

MEMORIA ECONÓMICA

En esta memoria se analiza el impacto económico-presupuestario que supone cada una de las medidas y actuaciones que se contemplan en el plan de igualdad, para valorar el impacto en los presupuestos de la Universitat de València de los próximos 4 años. La sostenibilidad financiera y la solvencia del sistema universitario público tienen que ser considerados, por supuesto, factores condicionantes de la política universitaria. Por eso, las acciones previstas permitirán importantes avances en la situación de la igualdad dentro de nuestra comunidad universitaria, reordenando recursos hacia el propósito final de la implementación de un IV plan de igualdad dirigido a fortalecer y consolidar el compromiso de la UV con la igualdad.

Se estima que este proyecto no provocará impacto presupuestario significativo en los presupuestos de la UV, dado que, en términos generales, será el propio presupuesto ordinario del Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas el que dará cobertura a las acciones que contempla este plan. Acciones como las actividades de difusión y comunicación, de sensibilización y visibilización, acciones formativas, utilizarán recursos y servicios propios de la Universidad, de forma que el plan de igualdad no tendrá un efecto

relevante en la generación de nuevos gastos públicos.

El Plan está estructurado en 5 grandes ejes de actuación, 17 ámbitos de trabajo con objetivos asociados y 90 acciones planificadas para los próximos cuatro años.

A continuación, analizaremos el impacto económico-presupuestario que supone cada una de las medidas y actuaciones que se contemplan en esta norma para valorar el impacto en los presupuestos de la UV de los próximos años.

Al anexo final, hemos incorporado una tabla resumen con la estimación del coste previsto para cada línea de actuación y para cada año de implantación del plan de igualdad.

ÍNDICE

| | |
|--|---|
| EJE 1. PERSONAL | 3 |
| ÁMBITO DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE PTGAS Y PDI | 3 |
| OBJETIVO 1.1: FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD | 3 |
| ÁMBITO DE FORMACIÓN | 4 |
| OBJETIVO 1.2: PRIORIZAR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA | 4 |
| ÁMBITO DE ACCESO Y CARRERA PROFESIONAL | 5 |



| | |
|---|-----------|
| OBJETIVO 1.3: IGUALDAD DE ACCESO, DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES, BASE DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LA PROMOCIÓN EN LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA..... | 5 |
| ÁMBITO DE VIOLENCIA MACHISTA..... | 5 |
| OBJETIVO 1.4: UNA COMUNIDAD UNIVERSITARIA LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS CON EL ACOMPAÑAMIENTO ADECUADO A QUIEN LAS SUFRE Y EL IMPULSO DE MASCULINIDADES IGUALITARIAS | 5 |
| ÁMBITO DE SALUD Y GÉNERO | 6 |
| OBJETIVO 1.5: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SALUD..... | 6 |
| EJE 2. LOS PROCESOS CLAVE DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA | 7 |
| ÁMBITO DE ENSEÑANZA..... | 7 |
| OBJETIVO 2.1: TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA..... | 7 |
| ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA | 9 |
| OBJETIVO 2.2: GARANTIZAR UNA INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 9 | 9 |
| 2.3: VISIBILIZAR A LAS MUJERES INVESTIGADORAS | 10 |
| EJE 3. GOBERNANZA Y OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD | 11 |
| ÁMBITO DE GOBERNANZA | 11 |
| OBJETIVO 3.1: CONSEGUIR UNA GOBERNANZA UNIVERSITARIA PARITARIA, CON NORMATIVAS GENERADORAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES..... | 11 |
| ÁMBITO DEL OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD..... | 12 |
| OBJETIVO 3.2: AMPLIAR, PROFUNDIZAR Y CONSOLIDAR EL OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD | 12 |

