

INFORME DE EVALUACIÓN

 
2013-2017

II PLA d'IGUALTAT

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, LOI) supone un marco jurídico de referencia para la Universitat de València en materia de igualdad. Una norma que señala el mandato de erradicar la discriminación por razón de sexo en sus distintas manifestaciones y determina las pautas generales de actuación en relación con la igualdad. Para ello, se determina la transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de las actividades de los poderes públicos (artículo 15 LOI) y expresa la obligación de adoptar las medidas oportunas para garantizar el acceso y el ejercicio efectivo de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales, laborales y culturales y para eliminar la discriminación (artículo 11 LOI).

En 2009, la Universitat de València aprobó su I Plan de Igualdad, siguiendo el mandato recogido en la LOI, aprobándose el mismo por Consejo de Gobierno en diciembre de 2009. Años más tarde, en 2012, se inició el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad de la Universitat de València, aprobándose el mismo por Consejo de Gobierno con una vigencia de cuatro años, en octubre de 2013.

El proceso para el diseño y elaboración de un plan de igualdad responde a diferentes fases entre las que se encuentra la evaluación, la valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la organización.

La Unitat d'Igualtat ha desarrollado un papel fundamental para acompañar el proceso de implementación del plan. Al tratarse de un plan institucional con el que se compromete toda la Universidad, se hace necesario que el área de igualdad juegue un papel asesor y formador durante el trabajo cotidiano de apoyo en las acciones de igualdad que las distintas áreas emprendan.

Asimismo, en el proceso de seguimiento y evaluación se cuenta con diferentes tipos de indicadores que permiten observar dos cuestiones:

- 1) si se cumplen las actuaciones previstas (número de acciones realizadas, personas alcanzadas por las mismas, grado de satisfacción, etc): *Los Indicadores de proceso sirven para medir la eficiencia del proceso*
- 2) el grado en que se transforma la realidad de desigualdad: *Los indicadores de resultado sirven para medir la eficacia de los resultados.*

Es necesario tener en cuenta que la desigualdad de entre hombres y mujeres es una cuestión que se transforma muy lentamente. Entonces, para evaluar el avance en materia de igualdad, es necesario componer un buen mix de indicadores, de los dos tipos mencionados, de modo tal que unos indicadores nos permitan evaluar el grado en que las diversas áreas responsables de la implementación de medidas han dado cumplimiento de las acciones enunciadas en el plan, y otros indicadores que nos permitan valorar los grados de avance en la universidad en materia de igualdad.

Este II Plan mantiene los 5 grandes ejes que contenía el anterior, pero cambia su estrategia, da un paso más hacia adelante e incluye en su primer eje: *participación y gobierno: gobernanza a favor de la igualdad de mujeres y hombres*, de forma que queda como compromiso y principio básico e identificador de todas las acciones, actividades y resoluciones que se tomen en todos los campos de la vida universitaria.

El Plan se articula en cinco ejes:

1. Participación y gobierno
2. Diagnóstico y visibilidad
3. Creación de una cultura de igualdad
4. Aspectos laborales
5. Investigación y docencia

Cada uno de los cinco ejes se concreta en una serie de medidas. En total, el documento incluye 74 medidas. Respecto al plan anterior, en este caso se realizó un notable esfuerzo de concreción de las medidas, reducción del número, asignación de órganos responsables y, sobre todo, establecimiento de indicadores asociados a cada una de ellas para poder medir su grado de ejecución. Esto sin duda ha facilitado la realización de un seguimiento anual de la implementación del Plan, que se trasladaba a la Comisión de Políticas de Igualdad para su conocimiento y supervisión. A medida que se ha realizado dicho seguimiento del Plan se han añadido indicadores de resultado que nos permitiesen medir el grado de realización de los objetivos planteados. Aunque no deja de ser una carencia de este II Plan el no haber incorporado desde un inicio unas metas específicas que se esperan conseguir en cada uno de los objetivos propuestos. La evaluación del Plan que aquí se presenta, ha pretendido valorar la implementación de dichas medidas hasta el año 2017.

Evaluación del II Plan de Igualdad de la Universitat de València

Los cinco grandes ejes del Plan de Igualdad constan de diferentes objetivos específicos que estructuran el documento y aglutinan una serie de acciones a desarrollar. En la tabla siguiente se resume la información relativa al seguimiento y la evaluación de la globalidad del plan, clasificando las acciones previstas en cada eje y cada objetivo entre aquellas realizadas, no realizadas y las que se han quedado en proceso de implementación.

| Ejes y Objetivos/ Acciones | Previstas | Realizadas | No realizadas | En proceso | % realizadas |
|---|-----------|------------|---------------|------------|--------------|
| Eje primero. Participación y Gobierno | 14 | 11 | 1 | 2 | 78,6% |
| 1.1 Gobernanza en favor de la igualdad | 6 | 4 | | 2 | |
| 1.2 Presencia equilibrada | 8 | 7 | 1 | 0 | |
| Eje segundo. Diagnóstico y visibilización | 12 | 10 | 0 | 2 | 83,3% |
| 2.1 Diagnóstico periódico | 4 | 3 | | 1 | |
| 2.2 Difusión Plan Igualdad | 2 | 2 | | | |
| 2.3 Lenguaje no sexista | 2 | 2 | | | |
| 2.4 Estadísticas desagregadas | 2 | 1 | | 1 | |
| 2.5 Reconocimientos institucionales a mujeres | 2 | 2 | | | |
| Eje tercero. Creación de una cultura de igualdad | 18 | 12 | 3 | 3 | 66,7% |
| 3.1 Medios de comunicación | 4 | 3 | | 1 | |
| 3.2 Cultura de igualdad | 11 | 6 | 3 | 2 | |
| 3.3 Participación comunidad universitaria | 3 | 3 | | | |
| Eje cuarto. Aspectos laborales | 15 | 5 | 8 | 2 | 33,3% |
| 4.1 Acceso y promoción profesional | 6 | 4 | 2 | | |
| 4.2 Igualdad de trato y de oportunidades | 9 | 1 | 6 | 2 | |
| Eje quinto. Investigación y Docencia | 15 | 6 | 7 | 2 | 40,0% |
| 5.1 Estudios de grado y postgrado | 6 | 4 | 2 | | |
| 5.2 Contenidos de la investigación | 9 | 2 | 5 | 2 | |
| TOTAL | 74 | 44 | 19 | 11 | 59,5% |

Así, en el primer eje, *Participación y Gobierno*, de las 14 acciones previstas se han realizado 11, se han quedado en proceso 2 y no se ha realizado 1. Es decir, hay un 78,6% de grado de consecución.

En el segundo eje, *Diagnóstico y Visibilización*, de las 12 acciones previstas se han realizado 10 y se han quedado en proceso 2. Es decir, hay un 83,3% de grado de consecución.

En el tercer eje, *Creación de una cultura de Igualdad*, de las 18 acciones previstas se han realizado 12, se han quedado en proceso 3 y no se han realizado otras 3. Es decir, hay un 66,7% de grado de consecución.

En el cuarto eje, *Aspectos laborales*, de las 15 acciones previstas se han realizado 5, se han quedado en proceso 2 y no se han realizado otras 8. Es decir, hay un 33,3% de grado de consecución.

En el quinto eje, *Investigación y docencia*, de las 15 acciones previstas se han realizado 6, se han quedado en proceso 2 y no se han realizado otras 7. Es decir, hay un 40% de grado de consecución.

Globalmente, de las 74 acciones previstas se han realizado 44, se han quedado en proceso 11 y no se han realizado 19. Es decir, hay un 59,5% de grado de consecución del Plan de Igualdad. La dotación presupuestaria para el desarrollo del Plan ha sido de 163.084 euros en 2014, 164.500 euros en 2015 y 148.750 euros en 2016 y 153.527 euros en 2017. En estas cantidades se incluye todo el presupuesto de personal, gastos generales, así como becas y ayudas.

El informe de evaluación se inicia con la formulación de los objetivos que han orientado la actividad evaluadora y la metodología diseñada y empleada para su consecución. Seguidamente se efectúa la evaluación de proceso, extenso apartado debido a que se sistematiza la información recogida para cada una de las 74 acciones del Plan, detallando entre otros campos el referido a nivel de ejecución de la acción o medida. La evaluación de resultados u objetivos se especifica a continuación a partir de los Indicadores y/o evidencias previstas en cada una de las fichas de las acciones del Plan de Igualdad.

Finalmente, se presentan unas conclusiones globales con la evaluación del conjunto del plan. El Plan de Igualdad ha de entenderse como un sistema interconectado ya que elaborar un Plan de Igualdad involucra a una serie de procesos que están íntimamente ligados entre sí y se retroalimentan. Puede decirse que el punto de partida lo constituye el conjunto de decisiones estratégicas acerca del diseño e implementación del Plan de Igualdad. Pero una vez se comienza a andar por este camino, cada fase influye sobre las demás y también las decisiones estratégicas se modelan en función de la experiencia que se va adquiriendo. De este modo, la evaluación ex post, una vez finaliza el periodo de vigencia del plan, alimenta al diagnóstico de situación y permite tomar las decisiones estratégicas para el siguiente Plan de Igualdad.

1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

El objetivo general de la evaluación ha sido establecer el grado de ejecución del II Plan de Igualdad de la Universitat de València 2013-2017 y detectar las dificultades en su implementación. De este objetivo general se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- ↪ Determinar las acciones que se han realizado, las que están en proceso de realización y las que no se han efectuado.
- ↪ Averiguar las actividades que se han desarrollado y el tipo de dificultades encontradas para materializar la acción.
- ↪ Establecer el nivel de consecución de los objetivos.
- ↪ Conocer las razones que han impedido la aplicación total del plan.
- ↪ Detectar nuevas necesidades y sus causas.
- ↪ Efectuar una valoración del impacto del plan.
- ↪ Indicar acciones de mejora o recomendaciones que sirvan para orientar las directrices del III Plan de Igualdad de la Universitat de València.

