


2013-2017

II PLA d'IGUALTAT

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

II Plan de igualdad de la Universitat de València

Aprobado en Consejo de Gobierno del 29 de octubre de 2013

Índice

Presentación	7
El proceso de elaboración del II Plan de igualdad	9
Diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres en la UV (2007-2011)	11
1. El estudiantado en la universidad. La persistencia de la feminización selectiva	11
2. Personal Docente e Investigador: académicas en un espacio masculino	14
3. Personal de Administración y Servicios: una plantilla feminizada y madura	18
4. Participación y gobierno en la Universidad	21
II Plan de igualdad de la UV (2013-2017)	23
Eje 1: Participación y gobierno	29
Eje 2: Diagnóstico y visibilización	35
Eje 3: Creación de una cultura de igualdad	39
Eje 4: Aspectos laborales	45
Eje 5: Investigación y docencia	51

COMISIÓN PARA LA ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

Antonio Ariño Villarroya, vicerrector de Cultura e Igualad

Carmen Tomás Juan, directora de la Unitat d'Igualtat

Pascuala García Martínez, representante de la Comisión de Igualad - Campus de Burjassot

Inmaculada Verdeguer Aracil, representante de la Comisión de Igualad - Campus de Tarongers

Begonya Pozo Sánchez, representante de la Comisión de Igualad - Campus de Blasco Ibáñez

Capitolina Díaz Martínez, experta en Políticas de Igualad y asesora de la Comisión.

Pau Serrano Magdaleno, técnica de la Unitat d'Igualtat

Inés Soler Julve, técnica de la Unitat d'Igualtat

Aprobado por unanimidad en la Comisión de Políticas de Igualdad celebrada en el Rectorado de la Universitat de València el 25 de septiembre de 2013.

Presentación

En este documento presentamos el II Plan de Igualdad de la Universitat de València. Un Plan cuya vigencia será de 5 años, es decir de 2013/2017, teniendo en cuenta que el año 2013 no ha sido de ejecución, sino de preparación y elaboración del documento.

El I Plan, que concluyó el pasado año 2012, cumplió la misión de asentar las bases en las que la igualdad real de mujeres y hombres debe moverse en nuestra universidad y, por extensión, en todo el ámbito social en el que ésta se compromete. Podemos decir con orgullo que el extenso número de medidas que surgieron de un largo proceso de elaboración que recogía la historia del esfuerzo de tantas personas durante tantos años, han dado su fruto. Es cierto que no hemos podido completar todas las expectativas, también lo es que no hemos llegado a aquellas que precisamente marcan la transversalidad del principio de igualdad en los dos ejes esenciales de la institución, la docencia y la investigación. Por este motivo, este II Plan mantiene vivos los principios del primero pero quiere avanzar en la concreción de sus medidas y la responsabilidad institucional de quienes, desde todos los aspectos de la enseñanza, la investigación, la gestión y la cultura, deben responder a la obligación legal de hacer del principio de igualdad uno de los principios rectores de la estrategia de la Institución en todos sus campos de actuación.

Los tiempos que vivimos amenazan con la imposición de una economía restrictiva y, por ello, no entramos en grandes proyectos de costes que puedan ponernos en situación comprometida, al no poder abordarlos. El II Plan es contenido y austero, pero no por ello menos ambicioso. Confía en el trabajo de todas y todos, abre las posibilidades a la colaboración de las mujeres y los hombres de la institución para hacer realidad desde sus puestos de trabajo aquello que el II Plan persigue: mantener, sin un paso atrás, lo ya conseguido y hacer realidad en el día a día de la institución, la paridad y proporcionalidad de las mujeres y los hombres en su misión y su gobierno y conseguir que la igualdad real sea un hecho natural en las conductas de todas y todos los que trabajamos y estudiamos en esta Universidad.

Esteban Morcillo, *rector*.

El proceso de elaboración del II Plan de igualdad

El I Plan de Igualdad de la Universitat de València, ambicioso en su contenido con 118 acciones significó la culminación de un largo proceso hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Se aprobó en Consejo de Gobierno de diciembre de 2009 y nuestra institución era una vez más, en temas de género e igualdad, pionera de entre las universidades españolas.

A petición de la Unidad de Igualdad, las profesoras María Eugenia González Sanjuán y Rosario Fernández-Coronado González, del Departamento de Sociología y Antropología Social realizan un informe de evaluación donde se han medido la consecución de los objetivos, los resultados y el impacto de las acciones realizadas.

Según este informe, se ha realizado el 62,3%, un 13,6% está todavía en proceso de ejecución y 24,1 % ha quedado pendiente. Este porcentaje no conseguido no disminuye el gran valor de aquello realizado y el avance institucional que supone. Demuestra únicamente que existen todavía puntos débiles que es necesario seguir trabajando y reforzando.

Es en la docencia y en la investigación donde la transversalidad de las políticas de igualdad tienen que hacerse más patentes, más visibles. Por esto es necesario que este II Plan sea, no menos ambicioso pero sí más concreto en las medidas, en los responsables de llevarlas a cabo y en cuáles son los indicadores que nos servirán para medir su ejecución, evolución y evaluación.

Paralelamente, la Unidad de Igualdad encarga un estudio a la profesora Fàtima Vicenta Perelló del Departamento de Sociología y Antropología Social, con el objetivo de actualizar y ampliar el diagnóstico que se hizo en 2008 sobre las desigualdades de género en esta Universidad. El informe "Asimetrías de género a la Universitat de València", a pesar de que presenta una situación de mejora respecto años anteriores, evidencia muestras de las desigualdades de género que persisten hoy en día.

Se percibe una segregación de género, en palabras de la autora, en los tres grupos de la comunidad universitaria, estudiantes, personal docente e investigador y personal de administración y servicios. Pero, tal y cómo se detalla en el estudio, con matices y diferencias en cada uno de estos grupos, aspecto importantísimo para el diseño y posterior implantación de las medidas que se derivan del II Pla de Igualdad que aquí presentamos.

Los resultados del estudio diagnóstico y del informe de evaluación, han sido presentados por las propias autoras ante la Comisión de Políticas de Igualdad (CPIUV), presidida por el Vicerrector de Cultura e Igualdad y por la directora de la Unidad de Igualdad y conformada por representantes de los 18 centros, secciones sindicales con representación en Mesa Negociadora, representantes de Servicios Centrales y Generales y de la Delegación del Rector para el Estudiantado.

Con las conclusiones de ambos informes, desde la CPIUV se constituye en el mes de mayo de 2013 un grupo de trabajo que se encarga de elaborar un

primer borrador que define los objetivos y las medidas a implantar en los próximos 4 años.

El grupo de trabajo ha estado presidido por el Vicerrector de Cultura e Igualdad y lo forman tanto la directora como el equipo técnico de la Unidad de Igualdad así como representantes de los Campus, y una asesora externa, experta en Políticas de Igualdad. Este grupo de trabajo se reúne varias veces durante el mes de mayo hasta que obtiene un primer borrador disponible en la web de la Unidad de Igualdad desde el 4 de junio de 2013 y al cual se le da difusión.

La directora de la Unidad de Igualdad se reúne el 10 de junio con integrantes de las Secciones Sindicales con representación en Mesa Negociadora, el 13 de junio con la dirección del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Y, por último, el 28 de junio y 3 de julio, el Vicerrector de Cultura e Igualdad y la directora de la Unidad de Igualdad se reúnen con las decanas y los decanos de los tres Campus. Ha sido pues un documento participativo que recoge entre todas y todos la realidad en la cual se mueve esta Institución en relación con el objetivo de consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

El 9 de septiembre el vicerrector de Cultura e Igualdad presenta el documento ante Consejo de Dirección y el 25 de septiembre la Comisión de Políticas de Igualdad aprueba el documento en sesión presidida por el rector.

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. A continuación, presentamos un resumen del informe "Asimetrías de género" con datos actualizados de la situación de mujeres y hombres en la Universitat de València. Describimos en detalle las medidas previstas con indicación de la temporalización, los recursos y las unidades responsables de impulsarlas. En cada medida anotamos también los indicadores que se usarán para hacer el seguimiento y evaluación del desempeño en los casos en que están consolidados y claramente definidos.

Diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres en la UV (2007-2011)

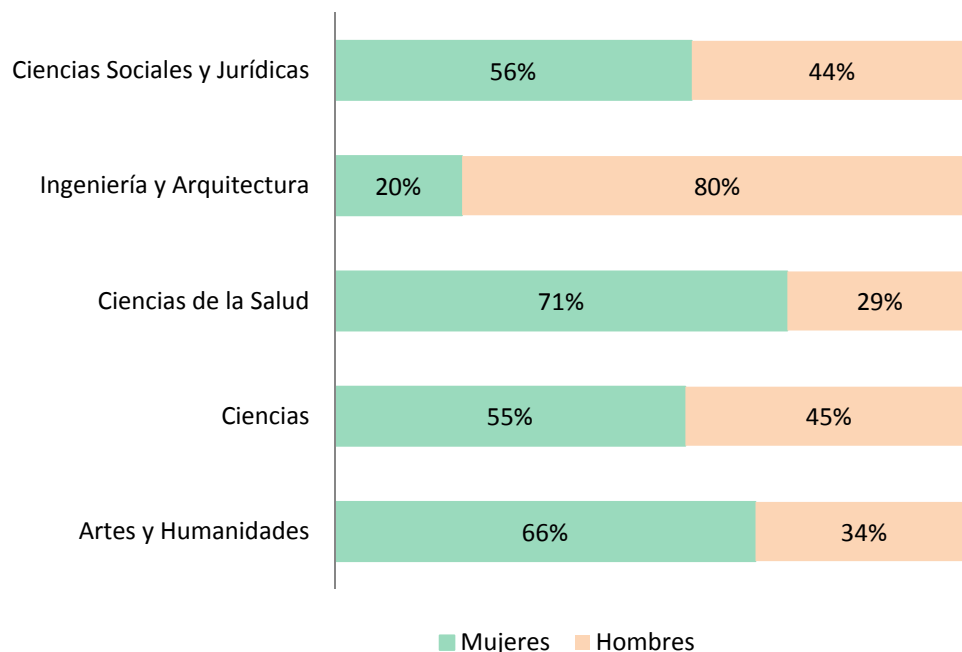
1. El estudiantado en la universidad. La persistencia de la feminización selectiva

La apuesta estratégica por la formación que están efectuando las mujeres se muestra tanto en la elevación de su nivel educativo como en el mejor rendimiento que parecen tener, comparado con el de los hombres, en cada etapa del sistema educativo. A pesar de estos avances significativos, la diferenciación de género ha variado poco en cuanto al tipo de estudios elegidos en el nivel universitario y en las etapas formativas previas. La feminización y la masculinización selectiva de determinadas titulaciones tienden a reproducirse a lo largo del tiempo.

El análisis se centra, en primer lugar, en el nivel de **segregación horizontal** de género que se da en las distintas **áreas de conocimiento de los estudios de grado**, partiendo de la premisa de que, para conseguir una verdadera equidad de género en el colectivo del estudiantado, la situación óptima es la igual participación de mujeres y hombres en todos los campos de la ciencia. El objetivo no es la feminización de las áreas de conocimiento sino la presencia equilibrada de estudiantes mujeres y hombres en cada una de éstas (Instituto de la Mujer 2010: 29).

- Se observa que en el curso 2010/11, de las cinco áreas de conocimiento, hay dos que constituyen ámbitos significativamente feminizados, ya que la media de mujeres matriculadas en las mismas se sitúa por encima del 59% (que es la proporción numérica del total de mujeres matriculadas este mismo curso en la Universitat de València). El área con mayor presencia femenina es la de Ciencias de la Salud (71%), seguida de Artes y Humanidades (66%). Desde una perspectiva de género, las áreas de conocimiento de Ciencias y de Ciencias Sociales y Jurídicas están bastante equilibradas (con un 55% y 56% de matrícula femenina). Sólo el área de las Ingenierías presenta un perfil altamente masculinizado, con un 80 % de hombres matriculados, una proporción que casi dobla la de los efectivos poblacionales masculinos en el colectivo del estudiantado que, en este año académico, fue del 40 %.

Distribución de la matrícula según rama de conocimiento y sexo en la Universitat de València (%). Curso 2010/11.

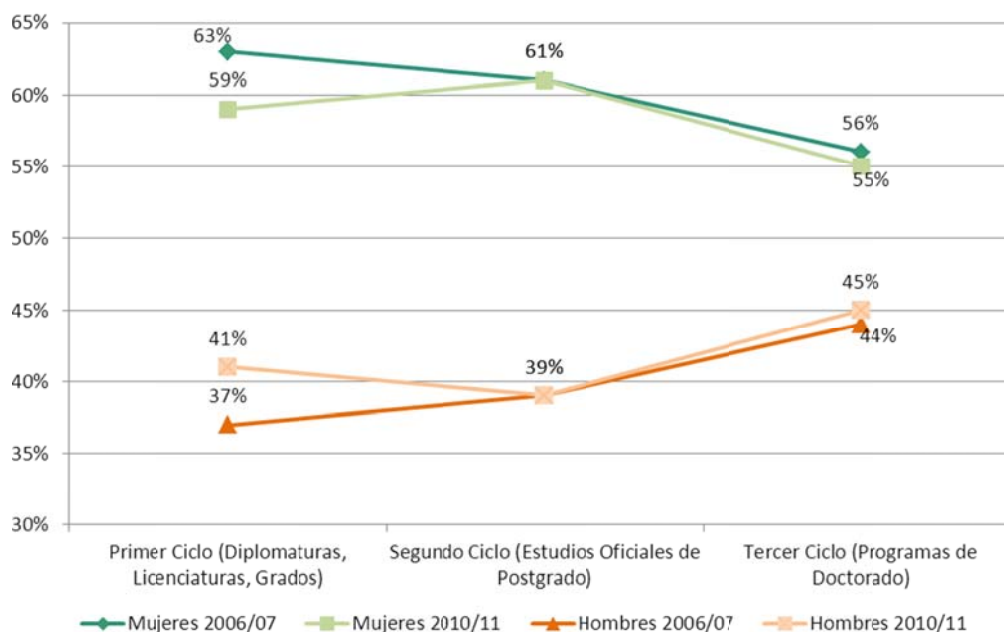


- El nivel de masculinización del área de Ingeniería y Arquitectura permanece casi inalterado entre los cursos 2007/08 y 2010/11. Sin embargo, en este último curso de referencia se da un hecho significativo: por primera vez en la historia de esta rama de conocimiento hay un grado, el de Ingeniería Química, en el que se da un equilibrio de género real, ya que la proporción de mujeres matriculadas en esta titulación (59%) coincide exactamente con la matrícula global femenina de la Universitat de València.

En segundo lugar, se analiza el nivel de **segregación vertical** de género que se da en los tres ciclos que estructuran las trayectorias universitarias.

- Las mujeres son mayoría en los diferentes **ciclos de la formación universitaria**. Sin embargo, su participación se reduce gradualmente a medida que aumenta el nivel formativo. En el curso 2010/11, mientras el 60% del estudiantado de los dos primeros ciclos son mujeres, en el tercer ciclo representan un 55% de la matrícula.

Diagrama de tijeras según los ciclos de formación universitaria (%). Universitat de València. Curso 2006/07 y 2010/11.



- En el curso 2010/11, la Universitat de València dispuso de un catálogo muy amplio de **títulos oficiales de postgrado**, que alcanzó la cifra de 96 másters, pasando de tener un poco más de 700 estudiantes en 2006/07 a más de 4.500 en el año académico 2010/11, donde las mujeres representan el 61% del total. A lo largo del periodo considerado, la edad media de las mujeres matriculadas en los másters oficiales es de 28 años y la de los hombres, 29 años.
- La última etapa en la formación universitaria, la integran los **programas de doctorado**, que constituyen el tercer ciclo de los estudios en la Universidad y desde donde se quiere potenciar la investigación más avanzada en todos los ámbitos del conocimiento. El porcentaje de mujeres y hombres que cursan estos programas no presenta variaciones importantes en los años considerados, se mantiene la proporción femenina cercana al 55% y la masculina en torno al 45%. Se constata así que, de todos los ciclos universitarios, los de tercer ciclo son los más nivelados en cuanto a la representación porcentual de mujeres y hombres.

