de la Universitat de València. Revisió de les normes de citació: S S'han actualitzat les normes i estan disponibles a l'apartat del web de PUV sobre "Com publicar a PUV": https://puv.uv.es/publicar-puv S'especifica a l'apartat 7. <i>Llenguatge inclusiu</i> que per tal d'augmentar la visibilitat de les dones cal desenvolupar el nom complet de les autores i els autors i emprar les recomanacions de les guies d'ús no sexista del llenguatge.</p> <p>Servei de Biblioteques i Documentació: S S'aprova en febrer 2023 la "Normalització de la signatura científica dels autors i autores de la UV" on s'especifica a l'article 3. <i>Recomanacions per a la normalització del nom d'autor/a</i>: "desenvolupar la forma del nom i evitar les inicials".</p>
Acció 62	INCORPORAR DONES DEL PDI DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER A IMPARTIR ACCIONS FORMATIVES DELS PROGRAMES UNISOCIETAT, UNIVERSITAT I TERRITORI, UNIVERSITATS ESTACIONALS I DOCUFORUM.
RESPONSABLE ORGÀNIC	VR de Projecció Territorial
ÒRGAN EXECUTOR	Unitat de suport als programes
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	100%
COMENTARI	<p>% de professores en aquests programes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -UNISOCIETAT: 45% (2019) y 43% (2020)

- -UNIVERSITAT I TERRITORI: 33% (2019) y 52% (2020)
- -UNIVERSITATS ESTACIONALS: 34% (2019) y 46% (2020)
- DOCUFÒRUM: 51% (2019) y % 21% (2020)

ACCIÓ 63	RECONÈIXER LES APORTACIONS DE DONES RELLEVANTS PER A LA CONSECUCIÓ DE LA IGUALTAT MITJANÇANT ACTES ACADÈMIQUES (INTRODUINT CRITERIS PER TAL DE GARANTIR ALS REGLAMENTS DE DOCTORATS HONORIS CAUSA, MEDALLES, LLIÇONS MAGISTRALS, PROFESSORAT EMÈRIT, ETC. LA PARITAT ESTABLERTA A LA LLEI 3/2007) I MITJANÇANT ALTRES ACTES INSTITUCIONALS (PIONERES, FEMINISTES RELLEVANTS DEL PAS, PDI, ESTUDIANTAT O EXTERNES A LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA).
RESPONSABLE ORGÀNIC	Rectorat Secretària General VR d'Igualtat
ÒRGAN EXECUTOR	Gabinet de Rectorat Unitat de suport a SG Unitat d'Igualtat
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	50%
COMENTARI	<p>Reglaments modificats: No</p> <p>Previst: Acte pioneres de la Sociologia valenciana</p> <p>0 dones Honoris Causa en el període del III Pla d'Igualtat</p> <p>3 dones Medalla de la UV en el període del III Pla d'Igualtat</p> <p>Valls-Llobet, Carme 04/03/2019 Del Barrio Gándara, M^a Victoria 25/01/2019 Sevilla Merino , Julia 17/12/2018</p> <p>S'ha treballat en unificar els Reglaments de Doctorat Honoris Causa i de Medalles de la UV per a incloure, entre altres coses, la paritat de gènere. D'altra banda, s'està treballant també amb el Reglament del Professorat Emèrit.</p> <p>Reglament per a la contractació de professorat Emèrit, que va a iniciar pròximament el procés de discussió i negociació, contempla en l'article 5.2 la següent mesura:</p> <p>"En cas d'establir-se en la convocatòria anual un nombre limitat de places per a l'accés a aquesta contractació, es prioritzaran les propostes d'acord amb els següents criteris d'ordenació:: c) "A igualtat del nombre de components per mèrits docents, d'investigació o de transferència, es prioritzarà el gènere amb menor representació en el conjunt del professorat emèrit"</p>
ACCIÓ 64	ACTUALITZAR LA "GUIA D'EXPERTS" AMB QUÈ COMPTA EL GABINET DE PREMSA, CANVIANT LA SEUA DENOMINACIÓ PER ALTRA AMB LLENGUATGE INCLUSIU I INCORPORANT DONES EXPERTES.

RESPONSABLE ORGÀNIC	Rectorat
ÒRGAN EXECUTOR	Gabinet de Premsa
GRAU D'IMPLEMENTACIÓ	50%
COMENTARI	<p>El Gabinet de premsa treballa amb la Guia d'expertes de la Unió de Periodistes</p> <p>Guia actualitzada: No</p> <p>No s'ha actualitzat ni el nom ni s'han incorporat noves persones, ni dones ni homes. No s'ha tocat res des que es va crear. És una de les reclamacions històriques que s'ha fet des del Gabinet de Premsa a Rectorat</p>