

IV PLA D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA INFORME DE SEGUIMENT A 31-12-2025

Hand-drawn mathematical diagrams and formulas:

- A square with vertices A and B.
- A right-angled triangle with angle α and hypotenuse $\frac{\alpha}{360^\circ}$.
- A circle with a point P_N and angle α .
- Formulas: $a^2 + b^2 = \frac{\alpha}{360^\circ} \pi \cdot r^2$, $\pm 2\pi r$, $P_N = \frac{\alpha}{360^\circ}$, $\frac{P_N}{\pi \cdot r^2} = \frac{\alpha}{360^\circ}$.
- Trigonometric identities: $\sin 300^\circ = \sin(3 \cdot 90^\circ - 30^\circ)$, $\cos 30^\circ = \frac{\sqrt{3}}{2}$, $\frac{2}{2}$.
- Sum formulas: $\frac{\sin(x+y)}{\cos x \cos y} = \frac{2 \cdot \pi \cdot r}{\dots}$.



ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	5
EIX 1. PERSONAL	12
ÀMBIT DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DE PTGAS I PDI.....	13
OBJECTIU 1.1: AFAVORIR LA CONCILIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT	13
ÀMBIT DE FORMACIÓ.....	14
OBJECTIU 1.2: PRIORITZAR LA FORMACIÓ EN IGUALTAT PER A TOTA LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA ...	14
ÀMBIT D'ACCÉS I CARRERA PROFESSIONAL	15
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	15
ÀMBIT DE VIOLÈNCIA MASCLISTA.....	17
OBJECTIU 1.4: UNA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA LLIURE DE VIOLÈNCIES MASCLISTES OFERINT ACOMPANYAMENT ADEQUAT A QUI LES PATEIX I IMPULSANT MASCULINITATS IGUALITÀRIES	17
ÀMBIT DE SALUT I GÈNERE	19
OBJECTIU 1.5: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA SALUT	19
EIX 2. ELS PROCESSOS CLAU DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA	20
ÀMBIT D'ENSENYAMENT	21
OBJECTIU 2.1: TRANSVERSALITZAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A L'ENSENYAMENT UNIVERSITARI	21
ÀMBIT D'INVESTIGACIÓ, INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA	24
OBJECTIU 2.2: GARANTIR UNA INVESTIGACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	24
OBJECTIU 2.3: VISIBILITZAR LES DONES INVESTIGADORES	25
EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI DE LA IGUALTAT	26
ÀMBIT DE GOVERNANÇA.....	27
OBJECTIU 3.1: ACONSEGUIR UNA GOVERNANÇA UNIVERSITÀRIA PARITÀRIA, AMB NORMATIVES GENERADORES D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES	27
ÀMBIT DE L'OBSERVATORI DE LA IGUALTAT.....	28
OBJECTIU 3.2: AMPLIAR, APROFUNDIR I CONSOLIDAR L'OBSERVATORI DE LA IGUALTAT	28
EIX 4. LA CULTURA DE LA IGUALTAT	30
ÀMBIT DE CULTURA DE LA IGUALTAT	31
OBJECTIU 4.1: SENSIBILITZAR I VISIBILITZAR LES DONES REFERENTS	31
OBJECTIU 4.2: COMUNICAR I DIFONDRE AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	33
EIX 5. IGUALTAT I PARTICIPACIÓ DE L'ESTUDIANTAT	35
ÀMBIT DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT D'ESTUDIANTS.....	36
OBJECTIU 5.1: AFAVORIR LA CONCILIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT DE L'ESTUDIANTAT	36
ÀMBIT DE PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA.....	37

OBJECTIU 5.2: CREAR XARXES HORIZONTALS DE SUPORT PER A LA DETECCIÓ, INFORMACIÓ I PREVENCIÓ AL VOLTANT DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA	37
ÀMBIT DE SENSIBILITZACIÓ I CULTURA	38
OBJECTIU 5.3: COMPROMETRE I MOBILITZAR L'ESTUDIANTAT AMB LA CULTURA DE LA IGUALTAT	38
ÀMBIT DE SALUT I GÈNERE	39
OBJECTIU 5.4: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA SALUT	39
ÀMBIT D'INSERCIÓ LABORAL I EMPRENEDURIA	40
OBJECTIU 5.5: PROMOURE LA INSERCIÓ LABORAL I L'EMPRENEDORIA DE LES ESTUDIANTES I TITULADES	40

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.