La consecución de los objetivos anteriores requiere de una sólida metodología que con el mayor rigor y garantías satisfaga las necesidades informativas y permita dar cuenta del éxito de los resultados.

La recogida de información ha empleado una combinación de instrumentos técnicos que han permitido sistematizar tanto la recopilación de datos como el subsiguiente análisis de las dimensiones de la evaluación. En la fase inicial se ha realizado un análisis de los documentos generados por la Comisión de Seguimiento (planes operativos anuales e informes de las actividades realizadas, memorias anuales de la actividad de la Unitat d'Igualtat).

Para la recogida de datos se ha empleado un modelo de ficha que ha incluido los siguientes ítems:

- Denominación de la acción
- Tipo de actuaciones realizadas
- Año de realización
- Nivel de ejecución (realizada, en proceso, no realizada)
- Órganos responsables de la implantación
- Responsables de la gestión
- Indicadores i/o evidencias
- Observaciones
- Acceso a recursos en web

En el siguiente apartado se detalla la información recabada en el proceso de evaluación para cada una de las 74 acciones organizadas en torno a sus correspondientes objetivos, dimensiones y ejes de actuación. De esta manera se aborda el nivel de análisis micro (acciones) establecido en el proceso evaluativo.

La información facilitada para cada acción se sistematiza en una tabla analítica en la que se recoge información referida a los campos anteriormente enunciados. En observaciones se aporta información necesaria para aclarar o matizar las actividades o algunos de sus aspectos; indicaciones que sirven tanto para añadir información adicional y útil para la evaluación como para exponer los criterios adoptados. El apartado especificaciones del proceso pretende ampliar y detallar el contenido o características de las actuaciones realizadas en torno a la acción. En “recomendaciones” se recogen sugerencias a tener en cuenta de cara a la redacción del siguiente Plan. El acceso a web, por su parte, permite consultar los documentos que prueban el cumplimiento de las acciones, aunque también otros muestran su incumplimiento.

La evaluación de proceso que se realiza a continuación en el apartado referido al nivel de ejecución de la acción, y con objeto de visualizarlo más fácilmente dada la importancia que adquiere, se ha sombreado con diferentes colores, y del siguiente modo:

- verde representa que la acción se ha realizado,
- naranja que está en proceso de realización y
- rojo que no se ha realizado

2. EVALUACIÓN DE PROCESO

Eje 1: Participación y gobierno

1.1. Gobernanza en favor de la igualdad de mujeres y hombres

Acción. 1.1.1. Asumir el compromiso de ir hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres, implantando medidas de acción positiva encaminadas a abordar los cambios necesarios para superar el sexismo y las estructuras jerárquicas androcéntricas en el seno de la comunidad universitaria, de acuerdo con el Plan Estratégico.

| | |
|---------------------------------|--|
| Actuaciones | Realización de un encargo a la dirección del Máster de Derecho y Violencia de Género para unificar el protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo y las agresiones sexistas a partir de una demanda de un colectivo estudiantil feminista: Unides. |
| Año de realización | 2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | Se avanza en materia de prevención y actuación ante la violencia machista, así como en gobernanza con la incorporación de la perspectiva de género y la presencia equilibrada en órganos de gobierno, pero no se ponen en marcha medidas específicas de acción positiva. La acción queda en proceso. |
| Responsables de la implantación | Equipo de gobierno |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de medidas adoptadas por área de actividad. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/unitat/memories-activitats-1285875706997.html |

Acción 1.1.2. El equipo de gobierno con la participación de la comunidad universitaria y los y las representantes sociales elaborará un código de conducta que debe concretar la misión, la visión, los valores y los principios de la universidad con respecto a la igualdad de mujeres y hombres. Este código será la herramienta de gestión que regule los valores organizativos de la institución.

| | |
|--------------------|---|
| Actuaciones | CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS |
| Año de realización | 2016 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | Elaboración y aprobación de Un CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS como herramienta mediante la cual la Universidad y sus miembros se posicionan claramente para garantizar la igualdad de género en nuestra Institución. |

| | |
|---------------------------------|--|
| | |
| Responsables de la implantación | Equipo de gobierno |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Indicadores y/o evidencias | Elaboración del documento, acciones de difusión. |
| Acceso a recursos | www.uv.es/igualtat/webnova2014/Codigo_conductaCAS.pdf |

1.1.3. Todas las políticas educativas, científicas y de recursos humanos que lleve a cabo la Universidad deben incorporar la valoración del impacto de género

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Los informes de impacto de género se realizan de oficio en todos los títulos de Grado y Postgrado así como en las convocatorias RRHH PAS y PDI (100%). |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | Ha quedado pendiente el informe de impacto de género del Plan Estratégico, del Presupuesto o de los Programas de Doctorado a los cuales se les había reclamado. |
| Responsables de la implantación | Equipo de gobierno |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat RRHH PAS/PDI |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de informes de impacto de género por áreas. |
| Acceso a recursos | http://www.uv.es/pas |

1.1.4. El gobierno de la Universidad debe incrementar la presencia de mujeres en sus actos y eventos institucionales.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Doctora Honoris Causa: Amelia Valcárcel, Saskia Sassen, María Jesús Esteban Galarza, Jocelyn Bell Mujeres Medalla UV: Celia Amorós, Carmen Alborch, Antonia Mir, Isabel Morant |
| Año de realización | 2015-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Equipo de gobierno, comisiones de igualdad de los centros |
| Responsables de la gestión | Rectorat Unitat d'Igualtat |

| | |
|----------------------------|---|
| Indicadores y/o evidencias | <p>- Porcentaje de mujeres " honoris causa".</p> <p>- Porcentaje de mujeres que reciben la Medalla de la UV.</p> <p>A lo largo del siglo XX, tanto los Doctorados Honoris causa como las Medallas que se otorgaron fueron prácticamente la totalidad para los hombres: el 100% del total de 41 distinciones DHC y solo una mujer recibió la Medalla de la Universitat de València en 1992.</p> <p>A lo largo del siglo XXI se ha revertido en parte esta discriminación de las mujeres, pero la proporción continúa siendo muy reducida:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un 31% del total de las Medallas concedidas han sido para mujeres (11 medallas de las 35 concedidas hasta 2023) • un 18% en el caso de los Doctorados Honoris causa (11 DHC de las 62 concedidos hasta 2023). |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/uvweb/rectorado/es/premios-distinciones/doctores-honoris-causa/doctores-honoris-causa-siglo-xxi/fecha-investigadura-1285872205625.html |

1.1.5. Ante cualquier proceso electoral interno, se debe hacer una campaña institucional que incentive la participación de las mujeres.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Campanya "Dones al claustre" |
| Año de realización | 2015, 2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicerektorat de Cultura i Igualtat, Unitat d'Igualtat. |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat. |
| Indicadores y/o evidencias | Acciones realizadas en cada elección. |
| Acceso a recursos | https://igualtat.blogs.uv.es/dones-al-claustre-2013/ |

1.1.6. Recomendar a todos los candidatos y candidatas a cargos electos de gestión en la UV que sus programas contengan medidas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, se debe procurar que la perspectiva de género y el uso de un lenguaje integrador e igualitario estén presentes en sus actuaciones institucionales.

| | |
|--------------------|-------------------------|
| Actuaciones | Cartas de recomendación |
| Año de realización | 2014 |

| | |
|---------------------------------|---|
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | Elaboración de cartas de recomendación a las diferentes candidaturas recordando la medida del Plan de Igualdad |
| Responsables de la implantación | Junta Electoral, Secretaría General Unitat d'Igualtat |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de recomendaciones emitidas. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/unitat/memories-activitats-1285875706997.html |

Objetivo 1.2. Presencia equilibrada en los órganos de gobierno y en las comisiones asesoras de la UV y de sus centros

1.2.1. Establecer actuaciones dirigidas a estimular que las mujeres participen en los órganos de gobierno

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Campanya "Dones al claustre" |
| Año de realización | 2014-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Unitat d'Igualtat |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Indicadores y/o evidencias | - Nº de acciones realizadas. - Porcentaje de mujeres que participan en los órganos de gobierno. |
| Acceso a recursos | https://igualtat.blogs.uv.es/dones-al-claustre-2013/ |

1.2.2. Avanzar en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos de gobierno de la Universidad.

| | |
|---------------------------------|--|
| Actuaciones | Informes |
| Año de realización | 2014-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | La representación femenina en los órganos de dirección, administración y gestión de nuestra Universidad es significativamente inferior a la masculina. Las mujeres no participan al mismo nivel que los hombres en los órganos de toma de decisiones y esta situación es una pérdida para toda la comunidad universitaria. |
| Responsables de la implantación | Secretaría General, Unitat d'Igualtat |

| | |
|----------------------------|---|
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Indicadores y/o evidencias | Porcentaje en los cambios de la composición de los órganos de gobierno. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/observatorio/indicadores-igualdad/participacion-organos-gobierno-1285875862551.html |

1.2.3. Elaborar un estudio sobre los obstáculos subjetivos y objetivos que impiden o dificultan la incorporación de las mujeres a los órganos de toma de decisión, con propuestas de medidas para superarlos.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Estudio sobre la brecha salarial en la UV |
| Año de realización | 2016-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Cultura e Igualdad. Unidad de Igualdad |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Indicadores y/o evidencias | - Estudios. - Difusión de resultados. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/Brecha_salarial_UV.pdf |

1.2.4. Promover que los órganos de representación sindical establezcan medidas y actuaciones que estimulen la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Comité de Empresa y la Junta de Personal.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Reunions amb les seccions sindicals |
| Año de realización | 2014-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Junta de PAS, Junta de PDI, Comité de empresa, Secciones sindicales |
| Responsables de la gestión | Junta de PAS, Junta de PDI, Comité de empresa, Secciones sindicales |
| Indicadores y/o evidencias | - Nº de actuaciones. - Porcentajes de mujeres en órganos de representación sindical. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/uvweb/junta-pas/ca/junta-pas-personal-administracio-serveis-1285941456711.html |

