



### Comissió de Polítiques d'Igualtat de la Universitat de València

**Data:** 26 de febrer de 2020

**Lloc:** Sala Juntes 3r pis, Rectorat

**Horari:** 10 a 12 hores

A la ciutat de València el dia 26 de febrer de 2020, a les 10:00 hores, Sala Juntes 3r pis, Rectorat amb l'assistència de les persones que a continuació es relacionen, queda constituïda la sessió.

#### Persones assistents:

Nom	Centre o Servei
Elena Martínez García	Vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat
Amparo Mañés Barbé	Directora de la Unitat d'Igualtat
Inmaculada Fuentes Durá	Facultat Psicologia
Anabel Forte Deltell	Facultat Matemàtiques
Pascuala García Martínez	Facultat Física
M <sup>a</sup> Dolores Mas Badia	Facultat Dret
M <sup>a</sup> Luisa Vázquez	Facultat Geografia i Història
Silvia Rueda	ETS d'Enginyeria
Gloria Segarra	Facultat Medicina I Odontologia
Iolanda Porcar	Fac. Química
M <sup>a</sup> Consolación García Lucerga	Facultat CAFE
Elena Cantarino	Facultat Filosofia i CC. Educació
Gemma Espí	Facultat de Fisioteràpia
Begonya Pozo Sánchez	Facultat Filologia, Traducció i Comunicació
M <sup>a</sup> Isabel Martínez	Facultat Infermeria
Noelia Ibarra	Facultat de Magisteri
Pepe Ramírez	Serveis Generals
Maribel Belda Ferrer	Representació Sindical-CCOO
Jaume López Herrero (enlloc d'Encarna Canet)	Representació Sindical-Stepv
Emilia Moreno de la Vieja	Representació Sindical-cgt
Luisa Manzano	Representació SATTUI



Carmen Hernández Ortega	Representació Sindical-csif
Gloria Royo de León	Representació Sindical-csif
Mónica García Cebriá	Representació del SEDI
Sonia Rodríguez Llamas	Cap d'iniciatives VR Igualtat
Isabel Núñez Ruiz	Unitat d'Igualtat
Pau Serrano i Magdaleno	Unitat d'Igualtat
Inés Soler Julve	Unitat d'Igualtat

**Disculpen assistència:**

Silvia Arranz Ferré, Representació Sindical-UGT

**1. APROVACIÓ DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ANTERIOR**

S'aprova l'acta de la reunió de la CPIUV del 19 de setembre 2019.

**2. INFORME DE LA VICERECTORA**

La vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat, Elena Martínez, obre la sessió donant la benvinguda a les noves incorporacions a la CPIUV: Anabel Forte (Facultat de Matemàtiques), Belén Fouz (Facultat de Biològiques) i Luisa Manzano (Sattui).

A continuació, presenta un informe de les principals actuacions que s'han realitzat des de l'aprovació del III Pla d'Igualtat.

**EIXOS DEL III PLA D'IGUALTAT (2019-2022)**

Es presenten els eixos del III Pla d'Igualtat (2019-2022) així com els objectius a aconseguir per cada eix:

- **Les persones** (àmbits: conciliació, formació, accés a la carrera, Violència de Gènere i Salut laboral).
- **Els processos clau** (àmbits: docència, investigació, transferència/innovació).
- **Governança i Observatori** (àmbits: governança universitària i observatori de la igualtat).
- **Cultura de la Igualtat** (àmbits: igualtat a la UV, llenguatge no sexista, reconeixement de dones excel·lents).

