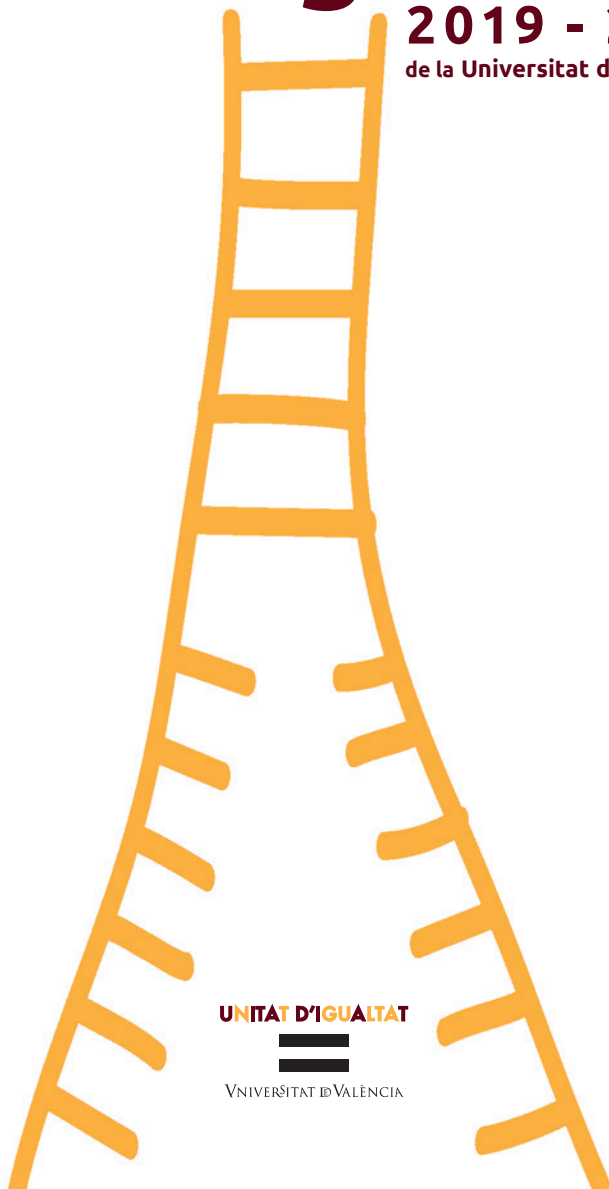




Pla d'igualtat

2019 - 2022

de la Universitat de València



UNITAT D'IGUALTAT



UNIVERSITAT ID VALÈNCIA

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

Presidenta: **Elena Martínez García**, vicerectora d' Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat

Amparo Mañes Barbé, directora de la Unitat d'Igualtat

Pau Serrano Magdaleno, tècnica de la Unitat d'Igualtat

Inés Soler Julve, tècnica de la Unitat d'Igualtat

GRUPS DE TREBALL DELS EIXOS DEL III PLA D'IGUALTAT

Eix 1. Les Persones

Persones expertes de la CPIUV

- Consolación Adame Sánchez (Fac. Economia)
- Pilar Rueda Segado (Fac. Matemàtiques)
- Pepe Ramírez Martínez (Gerència)
- Gemma Fabregat Monfort (Fac. Dret)
- Ana María Sánchez (Fac. Infermeria)

Representació sindical (CPIUV) i estudiantil

- Lluïsa Allepuz Olsina (CGT)
- Elena Mut Montalva (CCOO)
- Maribel Belda Ferrer (CCOO)
- Carmen Hernández Ortega (CSIF)
- Encarna Canet Benavent (STEPV)
- Silvia Arranz Ferre (UGT)
- Lúdia Escrivà Sala (AGE)

Persones expertes externes a la CPIUV

- M^a José Alberola Mateos (Assessoria Jurídica)
- María González Béjar (ICMOL)
- Amparo Alonso Sanz (Fac. Magisteri)
- Alicia Villar Aguilés (Fac. CC. Socials)
- Sandra Obiol Francés (Fac. CC. Socials)
- Celia Guillem Monzón (RRHH PAS)
- Laura Coscollá Pascual (RRHH PDI)

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

Persones expertes de la CPIUV

- Concepción López Ginés (Fac. Medicina i Odontologia)
- Inmaculada Fuentes Durá (Fac. Psicologia)
- Mónica Bolufer Peruga (Fac. Geografia i Història)
- Pascuala García Martínez (Fac. Física)

Persones expertes externes a la CPIUV

- Capitolina Díaz Martínez (Fac. CC. Socials)
- Ana Marrades Puig (Fac. Dret)
- María González Béjar (ICMOL)
- Soledad Rubio Candel (CDC-UCC)
- Lucía Gómez Sánchez (CGT)

Eix 3. Governança i Observatori de la Igualtat

Persones expertes de la CPIUV

- Pepe Ramírez Martínez (Gerència)

Representació sindical (CPIUV) i estudiantil

- Carmen Mifsut Herrera (CGT)
- Maribel Belda Ferrer (CCOO)
- Sergi Vidal Domínguez (AGE)
- Mercedes Elizalde Monteagudo (estudiant Claustre)

Persones expertes externes a la CPIUV

- Marcela Jabbar Churba (Fac. CC. Socials)
- Beatriz Belando Garín (Fac. Dret)
- Amparo Ricós Vidal (Fac. Filologia, Traducció i Comunicació)
- M^a José Añón Roig (Fac. Dret)
- Teresa Bausá Gallen (SAP)

Eix 4. Cultura de la Igualtat

Persones expertes de la CPIUV

- Laura Monrós Gaspar (Aula Arts Escèniques)
- Begonya Pozo Sánchez (Fac. Filologia, Traducció i Comunicació)

Representació sindical (CPIUV) i estudiantil

- Emilia Moreno de la Vieja (CGT)
- Carmen Hernández Ortega (CSIF)

Persones expertes externes a la CPIUV

- Mercedes Guills Merin (Fac. Filologia, Traducció i Comunicació)
- Remei Castelló Belda (Gabinet Premsa)
- Anna Bonmatí Alcántara (Cultura)
- Laura Guzmán Taberner (SEDI)