1.2.5. Promover la presencia de mujeres y las actividades relativas al género en las fundaciones de la UV, la Red Vives y otros organismos universitarios relacionados con la UV.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Creación del Grupo de Trabajo de Igualdad en la Xarxa Vives |
| Año de realización | 2013 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Xarxa Vives d'Universitats Rectorat Unitat d'Igualtat |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de actuaciones en diferentes organismos. |
| Acceso a recursos | https://www.vives.org/programes/igualtat-genere/ |

1.2.6. Impulsar que el Consejo de Rectores proponga que la perspectiva de género sea considerada un criterio de calidad en la guía de evaluación de la ANECA.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Petición al presidente de la CRUE para la creación de una sectorial de Igualdad |
| Año de realización | 2014 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | En el marco del Encuentro estatal de Unidades de Igualdad celebrado en la Universidad de Valencia en junio de 2014, se realizó una petición expresa que se formalizó mediante carta registrada. Se consigue incorporar el grupo de trabajo en políticas de igualdad a la sectorial de sostenibilidad en la CRUE. |
| Responsables de la implantación | Rectorat Vicerectorado de Cultura e Igualdad Unitat d'Igualtat |
| Responsables de la gestión | Rectorat Vicerectorado de Cultura e Igualdad Unitat d'Igualtat |
| Indicadores y/o evidencias | Acciones realizadas. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/ruigeu/es/novedades/vii-trobada-unitats-igualtat-valencia-1286046220613/Novetat.html?id=1286048486157 |

1.2.7. Se debe trabajar para que los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas incluyan directrices sobre igualdad efectiva entre los criterios de adjudicación, cumplimiento, etc.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Clausulas sociales en los pliegos de contratación |
| Año de realización | 2014-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | Implantada la cláusula que indica que en caso de empate, gana el concurso la empresa que tiene un plan de igualdad. Pendiente de ampliar (Otorgar puntos, además, al hecho de tener Plan de Igualdad). |
| Responsables de la implantación | Gerencia, Servicio de Contratación Administrativa |
| Responsables de la gestión | Gerencia, Servicio de Contratación Administrativa |
| Indicadores y/o evidencias | Cláusulas sobre igualdad efectiva en los pliegos. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/uvweb/servicio-contratacion-administrativa/es/pliegos-otros-documentos/pliegos-clausulas-administrativas-particulares/obras-1285867388913.html |

1.2.8. Se debe pedir siempre el nombre de una mujer y de un hombre cuando se pida personas para integrar las comisiones asesoras, los comités científicos, las comisiones de igualdad... con el fin de mantener la paridad y fomentar el equilibrio por sexo

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | |
| Año de realización | 2014-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | Pendiente diagnóstico e informe jurídico. Propuesta para modificar el reglamento de la Comisión de Políticas de Igualdad de la UV |
| Responsables de la implantación | Equipo de gobierno. |
| Responsables de la gestión | Equipo de gobierno. |
| Indicadores y/o evidencias | Elaboración de un informe. |
| Acceso a recursos | |

EJE 2: DIAGNÓSTICO Y VISIBILIZACIÓN

Objetivo 2.1 Ampliar, profundizar y revisar el diagnóstico periódicamente

2.1.1. Consolidar el Observatorio de Igualdad y actualizar el diagnóstico a partir de la elaboración de microinformes.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Estudios y microinformes elaborados durante el periodo de vigencia del Plan |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Cultura e Igualdad; Unidad de Igualdad |
| Responsables de la gestión | Unidad de Igualdad |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de estudios y microinformes elaborados durante el periodo de vigencia del Plan. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/observatorio/microinformes/composicion-sexo-1285875933021.html |

2.1.2. Establecer y mantener actualizadas las estadísticas sobre los cambios que se producen en las carreras masculinizadas y feminizadas.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Actualización del indicador de Igualdad “Evolución del porcentaje de mujeres en carreras masculinizadas y de hombres en carreras feminizadas” para medir la segregación horizontalidad y visibilizar la problemática de la falta de vocaciones femeninas en áreas científicas y tecnológicas. |
| Año de realización | 2013-2014 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Cultura e Igualdad; Unidad de Igualdad |
| Responsables de la gestión | Unidad de Igualdad |
| Indicadores y/o evidencias | Evolución del porcentaje de mujeres en carreras masculinizadas y de hombres en carreras feminizadas. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/Indicador4_Estudiantat.pdf |

2.1.3. Recoger datos sobre la presencia de mujeres PDI en los departamentos y los institutos de la UV y elaborar los informes que se consideren adecuados.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Estadísticas e informes elaborados. |
| Año de realización | 2013-2014 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Cultura e Igualdad; Unidad de Igualdad; centros. |
| Responsables de la gestión | Unidad de Igualdad |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de estadísticas e informes elaborados. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/observatorio/indicadores-igualdad/personal-docente-investigador-pdi-1285875306931.html |

2.1.4. Establecer un programa de trabajo con el OPAL y otros organismos que permita analizar la inserción laboral de las tituladas y los titulados.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Realización de un informe a partir de los datos publicados en el Recull de dades |
| Año de realización | 2016-2017.. |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | OPAL, Observatorio de Igualdad |
| Responsables de la gestión | Observatorio de Igualdad |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de Convenios. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/Indicador7_Insercio_laboral.pdf |

2.2 Dar a conocer y difundir los contenidos del Plan

2.2.1. Presentar el II Plan de Igualdad en los diferentes centros y servicios.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Presentaciones del Plan en centros, campus, servicios |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Cultura e Igualdad; Unidad de Igualdad, comisiones de Igualdad de centros y servicios |

| | |
|-----------------------------------|--|
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Especificaciones sobre el proceso | Se han realizado presentaciones institucionales, al equipo de gobierno, reunión con decanatos, reuniones por campus con las Comisiones de Igualdad, con direcciones de departamentos, servicios ... Se ha difundido en la página web y se ha hecho un trabajo de difusión a través de InfoUniversitat con un apartado específico "La Finestra de la Igualtat" |
| Indicadores y/o evidencias | - Nº de presentaciones realizadas: reunión del equipo de gobierno, reunión con decanatos, reuniones por campus con las Comisiones de Igualdad, con direcciones de departamentos, servicios ... - Publicación página web. - Noticias publicadas en prensa. |
| Acceso a recursos | https://infouni.blogs.uv.es/category/la-finestra-de-la-igualtat/ |

2.2.2. Realizar una campaña de difusión de las actualizaciones del diagnóstico y microinformes sobre la existencia de desigualdades en la UV.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Difusión mediante reportajes y notas de prensa |
| Año de realización | Permanente |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Unidad de Igualdad, comisiones de Igualdad de centros y servicios. |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de acciones de difusión realizadas anualmente. |
| Acceso a recursos | https://infouni.blogs.uv.es/category/la-finestra-de-la-igualtat/ |

2.3 Erradicar el uso del lenguaje sexista

2.3.1. Impulsar que todos los servicios, unidades, centros y departamentos utilicen un lenguaje y una imagen corporativa igualitaria, siguiendo las indicaciones de la Guía de comunicación igualitaria de la UV.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Creación de un código específico en la Bústia de Queixes i Felicitacions de la UV |
| Año de realización | Permanente |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Unidad de Igualdad, comisiones de Igualdad de centros y servicios |

| | |
|----------------------------|---|
| Responsables de la gestión | Unidad de Igualdad, comisiones de Igualdad de centros y servicios |
| Indicadores y/o evidencias | Elaboración de un informe. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/uvweb/transparencia-uv/es/institucional-organizativa/cartera-servicios/buzon-quejas-sugerencias-felicitaciones-sqyf-1285948265044.html |

2.3.2. Incorporar en los planes de formación de PAS y PDI cursos específicos en el uso igualitario de la lengua.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Cursos de lenguaje no sexista |
| Año de realización | Permanente |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Cultura e Igualdad, Dirección del SFP, Dirección de la Unidad de Igualdad. |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Indicadores y/o evidencias | - Nº de cursos destinados a PDI sobre lenguaje no sexista. - Nº de cursos destinados a PAS sobre lenguaje no sexista. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/unitat/memories-activitats-1285875706997.html |

2.4 Elaborar todas las estadísticas desagregadas por sexo

2.4.1. Presentar desagregados por sexo los datos de la memoria de centros y departamentos.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Nº de memorias con datos desagregados por sexo. |
| Año de realización | Permanente |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Equipo de gobierno, Secretaría General, Gerencia, SAP. |
| Responsables de la gestión | Equipo de gobierno, Secretaría General, Gerencia, SAP. |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de memorias con datos desagregados por sexo. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/uvweb/universitat/ca/universitat/e-structura-organitzativa/centres-1285853459027.html |

2.4.2. Elaborar todas las estadísticas correspondientes al estudiantado, el colectivo docente e investigador (PDI) y el personal de administración y servicios (PAS) desagregadas por sexo.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Nº anual de estadísticas realizadas desagregadas por sexo. |
| Año de realización | Permanente. |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | Estadístiques rellevants: Recull Dades Estadístiques (aprox. 90% desagregades per sexe) i seguiments per a incorporar progressivament el 10% restant. Sistema d'Indicadors del PEUV, en circumstàncies semblants. |
| Responsables de la implantación | Secretaría General, Gerencia, SAP. |
| Responsables de la gestión | Secretaría General, Gerencia, SAP. |
| Indicadores y/o evidencias | Nº anual de estadísticas realizadas desagregadas por sexo. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/uvweb/servei-analisi-planificacio/ca/inici-1285866634034.html |

2.5 Promover académicas, investigadoras y trabajadoras PAS y estudiantes para reconocimientos institucionales

2.5.1. Celebrar un acto institucional en torno al 8 de marzo en que se recupere la memoria histórica de las mujeres de la UV.