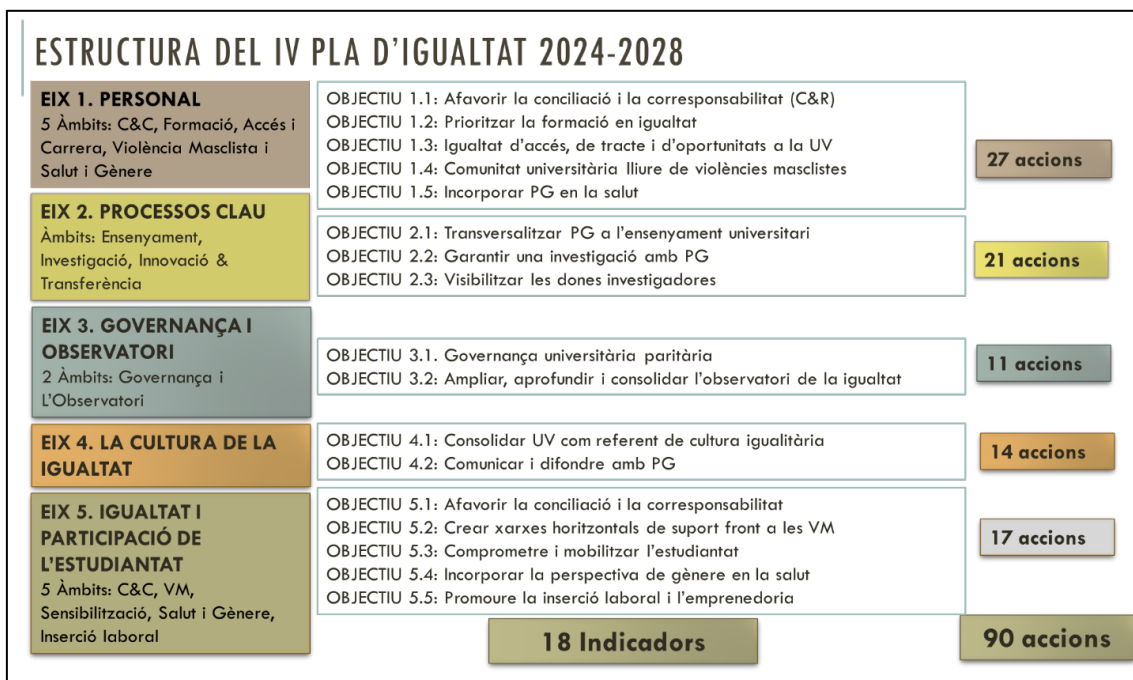
El seguiment és el procés que té per finalitat obtindre un coneixement precís sobre les intervencions realitzades de cara a poder avaluar i emetre una valoració sobre el valor d'allò aconseguit i poder prendre decisions. Per a això és necessari partir de la recollida i l'anàlisi de la informació de manera detallada.

El seguiment ha de procurar preparar les dades prèvies perquè l'avaluació accomplisca els seus objectius: conèixer el grau de compliment dels objectius del pla, analitzar el desenvolupament del procés del pla, reflexionar sobre la continuïtat de les accions i identificar noves necessitats que requereixen accions per a fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

En l'avaluació del Pla donarem resposta al que s'ha aconseguit, què s'ha complert?, què s'ha aconseguit?, què no s'ha aconseguit? I en el seguiment responem al què s'ha fet: quines accions s'han realitzat.

El IV Pla d'Igualtat de la Universitat de València 2024-2028 s'estructura en quatre eixos que articulen 11 àmbits d'actuació. Per a cada dimensió es formulen uns objectius, el número total dels quals ascendeix a 17, i es concreten en 90 accions mitjançant les quals s'espera aconseguir-los.

El gràfic següent recull l'ordenació del Pla.



EIXOS i OBJECTIUS	Total accions	Previstes	Realitzades	No realitzades	En procés	Grau acompliment
EIX 1. PERSONAL	27	25	12	6	7	48,0%
1.1 Afavorir la conciliació i la corresponsabilitat	8	6	2	2	2	
1.2 Prioritzar la formació en igualtat	3	3	2	1	-	
1.3 Garantir la igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats	3	3	1	-	2	
1.4 Comunitat universitària lliure de violències masclistes	7	7	4	1	2	
1.5 Incorporar PG en salut	6	6	3	2	1	
EIX 2. PROCESSOS CLAU	21	17	6	6	5	35,3%
2.1 Transversalitzar la perspectiva de gènere a l'ensenyament	13	12	5	4	3	
2.2 Garantir una investigació amb perspectiva de gènere	4	4	1	2	1	
2.3 Visibilitzar dones investigadores	4	1	-	-	1	
EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI	11	9	4	2	3	44,4%
3.1 Governança universitària paritària	6	5	1	2	2	
3.2 Consolidar l'Observatori de la Igualtat	5	4	3	-	1	
EIX 4. CULTURA DE LA IGUALTAT	14	11	7	1	3	63,6%
4.1 Consolidar la UV com referent cultura igualitària	8	7	4	1	2	
4.2 Comunicar i difondre amb PG	6	4	3	-	1	
EIX 5. IGUALTAT I PARTICIPACIÓ DE L'ESTUDIANTAT	17	14	8	2	4	57,1%
Afavorir la conciliació i la corresponsabilitat	3	2	2	-	-	
Crear xarxes horitzontals de suport front a VM	6	6	2	1	3	
Comprometre i mobilitzar l'estudiantat	3	3	2	-	1	
Incorporar PG en la salut	3	2	1	1		
Promoure inserció laboral i empenedoria	2	1	1	-	-	
IV PLA IGUALTAT	90	76	37	17	22	48,7%

EIX I – Les persones

L'eix 1, dedicat a les persones, té un grau d'acompliment de 45,8% en aquest primer any del IV pla d'igualtat. És concentren dos dels principals reptes del pla, que recauen principalment en la responsabilitat del vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives, com són la conciliació i corresponsabilitat i la prevenció de la violència masclista.

L'increment de sales de lactància en molts centres i espais de la universitat són una mesura molt positiva en matèria de conciliació. Pel que fa a allò no aconseguit en aquest àmbit, assenyalaríem la necessitat de canvis reglamentaris que suposen una transformació real en qüestions de dedicació docent per a la compatibilitat amb la vida personal i familiar.

Els àmbits de formació i carrera professional són punts forts en quant al grau d'acompliment de les accions planificades.

Pel que fa a la prevenció i actuació davant les violències masclistes partíem d'una aposta molt decidida a l'anterior pla, que s'ha vist sostinguda amb molts esforços per part de l'equip de la unitat. Queda pendent la consolidació del recurs de l'Espai Violeta.