© Universitat de València

Dipòsit legal: V-1888-2019

Impremta:

El III Pla d'Igualtat va obtenir:

- Aprovació unànime de la Mesa Negociadora (sessió de 29 de març de 2019)
- Informe favorable unànime de la CPIUV (sessió de 8 d'abril de 2019)
- Aprovació unànime del Consell de Govern (sessió del 16 d'abril de 2019)

Preàmbul · · · · ·	<u>05</u>
Introducció · · · · ·	<u>07</u>
Eix1: Les persones· · · · ·	<u>13</u>
Eix2: Els Processos Clau de la Universitat de València· · · · ·	<u>27</u>
Eix3: Governança i Observatori de la Igualtat · · · · ·	<u>39</u>
Eix4: La Cultura de la Igualtat · · · · ·	<u>49</u>



Preàmbul

Presentem el III Pla d'Igualtat de la Universitat de València que amb una vigència de quatre anys (2019-2022) i amb seixanta-quatre accions a implementar es planteja com a objectiu primordial, de la mateixa manera que els anteriors plans, garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes d'aquesta institució.

Volem destacar que és un document de treball ambiciós però realista i assolible i molt transversalitzat ja que intervenen nombrosos vicerectorats, centres, serveis i unitats. Amb objectius mesurables, més accions permanents que puntuals i sobretot, transparent, amb facilitat per comprovar amb evidències el seu grau de compliment.

Tot i que el principi d'igualtat forma part dels valors d'aquesta institució i així s'evidencia en els seus estatuts, el diagnòstic per l'elaboració del III Pla d'Igualtat de la Universitat demostra que persisteixen asimetries de gènere tant en l'estudiantat, en el Personal Docent i Investigador i en el Personal d'Administració i Serveis i cal adoptar mesures que ajuden a construir una universitat on la igualtat efectiva entre homes i dones siga una realitat.

Aquest Pla doncs, es proposa quatre grans reptes com són la conciliació i coresponsabilitat, l'actuació enfront de les violències masclistes, la transversalitat de la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la investigació universitàries i, la formació en igualtat i contra les violències masclistes. Unes línies de treball que els anteriors plans d'igualtat no havien pogut consolidar i que ara es converteixen en un vertader desafiament.

Per aquest motiu, aquest III Pla tot i que manté vius els fonaments dels anteriors plans, evoluciona en la precisió de les accions i dels òrgans responsables i compromet així el mandat del principi d'igualtat entre dones i homes en la nostra Universitat.

Confie en el compromís de tota la comunitat universitària per fer d'aquest Pla, una eina de treball que permeta fixar el concepte d'igualtat entre dones i homes en tots els processos clau de la Universitat.

Aconseguir que la Universitat de València siga un espai d'igualtat i lliure de violència de gènere és feina de totes i tots.

Mavi Mestre Escriba

Rectora



1. Justificació

La Universitat de València és una de les primeres institucions universitàries de l'Estat espanyol a disposar d'una Unitat d'Igualtat, la qual cosa va permetre en un període relativament breu, elaborar i negociar el seu primer Pla d'Igualtat.

El I Pla (2010-2012), va complir la missió d'assentar les bases en les quals la igualtat real de dones i homes ha de moure's en la nostra universitat i, per extensió, en tot l'àmbit social en el qual aquesta es compromet. És cert que no es van complir totes les expectatives, especialment en aquelles que marquen la transversalitat del principi d'igualtat en els dos processos clau de la institució, la docència i la investigació. Per aquest motiu, el II Pla (2013-2017) va mantenir vius els principis del primer, però avançant en la concreció de les seues mesures i la responsabilitat institucional dels qui, des de tots els aspectes de l'ensenyament, la investigació, la gestió i la cultura, han de respondre a l'obligació legal de fer del principi d'igualtat un dels principis rectors de l'estratègia de la Institució en tots els seus camps d'actuació.

Destaquem a continuació alguns assoliments derivats del procés d'implantació del II Pla d'Igualtat:

- L'aprovació del **Codi de Conducta i Bones Pràctiques** en matèria d'igualtat de gènere amb l'objectiu d'afavorir la transversalitat de les polítiques d'igualtat en la institució universitària, assentant les bases del que significa construir una comunitat universitària lliure de sexisme i violència contra les dones.
- Les **campanyes animant a la participació de les dones i recomanant incloure en els processos electorals la perspectiva de gènere**, de manera que s'incloguen mesures que garanteixen la igualtat entre dones i homes, l'ús d'un llenguatge integrador i igualitari al llarg de les campanyes electorals i la composició paritària dels equips de govern i/o gestió.
- **L'elaboració d'un informe sobre desigualtats retributives indirectes entre dones i homes en la UV (bretxa salarial)** que va ser pioner en tot el sistema universitari espanyol i que, coordinat per Capitolina Díaz, es va basar en una anàlisi estadística a partir de les nòmines del personal de la universitat, així com una anàlisi qualitativa a partir d'entrevistes que busquen comprendre les trajectòries professi-

onals d'homes i dones. En aquest informe es va posar en relleu que una de les principals causes de les diferències retributives entre homes i dones de la nostra comunitat universitària és directament imputable a problemes relacionats amb la conciliació de la vida familiar.

- **Reconeixement de l'excel·lència acadèmica**, intel·lectual i social de dones a través d'investidures com a Doctores Honoris causa, Medalles de la Universitat o actes d'homenatge a dones pioneres de la nostra Universitat.
- **La posada en marxa d'un curs d'Incorporació de l'Anàlisi de Gènere a la Investigació (IAGI)**, ofert a alumnes de doctorat, PAS i PDI de la nostra Universitat i que, per la seua novetat, ha sigut exportat a altres universitats espanyoles i llatinoamericanes, així com a institucions i centres dedicats a la investigació del nostre país.

