

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

Data: 28 de febrer

Reunió presencial (amb opció enllaç virtual)

Horari: 10 a 12:30 hores

Persones assistents:

Nom	Centre o Servei
Elena Martínez García	Vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat
Amparo Mañés Barbé	Directora de la Unitat d'Igualtat
María Rodrigo	Facultat Psicologia
Cristina Crespo	Facultat Economia
Pascuala García Martínez	Facultat Física
Fabiola Meco	Facultat Dret
M ^a Luisa Vázquez	Facultat Geografia i Història
Silvia Rueda	ETS d'Enginyeria
Marcela Jabbaz	Facultat Ciències Socials
M ^a Huertas González Serrano	Facultat CAFE
Aranzazu Ruescas	Facultat de Fisioteràpia
Begonya Pozo Sánchez	F. Filologia, Traducció i Comunicació
M ^a Isabel Martínez	F. Infermeria
Yelko Rodríguez Carrasco	Facultat Farmàcia
Maribel Belda Ferrer	Representació Sindical-CCOO
Sònia Caparrós	Representació Sindical-Stepv
Carmen Hernández Ortega	Representació Sindical-CSIF
Gloria Royo de León	Representació Sindical-CSIF
Laura Guzmán	Representació del SEDI
Sonia Rodríguez Llamas	Cap d'iniciatives VR Igualtat



Isabel Núñez Ruiz	Unitat d'Igualtat
Inés Soler Julve	Unitat d'Igualtat
Pau Serrano i Magdaleno	Unitat d'Igualtat
Alicia	Unitat d'Igualtat (alumna en pràctiques)
Cristina	Unitat d'Igualtat (alumna en pràctiques)

Excusen assistència: Belén Fouz, Biologia; Gabriela Moriana, IUED; Amparo Luch, representació Sindical-UGT i Pepe Ramírez, vicegerent.

1. APROVACIÓ DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ANTERIOR

S'aprova l'acta de la reunió de la CPIUV del 16 de novembre de 2021.

2. INFORME DE LA PRESIDÈNCIA, VRA. D'IGUALTAT, DIVERSITAT I SOSTENIBILITAT

Es dona la benvinguda a les noves representants a la CPIUV i s'acomia a les persones que la deixen:

- FCAFE: Benvinguda a M^a Huertas González Serrano. Deixa la Comissió Ana María Gómez Tafalla.

Després de la presentació, es comuniquen les següents actuacions i informacions:

1. Impuls de les accions del Pla d'Igualtat on tenen responsabilitat els Centres, és el cas de l'**Espai de lactància**. Actualment, hi ha alguns centres que han encetat aquesta iniciativa, però s'està a l'espera de poder inaugurar els espais aquest any en les Facultats d'Infermeria i Podologia, Geografia i Història, Filologia, Traducció i Comunicació. També, al campus de Burjassot, es reitera la idoneïtat d'habilitar un espai únic per als diferents centres.
2. **Tallers de formació a la demanda** per a transversalitzar la docència amb perspectiva de gènere, aprofitant la publicació de les noves Guies de la Xarxa Vives.

Està oberta la inscripció del curs **DOCÈNCIA UNIVERSITÀRIA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE (DUPEG)**

- 10 hores de durada, programat del 25/05/2022 al 25/06/2022 en modalitat on-line.
- Impartit per la catedràtica de Sociologia de la Universitat de València, Capitolina Díaz Martínez, la professora del departament de Sociologia i



Antropologia Social de la Universitat de València, Marcela Jabazz i la Catedràtica de Física de la Universitat de València, Pascuala García Martínez.

També està oberta la inscripció del curs **INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA GESTIÓ UNIVERSITÀRIA**

- 15 hores de durada, programat del 06/06/2022 al 06/07/2022 en modalitat on-line.
- Impartit per Marcela Jabazz, Mònica Gil i Inés Soler.

3. POD Concilia: Per dur endavant l'Acció 5 del Pla d'Igualtat, s'ha posat en funcionament el Pla Pilot POD Concilia per anar avançant cap al model integral de conciliació a la Universitat de València. Segons la vicerectora Elena Martínez, les resistències són grans, és un dels grans secrets de la bretxa salarial, de les bretxes de temps, cura i de les pensions.

DEPARTAMENTS QUE S'INCORPOREN AL PLA PILOT

Els següents departaments han constituït la Comissió de Conciliació que iniciarà els seus treballs per a afavorir la conciliació corresponsible:

- Departament d'Educació Comparada i Història de l'Educació de la Facultat de Filosofia i Ciències de l'Educació.
- Departament d'Història de l'Art de la Facultat de Geografia i Història.
- Departament de Geografia.
- Departament de Treball Social i Serveis Socials.