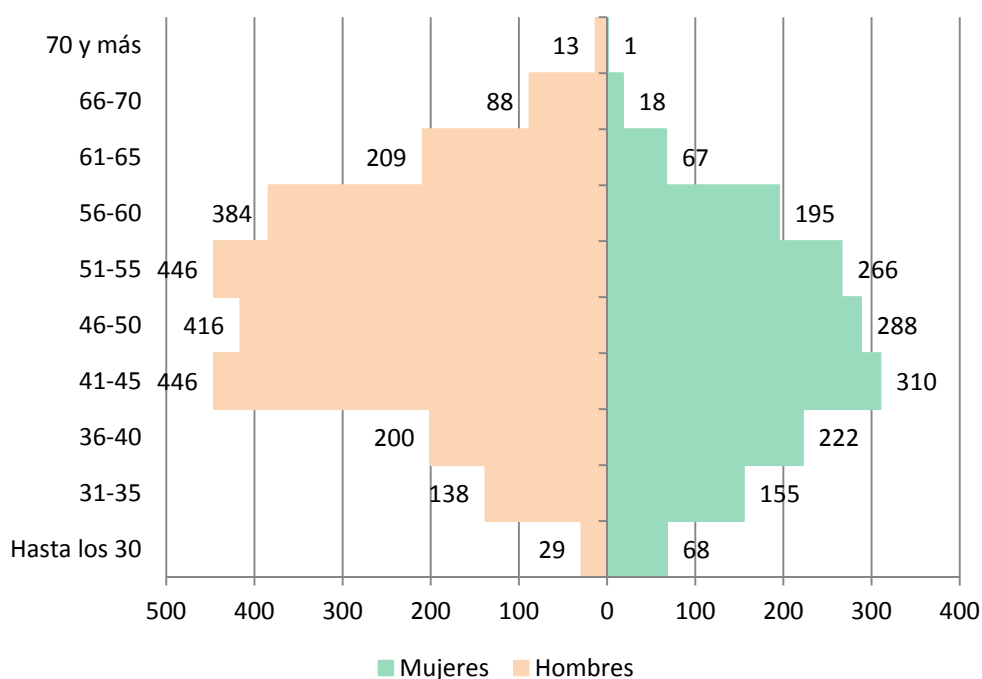
En resumen, a pesar de este avance significativo en el equilibrio de género a que tiende la matrícula en la Universitat de València, la diferenciación de género en el tipo de estudios elegido, así como en cuanto a la rama de conocimiento a que éstos se vinculan, contribuyen al mantenimiento de la segregación horizontal en todos los niveles educativos que ofrece la Universidad.

2. Personal Docente e Investigador: académicas en un espacio masculino

El nivel formativo universitario de las jóvenes españolas ha experimentado un aumento considerable en los últimos tiempos. Igualmente, se puede hablar de un incremento del número de mujeres que componen la plantilla del profesorado universitario. Sin embargo, este aumento alcanza unos índices que no se corresponden con la proporción de mujeres estudiantes matriculadas en los diversos centros de enseñanza superior ni con la calificación de las trayectorias formativas de éstas. Además, si se observan con detenimiento los datos estadísticos disponibles que hacen referencia a la presencia femenina en las universidades españolas, como docentes y como investigadoras, se detectan pautas estructurales que indican que se trata de una representación focalizada preferentemente en determinadas áreas de conocimiento y en ciertas categorías profesionales, las menos elevadas del rango académico.

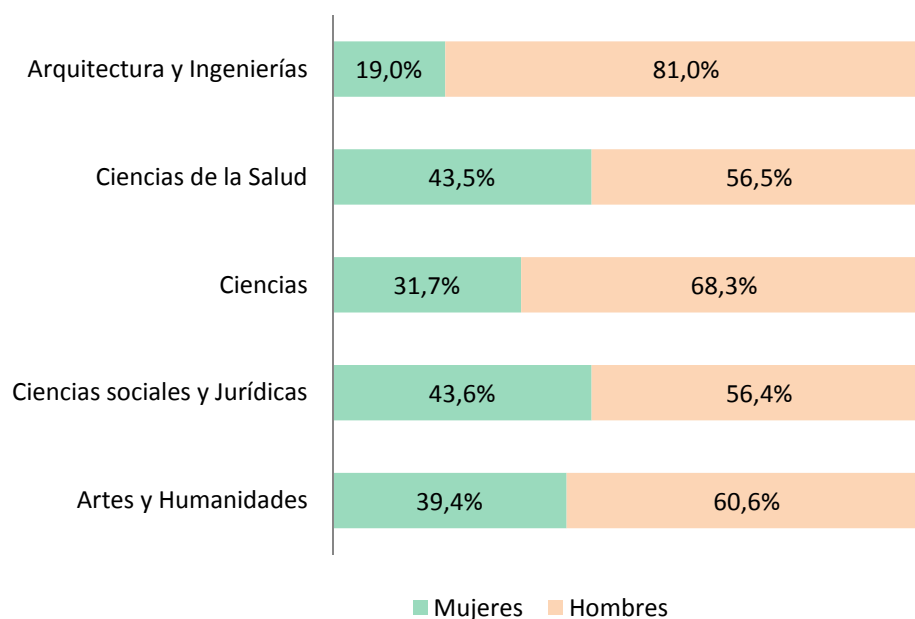
- La **asimetría de género** con un elevado predominio masculino es uno de los rasgos definitorios de la plantilla del personal docente e investigador de las universidades españolas consideradas en conjunto. Del año 2004 al año 2007, la distribución estadística según el sexo de este colectivo (37% de mujeres y 63 % de hombres) se mantiene invariable debido a 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 de 2008 se produce una caída relativa del porcentaje de hombres y un aumento de mujeres, que permite alcanzar en 2011 las cifras del 40% en el PDI femenino y del 60% en el masculino en relación con un total poblacional de 3.959 personas.
- En relación con la **estructura por edad y sexo** del personal docente e investigador de la Universitat de València, los datos disponibles del año 2004 al 2011 indican que la plantilla tiene un perfil masculinizado, si bien menos intenso que años atrás, y en el que se observa un claro predominio de las personas mayores de 41 años. La ratio por sexo es de 1,4 hombres por cada mujer. En las edades inferiores a los 30 años, esta proporción es del 0,4, en el grupo de 31 a 40 años es de 0,9 hombres por cada mujer, en el de 41 a 50, de 1,4, en el de 51 a 60, de 1,8, y en el de las personas mayores de 61 años, del 3,6. Si se mantiene a lo largo del tiempo la superioridad de las mujeres jóvenes respecto a los hombres, puede llevar a una mayor aceleración en el incremento de la proporción de las mujeres en la plantilla del PDI, lo que permitirá así un mayor equilibrio estadístico en la Universitat de València.

Pirámide poblacional del PDI: Estructura por edad y sexo. Año 2011



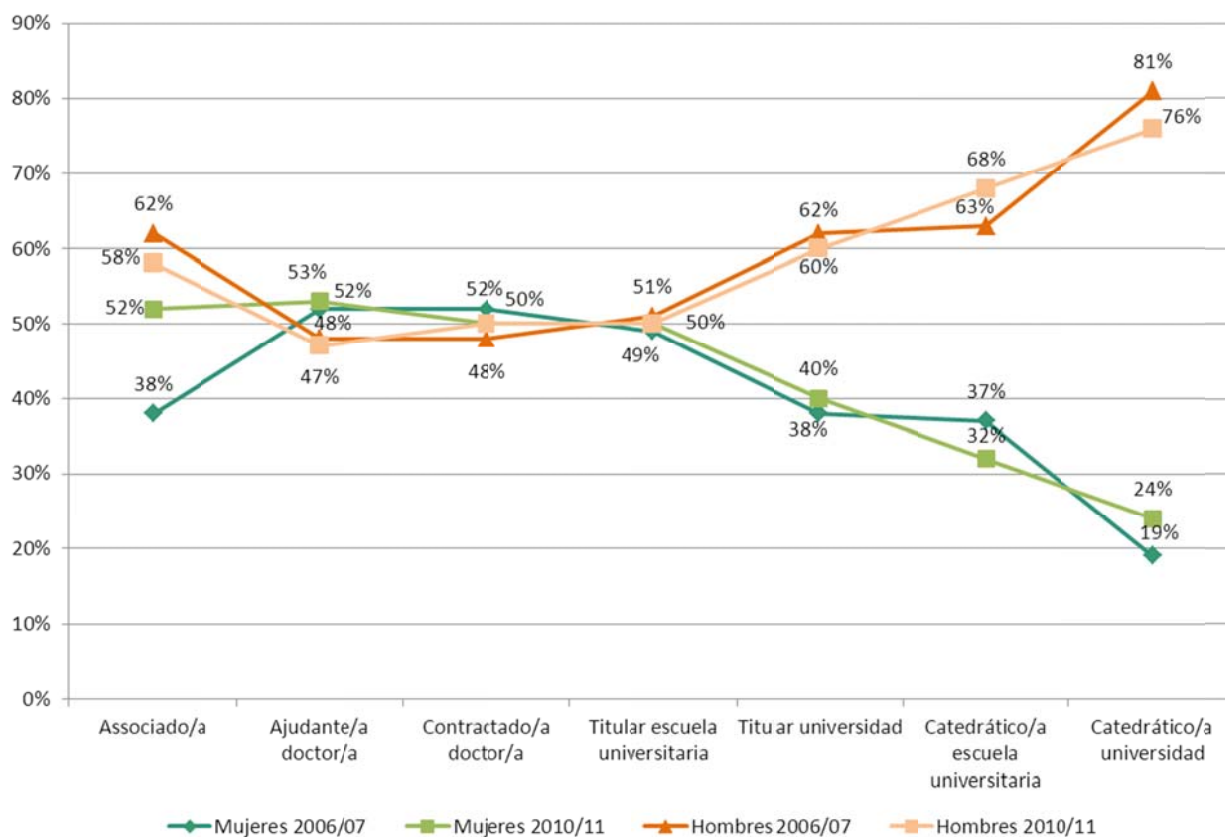
- Los datos de la **segregación horizontal por sexo** ponen de manifiesto que, actualmente, la relación intersexo más equilibrada se produce en las áreas de Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud, mientras que la mayor asimetría se concentra en la rama de Arquitectura e Ingenierías.

Distribución del PDI según rama de conocimiento y sexo en la Universitat de València [%]. Año 2011.



- En **términos evolutivos**, el área de Ciencias Sociales y Jurídicas así como la de Arquitectura e Ingenierías son las más estables a lo largo del tiempo, aunque por diferentes motivos: la primera porque es la que más se acerca a la presencia demográfica real de cada uno de los sexos (cercana o igual al 60 % de hombres y el 40% de mujeres) y la segunda porque está fuertemente masculinizada a lo largo de toda la serie temporal considerada, porque la proporción de hombres se aproxima o supera en todos los casos la cifra relativa del 80%. En el resto de las áreas, la situación presenta una mayor diversidad: en Artes y Humanidades, el nivel de masculinización en estos ocho años se ha incrementado en cerca de cinco puntos porcentuales continuando una suave tendencia alcista; en la rama de Ciencias, se detecta un crecimiento progresivo del nivel de masculinización hasta el año 2007, cuando el porcentaje de hombres alcanza la cifra del 71% y el de las mujeres la del 29%, y una disminución posterior que iguala los datos del año 2011 a los del 2004 y, por último, en Ciencias de la Salud, se detecta una disminución del grado de masculinización, de manera bastante uniforme al principio de la serie y más acentuada a partir del año 2009, que en 2011 lleva a un estado de simetría de género cercano al 50% y que puede ser el inicio de un proceso de feminización creciente en esta rama de conocimiento en la Universitat de València.
- Un aspecto crucial para el análisis de las asimetrías de género entre el personal docente e investigador universitario es el que tiene relación con las diferentes **categorías profesionales**. Los datos que se presentan en este apartado son bastante explícitos en cuanto a la pervivencia, que puede ser informal, de procesos que sitúan a las mujeres del PDI en situaciones menos favorables que las de sus homólogos masculinos, lo que se denomina segregación vertical.

Diagrama de tijeras según categorías profesionales del PDI (%). Universitat de València. Años 2007 y 2011.



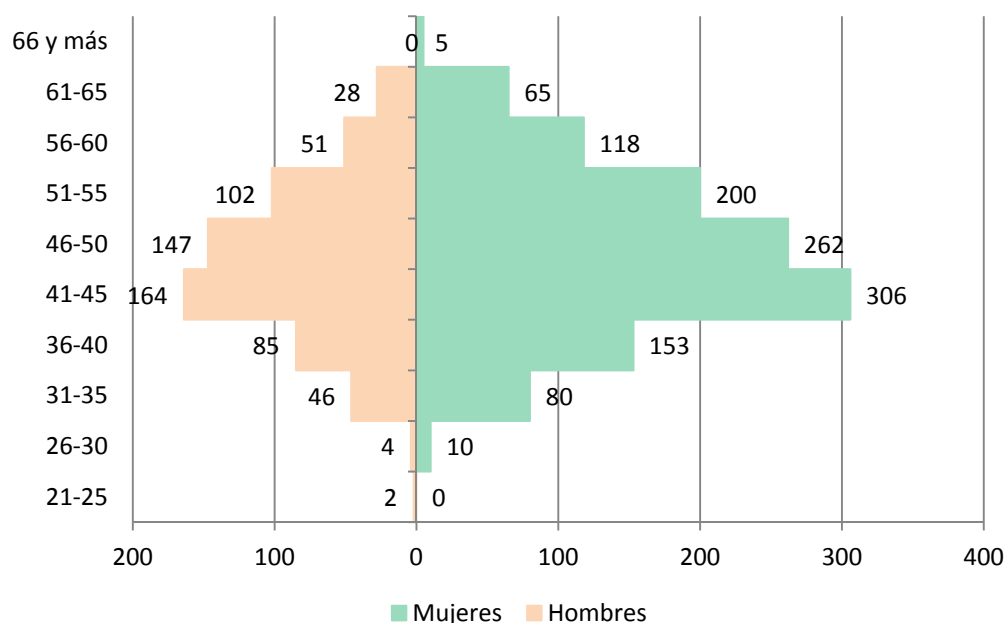
- Las divergencias más acentuadas entre las mujeres y los hombres del PDI se inician en el nivel de titular de universidad y finalizan en las cátedras de universidad, rango en el que la asimetría es muy elevada. Sin embargo, los desequilibrios se atenúan a lo largo de estos cuatro años en todas las categorías profesionales, de una manera más intensa en los catedráticos y las catedráticas de universidad (que pasan de una distancia de 62 puntos porcentuales de diferencia en 2007 a 48 puntos de desigualdad en 2012) y en menor medida entre las titularidades de universidad (donde la distancia de 24 puntos se reduce a 18). La situación de equilibrio aún se mantiene en el nivel de titulares de universidad, en que la proporción de mujeres alcanza la cifra del 40% y la de los hombres el 60 %, que es una cifra idéntica a la del peso relativo poblacional de ambos sexos. Por otra parte, en cuanto a las categorías profesionales más bajas, no parece darse una tendencia clara: el colectivo de ayudantes doctores y ayudantes doctoras es superior en ambos años en el caso de 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.

3. Personal de Administración y Servicios: una plantilla feminizada y madura

En este apartado se describe la situación de un sector de la comunidad universitaria que, hasta hace muy poco tiempo, apenas había sido tratado desde la perspectiva de las desigualdades de género: el personal de administración y servicios. Sin embargo, en los últimos diez años, este estado de cosas ha variado y la atención a este colectivo universitario ha aumentado significativamente.

- El acceso de la población femenina a las plazas del personal de administración y servicios es significativamente superior respecto al de los hombres. En 2011, este colectivo es de 1.828 personas y las mujeres alcanzan un porcentaje del 66%, siendo los hombres una minoría del 34%. En términos evolutivos, desde el año 2000 hasta el 2011, la proporción relativa por sexo entre hombres y mujeres se mantiene bastante estable, aunque comparativamente se percibe un lento y progresivo aumento porcentual del colectivo de mujeres a lo largo de todo este período.
- En la pirámide poblacional del PAS puede apreciarse que se trata de una plantilla relativamente madura: la cohorte de edad más numerosa es la comprendida entre los 41 y 45 años, seguida de la que va de los 46 a los 50 años. Desde una perspectiva temporal, se puede decir que se ha producido una alteración de la composición de este colectivo por intervalos de edad con el consiguiente envejecimiento de la plantilla.

Pirámide poblacional del PAS: Estructura por edad y sexo. Año 2011



- **Predominio del personal funcionario**

El fuerte crecimiento que experimentó la plantilla del PAS en décadas anteriores se alimentó de forma divergente de personal laboral masculino y de personal funcionario femenino. Sin embargo, a partir de los años 1998 y 1999 se inicia un proceso de funcionarización del personal laboral que, con el transcurso del tiempo, desembocaría en el estado actual, en que la proporción del personal funcionario de carrera es superior al resto de las categorías, tanto en el colectivo de las mujeres como en el de los hombres. La proporción de mujeres funcionarias de carrera es equivalente al peso del grupo de mujeres en el conjunto poblacional y ocurre lo mismo en el caso de los hombres (65% de mujeres y 35% de hombres).

En los últimos años y, muy especialmente desde 2008, este proceso se ha complementado con otro relacionado con las situaciones de menor estabilidad en el empleo, que ha supuesto el aumento del personal funcionario interino en detrimento del laboral interino y eventual. Donde sí hay una sobrerrepresentación de las mujeres es en la categoría del funcionariado interino (74% de mujeres y 26 % de hombres).

- **La segregación profesional en el PAS**

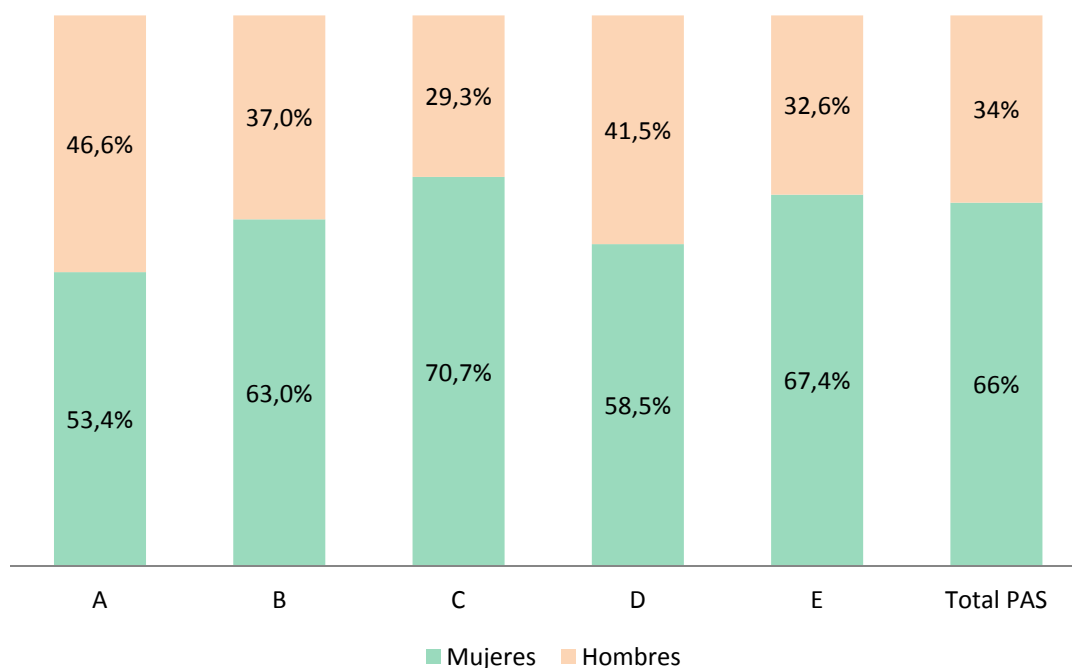
Además del vínculo contractual, el personal de administración y servicios se distribuye en grupos profesionales desde la categoría A hasta la E¹. Del 2005 al 2011, el grupo profesional mayoritario es el C, seguido del D y, a mayor distancia porcentual, el grupo B. Paralelamente, y de forma progresiva pero especialmente significativa a partir de 2007, el peso del grupo E en el conjunto poblacional irá decayendo y se incrementará ligeramente la importancia porcentual del grupo A. En diez años, el personal de administración y servicios de la Universitat de València ha cambiado sustancialmente su composición por grupos profesionales: en 2011, el grupo con más peso porcentual es el C (56%), en el que las mujeres alcanzan una representación del 71%, seguido del D (19%), del B (13%), del A (10%) y, en último lugar, del E (2%).

En cuanto a la **segregación horizontal** por sexo según grupo profesional, en el grupo A se observa una infrarrepresentación de las mujeres de 13 puntos porcentuales (53%) en relación con la proporción demográfica según sexo del conjunto de la plantilla (66% mujeres), en el grupo B se percibe una situación de mayor equilibrio entre ambos sexos (63% de mujeres y el 47 % de hombres) y en el grupo C, el más numeroso en la plantilla del PAS de la Universitat de València, es donde el desequilibrio por sexo es más acentuado: en 2011, la proporción relativa de las mujeres alcanza el 71% (cinco puntos

¹ Los datos estadísticos facilitados por el Servicio de Análisis y Planificación (SAP) de la Universitat de València siguen con la clasificación de los distintos grupos profesionales como se hacía antes de la entrada en vigor de la Ley 7/2007.

más que el peso demográfico real del colectivo femenino en el conjunto] y la de los hombres el 29 % [15 puntos menos]. En cuanto al grupo D, las mujeres vuelven a estar infrarrepresentadas (8 puntos menos) y en el E se produce una presencia más equilibrada.

Distribución del PAS según la categoría profesional y sexo en la Universitat de València [%]. Año 2011



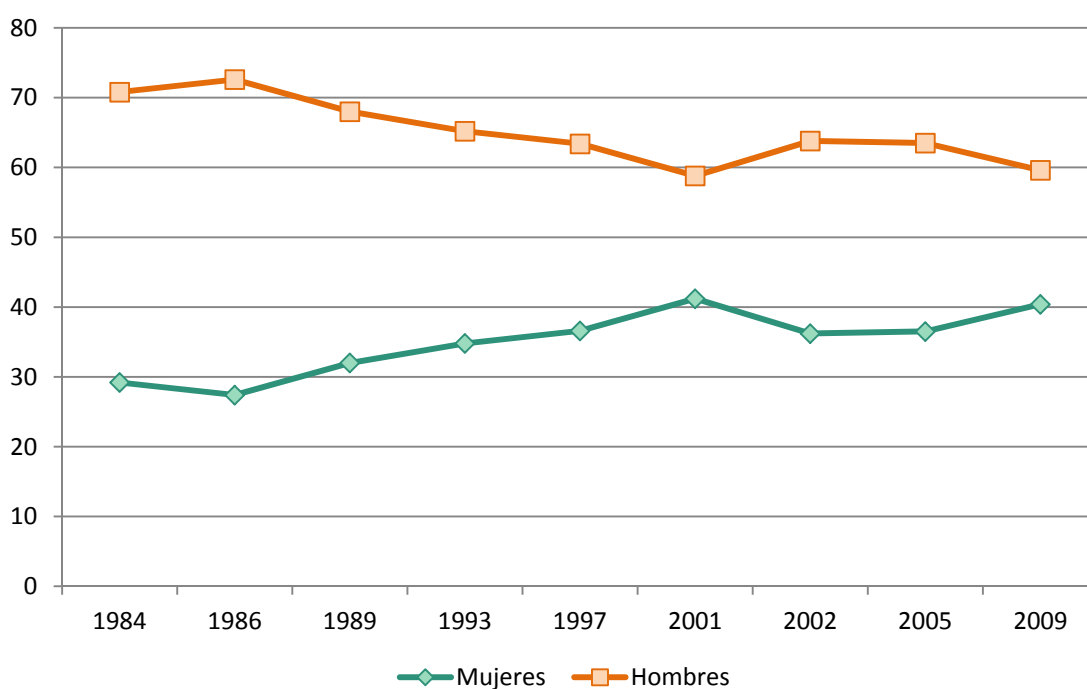
En resumen, la preeminencia de las mujeres en el PAS de la Universitat de València no debe confundirse con la inexistencia de desigualdades de género. De hecho, los datos que se han analizado dibujan un mapa de la situación en que se han producido avances significativos en relación con el pasado, pero en el que aún perviven ciertos desequilibrios sobre los que convendría actuar. Todo apunta a que estos desequilibrios son, en buena medida y en términos generales, consecuencia de las trayectorias divergentes de las mujeres y los hombres a la hora de promocionar profesionalmente. En relación con la segregación vertical, conviene destacar la inmovilidad en la proporción relativa de funcionarias de carrera en el colectivo femenino, así como el aumento de los porcentajes del funcionariado interino, especialmente en el caso de las mujeres. En cuanto a la segregación horizontal según grupo profesional, conviene destacar el aumento de la presencia de los hombres en la categoría más alta (A), así como la sobrerrepresentación de las mujeres en una categoría inferior, como es la C.

