

**Comissió de Polítiques d'Igualtat de la Universitat de València****Data: 08 d'abril de 2019****Lloc: Sala Juntes 3r pis, Rectorat****Horari: 12 a 14:00 hores**

A la ciutat de València el dia 8 d'abril de 2019, a les 12:00 hores, Sala Juntes 3r pis, Rectorat amb l'assistència de les persones que a continuació es relacionen, queda constituïda la sessió.

Assistents:

Elena Martínez
Amparo Mañés
Ana Marrades
Inmaculada Fuentes
Amparo Olba
Amparo Cervera
Cristina Crespo
Pilar Rueda
Pascuala García
Gemma Fabregat
M^a Luisa Vázquez
Gloria Segarra
Inmaculada Verdeguer
Consolación García
Elena Cantarino
Sara Cortés
Begoña Pozo

Isabel Martínez
Noelia Ibarra
Rosa Mochales
Maribel Belda
Encarna Canet
Carmen Hernández
Luisa Manzano
Laura Guzmán
Mónica García

S'excusen per la seua absència:

Consolación Adame
Maria Vicenta González
Raquel Ortells
Gemma Espí
Silvia Arranz

1. SESSIÓ EXTRAORDINÀRIA

La vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat, Elena Martínez obre la sessió explicant els motius que ens fan convocar aquesta sessió extraordinària de la CPIUV amb un únic punt del ordre del dia. A petició dels Degans i Deganess dels centres, una vegada negociat l'esborrany del III Pla en mesa negociadora, demanen tindre més temps per a poder llegir el document sencer en la seua versió més definitiva.

2. EXPOSICIÓ DE LA VICERECTORA: EL PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL III PLA D'IGUALTAT



L'elaboració del III Pla ha estat un treball col·lectiu fruit de la participació de nombroses persones de la comunitat universitària, membres de les Comissions d'Igualtat dels centres de la UV, sindicats, estudiantat, expertes i experts en investigació en matèria d'igualtat de gènere, de l'Institut Universitari d'Estudis de les Dones de la UV (IUED), així com del Vicerectorat d'Igualtat, Sostenibilitat i Diversitat i de la Unitat d'Igualtat.

1. Fase Tècnica

- **Constitució dels Grups de treball per a cada Eix del Pla: Persones participants**
 - Membres de la Unitat d'Igualtat: directora i les dues tècniques d'igualtat
 - Les persones expertes de la Comissió de polítiques d'Igualtat de la UV
 - Les persones expertes externes
 - Representació sindical
 - Representació estudiantil

Els Objectius de les reunions s'orientaven a:

- Realitzar una aproximació als punts forts i àrees de millora de l'eix corresponent.
- Elaborar el diagnòstic de la situació: Anàlisi de Febleses, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats (DAFO)
- Proposar accions per tal d'afrontar febleses i amenaces, així com per a aprofitar Fortaleses i Oportunitats

2. Fase Política i de redacció del III Pla d'Igualtat

A partir dels Informes DAFO de cada Eix, elaborats pels quatre Grups de Treball on les persones que pertanyen a la CPIUV van tindre un paper clau, Elena Martínez, com a vicerectora competent, va determinar amb l'equip de govern la relació d'objectius a aconseguir en aquest III Pla 2019-2022. A continuació, des de la Unitat d'Igualtat es van vincular les accions pertinents per tal d'aconseguir cadascú dels objectius plantejats. Aquestes accions procedien de:

1. La proposta d'accions elaborades pels grups de treball de la CPIUV
2. Les accions d'igualtat contingudes en el programa electoral de l'actual equip de govern

3. Fase de Negociació i Aprovació

- Informe CPIUV: A la reunió d'aquesta Comissió celebrada el passat 20 de febrer, la vicerectora va exposar els objectius establerts al III Pla d'Igualtat, i que es pretenen assolir mitjançant les accions proposades pels Grups de treball de la



CPIUV als que s'han afegit les procedents dels compromisos electorals de l'actual equip de govern.