2. El procés d'elaboració del III Pla d'Igualtat

Finalitzat el període de vigència del II Pla d'Igualtat, en 2017 es van iniciar els treballs per a l'adopció d'un nou Pla. Com és obvi, la primera tasca va ser realitzar el diagnòstic institucional en matèria d'igualtat. Per això es van realitzar o van encomanar els següents informes o estudis, que van culminar al llarg de 2018:

- Les investigadores Capitolina Díaz, Marcela Jabbaz i Teresa Samper presenten els resultats de l'estudi sobre bretxa salarial de gènere en la Universitat de València (2017).
- Les investigadores Sandra Obiol i Àlicia Villar presenten els resultats de l'estudi sobre conciliació personal, familiar i professional de les persones que treballen a la Universitat de València (2018).
- Diagnòstic «La igualtat a la Universitat de València» realitzat des de l'Observatori d'Igualtat. Anàlisi amb perspectiva històrica de les xifres de la igualtat a la Universitat de València tenint en compte les asimetries de gènere en els tres col·lectius que conformen la comunitat universitària: estudiantat, personal d'administració i serveis (PAS) i personal docent i investigador (PDI).
- Diagnòstic de la situació de cada Eix del Pla: Anàlisi de les Debilitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats (DAFO) realitzat pels Grups de Treball conformats per persones que pertanyen a les Comissions

d'Igualtat de cada centre, una representació estudiantil i sindical, així com persones expertes en cada una de les àrees temàtiques en què s'estructura el nou Pla d'Igualtat.

L'elaboració del III Pla ha estat un treball col·lectiu fruit de la participació de nombroses persones de la comunitat universitària, membres de les Comissions d'Igualtat dels centres de la UV, sindicats, estudiantat, expertes i experts en investigació en matèria d'igualtat de gènere, de l'Institut Universitari d'Estudis de les Dones de la UV (IUED), així com del Vicerectorat d'Igualtat, Sostenibilitat i Diversitat i de la Unitat d'Igualtat.

Des de la Unitat d'Igualtat es va treballar perquè els grups de treball per a cada eix tingueren, a més dels documents diagnòstics abans esmentats, material documental suficient per tal d'elaborar noves propostes i mesures de cara al nou Pla:

— **Documentació elaborada per a treballar en les reunions**

- Informe de situació actual: Indicadors elaborats des de la Unitat d'Igualtat per a cada un dels eixos
- Resum d'incidències conegudes a la Unitat d'Igualtat (en matèria de conciliació i violència de gènere)
- Mesures destacades i regulació en altres plans d'igualtat d'altres universitats
- Normativa corresponent per a cada un dels eixos (Estudiants, PAS i PDI)
- Articles i guies d'interès en la matèria

— **Persones participants**

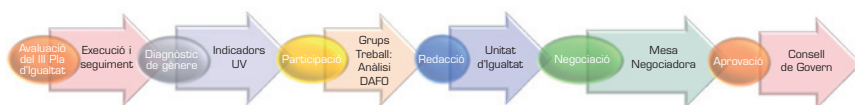
- Unitat d'Igualtat: directora i les dues tècniques d'igualtat
- Les persones expertes de la Comissió de Polítiques d'Igualtat de la UV
- Les persones expertes externes
- Representació sindical
- Representació estudiantil

— **Objectius de les reunions**

1. Realitzar una aproximació als punts forts i àrees de millora de l'eix corresponent.

2. Elaborar el diagnòstic de la situació: Anàlisi Debilitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats (DAFO)
3. Definir objectius a aconseguir
4. Proposar accions per a aconseguir objectius
5. Establir prioritats (si cal, aplicar matriu d'importància: importància-impacte/cost)
6. Seqüència prioritzada d'accions segons coherència temporal
7. Com mesurar objectius (sistema d'indicadors del pla)
8. Com mesurar accions (seguiment del pla)

El quadre següent sintetitza el procés que porta a l'elaboració del tercer pla:



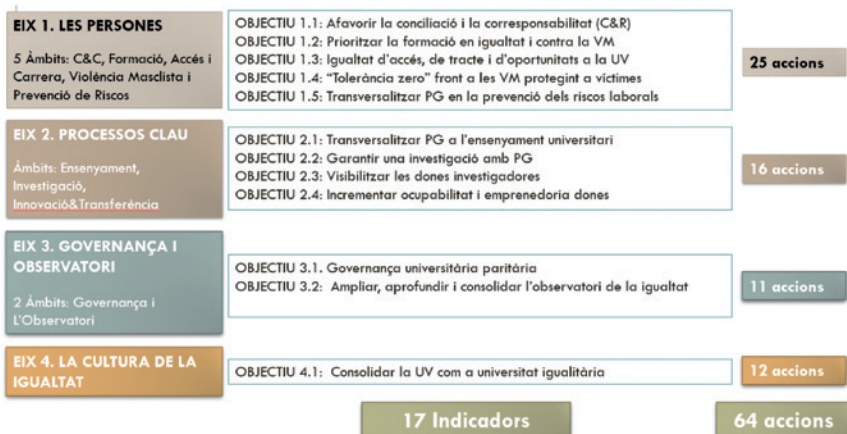
Com a **característiques** d'aquest Pla, destaquem les següents:

1. Ambicions però realista i assolible.
2. Molt transversalitzat: Intervenció de nombrosos vicerektorats, centres, serveis i unitats.
3. Més estructural que conjuntural: Més accions permanents que puntuals.
4. Transparent: Facilitat per a comprovar evidències en l'execució.
5. Amb objectius mesurables: Tots els objectius tenen associat l'indicador o indicadors de mesurament.

L'estructura del III Pla inclou quatre eixos. L'Eix 1. Les Persones, en què es plantegen com a grans reptes: l'elaboració d'un Pla integral de conciliació i corresponsabilitat (PAS, PDI i Estudiants), el treball per a prevenir i afrontar la violència masclista i la formació, accés i carrera professional del personal de la UV. L'Eix 2. Els Processos Clau de la Universitat, en què es plantegen com a grans reptes: mesurar el grau de transversalització de la perspectiva de gènere en docència i investigació i avançar en la seua consecució a les àrees prioritàries, com són les titulacions de Magisteri i el Màster de Professorat de Secundària. L'Eix 3. La Governança i l'Observatori de la Igualtat, en què es plantegen com a grans reptes: millorar la presència de dones en llocs de res-

ponsabilitat i mantindre indicadors actualitzats a l'Observatori d'Igualtat. L'Eix 4. La Cultura de la Igualtat, en què es plantegen com a grans reptes: consolidar la marca de la UV com a universitat igualitària, així com vetlar per un ús no sexista del llenguatge i la importància de la visibilització de dones.

ESTRUCTURA DEL III PLA D'IGUALTAT 2019-2022



3. Grans reptes per al III Pla d'Igualtat

- La Conciliació i coresponsabilitat
- L'actuació enfront de les violències masclistes
- La transversalitat de la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la investigació universitàries.
- La formació en igualtat i contra les violències masclistes

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 masclista.

a) La conciliació i coresponsabilitat

En línia amb l'ambició contingut en matèria d'igualtat del programa electoral de la candidata a les eleccions en 2018, i actual rectora, Maria Vicenta Mestre, un dels grans reptes del III Pla d'Igualtat es troba en el seu Eix 1, dedicat a les Persones, el primer Objectiu de les quals se centra a afavorir la conciliació i coresponsabilitat en la UV.

b) L'actuació enfront de les violències masclistes

La Universitat de València es planteja en aquest III Pla d'Igualtat com a gran objectiu que el clima institucional siga de «tolerància zero» enfront de les violències masclistes donant una protecció adequada a les víctimes. Una de les accions previstes és crear «Espais violeta» en els Centres per a difondre les polítiques, documents i esdeveniments en matèria d'igualtat i contra la violència masclista, així com «Punts violeta» a les festes universitàries.

c) La transversalitat de la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la investigació universitàries.

En l'àmbit de l'ensenyament els reptes del III Pla d'Igualtat se centren en transversalitzar la perspectiva de gènere en l'ensenyament universitari destacant entre altres accions «Aprovar un Pla per a transversalitzar gènere a totes les titulacions». També afavorir la continuació de l'oferta formativa en l'àmbit de la investigació a través del curs d'Incorporació de l'Anàlisi de Gènere a la Investigació (IAGI).

d) La formació en igualtat i contra les violències masclistes

Finalment, per abordar amb eficàcia aquests reptes, es fa necessari realitzar un important esforç formatiu per a garantir la sensibilitat, eficiència i eficàcia de cada integrant de la comunitat universitària que haja d'intervenir en la superació dels reptes anteriors.

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.

Eix1

Les persones





Autor: Miguel Lorenzo



Eix 1. Les persones

La Universitat de València vol garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes amb la implementació d'un model integral de conciliació i corresponsabilitat per tota la comunitat universitària. Així mateix vol assegurar la igualtat de tractament i d'oportunitats en les condicions de treball i fomentar la construcció d'una Universitat *Igualtària, Diversa, Inclusiva i Sostenible*. És primordial, així mateix, canviar les actituds de silenci davant la violència contra les dones per les de tolerància zero davant comportaments irrespectuosos, i per això s'activaran els protocols de prevenció i d'actuació davant la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Àmbit de conciliació i corresponsabilitat d'estudiants, PAS i PDI



Autor: Miguel Lorenzo



Acció 1				
Promoure un estudi diagnòstic de la situació jurídica de la conciliació i coresponsabilitat per a tots els col·lectius implicats.				
Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1	Estudi S/N	

Dissenyar i aprovar un model integral de conciliació i corresponsabilitat aplicable a tots els col·lectius universitaris: Personal d'Administració i Serveis (PAS), Personal Docent i Investigador (PDI), Personal Investigador (PI), i Estudiantat, a partir de l'anàlisi prèvia dels drets ja reconeguts per la legislació vigent.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat/ VR Professorat/ VR Estudis / Gerència	Unitat d'Igualtat	Any 2, 3	- Model S/N - Nombre d'accions C&C derivades del model	Responsable orgànic segons col·lectiu

Revisar i actualitzar les normatives necessàries per a implementar el model integral de conciliació i corresponsabilitat, comptant amb la col·laboració de les Comissions d'Qualitat dels Centres.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat/ Com. Igualtat Centres	Any 3, 4	Nombre normatives actualitzades	



Acció 4

Avaluar la possibilitat de creació d'escoles infantils i centres de dia (o de proposar la signatura de Convenis amb les i els properes als Campus) i modificar, quan es puga reactivar, el Fons d'acció social, adaptat a les noves necessitats del personal de la Universitat de València (sobretot en matèria de conciliació i corresponsabilitat).

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Gerència	Any 1, 2, 3, 4	- Nom. Convenis signats % Fons social C&C	

Acció 5

Disposar d'espais d'estada flexibles per raons de conciliació i corresponsabilitat als Centres.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Infraestructures	Administració edificis	Any 1, 2, 3, 4	Nombre d'espais C&C	

Acció 6

Analitzar un model experimental de reunions de treball intel·ligent, flexible i deslocalitzat (PAS i PDI), seguint el model «Virtual Meetings in Public Agencies» dels països nòrdics.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR TIC	Centres i Serveis	Any 1, 2, 3, 4	Nombre de reunions virtuals	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu

Indicador 1. Evolució del nombre d'hores de permisos per C&C

Observacions

Per col·lectiu i sexe

Indicador 2. Satisfacció amb la C&C UV

Per col·lectiu i sexe



Àmbit de Formació

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

Acció 7				
Prioritzar la formació en igualtat, en llenguatge inclusiu i contra la violència masclista d'agents clau UV: càrrecs acadèmics i de gestió; Unitat d'Igualtat, Sindicatura de Greuges, Assessoria Jurídica, Servei de Prevenció i Medi ambient, personal vinculat a la comunicació, Servei d'Investigació, Serveis de Recursos Humans (PAS i PDI), Unitat per a la integració de persones amb discapacitat; PDI novell (programa de Formació Integral del Professorat Universitari (FIPU), PDI de les diverses titulacions, Comissió d'Incidències i de Seguiment previstes al Protocol davant les Agressions Masclistes), Servei d'Informació i Dinamització d'Estudiants (SEDI), Assemblees de Representants (ADRs) i voluntariat en matèria de violència masclista; incloent aquesta formació com a requisit a la Relació de Llocs de Treball quan resulte necessari.				
Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Formació	SFPIE	Any 1, 2, 3, 4	Continguts d'igualtat, contra la VM i noves masculinitats al Pla de formació anual	
VR Professorat Gerència	S RRHH PDI S RRHH PAS	Any 1, 2, 3, 4	Evolució del nombre de llocs amb requisit formatiu en igualtat	



Acció 8

Incrementar l'oferta de cursos específics de transversalització de la perspectiva de gènere a les activitats universitàries.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Formació	SFPIE	Any 1, 2, 3, 4	Nombre de cursos de transversalització de la PG	Per tipus d'activitat (docència, investigació, gestió)

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu

Observacions

Indicador 3. Nombre d'hores de formació en igualtat, VG, llenguatge inclusiu per a agents clau

Per col·lectiu, sexe i tipus de curs

Indicador 4. Evolució del nombre d'hores ofertes en matèria de igualtat, VG, llenguatge inclusiu

Per col·lectiu i sexe

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 9

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

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei d'Investigació	Any 1, 2, 3, 4	Nombre anual de beques	



Acció 10

Estudiar mesures d'acció positiva per a incorporar professors i dones d'escalas tècniques en àrees masculinitzades i facilitar que la maternitat no influisca negativament en la seua carrera professional.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Professorat Gerència	S RRHH PDI S RRHH PAS	Any 1, 2, 3, 4	Nombre d'accions positives realitzades	Responsable orgànic segons col·lectiu

Acció 11

Crear un «Programa de Lideratge acadèmic i professional per a dones PDI i PAS» i un «Programa de mentorització de dones estudiantes».

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Professorat, VR Estudis Gerència	S RRHH PDI S RRHH PAS SEDI	Any 1, 2, 3, 4	— Programa PDI S/N — Programa PAS S/N — Programa Estud S/N	Responsable orgànic segons col·lectiu

Acció 12

Fomentar la participació de dones en xarxes d'investigació i valorar la creació d'una unitat de suport i assessorament a les dones emprenedores.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació VR Innovació	Servei d'Investigació UVocupació	Any 1, 2, 3, 4	— Evolució Nombre dones investigadores en xarxes — Creació unitat S/N	Responsable orgànic segons col·lectiu



Acció 13

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

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Investigació	Unitat d'Igualtat Servei d'Investigació	Any 1, 2, 3, 4	– Sol·licituds cursades – Nombre d'accions positives realitzades	Responsable orgànic segons matèria

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu

Observacions

Indicador 5. Evolució de la plantilla

Per categoria i sexe

Àmbit de Violència Masclista

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

Acció 14

Promoure un estudi per a mesurar el clima i el grau de violència masclista en la comunitat universitària mitjançant enquestes i entrevistes.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 2	Estudi S/N	





Autor: Miguel Lorenzo

Acció 15

Aprovació del nou Protocol d'Assetjament sexual, per raó de sexe i sexista, donant-li caràcter reglamentari i garantir a les víctimes de la violència masclista assessorament jurídic.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Secretària General	Unitat d'Igualtat Assessoria Jurídica	Any 1	— Aprovació protocol S/N — Valor Reglamentari S/N	Responsable orgànic segons matèria

Acció 16

Crear «Espais violeta» als Centres per a difondre les polítiques, documents i esdeveniments en matèria d'igualtat i contra la violència masclista, així com «Punts violeta» a les festes universitàries.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Deganats i Direcció de Centres	Unitat d'Igualtat Administració Centres	Any 1, 2, 3, 4	— Nombre d'espais violeta creats — Punts violeta activats	



Acció 17

Crear una xarxa de voluntariat (PAS, PDI i Estudiants) per a la sensibilització i prevenció al voltant de la violència masclista i el suport i acompanyament a les víctimes.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat SFP/SEDI	Any 1, 2, 3, 4	Nombre de personal voluntari (per col·lectiu)	

Acció 18

Complementar les mesures cautelars de seguretat adoptades pels òrgans judicials externs, amb el nostre protocol de seguretat interna, per a evitar possibles riscos en les víctimes de violència masclista de la Universitat de València.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Gerència	Unitat d'Igualtat Servei de Seguretat UV	Any 1, 2, 3, 4	Nombre d'atencions realitzades	

Acció 19

Establir mesures cautelars addicionals: canvi de torn, grup, trasllat... (sempre que es puga adreçades a la persona agressora), i també les requerides per la víctima (les anteriorment ressenyades i també anul·lació, reducció matrícula...) que es poden preveure, tant en la via informal de resolució de conflictes com mitjançant l'activació del protocol i posteriorment.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1, 2, 3, 4	Nombre mesures cautelars adoptades sobre sol·licitades	Implicació d'altres VRs segons mesures



Acció 20				
Crear grups de suport per a ajudar a Víctimes de violència masclista de la comunitat universitària.				
Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1, 2, 3, 4	Nombre de grups i persones ateses en relació a la demanda	
Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu				Observacions
Indicador 6. Nombre de casos i víctimes aforats				Per estaments
Indicador 7. Satisfacció de les denunciants amb l'atenció rebuda				Per estaments

Àmbit de Prevenció de Riscos Laborals

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

Acció 21				
Actualitzar el Pla de Prevenció, el Mapa de Riscos Laborals i l'Estudi de Riscos Psicosocials, seguint les estratègies basades en el coneixement científic del «Gènere» amb la finalitat d'identificar oportunitats i línies d'actuació, adoptant un enfocament sensible i integrador de gènere en l'àmbit de la prevenció i avaluació de riscos per a la salut en el treball.				
Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Servei de Prevenció i Medi Ambient	Any 1, 2, 3, 4	— Actualització Pla de Prevenció amb PG S/N	



