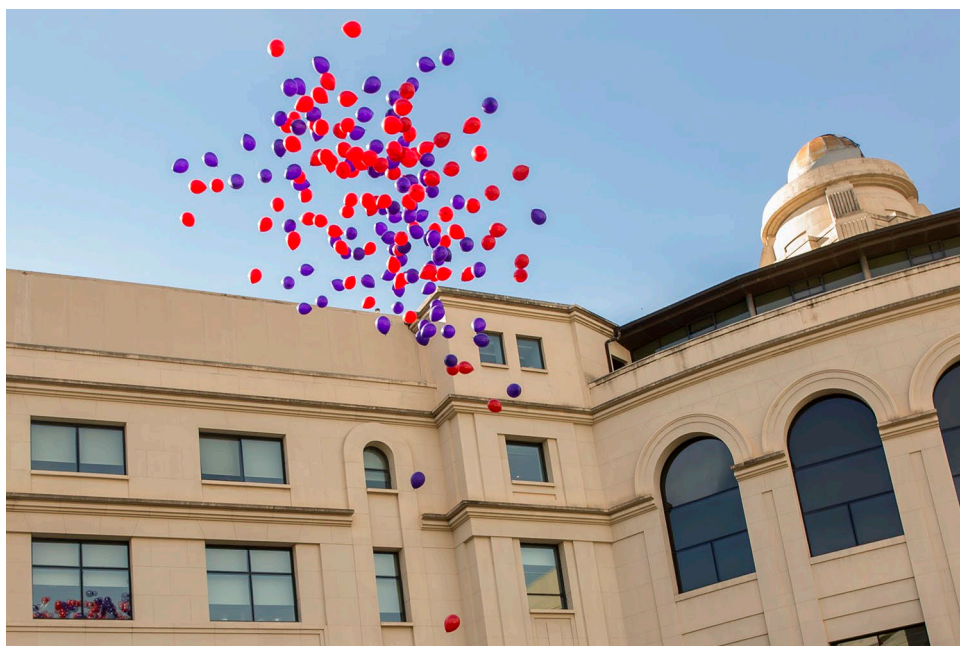


IV PLA D'IGUALTAT 2024-2028 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA



COORDINACIÓ DEL PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL IV PLA D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Presidenta: Sylvia Martínez Gallego, vicerectora d' Igualtat, Diversitat i Polítiques inclusives

Rosa Mochales San Vicente, directora de la Unitat d'Igualtat

Pau Serrano Magdaleno, tècnica de la Unitat d'Igualtat

Inés Soler Julve, tècnica de la Unitat d'Igualtat

Isabel Núñez Ruiz, tècnica de la Unitat d'Igualtat

A efectes de Registre, en aplicació del que disposa el RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els Plans d'Igualtat i el seu Registre, tant el diagnòstic previ al IV Pla d'Igualtat com l'Eix 1 del mateix dedicat al personal de la Universitat, han seguit el procediment d'elaboració i negociació exigít en la normativa legal i que s'especifica en la introducció Procés d'elaboració del IV Pla d'Igualtat (2024-2028).

GRUPS DE TREBALL I COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL IV PLA D'IGUALTAT

Eix 1. Personal

Composició de la Comissió Negociadora

Representació institucional

Sylvia Martínez Gallego (Vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Polítiques inclusives)

Ernest Cano Cano (Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat)

José Ramírez Martínez (Vicegerent de Recursos Humans i Organització Administrativa)

Rosa Maria Mochales San Vicente (Directora Unitat d'Igualtat)

Teresa Bondia Alberola (Cap de Servei RRHH PDI)

Laura Coscollá Pascual (Cap de Servei RRHH PTGAS)

Representació sindical

Maribel Belda Ferrer i Lara Manyes Font (CCOO)

Gloria Royo de León Parra i Carmen Hernández Ortega (CSIF)

Matilde Sancho Fombuena i Marta Talavera Ortega (SATTU)

Ana Isabel Sánchez de la Fuente (UGT)

Beatriu Cardona i Prats i Raquel Casesnoves Ferrer (STEPV)

Rosalía Guerrero Jordán i Lluïsa Allepuz Olsina (CGT)

Persones expertes

Rosa Roig Berenguer (Fac. Economia)

Begonya Pozo Sánchez (Fac. Filologia, Traducció i Comunicació)

Victoria Vázquez Verdura (Fac. Filosofia i CC 'Educació)

Elena Mut MontalvÀ (Fac. Ciències Socials.)

Alicia Villar Aguilés (Fac. Ciències Socials.)

Sandra Obiol Francés (Fac. Ciències Socials.)

Eix 2. Els Processos Clau de la Universitat: Docència i Investigació

Persones expertes

Awatef El Ketiti Yahmedi (Fac. Filologia, Traducció i Comunicació)

Marisa Vázquez de Ágredos Pascual (Fac. Geografia i Història)

Aranxa Ruescas Nicolau (Fac. Fisioteràpia)

Ana Belen Gaspar Pedrós (Institut de Ciència Molecular. ICMOL)

Amparo Hurtado Soler (Fac. Magisteri)

Marta Talavera Ortega (Fac. Magisteri)

Anabel Forte Deltell (Fac. Matemàtiques)

Representació sindical

Gloria Royo de León Parra (CSIF)

Beatriu Cardona i Prats (STEPV)

Lara Manyes Font (CCOO)

Matilde Sancho Fombuena (SATTU)

Ana Isabel Sánchez de la Fuente (UGT)

Eix 3. Governança i Observatori de la Igualtat

Persones expertes

Marcela Jabbaz Churba (Fac. Ciències Socials)

Paz Lloria García (Secretaria General)

M^a José Coperías Aguilar (Unitat Qualitat)

Amparo Chirivella Ramón (Unitat Qualitat)

M^a José Alberola Mateos (Serveis Jurídics)

Celia Guillem Monzón (Serveis Jurídics)

Teresa Bondia Alberola (Servei RRHH PDI)

Laura Coscollá Pascual (Servei RRHH PTGAS)

Teresa Bausá Gallén (Servei d'Anàlisi i Planificació)

Jose Ramírez Martínez (Gerència)

Eix 4. Cultura de la Igualtat

Persones expertes

Rosa Álvarez Sellers (Fac. Filologia, Traducció i Comunicació)
Begonya Pozo Sánchez (Fac. Filologia, Traducció i Comunicació)
Laura Fuentes Aparicio (Fac. de Fisioteràpia)
Maite Pellicer Chenoll (Càtedra Dona i Esport)
Ana María Gómez Tafalla (Servei d'Esports)
Ana Marrades Puig (Càtedra Economia Feminista)
Mónica Gil Junquero (Fac. Ciències Socials)
Adela Cortijo Talavera (Servei de Cultura)
Ferranda Martí Campoy (Servei d'informació i dinamització d'estudiants. Sedi)
Laura Guzmán Taberner (Sedi)
Remei Castelló Belda (Gabinet de Premsa)
Marta Montañez Mesas (Fac. Filologia, Traducció i Comunicació)
Marta Albelda Marco (Fac. Filologia, Traducció i Comunicació)
Mercedes Quilis Merín (Fac. Filologia, Traducció i Comunicació)

Representació sindical

Carmen Hernández Ortega (CSIF)
Beatriu Cardona i Prats (STEPV)
Maribel Belda Ferrer (CCOO)
Matilde Sancho Fombuena (SATTU)
Ana Isabel Sánchez de la Fuente (UGT)

Eix 5. Igualtat i participació de l'estudiantat

Representació estudiantil

Inés Torralba Martínez (ADR Fac. de Psicologia i Logopèdia)
Javier Sarabia Chamero (ADR Fac. Psicologia i Logopèdia)
Carlos Forner Álvarez (ADR Fac. Fisioteràpia)
Paula Ferrando Santana (ADR Fac. Història i Geografia)
María Blázquez Ruiz (comissió igualtat Fac. Infermeria i Podologia)
Ángela Ibáñez Cebrián (comissió igualtat Fac. Infermeria i Podologia)

Voluntariat Espai Violeta:

Bárbara González Abarzúa (Màster Dret i violència de gènere)
Felicja Caroline Stahlhut (Màster Gènere i Polítiques d'igualtat)
Aroa González López (Fac. de Matemàtiques)
Lucrecia de Dios Jiménez (Fac. de Filologia, Traducció i Comunicació)
María Rodríguez García (Doctorat Fac. Economia)
Inés López Gracia (Fac. Filosofia i Ciències educació)
Raquel Serón Pastor (Fac. de Filologia, Traducció i Comunicació)

El IV Pla d'Igualtat va obtenir:

- **Aprovació unànime del pla d'igualtat en matèria de personal per la Comissió Negociadora (sessió de 4 de juliol de 2024)**
- **Informe favorable unànime del IV pla d'igualtat per la Comissió de Polítiques d'igualtat de la Universitat de València (sessió de 22 de juliol de 2024)**
- **Aprovació unànime del IV pla d'igualtat pel Consell de Govern (sessió 8 d'octubre de 2024)**

ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ	7
2.	PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL IV PLA D'IGUALTAT	7
2.1.	PROCÉS NEGOCIADOR DEL PLA D'IGUALTAT EN MATÈRIA DE PERSONAL.....	8
2.2.	PROCÉS PARTICIPATIU DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA.....	9
3.	ESTRUCTURA I GRANS REPTES DEL IV PLA D'IGUALTAT	10
4.	ACCIONS DEL IV PLA D'IGUALTAT (2024-2028).....	12
EIX 1.	PERSONAL.....	13
	ÀMBIT DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DE PTGAS I PDI.....	13
	OBJECTIU 1.1: AFAVORIR LA CONCILIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT.....	13
	ÀMBIT DE FORMACIÓ.....	16
	OBJECTIU 1.2: PRIORITZAR LA FORMACIÓ EN IGUALTAT PER A TOTA LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA ...	16
	ÀMBIT D'ACCÉS I CARRERA PROFESSIONAL	17
	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.....	17
	ÀMBIT DE VIOLÈNCIA MASCLISTA.....	18
	OBJECTIU 1.4: UNA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA LLIURE DE VIOLÈNCIES MASCLISTES OFERINT ACOMPANYAMENT ADEQUAT A QUI LES PATEIX I IMPULSANT MASCULINITATS IGUALITÀRIES.....	18
	ÀMBIT DE SALUT I GÈNERE	21
	OBJECTIU 1.5: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA SALUT	21
EIX 2.	ELS PROCESSOS CLAU DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.....	23
	ÀMBIT D'ENSENYAMENT	23
	OBJECTIU 2.1: TRANSVERSALITZAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A L'ENSENYAMENT UNIVERSITARI	23
	ÀMBIT D'INVESTIGACIÓ, INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA	27
	OBJECTIU 2.2: GARANTIR UNA INVESTIGACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	27
	OBJECTIU 2.3: VISIBILITZAR LES DONES INVESTIGADORES.....	28
EIX 3.	GOVERNANÇA I OBSERVATORI DE LA IGUALTAT.....	30
	ÀMBIT DE GOVERNANÇA.....	30
	OBJECTIU 3.1: ACONSEGUIR UNA GOVERNANÇA UNIVERSITÀRIA PARITÀRIA, AMB NORMATIVES GENERADORES D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES	30
	ÀMBIT DE L'OBSERVATORI DE LA IGUALTAT.....	32
	OBJECTIU 3.2: AMPLIAR, APROFUNDIR I CONSOLIDAR L'OBSERVATORI DE LA IGUALTAT	32
EIX 4.	LA CULTURA DE LA IGUALTAT	34
	ÀMBIT DE CULTURA DE LA IGUALTAT	34

OBJECTIU 4.1: SENSIBILITZAR I VISIBILITZAR LES DONES REFERENTS	34
OBJECTIU 4.2: COMUNICAR I DIFONDRE AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	36
EIX 5. IGUALTAT I PARTICIPACIÓ DE L'ESTUDIANTAT	38
ÀMBIT DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT D'ESTUDIANTS	38
OBJECTIU 5.1: AFAVORIR LA CONCILIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT DE L'ESTUDIANTAT	38
ÀMBIT DE PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA	39
OBJECTIU 5.2: CREAR XARXES HORIZONTALS DE SUPORT PER A LA DETECCIÓ, INFORMACIÓ I PREVENCIÓ AL VOLTANT DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA	39
ÀMBIT DE SENSIBILITZACIÓ I CULTURA	41
OBJECTIU 5.3: COMPROMETRE I MOBILITZAR L'ESTUDIANTAT AMB LA CULTURA DE LA IGUALTAT	41
ÀMBIT DE SALUT I GÈNERE	42
OBJECTIU 5.4: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA SALUT	42
ÀMBIT D'INSERCIÓ LABORAL I EMPRENEDURIA	43
OBJECTIU 5.5: PROMOURE LA INSERCIÓ LABORAL I L'EMPRENEDORIA DE LES ESTUDIANTES I TITULADES	43

1. INTRODUCCIÓ

El IV Pla d'Igualtat respon al compromís polític de la Universitat de València (UV) amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aprofundint en les polítiques iniciades fa més de quinze anys, quan es va aprovar el Primer Pla. El programa que es presenta en aquest document està alineat amb el pla estratègic de la UV i amb la consecució dels objectius de desenvolupament sostenible (ODS), apostant per la incorporació de la igualtat com a objectiu específic i com a eix transversal de la política universitària. És una continuació del III pla d'igualtat (2019-2022), situat en el context definit pel marc normatiu actual, l'experiència acumulada amb el disseny i la implementació dels tres plans anteriors i el coneixement expert generat durant els darrers anys. Tant les avaluacions dels anteriors plans com els diagnòstics realitzats mostren que, malgrat els avenços assolits en alguns àmbits, encara queda camí per recórrer per desenvolupar una cultura d'igualtat que impregne el conjunt de la institució, per incorporar de manera efectiva la dimensió de gènere a la docència i a la recerca, per fomentar la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional, per impulsar la paritat en els espais de participació i de presa de decisions, i per eliminar la violència masclista de l'entorn universitari.

Amb aquest esperit es presenta un pla que busca la implicació de totes les persones que integren la comunitat universitària i possibiliten que arribe a l'excel·lència incorporant l'eix de la perspectiva de gènere en totes les seues polítiques. No es tracta només del compliment de la legislació vigent, sinó del fet que la Universitat siga coresponsable de l'avanç cap a una societat més justa, en la qual el sexe i el gènere no condicionen l'accés a les oportunitats, als recursos i al reconeixement. Així, doncs, convidem tota la comunitat universitària a implicar-se en el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat, des del convenciment que una universitat igualitària és també una universitat de millor qualitat, més democràtica i radicalment compromesa amb la transformació social.

2. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL IV PLA D'IGUALTAT

El procés per al disseny, negociació i aprovació del IV Pla d'Igualtat de la Universitat de València es va iniciar el dilluns 25 de juliol de 2022 amb l'acord de la Mesa Negociadora de la UV del nomenament dels membres de la comissió negociadora que ha tingut com a finalitat realitzar el procés de negociació del diagnòstic previ així com del IV pla d'igualtat.

S'han dut en paral·lel dos processos per a elaborar el pla d'igualtat. D'una banda, el procés participatiu desenvolupat en grups de treball integrats per persones expertes de



la comunitat universitària i, d'altra, un procés negociador del pla d'igualtat de personal dins la comissió negociadora amb representació institucional i sindical.

2.1. PROCÉS NEGOCIADOR DEL PLA D'IGUALTAT EN MATÈRIA DE PERSONAL

La comissió negociadora del diagnòstic previ i del Pla d'Igualtat en matèria de Personal ha estat integrada per les persones que ostenten els següents càrrecs: Vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives (presidència), Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat, Vicegerent de Recursos Humans i Organització Administrativa, Directora de la Unitat d'Igualtat, Directora del Servei de Recursos Humans del personal docent i investigador, Directora del Servei de Recursos humans del personal tècnic, de gestió, administració i serveis, així com la representació sindical dels següents sindicats: Comissions Obreres (CCOO), Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSIF), Unió General de Treballadores i Treballadors (UGT), Sindicat de Treballadores i Treballadors de l'Ensenyament del País Valencià (STEPV), Confederació General del Treball (CGT) i Sindicat Assembleari de Treballadores i Treballadors d'Universitats i Centres d'Investigació (SATTUi). Aquesta comissió negociadora ha mantingut un total de sis sessions per a la negociació i aprovació del diagnòstic i el Pla d'Igualtat: 28 setembre de 2022, 15 juny de 2023, 17 juliol de 2023, 16 d'abril de 2024, 10 de maig de 2024 i 4 de juliol de 2024.



El diagnòstic del Pla d'Igualtat de Personal, seguint allò disposat en la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, modificada pel RDL 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, ha estat negociat i aprovat per unanimitat en la comissió negociadora. Incorpora tots els àmbits objecte de negociació: a) Procés de selecció i contractació, b) Classificació professional, c) Formació, d) Promoció professional, e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes, f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, g) Infrarepresentació femenina, h) Retribucions, i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Amb aquest propòsit s'han negociat i aprovat en les diferents sessions els següents informes específics:

- [L'informe sobre les desigualtats entre homes i dones a la UV](#). Aprovat en la sessió del 28 de setembre de 2022.
- [L'estudi sobre la Bretxa Salarial de gènere a la UV](#). Aprovat en la sessió del 15 de juny de 2023.
- [L'estudi sobre conciliació i carrera professional](#). Aprovat en la sessió del 16 d'abril de 2024.

- [El diagnòstic sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe a la UV](#). Aprovat en la sessió del 10 de maig de 2024.
- [L'informe de resultats de l'auditoria retributiva](#). Aprovat en la sessió del 10 de maig de 2024.

El IV Pla d'Igualtat en matèria de Personal i la seua memòria econòmica ha estat negociat i aprovat per unanimitat en la comissió negociadora de la sessió del 4 de juliol de 2024.

El registre oficial es produirà donant compliment a la resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les Administracions Públiques i els seus protocols enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

2.2. PROCÉS PARTICIPATIU DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA

El procés participatiu per a l'elaboració del pla ha estat coordinat des de la Unitat d'Igualtat mitjançant grups de treball derivats de la Comissió de Polítiques d'Igualtat de la Universitat de València (CPIUV). A partir de la reunió del 3 de novembre de 2022 es van anar constituint els grups de treball per a treballar els eixos del Pla d'igualtat.

La composició d'aquests ha estat formada per persones expertes de la CPIUV, representació sindical i estudiantil, a més d'altres persones expertes de la institució que han aportat la seua experiència al grup de treball. Han participat entre 15 i 20 persones en cada grup i s'han reunit entre 2 i 3 vegades.

Les primeres reunions per a constituir els grups i presentar les principals dimensions i accions de cada eix del Pla d'Igualtat van tindre lloc en gener de 2023 i les reunions de tancament de l'esborrany del pla en setembre de 2023.

- EIX 1. EL PERSONAL: Conciliació i corresponsabilitat, formació, carrera professional, salut i gènere i prevenció de la violència masclista.
- EIX 2. PROCESSOS CLAU DE LA UNIVERSITAT: La docència, la investigació i la innovació i transferència.
- Eix 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI D'IGUALTAT: La participació, el govern, les normatives i el mesurament i diagnòstic.
- Eix 4. CULTURA D'IGUALTAT: Sensibilització, visibilització i reconeixement de dones, llenguatge inclusiu i no sexista, Premis i Ajudes i Comunicació amb perspectiva de gènere.
- EIX 5. IGUALTAT I PARTICIPACIÓ DE L'ESTUDIANTAT: Conciliació i corresponsabilitat, prevenció de la violència masclista, sensibilització i cultura, inserció laboral i empenedoria.

Les polítiques d'igualtat tenen un marcat caràcter transversal que afecten a tots els àmbits de la institució universitària. Per aquesta raó, dissenyar un pla d'igualtat que supose canvis reals a nivell institucional per a caminar cap a la igualtat real i efectiva

entre dones i homes requereix realitzar un treball previ amb cadascú dels agents implicats. Això suposa treballar conjuntament amb els vicerectorats responsables i els serveis implicats a l'execució de les accions per aconseguir un plantejament ambiciós, realista, consensuat i acotat en el temps, que siga garantia de poder desenvolupar la programació prevista per als propers quatre anys.

