

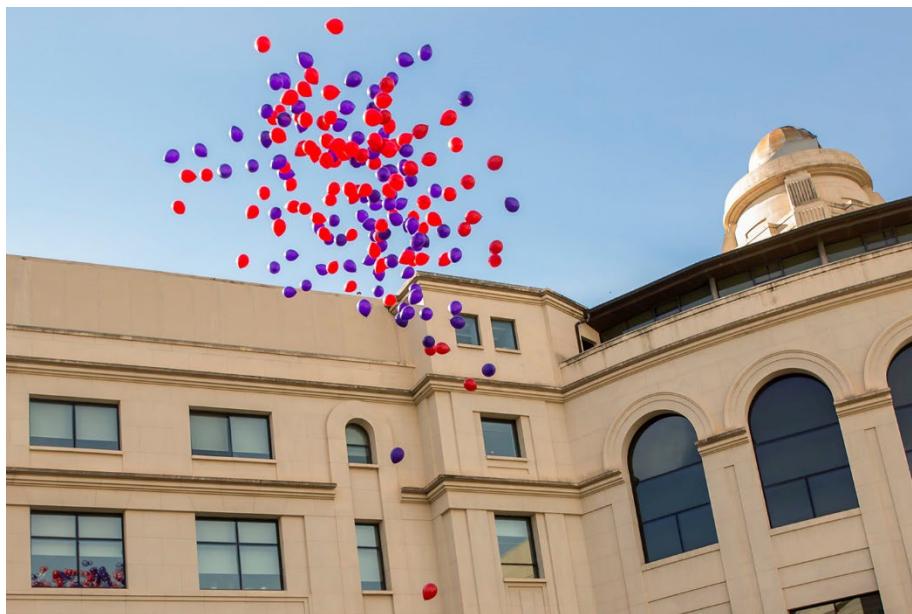
UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Informe Diagnóstico: Las desigualdades entre hombres y mujeres en la Universitat de València

Por Inés Soler Julve, desde el Observatorio de la Unidad
de Igualdad. Septiembre 2022



Autor fotografía: Miguel Lorenzo

ÍNDICE

I.	Presentación.....	3
II.	El Personal Docente Investigador.....	3
	2.1. Evolución de la plantilla del Personal Docente Investigador por sexo.....	3
	2.2. Plantilla PDI por área de conocimiento.....	5
	2.3. Plantilla PDI por categoría profesional.....	6
III.	El Personal de Administración y Servicios.....	9
	3.1. Estructura y evolución de la plantilla.....	9
	3.2. Distribución del PTGAS según el tipo de vínculo contractual.....	10
	3.3. Distribución por sexo en cada grupo profesional.....	11
	3.4. Evolución de la distribución del PTGAS según categoría.....	12
IV.	Los órganos de gobierno.....	14
	4.1. Órganos de gobierno central.....	14
	4.2. Órganos de gobierno en los centros y departamentos.....	15
	4.3. Órganos de gobierno y representación.....	17
V.	Hombres y mujeres en los doctorados honoris causa y las medallas.....	18
VI.	Ámbito de Formación.....	20
VII.	Prevención y actuación en materia de Violencia Machista.....	23
VIII.	Conclusiones.....	29

I. Presentación

En este diagnóstico presentamos los datos más relevantes sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Universitat de València. Se trata de una fotografía sobre el grado de igualdad y de desigualdad en los tres estamentos de la comunidad universitaria: personal docente e investigador, personal de la administración y servicios, y alumnado. Desde el primer estudio diagnóstico realizado el 2007 hasta el actual, se han producido pequeños cambios que apuntan a un equilibrio creciente entre los dos sexos, pero a un ritmo muy lento. Se puede constatar que la situación desigual de las mujeres no es un problema susceptible de ser resuelto a corto plazo.

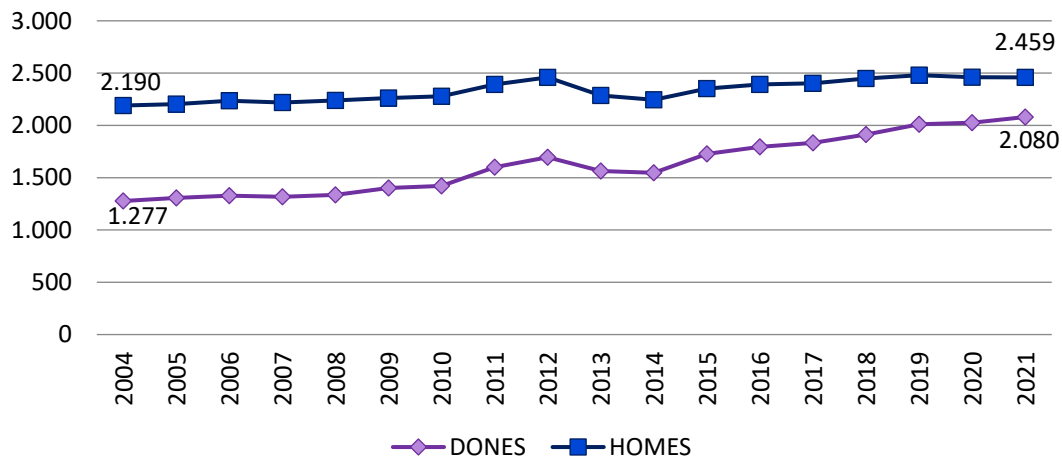
Este estudio es un encargo que responde a la necesidad de realizar un estudio Diagnóstico negociado en el seno de la Comisión Negociadora para el futuro IV Plan de Igualdad de la Universitat de València centrado en los aspectos relativos al personal, incorporando los ámbitos exigidos en el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* en relación con las materias enumeradas: infrarrepresentación femenina, formación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

II. El Personal Docente Investigador

2.1. Evolución de la plantilla del Personal Docente Investigador por sexo

La asimetría de género con un elevado predominio masculino es uno de los rasgos definitorios de la plantilla del personal docente e investigador de las universidades españolas. Si observamos la evolución desde el año 2004 en la Universitat de València, la distribución estadística según sexo de este colectivo cambia muy lentamente por el hecho de que los incrementos sostenidos de la plantilla a lo largo de este tiempo se han repartido bastante equitativamente entre ambos sexos. Sin embargo, a partir del 2008 se produce una caída relativa del porcentaje de hombres y un aumento del de las mujeres, lo cual permite lograr el 2021 la proporción del 45,8% de mujeres respecto al 54,2% de hombres con un total poblacional de 4.539 personas.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE PDI POR SEXO (CIFRAS ABSOLUTAS)

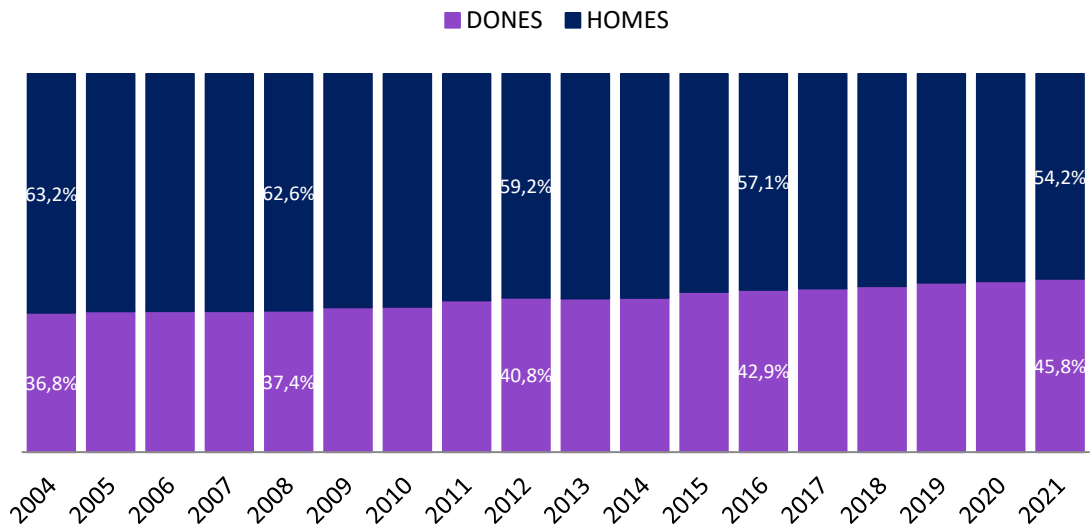


El Personal Investigador (PI)

Es un colectivo muy equilibrado en cuanto al sexo. Hay más mujeres entre el personal técnico de apoyo y más hombres en los grupos de investigación, pero las diferencias son reducidas en una población de **1.311 personas a 31/12/2020**.