Convé assenyalar que s'ha fet un esforç en el nou àmbit de salut i gènere, amb la coordinació amb la clínica psicològica i l'oferta de nous cursos i tallers en aquesta matèria.

ÀMBIT DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

OBJECTIU	ACCIONS							
1.1	1	2	3	4	5	6	7	8

ÀMBIT DE FORMACIÓ

OBJECTIU	ACCIONS		
1.2	9	10	11

ÀMBIT D'ACCÉS I CARRERA PROFESSIONAL

OBJECTIU	ACCIONS		
1.3	12	13	14

ÀMBIT DE VIOLÈNCIA MASCLISTA

OBJECTIU	ACCIONS						
1.4	15	16	17	18	19	20	21

ÀMBIT PERSPECTIVA DE GÈNERE EN SALUT

OBJECTIU	ACCIONS						
1.5	22	23	24	25	26	27	



EIX II – Processos clau – Ensenyament i Investigació

Aquest eix dedicat als processos clau de la Universitat de València, com són la docència, la recerca i la transferència, és on les polítiques d'igualtat costen més de realitzar. El grau d'acompliment de les accions que teníem previstes per aquest primer any del pla és del 35,3%. És cert que es produeixen avanços pel que fa a la docència amb perspectiva de gènere impulsats per un nombre creixent de grups d'innovació docent que aposten per revisar continguts i proposar nous materials i eines docents. Malauradament, els canvis en els plans d'estudi de les titulacions són més lents i ja es quedaren pendents en l'anterior pla d'igualtat.

Val a dir que es realitzen algunes accions complementàries com ara la difusió l'assignatura específica "Relacions de Gènere", així com de la col·lecció de guies per a la docència universitària amb perspectiva de gènere de la Xarxa Vives i de les guies d'igualtat en el llenguatge de la UV, oferint formació en el Pla de Formació Permanent amb un curs específic dedicat a la Docència Universitària amb Perspectiva de Gènere (DUPEG).

Garantir una investigació amb perspectiva de gènere o visibilitzar dones investigadores constitueixen de nou objectius sense complir. És cert que moltes de les accions més ambicioses estan programades per als següents anys del pla. El que sí podem posar en valor són tots els treballs que es presenten cada any als premis "Olga Quiñones" per a investigacions amb perspectiva feminista i de gènere.

ÀMBIT ENSENYAMENT

OBJECTIU	ACCIONS						
2.1	28	29	30	31	32	33	
OBJECTIU	ACCIONS						
2.1	34	35	36	37	38	39	40

ÀMBIT INVESTIGACIÓ

OBJECTIU	ACCIONS			
2.2	41	42	43	44

VISIBILITZAR DONES INVESTIGADORES

OBJECTIU	ACCIONS			
2.3	45	46	47	48

EIX III – Governança i Observatori

El tercer eix del nostre pla s'estructura en aquests dos grans blocs: governança i observatori d'igualtat. Com a grans reptes es planteja, d'una banda, que 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.

I, d'altra banda, proposa que 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.

En aquest eix, l'avaluació mostra que el 44,4% de les accions han estat realitzades, total o parcialment. El millor grau d'execució correspon a les tasques de l'Observatori, especialment a aquelles accions de continuïtat.

En l'apartat de governança, un objectiu important tot just iniciat és l'elaboració dels pressupostos amb perspectiva de gènere.

Sí que mostra una continuïtat positiva la participació al treball a les diverses xarxes d'àmbit estatal, lingüístic o autonòmic en matèria d'igualtat (RUIGEU, CRUE, Xarxa Vives, Xarxa Universitats Públiques Valencianes).

ÀMBIT DE GOVERNANÇA

OBJECTIU	ACCIONS					
3.1	49	50	51	52	53	54

ÀMBIT DE L'OBSERVATORI D'IGUALTAT

OBJECTIU	ACCIONS				
3.2	55	56	57	58	59

EIX IV – Cultura de la Igualtat

Aquest és l'eix que mostra un major grau d'execució: 63,6%, fet que hem de valorar de forma molt positiva.

Segons la definició inicial del pla, l'eix quart es basa en la consolidació de la Universitat de València com un referent de la cultura de la igualtat i aquest objectiu es concreta a la promoció d'una programació cultural als centres, campus i serveis.

Es dona, a la definició del pla, molta importància als nous formats comunicatius com a eina clau per aconseguir aquest objectiu, incorporant una mirada igualitària en les dinàmiques de producció i difusió de notícies.

Qüestions que es van destacar van ser la incentivació d'una major presència d'autores i obres de temàtica feminista al catàleg institucional així com el treball en l'apoderament de les habilitats comunicatives de les dones per tindre més ressò mediàtic com a expertes de la Universitat de València.

En allò que respecta, doncs, al compliment, assenyalaríem com a trets destacats la commemoració dels dies institucionals, la convocatòria d'ajudes PTGAS-PDI per a la realització d'activitats que tinguen com a eix temàtic la igualtat, la designació d'espais amb nom de dones, els clubs de lectura feministes o la comunicació institucional d'activitats, notícies, etc.

OBJECTIU	ACCIONS							
4.1	60	61	62	63	64	65	66	67

COMUNICAR I DIFONDRE AMB PG

OBJECTIU	ACCIONS					
4.2	68	69	70	71	72	73

EIX V – L'estudiantat

Aquest eix és una novetat en aquest IV pla. Els anteriors plans d'igualtat portaven accions per a l'estudiantat, però, per primera volta, el pla contempla explícitament l'objectiu de que la Universitat de València desenvoluparà una cultura de la igualtat i de la participació al seu col·lectiu majoritari.

El pla recull que 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.

A més, es té en compte que, 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. 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.

És especialment notable que el grau d'execució d'aquest eix, 57,1%, siga relativament alt en un eix de nova creació, encara que, evidentment, queden accions per desenvolupar.

Destacaríem com a accions realitzades les gestions de mediació acadèmica, ja siga per motius de conciliació o de l'espai violeta, en col·laboració amb els centres, les campanyes informatives, els grups de suport a víctimes de violència, la participació en la benvinguda o en les ajudes amb el SEDI o iniciatives en matèria d'esport i vida saludable.

ÀMBIT DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT D'ESTUDIANTS

OBJECTIU	ACCIONS		
5.1	74	75	76

CREAR XARXES HORIZONTALS DE SUPORT FRONT A VM

OBJECTIU	ACCIONS					
5.2	77	78	79	80	81	82

COMPROMETRE I MOBILITZAR L'ESTUDIANTAT

OBJECTIU	ACCIONS		
5.3	83	84	85

INCORPORAR PG EN LA SALUT

OBJECTIU	ACCIONS		
5.4	86	87	88

PROMOURE INSERCIÓ LABORAL I EMPRENEDORIA

OBJECTIU	ACCIONS	
5.6	89	90

EIX 1. PERSONAL



ÀMBIT DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DE PTGAS I PDI

OBJECTIU 1.1: AFAVORIR LA CONCILIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT

- 1. Disposar d'espais d'estada amables per raons de conciliació i corresponsabilitat als centres, aularis i altres edificis singulars.**
 - **Realitzada- acció de continuïtat.**
 - S'han inaugurat 7 [Espais de conciliació/Sales de lactància](#) amb geolocalització amb el QR de la placa identificativa en col·laboració amb IHAN UNICEF: Facultat de Geografia i Història, Filologia, Traducció i Comunicació, Palau de Cerveró, Filosofia i Ciències de l'Educació, Campus de Burjassot, Parc Científic i Facultat de Matemàtiques.
Evidències: hem gastat els 600€ previstos per al canviador de l'Espai Lluís Vives i dos plaques per a senyalitzar sales als centres .

- 2. Realització i difusió de campanyes de conciliació corresponsable a tota la comunitat universitària.**
 - **Pendent lligada al compliment de l'acció 3 i 4.**

- 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.**
 - **Realitzada parcialment:** S'ha mantingut la recomanació als departaments per part del VR de professorat.
 - **Però no s'ha aprovat cap canvi reglamentari per estendre el [POD concilia](#) a tots els departaments de la UV. **Pendent per al nou equip en 2026.****

- 4. Oferir ajudes econòmiques per a sufragar les despeses familiars que suposen les estades de recerca del personal de la UV en altres universitats.**
 - **Acció prevista per al 2027.** 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.

- 5. Estudiar les peticions de flexibilitat del personal de la UV per necessitats especials de conciliació en situacions greus degudament acreditades.**
 - **Realitzada- acció de continuïtat.** Hem canalitzat dos sol·licituds de conciliació:
 - Baixa per maternitat i conseqüències en còmput docència i provisió de places.
 - Permís de cures per persones dependents.

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

- Acció prevista per al 2026. Revisar els supòsits de “plans personals de teletreball” per necessitats greus de conciliació (hospitalització de familiar per exemple).

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

- **Pendent.** No s'han estudiat mesures per evitar que la maternitat/paternitat penalitze la carrera investigadora.
- **Reprendre 2026** temes tractats en la reunió amb una investigadora amb problemes de conciliació.

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

- **Realitzada parcialment:** 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.
- **Pendent la revisió de normativa:** 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.

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

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.

- Realitzada- acció de continuïtat.** S'ha mantingut l'oferta al SFPIE en Igualtat, diversitat i sostenibilitat amb 9 cursos ofertats.

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

- **PENDENT** 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. [Demandar col·laboració CPIUV](#)
- **PENDENT** 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.).

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.
- [Revisar Incorporació de la LO 10/2022, de garantia integral de la llibertat sexual](#)

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

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

Realitzada: S'ha aprovat una modificació del reglament de selecció del personal docent i investigador de la Universitat de València. [ACGUV 21/2024](#):

ANNEX II. Barems marc per a la selecció del professorat contractat: Ajudant Doctor, Substitut, Permanent Laboral, Ajudant Doctor, Associat, Substitut

APARTAT 7. MESURES D'ACCIÓ POSITIVA PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS (màxim 2 punts)

Permisos, llicències o excedències per raons de naixement, gestació, embaràs, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció, lactància o situacions anàlogues, per raons de conciliació o cura de fills i filles, familiars o persones dependents, per

violència de gènere, així com baixes per incapacitat temporal per malaltia de llarga durada (almenys de 16 setmanes), sempre que siguin durant l'exercici de l'activitat docent i investigadora en universitats i centres d'investigació: 0,05 punts per setmana. De igual forma es valoraran les situacions de discapacitat reconeguda (certificat de discapacitat des de 33% fins a 64%: màxim 1 punt; des de 65%: màxim 2 punts)

- Estudiar possibles mesures d'acció positiva segons LO 2/2023, del Sistema Universitari (art. 65.1) per afavorir l'accés de dones a les àrees de coneixement més masculinitzades.

Pendent 2026 incorporació Acció Positiva a les ajudes del Departament Astrofísica com a bona pràctica extrapolable a la resta.

- **Pendent** per al PTGAS: estudiar la possibilitat de valoració mitjana dels mèrits de cursos de formació.

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.

- **Realitzada parcialment:** Recomanació d'aplicar excepcions introduint la possibilitat de renúncia a partir d'un nombre màxim de participació en comissions. Davant les consultes rebudes s'aplica la recomanació emesa per la Sindicatura de Greuges.
- **Pendent estudiar la possibilitat de recompensar amb mèrits de gestió la participació en comissions i tribunals. No s'ha revisat cap normativa.**

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

- **Realitzada parcialment. Acció de continuïtat**
- **Pendent crear una comissió de seguiment del pla en la que participen la Unitat d'Igualtat i el SAP per millorar la recollida d'informació.**

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

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.

- **Realitzada parcialment:** La subcomissió de convivència està actuant seguint l'esperit del protocol perquè formen part la VR d'Igualtat i la directora de la Unitat i ho garanteixen.

Pendent oferir sessions formatives de capaciació 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.

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.

- **Realitzada- acció de continuïtat.** 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. **Pendent introduir millores per evitar la revictimització de les denunciants en fase de procediments disciplinaris**
- **Pendent 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).

Evidències: S'han registrat 22 casos a través de l'Espai Violeta de la Unitat d'Igualtat en el curs 2024-2025. En 7 dels casos es va formalitzar la denúncia i activació del protocol.

La Comissió de Garanties ha tractat 3 casos en 2024 de 3 de les estudiantes:

- 2 casos resolució amb mediació
- 1 cas desestimat perquè no era d'aplicació el protocol d'assetjament

La subcomissió de convivència (constituïda a partir de gener 2025) va tractar 4 casos en 2025, que han derivat en:

- 2 casos resolució amb mediació.
- 1 cas derivat a Secretaria General per ser matèria disciplinària.
- 1 cas desestimat perquè no era d'aplicació el protocol d'assetjament.

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

- **Realitzada parcialment:** S'ha dotat de mitjans amb la incorporació d'una persona a la plantilla que atén l'Espai violeta a la Unitat d'Igualtat.
- **Pendent continuar amb la campanya informativa a consergeries i secretaries.**

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).

- **Pendent.** Donar formació a PTGAS/PDI a partir de les persones que integren la Comissió de Polítiques d'Igualtat de la UV (CPIUV).
- **Pendent.** Impulsar la creació de xarxes d'homes on se generen propostes i sinèrgies per a potenciar la masculinitat igualitària.
- **Pendent.** 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.

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

- **Realitzada:** Difusió a la CPIUV del 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. Aprovació del [codi de bones pràctiques de la Fac. De Filologia, Traducció i Comunicació](#) en juny 2025.
- Difusió de les tertúlies feministes dialògiques entre la comunitat universitària. Col·laboració amb Filosofia i CC Educació i amb Servei de Biblioteques.

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

- **Realitzada:** 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.

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.

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

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

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.

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

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

- **Realitzada:** Realitzar campanya de sensibilització.

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

- **Realitzada parcialment** 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](#).
- **Pendent.** Donar visibilitat i difusió a través de la Unitat d'Igualtat.

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

- **Realitzada:** A través de la formació a la demanda del SFPIE, oferta de tallers específics sobre salut de les dones: menstruació, sòl pelvià, osteoporosis, etc.
- Incorporada 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.
- **Realitzada parcialment** : campanya copa menstrual en els banys. Pendent dispensar productes d'higiene femenina en els edificis de la UV.

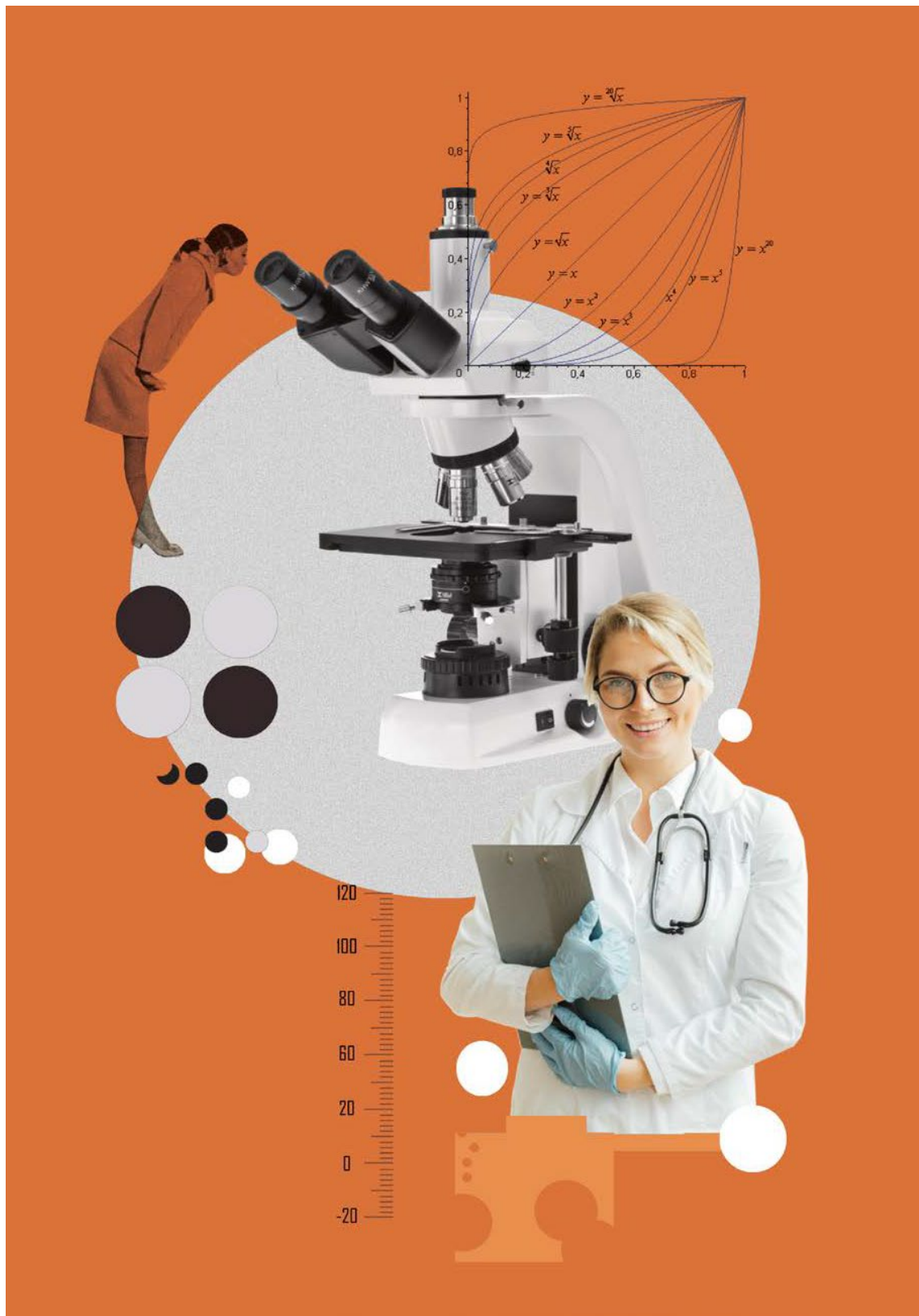
26. Aplicar protocols específics en l'atenció a dones en els gabinets de salut de la UV.

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

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

- **Pendent.** Implementar eines per a arrebregar les dades desagregades per sexe.

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

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

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

Propostes per al nou equip rectoral després d'eleccions (VR de formació permanent, transformació docent i ocupació): aconseguir una especialització en igualtat de gènere

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

- **Pendent.** 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.

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

- **Realitzada** la difusió de guies i materials que tenim a la [web](#). I 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).

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.

- **Realitzada** 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.

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

- Incloure els indicadors relatius a les dades de matrícula, graduació i rendiment de l'estudiantat.
- Analitzar la informació obtinguda desagregada per sexe

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.

- **Pendent per a 2026.** 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.
- Evidència: 122 projectes d'innovació educativa incorporen la PG.

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.

- **Pendent** Reactivar la formació del comitè d'expertes a CPIUV
- Millorar visibilitat a [la web](#)

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.

- **Realitzada parcialment:** taller de 5 hores de duració, realitzat el 20/06/2025 "*TFM/TFG con propósito: Investiga, Construye y Transforma por la Igualdad*" transferència amb perspectiva de gènere a través dels reptes plantejats per organitzacions del tercer sector a l'estudiantat que prepara un treball de recerca.
- **Pendent revisió reglament.** 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 almenys alguns dels temes.

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

- **Pendent.** Revisió de guies docents incorporant competències transversals i continguts específics per a la investigació amb perspectiva de gènere en màster i doctorat.

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

- **Realitzada:** Gestió de la matrícula i millora de la difusió amb campanyes específiques en Benvinguda.

RELACIONS DE GÈNERE	CURS 2024/25	CURS 2023/24	CURS 2022/23
SALUT I SOCIETAT	9	9	10
PENSAMENT, HISTORIA I SOCIETAT	30	20	28
POLITIQUES, CIUTADANIA I SOCIET	15	21	20
PENSAMENT ECONOMIC FEMINISTA	41	27	21
CIENCIA, TECNOLOGIA I SOCIETAT	20	19	10
TOTAL	115	96	89

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.

Evidències: Evolució matrícula STEM per sexe

ESTUDIANTS ÀREES STEM				
Enginyeries ETSE	Dona	home	TOTAL	% DONES
Curs 2021/22	434	1.446	1.880	23,1%
Curs 2022/23	413	1.344	1.757	23,5%
Curs 2023/24	436	1.354	1.790	24,4%
Curs 2024/25	427	1.270	1.697	25,2%

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.

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

IV PLA IGUALTAT	Treballs presentats	TFG	TFM	Tesis	Total	
EDICIÓ XI	Línia 1 IGUALTAT		12	12	9	33
2024/2025	Línia 2 DIVERSITAT		5	8	2	15

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

- **Realitzada.** 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.
- **Pendent.** Incorporar un tema d'Anàlisi de Gènere a la Investigació dins dels cursos transversals ofertats.

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

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

- **Pendent per a 2027.** 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.

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.

- **Parcialment.** 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.

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

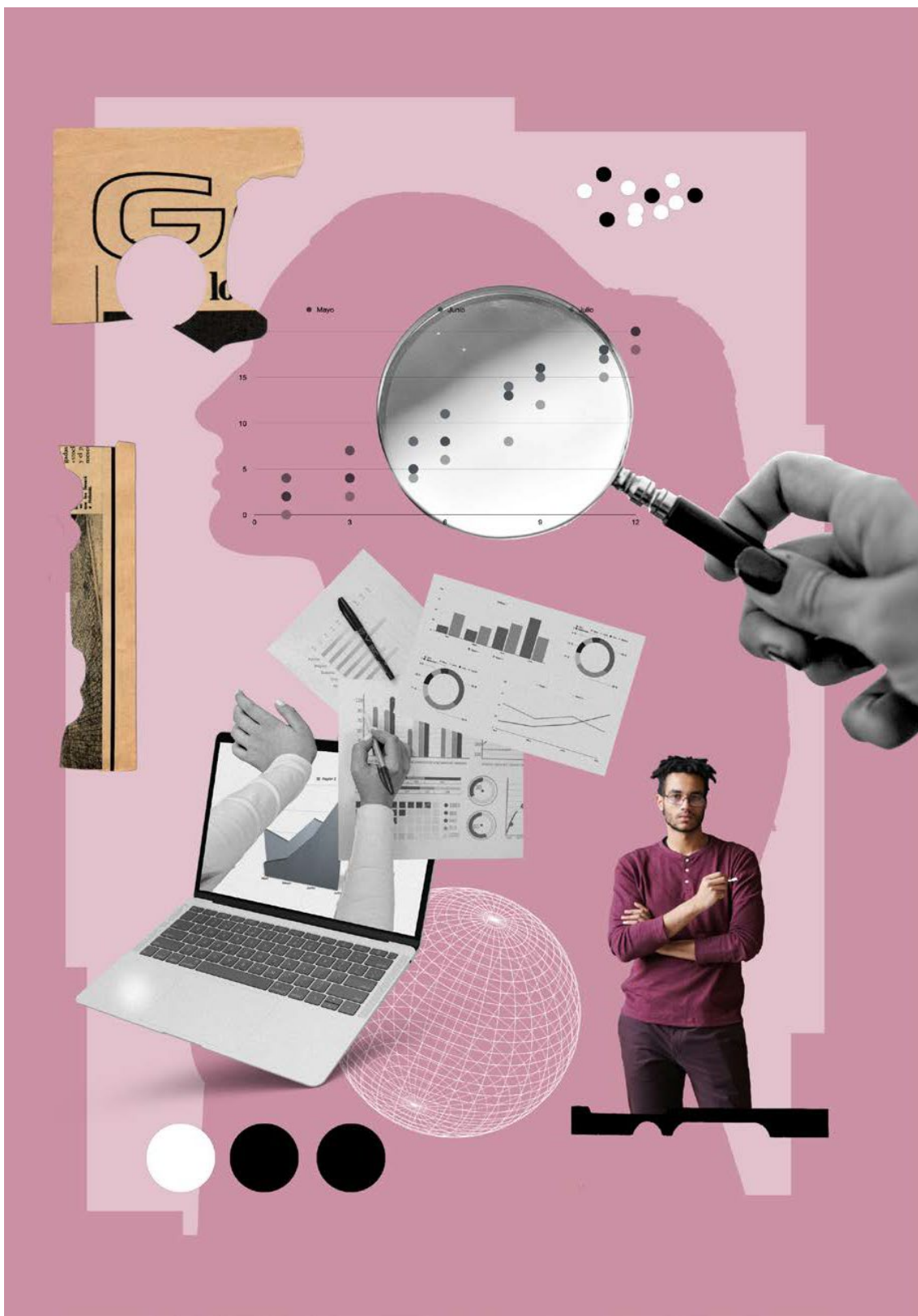
- **Pendent per a 2026.** Convocar des de la Unitat d'Igualtat per a premiar projectes innovadors i amb potencial de transferència, realitzats per dones investigadores a la UV.

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.

- **Pendent per a 2027.** 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.

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

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

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.

- Pendent per a 2026. 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.

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

- Aprovar normativa o reglament específic.
- **Pendent.** Evidències: Evolució del núm.. de Comissions i òrgans de govern amb paritat.

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.

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.

- **Pendent.** 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).
- **Parcialment realitzada.** 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).

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	

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

- **Acció de continuïtat realitzada:**
- 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.

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

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

- **Parcialment.** 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).

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

- **Realitzada:** Analitzar des de la perspectiva de gènere els Estudis d'Inserció laboral dels Graduats i Graduates.

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.

- **Realitzada :**
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*.

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.

- **A realitzar en 2027.** 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.

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

- **Realitzat** 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.
- **Realitzada** la presentació anual de l'informe de seguiment a la CPIUV

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



ÀMBIT DE CULTURA DE LA IGUALTAT

OBJECTIU 4.1: SENSIBILITZAR I VISIBILITZAR LES DONES REFERENTS

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.

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

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

- **Parcialment realitzada.** Impulsar a través dels centres les candidatures de dones de prestigi per a rebre reconeixement.

La darrera investidura va ser en 2023, a proposta de la Facultat de Dret, Fabiola Meco (madrina) de la catedràtica emèrita Ilona Selma Kickbusch (Munic, 1948), experta en salut global, amb especial interès en la governança sanitària mundial.

Al llarg del segle XX, tant els Doctorats Honoris Causa (DHC) com les Medalles que es van atorgar van ser pràcticament la totalitat per als homes: el 100% del total de 41 distincions DHC i només una dona va rebre la Medalla de la Universitat de València en 1992. Al llarg del segle XXI s'ha revertit en part aquesta discriminació de les dones, però la proporció continua sent molt reduïda: un 31% del total de medalles i un 17% del total de DHC.

Proporció de dones als Doctorats Honoris Causa i medalles del segle XXI

	HOMES	DONES	Total	% Dones
DHC	52	11	63	17%
Medalles	24	11	35	31%

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.

AJUDES PTGAS/PDI	2024		2025	
	LINEA 1 IGUALTAT	LINEA 2 DIVERSITAT	LINEA 1 IGUALTAT	LINEA 2 DIVERSITAT
Projectes presentats	51	17	50	24
Projectes concedits	40	17	43	22
% projectes concedits	78,4%	100,0%	86,0%	91,7%
Quantia econòmica destinada	18.000	10.000	25.000	10.000

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

- **Realitzada:** Dedicat 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.

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

- Designar espais de nova creació amb noms de dones referents.
- **Pendent:** Promoure un concurs als campus per realitzar murals de dones referents en espais singulars de la Universitat.
- **Exemples realitzats:** En Filologia canvi de nom a l'Espai Isabel Cara Simó, en Medicina: 11F amb noms de dones en passadissos

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

- **Pendent:** 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.

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.


- **Pendent per a 2027:** 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.

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.

- **Realitzada:** Incorporar obres feministes als clubs de lectura de les Biblioteques.

Arranca el Club de Lectura Feminista de la Universitat.

Aquest desembre, dins del club de lectura "Donde las palabras nos unen" organitzat per l'associació Concilyarte i dirigit per Mila Villanueva.

L'objectiu és fomentar la literatura feminista, crear un espai de diàleg crític i visibilitzar les veus de les autores que han contribuït —i continuen contribuint— a repensar el món des de la igualtat. 

Aquest Club de lectura de narrativa contemporània és en castellà i està obert a tot el públic en general. Es realitza a Sala Multiusos de la Biblioteca d'Humanitats "Joan Reglà" al carrer Arts Gràfiques del Campus de Blasco Ibáñez. Inici: 1 desembre, 19h.

Les properes sessions serien:

- 2 de març, *Escritorías* amb Angeles Echevarría
- 20 d'abril *Yeguas exhaustas* amb Bibiana Collado

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

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

- **Realitzada:** coordinació permanent amb els diferents agents de comunicació per garantir la perspectiva de gènere en els continguts.

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

- **Realitzada:** 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	

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.

- **Pendent per a 2027:** 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.

71. Actualitzar la “Guia d’experts” del gabinet de comunicació canviant la seua denominació per incorporar i visibilitzar dones expertes.

- **Pendent:** actualitzar la Guia.
- **Realitzada:** tallers anuals per a treballar habilitats comunicatives i combatre la *sensació d’impostora* que s’activa en moltes dones investigadores.

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

- **Pendent per a 2027:** 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.

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

- **Realitzada:** acte presentació plans institucionals.
- **Pendent per a 2026:** campanyes de difusió a través de web i xarxes socials per donar a conèixer principals indicadors i accions del pla.

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



ÀMBIT DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT D'ESTUDIANTS

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

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.
- **Prevista per a 2027.** Evidències: Normativa revisada i aprovada

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

- **Realitzada:** Gestions amb els centres per facilitar l'atenció de la conciliació familiar i acadèmica de l'estudiantat amb responsabilitats de cures degudament acreditades.
- **Realitzada:** Intermediació acadèmica des de l'Espai Violeta per a facilitar l'adopció de mesures per a la flexibilització acadèmica de víctimes de violència de gènere.

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

- **Realitzada:** Gestions amb els centres per Identificar les activitats pràctiques incompatibles (educació física, laboratoris que tinguen riscs...).
- 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

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

- **Realitzada:** cursos i tallers per donar a conèixer a l'estudiantat el recurs que acompanya els panells de l'Espai Violeta dels centres.

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

- **Realitzada:** Oferir formació anual de [voluntariat UV a través del Sedi](#), amb reconeixement de crèdits per a l'alumnat participant.
- **Pendent.** Generar aliances des del voluntariat amb el col·lectiu dels homes per promoure masculinitats igualitàries.

Evidències	2023	2024	2025
voluntàries Espai Violeta	22	26	15
Persones formades SFPIE	202	196	206

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

- **Parcialment realitzada:** 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	

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

- **Realitzada:** Facilitar l'adequació de l'espai on es duga a terme l'activitat.

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

- **Pendent.** 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.

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

- **Realitzada parcialment** amb els grups de discussió.
- **Pendent.** 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.

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

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

- **Realitzada:** Garantim 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.
- Dissenyat tallers i jocs per a transmetre la informació més rellevant en un context lúdic i festiu.

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

- **Realitzada:** Oferim un punt d'assessorament permanent a l'estudiantat per a presentar projectes de l'àmbit d'igualtat i diversitat.

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

- **Pendent:** 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.
- **Realitzada:** 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

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.

Realitzada parcialment: COPA MENSTRUAL

En col·laboració amb UV Sostenibilitat i UV discapacitat volem promoure l'ús de la copa menstrual entre la comunitat universitària afegint un adhesiu en els banys on es considere adient. S'ha fet un enviament a tots els centres que ho han demanat.

Pendent per a 2027 l'ubicació de punts de distribució de productes d'higiene femenina.

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

- **Pendent** replicar els tallers específics per Campus sobre salut de les dones.

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

- **Realitzada:** programa d'incentivació de l'esport femení per oferir consells de nutrició, rutines esportives que incrementen la motivació de les dones.

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 EMPRENEDORIA

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

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

- **Realitzada.** Pendent de difondre i fer seguiment del programa que persegueix fomentar l'emprenedoria i l'apoderament de les dones.

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.
- **Pendent per a 2027:** Oferir sessions formatives sobre reconeixement d'estereotips en la professió: negociació salarial, sostre de vidre.

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