| | |
|--------------------|---|
| Actuaciones | Conmemoración de Días Internacionales mediante actos institucionales |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | <p>La Universitat de València celebra cada año el acto institucional del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.</p> <p>Si bien en un primer momento, eran las secciones sindicales quienes convocaban a una concentración a las puertas de Rectorado, desde la creación de la Unidad de Igualdad, se han ido programando actas institucionales con motivo de conmemorar este día. Así, desde la aprobación del I Plan de Igualdad en 2010, se han realizado actas institucionales que han consistido en la lectura de un manifiesto institucional, conferencias magistrales y actas de homenaje a mujeres pioneras en la Universidad.</p> <p>El II Plan de Igualdad (2013-2017) ya incluía como una medida concreta la realización de actas institucionales con motivo del 8 de Marzo</p> |

| | |
|---------------------------------|---|
| Responsables de la implantación | Unitat d'Igualtat |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Indicadores y/o evidencias | -Celebración anual del acto. -Nº de personas asistentes al acto. -Nº de noticias sobre el acto. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/formacio-sensibilitzacio/jornades-actes-conferencies/8-marc-dia-internacional-dona-1285984564846.html |

2.5.2. Creación de un premio bienal en reconocimiento al departamento, el centro o el servicio de la UV que mejor valore y defienda los derechos de las mujeres y que promueva la igualdad efectiva.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Premio Olga Quiñones |
| Año de realización | 2014-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | La Universitat de València convoca el Premio "A. Olga Quiñones Fernández" con el objetivo de promover la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad en la docencia y en la investigación. Esta propuesta forma parte del quinto eje del <i>II Plan de Igualdad de la Universitat de València (2013-2017)</i> , dedicado a investigación y docencia, donde se reafirma la voluntad de fomentar y consolidar la perspectiva de género en los estudios de grado y postgrado, así como en los contenidos de investigación. El premio lleva el nombre de A. Olga Quiñones Fernández , la primera directora de la Unitat d'Igualtat de nuestra Universitat, y una mujer ligada a esta institución y a la lucha por la igualdad de género. |
| Responsables de la implantación | Unitat d'Igualtat |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Indicadores y/o evidencias | - Celebración del acto. - Nº de servicios, centros, departamentos e institutos de investigación que se presentan al premio. - Nº de noticias sobre el acto. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/observatorio/investigacion-docencia/premio-olga-quinones-1285952115896.html |

EJE 3: Creación de una cultura de igualdad

3.1 Incorporar la perspectiva de género en los medios de comunicación de la Universitat de València

3.1.1. Presentar periódicamente informaciones sobre el desarrollo del II Plan de Igualdad en los medios de comunicación de la UV.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Noticias |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Unidad de Igualdad |
| Responsables de la gestión | Unidad de Igualdad |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de noticias. |
| Acceso a recursos | https://infouni.blogs.uv.es/category/la-finestra-de-la-igualtat/ |

3.1.2. Elaborar notas de prensa sobre políticas de igualdad de la UV.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Notas de prensa |
| Año de realización | 2013-2017. |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Unidad de Igualdad, gabinete de prensa |
| Responsables de la gestión | Unidad de Igualdad |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de notas de prensa. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/uvweb/uv-noticias/ca/sala-premsa/uv-premsa-1285975255169.html |

3.1.3. Coordinar contenidos de igualdad en los diversos medios de comunicación de la UV (Media Uni, RàdioUV, TeleUV, InfoUniversitat, web...).

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Actividades coordinadas |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Unidad de Igualdad, gabinete de prensa |
| Responsables de la gestión | Unidad de Igualdad |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de actividades coordinadas. |
| Acceso a recursos | https://mediauni.uv.es/uvtv/tv/index.php |

3.1.4. Adoptar, mediante normativa interna, formas de autorregulación para un uso igualitario del lenguaje.

| | |
|---------------------------------|--|
| Actuaciones | Revisión de documentos |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | En la Unitat d'Igualtat se reciben peticiones de revisión de documentos desde el punto de vista del lenguaje no sexista. El personal técnico lo revisa pero recuerda que la Universitat cuenta con una guía de comunicación igualitaria para la revisión |
| Responsables de la implantación | Servicios Centrales. |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Indicadores y/o evidencias | - Revisiones de la documentación de los servicios. - Revisiones de la documentación oficial. |
| Acceso a recursos | Ver memorias de actividades anuales https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html |

3.2 Promover los recursos necesarios para la creación de una cultura de igualdad en la Universitat

3.2.1. Impulsar la formación en materia de igualdad del PAS y PDI de la Universitat con la inclusión, en los planes de formación del PAS y del PDI de: acciones, contenidos y cursos destinados a promover una cultura de igualdad entre hombres y mujeres.

| | |
|---------------------------------|--|
| Actuaciones | Formación en Igualdad |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Servicio de Formación Permanente |
| Responsables de la gestión | Servicio de Formación Permanente |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de cursos. Nº de mujeres/ hombres que participan. |
| Acceso a recursos | Ver memorias de actividades anuales https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html |

3.2.2. Promover y difundir el asesoramiento y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género dentro de la UV.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Talleres, Cursos y Concurso de micro-relatos violencia de género. Campaña “Píldoras audiovisuales para la prevención VG”. |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Sostenibilidad, Campus y Planificación. |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Indicadores y/o evidencias | -Nº de actos. -Nº de acciones. |
| Acceso a recursos | https://youtube.com/playlist?list=PLqDBBm5ogUUn8q1FZC-UWGhrPdGNyjfEF |

3.2.3. Fomentar la incorporación progresiva de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos de la UV.

| | |
|---------------------------------|--|
| Actuaciones | Celebración de dos jornadas sobre presupuestos con perspectiva de género en la UV |
| Año de realización | 2015, 2016 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Economía |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Indicadores y/o evidencias | Recursos económicos que se destinan. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/formacion-sensibilizacion/jornades-actes-conferencies/presupostos-perspectiva-genero-1285984579422.html https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/PROGRAMA_PRESSUPOSTOS.pdf |

3.2.4. Visualizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género.

| | |
|---------------------------------|----------------------------|
| Actuaciones | No realizada |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Economía |
| Responsables de la gestión | Vicerrectorado de Economía |

| | |
|----------------------------|--------------------------------------|
| Indicadores y/o evidencias | Recursos económicos que se destinan. |
| Acceso a recursos | |

3.2.5. Incorporar la perspectiva de género en las acciones de cooperación al desarrollo que promueva la UV para facilitar el empoderamiento de las mujeres.

| | |
|-----------------------------------|--|
| Actuaciones | No realizada |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | 'Beca suprimida por falta de fondos |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Cooperación y Relaciones Internacionales, centros y servicios con programas de cooperación |
| Responsables de la gestión | |
| Especificaciones sobre el proceso | |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de becas. Nº de programas. |
| Acceso a recursos | |

3.2.6. Incorporar la perspectiva de género en las acciones del Servicio de Extensión Universitaria.

| | |
|---------------------------------|--|
| Actuaciones | Talleres de Igualdad en La Nau Gran |
| Año de realización | 2013-2014 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Servei Extensió Universitària |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de cursos. Nº de acciones. |
| Acceso a recursos | Ver memorias de actividades anuales https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html |

3.2.7 Incluir contenidos de igualdad en la programación del Centro Internacional de Gandía.

| | |
|--------------------|---|
| Actuaciones | Oferta de conferencias y cursos de Igualdad en la Universitat d'estiu de Gandia |
| Año de realización | 2013-2017 |

| | |
|---------------------------------|--|
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Universidad Internacional de Gandía. |
| Responsables de la gestión | Universidad Internacional de Gandía, Unitat d'Igualtat |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de cursos. |
| Acceso a recursos | Ver memorias de actividades anuales https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html |

3.2.8. Priorizar, en la adjudicación del contrato, aquellas ofertas de empresas licitadoras que en situación de empate disponen de un plan de igualdad.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Clausulas sociales y pliegos de contratación |
| Año de realización | Permanente |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Gerencia, Servicio de Contratación Administrativa |
| Responsables de la gestión | Gerencia, Servicio de Contratación Administrativa |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de empresas con plan de igualdad / Nº de empresas que se presentan. |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/uvweb/servei-contratacio-administrativa/ca/plecs-altres-documents/plecs-clausules-administratives-particulars/serveis-1285877149278.html |

3.2.9. Impulsar acciones que consolidan el funcionamiento de las comisiones de Igualdad de los centros y servicios como órganos colaboradores directos de la Unidad de Igualdad en todas aquellas medidas que puedan ser descentralizadas y coordinadas desde la Unidad.

| | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| Actuaciones | Reglamento |
| Año de realización | Permanente |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Unidad de Igualdad, decanatos. |
| Responsables de la gestión | Unidad de Igualdad, decanatos. |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de acciones coordinadas. |

| | |
|--------------------------|---|
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/comision-igualdad/comision-igualdad-centros-1285875793857.html |
|--------------------------|---|

3.2.10. Establecer normativas internas que facilitan a las estudiantes y los estudiantes de la UV conciliar la vida familiar con los horarios docentes.

| | |
|---------------------------------|--|
| Actuaciones | No realizada |
| Año de realización | |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Estudios, decanatos, Sedi, Unidad de Igualdad |
| Responsables de la gestión | Vicerrectorado de Estudios, decanatos, Sedi, Unidad de Igualdad |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de solicitudes relacionadas con la conciliación, desagregadas por sexo y áreas de conocimiento. |
| Acceso a recursos | |

3.2.11 Incluir contenidos de igualdad en la programación del Vicerrectorado de Participación y Proyección Territorial.

| | |
|---------------------------------|--|
| Actuaciones | Exposición |
| Año de realización | 2013 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | Exposició itinerant Les polítiques d'igualtat i els estudis de gènere a la Universitat de València (2014-2015). 2016: En matèria de territori: FemUrbsi la exposició la Ciutat de les dones |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Participación y Proyección Territorial. |
| Responsables de la gestión | Vicerrectorado de Participación y Proyección Territorial, Unitat d'Igualtat |
| Indicadores y/o evidencias | - Nº de seminarios específicos. - Profesorado. - Nº De temáticas transversales. |
| Acceso a recursos | Ver memorias de actividades anuales https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html |