			— Actualització MapaRiscos amb PG S/N — Actualització estudi riscos psicosocials amb PG S/N	
--	--	--	---	--

Acció 22

En els llocs en els quals el Mapa de Riscos haja identificat perill per a les dones embarassades o que puguen estar-ho, preveure la possibilitat de canvis temporals del lloc de treball.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Servei de Prevenció i Medi Ambient	Any 1, 2, 3, 4	Nombre de canvis temporals de llocs respecte dels demanats	

Acció 23

En cas d'estudiantes embarassades, que puguen estar-ho, o en període de puerperi, identificar activitats pràctiques incompatibles (educació física, laboratoris que tinguen riscs...) i fer-ne les adaptacions necessàries.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Estudis	Centres	Any 1, 2, 3, 4	Nombre d'adaptacions realitzades respecte de les demanades	



Acció 24				
Exigir al personal sanitari del Servei de Prevenció i Medi ambient o dependent del mateix, formació mèdica que tinga en compte les diferències en la salut en funció del sexe.				
Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Servei de Prevenció i Medi Ambient	Any 1, 2, 3, 4	Personal sanitari amb formació amb PG front al personal sanitari total	

Acció 25				
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	Servei de Prevenció i Medi Ambient	Any 1, 2, 3, 4	% informació per sexe respecte informació total	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 8. Nombre d'instruments de prevenció amb PG respecte dels instruments totals	



Eix2

Els Processos Clau de la Universitat de València





Autor: Miguel Lorenzo



Eix 2. Els Processos Clau de la Universitat de València

La Universitat de València transversalitzarà la perspectiva de gènere en l'ensenyament i garantirà igualment 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 Social, de Salut i d'Educació, fonamentalment feminitzades.

Àmbit d'Ensenyament

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

Acció 26

Aprovar un Pla per a transversalitzar la perspectiva de gènere a totes les titulacions de la Universitat de València.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Estudis	CAT Centres	Any 1, 2, 3, 4	Nombre de titulacions amb PG	



Acció 27

Establir eines per tal de monitoritzar el grau de transversalització de la perspectiva de gènere a les titulacions universitàries.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis	Unitat d'Igualtat Centres	Any 1, 2, 3, 4	Eines creades	

Acció 28

Incorporar la perspectiva de gènere en les guies d'introducció a la Investigació: Reglaments per a Treballs Fi de Grau i Fi de Màster.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis	Unitat d'Igualtat Centres	Any 1, 2, 3, 4	— Reglament TFG S/N — Reglament Màster S/N	

Acció 29

Potenciar l'assignatura transversal (Relacions de Gènere), que preparen a l'estudiantat com a professionals responsables amb la igualtat.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis	Unitat d'Igualtat Centres	Any 1, 2, 3, 4	Alumnat matriculat	Per any i Campus



Acció 30

Incentivar estratègies de captació en secundària sense estereotips de gènere i mantenir (i si és possible, incrementar), les activitats de captació d'estudiantes per a carreres STEM (acrònim de «*Science, Technology, Engineering & Mathematics*»), mitjançant conveni amb la Generalitat Valenciana, i de suport a les alumnes STEM que s'incorporen a la Universitat de València.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis	Unitat d'Igualtat SEDI Centres	Any 1, 2, 3, 4	— Conveni amb GVA S/N — Evolució matrícula STEM per sexe	

Acció 31

Impulsar la mentoria, el passaport cultural i el voluntariat per a incorporar el valor de la igualtat i la lluita contra la violència masclista al currículum d'Estudiants de la Universitat de València.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Estudis	SEDI Centres	Any 1, 2, 3, 4	Oferta formativa en igualtat (mentoria, passaport cultural i voluntariat)	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu

Observacions

Indicador 9. % d'assignatures de cada titulació amb incorporació PG





Autor: Miguel Lorenzo



Àmbit d'Investigació

OBJECTIU 2.2: GARANTIR UNA INVESTIGACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Acció 32

Aconseguir un clima favorable a la investigació en igualtat vinculant aquesta a altres conceptes d'excel·lència, com «competitivitat», «qualitat», «innovació» e «internacionalització»; i incrementar els recursos per a investigar amb perspectiva de gènere mitjançant fons propis i/o premis.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei d'Investigació	Any 1, 2, 3, 4	% Recursos per a investigació amb PG respecte total	

Acció 33

Afavorir la inclusió de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca nacionals i europeus en col·laboració amb les unitats corresponents del Servei d'Investigació.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei d'Investigació	Any 1, 2, 3, 4	% de projectes d'Investigació amb PG respecte del total	Aquesta evidència requereix la creació d'un ítem de mesurament



Acció 34

Fomentar grups d'investigació en gènere, per poder oferir a entitats i organitzacions socials el suport dels recursos de la Universitat de València per a projectes d'investigació relacionats amb el valor de la igualtat entre homes i dones.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei d'Investigació Grups investigació	Any 1, 2, 3, 4	Nombre de grups d'investigació en igualtat entre homes i dones	

Acció 35

Promocionar la investigació amb perspectiva de gènere entre l'alumnat universitari:

- Mantenir i difondre les convocatòries del Premi Olga Quiñones per a Tesis Doctorals i d'altres premis semblants en col·laboració interuniversitària (Presen Sáenz), així com visibilitzar els treballs premiats a la pàgina web de la Unitat d'Igualtat.
- Iniciar l'alumnat de doctorat en la investigació amb perspectiva de gènere mitjançant el curs «Incorporació de l'Anàlisi de Gènere a la Investigació» (IAGI) en la modalitat per a l'estudiantat de Doctorat.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Investigació	Unitat d'Igualtat IUED Escola de Doctorat	Any 1, 2, 3, 4	— Difusió Premis S/N — Alumnat IAGI Doctorat amb certificació	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu

Observacions

Indicador 10. % d'investigacions UV amb PG

Veure observacions acció 33



OBJECTIU 2.3: VISIBILITZAR LES DONES INVESTIGADORES

Acció 36

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

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei d'Investigació	Any 1, 2, 3, 4	— % dones en projectes punters (definir) — Nombre de dones expertes en gènere en projectes punters	Requereix concreció del concepte «Projectes punters»

Acció 37

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

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei d'Investigació	Any 1, 2, 3, 4	— Nombre d'equips paritaris (40%-60%) — % dones IP en projectes d'investigació	



Acció 38				
Augmentar la visibilitat de les recerques fetes per dones investigadores.				
Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Investigació	Unitat d'Igualtat Servei d'Investigació	Any 1, 2, 3, 4	Nombre d'activitats de Difusió d'investigacions fetes per dones	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 11. % de dones IP	

Àmbit d'Innovació i Transferència

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

Acció 39				
Afavorir, quan resulte procedent, la difusió de l'impacte de resultats d'investigació de les dones.				
Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Investigació	Unitat d'Igualtat Servei d'Investigació	Any 1, 2, 3, 4	Nombre d'activitats de difusió de l'impacte investigador de les dones	



Acció 40

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

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Innovació	UVocupació	Any 1, 2, 3, 4	Nombre d'accions de suport a dones amb potencial	

Acció 41

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

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Innovació	UVocupació	Any 1, 2, 3, 4	Nombre d'accions de promoció	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu

Indicador 12. Evolució ocupabilitat titulades
Indicador 13. Evolució titulades emprenedores

Observacions



Eix3

Governança i Observatori de la Igualtat





Autor: Miguel Lorenzo

Eix 3. Governança i Observatori de la Igualtat

La Universitat de València vetlarà per una governança paritària i treballarà per modificar les normatives perquè siguin generadores de la igualtat efectiva entre les nostres dones i els nostres 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 42

Treballar per a obtenir del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat el distintiu «Igualdad en la empresa».

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Rectora / VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 2,3	Accions per a posar la UV en disposició d'obtenir el distintiu	

Acció 43

Garantir, tant como siga possible, la composició paritària de cada òrgan de govern i representació (especialment les Comissions dependents del Claustre). Així mateix, establir incentius a la paritat en àrees on no siga requisit.

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

Acció 44

Incorporar un apartat específic sobre la situació d'igualtat efectiva de dones i homes a la Universitat de València en l'Informe anual de la Rectora al Claustre (a partir del Sistema d'Indicadors d'Igualtat establert en col·laboració entre el SAP i la Unitat d'Igualtat).

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

Acció 45

Procurar formació als serveis de manera que tot document de política universitària, reglament o normativa interna, continga obligatòriament —a partir d'aquesta formació— el corresponent Informe d'Impacte de gènere de conformitat amb la Llei de procediment administratiu 39/2015 i la reforma de la Llei d'Igualtat 9/2003 de la Comunitat Valenciana.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Formació	SFPIE	Any 1, 2, 3, 4	— Nombre de persones amb formació en avaluació d'impacte de gènere [per Servei] — Nombre de normatives amb informe d'impacte sobre el total	

Acció 46

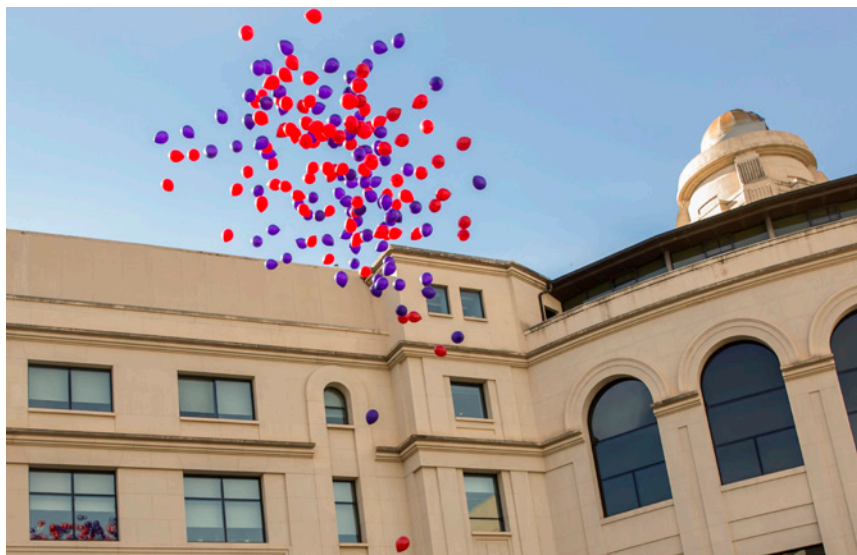
Establir clàusules socials en la contractació amb empreses externes, per a garantir que són respectuoses amb el valor ètic de la igualtat propugnat per la Universitat de València; així com el compromís de no adscriure a la Universitat personal amb antecedents de maltractament o pederàstia si al mateix temps, la víctima forma part de la comunitat universitària.

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

Acció 47				
Assumir la funció de coordinació de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) amb la creació d'una nova marca i una nova web que modernitze i actualitze les actuacions com a xarxa.				
Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1	Coordinació RUIGEU UV S/N	Objectiu aconseguit

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 14. % d'òrgans de govern paritaris sobre el total	

Àmbit de l'Observatori de la Igualtat



Autor: Miguel Lorenzo

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

Acció 48

Obtenir informació per sexe de totes les activitats, òrgans, unitats, etc. incloses les estructures dependents o finançades per la Universitat de València i que aquesta informació s'incorpore a les bases de dades del sistema informacional universitari de manera que permeti el seu tractament informàtic i estadístic.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR TIC	SAP	Any 1, 2, 3, 4	Nombre d'activitats, òrgans, unitats, etc. incorporades al Sistema d'Informació de la UV desagregades per sexe	Per anualitat

Acció 49

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
VR d'Innovació	UVocupació	Any 1, 2, 3, 4	Nombre d'informes emesos	

Acció 50

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

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Gerència	Any 1,2	Consolidació plantilla observatori S/N	