- Malgrat que el Pla d'Igualtat s'ha elaborat a partir de l'anàlisi DAFO i de les propostes d'accions formulades pels grups de treball de la CPIUV (afegint a aquestes les contingudes al programa electoral de l'actual equip de govern), l'endarreriment del procés de redacció, negociació i aprovació del III Pla d'Igualtat, aconsellen que, abans de sotmetre'l al Consell de Govern, la CPIUV informe el III Pla d'Igualtat en la seua integritat, d'acord amb l'apartat 2.3 del seu Reglament intern, que estableix com a funció de la CPIUV: "2.3. Informar de les activitats i decisions institucionals sobre polítiques d'igualtat". Per aquest motiu s'ha realitzat aquesta convocatòria extraordinària.
- El III Pla d'Igualtat de la UV ha obtingut, per altra banda, el recolçament de la Mesa Negociadora d'aquesta Universitat en la seua reunió del 29 de març.
- Una vegada emès l'Informe de la CPIUV, restarà pendent de l'Acord del Consell de Govern per a la seua plena vigència.

3. CARACTERÍSTIQUES I CONTINGUT DEL III PLA D'IGUALTAT

A continuació, Amparo Mañés procedeix a explicar les característiques i el contingut d'aquest III Pla d'Igualtat (2019-2022). Llegeix amb deteniment cadascuna de les mesures amb el suport de la presentació powerpoint i el text complet de l'esborrany del Pla (veure document annex).

Com a **característiques** d'aquest Pla, destaquem les següents:

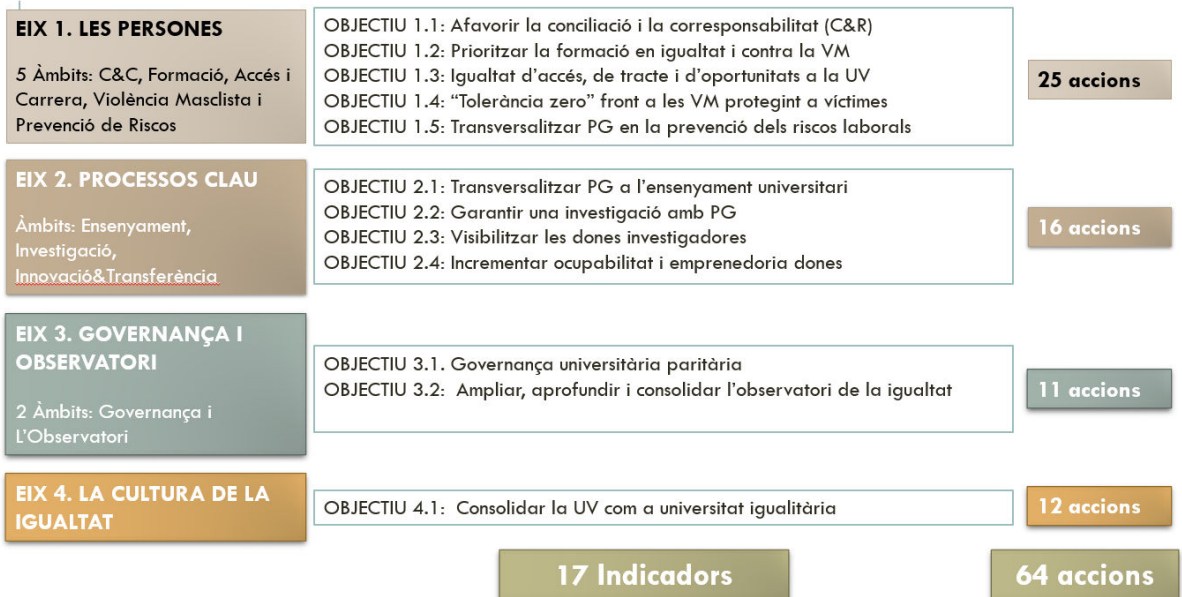
1. Ambicions però realista i assolible.
2. Molt transversalitzat: Intervenció de nombrosos vicerectorats, centres, serveis i unitats.
3. Més estructural que conjuntural: Més accions permanents que puntuals.
4. Transparent: Facilitat per a comprovar evidències en l'execució.
5. Amb objectius mesurables: Tots els objectius tenen associat l'indicador o indicadors de mesurament.