3.3 Promover condiciones favorables para la participación de la comunidad universitaria en materia de igualdad

3.3.1. Favorecer la participación del estudiantado en materia de igualdad.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Premios, concursos... |
| Año de realización | Permanente |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | <p>Conveni Mobilitat Estudiants SPUV-VG</p> <p>a) Premi JaneAdams-Fac. Socials; b) Premi Microrelatsaudiovisuals-Fac. Filologia (estès en 2015 a tota la UV); c) Premi Igualtat de relats curts Fac. Economia; d) Premi ConCiència'tCampus Burjassot-Paterna e) Premi Olga QuiñonesUnitat d'Igualtat.</p> |
| Responsables de la implantación | Unidad de Igualdad, Delegación del Rector para el Estudiantado, Sedi. |
| Responsables de la gestión | Unidad de Igualdad, Delegación del Rector para el Estudiantado, Sedi. |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de premios, de concursos, de ayudas concedidas, de actos realizados por asociaciones. |
| Acceso a recursos | <p>Ver "Memorias anuales"</p> <p>https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html</p> |

3.3.2. Promover anualmente una semana por la igualdad en la que se tratan los obstáculos que provoca la desigualdad entre mujeres y hombres y se valoran los avances que se han logrado.

| | |
|---------------------------------|--|
| Actuaciones | Semana por la Igualdad |
| Año de realización | Permanente |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Cultura e Igualdad, Unidad de Igualdad, Sedi, comisiones de Igualdad. |
| Responsables de la gestión | Vicerrectorado de Cultura e Igualdad, Unidad de Igualdad, Sedi, comisiones de Igualdad. |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de actos. |
| Acceso a recursos | <p>https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/formacion-sensibilizacion/sensibilizacion/semanas-igualdad-1285875733287.html</p> |

3.3.3. Proporcionar ayudas a la comunidad universitaria para realizar actividades que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la UV

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Ayudas a la Igualdad |
| Año de realización | Permanente |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | Dirigidas en dos convocatorias diferenciadas, por una parte al PAS/PDI y por otra a estudiantes |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Cultura e Igualdad, Unidad de Igualdad. |
| Responsables de la gestión | Vicerrectorado de Cultura e Igualdad, Unidad de Igualdad. |
| Indicadores y/o evidencias | Nº de ayudas concedidas y la cuantía. |
| Acceso a recursos | Ver “Memorias anuales” https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html |

Eje 4: Aspectos laborales

4.1 Garantizar el acceso en igualdad de condiciones al trabajo y a la promoción profesional

4.1.1. Velar para que las convocatorias públicas y los anuncios de la Universidad incorporen la perspectiva de género.

| | |
|---------------------------------|--|
| Actuaciones | Revisión de las convocatorias |
| Año de realización | |
| Nivel de ejecución | Permanente |
| Observaciones | Convocatòries i anuncis es realitzen amb llenguatge no sexista. |
| Responsables de la implantación | Gerencia, Servicio de RH PAS - PDI, Vicerrectorado de Profesorado |
| Responsables de la gestión | Gerencia, Servicio de RH PAS - PDI, Vicerrectorado de Profesorado |
| Indicadores y/o evidencias | Elaboración de un informe. |
| Acceso a recursos | http://www.uv.es/pas http://www.uv.es/pdi |

4.1.2. Presentar desagregados por sexo los datos de las personas aspirantes y seleccionadas en las convocatorias de la Universidad.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Informe anual |
| Año de realización | Permanente |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Gerencia, Servicio de RH PAS - PDI, Vicerrectorado de Profesorado |
| Responsables de la gestión | Gerencia, Servicio de RH PAS - PDI, Vicerrectorado de Profesorado |
| Indicadores y/o evidencias | - Porcentaje de mujeres entre las personas aspirantes. - Porcentaje de mujeres entre las personas seleccionadas. |
| Acceso a recursos | http://www.uv.es/pas http://www.uv.es/pdi |

4.1.3. Presentar desagregados por sexo los datos de la composición de las comisiones de las convocatorias de la UV.

| | |
|--------------------|---------------|
| Actuaciones | Informe anual |
| Año de realización | Permanente |
| Nivel de ejecución | |

| | |
|---------------------------------|--|
| Observaciones | <i>Les comissions de contractació (administrativa i de personal) són respectuoses amb la paritat</i> |
| Responsables de la implantación | Gerencia, Servicio de RH PAS - PDI. |
| Responsables de la gestión | Gerencia, Servicio de RH PAS - PDI. |
| Indicadores y/o evidencias | Porcentaje de mujeres entre las personas integrantes de las comisiones. |
| Acceso a recursos | http://www.uv.es/pas http://www.uv.es/pdi |

4.1.4. Elaborar un informe sobre desigualdades retributivas indirectas entre mujeres y hombres en la UV.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Informe de brecha salarial |
| Año de realización | 2016-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Unidad de Igualdad, Servicio de Análisis y Planificación |
| Responsables de la gestión | Unidad de Igualdad, Servicio de Análisis y Planificación |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/Brecha_salarial_UV.pdf |

4.1.5. Adoptar las medidas necesarias, idóneas y razonables, para lograr la equidad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor.

| | |
|---------------------------------|--|
| Actuaciones | No realizada |
| Año de realización | |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicegerència de Personal. Servei RH de PAS i PDI |
| Responsables de la gestión | Vicegerència de Personal. Servei RH de PAS i PDI |
| Acceso a recursos | |

4.1.6. Instar a las medidas organizativas necesarias para que en la promoción y en la carrera profesional no se produzca discriminación indirecta de género.

| | |
|--------------------|--------------|
| Actuaciones | No realizada |
| Año de realización | |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |

| | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| Responsables de la implantación | Gerència, Servei de RH PAS–PDI |
| Responsables de la gestión | Gerència, Servei de RH PAS–PDI |
| Acceso a recursos | |

4.2 Garantizar que los principios de igualdad de trato y de oportunidades sean la base de las relaciones laborales

4.2.1. Difundir el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo entre el personal dependiente de la Universidad y el estudiantado.

| | |
|---------------------------------|--|
| Actuaciones | Formación y Convenio |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | Curso dirigido a personal para integrarse en las comisiones especializadas. Dos ediciones en 2013 Desde noviembre de 2015 se incorpora como curso de formación la prevención de la violencia de género en la oferta del Servei de Formació Permanent para PAS y PDI En 2015 se firma un Convenio de movilidad para proteger víctimas de VG |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Sostenibilidad, Campus y Planificación, Gerencia. |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Acceso a recursos | Ver “Memorias anuales” https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html |

4.2.2. Establecer estadísticas de las denuncias sobre acoso sexual y por razón de sexo.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | No realizada |
| Año de realización | |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | No se tiene constancia de la existencia de casos |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Sostenibilidad, Campus y Planificación, Gerencia. |
| Responsables de la gestión | Vicerrectorado de Sostenibilidad, Campus y Planificación, Gerencia. |
| Acceso a recursos | |

4.2.3. Implementar campañas sociosanitarias de carácter informativo y preventivo sensibles a las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la salud ya la prevención de la enfermedad.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | No realizada |
| Año de realización | |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Sostenibilidad, Campus y Planificación, Servicio de Prevención. |
| Responsables de la gestión | Vicerrectorado de Sostenibilidad, Campus y Planificación, Servicio de Prevención. |
| Acceso a recursos | |

4.2.4. Incorporar el criterio de no contabilizar los períodos de inactividad imputables a la atención de personas dependientes en la normativa de acceso a la carrera profesional y promoción en plazas docentes.

| | |
|---------------------------------|--------------|
| Actuaciones | No realizada |
| Año de realización | |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | |
| Responsables de la gestión | |
| Acceso a recursos | |

4.2.5. Facilitar el acceso a los cursos de formación evitando cualquier discriminación por razón de sexo.

| | |
|---------------------------------|--------------|
| Actuaciones | No realizada |
| Año de realización | |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | |
| Responsables de la gestión | |
| Acceso a recursos | |

4.2.6. Para garantizar la correcta incorporación y desarrollo de la perspectiva de género en la enseñanza, la Universidad debe formar al profesorado en esta materia, tanto en el estadio inicial del aprendizaje, como mediante una formación continua. Este aprendizaje tendrá una valoración específica en el currículo del personal contratado docente.

| | |
|---------------------------------|--|
| Actuaciones | Formación |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | Incorporado un módulo de igualdad en el curso de iniciación a la docencia universitaria. Se impulsa la “Xarxa d’Innovació perspectiva gènere en docència” y la UV se integra en el grupo de Coeducación que pone en marcha la Conselleria d’Educació. |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, Vicerrectorado de Cultura e Igualdad |
| Responsables de la gestión | Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, Vicerrectorado de Cultura e Igualdad |
| Acceso a recursos | Ver “Memorias anuales” https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html |

4.2.7. La Universidad debe incorporar la variable sexo en los documentos de resolución de los diferentes tipos de convocatorias (acreditaciones, tipo de convocatorias docentes, oposiciones, promoción interna, concursos de acceso, etc.)

| | |
|---------------------------------|---------------------------|
| Actuaciones | No realizada |
| Año de realización | |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicegerencia de Personal. |
| Responsables de la gestión | Vicegerencia de Personal. |
| Acceso a recursos | |

4.2.8. Promover una normativa interna unificada que favorezca la conciliación de la vida familiar y profesional de todo el personal de la UV.

| | |
|---------------------------------|--|
| Actuaciones | No realizada |
| Año de realización | |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicegerencia de RH y Organización Administrativa, Unidad de Igualdad |
| Responsables de la gestión | Vicegerencia de RH y Organización Administrativa, Unidad de Igualdad |
| Acceso a recursos | |