Durant el mes de setembre i octubre de 2023 es van mantindre reunions amb agents claus sobre els diferents aspectes del pla d'igualtat que vinculen als següents vicerectorats i serveis:

- Servei d'estudiants. Vicerectorat d'Estudis.
- Servei de Recursos humans PDI. Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat.
- Servei d'innovació i transferència i UVemprèn. Vicerectorat d'Innovació i Transferència.
- Servei de gestió de la investigació. Vicerectorat d'Investigació.
- Unitat de Qualitat. Vicerectorat de Planificació, Qualitat i Tecnologies de la Informació.
- Servei de prevenció i medi ambient, Gabinet de Salut. Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable.
- Servei de Formació Permanent i Innovació educativa. Vicerectorat de Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació.

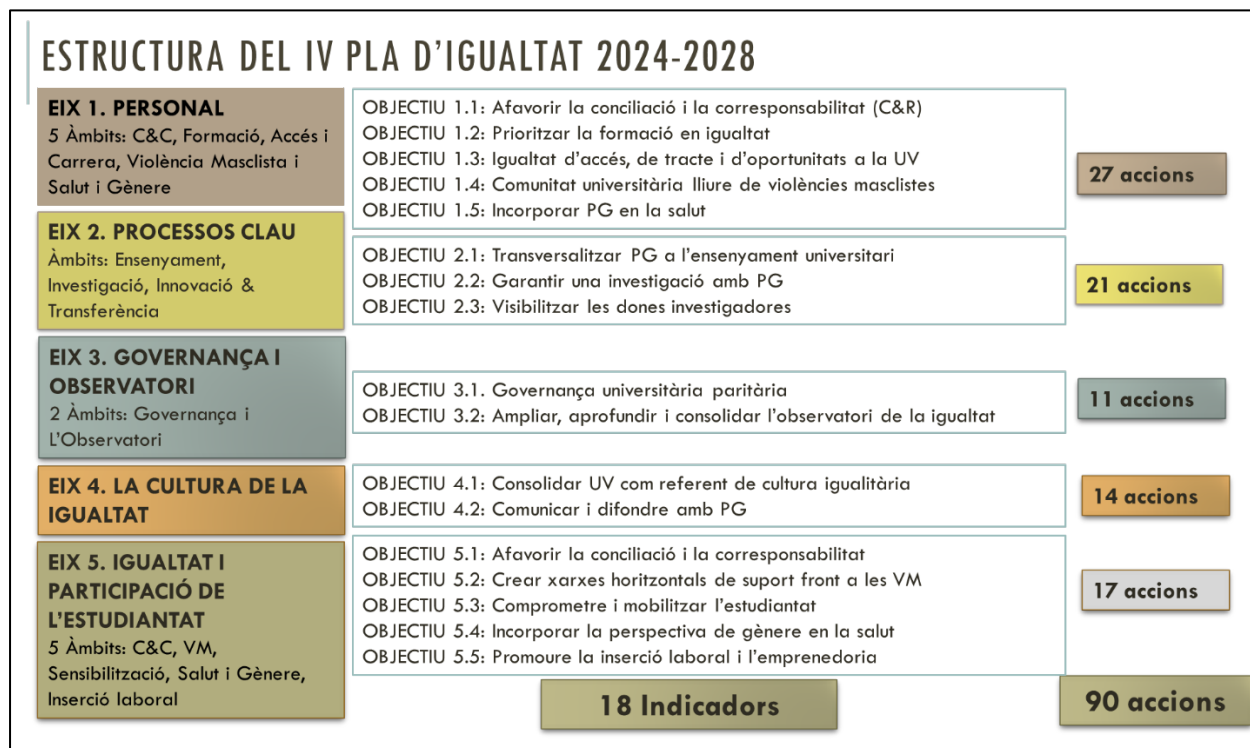
3. ESTRUCTURA I GRANS REPTES DEL IV PLA D'IGUALTAT

El IV Pla d'Igualtat es defineix amb un període de vigència d'octubre de 2024 a octubre de 2028, a partir de la seua aprovació pel Consell de Govern on s'han ratificat la resta d'eixos que no són matèria de negociació: Eix 2. Processos clau: ensenyament, investigació, innovació i transferència, Eix 3. Governança i Observatori, Eix 4. Cultura de la Igualtat i per últim i com a novetat, l'Eix 5. Igualtat i participació de l'estudiantat.

El pla està estructurat en 5 grans eixos d'actuació, 17 àmbits de treball amb objectius associats i 90 accions planificades per als propers quatre anys. Per a cadascuna de les mesures, s'han especificat els òrgans responsables i executors, les actuacions previstes, les evidències per mesurar el grau d'execució i el calendari de la seua aplicació.

La novetat més destacada ha sigut la incorporació del cinquè eix dedicat a la igualtat i la participació de l'estudiantat a la Universitat. Els plans anteriors contenien mesures específiques d'actuació amb el col·lectiu majoritari, com es la comunitat estudiantil, però en aquesta ocasió s'ha optat per donar una visibilitat i una major rellevància a totes les polítiques d'igualtat que impliquen l'estudiantat. A més, destaquem com a característiques d'aquest pla el fet de ser un projecte ambiciós però, realista i assolible en el seu plantejament. De la mateixa manera que en el III Pla d'Igualtat, s'ha aprovat un document molt transversalitzat, amb la intervenció de nombrosos vicerectorats, centres, serveis i unitats. Presenta uns objectius i unes línies d'actuació més estructurals

que conjunturals, més permanents que puntuals. S'aposta per la transparència, facilitant la comprovació d'evidències en l'execució de les accions amb indicadors de procés, així com els de resultat que permetran fer un seguiment del grau d'assoliment dels objectius.



GRANS REPTES PER AL IV PLA D'IGUALTAT

- a. La cultura de la igualtat en matèria de personal
- b. La prevenció i actuació enfront de les violències masclistes
- c. La integració de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca
- d. El compromís i la participació de la comunitat estudiantil

En els Estatuts de la UV es contemplen els dos primers com a objectius fonamentals en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat. En concret, La Secció segona: De la igualtat, Article 241 bis diu així:

La Universitat de València té entre els seus objectius fonamentals el desenvolupament de totes les polítiques d'igualtat entre dones i homes, la promoció de polítiques actives que afavorisquen la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, així com la lluita contra la violència de gènere.

a. La cultura de la igualtat en matèria de personal

En la línia continuista amb l'anterior pla, es manté com a eix fonamental el repte de la conciliació i coresponsabilitat, que es troba en el seu Eix 1, dedicat al Personal, amb la creació de nous espais d'estada amables als centres, aularis i altres edificis singulars, així com l'impuls de l'aprovació d'una instrucció que supose un canvi reglamentari amb la incorporació de criteris de conciliació en l'assignació de la docència realitzada als departaments.

b. La prevenció i actuació enfront de les violències masclistes

La Universitat es planteja en aquest IV Pla d'Igualtat com a gran objectiu que la comunitat universitària siga lliure de violències masclistes oferint acompanyament adequat a qui les pateix i impulsant masculinitats igualitàries. Entre les accions previstes destaquen aquelles que tenen a veure amb la sensibilització i formació per a contribuir a millorar la convivència a la Universitat. A més, es pretén consolidar i mantindre el recurs de l'Espai violeta i crear xarxes horitzontals de suport per a la detecció, informació i prevenció al voltant de la violència masclista.

c. La integració de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca

En l'àmbit de l'ensenyament els reptes del IV Pla d'Igualtat se centren en transversalitzar la perspectiva de gènere en l'ensenyament universitari, destacant entre altres accions la possibilitat d'oferir a l'estudiantat de grau un itinerari d'especialització en igualtat de gènere que complemente els seus estudis. A més, hi ha una aposta de treball per a obtenir el distintiu "Igualtat de Gènere en I+D+I" de la UV com a entitat que promou la investigació amb perspectiva de gènere.

d. El compromís i la participació de la comunitat estudiantil

La Universitat garantirà a l'estudiantat que en l'exercici dels seus drets i el compliment dels seus deures no serà discriminat per raó de sexe, atenent especialment les qüestions relatives a la conciliació de l'estudi amb responsabilitats familiars així com les possibles situacions de violència masclista patides. A més, per oferir una docència de qualitat i sense biaixos, és fonamental donar la possibilitat de matricular-se en assignatures específiques d'igualtat de gènere així com aquelles que incorporen aquests continguts.

4. ACCIONS DEL IV PLA D'IGUALTAT (2024-2028)

Al llarg de les pàgines següents es descriuen, per a cada eix d'acció i àmbit d'actuació, les accions vinculades que permetran aconseguir els objectius en matèria d'igualtat per als pròxims quatre anys.

EIX 1. PERSONAL

La Universitat de València vol garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes afavorint la conciliació i corresponsabilitat per tota la comunitat universitària. Així mateix vol assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats en les condicions de treball i fomentar la construcció d'una Universitat Igualitària, Inclusiva i Diversa. És primordial, així mateix, aconseguir una comunitat universitària lliure de violències masclistes oferint l'acompanyament adequat a qui les pateix i impulsant masculinitats igualitàries.

ÀMBIT DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DE PTGAS I PDI

OBJECTIU 1.1: AFAVORIR LA CONCILIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT

Acció 1. Disposar d'espais d'estada amables per raons de conciliació i corresponsabilitat als centres, aularis i altres edificis singulars.

- Col·laboració en el marc del conveni amb la Iniciativa per a la Humanització de l'Assistència al Naixement i la Lactància (IHAN-UNICEF) per afavorir l'ús com a sales de lactància i espais per a la conciliació i coresponsabilitat.
- Dissenyar indicadors de satisfacció de l'ús dels espais: QR amb accés a enquesta.
- Campanya de difusió per donar visibilitat als espais.
- Aprofundir en la flexibilitat d'aquests espais: atenció a persones majors.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Deganes i degans/ Directores i directors	Administració de centres i edificis	Any 1,2,3,4	Núm. d'espais/ accions difusió	

Acció 2. Realització i difusió de campanyes de conciliació responsable a tota la comunitat universitària.

