

# EIX 1. LES PERSONES

---

## ÀMBIT DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

### OBJECTIU 1.1: AFAVORIR LA CONCILIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT

---

- Acció 1.** Promoure un estudi diagnòstic de la situació jurídica de la conciliació i corresponsabilitat per a tots els col·lectius implicats.
- Acció 2.** Dissenyar i aprovar un model integral de conciliació i corresponsabilitat aplicable a tots els col·lectius universitaris: Personal d'Administració i Serveis (PAS), Personal Docent i Investigador (PDI), Personal Investigador (PI), i Estudiantat, a partir de l'anàlisi prèvia dels drets ja reconeguts per la legislació vigent.
- Acció 3.** Revisar i actualitzar les normatives necessàries per a implementar el model integral de conciliació i corresponsabilitat, comptant amb la col·laboració de les Comissions d'Igualtat dels Centres.
- Acció 4.** Avaluar la possibilitat de creació d'escoles infantils i centres de dia (o de proposar la signatura de Convenis amb les i els properes als Campus) i modificar, quan es pugua reactivar, el Fons d'acció social, adaptat a les noves necessitats del personal de la Universitat de València (sobretot en matèria de conciliació i corresponsabilitat).
- Acció 5.** Disposar d'espais d'estada flexibles per raons de conciliació i corresponsabilitat als Centres.
- Acció 6.** Analitzar un model experimental de reunions de treball intel·ligent, flexible i deslocalitzat (PAS i PDI), seguint el model "*Virtual Meetings in Public Agencies*" del paísos nòrdics.

## ÀMBIT DE FORMACIÓ

### OBJECTIU 1.2: PRIORITZAR LA FORMACIÓ EN IGUALTAT I CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA D'AGENTS CLAU; I AFAVORIR-LA PER A TOTA LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA

---

- Acció 7.** Prioritzar la formació en igualtat, en llenguatge inclusiu i contra la violència masclista d'agents clau: càrrecs acadèmics i de gestió; Unitat d'Igualtat, Sindicatura de Greuges, Assessoria Jurídica, Servei d'Informació i Dinamització d'Estudiants (SEDI), Serveis de Recursos Humans (PAS i PDI), Unitat per a la integració de persones amb discapacitat, programa de Formació Integral del Professorat Universitari (FIPU), PDI de les diverses titulacions, Servei de

Prevenió i Medi ambient, personal vinculat a la comunicació, Comissió d'Incidències i de Seguiment previstes al Protocol davant les Agressions Masclistes), Servei d'Investigació, Assemblees de Representants (ADRs) i voluntariat en matèria de violència masclista; incloent aquesta formació com a requisit a la Relació de Llocs de Treball quan resulte necessari.

**Acció 8.** Incrementar l'oferta de cursos de formació, incloent cursos específics de transversalització de la perspectiva de gènere a la gestió universitària.

## ÀMBIT DE ACCÉS I CARRERA PROFESSIONAL

### OBJECTIU 1.3: IGUALTAT D'ACCÉS, DE TRACTE I D'OPORTUNITATS, BASE DE LES RELACIONS LABORALS I DE LA PROMOCIÓ A LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

---

**Acció 9.** Promocionar la creació d'un sistema de beques per a famílies monoparentals i dones investigadores amb necessitats especials, en col·laboració amb institucions públiques i privades.

**Acció 10.** Estudiar mesures d'acció positiva per a incorporar professores i dones d'escalas tècniques en àrees masculinitzades i facilitar que la maternitat no influísca negativament en la seua carrera professional.

**Acció 11.** Crear un "Programa de Lideratge acadèmic i professional per a dones PDI i PAS" i un "Programa de mentorització de dones estudiantes".

**Acció 12.** Fomentar la participació de xarxes de dones investigadores i valorar la creació d'una unitat de suport i assessorament a les dones emprenedores.

**Acció 13.** Demanar a l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació (ANECA), a la Comissió Nacional Avaluadora de l'Activitat Investigadora (CNEAI) i a altres organismes d'avaluació de la docència i investigació que incorporen normes que garantisquen la no discriminació de les dones per raó de gaudir el permís de maternitat: regulació d'interrupcions en la seua producció, dispensa de mèrits, etc. Així com incorporar accions positives per a tenir en compte les responsabilitats de cures d'investigadores i d'investigadors, minimitzant així l'endarreriment de la carrera professional per conciliació.