**A l'eix 1: Les Persones. En total, 5 objectius i 25 Accions****Objectiu 1.1: afavorir la conciliació i coresponsabilitat**



**Acció 1.** Promoure un estudi diagnòstic de la situació jurídica de la conciliació i corresponsabilitat per a tots els col·lectius implicats

**Acció 2.** Dissenyar i aprovar un model integral de conciliació i corresponsabilitat aplicable a tots els col·lectius universitaris: PAS, PDI, PI i Estudiantat

- Acció realitzada i en procés: Enquesta realitzada al personal PAS i PDI sobre “Necessitats de la comunitat universitària sobre la conciliació a la Universitat de València” pendent de l’informe diagnòstic definitiu. En breu, llançarem l’enquesta adaptada per a la comunitat estudiantil per tal de conèixer també les necessitats de conciliació d’aquest col·lectiu.
- Acció iniciada: Projecte e-concilia. Es constitueix un grup de treball que realitzarà una recopilació normativa de la situació dels drets de conciliació a l’àmbit universitari per a PAS i PDI.

**Acció 3.** Revisar i actualitzar les normatives necessàries per a implementar el model integral de Conciliació i Corresponsabilitat, amb les Comissions d’Igualtat dels Centres.

- Una vegada determinat el gap entre els drets actuals i les necessitats de conciliació de la comunitat universitària, serà possible elaborar el model integral de Conciliació i Corresponsabilitat, consensuant-lo amb els Centres i Serveis, dins de les disponibilitats pressupostàries.

**Acció 4.** Avaluar la possibilitat de creació d’Escoles infantils i Centres de dia (o altres alternatives viables).

- De moment, s’han elaborat dos guies (Escoles infantils i Centres de dia) que estan ja revisades i a punt de penjar-se a la web. Es farà difusió entre tot el PAS i el PDI.

**Acció 5.** Disposar d’espais d’estada flexibles per raons de C&C als Centres.

- Pendent d’agençar la visita de personal de la Unitat d’Igualtat i del Servei de Prevenció als centres per a decidir on poden estar els **Espais de lactància**. És important que des dels centres es busquen els possibles espais per tal d’agilitzar la posada en marxa.

**Objectiu 1.2: prioritzar la formació en igualtat i contra la Violència Masclista de sectors crítics i afavorir-la per tota la comunitat universitària.**

**Acció 7.** Prioritzar la formació en igualtat, en llenguatge inclusiu i contra la violència masclista d’agents clau UV.

- Formació contínua: IAGI, Prevenció de la VM, Llenguatge igualitari
- Formació continuada: Pla de formació específica en Igualtat: Les polítiques d’igualtat a la UV (on-line), curs bàsic de Prevenció de la VM (on-line), Masculinitat patriarcal, desigualtat i violència, i els tallers per a incorporar la PG a la docència i el Programa de **formació directiva en Igualtat i contra la VM**

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



- Formació a la demanda: Es programaran nous tallers aprofitant que la Xarxa Vives publica 6 noves Guies en els àmbits de: l'Antropologia, Arquitectura, Comunicació, Enginyeria Industrial, Infermeria i Matemàtiques

**Objectiu 1.3: igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats, base de les relacions laborals i de promoció a la UV.**

**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 incorporen normes que garantisquen la no discriminació de les dones

- Escrit elaborat per la UV i signat per 21 Universitat públiques adreçada al Ministeri amb competències en matèria d'investigació

**Objectiu 1.4: clima institucional de "tolerància zero" front a les violència masclistes, donant l'adequada protecció a les víctimes.**

**Acció 15.** Aprovació del nou PROTOCOL D'ACTUACIÓ I RESPOSTA DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ALTRES ASSETJAMENTS DISCRIMINATORIS

- L'esborrany, molt avançat, amplia l'àmbit d'actuació a estudiants i, a personal d'empreses (amb restriccions).
- Es contemplen també altres assetjaments discriminatoris.
- Tindrà caràcter reglamentari

**Acció 16 a 20** relatives a l'àmbit de VM s'exposaran en altre punt d'aquest ordre del dia.

Per a desenvolupar i reforçar la atenció a les situacions de VM i donar suport a les víctimes es compta amb:

- Isabel Nuñez, Tècnica Superior incorporada a la Unitat d'Igualtat com a Psicòloga per a fer formació en prevenció de la violència de gènere i atenció i acompanyament a les víctimes de violències masclistes.
- Sonia Rodríguez Llamas: Cap d'iniciatives experta jurista.