4. Participación y gobierno en la Universidad

Entre las actuaciones que se fijaba el quinto eje del I Plan de Igualdad de la Universitat de València, la Unitat d'Igualtat debía velar por promover las condiciones favorables para lograr una presencia equilibrada en los órganos de representación y gobierno. Actualmente, la distribución por sexo del Claustro de la Universitat de València respeta el principio de equilibrio del 40% y 60% que marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Los datos con **perspectiva histórica** de la gráfica nos permiten afirmar que la presencia de las mujeres en el principal órgano de gobierno de la universidad nunca ha sido equilibrada. En las últimas elecciones en 2009, se ha alcanzado esta distribución paritaria (40-60) según marca la ley.

Evolución de la representación en el claustro según la composición por sexo (%). Años 1984 - 2009



- Con los datos más actualizados (**2012**) donde se diferencia entre las categorías del personal que forma parte del claustro², se pone de manifiesto que en la mayoría de categorías (con la excepción del PIF y el PISC) se respeta el principio de equilibrio del 40% y 60%. Sin embargo, las mujeres son minoría en todos los grupos profesionales con la excepción del grupo No Doctor con Vinculación Permanente (NDVP); en

² Las categorías son: DVP: Doctor/a con Vinculación Permanente; PAS: Personal de Administración y Servicios; EST: Estudiantado; PIF: Personal Investigador en Formación; NDoVP: No Doctor/a con Vinculación Permanente y PISC, Personal de Instituciones Sanitarias Concertadas.

el que representan cerca del 60 % de los miembros. Esta distribución es especialmente injusta en el caso del estudiantado, con respecto al peso de cada uno de los sexos en este colectivo. Mientras que las mujeres son el 59% del estudiantado, su representación en el claustro es del 43 %. El caso contrario se da para los hombres, que siendo el 41% del estudiantado, tienen una presencia en el claustro del 57%.

Como conclusión general se puede afirmar que hay asimetrías de género entre las mujeres y los hombres de la Universitat de València en los tres colectivos que la integran. Es necesario pues, adoptar medidas que ayuden a construir una universidad donde la igualdad efectiva entre hombres y mujeres sea una realidad.

II Plan de Igualdad (2013-2017)

Eje 1: Participación y gobierno

1.1 Gobernanza en favor de la igualdad de mujeres y hombres

- 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.
- 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.
- 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.
- 1.1.4. El gobierno de la Universidad debe incrementar la presencia de mujeres en sus actos y eventos institucionales.
- 1.1.5. Ante cualquier proceso electoral interno, se debe hacer una campaña institucional que incentive la participación de las mujeres.
- 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.

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

Eje 2: Diagnóstico y visibilización

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

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

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

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.
- 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.

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.
- 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.

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.
- 3.1.2. Elaborar notas de prensa sobre políticas de igualdad de la UV.
- 3.1.3. Coordinar contenidos de igualdad en los diversos medios de comunicación de la UV (Media Uni, RàdioUV, TeleUV , InfoUniversitat , web...).
- 3.1.4. Adoptar, mediante normativa interna, formas de autorregulación para un uso igualitario del lenguaje.

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.
- 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.
- 3.2.3. Fomentar la incorporación progresiva de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos de la UV.
- 3.2.4. Visualizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género.
- 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.
- 3.2.6. Incorporar la perspectiva de género en las acciones del Servicio de Extensión Universitaria.
- 3.2.7. Incluir contenidos de igualdad en la programación del Centro Internacional de Gandía.
- 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.
- 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.
- 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.
- 3.2.11. Incluir contenidos de igualdad en la programación del Vicerrectorado de Participación y Proyección Territorial.

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.
- 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.
- 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.

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.
- 4.1.2. Presentar desagregados por sexo los datos de las personas aspirantes y seleccionadas en las convocatorias de la Universidad.
- 4.1.3. Presentar desagregados por sexo los datos de la composición de las comisiones de las convocatorias de la UV.
- 4.1.4. Elaborar un informe sobre desigualdades retributivas indirectas entre mujeres y hombres en la UV.
- 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.
- 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.

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.
- 4.2.2. Establecer estadísticas de las denuncias sobre acoso sexual y por razón de sexo.
- 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.
- 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.
- 4.2.5. Facilitar el acceso a los cursos de formación evitando cualquier discriminación por razón de sexo.
- 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.
- 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.].
- 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.
- 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.

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.
- 5.1.2. Fomentar y consolidar másters interdisciplinarios de género y políticas de igualdad en todo tipo de plataformas docentes.
- 5.1.3. Fomentar y consolidar programas de doctorado en estudios de género.
- 5.1.4. Promover el uso no sexista del lenguaje en todos los materiales docentes publicados y utilizados en la docencia de la UV.
- 5.1.5. Incentivar en la carrera docente la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género.
- 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.

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.
- 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.
- 5.2.3. Elaborar un sistema de indicadores y/o evidencias que permita identificar la perspectiva de género en los proyectos de investigación.
- 5.2.4. Realizar por campus una jornada formativa sobre la inclusión de la igualdad en la investigación científica.
- 5.2.5. Estimular una presencia creciente de mujeres expertas en los proyectos de investigación internacionales hasta llegar al equilibrio.
- 5.2.6. Proponer el nombre de mujeres en los doctorados honoris causa de la UV.
- 5.2.7. Estimular que las mujeres tituladas soliciten becas predoctorales y postdoctorales.
- 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.
- 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 asesoras.

Eje 1: Participación y gobierno

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

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Equipo de gobierno.
Indicadores y/o evidencias	Nº de medidas adoptadas por área de actividad.

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Equipo de gobierno.
Indicadores y/o evidencias	Elaboración del documento, acciones de difusión.

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Equipo de gobierno.
Indicadores y/o evidencias	Nº de informes de impacto de género por áreas.

Eje 1: Participación y gobierno

Medida 1.1.4	El gobierno de la Universidad debe incrementar la presencia de mujeres en sus actos y eventos institucionales.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Equipo de gobierno, comisiones de Igualdad de los centros.
Indicadores y/o evidencias	- Porcentaje de mujeres " honoris causa". - Porcentaje de mujeres que reciben la Medalla de la UV. - Porcentaje de mujeres protagonistas de conferencias y ponencias realizadas, por centros y servicios.

Medida 1.1.5	Ante cualquier proceso electoral interno, se debe hacer una campaña institucional que incentive la participación de las mujeres.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Cultura e Igualdad, Unidad de Igualdad.
Indicadores y/o evidencias	Acciones realizadas en cada elección.

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Secretaría General, Junta Electoral.
Indicadores y/o evidencias	Nº de recomendaciones emitidas.

Eje 1: Participación y gobierno

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

Medida 1.2.1	Establecer actuaciones dirigidas a estimular que las mujeres participen en los órganos de gobierno.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Unidad de Igualdad.
Indicadores y/o evidencias	- Nº de acciones realizadas. - Porcentaje de mujeres que participan en los órganos de gobierno.

Medida 1.2.2	Avanzar en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos de gobierno de la Universidad.
Temporalización	Permanente.
Responsable	Secretaría General, Unidad de Igualdad.
Indicadores y/o evidencias	Porcentaje en los cambios de la composición de los órganos de gobierno.

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Cultura e Igualdad. Unidad de Igualdad.
Indicadores y/o evidencias	- Estudios. - Difusión de resultados.

Eje 1: Participación y gobierno

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Unidad de Igualdad, Junta de Personal, Comité de empresa, secciones sindicales.
Indicadores y/o evidencias	- Nº de actuaciones. - Porcentajes de mujeres en órganos de representación sindical.

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Cultura e Igualdad, Unidad de Igualdad.
Indicadores y/o evidencias	Nº de actuaciones en diferentes organismos.

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Equipo de gobierno.
Indicadores y/o evidencias	Acciones realizadas.

Eje 1: Participación y gobierno

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Gerencia, Servicio de Contratación Administrativa.
Indicadores y/o evidencias	Cláusulas sobre igualdad efectiva en los pliegos.
Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Equipo de gobierno.
Indicadores y/o evidencias	Elaboración de un informe.

Eje 2: Diagnóstico y visibilización

Objetivo 2.1 Ampliar, profundizar y revisar el diagnóstico periódicamente

Medida 2.1.1	Consolidar el Observatorio de Igualdad y actualizar el diagnóstico a partir de la elaboración de microinformes.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Cultura e Igualdad; Unidad de Igualdad.
Indicadores y/o evidencias	Nº de estudios y microinformes elaborados durante el periodo de vigencia del Plan.

Medida 2.1.2	Establecer y mantener actualizadas las estadísticas sobre los cambios que se producen en las carreras masculinizadas y feminizadas.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Cultura e Igualdad; Unidad de Igualdad.
Indicadores y/o evidencias	Evolución del porcentaje de mujeres en carreras masculinizadas y de hombres en carreras feminizadas.

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Cultura e Igualdad; Unidad de Igualdad; centros.
Indicadores y/o evidencias	Nº de estadísticas e informes elaborados.

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	OPAL, Observatorio de Igualdad.
Indicadores y/o evidencias	Nº de Convenios.

Eje 2: Diagnóstico y visibilización

Objetivo 2.2 Dar a conocer y difundir los contenidos del Plan

Medida 2.2.1	Presentar el II Plan de Igualdad en los diferentes centros y servicios.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Cultura e Igualdad; Unidad de Igualdad, comisiones de Igualdad de centros y servicios.
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.

Medida 2.2.2	Realizar una campaña de difusión de las actualizaciones del diagnóstico y microinformes sobre la existencia de desigualdades en la UV.
Temporalización	Permanente.
Responsable	Unidad de Igualdad, comisiones de Igualdad de centros y servicios.
Indicadores y/o evidencias	Nº de acciones de difusión realizadas anualmente.

Objetivo 2.3 Erradicar el uso del lenguaje sexista

Medida 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 <i>Guía de comunicación igualitaria</i> de la UV.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Unidad de Igualdad, comisiones de Igualdad de centros y servicios.
Indicadores y/o evidencias	Elaboración de un informe.

Eje 2: Diagnóstico y visibilización

Medida 2.3.2	Incorporar en los planes de formación de PAS y PDI cursos específicos en el uso igualitario de la lengua.
Temporalización	Anual.
Responsable	Vicerrectorado de Cultura e Igualdad, Dirección del SFP, Dirección de la Unidad de Igualdad.
Indicadores y/o evidencias	- N° de cursos destinados a PDI sobre lenguaje no sexista. - N° de cursos destinados a PAS sobre lenguaje no sexista.

Objetivo 2.4 Elaborar todas las estadísticas desagregadas por sexo

Medida 2.4.1	Presentar desagregados por sexo los datos de la memoria de centros y departamentos.
Temporalización	Permanente.
Responsable	Equipo de gobierno, Secretaría General, Gerencia, SAP.
Indicadores y/o evidencias	N° de memorias con datos desagregados por sexo.

Medida 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.
Temporalización	Permanente.
Responsable	Secretaría General, Gerencia, SAP.
Indicadores y/o evidencias	N° anual de estadísticas realizadas desagregadas por sexo.

Eje 2: Diagnóstico y visibilización

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

Medida 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.
Temporalización	Anual.
Responsable	Unidad de Igualdad.
Indicadores y/o evidencias	-Celebración anual del acto. -Nº de personas asistentes al acto. -Nº de noticias sobre el acto.
Medida 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.
Temporalización	Bienal.
Responsable	Unidad de Igualdad.
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.

Eje 3: Creación de una cultura de igualdad

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

Medida 3.1.1	Presentar periódicamente informaciones sobre el desarrollo del II Plan de Igualdad en los medios de comunicación de la UV.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Unidad de Igualdad.
Indicadores y/o evidencias	Nº de noticias.

Medida 3.1.2	Elaborar notas de prensa sobre políticas de igualdad de la UV.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Unidad de Igualdad, Gabinete de Prensa.
Indicadores y/o evidencias	Nº de notas de prensa.

Medida 3.1.3	Coordinar contenidos de igualdad en los diversos medios de comunicación de la UV (Media Uni, RàdioUV , TeleUV , InfoUniversitat , web...).
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Unidad de Igualdad, Gabinete de Prensa.
Indicadores y/o evidencias	Nº de actividades coordinadas.

Medida 3.1.4	Adoptar, mediante normativa interna, formas de autorregulación para un uso igualitario del lenguaje.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Servicios Centrales.
Indicadores y/o evidencias	- Revisiones de la documentación de los servicios. - Revisiones de la documentación oficial.

Eje 3: Creación de una cultura de igualdad

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

Medida 3.2.1	Impulsar la formación en materia de igualdad del PAS y PDI de la Universitat de València con la inclusión, en los planes de formación del PAS y del PDI de la UV de: acciones, contenidos y cursos destinados a promover una cultura de igualdad entre hombres y mujeres.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Servicio de Formación Permanente.
Indicadores y/o evidencias	Nº de cursos. Nº de mujeres/ hombres que participan.

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Sostenibilidad, Campus y Planificación.
Indicadores y/o evidencias	-Nº de actos. -Nº de acciones.

Medida 3.2.3	Fomentar la incorporación progresiva de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos de la UV.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Economía.
Indicadores y/o evidencias	Recursos económicos que se destinan.

Eje 3: Creación de una cultura de igualdad

Medida 3.2.4	Visualizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Economía.
Indicadores y/o evidencias	Recursos económicos que se destinan.

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Cooperación y Relaciones Internacionales, centros y servicios con programas de cooperación.
Indicadores y/o evidencias	Nº de becas. Nº de programas.

Medida 3.2.6	Incorporar la perspectiva de género en las acciones del Servicio de Extensión Universitaria.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Estudios y Política Lingüística.
Indicadores y/o evidencias	Nº de cursos. Nº de acciones.

Medida 3.2.7	Incluir contenidos de igualdad en la programación del Centro Internacional de Gandía.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Universidad Internacional de Gandía.
Indicadores y/o evidencias	Nº de cursos.

Eje 3: Creación de una cultura de igualdad

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Gerencia, Servicio de Contratación Administrativa.
Indicadores y/o evidencias	Nº de empresas con plan de igualdad / Nº de empresas que se presentan.

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Unidad de Igualdad, decanatos.
Indicadores y/o evidencias	Nº de acciones coordinadas.

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	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.

Medida 3.2.11	Incluir contenidos de igualdad en la programación del Vicerrectorado de Participación y Proyección Territorial.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Participación y Proyección Territorial.
Indicadores y/o evidencias	- Nº de seminarios específicos. - Profesorado. - Nº De temáticas transversales.

Eje 3: Creación de una cultura de igualdad

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

Medida 3.3.1	Favorecer la participación del estudiantado en materia de igualdad.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	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.

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Cultura e Igualdad, Unidad de Igualdad, Sedi, comisiones de Igualdad.
Indicadores y/o evidencias	Nº de actos.

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Cultura e Igualdad, Unidad de Igualdad.
Indicadores y/o evidencias	Nº de ayudas concedidas y la cuantía.

Eje 4: Aspectos laborales

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

Medida 4.1.1	Velar para que las convocatorias públicas y los anuncios de la Universidad incorporen la perspectiva de género.
Temporalización	Permanente.
Responsable	Gerencia, Servicio de RH PAS - PDI, Vicerrectorado de Profesorado.
Indicadores y/o evidencias	Elaboración de un informe.

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

Medida 4.1.3	Presentar desagregados por sexo los datos de la composición de las comisiones de las convocatorias de la UV.
Temporalización	Permanente.
Responsable	Gerencia, Servicio de RH PAS - PDI.
Indicadores y/o evidencias	Porcentaje de mujeres entre las personas integrantes de las comisiones.

Medida 4.1.4	Elaborar un informe sobre desigualdades retributivas indirectas entre mujeres y hombres en la UV.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Unidad de Igualdad, Servicio de Análisis y Planificación.
Indicadores y/o evidencias	Si/No.

Eje 4: Aspectos laborales

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicegerencia de Personal. Servicio RH de PAS y PDI.
Indicadores y/o evidencias	Elaboración de un informe.

Medida 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.
Temporalización	Permanente
Responsable	Gerencia, Servicio de RH PAS - PDI.
Indicadores y/o evidencias	- Medidas propuestas. - Seguimiento y atención de las quejas recibidas sobre discriminación.

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

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Sostenibilidad, Campus y Planificación, Gerencia.
Indicadores y/o evidencias	Acciones realizadas.

Eje 4: Aspectos laborales

Medida 4.2.2	Establecer estadísticas de las denuncias sobre acoso sexual y por razón de sexo.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Sostenibilidad, Campus y Planificación, Gerencia.
Indicadores y/o evidencias	Nº de denuncias.

Medida 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.
Temporalización	Permanente.
Responsable	Vicerrectorado de Sostenibilidad, Campus y Planificación, Servicio de Prevención.
Indicadores y/o evidencias	Nº de acciones realizadas.

Medida 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.
Temporalización	Permanente
Responsable	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.
Indicadores y/o evidencias	Nº de casos favorecidos diferenciados por sexo.

Medida 4.2.5	Facilitar el acceso a los cursos de formación evitando cualquier discriminación por razón de sexo.
Temporalització	Permanente
Responsable	Vicegerencia de Personal.
Indicadores y/o evidencias	Nº de quejas.

Eje 4: Aspectos laborales

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, Vicerrectorado de Cultura e Igualdad.
Indicadores y/o evidencias	- Baremación de contratación. - Cursos realizados.

Medida 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.).
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicegerencia de Personal.
Indicadores y/o evidencias	- Porcentaje de mujeres presentadas en la plaza/Nº de aspirantes. - Porcentaje de mujeres que han sacado la plaza/Nº de plazas ofertadas.

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicegerencia de RH y Organización Administrativa, Unidad de Igualdad.
Indicadores y/o evidencias	- Ámbito de aplicación de las normativas. - Estadísticas sobre el nº de permisos y licencias y cualquier otro tipo de beneficio por motivo de conciliación, desagregados por sexo.

Eje 4: Aspectos laborales

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicegerencia de RH y Organización Administrativa, Unidad de Igualdad.
Indicadores y/o evidencias	Estadísticas desagregadas por sexo.

Eje 5: Investigación y docencia

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

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Estudios y Política Lingüística, ADR de los centros, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Unidad de Igualdad.
Indicadores y/o evidencias	Nº de acciones de difusión/ campañas publicitarias de las materias sobre igualdad de género. Nº de estudiantado matriculado en la asignatura Relaciones de género. Nº de estudiantado matriculado en alguna asignatura de género e igualdad.

Medida 5.1.2	Fomentar y consolidar másters interdisciplinarios de género y políticas de igualdad en todo tipo de plataformas docentes.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Postgrado, Instituto de Estudios de la Mujer.
Indicadores y/o evidencias	-Nº de créditos ofertados. -Nº de trabajos fin de máster con temática de género. -Nº de estudiantado matriculado.

Medida 5.1.3	Fomentar y consolidar programas de doctorado en estudios de género.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Postgrado, Instituto de Estudios de la Mujer.
Indicadores y/o evidencias	- Nº de tesis inscritas en relación con el nº de tesis leídas. - Nº de estudiantado matriculado en doctorado.

Eje 5: Investigación y docencia

Medida 5.1.4	Promover el uso no sexista del lenguaje en todos los materiales docentes publicados y utilizados en la docencia de la UV.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, comisiones de Igualdad de centros y servicios, CAT de los centros.
Indicadores y/o evidencias	Elaboración de informes anuales.

Medida 5.1.5	Incentivar en la carrera docente la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, comisiones de Igualdad de centros y servicios, CAT de los centros.
Indicadores y/o evidencias	- Elaboración de informes anuales. - Premio Género y Docencia en la Enseñanza Superior "Olimpia Arozena".

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Delegación del Rector para el Estudiantado, Vicerrectorado de Estudios y Política Lingüística, Vicerrectorado de Cultura e Igualdad, Servicio de Información y Dinamización.
Indicadores y/o evidencias	Cambios incorporados en el programa CONÈIXER.

Eje 5: Investigación y docencia

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

Medida 5.2.1	Fomentar la investigación en el área de estudios de las mujeres, feministas y de género.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
Indicadores y/o evidencias	- N° de becas. - N° de publicaciones.

Medida 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.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
Indicadores y/o evidencias	- N° de publicaciones con perspectiva de género. - N° de proyectos en los que la persona IP sea mujer. - Porcentaje de mujeres sobre el total de participantes. - Porcentaje de artículos hechos por mujeres / n° de artículos de un departamento.

Medida 5.2.3	Elaborar un sistema de indicadores y/o evidencias que permita identificar la perspectiva de género en los proyectos de investigación.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica, Unidad de Igualdad.
Indicadores y/o evidencias	- N° de proyectos con temática de género. - N° de proyectos con un uso no sexista del lenguaje (inferencia a partir de una muestra representativa). - N° de proyectos con perspectiva de género (inferencia a partir de una muestra representativa).

Eje 5: Investigación y docencia

Medida 5.2.4	Realizar por campus una jornada formativa sobre la inclusión de la igualdad en la investigación científica.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Unidad de Igualdad y comisiones de Igualdad de centros.
Indicadores y/o evidencias	- N° de personas asistentes. - Porcentaje por campus.

Medida 5.2.5	Estimular una presencia creciente de mujeres expertas en los proyectos de investigación internacionales hasta llegar al equilibrio.
Temporalización	Permanente, hasta llegar al equilibrio.
Responsable	Vicerrectorado de Investigación, Vicerrectorado de Cooperación y Relaciones Internacionales.
Indicadores y/o evidencias	N° de mujeres IP.

Medida 5.2.6	Proponer el nombre de mujeres en los doctorados honoris causa de la UV.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Comisión de Políticas de Igualdad de la UV, Vicerrectorado de Cultura e Igualdad.
Indicadores y/o evidencias	N° de mujeres propuestas.

Medida 5.2.7	Estimular que las mujeres tituladas soliciten becas predoctorales y postdoctorales.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Estudios y Política Lingüística, Vicerrectorado de Postgrado.
Indicadores y/o evidencias	Evolución del n° de becas.

Eje 5: Investigación y docencia

Medida 5.2.8	Construir una base de datos de forma que pueda obtenerse con facilidad información sobre el n° de proyectos y programas de investigación con perspectiva de género o que tratan directamente sobre igualdad entre mujeres y hombres.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Investigación, Servicio de Investigación.
Indicadores y/o evidencias	Elaboración de una base de datos.

Medida 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 asesoras.
Temporalización	2013-2017.
Responsable	Vicerrectorado de Investigación.
Indicadores y/o evidencias	Nº de mujeres y hombres en la composición de las comisiones.