## ÀMBIT DE VIOLÈNCIA MASCLISTA

### OBJECTIU 1.4: CLIMA INSTITUCIONAL DE "TOLERÀNCIA ZERO" FRONT A LES VIOLÈNCIES MASCLISTES, DONANT L'ADEQUADA PROTECCIÓ A LES VÍCTIMES

---

- Acció 14.** Promoure un estudi per a mesurar el clima i el grau de violència masclista en la comunitat universitària mitjançant enquestes i entrevistes.
- Acció 15.** Aprovar el nou Protocol d'Assetjament sexual, per raó de sexe i sexista, donant-li caràcter reglamentari i garantir a les víctimes de la violència masclista assessorament jurídic.
- Acció 16.** Crear "Espais violeta" als Centres per a difondre les polítiques, documents i esdeveniments en matèria d'igualtat i contra la violència masclista, així com "Punts violeta" a les festes universitàries.
- Acció 17.** Crear una xarxa de voluntariat (PAS, PDI i Estudiants) per a la sensibilització i prevenció al voltant de la violència masclista i el suport i acompanyament a les víctimes.
- Acció 18.** Complementar les mesures cautelars de seguretat adoptades pels òrgans judicials externs, amb el nostre protocol de seguretat interna, per a evitar possibles riscos en les víctimes de violència masclista de la Universitat de València.
- Acció 19.** Establir mesures de protecció prèvies: canvi de torn, grup, trasllat... (sempre que es pugui adreçar a la persona agressora), i també les requerides per la víctima (les anteriorment ressenyades i també anul·lació, reducció matrícula...) que es poden preveure, tant en la via informal de resolució de conflictes com mitjançant l'activació del protocol i posteriorment.
- Acció 20.** Crear grups de suport per a ajudar a Víctimes de violència masclista de la comunitat universitària.

## ÀMBIT DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

### OBJECTIU 1.5: TRANSVERSALITZAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PREVENCIÓ DELS RISCOS LABORALS

---

- Acció 21.** Actualitzar el Pla de Prevenció, el Mapa de Riscos Laborals i l'Estudi de Riscos Psicosocials, seguint les estratègies basades en el coneixement científic del "Gènere" amb la finalitat d'identificar oportunitats i línies d'actuació, adoptant un enfocament sensible i integrador de gènere en l'àmbit de la prevenció i avaluació de riscos per a la salut en el treball.
- Acció 22.** Preveure la possibilitat de canvis temporals del lloc de treball en els llocs en els quals el Mapa de Riscos haja identificat perill per a les dones embarassades o que puguin estar-ho.
- Acció 23.** Identificar activitats pràctiques incompatibles (educació física, laboratoris que tinguen riscos...), en cas d'estudiantes embarassades, que puguin estar-ho, o en període de puerperi, i fer-ne les adaptacions necessàries.

**Acció 24.** Exigir al personal sanitari del Servei de Prevenció i Medi ambient o dependent del mateix, formació mèdica que tinga en compte les diferències en la salut en funció del sexe.

**Acció 25.** Sistematitzar la dimensió de gènere en la recopilació de dades i el control estadístic del Servei de Prevenció i Medi ambient.

## EIX 2. ELS PROCESSOS CLAU DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

---

### ÀMBIT D'ENSENYAMENT

#### OBJECTIU 2.1: TRANSVERSALITZAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A L'ENSENYAMENT UNIVERSITARI

---

- Acció 26.** Aprovar un Pla per a transversalitzar gènere a totes les titulacions.
- Acció 27.** Establir eines per tal de monitoritzar el grau de transversalització de la perspectiva de gènere a les titulacions universitàries.
- Acció 28.** Incorporar la perspectiva de gènere en les guies d'introducció a la Investigació així com en els Reglaments per a Treballs Fi de Grau i Fi de Máster.
- Acció 29.** Potenciar les assignatures transversals, que preparen a l'estudiantat com a professionals responsables amb la igualtat.
- Acció 30.** Incentivar estratègies de captació en secundària sense estereotips de gènere i mantenir (i si és possible, incrementar), les activitats de captació d'estudiantes per a carreres STEM (acrònim de "*Science, Technology, Engineering & Mathematica*"), mitjançant conveni amb la Generalitat Valenciana, i de suport a les alumnes STEM que s'incorporen a la Universitat de València.
- Acció 31.** Impulsar la mentoria, el passaport cultural i el voluntariat per a incorporar el valor de la igualtat i la lluita contra la violència masclista al currículum d'Estudiants de la Universitat de València.

### ÀMBIT D'INVESTIGACIÓ

#### OBJECTIU 2.2: GARANTIR UNA INVESTIGACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

---

- Acció 32.** Aconseguir un clima favorable a la investigació en igualtat vinculant aquesta a altres conceptes d'excel·lència, com "competitivitat", "qualitat", "innovació" e "internacionalització"; i incrementar els recursos per a investigar amb perspectiva de gènere mitjançant fons propis i/o premis.
- Acció 33.** Afavorir la inclusió de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca nacionals i europeus en col·laboració amb les unitats corresponents del Servei d'Investigació.
- Acció 34.** Fomentar grups d'investigació en gènere, per poder oferir a entitats i organitzacions socials el suport dels recursos de la Universitat de València per a

projectes d'investigació relacionats amb el valor de la igualtat entre homes i dones.

**Acció 35.** Promocionar la investigació amb perspectiva de gènere entre l'alumnat universitari:

a) Mantenir i difondre les convocatòries del Premi Olga Quiñones per a Tesis Doctorals i d'altres premis semblants en col·laboració interuniversitària (Presen Sáenz), així com visibilitzar els treballs premiats a la pàgina web de la Unitat d'Igualtat.

b) Iniciar l'alumnat nou en la investigació amb perspectiva de gènere mitjançant el curs "Incorporació de l'Anàlisi de Gènere a la Investigació" (IAGI) en la modalitat per a l'estudiantat de Doctorat.

### OBJECTIU 2.3: VISIBILITZAR LES DONES INVESTIGADORES

---

**Acció 36.** Potenciar la presència d'investigadores i, si és el cas, d'expertes en gènere en projectes punters, així com aprofundir les xarxes d'investigadores.

**Acció 37.** Estimular la creació d'equips paritaris i fomentar els projectes d'investigació liderats per dones com a Investigadores Principals (IP).

**Acció 38.** Augmentar la visibilitat de les recerques fetes per dones investigadores.

## ÀMBIT D'INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA

### OBJECTIU 2.4: INCREMENTAR L'OCUPABILITAT I L'EMPRENEDORIA DE LES DONES, I LA INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA DELS SEUS RESULTATS

---

**Acció 39.** Afavorir, quan resulte procedent, la difusió de l'impacte de resultats d'investigació de les dones.

**Acció 40.** Identificar i remoure les barreres per a innovar i transferir de les dones amb potencial d'innovació i transferència per donar-les suport especialitzat.

**Acció 41.** Promoure la inserció laboral i la emprenedoria de les titulades (trobades amb mitjans de comunicació i empreses; assessorament, formació i sensibilització per afavorir l'ocupabilitat en les institucions i empreses, ajudes, microcrèdits...).

## EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

---

### ÀMBIT DE GOVERNANÇA

#### OBJECTIU 3.1: ACONSEGUIR UNA GOVERNANÇA UNIVERSITÀRIA PARITÀRIA, AMB NORMATIVES GENERADORES D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

---

- Acció 42.** Treballar per a obtenir del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat el distintiu "*Igualdad en la empresa*".
- Acció 43.** Garantir, tant como siga possible, la composició paritària de cada òrgan de govern i representació (especialment les Comissions dependents del Claustre). Així mateix, establir incentius a la paritat en àrees on no siga requisit.
- Acció 44.** Incorporar un apartat específic sobre la situació d'igualtat efectiva de dones i homes a la Universitat de València en l'Informe anual de la Rectora al Claustre (a partir del Sistema d'Indicadors d'Igualtat establert en col·laboració entre el SAP i la UDI).
- Acció 45.** Procurar formació als serveis de manera que tot document de política universitària, reglament o normativa interna, continga obligatòriament—a partir d'aquesta formació— el corresponent Informe d'Impacte de gènere de conformitat amb la Llei de procediment administratiu 39/2015 i la reforma de la Llei d'Igualtat 9/2003 de la Comunitat Valenciana.
- Acció 46.** Establir clàusules socials en la contractació amb empreses externes, per a garantir que són respectuoses amb el valor ètic de la igualtat propugnat per la Universitat de València; així com el compromís de no adscriure a la Universitat personal amb antecedents penals no cancel·lats de maltractament o pederàstia si al mateix temps, la víctima forma part de la comunitat universitària.
- Acció 47.** Assumir la funció de coordinació de la *Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria* (RUIGEU) amb la creació d'una nova marca i una nova web que modernitze i actualitze les actuacions com a xarxa.

### ÀMBIT D'OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

#### OBJECTIU 3.2: AMPLIAR, APROFUNDIR I CONSOLIDAR L'OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

---

- Acció 48.** Obtenir informació per sexe de totes les activitats, òrgans, unitats, etc. incloses les estructures dependents o finançades per la Universitat de València i

que aquesta informació s'incorpore a les bases de dades del sistema informacional universitari de manera que permeta el seu tractament informàtic i estadístic.

**Acció 49.** Realitzar informes de l'Observatori d'Ocupació de l'OPAL en matèria de gènere, actualitzats periòdicament, a partir dels resultats de les enquestes que realitzen a titulades i titulats.

**Acció 50.** Dotar de mitjans (consolidar la plantilla) a l'Observatori de la Igualtat de la Universitat de València.

**Acció 51.** Establir, en col·laboració amb el Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP), i mitjançant l'anàlisi de les millors pràctiques amb altres universitats, el Sistema d'Indicadors d'Igualtat de la Universitat de València i del Sistema Públic Universitari Espanyol (SPUE).

**Acció 52.** Incorporar informes de gènere automàtics del Sistema d'Indicadors estratègics de la Universitat de València en totes les àrees rellevants (dones en òrgans de govern, processos electorals, participació i representació, evolució de carreres masculinitzades i feminitzades i presència i pes de les dones en l'activitat docent, investigadora, tècnica i de gestió), i redactar altres sobre la resta de les àrees integrades a l'Observatori.



## EIX 4. LA CULTURA DE LA IGUALTAT

---

### OBJECTIU 4.1: CONSOLIDAR LA MARCA DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA COM A UNIVERSITAT IGUALITÀRIA

---

- Acció 53.** Continuar la programació de conferències, debats de La Nau de la Igualtat i donar suport a jornades, activitats, etc. que s'adrecen a la comunitat universitària i a públics més amplis en pro de la igualtat entre dones i homes (noves masculinitats, lluita contra la violència masclista, bretxes...); especialment en dates assenyalades: 11 de febrer, 8 de març, 26 d'abril (Dia de la visibilitat lèsbica, en col·laboració amb l'àrea de *Diversitats* de la Universitat de València), 23 i 28 de setembre i 25 de novembre.
- Acció 54.** Promoure la creació de grups de reflexió per a formar i treballar les noves masculinitats, dissenyant materials didàctics i tecnològics.
- Acció 55.** Consolidar, dins el programa general de Benvinguda, el programa de "Jornada de benvinguda a la Igualtat" en tots els centres i Campus de la Universitat de València visibilitzant la Unitat d'Igualtat, les seues activitats adreçades a l'Estudiantat i els serveis que li ofereix.
- Acció 56.** Incorporar els valors de la igualtat entre dones i homes a les activitats formatives desenvolupades mitjançant els programes *UNISOCIETAT*, *UNIVERSITAT I TERRITORI*, *UNIVERSITATS ESTACIONALS I DOCUFORUM*, així com incorporar temàtiques relacionades amb la igualtat entre homes i dones als esmentats programes.
- Acció 57.** Realitzar campanyes en matèria d'igualtat i contra la violència masclista a la web i xarxes socials pròpies: canal *YouTube*, *Facebook* i *Twitter*, així com l'ús de blocs per a campanyes específiques.
- Acció 58.** Garantir que en la programació d'activitats universitàries (Servei de Prevenció i Medi Ambient, Servei d'Extensió universitària, Cooperació al Desenvolupament, Palau de Cerveró, Col·legi Major Rector Peset...) s'expliciten necessàriament les activitats previstes de promoció de la igualtat i/o contra la violència masclista. Consolidar, en aquesta línia, el programa "L'estiu de les dones" dins el Centre Internacional de Gandia.
- Acció 59.** Mantenir la col·laboració amb el SEDI de finançament de les ajudes a l'Estudiantat en matèria d'igualtat entre homes i dones.
- Acció 60.** Impulsar mesures i recomanacions per tal de garantir que la Universitat de València utilitze un llenguatge (també visual) inclusiu i no sexista en les llengües oficials de la nostra institució i l'anglès (web institucional, altres webs de la Universitat de València, normatives, Servei de Publicacions de la Universitat de València, Campanyes electorals, guies docents...), incorporant

com activitat del Servei de Política Lingüística la tasca de revisió de textos des del punt de vista del llenguatge igualitari.

**Acció 61.** Garantir la visibilització de les dones en els esdeveniments (identificació de persones conferenciats, ponents, moderadores... incloent els dos cognoms), i publicacions de la Universitat de València (revisió de les normes de citació per tal d'explicitar les publicacions fetes per dones).

**Acció 62.** Incorporar dones del PDI de la Universitat de València per a impartir accions formatives dels programes *UNISOCIETAT, UNIVERSITAT I TERRITORI, UNIVERSITATS ESTACIONALS I DOCUFORUM*.

**Acció 63.** Reconèixer les aportacions de dones rellevants per a la consecució de la igualtat mitjançant actes acadèmiques (introduint criteris per tal de garantir als Reglaments de Doctorats Honoris Causa, Medalles, Lliçons magistrals, Professorat emèrit, etc. la paritat establerta a la Llei 3/2007) i mitjançant altres actes institucionals (pioneres, feministes rellevants del PAS, PDI, Estudiantat o externes a la Universitat de València).

**Acció 64.** Actualitzar la "Guia d'experts" amb què compta el Gabinet de premsa, canviant la seua denominació per altra amb llenguatge inclusiu i incorporant dones expertes.