**Objectiu 1.5: transversalitzar la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals.**

**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.

- El Servei de Prevenció està demanant al personal la identificació de riscos en aquestes circumstàncies.

**Acció 23.** En cas d'estudiantes embarassades, fer les adaptacions necessàries.

- Es varen demanar dues actuacions puntuals. En l'àmbit temporal del III Pla d'Igualtat confiem en que s'adopten decisions estructurals a partir dels informes i estudis que estem recopilant.



**A l'eix 2: Els processos clau de la Universitat. En total, 4 Objectius i 16 Accions.**

**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.

- A partir dels 13 tallers formatius en Docència amb Perspectiva de Gènere a la UV, s'ha impulsat la modificació de les guies docents amb PG del professorat que ha realitzat els tallers (260 PDI).
- Per saber més, es poden consultar a: "Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere" de la Xarxa Vives <http://www.vives.org/serveis/guies-per-a-una-docencia-universitaria-amb-perspectiva-de-genere/>



**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, mitjançant conveni amb la GVA i de suport a les alumnes STEM que s'incorporen a la UV.

- Nomenament de Silvia Rueda Pascual com a Cap d'iniciatives per a captació de talents de dones en carreres STEM
- Programa Girls4STEM: <http://www.girls4stem.es/>

**Objectiu 2.2: garantir una investigació transversal i amb perspectiva igualitària i de gènere**

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

- Convocatòria de la VI edició del Premi Olga
- Realització del curs "Incorporació de l'Anàlisi de Gènere a la Investigació" (IAGI) en la modalitat per a PDI i també per a estudiantat de Doctorat.

**Objectiu 2.3: Visibilitzar les dones investigadores**

**Objectiu 2.4: Incrementar ocupabilitat i emprenedoria de les dones, i innovació i transferència de resultats de les dones.**

**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.

- Contacte amb el VR de Formació i Ocupació per tal de donar formació al personal de UV Ocupació amb PG i a estudiants amb voluntat emprenedora

**A l'eix 3: Governança i Observatori d'Igualtat. En total, 2 Objectius i 11 Accions.**



Encara que les següents accions no tenen repercussió directa als Centres i Serveis Universitaris, volem exposar les més importants desenvolupades fins ara:

**Objectiu 3.1: governança universitària paritària, amb normatives generadores d'igualtat entre dones i homes.**

**Objectiu 3.2: ampliar, aprofundir i consolidar l'Observatori de la Igualtat.**

- S'ha incorporat un apartat específic d'Igualtat en l'Informe de Gestió de la Rectora al Claustre
- S'ha previst formació per a generar els informes d'impacte de gènere (programa de formació directiva).
- S'han incorporat clàusules socials als contractes (encara que pretenem incrementar-les en el futur).
- La Unitat d'Igualtat de la UV és la coordinadora de la **Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria** (RUIGEU)

**A l'eix 4: La cultura de la Igualtat. En total, 1 Objectiu i 12 Accions.**

**Objectiu 4.1: crear la marca "Universitat de València" com a universitat igualitària.**

De l'Eix 4 (Cultura de la igualtat), tota la Comunitat universitària rep informació puntual de les accions desenvolupades.