Els següents departaments s'afegeixen al Pla pilot, però no constitueixen la Comissió perquè no registren sol·licituds per part del seu professorat i troben altres vies per a atendre les necessitats de conciliació:

- Departament d'Història Moderna i Contemporània.
- L'àrea de Filologia Catalana del Departament es va adherir al pla de conciliació.
- Departament d'Informàtica de la ETSE.
- Departament de Prehistòria, Arqueologia i Història Antiga.
- Departament d'Història Medieval i Ciències i Tècniques Historiogràfiques.

La intenció és animar a més departaments perquè s'aderisquen a aquest model.

4. Finestra única enfront de l'assetjament: Es presenta el fullet informatiu del Protocol que es va aprovar en el Consell de 29 de juny de 2021. Per a accedir al mateix i tota la informació (protocol i formulari de denúncia): <https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/violencia-masclista/protocol-assetjament-1286060385204.html>

A més, el codi de conducta haurà de ser modificat i ampliat per fer visibles eixies conductes normalitzades en la societat i que invisibilitzen una violència simbòlica.



5. **STEM:** Potenciar, educar al professorat i a l'alumnat a fi que augmente el nombre de dones en la ciència.

6. **Estudi sobre dones pioneres valencianes:**

Al Departament de Sociologia i Antropologia Social de la Facultat de Ciències Socials es va realitzar el projecte “Pioneres de la Sociologia Valenciana” per part del seu personal investigador (Víctor Agulló i Erika Manzanet).

La Unitat d'Igualtat voldria anar més enllà i estendre-ho a tots els centres de la Universitat de València, i anima a que aquelles professores que tinguen assignatures d'història als seus centres, que aporten dones pioneres del seu camp per reconèixer el seu treball. Poder fer actes d'homenatge a aquestes dones per visibilitzar-les i mostrar referents.

7. **Premi “Princesa de Asturias”:** A la **Dra. Mary Nash**, catedràtica d'Història contemporània de la Universitat de Barcelona i autora de nombrosos llibres sobre història de les dones.

3. INFORME DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

A la pàgina web de la Unitat d'Igualtat teniu penjada tota la informació a l'informe de seguiment:

- [Informe de Seguiment del III Pla d'Igualtat, a 21 de febrer de 2022.](#)

En aquests informes traslladem una visió global del seguiment de les 64 accions del III Pla d'Igualtat. S'ha elaborat a partir de les fitxes que tots els òrgans i serveis responsables de l'execució de les accions han completat facilitant indicadors i evidències de les actuacions dutes a terme.

Com que el desenvolupament del III Pla també s'ha vist afectat per la paralització que ha suposat la pandèmia, tenim dos grans reptes en aquest últim any: recuperar el temps perdut i apostar per la transversalització de continguts, objectius i competències.

DOCÈNCIA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Algunes membres de la Comissió van fer les següents intervencions:

- Pas García proposa oferir **formació específica en matèria de gènere, com les assignatures de “relacions de gènere” coordinades des de l'IUED**, però reduint la seua durada, el número de crèdits, perquè pugui haver més participació per part de l'alumnat del campus de Burjassot. Comenta que hi ha molt alumnat interessat en qüestions de gènere, però fan moltes activitats de participació i tenen els crèdits coberts, raó per la qual no agafen aquesta assignatura. La solució que proposa és partir-la en cursos més curts, de 2 crèdits per exemple.



- Marcela Jabbaz denuncia que **els indicadors de qualitat no incorporen la desagregació de les dades.**

A més, proposa que [l'informe diagnòstic sobre Perspectiva de Gènere en titulacions de grau de la UV](#), podria incloure, a més de les assignatures, **els projectes d'innovació docent**, com el que hi ha en el Grau de Relacions Laborals i RRHH.

- Silvia Rueda proposa que per animar a l'alumnat en els cursos de gènere, també es podrien oferir de manera on-line en streaming o asíncrona. L'any anterior va realitzar en aquesta modalitat el taller de Perspectiva de Gènere en Docència en la ETSE des de l'Associació de Docents en Informàtica (AENUI), el qual va tenir molt d'èxit i aquest any es repetirà per a la Universitat de Valladolid. Finalment, proposa incorporar en **les Jornades que organitza el SFPIE d'Innovació Educativa, una taula on s'exposen les experiències d'incorporació de la Perspectiva de Gènere en Docència.**

3. ACTE INSTITUCIONAL DEL 8M I ACTES ALS CENTRES

Es projecta el Cartell de la Unitat d'Igualtat sobre l'acte institucional del 8M. A continuació, es mostren les activitats de les diferents facultats i centres sobre el 8M i el mes de la igualtat. No es van exposar totes, al no rebre tota la informació, però les membres de la Comissió que ho van veure oportú, van compartir les activitats que es duran a terme en les seues respectives facultats, a l'espera que envien tota eixa informació a la Unitat d'Igualtat.

Veure [Calendari d'activitats](#) a la nostra web

La Rectora de la Universitat de València
es complau en invitar-vos als

Actes institucionals amb motiu del Dia Internacional de les Dones

Dilluns, 7 de març, a les 17 hores
Claustre i Paraninf. La Nau Centre Cultural

Lectura del Manifest a càrrec de la Rectora Magnífica, Sra. María Vicenta Mestre Escrivà.

Conferència- Debat: **TENEN ESPAI ELS HOMES EN EL FEMINISME?**

Presenta i modera:
Julia Ruiz Martínez
Periodista

A càrrec de:
Miguel Lorente Acosta
Professor Titular de Medicina Legal de la Universitat de Granada i
ex - Delegat del Govern per a la Violència de Gènere

Ángela Escribano Martínez
Doctora en Dret i assessora de la Delegació de Govern en la Comunitat Valenciana
en Igualtat i Violència de Gènere

Dimarts, 8 de març, a les 11 hores, concentració de 5 minuts a les portes del Rectorat

[clica per inscriure't](#)



4. ESPAI VIOLETA

Primerament, es va presentar el recurs de l'Espai Violeta per part de la psicòloga que el coordina, Isabel Núñez. Els recursos que té aquesta espai són:

- Acollida
- Acompanyament psicològic
- Assessorament jurídic
- Mediació acadèmica i laboral
- Mesures de seguretat
- Coordinació amb recursos externs
- Tasques de seguiment

Seguidament, es va mostrar el recurs més valorat per part de l'alumnat: el **Grup de suport per a l'estudiantat**, una eina per superar les dificultats de les diferents situacions de violència viscudes.

- Grup amb condicions d'intimitat, 10 sessions pautades, per trobar-se, reconèixer-se, incorporar eines i, sobretot, sentir-se acompanyades.

També es presenten les dades dels casos que arriben a la Unitat des de que s'han començat a registrar (2015).

ANY	VINCULACIÓ AGRESSOR		Nº CASOS	VINCULACIÓ DONES ATESES			
	EXTERN a la UV	INTERN UV		PAS	PDI	ESTUDIANTAT	EMP. EXT.
2015	1	0	1	0	0	0	1
2016	3	5	8	5	0	3	0
2017	10	12	22	2	6	12	2
2018	10	17	26	5	2	19	0
2019	9	10	20	3	2	15	0
2020	8	6	14	0	0	14	0
2021	12	15	27	5	0	20	2
TOTAL	53	65	118	20	10	83	5

A continuació, Sonia Rodriguez, la cap d'iniciatives, jurista que treballa a l'Espai Violeta, explica la tasca que realitzen en aquesta àrea. Tanmateix, es proposa fer una xicoteta sessió (on-line) perquè els centres tinguen el material per fer ús d'aquest espai, a més de revisar el protocol i crear una xarxa de col·laboradores formades per poder actuar en cas de violència.



El proper curs formatiu en violència masclista per al PAS/PDI 2022:

- **La violència masclista: conceptes bàsics i abordatge des de la UV**

Del 05/04/2022 al 03/05/2022 impartit per Isabel Núñez.

Finalment, informar que el voluntariat estudiantil vinculat a l'espai violeta, el dia 7 de març estarà en una taula informativa al Campus de Tarongers.

5. AJUDES PAS/PDI PER A LA IGUALTAT.

S'explica com ha anat enguany la convocatòria de les ajudes econòmiques proposades per a la realització d'activitats que fomenten la igualtat entre dones i homes. La presentació del 10 al 28 de gener 2022 (novetat: tramitació electrònica). S'han presentat moltíssimes propostes, i el jurat ha prioritzat el finançament d'aquelles activitats més afins al III Pla d'Igualtat.

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

Puntuació	% de la quantitat sol·licitada
Entre 28 i 30 punts	100%
Entre 22 i 27 punts	90%
Entre 21 i 14 punts	70%