4.2.9 Analizar los efectos de las normativas sobre conciliación con el fin de que no se produzcan efectos perversos en las carreras profesionales de las personas a las que se les aplique la normativa.

| | |
|---------------------------------|--|
| Actuaciones | Encargo del estudio “Estudi sobre conciliació de la vida familiar i professional de les persones que treballen a la Universitat de València” |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicegerencia de RH y Organización Administrativa, Unidad de Igualdad. |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Acceso a recursos | https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/ESTUDI_CO NCILIACIO.pdf |

Eje 5: Investigación y docencia

5.1 Fomentar y consolidar la perspectiva de género en los estudios de grado y postgrado

5.1.1. Favorecer que todo el estudiantado en los Grados de la UV tenga la oportunidad de cursar alguna materia sobre igualdad de género.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Difundir la asignatura “Relacions de Gènere” entre el estudiantado |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | En la web de la Unitat d'Igualtat se encuentra el informe de las materias de género que se ofrecen en las titulaciones de la UV. Se ofrece también la asignatura “Relacions de gènere” en los 3 campus, impartida por el Institut. |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Estudios y Política Lingüística, ADR de los centros, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Unidad de Igualdad. |
| Responsables de la gestión | Vicerrectorado de Estudios y Política Lingüística, ADR de los centros, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Unidad de Igualdad. |
| Acceso a recursos | Ver “Memorias anuales” https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html |

5.1.2. Fomentar y consolidar másters interdisciplinarios de género y políticas de igualdad en todo tipo de plataformas docentes.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Màster Universitari en Dret i Violència de Gènere; Màster en Gènere i Polítiques d'Igualtat |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | 3ª Edició del Màster Universitari en Dret i Violència de Gènere; 6ª Edició del Màster en Gènere i Polítiques d'Igualtat (90 crèdits -itinerari presencial i on-line) |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Postgrado, Instituto de Estudios de la Mujer. |
| Responsables de la gestión | Vicerrectorado de Postgrado, Instituto de Estudios de la Mujer. |
| Acceso a recursos | Ver “Memorias anuales” https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html |

5.1.3. Fomentar y consolidar programas de doctorado en estudios de género.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Programa de doctorado de l'Institut Universitari d'Estudis de la Dona "Estudios de Género y Políticas de Igualdad" |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | Programa de doctorat de l'Institut Universitari d'Estudis de la Dona "Estudis de Gènere i Polítiques d'Igualtat" . Disenyat curs on-line en torn a com incorporar la PG a la investigació |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Postgrado, Instituto de Estudios de la Mujer |
| Responsables de la gestión | Vicerrectorado de Postgrado, Instituto de Estudios de la Mujer |
| Acceso a recursos | Ver "Memorias anuales" https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html |

5.1.4. Promover el uso no sexista del lenguaje en todos los materiales docentes publicados y utilizados en la docencia de la UV.

| | |
|---------------------------------|--|
| Actuaciones | No realizada |
| Año de realización | |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, comisiones de Igualdad de centros y servicios, CAT de los centros. |
| Responsables de la gestión | Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, comisiones de Igualdad de centros y servicios, CAT de los centros. |
| Acceso a recursos | |

5.1.5. Incentivar en la carrera docente la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género.

| | |
|---------------------------------|--|
| Actuaciones | No realizada |
| Año de realización | |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, comisiones de Igualdad de centros y servicios, CAT de los centros |
| Responsables de la gestión | Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, comisiones de Igualdad de centros y servicios, CAT de los centros. |
| Acceso a recursos | |

5.1.6. Incluir el tema de la igualdad de género en la jornada y programa CONÈIXER dirigido a personal docente y estudiantado de secundaria y bachillerato, y promover el acceso de las mujeres a las carreras masculinizadas y de los hombres a las feminizadas.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Jornada Coneixer |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | Anualmente una de las conferencias centrales es impartida por una feminista: Amelia Valcárcel, Marina Subirats, Elena Simón |
| Responsables de la implantación | Delegación del Rector para el Estudiantado, Vicerrectorado de Estudios y Política Lingüística, Vicerrectorado de Cultura e Igualdad, Servicio de Información y Dinamización |
| Responsables de la gestión | Delegación del Rector para el Estudiantado, Vicerrectorado de Estudios y Política Lingüística, Vicerrectorado de Cultura e Igualdad, Servicio de Información y Dinamización |
| Acceso a recursos | Ver “Memorias anuales” https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html |

5.2 Introducir la perspectiva de género en los contenidos de la investigación

5.2.1. Fomentar la investigación en el área de estudios de las mujeres, feministas y de género.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Jornada de Bienvenida al Master de Género |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Investigación y Política Científica, Instituto Universitario de Estudios de la Muje |
| Responsables de la gestión | Instituto Universitario de Estudios de la Muje |
| Acceso a recursos | Ver “Memorias anuales” https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html |

5.2.2. Fomentar la inclusión de las mujeres como objeto y sujeto de la investigación con la difusión de estadísticas sobre las publicaciones realizadas y fomentar la publicación de la investigación con perspectiva de género con la creación de una bolsa de ayudas.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Curso: Incorporación del Análisis de género a la Investigación [IAGI] |
| Año de realización | 2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Investigación y Política Científica, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Acceso a recursos | Ver "Memorias anuales" https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html |

5.2.3. Elaborar un sistema de indicadores y/o evidencias que permita identificar la perspectiva de género en los proyectos de investigación.

| | |
|---------------------------------|--------------|
| Actuaciones | No realizada |
| Año de realización | |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | |
| Acceso a recursos | |

5.2.4. Realizar por campus una jornada formativa sobre la inclusión de la igualdad en la investigación científica.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Jornada |
| Año de realización | 2016 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | Realización de 3 Jornadas perspectiva de género en los 3 campus Publicación monográfico "SheScience" 2016 en la revista "Mètode". |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Investigación y Política Científica, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Unidad de Igualdad y comisiones de Igualdad de centros. |
| Responsables de la gestión | Unitat d'Igualtat |
| Acceso a recursos | Ver "Memorias anuales" https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html |

5.2.5. Estimular una presencia creciente de mujeres expertas en los proyectos de investigación internacionales hasta llegar al equilibrio.

| | |
|---------------------------------|--------------|
| Actuaciones | No realizada |
| Año de realización | |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | |
| Responsables de la gestión | |
| Acceso a recursos | |

5.2.6. Proponer el nombre de mujeres en los doctorados honoris causa de la UV.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | Doctoras Honoris Causa y Medalla de la UV |
| Año de realización | 2013-2017 |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | Concesión de la Medalla de la UV a Ana Lluch, Celia Amorós, Carmen Alborch, Antonia Mir, Isabel Morant DHC: Amelia Valcárcel, SaskiaSassen, Jocelyn Bell y M ^a Jesús Estaban Galarza |
| Responsables de la implantación | Comisión de Políticas de Igualdad de la UV, Vicerrectorado de Cultura e Igualdad. |
| Responsables de la gestión | Comisión de Políticas de Igualdad de la UV, Vicerrectorado de Cultura e Igualdad. |
| Acceso a recursos | Ver “Memorias anuales” https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad/memoria-actividades-1285875706997.html |

5.2.7. Estimular que las mujeres tituladas soliciten becas predoctorales y postdoctorales.

| | |
|---------------------------------|---|
| Actuaciones | No realizada |
| Año de realización | |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Estudios y Política Lingüística, Vicerrectorado de Postgrado. |
| Responsables de la gestión | Vicerrectorado de Estudios y Política Lingüística, Vicerrectorado de Postgrado. |
| Acceso a recursos | |

5.2.8. Construir una base de datos de forma que pueda obtenerse con facilidad información sobre el nº de proyectos y programas de investigación con perspectiva de género o que tratan directamente sobre igualdad entre mujeres y hombres.

| | |
|---------------------------------|--|
| Actuaciones | No realizada |
| Año de realización | |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Investigación, Servicio de Investigación |
| Responsables de la gestión | Vicerrectorado de Investigación, Servicio de Investigación |
| Acceso a recursos | |

5.2.9. La Universidad procurará la transparencia, equidad y confidencialidad en todos los procesos relacionados con la selección y evaluación del personal investigador con el objeto de eliminar cualquier discriminación por razón de sexo. Por ello, asegurará la paridad o composición equilibrada de todos los órganos que tengan relación con selección de personal, dotación y conformación de equipos de investigación y comisiones asesora

| | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| Actuaciones | No realizada |
| Año de realización | |
| Nivel de ejecución | |
| Observaciones | |
| Responsables de la implantación | Vicerrectorado de Investigación. |
| Responsables de la gestión | Vicerrectorado de Investigación. |
| Acceso a recursos | |

3. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

La evaluación de resultados se realiza a partir de la evaluación de proceso. Consiste en valorar el grado de cumplimiento de los objetivos en función del análisis de los datos recogidos en las fichas de sus correspondientes acciones. Este análisis implica dos aspectos: primero, el nivel de resultados alcanzado por los objetivos de cada una de las 14 dimensiones del plan y, segundo, su vinculación con el desarrollo de las acciones.

Las tablas que acompañan a cada dimensión recogen las acciones de los objetivos y su nivel de consecución, que se destaca utilizando diferentes colores: el verde para aquellas acciones realizadas, el naranja para las que están en proceso de realización y el rojo para las que no se han podido realizar en este II Plan de Igualdad y tendrán que revisarse y/o redefinirse en sucesivos planes.

Eje 1: Participación y gobierno

| OBJETIVOS | MEDIDAS | | | | | | | |
|-----------|---------|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1.1. | | | | | | | | |
| 1.2. | | | | | | | | |

“Asumir el compromiso de ir hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres, implantando medidas de acción positiva encaminadas a abordar los cambios necesarios para superar el sexismo y las estructuras jerárquicas androcéntricas en el seno de la comunidad universitaria, de acuerdo con el Plan Estratégico” se encuentra en proceso de ejecución y por tanto obtiene una valoración media. Con la realización de un encargo a la dirección del Máster de Derecho y Violencia de Género para unificar el protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo y las agresiones sexistas y el trabajo realizado junto al colectivo estudiantil feminista: “Unides”.

Por otra parte, la acción 1.1.2 aparece con un cumplimiento del 100% ya que el Código de Conducta, entró en vigor en el curso académico 2017/2018 y dando así cumplimiento al II Plan de Igualdad de la Universitat de València (acción 1.1.2). Es el resultado de un **trabajo participativo** de la Unitat d'Igualtat con las Comisiones de Igualdad de los centros, los sindicatos, y el Delegado del rector para estudiantes, y algunos colectivos estudiantiles (como el grupo Unides de estudiantes feministas). Merece la pena hacer especial mención a la iniciativa de profesorado de Enfermería y Podología, por el trabajo realizado con el estudiantado en las clases impartidas por el profesorado de Ética (gracias al proyecto de innovación educativa concedido en diciembre de 2016), de donde surgieron aportaciones valiosas al Código, reforzando así su carácter abierto a nuevas incorporaciones y actualizaciones del contenido.

No todas las políticas educativas, científicas y de recursos humanos que lleve a cabo la Universidad deben incorporar la valoración del impacto de género y es por eso que la acción aparece como en ejecución. Los servicios de Recursos Humanos PAS y PDI realizan de oficio los informes de impacto de género que la ley obliga, pero el resto de políticas educativas de la Universidad no siempre.

En el período de vigencia del Plan, 2013-2017, el número de mujeres reconocidas con el Doctorado Honoris Causa y la Medalla de la Universitat se ha visto incrementada con los actos de reconocimiento a: Ana Lluch, Amelia Valcárcel, Saskia Sassen, Celia Amorós, Jocelyn Bell, M^a Jesús Estaban Galarza, Carmen Alborch, Isabel Morant, Antonia Mir... y en ese sentido la acción 1.1.4 se valora positivamente.

Tanto la incentivación para la participación de las mujeres ante cualquier proceso electoral como la recomendación a las diferentes candidaturas para que incorporen medidas que fomenten la igualdad y el uso de un lenguaje igualitario se ha realizado y valorado de forma positiva.

Respecto al objetivo 1.2. que preveía una presencia equilibrada en los órganos de gobierno y en las comisiones asesoras de la UV y de sus centros, el nivel de ejecución de las acciones también ha sido efectivo.

La representación femenina dentro de los órganos de dirección, administración y gestión de nuestra Universidad es significativamente inferior a la masculina. Las mujeres no participan al mismo nivel que los hombres en los órganos de toma de decisiones, pero los porcentajes han ido mejorando.

El gobierno central de la Universitat de València se consigue la paridad legal y delegados y delegadas de Rectorado se ajustan plenamente a la exigencia normativa.

Otras acciones previstas en este objetivo cumplidas han sido la investigación sobre la brecha salarial de la Universitat. Un estudio que ha tratado de identificar y medir la brecha salarial de género y que tiene como base empírica los datos que proceden de la nómina (con todos sus componentes) de todo el personal de la Universitat de València en 2015. El análisis de esta brecha se ha realizado diferenciando los dos principales colectivos del personal de la Universidad, el personal docente e investigador (PDI) y el personal administrativo y de servicios (PAS) según sus respectivas categorías profesionales. Al analizar los componentes de las nóminas, se han tomado, como variables explicativas, la edad del personal y la tenencia o no de hijos e hijas. En una segunda fase del estudio, en el caso del PDI, se ha llevado a cabo el análisis de las brechas salariales de género en las distintas facultades de la universidad. El estudio de las nóminas del personal se ha complementado con entrevistas realizadas a una muestra intencional de PAS y de PDI y focalizadas en la trayectoria profesional. El objetivo de las entrevistas es comprender qué factores modelan la trayectoria profesional y académica y, por lo tanto, influyen en la configuración de la brecha salarial, que es el centro de este informe.

La sede de la Universitat d'Alacant en La Nucia acogió la reunión de constitución del grupo de trabajo de Igualdad de Género de la Xarxa Vives, que viene a sumar a la estructura de comisiones y grupos de trabajo de la asociación. En esa primera reunión asistió el personal técnico de la Unitat d'Igualtat y se fijaron los primeros objetivos y los primeros estudios a realizar.

A nivel estatal, y en relación con la acción 1.2.6 se celebró el Encuentro Estatal de Unidades de Igualdad. El rector de la Universitat de València, Esteban Morcillo, y la directora de la Unidad de Igualdad, Carmen Tomás, hicieron una petición formal al director de la CRUE para la creación de un grupo de trabajo específico de Igualdad dentro de la Conferencia de Rectores –y Rectoras- de las Universidades Españolas.

El presidente de la CRUE en 2014 y rector de la Universidad de Zaragoza, Manuel J. López, reconoció las dificultades que sufren las mujeres para la conciliación de la vida personal y laboral, que constató de primera mano cuando formó su equipo rectoral donde quería que la representación femenina fuera como mínimo del cuarenta por ciento. Como presidente de la CRUE, se compromete a crear eje Grupo de Trabajo sobre temas de igualdad.

De la misma forma, la acción 1.2.7 está implantada ya que se dispone de un criterio de desempate que consiste en contar con un Plan de Igualdad en los pliegos de las contrataciones.

En cambio, la acción que pretendía “Se debe pedir siempre el nombre de una mujer y de un hombre cuando se pida personas para integrar las comisiones asesoras, los comités científicos, las comisiones de igualdad... con el fin de mantener la paridad y fomentar el equilibrio por sexo” se ha quedado sin realizar el informe que dé cuenta del seguimiento.

Eje 2: Diagnóstico y visibilización

| OBJETIVOS | MEDIDAS | | | |
|-----------|---------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2.1 | | | | |
| 2.2 | | | | |
| 2.3 | | | | |
| 2.4 | | | | |
| 2.5 | | | | |

El eje 2 tiene como objetivos ampliar, profundizar y revisar el diagnóstico periódicamente, dar a conocer y difundir los contenidos del Plan, erradicar el uso del lenguaje sexista, elaborar todas las estadísticas desagregadas por sexo y promover académicas, investigadoras y trabajadoras PAS y estudiantes para reconocimientos institucionales. Se trata de un eje con un grado de cumplimiento elevado.

El Observatorio se plantea como una herramienta para detectar las desigualdades existentes en la Universitat de València y es el área encargada de realizar el seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad. Tiene como objetivos generales,

la visibilización de la persistencia de las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito universitario y es una herramienta para demostrar y constatar dichas desigualdades.

En cumplimiento de las acciones 2.1.1, 2.1.2 y 2.1.3., se realizan estudios, microinformes y se han construido indicadores específicos de acceso directo desde la página web de la Unitat d'Igualtat.

En relación con la acción 2.1.4 que plantea “Establecer un programa de trabajo con el OPAL y otros organismos que permita analizar la inserción laboral de las tituladas y los titulados”, se cuenta con estadísticas accesibles: apRIL, una herramienta online donde se pueden encontrar cruces por sexo de las 3 oleadas de encuestas a personas tituladas.

Se han realizado, de igual manera, presentaciones del II Plan de Igualdad en los diferentes centros y servicios y se han hecho campañas de difusión sobre la existencia de desigualdades en la UV.

Se ha incorporado en los planes de formación de PAS y PDI cursos específicos en el uso igualitario de la lengua y se han realizado acciones de sensibilización creando un código específico en la “Bústia” de Quejas y Felicitaciones de la Universitat.

Otro de los logros conseguidos en este II Plan de Igualdad es el de presentar desagregados por sexo los datos de la memoria de centros y departamentos, aunque queda pendiente que todas las estadísticas incorporen la variable sexo

Finalmente, el objetivo de “Promover a mujeres para reconocimientos institucionales” ha sido un objetivo con un grado de cumplimiento elevado puesto que en el periodo de vigencia de este Plan, 2013-2017 se han realizado actos con motivo del 8M en el cual se han homenajeado a mujeres referentes en la historia de la Universidad, se han impulsado estudios sobre pioneras en varios ámbitos y se han presentado estudios que rescatan del olvido nombres propios de mujeres referentes en nuestra Universidad.

Eje 3: Creación de una cultura de igualdad

| OBJETIVOS | MEDIDAS | | | | | | | | | | |
|-----------|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 3.1 | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| 3.2 | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 3.3 | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |

La creación de una cultura de igualdad en el eje pretende “Incorporar la perspectiva de género en los medios de comunicación de la Universitat de València”, “Promover los recursos necesarios para la creación de una cultura de igualdad en la Universitat”

y “promover condiciones favorables para la participación de la comunidad universitaria en materia de igualdad”.

En ese sentido, de las 18 acciones programadas, se han ejecutado 12, se han iniciado 3 y han quedado sin realizar otras 3.

Todo el trabajo relativo a la elaboración de noticias y notas de prensa sobre temas relativos a las políticas de igualdad, así como la presencia en los medios de comunicación institucionales de la Universitat son acciones que se han valorado positivamente. Tan solo se han quedado iniciada la acción relativa a un uso igualitario de la lengua en toda la normativa interna.

Respecto a la promoción de recursos para el fomento de la cultura de la igualdad, aparecen como ejecutadas las acciones relativas a la programación de cursos, talleres, conferencias, acciones de sensibilización, pero quedan sin embargo por ejecutar aquellas relacionadas con la visibilización en los presupuestos de las partidas dedicadas a igualdad o la perspectiva de género en los programas de cooperación.

Una de las cuestiones evaluadas negativamente tiene que ver con la conciliación. Los cuidados y responsabilidades familiares constituyen uno de los principales elementos de desigualdad en varios frentes: salarios, condiciones de trabajo, de promoción y carrera, estudios y este es uno de los ámbitos en el que no se ha podido avanzar en este II Plan de Igualdad.

Finalmente, la promoción de la comunidad universitaria para la sensibilización en igualdad es de nuevo valorada de forma positiva con la puesta en marcha de ayudas económicas, convocatorias, premios, semanas por la igualdad que hacen que la programación en la Universitat de València sea un referente.

Eje 4: Aspectos laborales

| OBJETIVOS | MEDIDAS | | | | | | | | |
|-----------|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 4.1 | | | | | | | | | |
| 4.2 | | | | | | | | | |

Respecto al eje 4 relativo a los aspectos laborales, nos encontramos con una serie de acciones cumplidas como son las relativas a garantizar el acceso en igualdad de condiciones al trabajo y a la promoción profesional pero en cambio se han quedado pendientes de ejecutar acciones como la adopción de medidas necesarias, idóneas y razonables, para lograr la equidad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor y las medidas organizativas necesarias para que en la promoción y en la carrera profesional no se produzca discriminación indirecta de género.

Uno de los objetivos que salen peor evaluados es el que pretende “garantizar que los principios de igualdad de trato y de oportunidades sean la base de las relaciones laborales”. En ese sentido, la institución carece de estadísticas de las denuncias sobre acoso sexual y por razón de sexo, no ha realizado campañas sociosanitarias con perspectiva de género y, tampoco ha incorporado como criterio no contabilizar los períodos de inactividad imputables a la atención de personas dependientes en la normativa de acceso a la carrera profesional y promoción en plazas docentes.

La Universidad no ha programado formación del profesorado para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y se aflora una problemática oculta bajo una aparente situación de igualdad, garantizada para encontrarnos en un entorno funcional de universidad pública: la casi inexistente responsabilidad compartida en la esfera de las curas familiares, que necesariamente hay que abordar en el camino a la consecución de la igualdad y ante la cual la institución tampoco ha ejecutado las medidas previstas relativas a la conciliación en este II Plan de Igualdad.

Eje 5: Investigación y docencia

| OBJETIVOS | MEDIDAS | | | | | | | | |
|-----------|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 5.1 | | | | | | | | | |
| 5.2 | | | | | | | | | |

De la misma manera que sucedió en el I Plan de Igualdad, el II Plan de Igualdad presenta de nuevo el eje relativo a la investigación y la docencia como el eje con menos acciones realizadas y más acciones pendientes de ejecución y por tanto con más resistencias en la organización.

El objetivo de fomentar y consolidar la perspectiva de género en los estudios de grado y postgrado no se ha podido conseguir y tampoco la introducción de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación.

Aparecen como ejecutadas acciones relacionadas con la difusión de la asignatura “Relaciones de género” o el fomento de los dos másters y doctorados, así como la visibilización de la igualdad de género en la jornada “Conéixer”. En cambio, no se han programado acciones relativas a la promoción de un uso no sexista del lenguaje en todos los materiales docentes publicados o el crear incentivos en la carrera docente la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género.

Finalmente, el objetivo peor evaluado tiene que ver con la investigación donde han quedado sin ejecutar acciones vinculadas a elaborar un sistema de indicadores y/o evidencias que permita identificar la perspectiva de género en los proyectos de investigación, estimular una presencia creciente de mujeres expertas en los proyectos de investigación internacionales hasta llegar al equilibrio, estimular que las mujeres tituladas soliciten becas predoctorales y postdoctorales o la construcción de una base de datos de forma que pueda obtenerse con facilidad información sobre el

nº de proyectos y programas de investigación con perspectiva de género o que tratan directamente sobre igualdad entre mujeres y hombres.

CONCLUSIONES

En este informe de evaluación se ha puesto de relieve que, en general, la institución está comprometida con la igualdad y avanza favorablemente, aunque en unos ámbitos de forma más rápida que en otros.

Destacamos a continuación algunos logros derivados del proceso de implantación del II Plan de Igualdad:

- La aprobación del *Código de Conducta y Buenas Prácticas en materia de igualdad de género*, con el objetivo de favorecer la transversalidad de las políticas de igualdad en la institución universitaria, sentando las bases de lo que significa construir una comunidad universitaria libre de sexismo y violencia contra las mujeres.
- Las campañas animando a la participación de las mujeres y recomendando incluir en los procesos electorales la perspectiva de género, de manera que se incorporen medidas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres, el uso de un lenguaje integrador e igualitario a lo largo de las campañas electorales y la composición paritaria de los equipos de gobierno y/o gestión.
- La elaboración de un *informe sobre desigualdades retributivas indirectas entre mujeres y hombres en la UV* (brecha salarial), que fue pionero en todo el sistema universitario español y que, coordinado por Capitolina Díaz, se basó en un análisis estadístico a partir de las nóminas del personal de la universidad, así como en un análisis cualitativo a partir de entrevistas que buscan comprender las trayectorias profesionales de hombres y mujeres. En este informe se puso de relieve que una de las principales causas de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres de nuestra comunidad universitaria es directamente imputable a problemas relacionados con la conciliación de la vida familiar.
- Reconocimiento de la excelencia académica, intelectual y social de mujeres a través de investiduras como doctoras honoris causa, medallas de la Universidad o actos de homenaje a mujeres pioneras de nuestra Universidad.
- La puesta en marcha de un curso de *Incorporación del Análisis de Género en la Investigación (IAGI)*, ofrecido a alumnado de doctorado, PAS y PDI de nuestra Universidad y que, por su novedad, ha sido exportado a otras universidades españolas y latinoamericanas, así como a instituciones y centros dedicados a la investigación de nuestro país.

Uno de los puntos negativos de esta evaluación y que constata el estudio de brecha salarial pionero en nuestra Universitat está relacionado con la conciliación. En este estudio se constata que cuidados y responsabilidades familiares constituyen uno de

los principales elementos de desigualdad en varios frentes: salarios, condiciones de trabajo, de promoción y carrera, etc. La UV no cuenta con ningún modelo integral para toda la comunidad universitaria, ni normativas internas que contengan medidas concretas en materia de conciliación y corresponsabilidad y aparecen en las acciones sin ejecutar en este ámbito, evidencias de resistencias internas con la carencia de indicadores de conciliación para obtener información sistematizada y poca o nula difusión de los derechos de conciliación entre el personal y el estudiantado.

Asimismo, en este informe de evaluación se constata la importancia creciente que la institución otorga a la formación en igualdad y el aumento de cursos en este sentido, pero también se evidencia la necesidad de profundizar y extender la formación en igualdad y contra la violencia machista, priorizando la formación de agentes clave para la consecución de la igualdad y para la lucha contra las violencias hacia las mujeres. El análisis también evidencia que hay una escasa visibilización de la estructura y recursos en materia de violencias machistas en los centros universitarios.

Una de las resistencias más indiscutibles está en la incorporación de la perspectiva de género a las diversas titulaciones universitarias, en el grado y con la intensidad que cada titulación requiera. Del mismo modo, es necesario incrementar el esfuerzo formativo para conseguir la incorporación del análisis de género en la investigación científica, consiguiendo así una mayor calidad investigadora y una fuente significativa de innovación.

En la evaluación se valora positivamente la visibilización de los méritos de las mujeres en docencia e investigación a través de premios, reconocimientos, Doctorados Honoris Causa, pero muestra un déficit en el incentivo del liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos (docencia, investigación y gestión, así como el emprendimiento y la innovación).

Del mismo modo, se muestra una evolución positiva en cuanto a la presencia equilibrada, pero se revela que son necesarias políticas orientadas a conseguir la paridad en todos los órganos de toma de decisiones.

Se aprecia una mejora respecto a los datos desagregados por sexo pero hace falta garantizar que toda la información relacionada con personas garantice su desagregación por sexos, de forma que se facilite el seguimiento y medida de resultados en materia de igualdad.

Si bien la evaluación muestra de manera positiva que la institución garantiza el acceso en igualdad de condiciones al trabajo y la promoción profesional, muestra sin embargo la carencia de acciones positivas para incrementar la presencia de mujeres en plantilla y/o escalas o la inexistencia de Informes de impacto de género, la ausencia de medidas para la protección de la maternidad en el acceso y en la promoción.

En este mismo bloque, de aspectos laborales, se sospecha de la existencia de casos escondidos, de la invisibilidad de la violencia de género en el entorno universitario y de la escasa capacidad financiera para establecer campañas efectivas de

sensibilización contra la violencia de género añadiendo las nuevas formas de violencia.

En definitiva, la evaluación de un plan de igualdad es un proceso complejo, que abarca múltiples esferas y actores institucionales. Este II Plan de igualdad planteaba unas líneas de acción concretas y medibles, aunque como cualquier plan estratégico ha sufrido transformaciones a lo largo de su implementación, ya que su naturaleza participativa y la inclusión de objetivos políticos demanda flexibilidad para adaptarse a contextos y situaciones cambiantes.

Para que el Plan de Igualdad penetre de forma consistente en la política pública es imprescindible fijar prioridades y un escalonamiento de los objetivos. Es preferible avanzar lentamente a que se produzca un bloqueo. Puede decirse que este II Plan de igualdad ha servido como instrumento de institucionalización y legitimación de las acciones políticas tendentes a mejorar los grados de justicia e igualdad entre mujeres y hombres en la Universitat de València. Ha permitido avanzar impregnando la cultura organizacional del valor de la igualdad, con la sensibilización sobre la existencia de situaciones de desigualdad en el seno de la UV, en la perspectiva de género en Docencia y en Investigación, elementos con alto impacto en el resto de la sociedad, en la utilización del lenguaje no sexista en comunicación institucional y en ámbito docente y administrativo y en el abordaje de la violencia machista y las situaciones de acoso por razón de sexo en ámbito laboral o de estudios.

Finalizado el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad, en 2017 se elabora este informe de evaluación que contribuye a la cultura evaluativa y de rendición de cuentas de las administraciones públicas. Servirá de input para iniciar los trabajos de actualización del diagnóstico de las desigualdades en la comunidad universitaria para la adopción de un nuevo Plan en la Universitat de València.

UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA