

**Informe de  
Seguiment del**

**III Pla  
d'igualtat**

**2019 - 2022**  
de la Universitat de València

**UNITAT D'IGUALTAT**



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA

## EIX 1. LES PERSONES

La Universitat de València vol garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes amb la implementació d'un model integral de conciliació i corresponsabilitat per tota la comunitat universitària. Així mateix vol assegurar la igualtat de tractament i d'oportunitats en les condicions de treball i fomentar la construcció d'una Universitat *Igualitària, Diversa, Inclusiva* i *Sostenible*. És primordial, així mateix, canviar les actituds de silenci davant la violència contra les dones per les de tolerància zero davant comportaments irrespectuosos, i per això s'activaran els protocols de prevenció i d'actuació davant la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

### 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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1	Estudi S/N	1) Diagnòstic de necessitats PDI i PAS: <b>S</b> 2) Enquesta de necessitats Estudiantat: Març 2021: <b>S</b> 3) Coordinació guia de bones pràctiques sota Covid 19: <b>S</b> 4) Estudi diagnòstic sota la pandèmia: Realitzat: <b>S</b> 5) Recopilació normativa: Realitzada <b>S</b> <a href="https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/conciliacio-corresponsabilitat/estudis-diagnostics-uv-1286137121319.html">https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/conciliacio-corresponsabilitat/estudis-diagnostics-uv-1286137121319.html</a>
<b>Realitzada</b>				

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat/VR Professorat/VR Estudis / Gerència	Unitat d'Igualtat	Any 2,3	<ul style="list-style-type: none"> <li>▢ Model S/N</li> <li>▢ Nombre d'accions C&amp;C derivades del model</li> </ul>	<p>1) Pendent de constituir la Comissió e_Concilia amb dos objectius:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Proposar el model de conciliació segons necessitats detectades i normativa estatal, autonòmica i pròpia</li> <li>b) Establir una eina informàtica facilitadora de l'exercici dels drets de conciliació corresponsable.</li> </ul> <p>2) Número d'accions: <b>3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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". <b>S</b></li> <li>b) En abril de 2021, la Universitat aprova el <a href="#"><u>FULL DE RUTA PER ADOPTAR UN MODEL INTEGRAL DE CONCILIACIÓ CORRESPONSABLE A LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA</u></a>, que constitueix el punt de sortida per a l'adopció del Model. <b>S</b></li> <li>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.</li> </ul> <p>3) Model: <b>N</b></p>
<b>En procés</b>				

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat/ Com. Igualtat Centres	Any 3,4	Nombre normatives actualitzades	<p>Nombre de normatives revisades als Departaments: <b>100%</b>                      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>
<b>En procés</b>				

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Gerència	Any 1, 2, 3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nom. Convenis signats</li> <li>- % Fons social C&amp;C</li> </ul>	<p>1) Avaluada per la Conselleria: No és possible per no ser activitats pròpies de les Universitats. Nombre convenis: <b>0</b> (Desprogramada la primera part de l'acció)</p> <p>2) En procés demanar de la Gerència activació del Fons Social per a finalitats de conciliació corresponsable. % Fons Social: <b>0</b> (No activat)</p>
<b>Desprogramada</b>				

**Acció 5.** Disposar d'espais d'estada flexibles per raons de conciliació i corresponsabilitat als Centres.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Infraestructures	Administració o edificis	Any 1,2,3,4	Nombre d'espais C&C	1) Impulsada des de la Unitat d'Igualtat a través de la Comissió de Polítiques d'Igualtat, amb representació de tots els centres. 2) Pendent i vinculada a disponibilitat d'espais físics per acollir aquests espais. Nombre d'espais: <b>2</b>
<b>En procés</b>				

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR TIC	Centres i Serveis	Any 1,2,3,4	Nombre de reunions virtuals	<b>Acció implementada</b> (Reunions virtuals generalitzades per evitar el contacte social)
<b>Realitzada</b>				

## 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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Formació	SFPIE	Any 1,2,3,4	Continguts d'igualtat, contra la VM i noves masculinitats al Pla de formació anual	<p><b>7. a) Continguts d'igualtat, contra la VM i noves masculinitats al Pla de formació anual per a PAS/PDI:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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. 6 edicions impartides</li> <li>• Prevenció de la violència de gènere. impartit per la psicòloga Isabel Núñez, 20 hores. 6 edicions impartides (abans la psicòloga Coto Talens)</li> <li>• Inclusió de l'anàlisi de gènere a la investigació científica, Impartit per la catedràtica en Sociologia Capitolina Díaz. 24 hores. 3 edicions impartides</li> <li>• Docència Universitària amb Perspectiva de Gènere, Impartit per la catedràtica en Sociologia Capitolina Díaz. 10 hores. Novetat 2021</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masculinitat patriarcal, desigualtat i violència: Claus per a la superació de la cultura masclista. 20 horas. Novetat 2021</li> <li>• Igualtat, diversitat i sostenibilitat; reptes per a construir un nou model a la Universitat de València. 15 horas. Presencial 2 edicions</li> <li>• Formació bàsica en matèria de violència de gènere. 20 hores. 2 edicions</li> </ul>
<b>Realitzada</b>				
VR Professorat Gerència	S RRHH PDI S RRHH PAS	Any 1,2,3,4	Nombre de llocs amb requisit formatiu en igualtat	<p><b>7.b) Nombre de llocs amb requisit formatiu d'igualtat:</b> Només a la Unitat d'Igualtat, <b>1</b></p> <p>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.</p> <p>A les convocatòries de PAS:</p> <p>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.)</p> <p>Accions complementàries realitzades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No es requereix formació però sí hi ha un Tema d'igualtat incorporat en els nous temaris que s'estan preparant tras 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</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul>
<b>No realitzada</b>				

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

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Formació	SFPIE	Any 1,2,3,4	Nombre de cursos de transversalització de la PG	<p>Nombre de cursos de transversalització de la PG en Docència: <b>17</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Total de 13 tallers realitzats en el curs 2019/2020 <a href="https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/FULLET4.pdf">https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/FULLET4.pdf</a></li> </ul> <p>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.</p>



				<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- A més, s'ha incorporat un nou curs al programa anual de formació contínua, de Docència Universitària amb Perspectiva de Gènere (DUPEG), de 10 hores, incorporat com a mèrit per al Docència.</li> </ul> <p>Nombre de cursos de transversalització de la PG en Investigació: <b>1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusió de l'anàlisi de gènere a la investigació científica, Impartit per la catedràtica en Sociologia Capitolina Díaz. 24 hores</li> </ul> <p>Nombre de cursos de transversalització de la PG en Transferència: <b>1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (UdI 11F 2021):webinar "El paper de la dona en la divulgació científica" <a href="https://youtu.be/YBlg_NvCBEo">https://youtu.be/YBlg_NvCBEo</a></li> </ul>
<b>Realitzada</b>				

### 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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
---------------------	-------------------	---------	------------	--------------

VR Investigació	Servei d'Investigació	Any 1,2,3,4	Nombre anual de beques	Nombre anual de beques: <b>0</b>
<b>No realitzada</b>				

**Acció 10.** Estudiar mesures d'acció positiva per a incorporar professores i dones d'escala tècnica en àrees masculinitzades i facilitar que la maternitat no influsca negativament en la seua carrera professional.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Professorat Gerència	S RRHH PDI S RRHH PAS	Any 1,2,3,4	Nombre d'accions positives realitzades	<p>Estudis previs realitzats: <b>Sí</b></p> <p>1) Realitzats dos estudis estadístic i jurídic per a PDI (Març 2021): <b>2</b></p> <p>2) Realitzat un informe executiu per a presentar als òrgans oportuns les accions positives que caldria implantar, identificades als estudis. <b>S</b></p> <p>2) Diagnòstic Observatori amb dades del PAS <b>S</b></p> <p>Nombre d'accions positives realitzades PDI: <b>0</b></p> <p>Nombre d'accions positives realitzades PAS: <b>1*</b></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>
<b>En procés</b>				

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Professorat, VR Estudis Gerència	S RRHH PDI S RRHH PAS SEDI	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▢ Programa PDI S/N</li> <li>▢ Programa PAS S/N</li> <li>▢ Programa Estudiantat S/N</li> </ul>	Acció no implementada: 1) Programa PDI: <b>N</b> 2) Programa PAS: <b>N</b> 3) Programa Estudiantat: <b>N</b>
<b>No realitzada</b>				

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació VR Innovació	Servei d'Investigació ó UVocupació	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▢ Evolució Nombre dones investigadores en xarxes</li> <li>▢ Creació unitat S/N</li> </ul>	VR Investigació: Evolució Nombre dones investigadores en xarxes: <b>Desconegut</b> UVocupació: Creació unitat: <b>N</b>
<b>No realitzada</b>				

**Acció 13.** Demanar a l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació (ANECA), a la Comissió Nacional Avaluadora de l'Activitat Investigadora (CNEAI) i a altres organismes d'avaluació de la docència i investigació que incorporin normes que garantiscin la no discriminació de les dones per raó de gaudir el permís de maternitat: regulació d'interrupcions en la seua producció, dispensa de mèrits, etc. Així com incorporar accions positives per a tenir en compte les responsabilitats de cures d'investigadores i d'investigadors, minimitzant així l'endarreriment de la carrera professional per conciliació.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Investigació	Unitat d'Igualtat Servei d'Investigació	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▭ Sol·licituds cursades</li> <li>▭ Nombre d'accions positives realitzades</li> </ul>	<p>1) Demanada a l'ANECA (gener 2021) en coordinació amb tota la RUIGEU: Sol·licituds cursades: <b>2</b></p> <p>- 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.</p> <p>2) Pendent d'incorporar a normativa interna: Accions positives: <b>0</b></p>
<b>En procés</b>				

### 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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 2	Estudi S/N	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudi: <b>En procés</b></li> <li>- encarregat l'estudi en 2020; enquesta online adreçada a la comunitat universitària, prevista en abril-maig 2022</li> <li>- Acordem posar com a termini màxim per a tenir una resposta de Rectorat el 14 de març. Per a poder llançar l'enquesta de clima el 28 de març i tenir-la un mes activa, fins a finals d'abril</li> <li>- Al setembre de 2022 hauria d'estar l'informe analitzant els resultats de l'enquesta, perquè pugui servir com a input per al diagnòstic previ a l'IV Pla d'Igualtat</li> </ul>
<b>En procés</b>				

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Secretària General	Unitat d'Igualtat Assessoria Jurídica	Any 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Aprovació protocol S/N</li> <li>▫ Valor Reglamentari S/N</li> </ul>	<p>El protocol es va aprovar en Consell de Govern de 29 de juny de 2021. <b>Si</b> Valor Reglamentari: <b>N</b></p> <p>Ací es pot accedir al document complet: <a href="#">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</a></p>
<b>En procés</b>				

**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	Unitat d’execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Deganats i Direcció de Centres	Unitat d’Igualtat Administració Centres	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d’espais violeta creats</li> <li>- Punts violeta activats</li> </ul>	<p>1) Nombre d’espais violeta creats: <b>36</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 18 centres amb panell de l’Espai Violeta en 2019</li> <li>- Material per a difusió: tríptics, fullet del Codi de Conducta, etc.</li> <li>- 18 panells més instal·lats en altres espais universitaris (Biblioteques, Aularis, Jardí Botànic, Campus d’Ontinyent, Rectorat..) en 2020</li> <li>- Xarxa de persones voluntàries formades en 2020 per a posar en marxa els espais</li> </ul> <p>2) Punts violeta activats: <b>100%</b></p> <p><b>Acció implementada</b> (en el concert anual de la Festa de Benvinguda organitzada pel Sedi, la Unitat d’Igualtat coordina un punt violeta amb estudiantess voluntàries: octubre 2018, 2019. Pendent de continuar en funció de la viabilitat de festa presencial en 2021)</p>
<b>Realitzada</b>				

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat SFP/SEDI	Any 1,2,3,4	Nombre de personal voluntari (per col·lectiu)	Nombre de personal voluntari (per col·lectiu i Campus-Centre): - <b>29 estudiantes</b> - <b>30 persones en PAS/PDI</b>
<b>Realitzada</b>				

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Gerència	Unitat d'Igualtat Servei de Seguretat UV	Any 1,2,3,4	Nombre d'atencions realitzades	Nombre de mesures cautelars adoptades: <b>33</b>  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%).
<b>Realitzada</b>				

**Acció 19.** Establir mesures cautelars addicionals: canvi de torn, grup, trasllat... (sempre que es pugui adreçar a la persona agressora), i també les requerides per la víctima (les anteriorment ressenyades i també anul·lació, reducció matrícula...) que es poden prevenir, tant en la via informal de resolució de conflictes com mitjançant l'activació del protocol i posteriorment.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Nombre mesures cautelars adoptades sobre sol·licitades	% de mesures adoptades PENDENT D'ELABORACIÓ DE LA INFORMACIÓ: ?
<b>En procés</b>				

**Acció 20.** Crear grups de suport per a ajudar a Víctimes de violència masclista de la comunitat universitària.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Nombre de grups i persones ateses en relació a la demanda	<b>Nombre de persones ateses 91</b>  Des de l'any 2015 la Unitat d'Igualtat ha acompanyat un total de <b>91</b> dones víctimes de violència masclista: 63 estudiantes, 15 dones del PAS, 10 dones del PDI i 3 dones d'empreses externes.  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 denunciaven estar patint algun tipus d'assetjament respecte d'un membre de la comunitat universitària, és el que anomenem violència interna.



				<p>Durant el curs acadèmic 2019/2020 la Unitat d'Igualtat ha acompanyat 34 dones víctimes de violència masclista: 29 estudiantess, 3 dones del PAS i 2 dones del PDI.</p> <p><b>Nombre de persones al grup de suport: 10</b> estudiantess en 2019, <b>9</b> en 2020 i <b>5</b> en 2021 (reducció provocada per la pandèmia)</p>
<b>Realitzada</b>				

### 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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Gerència	Servei de Prevenció	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>☐ Actualització Pla de Prevenció amb PG S/N</li> <li>☐ Actualització estudi riscos psicosocials amb PG S/N</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualització Pla de Prevenció amb PG: <b>N</b> última revisió realitzada en 2017. Pendent d'incorporar la PG.</li> <li>- Actualització Mapa Riscos amb PG: <b>N</b> a la UV aquest document no existeix. Es suprimeix aquesta evidència.</li> <li>- Actualització estudi riscos psicosocials amb PG: <b>N</b> només s'ha realitzat 1 vegada aquest estudi. Pendent de revisió amb PG.</li> </ul>

**No Realitzada**

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Servei de Prevenció	Any 1,2,3,4	Nombre de canvis temporals de llocs respecte dels sol·licitats	<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> <p>PENDENT AMPLIACIÓ INFORMACIÓ ?</p>
<b>En procés</b>				

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Estudis	Centres	Any 1,2,3,4	Nombre d'adaptacions realitzades respecte de les sol·licitades	<p>Nombre d'adaptacions realitzades respecte de les sol·licitades:</p> <p>PENDENT OBTENCIÓ INFORMACIÓ DELS CENTRES ?</p>
<b>En procés</b>				

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Servei de Prevenció	Any 1,2,3,4	Personal sanitari amb formació amb PG front al personal sanitari total	% personal sanitari amb formació PG: 2/6 han realitzat el curs "Perspectiva de gènere en salut laboral", organitzat pel EVES. PENDENT AMPLIACIÓ INFORMACIÓ ?
<b>En procés</b>				

**Acció 25.** Sistematitzar la dimensió de gènere en la recopilació de dades i el control estadístic del Servei de Prevenció i Medi ambient.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Servei de Prevenció	Any 1,2,3,4	% informació per sexe respecte informació total	% 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 ?
<b>No Realitzada</b>				

## EIX 2. ELS PROCESSOS CLAU DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

La Universitat de València transversalitzarà la perspectiva de gènere en l'ensenyament i garantirà igualment la recerca amb perspectiva de gènere. En aquest sentit, la Universitat difondrà les aportacions de les dones en la investigació, fomentarà la investigació i la docència realitzades amb perspectiva de gènere i l'elaboració de materials docents ajustats a aquest propòsit.

La Universitat, preocupada per la pèrdua del talent científic de les dones en el temps i per la persistent bretxa de gènere, desenvoluparà projectes innovadors per atraure dones en els estudis STEM (*Science-Technology-Engineering-Mathematics*) altament masculinitzats sense perdre per això de vista el valor inqüestionable de les carreres vinculades a les àrees Social, de Salut i d'Educació, fonamentalment feminitzades.

### 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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Estudis	CAT Centres	Any 1,2,3,4	Nombre de titulacions amb PG	Acció no implementada Nombre de titulacions amb Pla PG: <b>0</b>  Acció complementària <b>SI</b> - Des de la Unitat d'Igualtat s'actualitza periòdicament el <a href="#">Diagnòstic sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en els títols de Grau de la UV</a>

**Acció 27.** Establir eines per tal de monitoritzar el grau de transversalització de la perspectiva de gènere a les titulacions universitàries.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis	Unitat d'Igualtat Centres	Any 1,2,3,4	Eines creades	Eines creades: <b>0</b>  Actuacions prèvies, cursos formatius: <b>16</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>- 15 Tallers de formació a partir de les guies de la Xarxa Vives</li> <li>- Incorporació al Pla de Formació Permanent des del Curs 2020-21: 10 hores de Docència Universitària amb Perspectiva de Gènere (DUPEG)</li> </ul>

**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 Màster.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis	Unitat d'Igualtat Centres	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▯ Reglament TFG S/N</li> <li>▯ Reglament Màster S/N</li> </ul>	Acció no implementada (Pendent de sol·licitar a Centres i Cats l'adopció d'aquesta mesura a curt termini)  1) Reglament TFG: <b>N</b> 2) Reglament Màster: <b>N</b>

**Acció 29.** Potenciar l'assignatura transversal (Relacions de Gènere), que preparen a l'estudiantat com a professionals responsables amb la igualtat.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis	Unitat d'Igualtat Centres	Any 1,2,3,4	Alumnat matriculat	<p>Campanya de difusió anual realitzada per la Unitat d'Igualtat en el període de matriculació.</p> <p>En desembre de 2020, davant la baixa matrícula del curs, s'ha realitzat una campanya massiva de difusió</p> <p>Alumnat matriculat a les Assignatures de Relacions de Gènere dels tres Campus: 136 en 2019, 85 en 2020, 110 en 2021.</p>

**Realitzada**

**Acció 30.** Incentivar estratègies de captació en secundària sense estereotips de gènere i mantenir (i si és possible, incrementar), les activitats de captació d'estudiantat 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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis Vicerectorat d'Ocupació i Programes Formatius	Unitat d'Igualtat SEDI Centres	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▢ Conveni amb GVA S/N</li> <li>▢ Evolució matrícula STEM per sexe</li> </ul>	<p>Actuacions prèvies:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Celebració del Dia de la Dona i la Xiqueta a la Ciència</li> <li>2. Suport al projecte del FECyT Girls4STEM</li> <li>3. Creació de la Càtedra de Bretxa Digital de Gènere amb la GVA</li> <li>4. Divulsuperbac 2.0. Divulgació sobre superbacteris en clau de dona i altres activitats del SWI - Small World Initiative</li> <li>5. Conferències i continguts del Conèixer (Cecilia Castaño...)</li> </ol>

**Realitzada**

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Estudis	SEDI Centres	Any 1,2,3,4	Oferta formativa en igualtat (mentoria, passaport cultural i voluntariat)	Oferta formativa voluntariat: <b>3 cursos. Acció implementada</b>  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: <b>0</b> Passaport cultural: <b>0</b>

## 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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei d'Investigació	Any 1,2,3,4	% Recursos per a investigació amb PG respecte total	% Recursos per a investigació amb PG respecte total: Acció no implementada: <b>N</b> 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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei d'Investigació	Any 1,2,3,4	% de projectes d'Investigació amb PG respecte del total	Aquesta evidència requereix la creació d'un ítem de mesurament Acció no implementada % Projectes d'Investigació amb PG: <b>Desconegut</b>

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei d'Investigació	Any 1,2,3,4	Nombre de grups d'investigació en igualtat entre homes i dones	Acció no implementada



	Grups investigació			
--	--------------------	--	--	--

**Acció 35.** Promocionar la investigació amb perspectiva de gènere entre l'alumnat universitari:

- a) Mantenir i difondre les convocatòries del Premi Olga Quiñones per a Tesis Doctorals i d'altres premis semblants en col·laboració interuniversitària (Presen Sáenz), així com visibilitzar els treballs premiats a la pàgina web de la Unitat d'Igualtat.
- b) Iniciar l'alumnat de doctorat en la investigació amb perspectiva de gènere mitjançant el curs "Incorporació de l'Anàlisi de Gènere a la Investigació" (IAGI) en la modalitat per a l'estudiantat de Doctorat.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Investigació	Unitat d'Igualtat IUED Escola de Doctorat	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▢ Difusió Premis S/N</li> <li>▢ Alumnat IAGI Doctorat amb certificació</li> </ul>	<p>a) Difusió Premis: <b>Acció implementada</b></p> <p>Participació en les 7 edicions</p> <p>1a: 10 TOTAL. 2TFG, 8 TFM.</p> <p>2a: 18 TOTAL: 2TFG,11 TFM(1 home )</p> <p>3a: 18 TOTAL: 6TD(3 homes), 9 TFM, 3 TFG</p> <p>4a: 28 TOTAL: 3 TD,12 TFM(2 homes), 13 TFG</p> <p>5a: 19: 30 TOTAL: 2 TD(1 home ), 17 TFM (2 homes), 11 TFG</p> <p>6a: 12 TOTAL: 1 TD, 9 TFM, 2 TFG(1 home )</p> <p>7a: 42 TOTAL: 3 TD, 21 TFM (1 home ), 17 TFG(1 home)</p> <p>b) Estudiantat IAGI Doctorat</p> <p>CURS 2019/2020. 26 dones i 6 homes Total: 32 persones</p> <p>D'aquestes persones formades, se'ls va reconèixer en l'expedient la realització d'aquesta activitat a 12 d'ells.</p>

				<p>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>
--	--	--	--	---

**Realitzada**

### OBJECTIU 2.3: VISIBILITZAR LES DONES INVESTIGADORES

**Acció 36.** Potenciar la presència d'investigadores i, si és el cas, d'expertes en gènere en projectes punters, així com enfortir les xarxes d'investigadores.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei d'Investigació	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▯ % dones en projectes punters (definir)</li> <li>▯ Nombre de dones expertes en gènere en projectes punters</li> </ul>	<p>Requereix concreció del concepte "Projectes punters"</p> <p>Acció no implementada</p>

**Acció 37.** Estimular la creació d'equips paritaris i fomentar els projectes d'investigació liderats per dones com a Investigadores Principals (IP).

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei d'Investigació	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▯ Nombre d'equips paritaris (40%-60%)</li> <li>▯ % dones IP en projectes d'investigació</li> </ul>	Acció no implementada

**Acció 38.** Augmentar la visibilitat de les recerques fetes per dones investigadores.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Investigació	Unitat d'Igualtat Servei d'Investigació	Any 1,2,3,4	Nombre d'activitats de Difusió d'investigacions fetes per dones	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>2) Difusió del llibre Menors en disputa, fruit d'un encàrrec a un equip d'investigadores de la UV amb la GVA</li> <li>3) Presentació del Manual de Derecho Constitucional con perspectiva de género</li> <li>4) Jornades Dones en Neurociència. 4 edicions</li> <li>5) Participació de la UV en la Nit Valenciana de les Investigadores. 4 edicions</li> <li>6) Notícies elaborades per la Unitat de Cultura Científica- Càtedra de Divulgació de la Ciència ?</li> <li>7) Notícies o números especials de la revista Mètode?</li> </ol>

				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:
--	--	--	--	---

**Realitzada**

### 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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Investigació	Unitat d'Igualtat Servei d'Investigació	Any 1,2,3,4	Nombre d'activitats de difusió de l'impacte investigador de les dones	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:
--	--	--	--	---

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Innovació	UVocupació	Any 1,2,3,4	Nombre d'accions de suport a dones amb potencial	

**Acció 41.** Promoure la inserció laboral i la emprenedoria de les titulades (trobadres amb mitjans de comunicació i empreses; assessorament, formació i sensibilització per afavorir l'ocupabilitat en les institucions i empreses, ajudes, microcrèdits...).

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Vicerectorat d'Ocupació i Programes Formatius	UVocupació	Any 1,2,3,4	Nombre d'accions de promoció	

### EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

La Universitat de València vetlarà per una governança paritària i treballarà per modificar les normatives perquè siguen generadores de la igualtat efectiva entre les nostres dones i els nostres homes.

Així mateix, la Universitat de València desplegarà un conjunt d'indicadors de gènere que visibilitzen la situació real de les dones i els homes i que permetran analitzar i fer el seguiment i avaluació de les polítiques d'igualtat en la institució consolidant així l'*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<sup>1</sup> el distintiu "*Igualdad en la universidad*".

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Rectora / VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 2,3	Accions per a posar la UV en disposició d'obtenir el distintiu	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: <b>0</b> (Pendent d'implementació segons criteris per atorgar aquest Premi)

<sup>1</sup> Redissenyada l'acció: Abans "*Treballar per a obtenir del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat el distintiu 'Igualdad en la empresa'*"

**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 incentius a la paritat en àrees on no siga requisit.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Secretària General	Unitat de suport a Secretària General	Any 1,2,3,4	Evolució del nombre de Comissions i òrgans de govern amb paritat	Acció no implementada: <b>N</b>

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Rectora	SAP/ Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Informe Rectora al Claustre amb dades d'igualtat efectiva S/N	Informe Rectora al Claustre amb dades d'igualtat efectiva: 2019: <b>N</b> 2020: <b>N</b> 2021: <b>N</b>

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Formació	SFPIE	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▭ Nombre de persones amb formació en avaluació d'impacte de gènere (per Servei)</li> <li>▭ Nombre de normatives amb informe d'impacte sobre el total</li> </ul>	<p>Acció implementada: <b>S</b></p> <p>S'ha programat un curs de formació permanent en 2022: <a href="#">Incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió universitària</a> (15 h)</p> <p><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.</p>

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Economia Gerència	Servei de Contractació Administrativa	Any 1,2,3,4	Inclusió clàusules socials en matèria d'igualtat i front a la VM S/N	<p>Clàusules socials en matèria d'igualtat: <b>S</b> (però és 3a causa de desempat i ha desaparegut l'anterior criteri: En cas d'igual posició, es donava prevalença a disposar de Pla d'igualtat).</p> <p>En matèria de VM excloure a personal amb antecedents de maltractament té moltes dificultats d'implantació i s'estan perdent els recursos en els Tribunals en aquesta matèria.</p>

**Acció 47.** Assumir la funció de coordinació de la *Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria* (RUIGEU) amb la creació d'una nova marca i una nova web que modernitze i actualitze les actuacions com a xarxa.



Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1	Coordinació RUIGEU UV S/N	<p>Coordinació de RUIGEU UV : <b>S Acció Implementada</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinació de RUIGEU assumida des de l'Observatori de la Igualtat de la UV des de 2018</li> <li>- Nou logo dissenyat des del Servei de Web i Marketing UV, en acord amb la imatge institucional de la UV</li> <li>- Nova web dins de la pàgina de la UV: <a href="http://www.uv.es/ruigeu">www.uv.es/ruigeu</a></li> <li>- Coordinació de campanyes i manifestos conjunts</li> <li>- Aprovació del Reglament intern de la RUIGEU en 2021</li> <li>- La directora de la UI de la UV assumeix la coordinació formal de la xarxa</li> <li>- Coordinació dels Grups de Treball i enquesta diagnòstica</li> </ul>

**Realitzada**

### 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 permeti el seu tractament informàtic i estadístic.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
---------------------	-------------------	---------	------------	--------------

VR TIC	SAP	Any 1,2,3,4	Nombre d'activitats, òrgans, unitats, etc. incorporades al Sistema d'Informació de la UV desagregades per sexe	100% d'informes del datawarehouse de la UV d'alumnat, PDI, PI i PAS desagregats per sexe.
--------	-----	----------------	--	---

**Realitzada**

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Vicerectorat d'Ocupació i Programes Formatius	UVocupació	Any 1,2,3,4	Nombre d'informes emesos	<p>Nombre d'informes emesos : <b>S Acció Implementada</b></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: <a href="https://www.uv.es/uvocupacio/ca/estudis-analisis/estudis-insercio-laboral-titulats-doctors/tercer-estudi-graduats-2016-2018-.html">https://www.uv.es/uvocupacio/ca/estudis-analisis/estudis-insercio-laboral-titulats-doctors/tercer-estudi-graduats-2016-2018-.html</a></p> <p>- Informes específics per cada titulació amb una infografia penjada a les fitxes de tota l'oferta de graus de la UV on es poden identificar les bretxes de gènere en quant a l'ocupació, el salari i les condicions laborals dels titulats i titulades.</p>

**Realitzada**

**Acció 50.** Dotar de mitjans (consolidar la plantilla) a l'Observatori de la Igualtat de la Universitat de València.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Gerència	Any 1,2	Consolidació plantilla observatori S/N	Consolidació plantilla observatori: <b>En curs</b> (Programada la creació per al 2on trimestre 2021)