### **3. ACTE INSTITUCIONAL DEL 8M I CALENDARI D'ACTIVITATS DELS CENTRES UNIVERSITARIS**

**Dijous, 5 de març**

**18h: Lectura del manifest** a càrrec de la rectora, Mavi Mestre Escrivà, amb motiu del Dia Internacional de la Dona. Manifest conjunt de la CRUE al qual estan adherides totes les universitats de la *Red de Unidades de Igualdad y de Género por la Excelencia Universitaria* (RUIGEU)

**Presentació** a càrrec de la vicerectora d'igualtat, diversitat i sostenibilitat, Elena Martínez  
**Lloc:** Claustre i Aula Magna de La Nau Centre Cultural

**Ponència:** "les possibilitats d'acció i prevenció de les noves formes de violència de gènere", a càrrec d'Isabel Sanchis Vila. Vocal assessora de la Delegació del govern contra la violència de gènere. Ministerio de Igualdad

**Ponència:** "el repte de les polítiques d'igualtat universitàries" a càrrec de Pilar Ezpeleta Piorno. Directora general d'universitats de la Conselleria d'innovació, universitats, ciència i societat digital de la Generalitat Valenciana

**20h: clausura**



**Divendres, 6 de març**

**Concentracions de 5 minuts de silenci.**

- Campus de Blasco Ibáñez: Portes de l'edifici de Rectorat (**Hora:** 11:30 hores)
- Campus de Burjassot: davant la cafeteria de Campus

**DIUMENGE, 8 DE MARÇ, PUNT DE TROBADA DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA QUE DESITGE ASSISTIR A LA MANIFESTACIÓ. ACUDIR A PARTIR DE LES 17:30 H: EIXIDA DEL METRO XÀTIVA, JUST AL COSTAT DE LA TANCA DE L'IES LLUÍS VIVES**

**Activitats al voltant del 8M en tots els centres:** Hi ha més de 70 activitats programades en els centres. Es poden consultar en el següent enllaç: programa complet a la web de la Unitat d'Igualtat: <https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/calendari20.pdf>

#### **4. ESPAIS VIOLETA I PROGRAMA DE VOLUNTARIAT**

Isabel Núñez relata la intervenció front a la violència masclista vehiculada fonamentalment mitjançant els Espais violeta i el programa del Voluntariat vinculat.

L'Espai Violeta és la eina prevista al III Pla d'Igualtat de la Universitat de València per tal de visibilitzar la lluita per la igualtat i contra les violències masclistes en tots els centres i serveis universitaris i actuar front a elles, amb el suport de la Unitat d'Igualtat.

**Objectius:**

- **Facilitar** a les persones víctimes d'agressions masclistes un **telèfon i un correu electrònic** per tal d'obtenir accés immediat als serveis de suport que proporciona la Universitat de València.
- Donar a **conèixer els recursos i procediments** de la Unitat d'Igualtat en matèria de violència masclista.
- **Apropar** l'actuació de **la Unitat d'Igualtat** als Centres i Serveis universitaris.

Telèfon: **961625555**

Correu electrònic: **espaivioleta@uv.es**

**Recursos :**

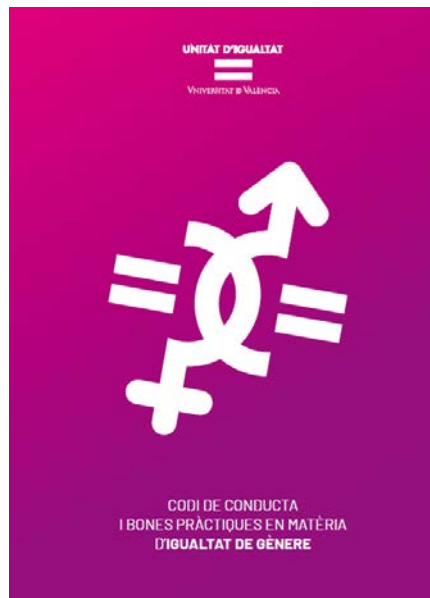
1. Persones: integren el suport als espais violeta de la universitat de valència:
  - Xarxa de voluntariat (PAS, PDI, estudiantat de cada centre)
  - El Personal de la Unitat d'Igualtat.
  - El Personal del Servei de Seguretat.
2. Materials:
  - Panells informatius situats als centres, aularis i biblioteques
  - Material informatiu imprès (pins, díptics, targetes, etc.) també accessible a la web de la Unitat d'Igualtat
  - Tríptics del Codi de Conducta i bones practiques



Els **Espais Violeta** en un principi els havíem previst per als Centres de la UV, però alguns **serveis** ens han demanat la possibilitat de tindre el panel informatiu i estem avaluant poder ampliar els Espais a altres espais com poden ser: el Jardí Botànic, Servei d'Educació Física, etc.

### Per què un Codi De Conducta I Bones Pràctiques?

- En matèria preventiva, el Codi permet oferir pautes clares de comportament amb exemples de conductes que no són tolerables en la relació entres dones i homes a la UV
- Les persones de la comunitat universitària que observen comportaments d'assetjament sexual o per raó de sexe, hauran de posar-los en coneixement de deganats o direcció de serveis.
- Tenim una nova publicació del Codi de Conducta en un format reduït, en un fullet que resumeix el seu contingut:



### Objectius del Voluntariat

- Visibilitzar el problema a la Universitat de València.
- Difondre els Espais Violeta en diversos grups de docència (voluntariat alumnes), entre els departaments (voluntariat PDI) i entre les Unitats de gestió (voluntariat PAS).
- Formar i acompanyar les persones voluntàries.
- Detectar necessitats d'atenció.
- Acompanyar les persones que ho sol·liciten a la Unitat d'Igualtat per a ser ateses.
- Vetlar per que hi haja material informatiu dels Espais Violeta als centres, aularis i biblioteques de la Universitat.
- Aportar suggeriments d'ampliació del Codi de Conducta i Bones Pràctiques en matèria de relacions entre homes i dones
- Formar part dels Punts Violeta de les Festes Universitàries, si escau.

### Primeres accions dels Espais Violeta:



**1. Vinculades a l'objectiu de presentació i difusió**

- Instal·lació de panells i materials explicatius als centres.
- Reunions informatives als tres campus.
- Taller formatiu de voluntariat del SEDI
- Presentació institucional dels Espais Violeta
- Reunions informatives per al voluntariat a PAS, PDI i alumnat.

**2. Vinculades a l'objectiu de Intervenció**

- Ampliació de l'Atenció a les Víctimes: Atenció Psicològica, Assessorament jurídic, Mesures de seguretat
- Reunions mensuals de coordinació de casos
- Reunió amb el Centro Mujer 24 horas de València

El servei d'atenció psicològica grupal. Lloc : Unitat d'Igualtat.

- Grup Acollida: Dirigit a dones Víctimes de Violència de Gènere de la UV que s'incorporen per primera vegada al nostre programa d'atenció a víctimes. Es deixarà un marge de dos setmanes per incorporacions i després es tancarà el termini per poder estabilitzar la intervenció.
- Grup Seguim: Dirigit a dones VVG de la UV que ja han passat per la fase d'incorporació (este curs serien les que es varen incorporar el curs passat).
- Grup Trobada: Es proposa com a espai art terapèutic mensual. Es facilitarà l'expressió emocional des de la simbolització, sense comprometre l'equilibri del grup ni generar un plus d'intimitat innecessari. En esta activitat es donarà prioritat a generar una experiència agradable en la qual tinguen lloc totes, més enllà del moment del procés en el que cadascuna estiga. Es planteja una sessió mensual oberta dirigida a:
  - Les integrants dels grups "Acollida" i "Seguim".
  - Dones que varen participar a l'atenció grupal i ja no assistixen al grup "Seguim".
  - Víctimes de Violència de Gènere de la UV que estiguen en processos de recuperació gestionats per recursos externs i sol·liciten incorporar-se, sempre prèvia entrevista.

**Intervencions:**

- Pregunta sobre periodicitat: els grups tenen una periodicitat setmanal.
- Suggeriment sobre si es possible que els centres tinguen informació sobre el seguiment de casos particulars, respectant la confidencialitat. Establir vies de coordinació i comunicació amb la Unitat d'Igualtat. Resposta: en interès de les pròpies víctimes convé que hi haja comunicació fluida i coordinació per tal d'evitar que hagen de contar la seua història tantes vegades.
- Funcions de les CI per acompanyar al voluntariat? Debat sobre les funcions que poden assumir per a rebre denúncies. Proposta: habilitar una bústia per a rebre denúncies en paper? Més que denúncies anònimes, seria útil com a exemples de pràctiques i



comportaments no tolerables. Però, les actuacions exigeixen que les denúncies no poden ser anònimes, sempre hi ha confidencialitat de les seues dades personals.

- Relat sobre assetjament a la UV de personal que havia patit 11 anys abans i encara tenia la ferida sense sanar. Possibilitat d'obrir un grup de suport per a personal de la UV diferenciat de l'estudiantat, sempre que hi haja demanda.
- S'ofereix assistència psicològica per al personal de la UV? PAS i PDI. Ja s'està fent un acompanyament individual, encara que no amb caràcter terapèutic. Acollida i ajuda puntual sí que es fa. Si hi haguera més demanda, es podria obrir un grup específic per a personal.
- Gloria Segarra ens informe que les estudiantes de Medicina no van poder fer el curs del Sedi, però estan molt interessades en formar part del voluntariat i voldrien saber com procedir. També apunta que la clínica odontològica demana també un panel de l'espai violeta.
- Espais o reunions per a posar en comú les pràctiques i conductes poc respectuoses normalitzades i molestes. Per a saber fins a quin punt són denunciabls. Es poden traslladar estes conductes a la Unitat d'Igualtat? Podem aprofitar el 25 N per a obrir enquesta i que es puguen traslladar i reflectir.

Podeu consultar la secció a la web de la Unitat d'Igualtat dedicada a: **VIOLÈNCIA MASCLISTA. ATENCIÓ I PREVENCIÓ**

<https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/violencia-masclista/atencio-prevencio-1286060380926.html>

## 5. AJUDES DE LA UNITAT D'IGUALTAT

Informe de l'adjudicació de les ajudes econòmiques per a la realització d'activitats que fomenten la igualtat entre dones i homes 2020.

15.000 euros de pressupost. Hem augmentat el pressupost, però encara així mai arriba per a la totalitat de projectes que es presenten.

Com a criteri de distribució del pressupost, s'acorda atorgar les ajudes amb la següent proporció de la quantitat sol·licitada segons la puntuació obtinguda:

Puntuació	% de la quantitat sol·licitada
Entre 25 i 30 punts	90%
Entre 23 i 24,5 punts	80%
Entre 20 i 22,5 punts	75%
Entre 15 i 19,5 punts	65%
Entre 13 i 14,5 punts	40%
Entre 12 i 12,5 punts	30%
Menys de 12 punts	0%

S'acorda atorgar la quantitat íntegra sol·licitada als projectes de menys de 400€ que hagen obtingut una puntuació de 14 punts o més. S'han concedit 26 ajudes.



Intervenció de Maria Luisa Manzano (representant de Sattui) demanant que els criteris per a atorgar les ajudes estiguin especificats amb més claredat, la puntuació mínima per aconseguir l'ajuda econòmica, etc. Sobre tot parla de la obligació de justificació documental de les activitats realitzades amb anterioritat, que va ser un dels aspectes que va penalitzar la valoració del projecte que varen presentar des del sindicat.

Resposta: Al presentar l'ajuda vinculada a un sindicat que no tenia trajectòria en matèria d'igualtat, la proposta no ha sigut valorada en eixe apartat. Però de segur que l'any que ve obtindrà millor puntuació ja que l'activitat s'ha programat igualment.

## 6. PREMIS "OLGA QUIÑONES"

Resolució de la sisena edició dels Premis "Olga Quiñones"

Baixa participació amb tan sols 12 sol·licituds en l'edició de 2019.

- 2 TFG, 9 TFM i 1 Tesi Doctoral.
- S'han exclòs tres treballs per no adequar-se a l'objecte de la convocatòria.
- No hem pogut premiar en la categoria TFG i TD per absència de candidatures o per no ajustar-se als criteris de valoració del premi.

PREMI AL MILLOR TFM: EX-AEQUO a:

- Claudia Cordero Contreras, pel seu Treball Fi de Màster "Devenir con otros: Hacia la construcción de vínculos igualitarios en parejas heterosexuales"
- Iris de Benito Mesa pel seu Treball Fi de Màster "Lo que más duele es la mirada: investigadoras del género negro en "La casa de papel" y "Las niñas perdidas"

Accèsit a:

- Irina Girón Juárez, pel seu Treball Fi de Màster "Alternativas a la dispensa de declarar del artículo 416 LECrim para víctimas de violencia de género"

Menció especial a:

- Marcela Hincapié Martínez, pel seu Treball Fi de Màster "Entre la identidad y la integración: reflexiones, contradicciones, añoranzas y sueños de cuatro mujeres migrantes latinoamericanas" perquè aporta epistemologies del Sud que ajuden a reflexionar sobre les dones migrants i plantegen la possibilitat de vides més lliures.

## 7. TORN OBERT DE PARAULES

**Placa María Moliner.** Amparo vol aprofitar per a anunciar que el 30 març 2020 es compleix el 120 aniversari del naixement de María Moliner. Havíem pactat amb l'Ajuntament de València posar una placa però la comunitat de veïns no ha volgut. Ll posarem un panell en la via pública.



La professora Mercedes Quilis Merin (Facultat de Filologia, Traducció i Comunicació) ens va fer una proposta de reconeixement a la figura de María Moliner, igual que moltes altres ciutats, València hauria de tindre alguna placa que recordara el pas i el llegat d'aquesta figura. Estem realitzant gestions amb l'Ajuntament per tal de dur endavant la proposta.

### Carrera investigadora de les dones

- Pascuala García vol compartir una cosa que li preocupa. L'edat a la qual s'accedeix a la universitat cada vegada és més alta i la majoria de les places les estan ocupant homes, almenys en Física. Amb taxes de reposició molt limitades, les persones que accedeixen estan sobrequalificades i aquestes trajectòries les tenen amb més facilitat els homes que han pogut aconseguir-les abans. Aquesta situació hauria de preocupar a la UV perquè anirem retrocedint en la proporció de dones si no fem res.
- Carmen Mifsut: Nombre de places d'ajudant doctor l'any que ve serà únicament de 30, és clarament insuficient. No depèn tant de taxa de reposició sinó que la UV assigne recursos econòmics per al seu personal. Al haver tantíssima competència, s'està dificultant l'accés a les dones.
- L'acció positiva sempre ha d'estar legitimada per una discriminació prèvia. Si es fa un estudi i es determina que en alguns centres s'està produint, això podria legitimar que s'actue. Com establir polítiques d'acció positiva en el pdi? En la plantilla de PAS seria més senzill. En PDI també tenen una reserva de places per a promoció de personal amb discapacitat, però com hi ha tan poques places, és molt difícil d'aplicar.
- Es pot valorar el que s'ha fet per a les acreditacions, que es valore el temps dedicat a cures, perquè demoren el moment de la promoció. Millor seria que es "convalide", es valore el temps d'aturada investigadora per una mitjana dels anys anteriors, que no s'ajorne, sinó que es valore.
- Acreditació a Càtedra: estades d'investigació de 6 mesos continuats a l'estranger. És un requisit que perjudica especialment a les dones que són mares.

### Llancem la possibilitat de creació d'un subgrup de Treball dins de la CPIUV per a treballar el tema de la carrera investigadora de les dones?

No havent-hi més assumptes a tractar, la sessió es tanca a les 12:15.

La secretària  
Inés Soler Julve  
Tècnica de la Unitat d'Igualtat

Vist i plau  
Amparo Mañés Barbé  
La directora de la Unitat de Igualtat