Acció 51

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

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR TIC VR Igualtat	SAP Unitat d'Igualtat	Any 1, 2, 3, 4	— Sistema d'indicadors igualtat UV S/N — Sistema d'Indicador igualtat SPUE S/N	

Acció 52

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

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR TIC VR Igualtat	SAP Unitat d'Igualtat	Any 1, 2, 3, 4	Nombre d'informes automatitzats	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu

Observacions

Indicador 15. % d'informació desagregada per sexe automatitzada, sobre el total

Eix4

La Cultura de la Igualtat





Autor: Miguel Lorenzo



Autor: Miguel Lorenzo



Eix 4. La Cultura de la Igualtat

La Universitat de València desenvoluparà una cultura de la igualtat que trenque amb els estereotips i els rols i amb tot allò simbòlic que construeix la desigualtat entre dones i homes promovent la igualtat de gènere en tota la programació cultural dels centres, campus i serveis. En aquesta línia, els mitjans de comunicació suposen una eina primordial per aconseguir aquest objectiu, incorporant una mirada igualitària en les dinàmiques de producció de notícies així com en l'agenda de veus expertes.

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

Acció 53

Continuar la programació de conferències, debats de La Nau de la Igualtat i donar suport a jornades, activitats, etc. que s'adrecen a la comunitat universitària i a públics més amplis en pro de la igualtat entre dones i homes (noves masculinitats, lluita contra la violència masclista, bretxes...); especialment en dates assenyalades: 11 de febrer, 8 de març, 26 d'abril (en col·laboració amb l'àrea de Diversitats de la Universitat de València), 23 i 28 de setembre i 25 de novembre.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1, 2, 3, 4	Nombre d'accions realitzades	

Acció 54

Promoure la creació de grups de reflexió per a formar i treballar les noves masculinitats, dissenyant materials didàctics i tecnològics.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat	Comissions d'Igualtat Centres	Any 1, 2, 3, 4	— Nombre de grups creats per centre — Nombre de materials creats	



Acció 55

Consolidar, dins el programa general de Benvinguda, el programa de «Jornada de benvinguda a la Igualtat» en tots els centres i Campus de la Universitat de València visibilitzant la Unitat d'Igualtat, les seues activitats adreçades a l'Estudiantat i els serveis que li ofereix.

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

Acció 56

Incorporar els valors de la igualtat entre dones i homes a les activitats formatives desenvolupades mitjançant els programes Unisocietat, Universitat i Territori, Universitats Estacionals i Docuforum, així com incorporar temàtiques relacionades amb la igualtat entre homes i dones als esmentats programes.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR de Projecció Territorial	Unitat de suport a programes Unitat d'Igualtat	Any 1, 2, 3, 4	Nombre d'activitats formatives del VR amb valors i/o activitats d'igualtat	

Acció 57

Realitzar campanyes en matèria d'igualtat i contra la violència masclista a la web i xarxes socials pròpies: canal YouTube, Facebook i Twitter, així com l'ús de blocs per a campanyes específiques.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat	Unitat d'Igualtat Gabinet de Premsa	Any 1, 2, 3, 4	Nombre de campanyes per canal de difusió	



Acció 58

Garantir que en la programació d'activitats universitàries [Servei de Prevenció i Medi Ambient, Servei d'Extensió universitària, Cooperació al Desenvolupament, Palau de Cerveró, Col·legi Major Rector Peset...] s'expliciten necessàriament les activitats previstes de promoció de la igualtat i/o contra la violència masclista. Consolidar, en aquesta línia, el programa «L'estiu de les dones» dins el Centre Internacional de Gandia.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat VR Cultura VR Cooperació VR Projecció Territorial	Servei de Prevenció Servei d'Extensió Universitària, Aules Culturals... Direcció CM Rector Peset Direcció CIG	Any 1, 2, 3, 4	Programació prevista en matèria d'igualtat per Servei S/N	Responsabilitat orgànica en funció de la matèria

Acció 59

Mantenir la col·laboració amb el SEDI de finançament de les ajudes a l'Estudiantat en matèria d'igualtat entre homes i dones.

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 60

Impulsar mesures i recomanacions per tal de garantir que la Universitat de València utilitze un llenguatge (també visual) inclusiu i no sexista en les llengües oficials de la nostra institució i l'anglès (web institucional, altres webs de la Universitat de València, normatives, Servei de Publicacions de la Universitat de València, Campanyes electorals, guies docents...), incorporant com activitat del Servei de Política Lingüística la tasca de revisió de textos des del punt de vista del llenguatge igualitari.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis	Unitat d'Igualtat SPL	Any 1, 2, 3, 4	— Nombre d'accions d'impuls — Evolució nombre de queixes — Nombre de textos revisats	Responsabilitat orgànica en funció de la matèria

Acció 61

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

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat VR de Cultura	Unitat d'Igualtat PUV	Any 1, 2, 3, 4	— % actes amb identificació persones ponents amb dos cognoms — Nombre de publicacions revisades	



Acció 62

Incorporar dones del PDI de la Universitat de València per a impartir accions formatives dels programes Unisocietat, Universitat i Territori, Universitats Estacionals i Docuforum.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR de Projectió Territorial	Unitat de suport als programes	Any 1, 2, 3, 4	% de professores a aquests programes	

Acció 63

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

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	— Nombre de Reglaments d'actes acadèmics de rellevància modificats per a garantir la paritat — Nombre d'actes UV de reconeixement de dones	



Acció 64				
Actualitzar la «Guia d'experts» amb què compta el Gabinet de premsa, canviant la seua denominació per altra amb llenguatge inclusiu i incorporant dones expertes.				
Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Investigació	Gabinet de Premsa	Any 1, 2, 3, 4	Guia actualitzada S/N	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 16. Enquesta satisfacció amb activitats d'igualtat (assistents comunitat universitària) Indicador 17. Enquesta satisfacció amb activitats d'igualtat (assistents externs)	





Autor: Miguel Lorenzo



Autor: Miguel Lorenzo



UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA