

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: S 2) Enquesta de necessitats Estudiantat: Març 2021: En procés 3) Coordinació guia de bones pràctiques sota Covid 19: S 4) Estudi diagnòstic sota la pandèmia: Realitzat: S 5) Recopilació normativa: Realitzada S

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"> ▢ Model S/N ▢ Nombre d'accions C&C derivades del model 	<p>1) Pendent de constituir la Comissió e_Concilia amb dos objectius:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Proposar el model de conciliació segons necessitats detectades i normativa estatal, autonòmica i pròpia b) b) Establir una eina informàtica facilitadora de l'exercici dels drets de conciliació corresponsable. <p>2) Model: N</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) En procés d'elaboració una guia de conciliació corresponsable <p>3) Número d'accions: 0</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	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: 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 Generalitat Valenciana, 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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Gerència	Any 1, 2, 3,4	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Nom. Convenis signats ▣ % Fons social C&C 	<p>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)</p> <p>2) En procés demanar de la Gerència activació del Fons Social per a finalitats de conciliació corresponsable. % Fons Social: 0 (No activat)</p>

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 edificis	Any 1,2,3,4	Nombre d'espais C&C	1) Pendent i vinculada a disponibilitat d'espais físics per acollir aquests espais. Nombre d'espais: 1

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	Acció implementada (Reunions virtuals generalitzades)

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>Continguts d'igualtat, contra la VM i noves masculinitats al Pla de formació anual per a PAS/PDI:</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. 6 edicions impartides • Prevenció de la violència de gènere. impartit per la psicòloga Isabel Núñez, 20 hores. 6 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. 24 hores. 3 edicions impartides • Docència Universitària amb Perspectiva de Gènere, Impartit per la catedràtica en Sociologia Capitolina Díaz. 10 hores. Novetat 2021 • Masculinitat patriarcal, desigualtat i violència: Claus per a la superació de la cultura masclista. 20 horas. Novetat 2021 • Igualtat, diversitat i sostenibilitat; reptes per a construir un nou model a la Universitat de València. 15 horas. Presencial 2 edicions • Formació bàsica en matèria de violència de gènere. 20 hores. 2 edicions

<p>VR Professorat Gerència</p>	<p>S RRHH PDI S RRHH PAS</p>	<p>Any 1,2,3,4</p>	<p>Nombre de llocs amb requisit formatiu en igualtat</p>	<p>Acció no implementada. Nombre de llocs amb requisit formatiu d'igualtat: Només a la Unitat d'Igualtat, 1</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"> - 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 - 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'entrevi personal a aspirants.
--	--	--	--	---

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: 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. - 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 Docentia.

				<p>Nombre de cursos de transversalització de la PG en Investigació:</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> <ul style="list-style-type: none"> - (UdI 11F 2021):webinar "El paper de la dona en la divulgació científica" https://youtu.be/YBlg_NvCBEo

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: 0

Acció 10. Estudiar mesures d'acció positiva per a incorporar professores i dones d'escapes tècniques en àrees masculinitzades i facilitar que la maternitat no influísca 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: Sí</p> <p>1) Realitzats dos estudis estadístic i jurídic per a PDI (Març 2021): 2 Pendent de presentar als òrgans oportuns les accions positives que caldria implantar, identificades als estudis.</p> <p>2) Diagnòstic Observatori amb dades del PAS</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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Professorat, VR Estudis Gerència	S RRHH PDI S RRHH PAS SEDI	Any 1,2,3,4	<input type="checkbox"/> Programa PDI S/N <input type="checkbox"/> Programa PAS S/N <input type="checkbox"/> Programa Estudiantat S/N	Acció no implementada: 1) Programa PDI: N 2) Programa PAS: N 3) Programa Estudiantat: N

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	<input type="checkbox"/> Evolució Nombre dones investigadores en xarxes <input type="checkbox"/> Creació unitat S/N	VR Investigació: Evolució Nombre dones investigadores en xarxes: Desconegut UVocupació: Creació unitat: N

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"> ▣ Sol·licituds cursades ▣ Nombre d'accions positives realitzades 	<p>1) Demanada a l'ANECA (gener 2021) en coordinació amb tota la RUIGEU: Sol·licituds cursades: 2</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: 0</p>

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	1) Estudi: En procés (encarregat l'estudi en 2020; enquesta online adreçada a la comunitat universitària, prevista en abril-maig 2021)

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	<input type="checkbox"/> Aprovació protocol S/N <input type="checkbox"/> Valor Reglamentari S/N	Actuacions prèvies realitzades: Sí <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborat l'esborrany (octubre 2020) 2. Presentat a estudiants víctimes amb experiència en el Protocol anterior (novembre) 3. Presentat a les Seccions Sindicals (desembre) 4. Incorporació d'esmenes i reunions amb els qui les van presentar (gener-febrer) 5. Donada l'envergadura dels canvis, pendent de tornar a passar per la CPIUV, Comissió de Diversitats i posteriorment Mesa Negociadora i Consell de Govern (previsió febrer-març 2021) Aprovació Protocol: En procés Valor Reglamentari: N

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"> ▢ Nombre d'espais violeta creats ▢ Punts violeta activats 	<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 estudiants voluntàries: octubre 2018, 2019. Pendent de continuar en funció de la viabilitat de festa presencial en 2021)</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	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)	<p>Nombre de personal voluntari (per col·lectiu i Campus-Centre):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 29 estudiants - 30 persones en PAS/PDI

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	<p>Nombre de mesures cautelars adoptades:</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 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 preveure, 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	<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	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	<p>Nombre de persones ateses</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> <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.</p> <p>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.</p> <p>Nombre de persones al grup de suport estudiantes en 2019, 9 en 2020 i 5 en 2021 (reducció provocada per la pandèmia)</p>

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
VR Igualtat Gerència	Servei de Prevenció	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> ▢ Actualització Pla de Prevenció amb PG S/N ▢ Actualització Mapa Riscos amb PG S/N ▢ Actualització estudi riscos psicosocials amb PG S/N 	<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 puguin 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>

Acció 23. En cas d'estudiantes embarassades, que puguin 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	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	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 ?

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 Preveució	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 ?

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: 0 Acció complementària - Des de la Unitat d'Igualtat s'actualitza periòdicament el Diagnòstic amb una relació d'assignatures on s'incorpora 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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis	Unitat d'Igualtat Centres	Any 1,2,3,4	Eines creades	Eines creades: 0 Actuacions prèvies, cursos formatius: 16 - 15 Tallers de formació a partir de les guies de la Xarxa Vives - Incorporació al Pla de Formació Permanent 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 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"> ☐ Reglament TFG S/N ☐ Reglament Máster S/N 	<p>Acció no implementada (Pendent de sol·licitar a Centres i Cats l'adopció d'aquesta mesura a curt termini)</p> <p>1) Reglament TFG: N</p> <p>2) Reglament Máster: N</p>

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>

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	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"> ▢ Conveni amb GVA S/N ▢ Evolució matrícula STEM per sexe 	<p>Actuacions prèvies:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Celebració del Dia de la Dona i la Xiqueta a la Ciència 2. Suport al projecte del FECyT Girls4STEM 3. Creació de la Càtedra de Bretxa Digital de Gènere amb la GVA 4. Divulsuperbac 2.0. Divulgació sobre superbacteris en clau de dona i altres activitats del SWI - Small World Initiative 5. Conferències i continguts del Conèixer (Cecilia Castaño...) <p>1) Evolució matrícula STEM per sexe</p> <p>2) Conveni amb GVA: N</p>

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)	<p>Oferta formativa voluntariat: 3 cursos. Acció implementada</p> <p>Formació per a impulsar el voluntariat a través del Sesi, 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)</p>

				Mentoria: 0 Passaport cultural: 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	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: 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	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: 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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei d'Investigació ó Grups investigació	Any 1,2,3,4	Nombre de grups d'investigació en igualtat entre homes i dones	Acció no implementada

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"> ▢ Difusió Premis S/N ▢ Alumnat IAGI Doctorat amb certificació 	<p>a) Difusió Premis: Acció implementada</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</p> <p>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 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">▫ % dones en projectes punters (definir)▫ Nombre de dones expertes en gènere en projectes punters	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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei d'Investigació	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none">▫ Nombre d'equips paritaris (40% -60%)▫ % dones IP en projectes d'investigació	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	<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>

ÀMBIT D'INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA

OBJECTIU 2.4: INCREMENTAR L'OCUPABILITAT I L'EMPREDORIA 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	<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 espials 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 Co 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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Innovació	UVocupació	Any 1,2,3,4	Nombre d'accions de suport a dones amb potencial	VERIFICAR POSSIBLES ACCIONS

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
VR Innovació Vicerectorat d'Ocupació i Programes Formatius	UVocupació	Any 1,2,3,4	Nombre d'accions de promoció	VERIFICAR POSSIBLES ACCIONS

EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

La Universitat de València vetlarà per una governança paritària i treballarà per modificar les normatives perquè siguin 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**¹ 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 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 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: N

¹ Redissenyada l'acció: Abans “*Treballar per a obtenir del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat el distintiu 'Igualdad en la empresa'*”

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: N 2020: N 2021: N

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"> ▢ Nombre de persones amb formació en avaluació d'impacte de gènere (per Servei) ▢ Nombre de normatives amb informe d'impacte sobre el total 	Acció no implementada Pendent: Posar en marxa tallers de formació a la demanda

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	Clàusules socials en matèria d'igualtat: (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). En matèria de VM exclou a personal amb antecedents de maltractament té moltes dificultats d'implantació i s'estan perdent els recursos en els Tribunals en aquesta matèria. Caldria revisar l'acció.

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	Coordinació de RUIGEU UV : S Acció Implementada Coordinació RUIGEU assumida per 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 visibilitzant el treball que es fa per la igualtat - Nova web dins de la pàgina de la UV: www.uv.es/ruigeu - Coordinació de campanyes i manifestos conjunts

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	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 PA 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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Innovació Vicerectorat	UVocupació	Any 1,2,3,4	Nombre d'informes emesos	Nombre d'informes emesos Acció Implementada

<p>d'Ocupació i Programes Formatius</p>				<p>Tots els estudis realitzats han incorporat la perspectiva de gènere.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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: https://www.uv.es/uvocupacio/ca/estudis-analisis/estudis-insercio-laboral-titulats-doctors/tercer-estudi-graduats-2016-2018-.html - 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.
---	--	--	--	---

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: En curs (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"> ▫ Sistema d'indicadors igualtat UV S/N ▫ Sistema d'Indicadors igualtat SPUE S/N 	<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>

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	<p>Acció en curs</p> <p>Nombre d'informes automatitzats:</p>

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 (en execució 2021, pendent 2022) Debats: Implementada (en execució 2021, pendent 2022) Commemoració Dies Internacionals: Implementada (en execució 2021, pendent 2022) 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	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'igualtat	Comissions d'Igualtat Centres	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> ▢ Nombre de grups creats per centre ▢ Nombre de materials creats 	<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 entorns digitals. Vídeo i càpsula audiovisual en 3 llengües. Web i Xarxes Socials. Novembre de 2020 2. Curs per al PDS/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 2021 5. Decàleg masculinitats igualitàries a la UV. Difusió prevista Abril 2021

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: S Realització Jornada 2020: 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 DOCUFÒRUM*, 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)

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	<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 penegen 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: 2019 "No estàs sola" 2020 "block al masclisme" 2021 "Masculinitats igualitàries"</p> <p>Xarxes socials: Facebook, Twitter, Youtube i Instagram.</p> <p>La Unitat d'Igualtat ha mantingut enguany pàgina en Facebook i compte en Twitter, on es fa difusió de les activitats que es realitzen i es penegen notícies i enllaços d'interès. També compta amb un Canal Youtube propi on es penegen i es comparteixen vídeos de les nostres activitats i actes institucionals com ara el 8 de març o el 25 de novembre, o els vídeos de la nostra campanya audiovisual per a la prevenció de la violència de gènere en la Universitat (microrelats audiovisuals i píndoles audiovisuals).</p>

				<p>A 31 de desembre de 2020 teníem “M’agrada” en la nostra pàgina Facebook (3569 en 2019). El 81% de la nostra audiència són dones. o A finals de 2020, a Twitter, teníem 2.639 followers (2.391 en 2019. El 72% de la nostra audiència són dones.</p> <p>A Youtube, tenim unes 105.242 visualitzacions, 61.080 en 2019, amb una duració mitjà de les reproduccions de 11:54. El 60% de la nostra audiència són dones.</p> <p>Hem obert un compte a Instagram https://www.instagram.com/unitatigualtatuv/ amb 1.021 seguidors, 710 seguidors en 2019.</p>
--	--	--	--	--

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	Servei de Prevenció Servei d’Extensió Universitari	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 conferenciantes en 2019-20) 2) Programació específica amb temàtica d’igualtat en el mes de març a les Aules Culturals: música, cinema, teatre

VR Projecció Territorial	a, Aules Culturals... Direcció CM Rector Peset Direcció CIG			<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: Acció en procés: Compromís de la nova directora del CIG per què enguany es recupere el programa L'Estiu de les Dones.</p> <p>5) Programació Nau Gran: cursos monogràfiques 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 Máster 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	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: S Manteniment ajuda a activitats igualtat estudiants 2020: S Manteniment ajuda a activitats igualtat estudiants 2021: S Manteniment ajuda a activitats igualtat estudiants 2022: Pendent

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"> ▢ Nombre d'accions d'impuls ▢ Evolució nombre de queixes ▢ Nombre de textos revisats 	Unitat d'Igualtat: <ul style="list-style-type: none"> - Curs "Llenguatge Administratiu Igualitari" impartit per Eva Madrid i Imma Navarro. 15 hores. 3 edicions - Debat llenguatge inclusiu celebrat a l'octubre de 2020 - Previsió d'una xarrada col·loqui el 22 d'abril amb motiu del Dia internacional de la Llengua espanyola. Inclou la presentació d'un software per a facilitar l'ús d'un llenguatge igualitari. Servei de Política Lingüística <ul style="list-style-type: none"> - 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. Unitat de Qualitat: pendent rebre informe sobre queixes produïdes
--	--	--	--	---

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"> ▢ % actes amb identificació persones ponents amb dos cognoms ▢ Nombre de publicacions revisades / Revisió de les normes de citació: S/N 	<p>UdI: Acció en curs (Programa DÓNDE ESTÁN ELLAS a iniciativa del Parlament europeu)</p> <p>PUV: Revisió de les normes de citació: S</p> <p>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</p> <p>Concretament els enllaços directes a les normes en valencià i en castellà són els següents:</p> <p>https://puv.uv.es/doc_pdf/normes.pdf</p> <p>https://puv.uv.es/doc_pdf/normas.pdf</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	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"> ● -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	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"> ▢ Nombre de Reglaments d'actes acadèmics de rellevància modificats per a garantir la paritat ▢ Nombre d'actes UV de reconeixement de dones 	Reglaments modificats: ? Previst: Acte pioneres de la Sociologia valenciana

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
VR d'Investigació Rectorat	Gabinet de Premsa	Any 1,2,3,4	Guia actualitzada S/N	Guia actualitzada: ?