	SOL-LICITANTS	Ajuda concedida en Euros	% sobre import sol·licitat
1	MAICAS PRIETO, SERGI	750	100%
2	CONCHELL DIRANZO, RAQUEL	661,5	90%
3	ROBLES MARTINEZ, ÀNGEL	900	90%
4	ROBLES MARTINEZ, ÀNGEL	900	90%
5	VÁZQUEZ DE AGREDOS PASCUAL, M ^a LUISA	661,5	90%
6	GASPAR PEDRÓS, ANA BELÉN	900	90%
7	TORTOLA BAIXAULI, M ^a AMPARO	900	90%
8	GARCIA MARTINEZ, PASCUALA	810	90%
9	RODRIGO GIMENEZ, FLORENCIA	810	90%
10	PELLICER CHENOLL, M ^a TERESA	700	70%
11	GUILLEN DOMINGUEZ, M. LUISA	700	70%
12	LUCAS DOMINGUEZ, RUTH	525	70%
13	MOLINA PERALTA, RAQUEL	700	70%
14	MORIANA MATEO, GABRIELA	700	70%
15	VIDAL LORENZO, CRISTINA	700	70%
16	CORTÉS AMADOR, SARA	446,6	70%
17	MELO ESCRHUELA, CARME	513,8	70%
18	MACHAÛSE LÓPEZ, SONIA	700	70%
19	MELO ESCRHUELA, CARME	613	70%
20	QUILIS MERIN, MERCEDES	700	70%
21	CRESPO SOLER, CRISTINA	350	70%
22	CRESPO SOLER, CRISTINA	560	70%
23	ROCA CAMPOS, ESTHER	700	70%
24	HURTADO SOLER, DESAMPARADOS	700	70%
25	MARTINEZ MARTINEZ, M ^a ISABEL	700	70%
26	MENDEZ CABRERA, JERONI	700	70%

6. NOVETATS EN EL PROCEDIMENT D'ELABORACIÓ DEL IV PLA D'IGUALTAT.

Pel que fa al pròxim pla i l'adaptació a la nova legislació, es va explicar que possiblement s'elaboren dos Plans: el Pla d'Igualtat de Personal i el Pla d'Igualtat Institucional.

- El pla de personal continuarà com a eixos els àmbits del diagnòstic establerts en el RD-Llei 6/2019.
- El pla Institucional continuarà els processos clau de la UV, mantenint els altres dos eixos (Governança i observatori; i Cultura de la Igualtat) com fins ara.

Per dur endavant aquest treball, el diagnòstic s'ha de negociar amb la representació sindical: "Els plans d'igualtat continuaran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, en el seu cas, en la representació legal de les persones treballadores, que continuarà al menys les següents matèries"

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.



- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

7. FORMACIÓ PER A FORMADORES DE LES COMISSIONS D'IGUALTAT.

S'ha plantejat una sessió de treball amb les persones que conformen les comissions dels centres, prevista per al mes d'abril. D'aquesta manera, podran tindre tota la informació i fer una adequada difusió de la cultura de la igualtat a la universitat en les sessions de Benvinguda a la UV del proper curs. A més, enriquirà la Xarxa de col·laboradores dels Espais Violeta que treballen conjuntament per millorar les situacions de violència dins el nostre entorn universitari.

8. TORN OBERT DE PARAULES

Debat entorn al Teletreball a la UV

- Marcela Jabbar fa constar que el Diagnòstic per a negociar el teletreball no va incorporar un anàlisi de les dades desagregades per sexe.
- Maribel Belda (CCOO) intervé per dir que la regulació del teletreball s'ha fet més ràpida del que haguera sigut desitjable. Moltes vegades, es confon amb el treball on-line que s'ha vingut realitzant a causa de la pandèmia i els confinaments.
- Carmen Hernández (Cisf) explica que l'aprovació d'un reglament per a regular el teletreball era una obligació legal que la UV havia d'incorporar, a l'igual que la resta d'administracions públiques. Es pot teletreballar un màxim de 2 dies a la setmana i recalca que hi ha molts llocs de treball que no tenen aquesta opció. També especifica que el diagnòstic va ser un encàrrec de Gerència, realitzat pel professor de psicologia Francisco Atienza i l'enquesta anava dirigida al PAS.
- Amparo Mañés posa com a exemple del que suposa la incorporació de la perspectiva de gènere al diagnòstic sobre el teletreball, quin impacte diferencial pot tindre en homes i dones el fet que accedir a un càrrec de responsabilitat com a cap d'un servei impossibilita el teletreball.

Al final de la sessió, es fa l'acomiadament i agraïment de la vicerectora, Elena Martínez.

Pas García pren la paraula per agrair-li el seu entusiasme, la seua energia i el seu lideratge. Silvia Rueda, li recalca que encara que pense que no ha fet prou, sí ha fet moltíssim en el seu lloc de responsabilitat. Marisa Vázquez, li agraeix tot allò que les ha ensenyat i tot el que ha sembrat. Ha sigut una capitana meravellosa que ha donat una volta a la igualtat, junt amb les



companyes de la Unitat d'Igualtat. Totes juntes hem crescut i recollirem la sembra. Fabiola Meco se suma i li ofereix que les portes de la comissió d'igualtat de dret estan obertes per a ella. Tota la comissió es suma a aquest agraïment i acomiadament d'Elena Martínez i seguim en el camí cap a la igualtat!

No havent-hi més assumptes a tractar, la sessió es tanca a les 12:00h.

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

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

ESBORRANY