L'estructura del III Pla inclou quatre eixos. L'Eix 1. Les Persones, en què es plantegen com a grans reptes: l'elaboració d'un Pla integral de conciliació i corresponsabilitat (PAS, PDI i Estudiants), el treball per a prevenir i afrontar la violència masclista i la formació, accés i carrera professional del personal de la UV. L'Eix 2. Els Processos Clau de la Universitat, en què es plantegen com a grans reptes: mesurar el grau de transversalització de la perspectiva de gènere en docència i investigació i avançar en la seua consecució a les àrees prioritàries, com són les titulacions de Magisteri i el Màster de Professorat de Secundària. L'Eix 3. La Governança i l'Observatori de la Igualtat, en què es plantegen com a grans



reptes: millorar la presència de dones en llocs de responsabilitat i mantindre indicadors actualitzats a l'Observatori d'Igualtat. L'Eix 4. La Cultura de la Igualtat, en què es plantegen com a grans reptes: consolidar la marca de la UV com a universitat igualitària, així com vetlar per un ús no sexista del llenguatge i la importància de la visibilització de dones.

ESTRUCTURA DEL III PLA D'IGUALTAT 2019-2022



Eix 1. LES PERSONES

Al comentar les **mesures de Conciliació i Coresponsabilitat**, Elena Martínez puntualitza la recent aprovació de la normativa en matèria d'investigació (BOE, 9 de febrer 2019).

Real Decreto-ley 3/2019, de 8 de febrero, de medidas urgentes en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología, la Innovación y la Universidad: **Hay una Disposición Adicional donde se contempla que se tengan en cuenta los permisos por cuidado para que no haya impacto negativo para personal investigador.** Se introduce un nuevo párrafo en el apartado 4 de la disposición adicional decimotercera, que queda redactado como sigue:

«Además, los procedimientos de selección y evaluación del personal docente e investigador al servicio de las Universidades públicas, y del personal investigador y de investigación al servicio de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, tendrán en cuenta las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, de forma que las personas que se encuentren o se hayan encontrado en dichas situaciones tengan garantizadas las mismas oportunidades que el resto del personal que participa en los procesos de



selección y evaluación, y su expediente, méritos y currículum vitae no resulten penalizados por el tiempo transcurrido en dichas situaciones. El Gobierno regulará la forma en que estas circunstancias serán tenidas en cuenta.»

En matèria de Violència Masclista

Elena Martínez explica que en aquest àmbit ens hem vist excessivament carregades de treball a la Unitat d'Igualtat per a poder atendre l'increment de casos i denúncies de dones víctimes de violència masclista. Per a poder millorar el servei que prestem en aquesta matèria, s'ha nomenat recentment una professora titular del Departament de Dret Civil com a cap d'iniciatives, amb coneixements previs en violència de gènere: Sonia Rodríguez Llamas.

Intervencions de les persones assistents:

- **Pregunta de M^a Luisa Manzano**, representant del sindicat Sattui. Planteja que és important que el personal de les consergeries i accés als centres tinga formació en igualtat, així com informació de com actuar davant casos de violència masclista.

Resposta: Es comenta la formació que van rebre totes les persones encarregades de la Seguretat i la coordinació que tenim amb el director del Servei de Seguretat per a protegir i acompanyar a les víctimes. A més, s'informa que s'ha obert el termini per a presentar sol·licituds i activar la contractació d'una persona tècnica a la Unitat d'Igualtat amb perfil de Psicologia, especialista en violència de gènere.

- **Pregunta sobre l'acció 24:** formar al personal que ja pertany a la UV i perfilar les convocatòries de places perquè el requisit de formació en igualtat estiga contemplat.
- **Pregunta de Gemma Fabregat:** ens informa que la setmana passada es va convalidar per la Comissió Permanent el Real Decret que canvia el contingut del Pla d'Igualtat: *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

El problema és que el Pla encara no està aprovat en el moment en què entra en vigor aquesta normativa. Fins ara la normativa establia uns continguts en matèria de personal (entre d'altres), però amb aquesta aprovació s'exigeix uns mínims obligats (9 blocs), que hem de revisar si els complim amb la redacció actual o hem de fer un canvi de nomenclatura per normativa legal.