Tipo de personal en investigación	Mujer	Hombre
Investigador de convocatorias públicas competitivas de ámbito universitario, local, autonómico, estatal o internacional	48,8%	51,2%
Investigador con cargo a proyectos de investigación, Art. 83 y a grupos de investigación	47,4%	52,6%
Personal técnico de apoyo a la investigación	52,1%	47,9%
Datos relativos totales (%)	49,4%	50,6%
Datos absolutos totales	648	663

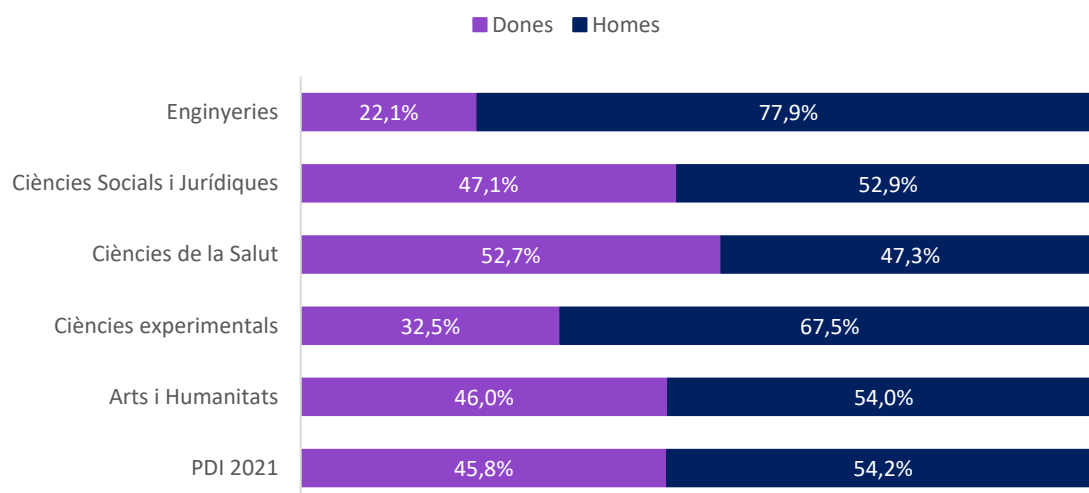
EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE PDI POR SEXO (CIFRAS RELATIVAS)



2.2. Plantilla PDI por área de conocimiento

Los datos de la distribución horizontal de la plantilla por sexo ponen de manifiesto que solo hay un área ligeramente feminizada, el área de Ciencias de la Salud, donde las mujeres PDI constituyen el 52,7% de la plantilla. La segunda área con mayor presencia de mujeres sería la de Ciencias Sociales y Jurídicas (con un 47,1%), seguida de Artes y Humanidades, con un 46,0%. En cambio, la mayor asimetría se concentra en la rama de las Ingenierías, donde las mujeres todavía son el 22,1%, con una proporción todavía más baja que la que se da entre el estudiantado de esta rama. También en el área de las Ciencias experimentales estamos lejos de conseguir llegar a una presencia equilibrada (32,5% de mujeres).

DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR SEXO Y ÁREA DE CONOCIMIENTO. AÑO 2021



2.3. Plantilla PDI por categoría profesional

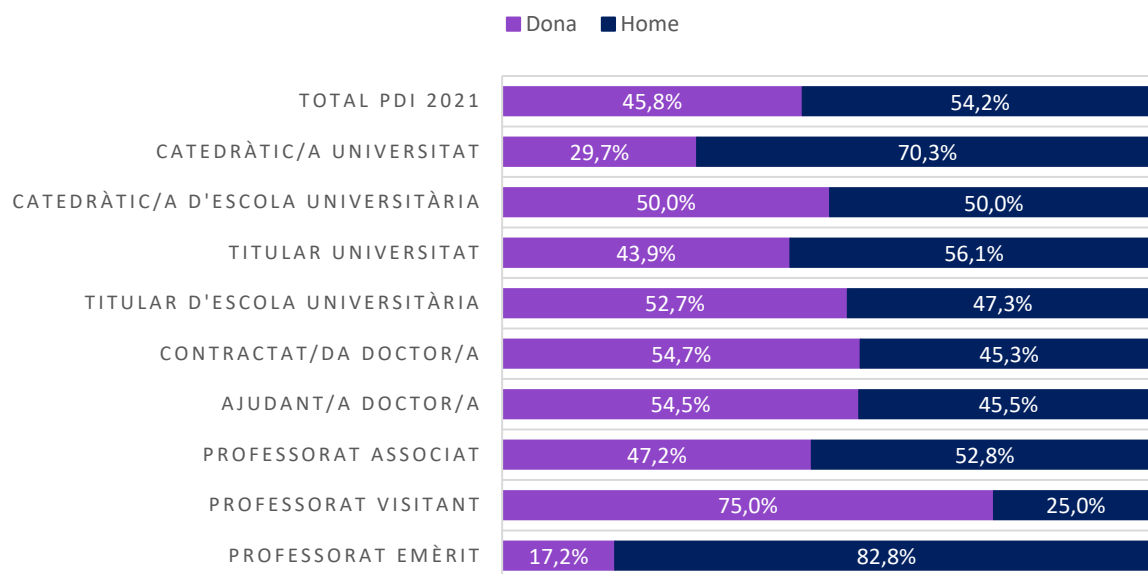
Las divergencias más acentuadas entre las mujeres y los hombres del PDI se inician en el nivel de titular de escuela universitaria, continúan en el de titular de universidad y, por último, en las cátedras de universidad se llega a una asimetría muy elevada.

Se puede decir que los desequilibrios se han atenuado ligeramente en todas las categorías profesionales si comparamos con el año 2007, de una manera más intensa en los catedráticos y las catedráticas de universidad (que pasan de una distancia de 62 puntos porcentuales de diferencia el 2007 a 41 puntos de desigualdad el 2021) y en menor medida entre las titularidades de universidad (donde la distancia de 24 puntos en 2007 se reduce a 12,2 en 2021).

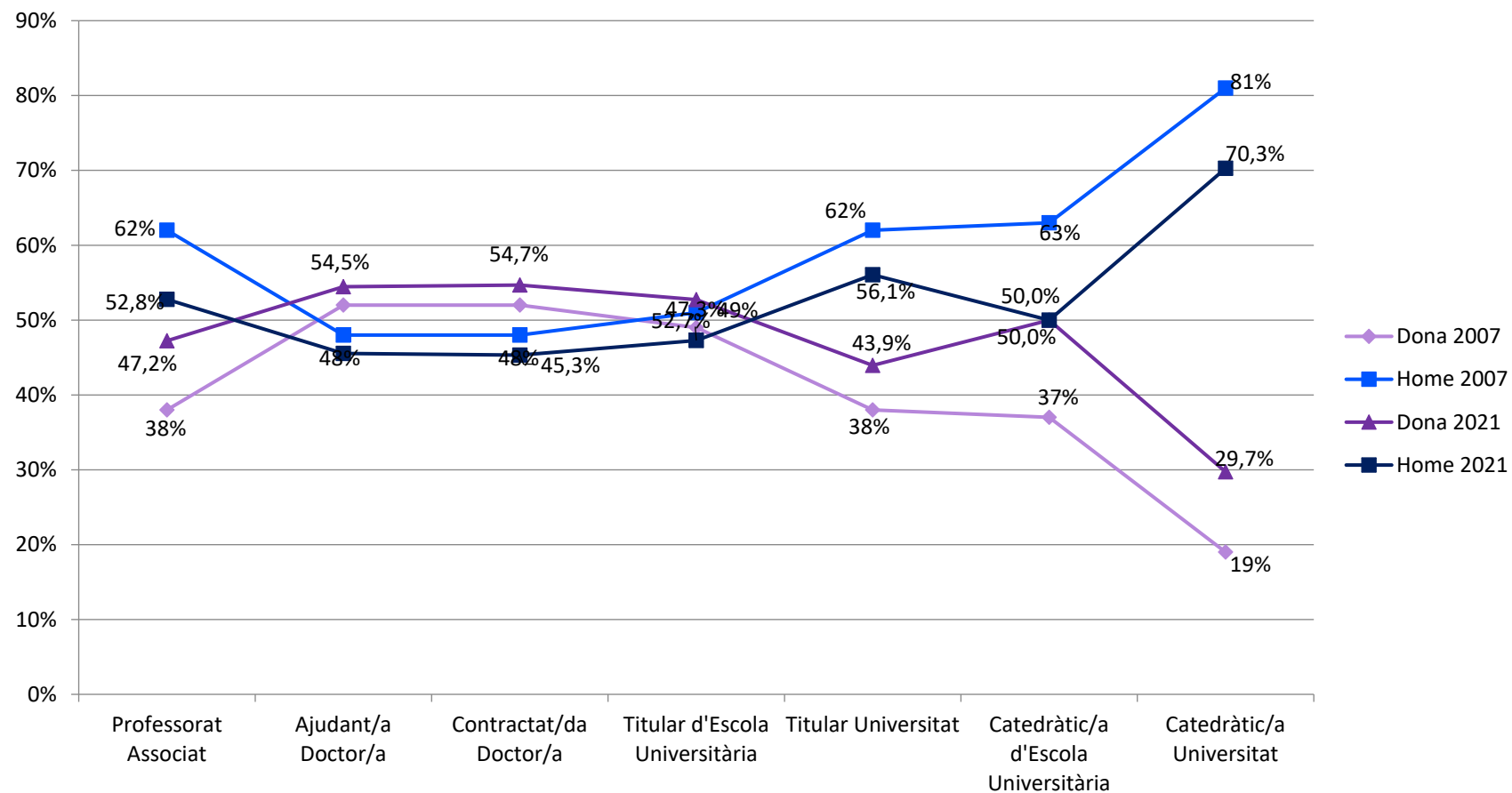
Por otro lado, en cuanto a las categorías profesionales más bajas, no parece darse una tendencia por sexo clara: el colectivo de ayudantes y contratados doctores y doctoras es superior en ambos años al peso que representan las mujeres.

Por último, en el cuerpo de personal asociado, la superioridad de los hombres se está reduciendo, lo que nos indica que una parte creciente de las nuevas contrataciones de mujeres PDI en la universidad se hace por esta vía.