- Elaborar una guia com a recull de tots els permisos de conciliació als que pot optar el personal de la UV. Actuació en col·laboració amb les seccions sindicals.
- Per al PTGAS: difondre la flexibilitat horària de 2 hores respecte a l'horari troncal que recull el reglament GDH, així com el nou permís parental de 8 setmanes introduït a l'art.49.g) TREBEP pel RD-ley 5/2023.
- Per al PDI: millorar la visibilitat dels permisos i reduccions

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1	Accions difusió	

Acció 3. Impulsar l'aprovació d'una instrucció que supose un canvi reglamentari amb la incorporació de criteris de conciliació en l'assignació de la docència realitzada als departaments.

- Mantindre la recomanació fins a l'aprovació d'una instrucció o canvi reglamentari per estendre el [POD concilia](#) a tots els departaments de la UV.
- Impulsar la creació de comissions de conciliació per valorar les demandes del personal en tots els departaments de la UV.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Professorat/Vr Igualtat	Direcció de departaments	Any 1,2,3,4	-accions impuls -comissions creades i normatives actualitzades	

Acció 4. Oferir ajudes econòmiques per a sufragar les despeses familiars que suposen les estades de recerca del personal de la UV en altres universitats.

- Convocatòria d'ajudes econòmiques per al personal investigador que es veu en la necessitat de desplaçar a persones dependents de la seua família quan realitzen una estada de recerca en una altra universitat.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei de Gestió de la Investigació (SGI)	Any 3,4	Convocatòria ajudes creada s/n	

Acció 5. Estudiar les peticions de flexibilitat del personal de la UV per necessitats especials de conciliació en situacions greus degudament acreditades.

- Canalitzar les sol·licituds de conciliació que arriben a la Unitat d'Igualtat amb l'elaboració d'informes i gestions de reunions per a trobar solucions en col·laboració amb serveis, centres i departaments.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat/VR Professorat/Gerència	Unitat d'Igualtat	Any 2,3	Núm.de peticions ateses	Responsable orgànic segons col·lectiu

Acció 6. Estudiar possibles millores en el règim de teletreball de tot el personal de la UV.

- Ampliar els supòsits de "plans personals de teletreball" per necessitats greus de conciliació (hospitalització de familiar per exemple).

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Gerència	VG Personal	Any 2	Normativa actualitzada	

Acció 7. Minimitzar els efectes negatius derivats de gaudir d'un permís per cura en el marc d'un projecte d'investigació.

- Estudiar la possibilitat d'aprovar un programa de reducció docent per a la intensificació de la recerca després d'un permís per naixement i cura de menors en situacions excepcionals.
- Comptar amb l'assessorament del personal tècnic del servei d'investigació respecte a la modificació de la llei de la ciència on tant les situacions d'incapacitat temporal com dels permisos maternitat/paternitat donen dret a pròrroga de tots els contractes.
- Estudiar mesures possibles per evitar que la maternitat/paternitat penalitze la carrera investigadora.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR. Investigació	SGI SRRHH PDI	Any 1,2,3,4	Núm. situacions ateses Normativa aprovada	

Acció 8. Afavorir la convocatòria de reunions de manera híbrida amb possibilitat de participació virtual per millorar la conciliació del personal.

- En el full de ruta es recomana que les reunions han de ser convocades en horari acordat i amb una durada preestablerta (hora d'inici i de finalització) dins de franges horàries compatibles amb la conciliació, que en cap cas haurien de començar abans de les 9h i no excedir les 17 hores.
- També es recomana afavorir la participació virtual en les reunions presencials. S'hauria de revisar el "*Reglament de la Universitat de València per a la realització de reunions i l'adopció d'acords a distància per part d'òrgans col·legiats de la Universitat de València*" (ACGUV 26/2019 modificat per ACGUV 128/2021) perquè la possibilitat de fer les reunions híbrides queda molt restringida, doncs, a la voluntat de poques persones, perquè amb un 10% de membres que ho demanen la reunió ja serà presencial.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Secretaria General	Centres i Departaments	Any 1,2,3,4	- Modificació Normativa reunions - Núm. sol·licituds reunions virtuals ateses	als centres i Departaments

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 1. Evolució del nombre de permisos per cures	Per col·lectiu i sexe

ÀMBIT DE FORMACIÓ

OBJECTIU 1.2: PRIORITZAR LA FORMACIÓ EN IGUALTAT PER A TOTA LA COMUNITAT

UNIVERSITÀRIA

Acció 9. Consolidar i enfortir l'oferta formativa en igualtat dins el pla de formació anual del SFPIE amb continguts específics sobre perspectiva de gènere, prevenció de la violència masclista, apoderament de les dones i masculinitats igualitàries.

- Per al PDI/PI: investigació i docència amb perspectiva de gènere (cursos actuals: FIPU, DUPEG i IAGI).
- Per al PTGAS: perspectiva de gènere en la gestió.
- Per al PTGAS/PDI: polítiques d'igualtat a la UV, llenguatge inclusiu, prevenció de la violència masclista, masculinitats igualitàries.
- 1a edició del curs "La impostora que portem a dins" per a treballar l'apoderament femení i vèncer els obstacles que dificulten el lideratge de les dones.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Formació	SFPIE	Any 1,2,3,4	Núm. cursos formació en igualtat Persones assistents	

Acció 10. Dissenyar formació a la demanda per a les persones agents clau identificades.

- PER AL PDI: Tallers i cursos de formació a la demanda per a la transversalització de la PG en Docència a partir de les guies específiques per àrees de coneixement publicades per la Xarxa Vives d'Universitats.
- PER AL PTGAS: personal de gestió de la investigació, personal de serveis que han de redactar informes d'impacte de gènere, elaboració de pressupostos amb PG, caps d'unitat d'estudiantat dels centres: normatives relatives a víctimes amb acreditació, exempcions, etc., personal del Servei de Prevenció encarregat del Pla de prevenció i dels estudis de riscos psicosocials, etc.).

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Formació/VR Igualtat	SFPIE/Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Núm. cursos de formació a la demanda Persones assistents	Per tipus d'activitat (docència, investigació, gestió)

Acció 11. Incorporar i mantenir temes d'igualtat en els temaris d'oposicions, reglament de selecció i processos selectius del personal tècnic, de gestió, administració i serveis.

- Mantindre el tema d'igualtat incorporat en els temaris des de l'aprovació del reglament de selecció de 2021: Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes i La Llei orgànica 1/2004, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Gerència	VG Personal	Any 1,2,3,4	Normativa actualitzada	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 2. Nombre d'hores de formació en igualtat, VG, llenguatge inclusiu	Per col·lectiu, sexe i tipus de curs

ÀMBIT D'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 12. Estudiar la incorporació de l'avaluació de mèrits curriculars amb criteris de conciliació corresponsable als procediments de contractació, selecció i promoció del personal.

- Per al PDI, PI: estudiar la possibilitat d'incorporar un criteri per a evitar la penalització al comptabilitzar els períodes d'inactivitat imputables a maternitat i l'atenció de persones dependents en la normativa d'accés a la carrera professional i promoció a places docents.
- Modificar el reglament de selecció de PDI de la UV i reglaments de professorat contractat i convocatòries d'investigació per a incorporar les modificacions introduïdes en la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. En concret, el contingut de l'article 4 bis.5 per a garantir la no discriminació i protecció de la maternitat.
- Estudiar possibles mesures d'acció positiva segons LO 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitari (art. 65.1) per a afavorir l'accés de dones a les àrees de coneixement més masculinitzades.
- Per al PTGAS: estudiar la possibilitat de valoració mitjana dels mèrits de cursos de formació.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat/VR Professorat	Servei RRHH PDI/ Unitat d'Igualtat/Com. Igualtat Centres	Any 3,4	Núm. normatives actualitzades	

Acció 13. Mantenir el criteri de paritat en la composició de comissions i tribunals i pal·liar l'efecte pervers de la presència de dones a les comissions de contractació de les àrees altament masculinitzades.

- Recomanació d'aplicar excepcions introduint la possibilitat de renúncia a partir d'un nombre màxim de participació en comissions.
- Estudiar la possibilitat de recompensar amb mèrits de gestió la participació en comissions i tribunals.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Professorat	S RRHH PDI	Any 1,2,3,4	Normatives revisades	

Acció 14. Sistematitzar la recollida d'informació per fer un seguiment dels indicadors del pla d'igualtat en matèria de personal.

- Crear una comissió de seguiment del pla en la que participen la Unitat d'Igualtat i el SAP per millorar la recollida d'informació.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat SAP	Anys 1,2,3 i 4	Ferramentes de seguiment creades	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 3. Evolució de la plantilla	Per categoria i sexe

ÀMBIT DE VIOLÈNCIA MASCLISTA

OBJECTIU 1.4: UNA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA LLIURE DE VIOLÈNCIES MASCLISTES OFERINT ACOMPANYAMENT ADEQUAT A QUI LES PATEIX I IMPULSANT MASCULINITATS IGUALITÀRIES

Acció 15. Garantir que les actuacions del codi de convivència universitària integren l'esperit del protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris.

- Oferir sessions formatives de capacitació i sensibilització sobre actuacions del codi de convivència en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris per a agents clau: serveis jurídics, sindicatura, i altres.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Secretaria General VR Igualtat	Assessoria Jurídica Unitat d'Igualtat	Any 1	Sessions formatives realitzades	

Acció 16. Assegurar l'actuació de la Universitat de València amb l'activació del Protocol davant qualsevol comportament d'assetjament sexual o per raó de sexe en el sí de la institució.

- Compromís institucional de tolerància zero davant les violències masclistes patides dins de la Universitat de València, amb les actuacions pertinents cap a les persones denunciades.
- Compromís institucional d'atenció i acompanyament de les dones de la comunitat universitària que pateixen aquestes violències.
- Incorporar clàusules anti-discriminació per raó de sexe i/o en relació a l'assetjament sexual en conveni-marc de pràctiques curriculars de la universitat (seguint el que es proposa al diagnòstic PG de la XVU).

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Secretaria General VR Igualtat	Assessoria Jurídica Unitat d'Igualtat	Anys 1,2,3,4	Activacions del Protocol	

Acció 17. Consolidar i mantindre el recurs de l'Espai Violeta per a previndre i actuar davant la violència masclista en la comunitat universitària

- Dotar de mitjans amb la consolidació de la plantilla que atén l'Espai violeta a la Unitat d'Igualtat.
- Millorar la visibilitat dels panells als centres amb campanyes informatives a la comunitat universitària.
- Continuar amb la campanya informativa a consergeries i secretaries.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Deganats i direcció centres	Unitat d'Igualtat Administració centres	Anys 1,2,3 i 4	- canvis als panells - Sessions informatives realitzades	

Acció 18. Crear xarxes horitzontals de suport per a la detecció, informació i prevenció al voltant de la violència masclista (vinculat amb acció de l'eix 5).

- Donar formació a PTGAS/PDI a partir de les persones que integren la Comissió de Polítiques d'Igualtat de la UV (CPIUV).
- Impulsar la creació de xarxes d'homes on se generen propostes i sinèrgies per a potenciar la masculinitat igualitària.
- Posar l'accent en la violència de segon ordre i donar suport a les persones de la comunitat universitària que donen suport a les víctimes.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Anys 1,2,3 i 4	persones participants	per col·lectiu i per any

Acció 19. Estendre les bones pràctiques per tal de millorar la convivència a la Universitat de València.

- Difondre el codi de bones pràctiques de la fac. de matemàtiques com a eina per a la prevenció de la violència masclista i les conductes d'assetjament.
- Difondre les tertúlies feministes dialògiques entre la comunitat universitària.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Deganats	Unitat d'Igualtat	Anys 1,2,3 i 4	Campanyes difusió per centres	

Acció 20. Enfortir la col·laboració amb la sindicatura de greuges.

- Reunions periòdiques de coordinació per a garantir la derivació de les denúncies amb perfil d'assetjament per raó de sexe.
- Informe anual amb dades dels casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat Sindicatura de Greuges	Anys 1,2,3 i 4	Núm. casos derivats o atesos conjuntament	

Acció 21. Coordinació de l'espai violeta amb el departament de seguretat en els casos d'activació del protocol de protecció de dones que pateixen violència de gènere de la universitat de valència.

- Les actuacions serveixen per a complementar les mesures cautelars de seguretat adoptades pels òrgans judicials externs.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Gerència	Unitat d'Igualtat Departament de Seguretat	Anys 1,2,3 i 4	Núm. de casos amb activació protocol de seguretat	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 4. Nombre de casos i persones ateses	Per col·lectius
Indicador 5. Satisfacció de les denunciants amb l'atenció rebuda	Per col·lectius

ÀMBIT DE SALUT I GÈNERE

OBJECTIU 1.5: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA SALUT

Acció 22. Coordinació de l'Espai Violeta amb la clínica psicològica de la UV per atendre les pacients de la comunitat universitària que han patit o estan patint violència masclista.

- Oferir píndoles formatives sobre perspectiva de gènere en salut mental i atenció a dones supervivents de la violència de gènere i masclista.
- Coordinació en l'atenció de la clínica psicològica i l'acompanyament que es fa des del recurs de l'espai violeta.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Fundació UV	Unitat d'Igualtat Clínica psicològica	Anys 1,2,3 i 4	- Accions formatives - Casos atesos en col·laboració amb la clínica psicològica	

Acció 23. Difusió dels supòsits de les baixes mèdiques relatives a la salut de les dones.

- Realitzar campanya de sensibilització.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Anys 1,2,3 i 4	Campanya sí/no	

Acció 24. Visibilitzar la informació sobre salut laboral de les dones treballadores de la UV amb accés a recursos (guies), protocols i formació específica

- Habilitar un apartat específic a la web del Servei de Prevenció on estiga visible i disponible la informació. Actualment sobre [menopausa](#) i sobre [el risc laboral a l'embaràs](#).
- Donar visibilitat i difusió a través de la Unitat d'Igualtat.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Sostenibilitat VR Igualtat	Servei de Prevenció i Medi Ambient (SPiMA) Unitat d'Igualtat	Anys 1,2,3 i 4	Apartat creat a l'espai web del Servei de Prevenció	

Acció 25. Oferir tallers de sensibilització sobre dignitat menstrual i sobre els canvis en la menopausa i el climateri adreçats al personal de la UV

- A través de la formació a la demanda del SFPIE, oferir tallers específics sobre salut de les dones: menstruació, sòl pelvià, osteoporosis, etc.
- Incorporar la perspectiva de gènere en la formació anual sobre salut que es coordina des del Servei de Prevenció i en les activitats del VR de Sostenibilitat.

- Oferir rutines i pautes de vida saludables en aspectes com la nutrició, la prevenció de lesions, la salut mental i la sexualitat, per garantir un enfocament integral de benestar i apoderament en les dones.
- Dispensar productes d'higiene femenina en els edificis de la UV (veure acció a l'Eix 5).

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Sostenibilitat	Unitat d'Igualtat SPiMA Fac. Fisioteràpia FCAFE, SFPIE	Anys 1,2,3 i 4	Núm. Tallers/ Núm. persones participants	

Acció 26. Aplicar protocols específics en l'atenció a dones en els gabinets de salut de la UV.

- Atenció diferencial a homes i dones en l'anàlisi hormonal realitzat en els reconeixements mèdics a partir dels 45 anys.
- Sensibilització al personal dels gabinets de salut per detectar malestars que tenen a veure amb violència de gènere i derivar a l'Espai Violeta.
- Elaborar i difondre píndoles formatives sobre protocols per a dones als gabinets de salut.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Sostenibilitat	Unitat d'Igualtat SPiMA	Anys 1,2,3 i 4	Nous protocols s/n	

Acció 27. Sistematitzar la dimensió de gènere en la recopilació de dades i el control estadístic del servei de prevenció i medi ambient.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Sostenibilitat	Unitat d'Igualtat SPiMA	Anys 1,2,3 i 4	% informació i dades desagregades per sexe	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 6. Nombre de persones formades en PG i salut	

EIX 2. ELS PROCESSOS CLAU DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

La Universitat de València consolida l'oferta específica amb continguts d'igualtat en les seues titulacions i manté els reptes d'incrementar la transversalització de la perspectiva de gènere en l'ensenyament així com garantir la recerca amb perspectiva de gènere. En aquest sentit, la Universitat difondrà les aportacions de les dones en la investigació, fomentarà la investigació i la docència realitzades amb perspectiva de gènere i l'elaboració de materials docents ajustats a aquest propòsit.

La Universitat, preocupada per la pèrdua del talent científic de les dones en el temps i per la persistent bretxa de gènere, desenvoluparà projectes innovadors per atraure dones en els estudis STEM (*Science-Technology-Engineering-Mathematics*) altament masculinitzats sense perdre per això de vista el valor inqüestionable de les carreres vinculades a les àrees Socials, de Salut i d'Educació, fonamentalment feminitzades.

ÀMBIT D'ENSENYAMENT

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

UNIVERSITARI

Acció 28. Oferir a l'estudiantat de grau de la UV la possibilitat d'especialització en estudis de gènere.

- Itinerari en igualtat de gènere que conste en el Suplement Europeu al Títol (SET).

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Deganats VR de formació permanent, transformació docent i ocupació	CAT Graus CCA Màsters Unitat d'Igualtat	Anys 1,2,3 i 4	Especialització en igualtat de gènere s/n	

Acció 29. Incorporar la competència transversal d'igualtat de gènere als estudis de la Universitat de València.

- Fer un seguiment dels processos d'acreditació dels plans d'estudis de les titulacions de la UV amb la col·laboració de la Unitat de Qualitat.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis (co-responsable)	CAT Graus CCA Màsters Unitat Qualitat Unitat d'Igualtat Secció Pla d'Estudis	Anys 1,2,3 i 4	Núm. de titulacions amb competència transversal d'igualtat	

Acció 30. Afavorir la incorporació de la perspectiva de gènere a les guies docents de les titulacions de la UV.

- Realitzar una campanya de difusió de guies i materials que tenim a la [web](#).
- Difondre la nova guia de Llenguatge inclusiu per a revisar materials docents.
- Impulsar el canvi en el sistema de citació, incloent el nom complet de les autores i autors, seguint la instrucció aprovada pel servei de publicacions i el servei de biblioteques (veure acció Eix 4).

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat Centres	Any 1,2,3,4	Campanyes difusió Modificació de guies docents	

Acció 31. Monitoritzar el grau de transversalització de la perspectiva de gènere a les titulacions universitàries amb la incorporació d'alguns ítems específics a les enquestes de satisfacció de l'estudiantat matriculat i egressat.

- A través dels qüestionaris de satisfacció elaborats des de la Unitat de Qualitat, adreçats a l'estudiantat de Grau en tres moments de la seua trajectòria (primer curs, tercer curs i al finalitzar la titulació) i de Màster.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR de Planificació, Qualitat i TIC	Unitat d'Igualtat Unitat de Qualitat	Any 1,2,3,4	- Modificació qüestionaris - Seguiment de les respostes	

Acció 32. Incorporar indicadors amb dades desagregades per sexe als informes del Sistema d'Assegurament Intern de Qualitat (SAIC).

- indicadors amb dades de matrícula, graduació, rendiment...

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR de Planificació, Qualitat i TIC	Unitat de Qualitat Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	- Indicadors incorporats - seguiment dades	

Acció 33. Incentivar l'elaboració de materials i recursos docents amb perspectiva de gènere a través de les convocatòries d'innovació educativa i de la reactivació del premi Olimpia Arozena en matèria de Gènere i Docència.

- Recuperar el premi Gènere i Docència en l'ensenyament superior del II pla.
- Col·laborar amb el SFPIE en la incorporació de la PG a la docència com a eix clau de les convocatòries d'innovació educativa.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR de formació permanent, transformació docent i ocupació	Unitat d'Igualtat CI Centres CAT Graus CCA Màsters SFPIE	Any 2, 3, 4	- Premi creat - projectes PG en convocatòries innovació educativa	

Acció 34. Oferir un mecanisme d'ajuda o consulta des de la Unitat d'Igualtat per a transversalitzar la perspectiva de gènere a la docència i a la investigació.

- A través d'un comitè d'expertes
- Millorar visibilitat a [la web](#)

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Comitè creat i consultes rebudes	

Acció 35. Revisar els reglaments de TFG i TFM per a potenciar tant la temàtica específica d'igualtat entre els temes possibles com la perspectiva de gènere on pugui tindre cabuda.

- Art. 7.1 Assignació del TFG. La comissió de TFG naix i depèn de la CAT. Elabora una llista de temes possibles: Incorporar la PG en al menys alguns dels temes.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Deganats	Unitat d'Igualtat CAT Graus	Any 1,2,3,4	Reglaments revisats Temes incorporats	

Acció 36. Introduir la perspectiva de gènere en les guies docents de les assignatures d'introducció a la investigació (oferides en màster i doctorat).