- **Pregunta d'Amparo Cervera, representant d'econòmiques.**

Apunta que si la idea era aprovar aquest Pla en Consell de Govern, faltaria que aquesta CPIUV haguera aprovat prèviament el document definitiu. Exposa que li ha mancat diàleg perquè el Pla siga participat per la comunitat universitària.



Resposta: El II Pla d'Igualtat es va elaborar externament i es va dur a la CPIUV per a la seua aprovació. En canvi, en aquest III Pla d'Igualtat, el procés ha sigut molt més participatiu, es va invitar a participar en els grups de treball, durant tot el treball Tècnic, a les persones que formen part de les Comissions d'Igualtat. A continuació, en la part política, entra la negociació del Pla amb sindicats i equip de direcció.

En la mesura en que el Pla s'havia elaborat des de dins, i havia transcorregut més temps del desitjable pel procés electoral i el consegüent endarreriment, i el reglament de la CPIUV no estableix que l'aprovació de Plans siga una de les seues funcions, es va procedir segons els passos que s'han explicat a l'inici. La presentació del Pla es va realitzar en la CPIUV del 20 de febrer sense que les assistents feren cap demanda d'informació addicional. Però, davant la demanda dels deganats, s'ha optat per convocar aquesta CPIUV extraordinària.

- **Pregunta realitzada per Cristina Crespo, representant d'Econòmiques:** Quina va ser la resposta dels centres quan des de la Unitat d'Igualtat es va demanar un diagnòstic dels problemes de conciliació? Des de la Facultat d'Econòmiques es va respondre amb un informe on explicaven que no necessiten normativa en aquesta matèria perquè fins ara ha funcionat molt bé la bona voluntat. Hi ha una preocupació des dels deganats per la possible modificació de normativa en elecció horària.

Resposta: La resta de centres no varen emetre cap informe. En alguns casos, es va comentar de manera informal com incorporen aquest criteri i algunes solucions puntuals que adopten. Queda pendent la realització de l'estudi pertinent, vinculat a l'acció 1 del III Pla d'Igualtat.

Pas Garcia demana que les representants de la CPIUV estén al tant d'aquestes peticions als centres perquè desconeixia que s'havia fet arribar aquesta demanda de diagnòstics al seu centre.

- **Carmen Hernández, representant CSIF, que forma part de la Comissió de Riscs Psicolaborals.** Afirmar que a aquesta Comissió arriben casos amb problemàtiques en matèria de conciliació. Hi ha un nou *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*, on s'estableix que tindrà preferència a l'hora de triar torns el personal amb responsabilitats familiars. És una mostra més que aquestes problemàtiques s'estan incorporant en noves normatives.

EIX 2. ELS PROCESSOS CLAU DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Eix 3: GOVERNANÇA I OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

S'explica la necessitat de consolidació de la plantilla informant de la recent creació d'un Observatori al *Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades*.

[Unidad de Mujeres y Ciencia](#)

[Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación](#)

**Eix 4: CULTURA DE LA IGUALTAT**

- **Pregunta:** 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*. Si es realitzen tallers, és important estendre aquesta formació a les àrees rurals.

Resposta: Eixe és l'objectiu d'aquesta mesura, amb el Vicerectorat de Projectió Territorial com a responsable orgànic.

- **Pregunta d'Elena Cantarino**, Representant de Filosofia i Ciències de l'Educació. Hauríem d'acabar de llegir i acurar el document a la llum de la nova normativa (amb el Reial decret que ha esmentat Gemma Fabregat).

Resposta: Des de la Unitat d'Igualtat, amb l'ajuda de Gemma Fabregat, es revisarà el Pla d'Igualtat perquè no hi haja cap contingut omès.

- **Pregunta d'Amparo Cervera**, representant de la Comissió d'Igualtat d'Econòmiques. Reflexió: Falta el protagonisme de l'alumnat en el contingut del Pla d'Igualtat.

Resposta: l'alumnat és receptor directe de les mesures del Pla (conciliació, Governança, Docència violència, etc.).

Torna a insistir : es refereix al protagonisme en l'execució activa d'aquestes accions.

Resposta: els responsables orgànics de l'execució de les mesures han de formar part de l'estructura universitària.

Una altra pregunta: Per què parlem de violència masclista i no de violència de gènere? Per a comptar amb un concepte més ample de violència, que ens permeta ampliar el marc de totes les violències que poden patir les dones pel fet de ser-ho, que no siga únicament la violència exercida per parelles o ex-parelles sentimentals (veure Conveni d'Istanbul, 2011).

- **Pregunta de Rosa Mochales**, representant de Serveis Centrals. L'acció 46 es refereix a la contractació d'empreses externes. Sol·licita aclariment sobre per què es limita a quan les víctimes formen part de la comunitat universitària i no exclou de manera general a qualsevol persona condemnada. I per què no s'exigeix mantenir aquest compromís al llarg de tota la contractació amb la universitat?

Resposta: En la mesura que tenen els antecedents penals cancel·lats, ja tenen llibertat de moviments. S'avaluarà la possibilitat de revisar la qüestió del marc temporal.

- **Pregunta d'Elena Cantarino**, Pel que fa a l'impuls de mesures i recomanacions, amb quina força comptem per a "obligar"? Al seu departament, s'ha demanat a un col·lega home que incorpore el llenguatge inclusiu en un escrit i es va negar.

Resposta: en aquest moment és una guia recomanada i no una normativa coactiva.



- **Comentari de M^a Luisa Manzano:** en referència a l'acció 46, “personal amb antecedents de maltractament” els pederastes són depredadors, no tenen una víctima concreta. El problema podria donar-se en la Nau de xiquets i xiquetes.

Resposta: això hauríem de traslladar-ho a la Fundació de la UV.

- Elena Martínez trasllada una sèrie de peticions realitzades via e-mail per Paula Marzal, Directora de l'ETSE:
 - Les àrees feminitzades també haurien d'incorporar més homes. En les àrees STEAM observen que els estereotips són nocius també en les àrees feminitzades, com pot ser Magisteri.

Resposta: El Pla d'Igualtat està destinat a adoptar estratègies per a les dones, donat que les accions positives exigeixen la demostració d'una discriminació prèvia.

- Acció 16: Especificar que les Festes universitàries “organitzades per la institució” - OPAL o UV empren?

- Mesura 53: s'hauria d'afegir el motiu dels dies assenyalats en tots o en cap. Queda estrany que només estiga esmentada l'explicació del Dia de la visibilitat lèsbica, en col·laboració amb l'àrea de *Diversitats*.

- Es qüestiona si un pla és el lloc per a proposar mesures com la de “Consolidar la plantilla de l'Observatori” (acció 50). Resposta: Els Plans d'igualtat són plans de personal, com ja s'ha comentat abans, cada vegada resulta més imprescindible consolidar l'Observatori, per respondre a la petició de dades a nivell intern i des de les institucions externes. Però, en qualsevol cas, està subjecte al fet que hi haja financiació suficient.

Finalitzades totes les intervencions, es pregunta a les persones assistents si es pot emetre l'informe favorable de la CPIUV al III Pla d'Igualtat. No es formula cap objecció per la qual cosa es considera procedent l'Informe favorable de la CPIUV sobre l'esborrany del III Pla d'Igualtat (2019-2022) per assentiment de totes les persones assistents a la reunió.

4. TORN OBERT DE PARAULES

Algunes persones (Inmaculada Verdeguer, Carmen Hernández) expressen paraules d'agraïment pel treball realitzat i de suport del'equip deganal i del sindicat al III Pla d'Igualtat.

No havent-hi més assumptes a tractar, la sessió es tanca a les 14:00.

UNITAT D'IGUALTAT



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

COMISSIÓ DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT

La secretària

Inés Soler Julve

Tècnica de la Unitat d'Igualtat

Vist i plau

Elena Martínez García

Vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat

ESBORRANY