PDI POR CATEGORÍAS PROFESIONALES, 2021



2.4. Diagrama de tijeras según categorías profesionales del PDI (%): Año 2007 y 2021

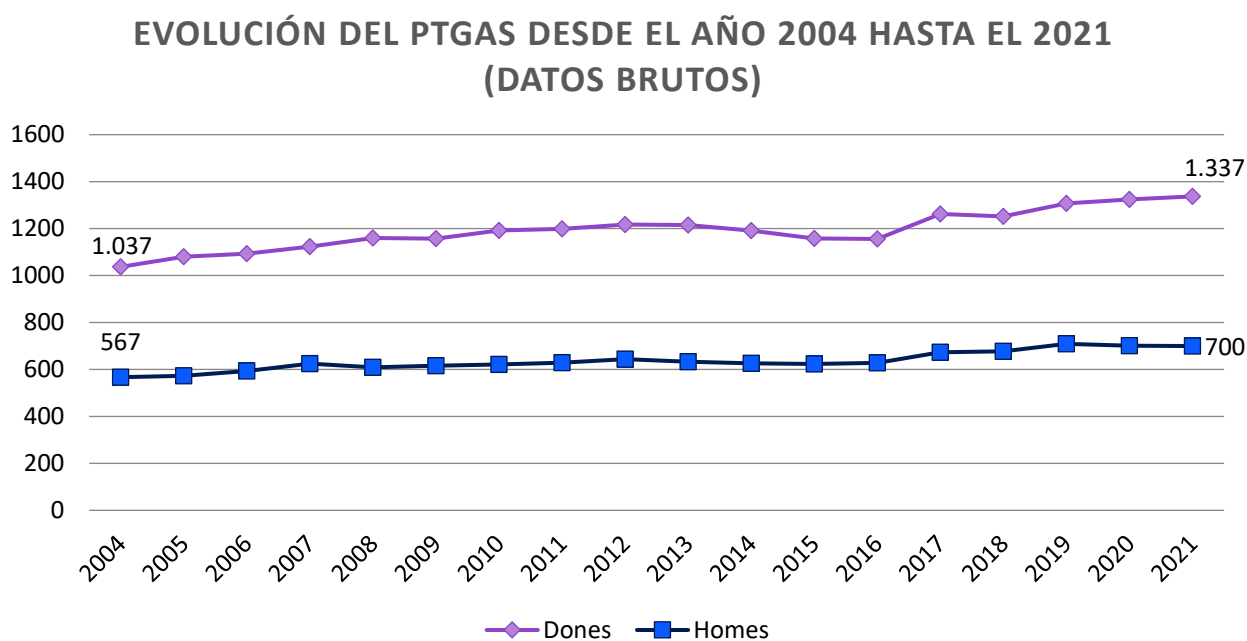


III. El Personal de Administración y Servicios

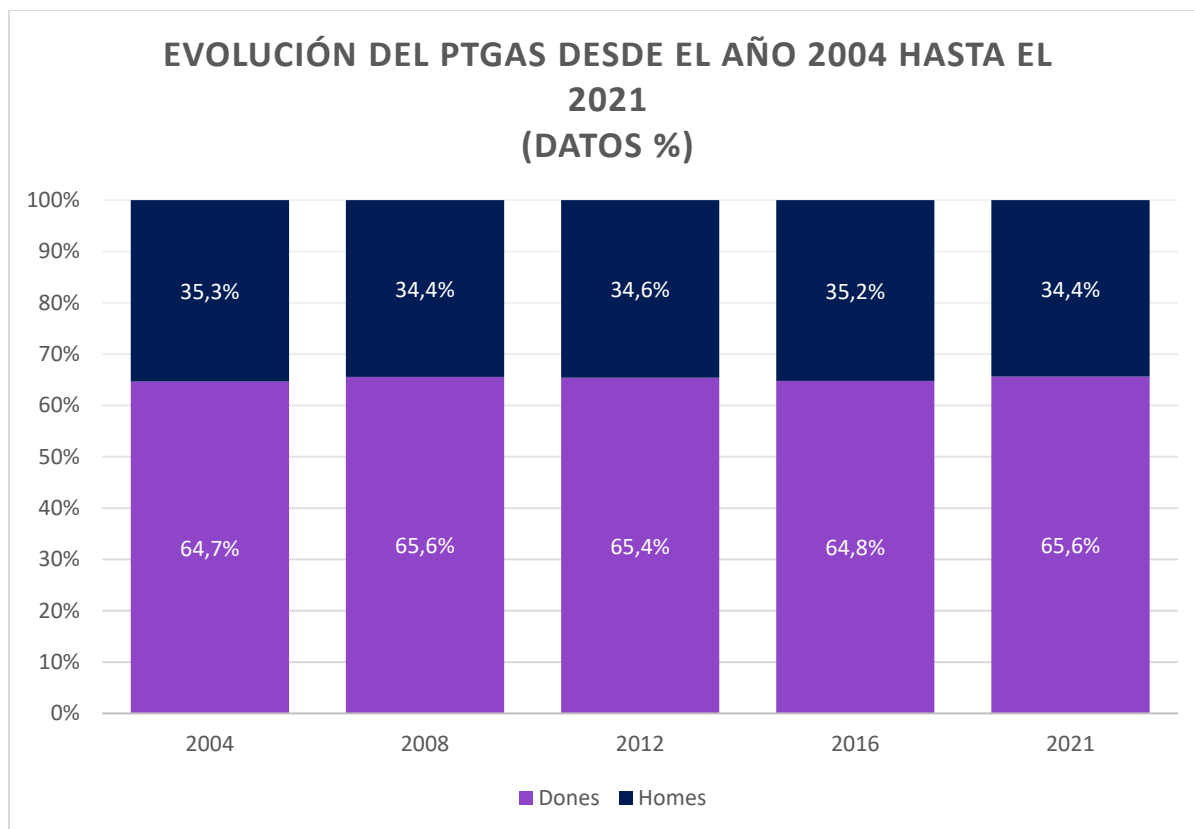
A diferencia de lo que pasa entre el personal académico, en el caso del personal de administración y servicios la presencia de mujeres es relativamente elevada, especialmente entre el personal funcionario, donde superan el cincuenta por ciento. Aun así, en las categorías más altas las mujeres tienen una presencia menor a la proporción general para cada régimen jurídico, en particular en las escalas superiores.

3.1. Estructura y evolución de la plantilla

El colectivo del PTGAS de la Universitat de València asciende a 2.037 personas en 2021, con una plantilla formada por 1.337 mujeres y 700 hombres.



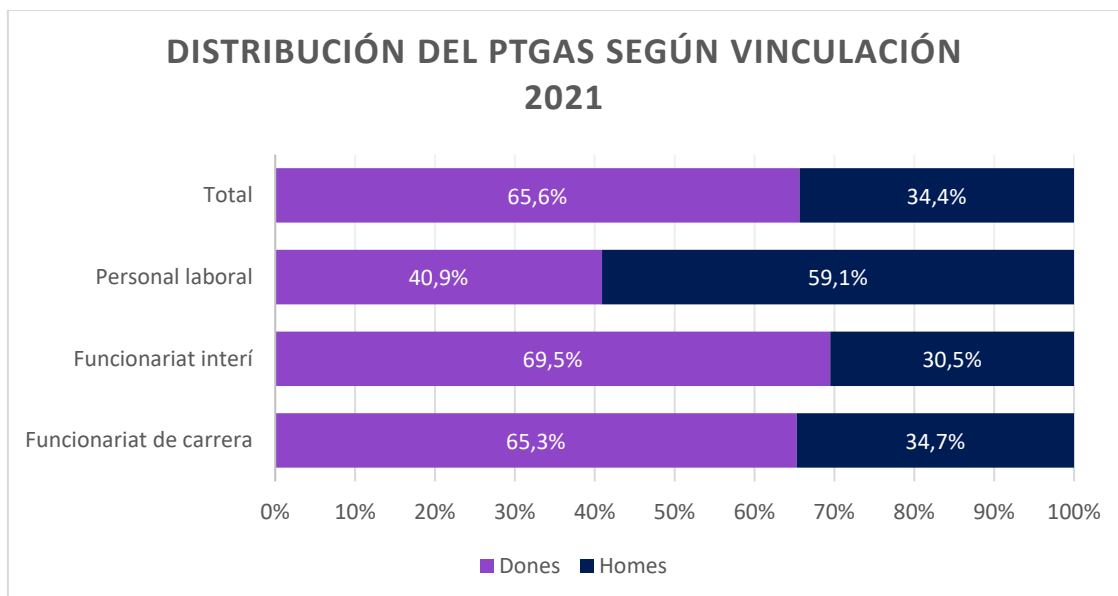
En relación con este conjunto poblacional, las mujeres representan un porcentaje del 65,6% y los hombres, del 34,4%. Como podemos apreciar en el gráfico siguiente, esta distribución por sexo no ha variado mucho desde el año 2004 (64,7% de mujeres y 35,3% de hombres).