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR TIC VR Igualtat	SAP Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▯ Sistema d'indicadors igualtat UV S/N</li> <li>▯ Sistema d'Indicadors igualtat SPUE S/N</li> </ul>	<p>Acció no implementada però sí programada per a enguany</p> <p>1) Sistema d'indicadors igualtat UV: <b>Acció Implementada</b> actualitzat anualment amb dades del Recull de Dades  <a href="https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/observatori/indicadors-igualtat/estudiantat-1285875306915.html">https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/observatori/indicadors-igualtat/estudiantat-1285875306915.html</a></p> <p>2) Sistema d'Indicadors igualtat SPUE: <b>N</b></p> <p>3) Sistema d'Indicadors programa igualtat Xarxa Vives: <b>S</b>  <a href="https://www.vives.org/programes/igualtat-genero/">https://www.vives.org/programes/igualtat-genero/</a></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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR TIC VR Igualtat	SAP Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Nombre d'informes automatitzats	<b>Acció en curs. Pendent reunió amb SAP</b>

---

## EIX 4. LA CULTURA DE LA IGUALTAT

La Universitat de València desenvoluparà una cultura de la igualtat que trenque amb els estereotips i els rols i amb tot allò simbòlic que construeix la desigualtat entre dones i homes promovent la igualtat de gènere en tota la programació cultural dels centres, campus i serveis. En aquesta línia, els mitjans de comunicació suposen una eina primordial per aconseguir aquest objectiu, incorporant una mirada igualitària en les dinàmiques de producció de notícies així com en l'agenda de veus expertes.

### 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 dates 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 novembre.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Nombre d'accions realitzades	Ajudes PAS y PDI: Implementada Debats: Implementada Commemoració Dies Internacionals: Implementada Vegeu <a href="#">Memòries anuals</a> de la Unitat d'Igualtat on es desglossen totes i cadascuna de les activitats realitzades

**Realitzada**

**Acció 54.** Promoure la creació de grups de reflexió per a formar i treballar les noves masculinitats, dissenyant materials didàctics i tecnològics.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'igualtat	Comissions d'Igualtat Centres	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▭ Nombre de grups creats per centre</li> <li>▭ Nombre de materials creats</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>2. Curs per al PAS/PDI “Hombres nuevos.Desmontando la masculinidad tóxica en el ámbito universitario” Març 2021</li> <li>3. Curs per a l'estudiantat “Construint masculinitat(s) en el context universitari. Setembre 2020</li> <li>4. Aplicació mòbil “Un pequeño gran paso” + vídeo sobre masculinitats igualitàries. Difusió prevista Abril 2022</li> <li>5. Decàleg masculinitats igualitàries a la UV.</li> <li>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</li> </ol>

				7. Encàrrec d'una guia didàctica per acompanyar el curt "Un pequeño gran paso" a l'investigador Jorge Cascales, professor UV. Febrer de 2022
--	--	--	--	--

**Realitzada**

**Acció 55.** Consolidar, 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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat Delegació d'Estudiants	Unitat d'Igualtat SEDI	Any 1,2,3,4	Realització Jornada de Benvinguda a la igualtat S/N	Acció en curs (pendent d'execució 2021 i 2022) Realització Jornada 2019: <b>S</b> Realització Jornada 2020: <b>S</b> Realització Jornada 2021: <b>S</b>

**Realitzada**

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR de Projecció Territorial	Unitat de suport a programes Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Nombre d'activitats formatives del VR amb valors i/o activitats d'igualtat	- Nombre d'activitats formatives del VR amb valors i/o activitats d'igualtat -UNISOCIETAT: conferències 9 i mòduls 1 (2019); 5 conferències (2020) -UNIVERSITAT I TERRITORI: 0 (2019); 1 (2020) -UNIVERSITATS ESTACIONALS: 1 (2019); 4 (2020) -DOCUFÒRUM: 1 (2019); 0 (2020)
<b>Realitzada</b>				

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat	Unitat d'Igualtat Gabinet de Premsa	Any 1,2,3,4	Nombre de campanyes per canal de difusió	Pàgina web 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 pengem 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>Campanyes:  2019 “No estàs sola”  2020 “block al masclisme”  2021 “Masculinitats igualitàries”</p> <p>Xarxes socials: Facebook, Twitter, Youtube i Instagram.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ A 31 de desembre de 2021 teníem 3857 “M’agrada” en la nostra pàgina de <a href="#">Facebook</a> (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.</li> <li>○ A finals de 2020, a <a href="#">Twitter</a>, teníem 2797 followers (2.653 en 2020, 2.391 en 2019, 1.178 en 2016, 680 en 2015 i 502 en 2014). El 72% de la nostra audiència són dones.</li> <li>○ A <a href="#">Youtube</a>, tenim unes 116.892 visualitzacions (105.500 en 2020, 61.080 en 2019 i 11.946 en 2016), amb una duració mitjà de les reproduccions de 11:54. El 60% de la nostra audiència són dones.</li> <li>○ A Instagram <a href="https://www.instagram.com/unitatigualtatuv/">https://www.instagram.com/unitatigualtatuv/</a> tenim 1310 seguidors, 1.028 seguidors en 2020 i 718 en 2019</li> </ul>
--	--	--	--	---

**Realitzada**

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat VR Cultura VR Cooperació VR Projectió Territorial	Servei de Prevenció Servei d'Extensió Universitària , Aules Culturals... Direcció CM Rector Peset Direcció CIG	Any 1,2,3,4	Programació prevista en matèria d'igualtat per Servei S/N	Responsabilitat orgànica en funció de la matèria 1) Debats i Conferències de l'àrea de cultura: programació del Cicle Dones creadores (6 conferencians en 2019-20) 2) Programació específica amb temàtica d'igualtat en el mes de març a les Aules Culturals: música, cinema, teatre 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. 4) CIG: Programa L'Estiu de les Dones. 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) 6) Cooperació al Desenvolupament <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beques Luis Vives: reserva de 2 beques, per al Màster Universitari de Gènere i Polítiques d'Igualtat</li> <li>- Conveni amb la Fundació Mujeres por África: es proporciona una Beca Máster Universitari en Gènere i polítiques d'Igualtat</li> <li>- 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</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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)</li> <li>- Investigació Educació per a la Ciutadania Global</li> </ul>
--	--	--	--	---

**Realitzada**

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat Delegació d'Estudiants	Unitat d'Igualtat SEDI	Any 1,2,3,4	Manteniment ajuda a activitats igualtat estudiants S/N	Manteniment ajuda a activitats igualtat estudiants 2019: <b>S</b> Manteniment ajuda a activitats igualtat estudiants 2020: <b>S</b> Manteniment ajuda a activitats igualtat estudiants 2021: <b>S</b> Manteniment ajuda a activitats igualtat estudiants 2022: Pendent

**Realitzada**

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis	Unitat d'Igualtat SPL	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▭ Nombre d'accions d'impuls</li> <li>▭ Evolució nombre de queixes</li> <li>▭ Nombre de textos revisats</li> </ul>	<p><b>Unitat d'Igualtat:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Curs “Llenguatge Administratiu Igualitari” en el programa de formació permanent. 15 hores. 4 edicions</li> <li>- Debat llenguatge inclusiu celebrat a l'octubre de 2020</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> </ul> <p><b>Servei de Política Lingüística</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul> <p>Unitat de Qualitat: pendent rebre informe sobre queixes produïdes</p>
<b>Realitzada</b>				

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat VR de Cultura	Unitat d'Igualtat PUV	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % actes amb identificació persones ponents amb dos cognoms</li> <li>- Revisió de les normes de citació: S/N</li> </ul>	<p>UdI: <b>Acció en curs</b> (Programa DÓNDE ESTÁN ELLAS a iniciativa del Parlament europeu)</p> <p>PUV: Revisió de les normes de citació: <b>S</b></p> <p>S'han actualitzat les normes i estan disponibles a l'apartat del web de PUV sobre "Com publicar a PUV": <a href="https://puv.uv.es/publicar-puv">https://puv.uv.es/publicar-puv</a></p> <p>Concretament els enllaços directes a les normes en valencià i en castellà són els següents:</p> <p><a href="https://puv.uv.es/doc_pdf/normes.pdf">https://puv.uv.es/doc_pdf/normes.pdf</a></p> <p><a href="https://puv.uv.es/doc_pdf/normas.pdf">https://puv.uv.es/doc_pdf/normas.pdf</a></p>

**Realitzada**

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
---------------------	-------------------	---------	------------	--------------

VR de Projectió Territorial	Unitat de suport als programes	Any 1,2,3,4	% de professores a aquests programes	% de professores en aquests programes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• -UNISOCIETAT: 45% (2019) y 43% (2020)</li> <li>• -UNIVERSITAT I TERRITORI: 33% (2019) y 52% (2020)</li> <li>• -UNIVERSITATS ESTACIONALS: 34% (2019) y 46% (2020)</li> <li>• -DOCUFÒRUM: 51% (2019) y % 21% (2020)</li> </ul>
-----------------------------	--------------------------------	-------------	--------------------------------------	--

**Realitzada**

**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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Rectorat Secretària General VR d'Igualtat	Gabinet de Rectorat Unitat de suport a SG Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▭ Nombre de Reglaments d'actes acadèmics de rellevància modificats per a garantir la paritat</li> <li>▭ Nombre d'actes UV de reconeixement de dones</li> </ul>	Reglaments modificats: <b>NO</b> Previst: Acte pioneres de la Sociologia valenciana 0 dones Honoris Causa en el període del III Pla d'Igualtat 3 dones Medalla de la UV en el període del III Pla d'Igualtat Valls-Llobet, Carme 04/03/2019 Del Barrio Gándara, M <sup>a</sup> Victoria 25/01/2019 Sevilla Merino, Julia 17/12/2018

**En procés**

**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	Unitat d’execució	Període	Evidències	Observacions
Rectorat	Gabinet de Premsa	Any 1,2,3,4	Guia actualitzada S/N	<p>El Gabinet de premsa treballa amb la Guia d’expertes de la Unió de Periodistes</p> <p>Guia actualitzada: <b>NO</b></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>
<b>No realitzada</b>				