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis	Unitat d'Igualtat Centres Escola Doctorat	Any 1,2,3,4	Guies docents revisades	

Acció 37. Millorar la difusió de l'assignatura transversal "relacions de gènere", que prepara l'estudiantat com a professionals responsables amb la igualtat.

- Gestió de la matrícula i millora de la difusió amb campanyes específiques.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Deganats	Unitat d'Igualtat Institut Universitari Estudis de les Dones (IUED) Centres	Any 1,2,3,4	Evolució de l'alumnat matriculat	Per any i Campus

Acció 38. Incentivar estratègies de captació en secundària sense estereotips de gènere amb especial atenció a carreres STEM (acrònim de "Science, Technology, Engineering & Mathematics").

- Celebració del Dia de la Dona i la Xiqueta a la Ciència, 11 de febrer.
- Suport al projecte del FECyT Girls4STEM.
- Suport a la Càtedra de Bretxa Digital de Gènere amb la GVA.

- Unitat de Cultura Científica. Xarrades i tallers a IES visibilitzant dones amb el programa “estimulant les vocacions científiques”.
- Divulsuperbac 2.0. Divulgació sobre superbacteris en clau de dona i altres activitats del SWI - Small World Initiative.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat Girls4STEM Càtedra BDG UCC	Any 1,2,3,4	- Conveni amb GVA - Evolució matrícula STEM per sexe	

Acció 39. Incorporar continguts específics en matèria d'igualtat i prevenció de la violència de gènere en les titulacions de la UV que formen al futur professorat de primària i secundària.

- Revisar pla d'estudis de la Facultat de Magisteri.
- Revisar pla d'estudis del màster de secundària.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis (co-responsable)	Unitat d'Igualtat Facultat Magisteri	Any 1,2,3,4	Revisió Plans d'estudis	

Acció 40. Incorporar en les assignatures d'introducció als graus experiències professionals amb perspectiva de gènere.

- Assegurar-nos que hi ha una persona de contacte per a vehicular-ho en les assignatures introductòries de cada centre.
- Xarrades de dones emprenedores de UVEmprén: comptem amb perfils professionals de diferents àmbits que poden compartir.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Deganats	Unitat d'Igualtat CAT Graus	Any 1,2,3,4	Continguts incorporats S/N	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 7. % d'assignatures de cada titulació amb incorporació PG	

ÀMBIT D'INVESTIGACIÓ, INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA

OBJECTIU 2.2: GARANTIR UNA INVESTIGACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Acció 41. Oferir unes directrius sobre incorporació de la perspectiva de gènere a la recerca en les sessions informatives i webinaris que es fan per a preparar les convocatòries d'investigació.

- Elaboració i difusió de materials per afavorir la inclusió de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca nacionals i europeus.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació VR Innovació i Transferència	Servei Gestió de la Investigació	Any 1,2,3,4	Núm. sessions informatives amb PG	

Acció 42. Visibilitzar grups d'investigació i Càtedres en matèria d'igualtat de gènere de la Universitat de València.

- Aprofitar el Portal de Producció Científica de Dialnet.
- Donar a conèixer els resultats derivats del treball de les Càtedres relatives a la igualtat de gènere.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació VR Innovació i Transferència VR Igualtat	Servei Gestió de la Investigació (SGI) Servei de Transferència i Innovació (STI) Unitat de Cultura Científica i de la Innovació (UCCI) UVCàtedres Unitat d'Igualtat/IUED	Any 1,2,3,4	Espais web específics	

Acció 43. Potenciar la investigació amb perspectiva de gènere entre l'alumnat universitari a través dels premis Olga Quiñones.

- Mantenir i difondre les convocatòries del premi.
- Jornada per a donar difusió als treballs premiats.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat Servei de Publicacions	Any 1,2,3,4	Difusió del premi Núm. de treballs presentats	

Acció 44. Mantindre l'oferta formativa sobre com incorporar la perspectiva de gènere a la investigació per al PDI i l'alumnat de doctorat.

- Curs *Incorporació de l'Anàlisi de Gènere a la Investigació* (IAGI: 20 hores) en l'oferta de la programació anual SFPIE, així com l'oferta com a curs transversal dels programes de Doctorat.
- Incorporar un tema d'Anàlisi de Gènere a la Investigació dins dels cursos transversals ofertats als programes de Doctorat en matèria d'investigació i transferència.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Investigació	Unitat d'Igualtat SFPIE Escola de Doctorat	Any 1,2,3,4	Alumnat IAGI PDI i Doctorat amb certificació	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 8. % d'investigacions UV amb PG	Aquesta evidència requereix la creació d'un ítem de mesurament

OBJECTIU 2.3: VISIBILITZAR LES DONES INVESTIGADORES

Acció 45. Afavorir la creació d'equips paritaris i fomentar els projectes d'investigació, innovació i transferència liderats per dones com a Investigadores Principals (IP).

- Incorporar a les convocatòries d'innovació i transferència pròpies de la UV, dins dels criteris d'avaluació: la composició paritària de l'equip de recerca, així com el lideratge de dones com a IP dels projectes.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació VR Innovació i Transferència	SGI Servei de Transferència i Innovació (STI)	Any 3,4	– Núm. d'equips amb presència equilibrada – % dones IP en projectes d'investigació	

Acció 46. Augmentar la visibilitat de les accions de recerca i transferència fetes per dones investigadores i afavorir la difusió de l'impacte dels seus resultats d'investigació.

- Dissenyar la estratègia comunicativa que permeti aprofitar les sinergies i els esforços de diferents serveis per donar la màxima difusió dels resultats de recerques i visibilització de dones investigadores.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Investigació VR Innovació i Transferència	Unitat d'Igualtat SGI/ UCCL/ STI	Any 1,2,3,4	Núm. d'activitats de Difusió d'investigacions fetes per dones	

Acció 47. Promoure la innovació i transferència realitzada per dones investigadores de la UV.

- Convocar des de la Unitat d'Igualtat per a premiar projectes innovadors i amb potencial de transferència, realitzats per dones investigadores a la UV.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Innovació i Transferència	Unitat d'Igualtat Servei de Transferència i Innovació	Any 2,3,4	Núm. d'accions de suport a dones amb potencial	

Acció 48. Treballar per aconseguir que les revistes científiques de la UV obtinguen la Menció a les Bones Pràctiques Editorials en Igualtat de Gènere dins del Segell de Qualitat de Revistes Científiques de FECYT.

- Aquesta menció s'inclou en forma d'un ítem que és de compliment recomanat: on s'han de complir entre altres els requisits de composició paritària dels diferents comitès de la revista així com l'ús d'un llenguatge inclusiu.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Innovació i Transferència	Servei de Transferència i Innovació Unitat Igualtat	Any 3,4	Núm. d'accions de suport a dones amb potencial	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 9. % de dones IP	

EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

La Universitat de València vetlarà per una governança paritària i treballarà per modificar les normatives perquè siguen generadores de la igualtat efectiva entre dones i homes.

Així mateix, la Universitat de València desplegarà un conjunt d'indicadors de gènere que visibilitzen la situació real de les dones i els homes i que permetran analitzar i fer el seguiment i avaluació de les polítiques d'igualtat en la institució consolidant així l'*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 49. Treballar per a obtenir el Distintiu Igualtat de Gènere en I+D+I de la UV com a entitat que promou la investigació amb perspectiva de gènere.

- Posar en marxa accions per aconseguir que la UV siga en disposició d'obtenir el distintiu regulat en el RD 669/2023.
- Assessorar alguns instituts d'investigació de la UV que tenen plans d'igualtat i mesures complementaries en matèria de paritat i conciliació per a presentar la seua candidatura.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Rectorat / VR Investigació VR Innovació i Transferència VR Igualtat	Gabinet Rectora SGI/ STI Unitat d'Igualtat	Any 2,3	Accions per a posar la UV en disposició d'obtenir el distintiu	

Acció 50. Garantir reglamentàriament la composició paritària de cada òrgan de govern i representació (especialment les Comissions dependents del Claustre).

- Aprovar normativa o reglament específic.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Secretària General	Unitat de suport a Secretària General	Any 1,2,3,4	Evolució del núm. de Comissions i òrgans de govern amb paritat	

Acció 51. Incloure a l'informe de gestió que presenta la Rectora al Claustre un apartat específic sobre la situació efectiva d'igualtat amb les magnituds més rellevants en la gestió, la docència i la investigació.

- Incloure a l'apartat de principals magnituds de la UV, dades relatives de 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.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR. Igualtat Rectora	SAP/ Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Informe Rectora al Claustre amb dades d'igualtat efectiva S/N	

Acció 52. Garantir que tot document de política universitària, reglament o normativa interna, especialment el pressupost anual de la UV, continga el corresponent Informe d'Impacte de gènere.

- Constituir una comissió encarregada de treballar al llarg de l'exercici pressupostari en l'elaboració dels pressupostos amb perspectiva de gènere (PPG) per complir amb la LOSU (art. 57).
- Comptar amb les guies per a elaborar [Informes d'impacte de gènere en la normativa universitària](#) i fer referència a l'acció de l'eix 4 sobre llenguatge inclusiu en la normativa i tot document administratiu.
- Accions de continuïtat: Programar anualment un curs de formació permanent a través SFPIE, [Incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió universitària](#) (15 h).

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Consell de Direcció VR Economia VR Igualtat		Any 1,2,3,4	- Núm. normatives amb informe d'impacte de gènere - Informe de gènere en pressupostos UV	

Acció 53. Incorporar condicions que garantisquen la igualtat en la contractació amb empreses externes als plec-tipus de clàusules administratives particulars.

- Garantir l'exigència de lliurament del pla d'igualtat, el protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe i l'autorització de l'empresa per a la indagació de fets constitutius de denúncia, en particular en aquelles empreses obligades per llei.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Economia Gerència	Servei de Contractació Administrativa	Any 1,2,3,4	Inclusió clàusules socials en matèria d'igualtat i front a la VM S/N	

Acció 54. Assumir la participació activa a les xarxes universitàries per la igualtat.

- Mantindre la funció d'administració de la web *Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria* (RUIGEU) i el treball de coordinació en grups de treball.
- Participació en les trobades del grup d'igualtat de la Xarxa Vives d'Universitats i de la Xarxa valenciana d'universitats per la igualtat, la diversitat i la discapacitat.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3 i 4	- administració RUIGEU UV S/N - participació en trobades anuals	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 10. Evolució % dones als òrgans de govern	

ÀMBIT DE L'OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

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

Acció 55. Millorar el sistema d'informació universitari per a sistematitzar la construcció d'indicadors no androcèntrics.

- Habilitar la desagregació per sexe de totes les bases de dades del sistema informacional universitari de manera que permeti el seu tractament informàtic i estadístic.
- Proporcionar periòdicament dades per alimentar el Sistema d'Indicadors de la XVU i impulsar el del Sistema Públic Universitari Espanyol (SPUE).

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR de Planificació, Qualitat i TIC	SAP Unitat Igualtat	Any 1,2,3,4	Nous indicadors desagregats al SIUV	

Acció 56. Realitzar informes de UVocupació en matèria de gènere, actualitzats periòdicament, a partir dels resultats de les enquestes que realitzen a titulades i titulats.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Vicerektorat d'Ocupació i Programes Formatius	UVocupació	Any 1,2,3,4	Núm. d'informes emesos	

Acció 57. Atendre les peticions externes d'organismes d'igualtat i ciència d'altres institucions públiques, de dades estadístiques de la UV vinculades a qüestions d'igualtat entre homes i dones.

- Informes periòdics que realitza el Grup de Treball d'Igualtat de Gènere sobre 'Política Universitària' de la Xarxa Vives d'Universitats.
- **El Ministerio de Ciencia e Innovación**, per a elaborar l'informe *Científicas en Cifras*
- La **Oficina del Parlamento Europeo en España**. Informe derivat del manifest #DóndeEstánEllas.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3 i 4	- publicació anual informe seguiment	

Acció 58. Realitzar els estudis pertinents per al diagnòstic complet de la situació de desigualtat entre homes i dones a la UV, previ a l'elaboració del proper pla d'igualtat.

- Encarregar estudis per atendre les qüestions exigides per la normativa vigent en matèria de diagnòstic negociat de personal a l'art. 46 de la LO 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Atendre altres temàtiques d'interès com son la docència i recerca amb perspectiva de gènere.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 4	- estudis diagnòstics realitzats	

Acció 59. Realitzar el seguiment i avaluació del pla d'igualtat vigent.

- Realitzar un mesurament ajustat als indicadors proposats, que permeti el seguiment i avaluació de la consecució dels objectius i mesures plantejades en els Plans d'Igualtat.
- Presentació anual de l'informe de seguiment a la CPIUV

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3 i 4	- publicació anual informe seguiment	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 11. Nous indicadors o informes específics de gènere incorporats al SIUV	

EIX 4. LA CULTURA DE LA IGUALTAT

Es consolida la Universitat de València com referent de la cultura de la igualtat. Es desenvoluparà aquesta cultura de la igualtat promovent una programació cultural als centres, campus i serveis. En aquesta línia, els nous formats comunicatius són una eina clau per aconseguir aquest objectiu, incorporant una mirada igualitària en les dinàmiques de producció i difusió de notícies.

S'incentivarà una major presència d'autores i obres de temàtica feminista al catàleg institucional i es treballarà en l'apoderament de les habilitats comunicatives de les dones per tindre més ressò mediàtic com a expertes de la Universitat de València.

ÀMBIT DE CULTURA DE LA IGUALTAT

OBJECTIU 4.1: SENSIBILITZAR I VISIBILITZAR LES DONES REFERENTS

Acció 60. Realitzar actes institucionals per commemorar els dies internacionals 11F, 8M i 25N amb la lectura d'un manifest que visibilitze el compromís de la Universitat amb la igualtat de gènere.

- Fer un calendari conjunt de les activitats que es programen als campus.
- Manifest institucional en les concentracions feministes 8M i 25N.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Actes institucionals commemoratius	

Acció 61. Promoure la presència de dones als actes institucionals i augmentar les doctores "Honoris Causa" i "Medalla" a la UV.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Rectorat Secretària General VR d'Igualtat	Gabinet de Rectorat Unitat de suport a SG Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Evolució % dones DHC i Medalles UV	

Acció 62. Promoure la realització d'activitats vinculades amb la igualtat de gènere amb ajuts econòmics al PDI i PTGAS.

- Convocatòria anual d'ajudes econòmiques per a l'organització de conferències, jornades i altres actes públics que tinguen la finalitat d'impulsar la igualtat entre dones i homes i la visibilitat de les dones en l'àmbit universitari.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat	Comissions d'Igualtat Centres	Any 1,2,3,4	Núm. d'activitats realitzades Pressupost destinat	

Acció 63. Promoure la igualtat de gènere i la prevenció de les violències masclistes en la programació cultural de la UV.

- Dedicar un semestre a la igualtat de gènere en les activitats “Cultura als Campus” i “Activa Cultura”.
- Col·laboració de la Unitat d'Igualtat perquè les activitats culturals i la programació d'exposicions incorporen la perspectiva de gènere.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat VR Cultura i Societat	Servei d'Extensió Universitària, Aules Culturals... Direcció CM Rector Peset	Any 1,2,3,4	Programació prevista en matèria d'igualtat per Servei	Responsabilitat orgànica en funció de la matèria

Acció 64. Fomentar la visibilitat de dones referents en els espais universitaris.

- Designar espais de nova creació amb noms de dones referents.
- Promoure un concurs als campus per realitzar murals de dones referents en espais singulars de la Universitat.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Deganats	Administradors de centres CI centres Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Núm. d'espais amb nom de dona Núm. de murals	

Acció 65. Visibilitzar les autores de la Universitat de València mitjançant la signatura científica amb la revisió del sistema de citació.

- Impulsar el canvi en el sistema de citació de les guies docents i els treballs TFG, TFM i tesis, incloent el nom complet de les autores i autors.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Cultura i Societat	Unitat d'Igualtat Servei de Biblioteques i Documentació CI Centres	Any 1,2,3,4	Accions d'impuls del canvi en el sistema de citació	

Acció 66. Incrementar la presència d'autores i d'obres feministes i per la igualtat amb un programa d'incentius perquè més dones i obres relacionades amb la igualtat de gènere es publiquen a PUV.

- Promoció de publicacions d'autores i les seues obres, aplicar incentius específics.
- Estudiar la publicació d'un resum dels treballs premiats i seleccionats amb més qualitat en el Premi Olga Quiñones.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Cultura i Societat	PUV Unitat d'Igualtat	Any 3,4	Núm. d'accions positives Núm. d'autores i obres feministes	Al catàleg de PUV

Acció 67. Fomentar la lectura d'obres feministes als clubs de lectura per promoure la literatura escrita per dones i comentar lectures des d'una perspectiva de gènere.

- Incorporar obres feministes als clubs de lectura de les Biblioteques.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR de Cultura i Societat VR d'Igualtat	Servei de Biblioteques i Documentació Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Núm. sessions realitzades Persones assistents Obres incorporades	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 12. Evolució del nombre d'accions de sensibilització realitzades	

OBJECTIU 4.2: COMUNICAR I DIFONDRE AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Acció 68. Incorporar continguts d'igualtat de gènere i contra la violència masclista en els canals de comunicació institucionals de la UV.

- Establir una coordinació permanent amb els diferents agents de comunicació per garantir la perspectiva de gènere en els continguts.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR de Planificació, Qualitat i TIC	UV Comunica Unitat Web i Marketing Gabinet de premsa	Any 1,2,3,4	Núm. de continguts	

Acció 69. Actualitzar la guia d'igualtat en el llenguatge de la Universitat i fer accions formatives sobre usos no sexistes del llenguatge.

- Acte de presentació i campanya de difusió de la [guia d'igualtat en el llenguatge](#).
- Mantindre a l'oferta formativa del SFPIE el curs de llenguatge inclusiu i no sexista.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Edició de la guia Campanya difusió Nombre de cursos i persones assistents	

Acció 70. Comptar amb el Servei de Llengües i Política Lingüística per oferir assessorament tècnic que certifique que el text està revisat des del punt de vista del llenguatge no sexista.

- Revisió i traducció de textos utilitzant la guia de llenguatge inclusiu i respectant aquest ús en els textos originals.

- Incloure una certificació o segell de llenguatge inclusiu en els documents oficials de la UV.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis i Política Lingüística	Unitat d'Igualtat Servei de llengües i Política Lingüística	Any 3,4	Núm. documents certificats	

Acció 71. Dissenyar una “Guia d’Expertesa” i realitzar tallers d’apoderament comunicatiu per augmentar les expertes UV als mitjans de comunicació.

- Actualitzar l’actual “guia d’experts” del gabinet de comunicació per incorporar i visibilitzar dones expertes.
- Treballar habilitats comunicatives i combatre la *sensació d'impostora* que s’activa en moltes dones investigadores.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR de Planificació, Qualitat i TIC	UV Comunica Gabinet de Premsa Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Guia S/N Núm. de Tallers i persones assistents	

Acció 72. Visibilitzar la recerca de dones reconegudes i sobre la temàtica d’igualtat de gènere a la web dels departaments.

- Crear apartats específics a les pàgines web per visibilitzar la recerca en matèria de gènere de cada centre o departament.
- Realitzar campanyes de caràcter itinerant als Campus per visibilitzar dones científiques.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR de Planificació, Qualitat i TIC	Web i Màrqueting Unitat d'Igualtat	Any 3,4	Creació espai Web Campanyes sí/no	

Acció 73. Difondre l’informe diagnòstic, així com el IV Pla d’Igualtat en tots els centres i serveis en les dues llengües oficials.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR de Planificació, Qualitat i TIC	Comunica UV Gabinet de premsa Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Campanya difusió Sí/no	

Com mesurem el grau d’acompliment de l’objectiu	Observacions
Indicador 13. Nombre de continguts d’igualtat de gènere i contra la violència masclista en els canals de comunicació institucional de la UV	

EIX 5. IGUALTAT I PARTICIPACIÓ DE L'ESTUDIANTAT

La Universitat de València desenvoluparà una cultura de la igualtat i la participació del seu col·lectiu majoritari, que és l'estudiantat. La universitat garantirà a l'estudiantat que en l'exercici dels seus drets i el compliment dels seus deures no serà discriminat per raó de sexe, atenent especialment les qüestions relatives a la conciliació de l'estudi amb responsabilitats familiars així com les possibles situacions de violència masclista patides dins la UV (veure Eix 1).

A més, per oferir una docència de qualitat i sense biaixos, és fonamental donar la possibilitat de matricular-se en assignatures específiques d'igualtat de gènere així com aquelles que incorporen aquests continguts transversals (veure Eix 2). La mentoria, l'emprenedoria i la inserció laboral són també àmbits on s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere per millorar el seu desenvolupament.

ÀMBIT DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT D'ESTUDIANTS

OBJECTIU 5.1: AFAVORIR LA CONCILIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT DE L'ESTUDIANTAT

Acció 74. Aprovar un reglament d'adaptació curricular i gestions acadèmiques per a garantir la conciliació familiar i acadèmica de l'estudiantat amb responsabilitats de cures, així com aquelles estudiantes amb condició acreditada de víctimes de violència de gènere.

- Revisar normatives que afecten flexibilitat acadèmica (esportistes d'elit, temps parcial).
- Revisar la normativa que regula les pràctiques obligatòries per tal de garantir la possibilitat de flexibilitat per qüestions de conciliació.
- Compensar la desigualtat respecte a la resta de companys: pèrdua de convocatòries d'examen, no tindre la possibilitat de recuperació de pràctiques.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis (co-responsable) VR Ordenació Acadèmica i Professorat	Servei Estudiants Unitat Igualtat	Any 3,4	Normativa revisada i aprovada	

Acció 75. Atendre les peticions de flexibilitat de l'estudiantat de la UV per necessitats especials de conciliació degudament acreditades.

- Facilitar l'atenció de la conciliació familiar i acadèmica de l'estudiantat amb responsabilitats de cures degudament acreditades.
- Facilitar l'adopció de mesures per a la flexibilització acadèmica de víctimes de violència de gènere.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
---------------------	-------------------	---------	------------	--------------

Deganats	Deganats Unitat Igualtat	Any 1,2,3,4	Núm. de peticions ateses	
----------	-----------------------------	-------------	--------------------------	--

Acció 76. Atendre i fer les adaptacions necessàries en cas d'estudiantes embarassades, que puguin estar-ho, o en període de puerperi.

- Identificar les activitats pràctiques incompatibles (educació física, laboratoris que tinguen riscos...).
- Estudiar la desigualtat respecte a la resta de companys: pèrdua de convocatòries d'examen, no tindre la possibilitat de recuperació de pràctiques.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Deganats	Deganats Unitat Igualtat	Any 1,2,3,4	Núm. de peticions ateses	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 14. Evolució del nombre de peticions ateses	

ÀMBIT DE PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

OBJECTIU 5.2: CREAR XARXES HORIZONTALS DE SUPORT PER A LA DETECCIÓ, INFORMACIÓ I PREVENCIÓ AL VOLTANT DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Acció 77. Donar més visibilitat als "Espais Violeta" als centres amb campanyes informatives adreçades a la comunitat estudiantil.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Deganats i direcció centres	Unitat d'Igualtat Administració centres	Anys 1,2,3 i 4	- accions realitzades	

Acció 78. Desenvolupar noves línies de treball en el programa de voluntariat de l'espai violeta per a la prevenció de la violència masclista.

- Oferir formació anual de [voluntariat UV a través del Sedi](#), amb reconeixement de crèdits per a l'alumnat participant.
- Consolidar la implantació del voluntariat en tots els campus de la UV.
- Generar aliances des del voluntariat amb el col·lectiu dels homes per promoure masculinitats igualitàries.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Delegació d'Estudiants	Unitat d'Igualtat Sedi	Anys 1,2,3 i 4	Núm. anual de persones voluntàries participants	

Acció 79. Donar formació a la representació estudiantil per a la prevenció i actuació davant les violències masclistes.

- Incorporar sessió específica explicant el recurs de l'Espai Violeta dins la formació per a la representació estudiantil: ADR, delegats i delegades de curs, sindicats i AGE.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Delegació d'Estudiants	Unitat d'Igualtat Sedi	Anys 1,2,3 i 4	Núm. anual d'accions formatives i persones formades	

Acció 80. Donar continuïtat als grups de suport d'estudiantes que pateixen o han patit la violència masclista.

- Facilitar l'adequació de l'espai on es duja a terme l'activitat.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Anys 1,2,3 i 4	Núm. de persones participants als grups	

Acció 81. Dissenyar una campanya de sensibilització per a previndre i detectar la violència masclista en entorns digitals.

- Col·laborar amb el Sedi per a difondre píndoles audiovisuals o contingut per a xarxes socials relacionat amb la violència que pateixen les dones.
- Preveure l'acompanyament i atenció de l'Espai Violeta per a víctimes de violències digitals.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat Sedi	Anys 1,2,3 i 4	Campanya S/N	

Acció 82. Dissenyar materials didàctics per a formar i treballar les masculinitats igualitàries.

- Elaborar una Guia didàctica per a treballar la igualtat i les masculinitats.
- Generar recursos en format digital, amb píndoles audiovisuals per a difondre en xarxes socials.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'igualtat	Comissions d'Igualtat Centres	Any 1,2	→ Núm. de materials creats	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 15. Evolució del nombre de persones voluntàries per Campus	

ÀMBIT DE SENSIBILITZACIÓ I CULTURA

OBJECTIU 5.3: COMPROMETRE I MOBILITZAR L'ESTUDIANTAT AMB LA CULTURA DE LA IGUALTAT

Acció 83. Mantindre, dins el programa general de Benvinguda, una acció de "benvinguda a la Igualtat".

- Garantir la presència de la Unitat d'Igualtat en tots els Campus de la Universitat de València visibilitzant les activitats adreçades a l'estudiantat i els recursos que li ofereix.
- Dissenyar tallers i jocs per a transmetre la informació més rellevant en un context lúdic i festiu.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat Delegació d'Estudiants	Unitat d'Igualtat SEDI	Any 1,2,3,4	Presència UI a la Benvinguda S/N	

Acció 84. Mantenir el finançament de les ajudes a l'estudiantat en matèria d'igualtat entre homes i dones a través de la convocatòria del Sedi.

- Oferir un punt d'assessorament permanent a l'estudiantat per a presentar projectes de l'àmbit d'igualtat i diversitat.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat Delegació d'Estudiants	Unitat d'Igualtat SEDI	Any 1,2,3,4	Manteniment ajuda a activitats igualtat estudiants S/N	

Acció 85. Incorporar la perspectiva de gènere i apoderament femení als programes de mentoria de l'estudiantat.

- Incorporar informació sobre el recurs de l'Espai Violeta dins la formació del programa *Entreiguals* i dins la formació del programa *Baula* com a complement per millorar el vincle amb la universitat.
- Promoure la mentoria de dones estudiantes en titulacions masculinitzades a través de la iniciativa *#MagnIFICa* de mentoria amb estudiantes de la facultat de Física, que forma part del Projecte Lise Meitner.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat Delegació d'Estudiants	Unitat d'Igualtat SEDI, Fac. Física	Any 1,2,3,4	Accions de mentoria i persones assistents	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 16. Evolució del nombre de projectes presentats a la convocatòria d'ajudes	

ÀMBIT DE SALUT I GÈNERE

OBJECTIU 5.4: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA SALUT

Acció 86. Dispensar productes d'higiene femenina en els edificis de la UV.

- Ubicar punts de distribució als Campus (en biblioteques i serveis d'esports) amb material de salut menstrual, estipulant un preu simbòlic per garantir l'accés a tota la comunitat universitària.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Economia	Unitat d'Igualtat Administradors centes	Anys 3 i 4	Núm. de punts de distribució	

Acció 87. Oferir tallers de sensibilització sobre dignitat menstrual adreçats a l'alumnat de la UV.

- A través de tallers específics per Campus sobre salut de les dones.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat CI Centres	Anys 1,2, 3 i 4	Núm. de tallers i persones participants en els tallers	

Acció 88. Impulsar la pràctica de l'esport i vida saludable de les estudiants.

- Encarregar un programa d'incentivació de l'esport femení per oferir consells de nutrició, rutines esportives i aprofitar aplicacions digitals i grups de *whatsapp* per a facilitar espais socialitzadors que incrementen la motivació de les dones.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Sostenibilitat	Unitat d'Igualtat FCAFE i Fisioteràpia Servei d'esports UVSostenibilitat	Anys 1,2,3 i 4	Encàrrec programa Núm. d'actuacions implementades	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 17. Evolució del nombre de persones participants al programa d'incentivació de l'esport femení	

ÀMBIT D'INSERCIÓ LABORAL I EMPRENEDURIA

OBJECTIU 5.5: PROMOURE LA INSERCIÓ LABORAL I L'EMPRENEDORIA DE LES ESTUDIANTES I TITULADES

Acció 89. Fomentar el lideratge femení a través del programa Ingenia.

- Difondre i fer seguiment del programa que persegueix fomentar l'emprenedoria i l'apoderament de les futures emprenedores i empresàries.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació VR Igualtat	UV Emprèn Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	- Núm. d'estudiantes que participen al programa IngeniaUV - Núm. de projectes emprenedors	

Acció 90. Promoure programes d'orientació professional i mentoria amb perspectiva de gènere.

- Al programa Shadowing de la UV per a estudiants d'últim curs de grau i/o estudiants de postgrau oficial.
- Oferir sessions formatives sobre reconeixement d'estereotips en la professió: negociació salarial, sostre de vidre.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació VR Igualtat	UV Ocupació Unitat d'Igualtat	Any 3,4	- Iniciatives amb perspectiva de gènere en orientació professional	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 18. Evolució del nombre de persones participants al programa Ingenia	

El IV Pla d'Igualtat va obtenir:

- Aprovació unànime del Pla d'igualtat en matèria de personal (Eix 1) per la Comissió Negociadora (sessió de 4 de juliol de 2024).
- Informe favorable unànime de la CPIUV del IV Pla d'Igualtat (sessió del 22 de juliol de 2024).
- Aprovació unànime del Consell de Govern (sessió de 8 d'octubre 2024).