3.2. Distribución del PTGAS según el tipo de vínculo contractual

La diferenciación básica que establece la Universitat respecto a las posibles relaciones jurídicas contractuales del PTGAS es la siguiente: personal funcionario de carrera, personal funcionario interino, personal laboral, personal laboral eventual, personal laboral interino y personal eventual. Esto nos sitúa ante un mapa en que se dan dos situaciones diferenciadas claramente en el colectivo del personal de administración y servicios:

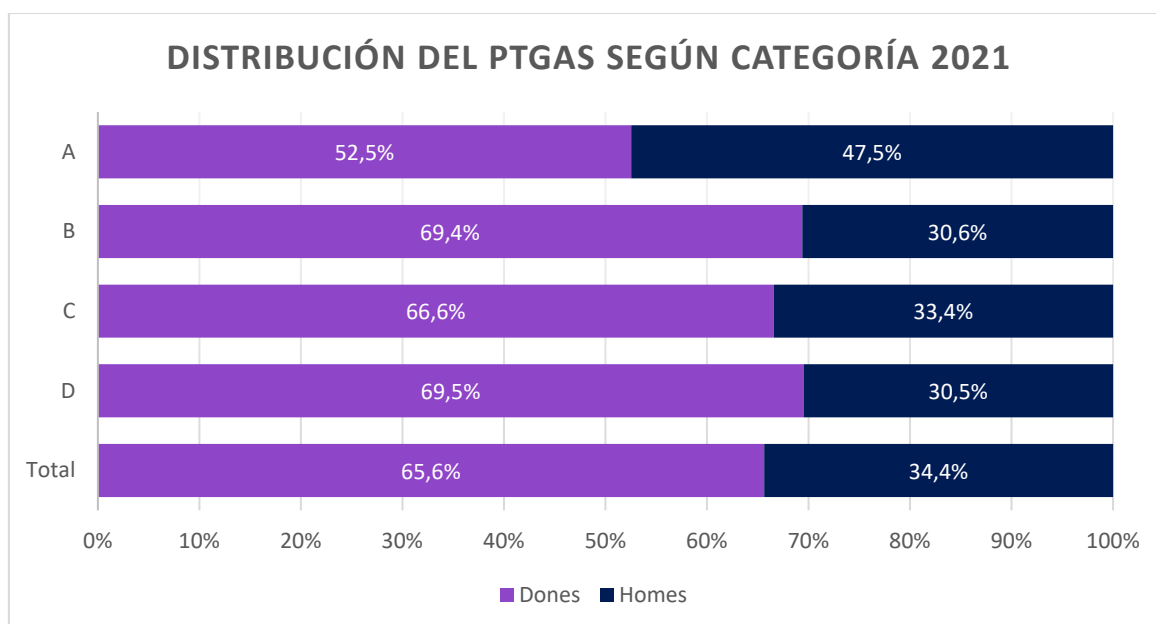
- Un primer grupo mayoritario en el que están los funcionarios y las funcionarias de carrera, que representan el 60,8% de la plantilla y donde las mujeres suponen el 65,3%.
- El segundo grupo, de funcionariado interino, que representa el 34,8% de la plantilla, donde las mujeres representan casi 7 de cada 10 personas del colectivo, el 69,5%.
- El tercer grupo, mucho más reducido, es constituido por el personal laboral, ligado a la universidad por un contrato de trabajo, que representa el 4,3% de la plantilla y es el único grupo del PTGAS donde las mujeres tienen menos peso que los hombres, con un 40,9% de mujeres respecto al 59,1% de hombres.



3.3. Distribución por sexo en cada grupo profesional

La distribución por sexo del colectivo del PTGAS es la siguiente: 65,6% mujeres y 34,4% hombres. Si tomamos esta distribución de la población de referencia, podemos constatar diferencias en el peso que tienen en los diferentes grupos profesionales.

- Lo más significativo es observar la distribución que se da a la primera categoría profesional teniendo en cuenta la jerarquía, el grupo A, donde el peso de las mujeres (52,5%) es 13,1 puntos inferior al que tienen en el conjunto del PTGAS. También conviene señalar que la proporción de mujeres en esta categoría ha ido disminuyendo muy lentamente desde 2004, donde representaban el 54,5% del total.
- Se observa que la correspondencia en la distribución de la población de referencia se da para el resto de grupos, con 1 o 2 puntos porcentuales por encima o por abajo. En los grupos B y C –siendo este último el más numeroso– las mujeres están ligeramente sobrerrepresentadas, con un 69,4% y 66,6% del peso.



3.4. Evolución de la distribución del PTGAS según categoría

Si comparamos con datos del año 2004, la distribución por grupos profesionales de la población del PTGAS de la Universitat de València se caracterizaba por un porcentaje bajo en los grupos A y B (19%) y, en el otro extremo, un porcentaje elevado del grupo D (43%), categoría en que las mujeres duplicaban sus efectivos poblacionales en relación con los hombres, especialmente en los grupos de edad mayores de 40 años.

En 2021, el personal de administración y servicios de la Universitat de València ha cambiado sustancialmente su composición por grupos profesionales: el grupo con más peso porcentual es el C (59,9%), seguido del D (14,3%), del B (13,8%), de la A (11,6%) y, en último lugar, del E, donde prácticamente no queda personal (0,3%).

Los cambios no se han producido en la misma medida en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres. Como se observa en las tablas siguientes, el incremento experimentado por las mujeres ha sido más importante, especialmente en los grupos C y A.

Datos brutos y relativos de la distribución del PTGAS por grupo (año 2004 y 2021)

		A	B	C	D	E	TOTAL
2004	MUJERES	54	97	331	475	80	1037
		5%	9%	32%	46%	8%	100%
	HOMBRES	45	66	201	216	39	567
		8%	12%	35%	38%	7%	100%
		124	195	813	203	2	1.337

2021	MUJERES	9,3%	14,6%	60,8%	15,2%	0,1%	100%
	HOMBRES	112	86	408	89	5	700
		16,0%	12,3%	58,3%	12,7%	0,7%	100%

Tasa de crecimiento de cada colectivo profesional entre los años: 2004-2021

	A	B	C	D	E
Mujeres	129,6%	101,0%	145,6%	-57,3%	-97,5%
Hombres	148,9%	30,3%	103,0%	-58,8%	-87,2%

En el colectivo de mujeres, el incremento más significativo de plantilla entre 2004 y 2021 se ha producido en el grupo C, seguido del grupo A (con tasas de crecimiento que superan el 100%), a pesar de que en este último continúan infrarrepresentadas respecto al peso poblacional que tienen. La distribución de las mujeres en 2021 se concentra especialmente en el grupo C (60,8%); a continuación, los grupos D y B presentan un 15,2% y un 14,6%, y, por último, el grupo A, de mayor categoría, tiene un peso del 9,3% del conjunto del colectivo.

En el colectivo de los hombres, el incremento más significativo de plantilla entre 2004 y 2021 se ha producido en el grupo A, con tasas de crecimiento menos elevadas que las de las mujeres, seguido del grupo C. La distribución de los hombres en 2021 es muy similar a la de las mujeres: la mayoría se sitúa en el grupo C (58,3%), y, en este caso, el grupo A, de mayor categoría, tiene un peso del 16,0% del conjunto del colectivo. A continuación, el grupo D presenta un 12,7% y por último, en el grupo B hay un 12,3% del conjunto.

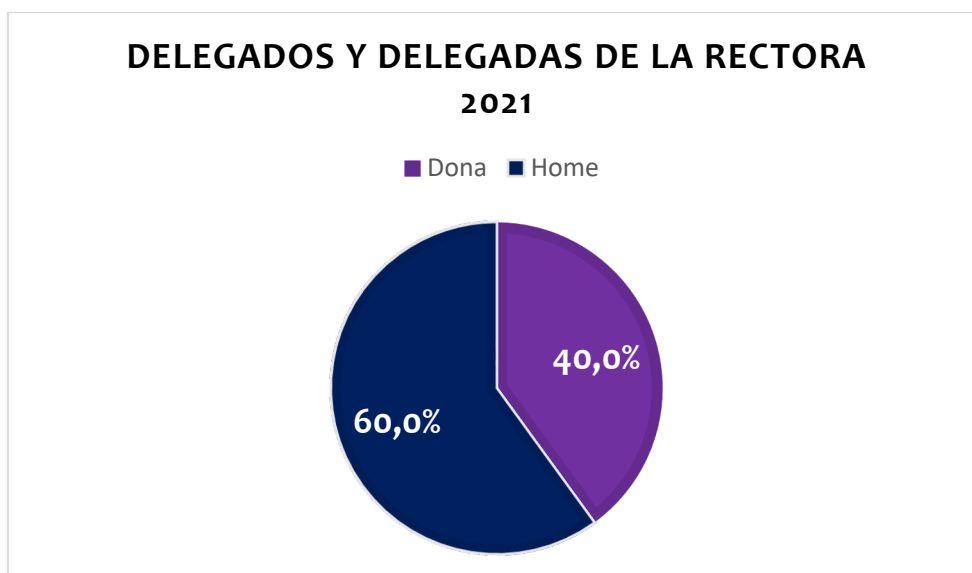
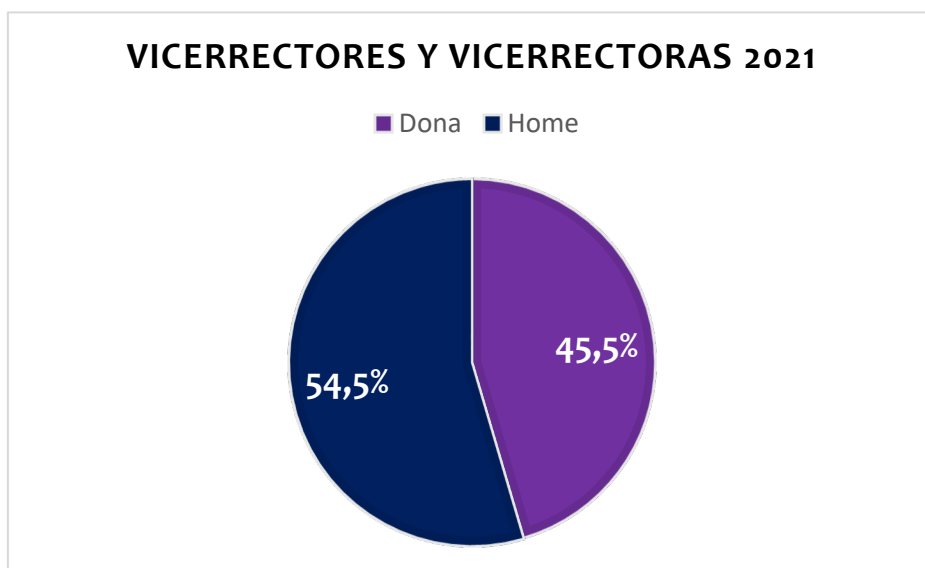
En resumen, si examinamos los cambios producidos entre el personal de administración y servicios de la Universitat de València según el vínculo contractual que mantienen, lo más destacable es el gran incremento del peso relativo del funcionariado de carrera, más rápido para el colectivo de los hombres que de las mujeres, aunque estas continúan siendo la mayoría en este grupo (65,3%). Y, más recientemente, el importante aumento del colectivo del funcionariado interino, tanto en hombres como en mujeres.

En cuanto a la segregación vertical de género según grupo profesional, en el grupo A se observa un peso significativamente inferior de las mujeres de 12,1 puntos porcentuales (el 52,5%) en relación con la proporción demográfica según sexo del conjunto de la plantilla (64,6% mujeres); en el resto de grupos la distribución por sexo se corresponde con la población de referencia.

IV. Los órganos de gobierno

4.1. Órganos de gobierno central

La representación femenina dentro de los órganos de dirección, administración y gestión de nuestra Universitat ha aumentado significativamente en los últimos años. Si en el anterior diagnóstico afirmaban que las mujeres no participaban al mismo nivel que los hombres en los órganos de toma de decisiones, en este informe la distribución relativa es más equitativa.



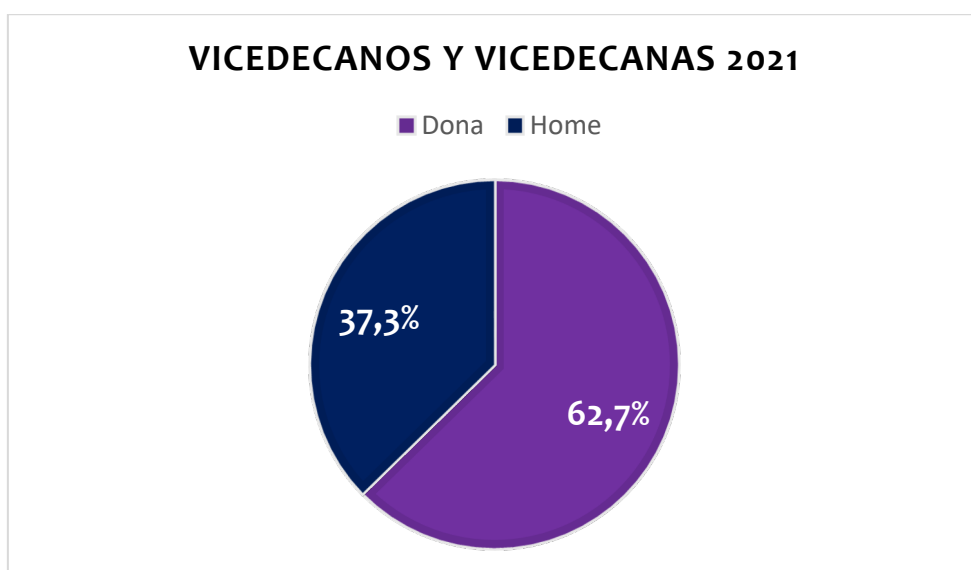
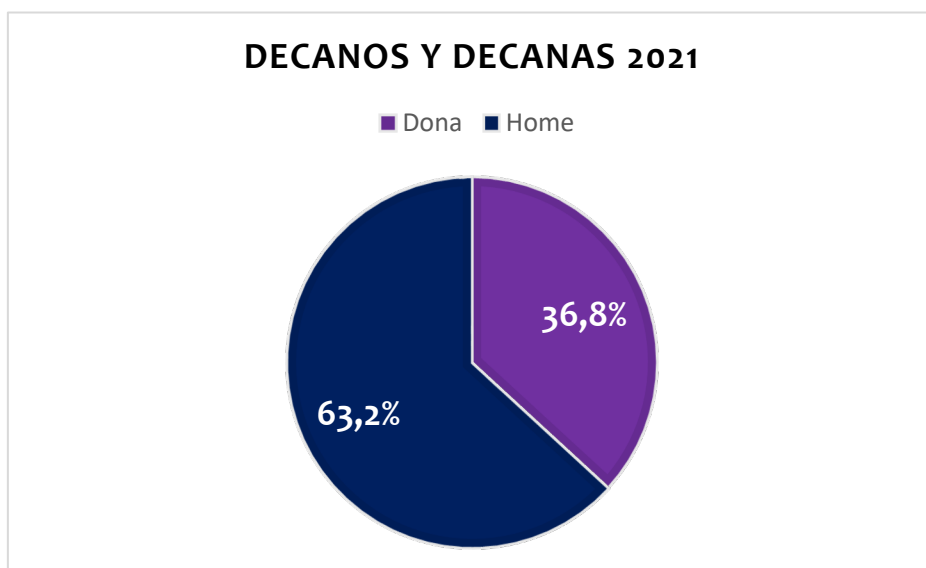
En cuanto al gobierno central de la Universitat de València, como se puede comprobar en los gráficos anteriores, tanto la estructura de Vicerrectorados como las delegaciones de la rectora consiguen la paridad legal. Además, como Consejo de Dirección de la Universidad, al ser la Rectora una mujer, este órgano colegiado satisface esta exigencia legal.

4.2. Órganos de gobierno en los centros y departamentos

En cuanto al gobierno de los Centros, la situación, aunque muy cerca de la paridad, no llega a conseguirla.

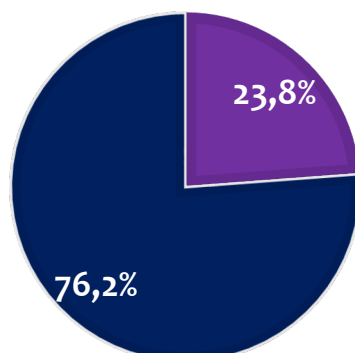
En efecto, mientras que la suma de hombres y mujeres al frente de la dirección de los Centros presenta una asimetría que perjudica a las mujeres, aunque el avance es muy notable (6 decanas y 1 Directora de ETS, frente a 11 decanos), en el segundo nivel (vicedecanatos y vicedirecciones), la asimetría es favorable a estas.

A pesar de los datos globales que reflejan los gráficos que se muestran a continuación, hay que tener en cuenta que no todos los Centros presentan, individualmente tratados, estos resultados. Fluctuando entre el desempeño de la paridad y situaciones de asimetría que hay que corregir.



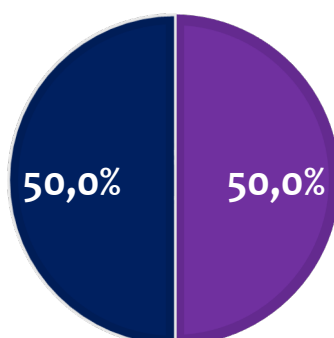
DIRECTORES Y DIRECTORAS DE DEPARTAMENTO 2021

■ Dona ■ Home



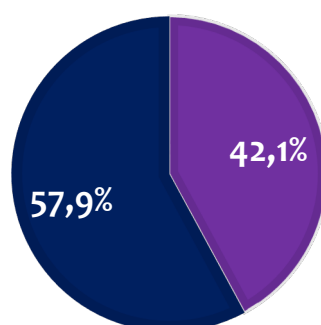
SECRETARIOS Y SECRETARIAS DE DEPARTAMENTO 2021

■ Dona ■ Home



SECRETARIOS Y SECRETARIAS DE FACULTAD 2021

■ Dona ■ Home



De los gráficos anteriores se desprende que la situación de las estructuras de gobierno departamentales se alejan mucho más de la paridad que el gobierno de los Centros. La suma de directoras de Departamento apenas reúne al 24%, mientras que las secretarías solo están cubiertas por mujeres en un 50%.

4.3. Órganos de gobierno y representación

Claustro 2021

La presencia relativa de mujeres en el máximo órgano de representación de la comunidad universitaria ha aumentado considerablemente en las últimas elecciones del 18 de noviembre de 2021. Ahora tienen un peso del 47,8% de los 300 miembros elegidos en los procesos electorales entre la comunidad universitaria.

Resulta especialmente importante el incremento que se ha producido en la presencia de mujeres en el colectivo mayoritario al Claustro, que es el PDI Doctor/a con vinculación permanente, donde las mujeres han pasado de representar un 37,1% al 46,5%. También en el PTGAS, las mujeres elegidas como representantes al Claustro empiezan a acercarse al peso que tienen en la plantilla, son ahora un 52,4% del total de su colectivo.

En cuanto al Estudiantado, están muy cerca de la barrera del 50%, en un colectivo feminizado donde las mujeres participan menos que sus compañeros en la política universitaria.

Distribución por sexo y categoría profesional de los miembros del Claustro (2021)

Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
<i>PDI Doctor/a con Vinculación Permanente (DVP)</i>	67	77	144	46,5%
<i>Personal de Administración y Servicios ()</i>	11	10	21	52,4%
<i>Estudiantado</i>	37	38	75	49,3%
<i>PDI No Doctor/a o sin Vinculación Permanente (NDoSVP)</i>	16	13	29	55,2%
<i>Personal Investigador en Formación (PIF)</i>	0	4	4	0,0%
<i>Personal Instituciones Sanitarias Concertadas (PISC)</i>	1	2	3	33,3%
TOTAL	132	144	276	47,8%

Distribución por sexo y categoría profesional de los miembros del Claustro (2019)

<i>Categoría profesional</i>	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
<i>PDI Doctor/a con Vinculación Permanente (DVP)</i>	53	90	143	37,1%
<i>Personal de Administración y Servicios ()</i>	12	18	30	40,0%
<i>Estudiantado</i>	35	40	75	46,7%
<i>PDI No Doctor/a o sin Vinculación Permanente (NDoSVP)</i>	16	15	31	51,6%
<i>Personal Investigador en Formación (PIF)</i>	2	1	3	66,7%
<i>Personal Instituciones Sanitarias Concertadas (PISC)</i>	0	2	2	0,0%
TOTAL	118	166	284	41,5%

V. Hombres y mujeres en los doctorados honoris causa y las medallas

El Doctorado Honoris causa es la máxima distinción que la Universitat de València concede a una persona en reconocimiento de su trayectoria en el ámbito académico, científico o cultural, de sus valores, así como de su especial vinculación con la Universitat. La medalla de la Universitat de València es una distinción honorífica que se podrá otorgar a personas físicas, corporaciones y entidades, por razón de sus méritos o de los relevantes servicios prestados en nuestra Universitat.

Las mujeres, a pesar de sus contribuciones a la ciencia, han sido históricamente invisibilizadas y no han recibido el reconocimiento que merecen en muchos ámbitos de la ciencia y la cultura. En la Universitat de València, se está haciendo un esfuerzo importante para aumentar la proporción de mujeres que reciben estas distinciones. A continuación, presentamos los datos de los hombres y las mujeres que han recibido distinciones, por año y en función de las facultades y unidades que los han propuesto.

Proporción de mujeres en los Doctorados honoris causa del siglo XXI

AÑO	HOMBRES	MUJERES	Total	% Mujeres
2000	2	0	2	0%
2001	4	2	6	33%
2002			0	
2003	1	0	1	0%
2004	4	0	4	0%
2005	2	0	2	0%

2006	2	0	2	0%
2007	1	0	1	0%
2008	2	0	2	0%
2009	4	0	4	0%
2010	1	2	3	67%
2011	4	0	4	0%
2012	2	1	3	33%
2013	1	0	1	0%
2014	4	0	4	0%
2015	6	0	6	0%
2016	4	2	6	33%
2017	1	2	3	67%
2018	1	1	2	50%
2019	4	0	4	0%
2022	1	0	1	0%
TOTAL	51	10	61	16%

Proporción de mujeres a las Medallas concedidas en el siglo XXI

AÑO	HOMBRES	MUJERES	Total	% Mujeres
2000	3	0	3	0%
2001	1	1	2	50%
2002	2	0	2	0%
2003	3	0	3	0%
2004	1	0	1	0%
2005	1	0	1	0%
2009	1	0	1	0%
2010	1	0	1	0%
2011	1	1	2	50%
2013	1	1	2	50%
2014	1	1	2	50%
2016	4		4	0%
2017	2	3	5	60%
2018	2	2	4	50%
2019	0	2	2	100%
Total	24	11	35	31%

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.

A lo largo del **siglo XXI** se ha revertido en parte esta discriminación de las mujeres, pero la proporción continúa siendo muy reducida:

- un **31%** del total **de las Medallas** concedidas han sido para mujeres (11 medallas de las 35 concedidas hasta 2022).
- un **16%** en el caso de los **Doctorados Honoris causa** (10 DHC de los 60 concedidos hasta 2022).

VI. Ámbito de Formación

OBJETIVO 1.2 DEL III PLAN DE IGUALDAD: PRIORIZAR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA DE AGENTES CLAVE; Y FAVORECERLA PARA TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Acción 7. Priorizar la formación en igualdad, en lenguaje inclusivo y contra la violencia machista de agentes clave UV: cargos académicos y de gestión; Unidad de Igualdad, Sindicatura de Agravios, Asesoría Jurídica, Servicio de Prevención y Medio ambiente, personal vinculado a la comunicación, Servicio de Investigación, Servicios de Recursos Humanos (PTGAS y PDI), Unidad para la integración de personas con discapacidad; PDI novel (programa de Formación Integral del Profesorado Universitario (FIPU), PDI de las varias titulaciones, Comisión de Incidencias y de Seguimiento previstas en el Protocolo ante las Agresiones Machistas), Servicio de Información y Dinamización de Estudiantes (SEDE), Asambleas de Representantes (ADRs) y voluntariado en materia de violencia machista; incluyendo esta formación como requisito en la Relación de Puestos de trabajo cuando resulte necesario.

Los contenidos de igualdad, contra la Violencia machista y las nuevas masculinidades llevan ya muchos años incorporados en el Plan de formación anual para el personal de la Universitat de València, /PDI/PI. Los siguientes 8 cursos de formación anual son la evidencia:

- **De la Paradoja de la desigualdad al espejismo de la igualdad.** Curso en línea sobre Políticas de Igualdad en la Universitat de València, impartido por la técnica de igualdad Pau Serrano, 30 horas. 7 ediciones impartidas.
- **Prevención de la violencia de género,** impartido por la psicóloga Isabel Núñez, 20 horas. 7 ediciones impartidas (antes por la psicóloga Coto Talens).
- **Inclusión del análisis de género en la investigación científica,** impartido por la catedrática en Sociología Capitolina Díaz y Teresa Samper. 24 horas. 5 ediciones impartidas.
- **Docencia Universitaria con Perspectiva de género,** impartido por la catedrática en Sociología Capitolina Díaz, Marcela Jabbaz y Pascuala García. 10 horas. 2 ediciones.

- **Masculinidad patriarcal, desigualdad y violencia: Claves para la superación de la cultura machista.** 20 horas. 1 edición.
- **Igualdad, diversidad y sostenibilidad; retos para construir un nuevo modelo en la Universitat de València.** 15 horas. Presencial. 3 ediciones.
- **Formación básica en materia de violencia de género.** 20 horas. 2 ediciones.
- **Incorporación de la perspectiva de género en la gestión universitaria.** Impartido por la profesora Marcela Jabbaz, Mónica Gil e Inés Soler. 15 horas. 1 edición.

Las estadísticas de personas formadas en los años de desarrollo del III Plan de igualdad, entre el curso 2018-19 y el curso 2021-22 vienen recogidas en la tabla siguiente:

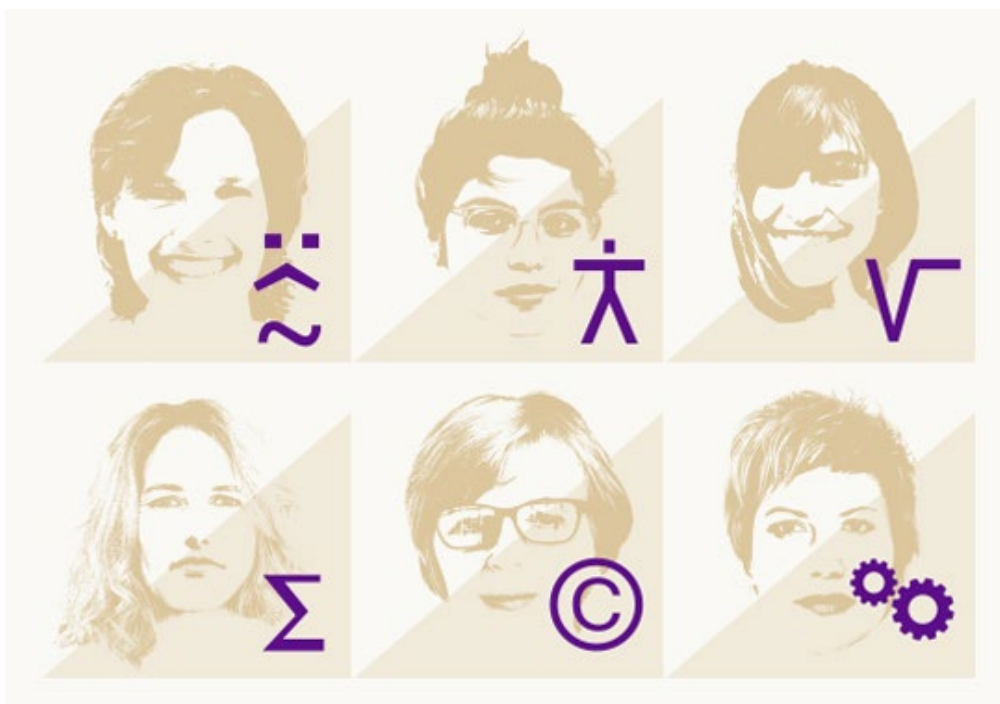
Curso	MUJER	HOMBRE	Total
2018-2019	332	165	497
2019-2020	195	104	299
2020-2021	227	122	349
2021-2022	178	59	237
TOTAL	932	450	1.382

Acción 8. Incrementar la oferta de cursos específicos de transversalización de la perspectiva de género en las actividades universitarias.

¿Qué supone incorporar la Perspectiva de Género a la docencia?

Incorporar la perspectiva de género a la docencia universitaria supone un proceso reflexivo que afecta a los objetivos, al diseño del contenido y de las competencias del plan de estudios y, por extensión, al diseño de las asignaturas, incluyendo los resultados de aprendizaje, los contenidos impartidos, los ejemplos, el lenguaje utilizado, las fuentes seleccionadas, el método de evaluación y la gestión del entorno de aprendizaje. Para acompañar con éxito el proceso de incorporación de la perspectiva de género a la docencia de la UV, resulta necesario que el personal docente pueda recibir formación específica para adquirir esta competencia. Para tal fin, se han ofrecido estos cursos dentro del programa de formación continua del PDI.

Tenemos toda la información disponible en nuestra web: <https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/observatori/investigacio-docencia/genere-docencia/cursos-formacio-1286174035266.html>



OFERTA DE TALLERES Y SEMINARIOS POR ÁREAS DE CONOCIMIENTO

El profesorado de la UV puede recibir una formación práctica y adaptada a su área de conocimiento en materia de incorporación de la perspectiva de género solicitando los talleres de formación a la demanda desde su centro al Servicio de Formación Permanente e innovación Educativa. Para impartir y coordinar los talleres, podemos contar con expertas en la materia, autoras de las Guías de la Red Vives, así como profesoras de nuestra universidad.

- En el curso 2019/2020 se han formado más de 200 personas pertenecientes al colectivo del Personal Docente e investigador de la UV, gracias a la realización de 13 Talleres para una Docencia universitaria con Perspectiva de género (8 horas de duración), en: Filosofía, Educación y Pedagogía, Medicina, Derecho y Criminología, Historia del Arte, Filología y Lingüística, Historia, Sociología y Ciencia Política, Economía, Física, Psicología, FCAFE y Ciencias de la Computación.
- En el curso 2020/2021 se han realizado 2 talleres específicos en el área de Magisterio con 35 personas formadas. Y está previsto 1 taller en el área de Enfermería.
- Acciones formativas previstas en octubre 2022 dirigidas al profesorado de Magisterio y del Máster de Secundaria.

Número de cursos de transversalización de la PG en Gestión: 1

- Incorporación de la perspectiva de género en la gestión universitaria. Impartido por la profesora Marcela Jabbar, con Mónica Gil e Inés Soler. 15 horas. 1 edición.

Número de cursos de transversalización de la PG en Docencia: 1

- Docencia Universitaria con Perspectiva de género (DUPEG), de 10 horas, incorporado como mérito para el Docencia.

Número de cursos de transversalización de la PG en Investigación: 1

- Inclusión del análisis de género en la investigación científica, Impartido por la catedrática en Sociología Capitolina Díaz. 24 horas.

Número de cursos de transversalización de la PG en Transferencia: 1

(UdI 11F 2021): webinar “El papel de la mujer en la divulgación científica”
https://youtu.be/yblg_nvcbeo

VII. Prevención y actuación en materia de Violencia Machista

Actuación en materia de violencias machistas. Espacio Violeta

Desde la Unidad de Igualdad se cuenta con el recurso que hemos denominado Espacio Violeta, para realizar el acompañamiento a mujeres de nuestra comunidad universitaria que sean víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, así como a víctimas de otras violencias machistas –como la violencia de género por parte de una pareja o expareja o las violencias sexuales-. En definitiva, el Espacio Violeta es la herramienta prevista en el III Plan de Igualdad de la Universitat de València para visibilizar la lucha por la igualdad y contra las violencias machistas en todos los centros y servicios universitarios y actuar frente a ellas, con el apoyo de la Unidad de Igualdad.

Este recurso consta de los siguientes servicios:

- Coordinación con el Departamento de Seguridad UV: En todos los casos de víctimas con órdenes de protección; y en otros donde la víctima se siente en peligro, se activa el protocolo de seguridad y autoprotección gestionado por el personal de Seguridad.
- Asesoramiento psicológico y acompañamiento personalizado.
- Grupo de apoyo para víctimas.
- Facilitación de gestiones académicas, como la exención de las tasas para víctimas de violencia de género, orientación con los trámites de becas, traslado de expedientes o movilidad geográfica.

- Activación protocolo de protección de datos personales con los servicios informáticos y de recursos humanos.
- Poner en conocimiento al decanato o superiores jerárquicos en caso del personal los casos que requieran la activación de la vía informal de resolución de conflictos o del protocolo.
- Derivación a recursos externos (Espacio Mujeres del Ayuntamiento de València, Lo OAVD, CM24H, etc.).

La Universitat de València cuenta con paneles informativos del Espacio Violeta en los centros y servicios. Con estos paneles se pretende facilitar a las personas víctimas de agresiones machistas un teléfono y un correo electrónico para obtener acceso inmediato a los servicios de apoyo que proporciona la Universidad, dar a conocer los recursos y procedimientos de la Unidad de Igualdad en la prevención, detección y seguimiento de los casos de violencia machista, proporcionar acompañamiento a las personas que lo solicitan mediante personal voluntario formado y acercar la actuación de la Unidad de Igualdad en los centros y servicios universitarios. Teléfono de contacto: 96 162 55 55 y correo electrónico espaivioleta@uv.es



Formación y acciones del voluntariado de estudiantes

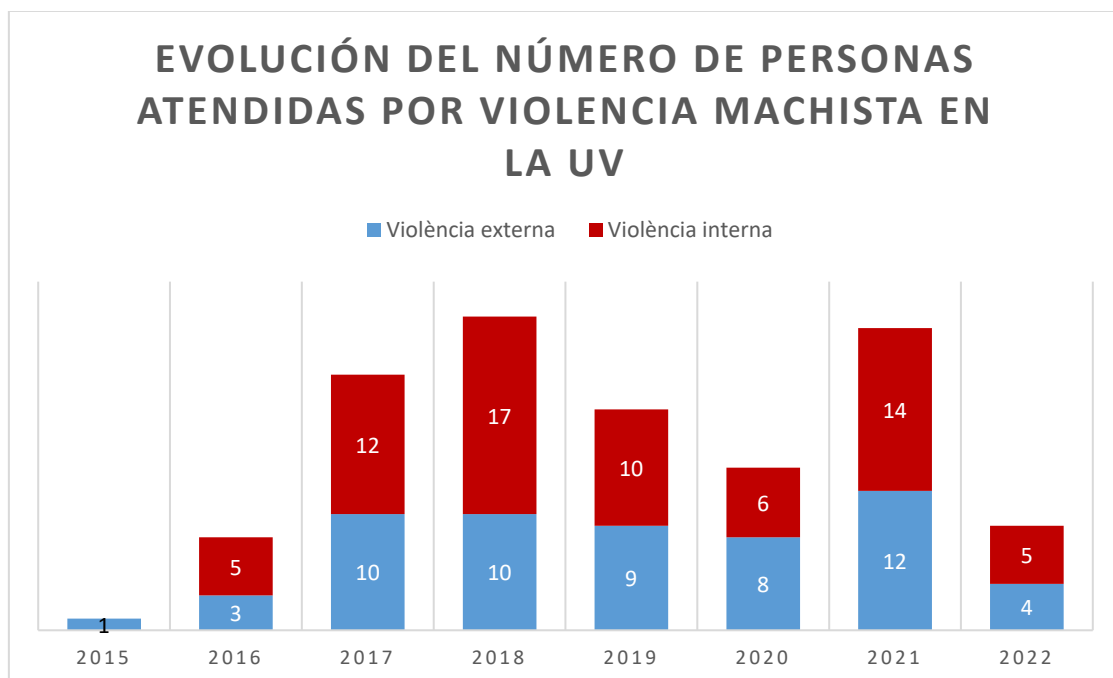
- Formación en línea del voluntariado, mediante el uso de parte del material audiovisual de nuestro curso en línea (los módulos de Psicología y violencia machista), complementado con otras referencias. Se han hecho sesiones formativas para trabajar el material y recoger propuestas, especialmente para las campañas de difusión.
- Las voluntarias sustituyeron los pasa-clases previstos por reenvíos del ppt del Espacio Violeta a los grupos de clase por WhatsApp.
- Espaldarazo de difusión de campañas informativas en materia de violencia de género en las redes durante el confinamiento: recursos institucionales de atención a víctimas.
- Participación en preparación de la campaña de prevención de la ciberviolencia de género, aportando ejemplos y propuestas.

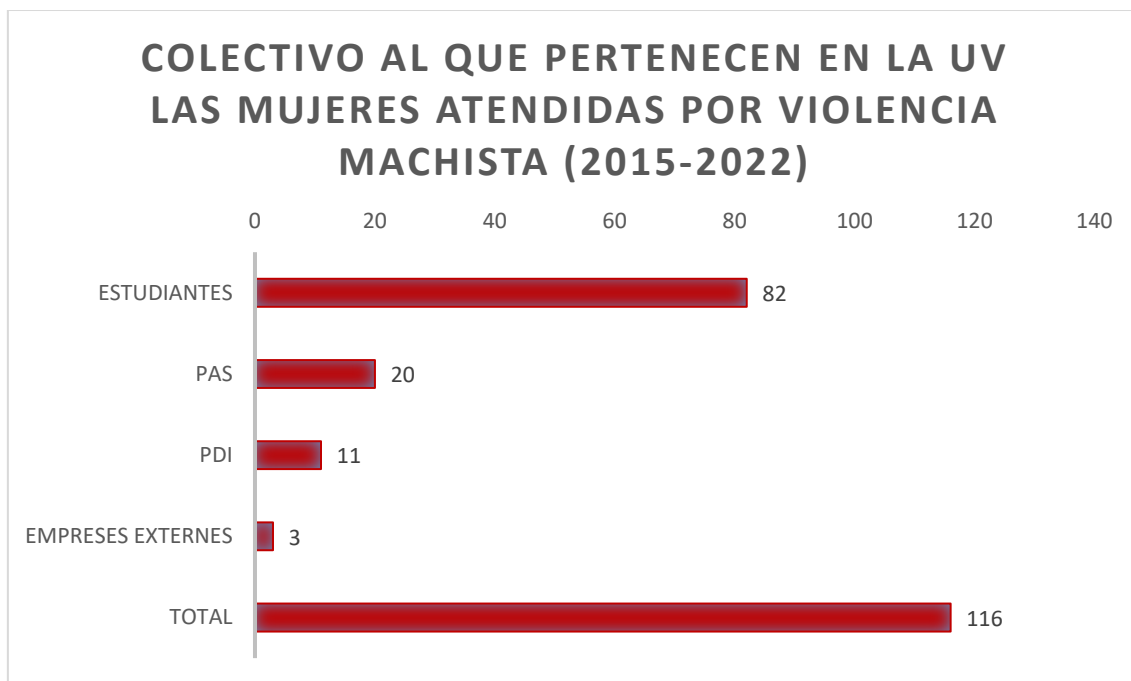
Acciones del Espacio Violeta: herramienta de prevención contra la violencia machista en nuestra Universitat

- Continuidad del recurso de atención individual y grupal. Apoyo psicológico inicial, acompañamiento y asesoramiento jurídico y académico.
- Coordinación de las derivaciones a recursos externos, especialmente a la OAVD (gracias al convenio de colaboración con la Conselleria de Justicia).
- Participación en la campaña informativa sobre el nuevo Protocolo frente al Acoso Sexual y por razón de sexo.
- Continuación de la campaña de difusión y visibilización del Espacio Violeta.
- Microcharlas informativas al inicio del curso en asignaturas introductorias en diferentes grados.

El registro de casos se hace desde el año 2015. Estos se han ido incrementando progresivamente hasta la cifra de 91 incidencias contabilizadas hasta 2020, es decir, número de personas de la Universitat de València que han denunciado haber sufrido alguna violencia machista.

Si analizamos los datos por colectivos, la mayoría de las denuncias provienen del estudiantado (82 estudiantes). Por parte del personal de la UV, hemos tenido 15 denuncias de PTGAS y 10 de PDI.





Formación y acciones del voluntariado de estudiantes y estudiantes

- Formación del voluntariado, mediante un curso inicial gestionado por el Sedi, así como formación continua a lo largo del programa.
- El equipo de voluntariado realizó pasa-clases informativos en los campus de Burjassot, Naranjos, Ontinyent y Blasco Ibáñez, coordinados a través de las Comisiones de Igualdad, para sensibilizar al estudiantado.
- Apoyo a la difusión de campañas informativas en materia de violencia de género en las redes.
- Participación en preparación de la campaña 8M y proyecto de difusión en las redes, especialmente en Instagram, creando *Insta-stories* con mensajes que invitan a mejorar la convivencia.

Nuevo protocolo de actuación y respuesta ante el acoso sexual, por razón de sexo y otros acosos discriminatorios

La Universitat de València impulsa una ventana única frente al acoso y una vía informal de denuncias. El protocolo se aprobó en Consejo de Gobierno de 29 de junio de 2021 (sustituyendo al que se aprobó el 28 de febrero de 2012). En el [folleto informativo del Protocolo](#) presentamos la información de manera resumida.



Aquí se puede acceder al documento completo: [Protocolo de la Universitat de València para la actuación y respuesta ante del acoso sexual, por razón de sexo y otros acosos discriminatorios](#)

- [Formulario de denuncia](#) (valenciano)
- [Formulario de denuncia](#) (castellano)

El Protocolo contra las violencias machistas (y otros acosos discriminatorios) pone especial énfasis en la protección de las víctimas de acoso, desde el inicio de su activación y hasta más allá de la finalización del mismo. A lo largo del protocolo se manifiesta la necesidad de dar una respuesta integral a las personas denunciantes de conductas sexistas, garantizando la atención, protección y orientación porque la persona sometida a acoso deje de estar siendo, o considerarse, víctima; así como para prevenir, evitar y actuar ante nuevos problemas que puedan surgir, derivados de la presentación de una denuncia. Así, y sin perjuicio del respecto al principio de presunción de inocencia, se prevé la adopción de cuantas medidas se consideran proporcionadas y oportunas para dar protección a la víctima, encaminadas a preservar su indemnidad. También se prevé el seguimiento de la víctima en el tiempo, hasta que se encuentre recuperada de las consecuencias originadas por el acoso. Este seguimiento tiene como base la atención integral para prevenir y actuar ante los problemas surgidos fruto del acoso, de forma inmediata o a posteriori.

En todo caso, uno de los desafíos a la hora de poner en marcha estas medidas es que la modificación de condiciones de trabajo o estudio orientadas a la mejor seguridad de la víctima no le resultan perjudiciales, priorizando por esto que se vean modificadas, siempre que sea posible, las de la persona agresora.

“UN PEQUEÑO GRAN PASO” para construir relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres necesita una nueva definición de la masculinidad y de su papel en las relaciones humanas. Promover modelos diferentes de ser hombre en la sociedad en general, y en el ámbito universitario en particular es un mandato del III Plan de Igualdad de la Universitat de València así como del Pacto Valenciano contra la Violencia de género que pone el foco en las Universidades Públicas como agentes creadores de recursos para trabajar para unas masculinidades más saludables.

Para dar cumplimiento a estos objetivos, hemos realizado una píldora audiovisual con el objetivo de concienciar sobre los privilegios y los vínculos del mandato patriarcal existente entre los hombres y fomentar estructuras de cambio entre estos en todos los ámbitos universitarios. La coordinación ha corrido a cargo de la Unidad de Igualdad, y es uno de los contenidos de la campaña para sensibilizar a la comunidad universitaria.



Enlaces: <https://vimeo.com/511472854/99f9333a7d>

VEII. Conclusiones

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Como conclusión general se puede afirmar que hay varias asimetrías de género entre las mujeres y los hombres de la Universitat de València en los tres colectivos que la integran y que, obviamente, reflejan un sistema que no trata de manera equitativa a las mujeres que estudian y trabajan a nuestra institución.

Es especialmente llamativa la persistencia del techo de cristal en el acceso a las categorías profesionales superiores del Personal Docente e Investigador, si bien resulta evidente que las cifras, lentamente, van mejorando en dirección a la consecución de la igualdad, como demuestra la gráfica de tijera que compara la evolución de las carreras profesionales de hombres y mujeres del PDI.

En cuanto al Personal de Administración y Servicios, también se está corrigiendo gradualmente la asimetría de género (en este caso favorable a las mujeres); aunque hay que hacer mención al hecho que la corrección de esta asimetría es mucho más rápida en las escalas superiores de este colectivo.

Además, en este apartado hemos tratado de manera diferenciada los resultados obtenidos en órganos unipersonales y colegiados. En cuanto a los órganos unipersonales, es importante señalar que, después de casi 520 años, de historia, la Universitat de València cuenta por primera vez con una rectora desde 2018. También a nivel de los vicerrectorados y delegaciones de la rectora, se consigue la paridad legal.

En cuanto al gobierno de los centros, la situación está cada vez más próxima a la paridad en términos globales (decanatos y vicedecanatos), aunque el gobierno de cada Facultad y Escuela Universitaria presenta fluctuaciones que van desde la paridad hasta asimetrías que hay que corregir.

En cuanto a órganos colegiados, el Claustro, máximo órgano de representación universitaria, se mueve en parámetros de paridad global (47,8% de mujeres claustrales).

FORMACIÓN

Cómo se puede constatar en el Diagnóstico, la acción formativa en materia de Igualdad y de prevención de la violencia machista pone de relevo el buen grado de cumplimiento de las acciones del anterior plan (III Plan de Igualdad 2019-2022) en materia de formación en igualdad. Justo es decir que todas han sido cumplidas. A pesar de que tenemos un balance muy positivo y se han conseguido importantes avances en materia de formación, conviene señalar como debilidad el reducido

número de hombres que participa en estas acciones formativas, que en pocas ocasiones supera el 20% del alumnado. Hay que poner de relevo el largo camino que nos queda para llegar a tener una plantilla de PTGAS y PDI con conocimientos básicos sobre la igualdad y la prevención de la violencia de género.

También es importante poner en valor las herramientas virtuales de formación que están contribuyendo a facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, así como incrementar la formación que se realiza dentro de la jornada laboral.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Tal y como se detalla en el Informe diagnóstico, el principal instrumento en materia de prevención con el que cuenta la Universitat de València es el Espacio Violeta, mediante el cual se pretende difundir una cultura respetuosa en las relaciones entre las mujeres y hombres que estudian o trabajan en nuestra institución.

El registro de casos se hace desde el año 2015. Estos se han ido incrementando progresivamente hasta la cifra de 91 incidencias contabilizadas hasta 2020, es decir, número de personas de la Universitat de València que han denunciado haber sufrido alguna violencia machista. Si analizamos los datos por colectivos, la mayoría de las denuncias provienen del estudiantado. Por parte del personal de la UV, hemos tenido 15 denuncias de PTGAS y 10 de PDI.

Finalmente, este diagnóstico tiene que constituir, junto con los estudios específicos de brecha salarial en la Universitat de València y el de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar, el *input* necesario para orientar las acciones que el IV Plan de igualdad de nuestra institución tendrá que abordar en el próximo año.