| | |
|--|-----------|
| EJE 4. LA CULTURA DE LA IGUALDAD | 12 |
| ÁMBITO DE CULTURA DE LA IGUALDAD..... | 12 |
| OBJETIVO 4.1: SENSIBILIZAR Y VISIBILIZAR A LAS MUJERES REFERENTES..... | 12 |
| OBJETIVO 4.2: COMUNICAR Y DIFUNDIR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO | 14 |
| EJE 5. IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN DEL ESTUDIANTADO..... | 15 |
| ÁMBITO DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE ESTUDIANTES..... | 15 |
| OBJETIVO 5.1: FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD DEL ESTUDIANTADO..... | 15 |
| ÁMBITO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA | 15 |
| OBJETIVO 5.2: CREAR REDES HORIZONTALES DE APOYO PARA LA DETECCIÓN, INFORMACIÓN Y PREVENCIÓN ALREDEDOR DE LA VIOLENCIA MACHISTA..... | 15 |
| ÁMBITO DE SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA..... | 16 |
| OBJETIVO 5.3: COMPROMETER Y MOVILIZAR AL ESTUDIANTADO CON LA CULTURA DE LA IGUALDAD | 16 |
| ÁMBITO DE SALUD Y GÉNERO..... | 17 |
| OBJETIVO 5.4: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SALUD | 17 |
| ÁMBITO DE INSERCIÓN LABORAL Y EMPRENDIMIENTO | 17 |
| OBJETIVO 5.5: PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL Y EL EMPRENDIMIENTO DE LAS ESTUDIANTES Y TITULADAS | 17 |
| CONCLUSIONES | 18 |
| ANEXO: Tabla con presupuesto estimado para los años 2025-2028 . | 19 |

EJE 1. PERSONAL

ÁMBITO DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE PTGAS Y PDI

OBJETIVO 1.1: FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD

Acción 1. Disponer de espacios de estancia amables por razones de conciliación y corresponsabilidad en los centros, aularios y otros edificios singulares.

- En el equipamiento de las salas se realiza una cofinanciación entre los centros y la Unidad de Igualdad y con la colaboración en el marco del [Convenio con la Iniciativa para la Humanización de la Asistencia al Nacimiento y la Lactancia \(IHAN-UNICEF\)](#)
- Coste previsto por sala: placa, cambiador, mobiliario. Estimación de 600€ con previsión de inaugurar una sala por cada año de vigencia del plan.

Acción 2. Realización y difusión de campañas de conciliación corresponsable en toda la comunidad universitaria.

- Coste previsto: diseño y maquetación para guía y campaña difusión en web y redes: 1.500€ previstos para el año 2025.

Acción 3. Impulsar la aprobación de una instrucción que suponga un cambio reglamentario con la incorporación de criterios de conciliación en la asignación de la docencia realizada en los departamentos.

- Se mantiene la recomendación y no tiene un coste asignado en la memoria económica.

Acción 4. Ofrecer ayudas económicas para sufragar los gastos familiares que suponen las estancias de investigación del personal de la UV en otras universidades.

- Convocatoria de ayudas económicas para el personal investigador que se ve en la necesidad de desplazar a personas dependientes de su familia cuando realizan una estancia de investigación en otra universidad.
- VR. Investigación. Programa propio de ayudas a la movilidad para estancias de corta duración del PDI de la UV. Añadir un suplemento al personal que acredite viajar con personas a su cargo: La financiación adicional se concretaría en un 50% sobre las cantidades destinadas a gastos de viaje y un 25% para los conceptos de manutención y alojamiento. Estimamos que un 20% de las personas solicitantes pueden hacer uso de esta posibilidad.
- Total estimado de 12.000€ por año.

Acción 5. Estudiar las peticiones de flexibilidad del personal de la UV por necesidades especiales de conciliación en situaciones graves debidamente acreditadas.

- Sin coste añadido: se canalizan las solicitudes de conciliación que llegan a la Unidad de Igualdad con personal propio.

Acción 6. Estudiar posibles mejoras en el régimen de teletrabajo de todo el personal de la UV.

- Sin coste añadido: el estudio de las posibles medidas se realizará con recursos propios de personal.

Acción 7. Minimizar los efectos negativos derivados de disfrutar de un permiso por cuidado en el marco de un proyecto de investigación.

- Sin coste añadido: el estudio de las posibles medidas se realizará con recursos propios de personal.

Acción 8. Favorecer la convocatoria de reuniones de manera híbrida con posibilidad de participación virtual para mejorar la conciliación del personal.

- Sin coste añadido.

ÁMBITO DE FORMACIÓN

OBJETIVO 1.2: PRIORIZAR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Acción 9. Consolidar y fortalecer la oferta formativa en igualdad dentro del plan de formación anual del SFPIE con contenidos específicos sobre perspectiva de género, prevención de la violencia machista, empoderamiento de las mujeres y masculinidades igualitarias.

- Esta es una iniciativa que tendría que ser financiada a cargo del programa presupuestario de formación continua del presupuesto ordinario del Vicerrectorado de Formación Permanente, Transformación Docente y Ocupación dentro de sus gastos ordinarios.
- Hay un coste añadido para la edición del curso “La impostora que llevamos dentro” donde se trabaja el empoderamiento femenino y el liderazgo de las mujeres. Se prevén 2.000€ anuales para pagar ponentes, diseño y maquetación.

Acción 10. Diseñar formación a la demanda para las personas agentes clave identificadas.

- Coste de realizar un curso por año alternando talleres de entre 8-15 horas para el PDI y para el PTGAS: 800€ anuales, teniendo en cuenta el pago de las horas de formación, desplazamiento si hace falta y diseño de cartel para difusión.

Acción 11. Incorporar y mantener temas de igualdad en los temarios de oposiciones, reglamento de selección y procesos selectivos del personal técnico, de gestión, administración y servicios.

- Sin coste añadido.

ÁMBITO DE ACCESO Y CARRERA PROFESIONAL

OBJETIVO 1.3: IGUALDAD DE ACCESO, DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES, BASE DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LA PROMOCIÓN EN LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Acción 12. Estudiar la incorporación de la evaluación de méritos curriculares con criterios de conciliación corresponsable a los procedimientos de contratación, selección y promoción del personal.

- El estudio de las posibles medidas se realizará con recursos propios de personal.

Acción 13. Mantener el criterio de paridad en la composición de comisiones y tribunales y paliar el efecto perverso de la presencia de mujeres en las comisiones de contratación de las áreas altamente masculinizadas.

- El estudio de las posibles medidas se realizará con recursos propios de personal.

Acción 14. Sistematizar la recogida de información para hacer un seguimiento de los indicadores del plan de igualdad en materia de personal.

- El estudio de las posibles medidas se realizará con recursos propios de personal.

ÁMBITO DE VIOLENCIA MACHISTA

OBJETIVO 1.4: UNA COMUNIDAD UNIVERSITARIA LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS CON EL ACOMPAÑAMIENTO ADECUADO A QUIEN LAS SUFRE Y EL IMPULSO DE MASCULINIDADES IGUALITARIAS

Acción 15. Garantizar que las actuaciones del código de convivencia universitaria integran el espíritu del protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y otros acosos discriminatorios.

- Las sesiones formativas se realizarán con recursos propios de personal.

Acción 16. Asegurar la actuación de la Universitat de València con la activación del Protocolo ante cualquier comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la institución.

- Sin coste añadido: la atención y acompañamiento de las mujeres de la comunidad universitaria que sufren estas violencias se hace con recursos propios de personal.

Acción 17. Consolidar y mantener el recurso del Espacio Violeta para prevenir y actuar ante la violencia machista en la comunidad universitaria.

- Sin coste añadido: las sesiones se realizarán con recursos propios de personal.

Acción 18. Crear redes horizontales de apoyo para la detección, información y prevención alrededor de la violencia machista.

- Sin coste añadido: las sesiones se realizarán con recursos propios de personal.

Acción 19. Extender las buenas prácticas para mejorar la convivencia en la Universitat de València.

- Sin coste añadido: la difusión se realizará con recursos propios de personal.

Acción 20. Fortalecer la colaboración con la Sindicatura de agravios.

- Sin coste añadido: la difusión se realizará con recursos propios de personal.

Acción 21. Coordinación del espacio violeta con el departamento de seguridad en los casos de activación del protocolo de protección de mujeres que sufren violencia de género de la Universitat de València.

- Sin coste añadido: la coordinación se realizará con recursos propios de personal.

ÁMBITO DE SALUD Y GÉNERO

OBJETIVO 1.5: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SALUD

Acción 22. Coordinación del Espacio Violeta con la clínica psicológica de la UV para atender a las pacientes de la comunidad universitaria que han sufrido o están sufriendo violencia machista.

- Coste añadido en la edición de videos con píldoras formativas sobre perspectiva de género en salud mental y atención a mujeres supervivientes de la violencia de género y machista.
- Programar en 2026 y 2028: 2.500€ cada año

Acción 23. Difusión de los supuestos de las bajas médicas relativas a la salud de las mujeres.

- Sin coste añadido: la difusión se realizará con recursos propios de personal.

Acción 24. Visibilizar la información sobre salud laboral de las mujeres trabajadoras de la UV con acceso a recursos (guías), protocolos y formación específica.

- Sin coste añadido: la difusión se realizará con recursos propios de personal.

Acción 25. Ofrecer talleres de sensibilización sobre dignidad menstrual y sobre los cambios en la menopausia y el climaterio dirigidos al personal de la UV.

- Coste de realizar un taller específico de formación a la demanda sobre salud de las mujeres: 800€ por año, teniendo en cuenta el pago de las horas de formación, desplazamiento, si hace falta, y diseño de cartel para difusión.
- Dispensar productos de higiene femenina en los edificios de la UV: se estima un coste de 2.000€ al año para ir instalando progresivamente en los centros.

Acción 26. Aplicar protocolos específicos en la atención a mujeres en los gabinetes de salud de la UV.

- Sin coste añadido: la difusión se realizará con recursos propios de personal.

Acción 27. Sistematizar la dimensión de género en la recopilación de datos y el control estadístico del servicio de prevención y medio ambiente.

- Sin coste añadido: el seguimiento de datos se realizará con recursos propios de personal.

EJE 2. LOS PROCESOS CLAVE DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

ÀMBITO DE ENSEÑANZA

OBJETIVO 2.1: TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Acción 28. Ofrecer al estudiantado de grado de la UV la posibilidad de especialización en estudios de género.

- Sin coste añadido: el itinerario se diseñaría con asignaturas ya existentes a la oferta de titulaciones oficiales de la UV.

Acción 29. Incorporar la competencia transversal de igualdad de género a los estudios de la Universitat de València.

- Sin coste añadido: el seguimiento de datos se realizará con recursos propios de personal.

Acción 30. Favorecer la incorporación de la perspectiva de género a las guías docentes de las titulaciones de la UV.



- Se estima que el coste de diseñar una campaña de difusión para actualizar las guías docentes con perspectiva de género sería de 1.000€, para el año 2026..

Acción 31. Monitorizar el grado de transversalización de la perspectiva de género en las titulaciones universitarias con la incorporación de algunos ítems específicos en las encuestas de satisfacción del estudiantado matriculado y egresado.

- Sin coste añadido: el seguimiento se realizará con recursos propios de personal.

Acción 32. Incorporar indicadores con datos desagregados por sexo a los informes del Sistema de Aseguramiento Interno de Calidad (SAIC).

- Sin coste añadido: el seguimiento se realizará con recursos propios de personal.

Acción 33. Incentivar la elaboración de materiales y recursos docentes con perspectiva de género a través de las convocatorias de innovación educativa y de la reactivación del premio Olimpia Arozena en materia de género y Docencia.

- El premio Olimpia Arozena Torres, Género y Docencia en la Educación Superior, tendrá un carácter bianual: se

convocará en 2026 y 2028 y supondrá una dotación de 3.000€ para el primer premio, y de 1.500€ para el accésit.

- Se prevé un coste añadido de 500€ para retribuir al tribunal que valore los proyectos presentados.

Acción 34. Ofrecer un mecanismo de ayuda o consulta desde la Unidad de Igualdad para transversalizar la perspectiva de género en la docencia y en la investigación.

- Se prevé una remuneración al comité de expertas que supondrá 500€ anuales.

Acción 35. Revisar los reglamentos de TFG y TFM para potenciar tanto la temática específica de igualdad entre los temas posibles como la perspectiva de género donde pueda tener cabida.

- Sin coste añadido: el seguimiento se realizará con recursos propios de personal.

Acción 36. Introducir la perspectiva de género en las guías docentes de las asignaturas de introducción en la investigación (ofrecidas en máster y doctorado).

- Sin coste añadido: el seguimiento se realizará con recursos propios de personal.

Acción 37. Mejorar la difusión de la asignatura transversal “relaciones de género”, que prepara el estudiantado como profesionales responsables con la igualdad.

- Sin coste añadido: la gestión de la matrícula y la difusión se realizarán con recursos propios de personal.

Acción 38. Incentivar estrategias de captación en secundaria sin estereotipos de género con especial atención en carreras STEM (acrónimo de “Science, Technology, Engineering & Mathematics”).

- Celebración del Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia, 11 de febrero supone un gasto aproximado de 1.500€ anuales.

Acción 39. Incorporar contenidos específicos en materia de igualdad y prevención de la violencia de género en las titulaciones de la UV que forman al futuro profesorado de primaria y secundaria.

- Sin coste añadido: la revisión de los planes de estudios se realizará con recursos propios.

Acción 40. Incorporar en las asignaturas de introducción a los grados experiencias profesionales con perspectiva de género.

- Se prevé un coste de 1.500€ por las ponencias de mujeres emprendedoras a partir del año 2027.

ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA

OBJETIVO 2.2: GARANTIZAR UNA INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Acción 41. Ofrecer unas directrices sobre incorporación de la perspectiva de género en la investigación en las sesiones informativas y webinarios que se hacen para preparar las convocatorias de investigación.

- Se prevé una remuneración al comité de expertas que supondrá 500€ anuales para la elaboración y difusión de materiales.

Acción 42. Visibilizar grupos de investigación y Cátedras en materia de igualdad de género de la Universitat de València.

- Sin coste añadido: la colaboración con servicios implicados en la difusión se hará con recursos propios.

Acción 43. Potenciar la investigación con perspectiva de género entre el alumnado universitario a través de los premios Olga Quiñones.

- El coste de trabajos premiados en las tres modalidades es el siguiente: Trabajos Finales de Grado (TFG: 500€), para Trabajos Finales de Máster (TFM: 1.000€) y para tesis doctorales (TD: 1.500€).
- El coste de la remuneración del tribunal de los premios: 2.000€.
- El coste de la publicación de un resumen de los trabajos premiados y seleccionados con más cualidad sería de 2.000€.

Acción 44. Mantener la oferta formativa sobre cómo incorporar la perspectiva de género a la investigación para el PDI y el alumnado de doctorado.

- Sin coste añadido: la oferta de formación se realizará con recursos propios.

2.3: VISIBILIZAR A LAS MUJERES INVESTIGADORAS

Acción 45. Favorecer la creación de equipos paritarios y fomentar los proyectos de investigación, innovación y transferencia liderados por mujeres como Investigadoras Principales (IP).

- Sin coste añadido: la incorporación a las convocatorias propias de la UV en los criterios de evaluación.

Acción 46. Aumentar la visibilidad de las acciones de investigación y transferencia hechas por mujeres investigadoras y favorecer la difusión del impacto de sus resultados de investigación.

- Sin coste añadido: la estrategia comunicativa se hará con recursos propios.

Acción 47. Promover la innovación y transferencia realizada por mujeres investigadoras de la UV.

- Se estima un coste de 10.000€ a partir del segundo año de ejecución del plan, para premiar proyectos innovadores y

con potencial de transferencia, realizados por mujeres investigadoras en la UV.

Acción 48. Trabajar para conseguir que las revistas científicas de la UV obtengan la Mención a buenas Prácticas Editoriales en Igualdad de género dentro del Sello de Calidad de Revistas Científicas de FECYT.

- Sin coste añadido: la revisión de los criterios se realizará con recursos propios.

EJE 3. GOBERNANZA Y OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD

ÁMBITO DE GOBERNANZA

OBJETIVO 3.1: CONSEGUIR UNA GOBERNANZA UNIVERSITARIA PARITARIA, CON NORMATIVAS GENERADORAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Acción 49. Trabajar para obtener el Distintivo Igualdad de género en I+D+i de la UV como entidad que promueve la investigación con perspectiva de género.

- Sin coste añadido: las actuaciones se harán con recursos propios.

Acción 50. Garantizar reglamentariamente la composición paritaria de cada órgano de gobierno y representación (especialmente las Comisiones dependientes del Claustro).

- Sin coste añadido: la aprobación de la normativa específica.

Acción 51. Incluir en el informe de gestión que presenta la Rectora al Claustro un apartado específico sobre la situación efectiva de igualdad con las magnitudes más relevantes en la gestión, la docencia y la investigación.

- Sin coste añadido: las actuaciones se harán con recursos propios.

Acción 52. Garantizar que todo documento de política universitaria, reglamento o normativa interna, especialmente el presupuesto anual de la UV, contenga el correspondiente Informe de Impacto de género.

- Sin coste añadido: las actuaciones se harán con recursos propios.

Acción 53. Incorporar condiciones que garanticen la igualdad en la contratación con empresas externas a los pliegos-tipos de cláusulas administrativas particulares.

- Sin coste añadido: las actuaciones se harán con recursos propios.

Acción 54. Asumir la participación activa en las redes universitarias por la igualdad.

- Sin coste añadido: las actuaciones se harán con recursos propios.

ÁMBITO DEL OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD

OBJETIVO 3.2: AMPLIAR, PROFUNDIZAR Y CONSOLIDAR EL OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD

Acción 55. Mejorar el sistema de información universitario para sistematizar la construcción de indicadores no androcéntricos.

- Sin coste añadido: el seguimiento se hará con recursos propios.

Acción 56. Realizar informes de UVocupació en materia de género, actualizados periódicamente, a partir de los resultados de las encuestas que realizan a tituladas y titulados.

- Sin coste añadido: el seguimiento se hará con recursos propios.

Acción 57. Atender las peticiones externas de organismos de igualdad y ciencia otras instituciones públicas, de datos estadísticos de la UV vinculadas a cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres.

- Sin coste añadido: el seguimiento se hará con recursos propios.

Acción 58. Realizar los estudios pertinentes para el diagnóstico completo de la situación de desigualdad entre hombres y mujeres en la UV, previo a la elaboración del próximo plan de igualdad.

- El coste estimado por el encargo de los estudios diagnósticos será de 6.000€ en los dos últimos años de vigencia del plan.

Acción 59. Realizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad vigente.

- Sin coste añadido: el seguimiento se hará con recursos propios.

EJE 4. LA CULTURA DE LA IGUALDAD

ÁMBITO DE CULTURA DE LA IGUALDAD

OBJETIVO 4.1: SENSIBILIZAR Y VISIBILIZAR A LAS MUJERES REFERENTES

Acción 60. Realizar actos institucionales para conmemorar los días internacionales 11F, 8M y 25N con la lectura de un manifiesto que visibilice el compromiso de la Universitat con la igualdad de género.

- Se estima un coste de 1.500€ por cada acto conmemorativo de los principales días internacionales en defensa de la igualdad de género: 11F, 8M i 25N. Teniendo en cuenta los gastos para pagar ponencias, moderaciones, desplazamientos y caterings, el coste total asciende a 4.500€ por año.

Acción 61. Promover la presencia de mujeres en los actos institucionales y aumentar las doctoras “Honoris causa” y “Medalla” en la UV.

- Sin coste añadido: el seguimiento se hará con recursos propios.

Acción 62. Promover la realización de actividades vinculadas con la igualdad de género con ayudas económicas al PDI y PTGAS.

- Se estima un coste de 25.000€ por año para sufragar la convocatoria de ayudas económicas que contribuye al impulso de actividades de igualdad en los centros.

Acción 63. Promover la igualdad de género y la prevención de las violencias machistas en la programación cultural de la UV.

- Se estima un coste de colaboración de la Unitat d'Igualtat con UV Cultura de 2.000€ por año.

Acción 64. Fomentar la visibilidad de mujeres referentes en los espacios universitarios.

- Se estima un coste de 1.500€ a partir del segundo año para promover un concurso en los campus para realizar murales de mujeres referentes en espacios singulares de la Universitat.

Acción 65. Visibilizar a las autoras de la Universitat de València mediante la firma científica con la revisión del sistema de citación.

- Sin coste añadido: el impulso de la revisión del sistema de citación se hará con recursos propios.

Acción 66. Incrementar la presencia de autoras y de obras feministas y por la igualdad con un programa de incentivos para que más mujeres y obras relacionadas con la igualdad de género se publiquen en PUV.

- Se estima un coste anual de 4.000€ para iniciar una colección propia de la Unitat d'Igualtat para la publicación de los resúmenes de los trabajos premiados en el Olga Quiñones. Así como incentivar la publicación de obras de temática feminista con la colaboración de PUV.

Acción 67. Fomentar la lectura de obras feministas en los clubes de lectura para promover la literatura escrita por mujeres y comentar lecturas desde una perspectiva de género.

- Sin coste añadido: el fomento de la lectura de obras feministas en los clubs de lectura se hará con medios propios.

OBJETIVO 4.2: COMUNICAR Y DIFUNDIR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Acción 68. Incorporar contenidos de igualdad de género y contra la violencia machista en los canales de comunicación institucionales de la UV.

- Sin coste añadido: la coordinación de la Unitat d'Igualtat con agentes de comunicación se hará con medios propios.

Acción 69. Actualizar la guía de igualdad en el lenguaje de la Universitat y hacer acciones formativas sobre usos no sexistas del lenguaje.

- Se estima un coste de 500€ por el acto de presentación y la campaña de difusión de la [guía de igualdad en el lenguaje](#)

Acción 70. Contar con el Servicio de Lenguas y Política Lingüística para ofrecer asesoramiento técnico que certifique que el texto está revisado desde el punto de vista del lenguaje no sexista.

- Sin coste añadido: la revisión y certificación se hará con recursos propios del Servicio de lenguas.

Acción 71. Diseñar una “Guía de Pericia” y realizar talleres de empoderamiento comunicativo para aumentar las expertas UV en los medios de comunicación.

- Sin coste añadido en lo que respecta a la guía: darse de alta en la aplicación informática y actualizarla sumando más mujeres.
- Los talleres para combatir la sensación de impostora se han presupuestado en la acción 9 de formación.

Acción 72. Visibilizar la investigación de mujeres reconocidas y sobre la temática de igualdad de género en la web de los departamentos.

- La creación de los apartados web no tiene coste añadido.
- La realización de campañas en los Campus tendría un coste estimado de 2.000€ a ejecutar en el 2027.

Acción 73. Difundir el informe diagnóstico, así como el IV Plan de Igualdad en todos los centros y servicios en las dos lenguas oficiales.

- Se estima un coste de 2.000€ el primer año del plan para la maquetación y diseño del diagnóstico y plan de igualdad, así como la impresión de material.

EJE 5. IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN DEL ESTUDIANTADO

ÁMBITO DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE ESTUDIANTES

OBJETIVO 5.1: FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD DEL ESTUDIANTADO

Acción 74. Aprobar un reglamento de adaptación curricular y gestiones académicas para garantizar la conciliación familiar y académica del estudiantado con responsabilidades de cuidados, así como aquellas estudiantes con condición acreditada de víctimas de violencia de género.

- Sin coste añadido: la revisión de normativas se hará con recursos propios.

Acción 75. Atender a las peticiones de flexibilidad del estudiantado de la UV por necesidades especiales de conciliación debidamente acreditadas.

- Sin coste añadido: la atención de las peticiones se hará con recursos propios.

Acción 76. Atender y hacer las adaptaciones necesarias en caso de estudiantes embarazadas, que puedan estarlo, o en periodo de puerperio.

- Sin coste añadido: el seguimiento se hará con recursos propios.

ÁMBITO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA

OBJETIVO 5.2: CREAR REDES HORIZONTALES DE APOYO PARA LA DETECCIÓN, INFORMACIÓN Y PREVENCIÓN ALREDEDOR DE LA VIOLENCIA MACHISTA

Acción 77. Dar más visibilidad a los “Espacios Violeta” en los centros con campañas informativas dirigidas a la comunidad estudiantil.

- El coste de esta acción se ha incluido en la acción 83 estimando los gastos asociados a la Bienvenida.

Acción 78. Desarrollar nuevas líneas de trabajo en el programa de voluntariado del espacio violeta para la prevención de la violencia machista.

- Se estima un coste de 200€ al año para materiales y actividades puntuales con el voluntariado.

Acción 79. Dar formación a la representación estudiantil para la prevención y actuación ante las violencias machistas.

- Sin coste añadido: la incorporación de una sesión específica explicando el recurso del Espacio Violeta se hará con recursos propios.

Acción 80. Dar continuidad a los grupos de apoyo de estudiantes que sufren o han sufrido la violencia machista.

- Se estima que facilitar la adecuación del espacio dónde se realice la actividad tendrá un coste de 300€ anuales.

Acción 81. Diseñar una campaña de sensibilización para prevenir y detectar la violencia machista en entornos digitales.

- Sin coste añadido: ya tenemos material audiovisual disponible para colaborar con el Sedi en la difusión de píldoras audiovisuales y contenido para redes sociales relacionado con la violencia digital que sufren las mujeres.

Acción 82. Diseñar materiales didácticos para formar y trabajar las masculinidades igualitarias.

- Se estima un coste de 3.000€ para el encargo del estudio, la maquetación y la edición, que se repartirá en el 50% en 2025 y 50% en 2026.

ÁMBITO DE SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA

OBJETIVO 5.3: COMPROMETER Y MOVILIZAR AL ESTUDIANTADO CON LA CULTURA DE LA IGUALDAD

Acción 83. Mantener, dentro del programa general de Bienvenida, una acción de “bienvenida a la Igualdad”.

- Se estima un coste anual de 300€ para impresión de material (camisetas, chapas, pegatinas, dípticos, carteles) para participar en la Bienvenida en los Campus de la UV.

Acción 84. Mantener la financiación de las ayudas al estudiantado en materia de igualdad entre hombres y mujeres a través de la convocatoria del Sedi.

- El coste de las ayudas para actividades socioculturales que impulsen la igualdad entre mujeres y hombres y en materia de diversidad es de 3.000€ al año.

Acción 85. Incorporar la perspectiva de género y apoderamiento femenino en los programas de mentoría del estudiantado.

- Sin coste añadido: la información se hará con recursos propios.

ÁMBITO DE SALUD Y GÉNERO

OBJETIVO 5.4: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SALUD

Acción 86. Dispensar productos de higiene femenina en los edificios de la UV.

- Se estima un coste de 5.000€ los años 2027 y 2028 para la instalación y mantenimiento de máquinas expendedoras por campus (en bibliotecas y servicios de deportes).

Acción 87. Ofrecer talleres de sensibilización sobre dignidad menstrual dirigidos al alumnado de la UV.

- Se estima un coste de 800€ para impartir talleres específicos sobre salud de las mujeres. Cada año se hará en un Campus.

Acción 88. Impulsar la práctica del deporte y vida saludable de las estudiantes.

- Se estima un coste de 4.000€ por el encargo del programa de incentivación del deporte, que se repartiría el 50% en 2025 y 50% en 2026.

ÁMBITO DE INSERCIÓN LABORAL Y EMPRENDIMIENTO

OBJETIVO 5.5: PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL Y EL EMPRENDIMIENTO DE LAS ESTUDIANTES Y TITULADAS

Acción 89. Fomentar el liderazgo femenino a través del programa Ingenia.

- Sin coste asociado: el programa Ingenia se hace con recursos de UV Emprende.

Acción 90. Promover programas de orientación profesional y mentoría con perspectiva de género.

- Se estima un coste de 500 € anuales para ofrecer sesiones formativas sobre reconocimiento de estereotipos en la profesión: negociación salarial, techo de cristal.

CONCLUSIONES

Por todo lo expuesto y atendiendo al hecho de que este plan reordena criterios y prioridades de iniciativas que ya se están realizando con la cobertura presupuestaria del Vicerrectorado competente, o bien en los gastos ordinarios de otros vicerrectorados, se puede concluir que este IV Plan de igualdad tendría un impacto económico-presupuestario neutro.

A continuación, se incorpora una tabla con una estimación aproximada de los gastos para los próximos cuatro años de aquellas acciones a cargo del programa presupuestario de Políticas de igualdad, es decir, con recursos propios del Vicerrectorado de igualdad, diversidad y políticas inclusivas, de acuerdo con la temporalización establecida para cada acción y atendiendo a gastos de acciones similares ya realizadas.

La cuantía de aquellas acciones señaladas con un asterisco (*) corresponden bien a gastos del personal adscrito a la Unidad de Igualdad, a otros servicios universitarios o bien a gastos ordinarios de otros servicios. Por tanto, no se han cuantificado económicamente.

| ANEXO: Tabla con presupuesto estimado para los años 2025-2028 | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | |
|---|-----|----|--|--------|--------|--------|--------|
| PLAN DE IGUALDAD EN MATERIA DE PERSONAL (EJE 1) | 1.1 | 1 | Disponer de espacios de estancia amables por razones de conciliación y corresponsabilidad en los centros, aularios y otros edificios singulares. | 600 | 600 | 600 | 600 |
| | | 2 | Realización y difusión de campañas de conciliación corresponsable en toda la comunidad universitaria. | 1.500 | * | * | * |
| | | 3 | Impulsar la aprobación de una instrucción que suponga un cambio reglamentario con la incorporación de criterios de conciliación en la asignación de la docencia realizada en los departamentos. | * | * | * | * |
| | | 4 | Ofrecer ayudas económicas para sufragar los gastos familiares que suponen las estancias de investigación del personal de la UV en otras universidades. | 12.000 | 12.000 | 12.000 | 12.000 |
| | | 5 | Estudiar las peticiones de flexibilidad del personal de la UV por necesidades especiales de conciliación en situaciones graves debidamente acreditadas. | * | * | * | * |
| | | 6 | Estudiar posibles mejoras en el régimen de teletrabajo de todo el personal de la UV. | * | * | * | * |
| | | 7 | Minimizar los efectos negativos derivados de disfrutar de un permiso por cuidado en el marco de un proyecto de investigación. | * | * | * | * |
| | | 8 | Favorecer la convocatoria de reuniones de manera híbrida con posibilidad de participación virtual para mejorar la conciliación del personal. | * | * | * | * |
| | 1.2 | 9 | Consolidar y fortalecer la oferta formativa en igualdad dentro del plan de formación anual del SFPIE con contenidos específicos sobre perspectiva de género, prevención de la violencia machista, empoderamiento de las mujeres y masculinidades igualitarias. | 2.000 | 2.000 | 2.000 | 2.000 |
| | | 10 | Diseñar formación a la demanda para las personas agentes clave identificadas. | 800 | 800 | 800 | 800 |
| | | 11 | Incorporar y mantener temas de igualdad en los temarios de oposiciones, reglamento de selección y procesos selectivos del personal técnico, de gestión, administración y servicios. | * | * | * | * |
| | 1.3 | 12 | Estudiar la incorporación de la evaluación de méritos curriculares con criterios de conciliación corresponsable a los procedimientos de contratación, selección y promoción del personal. | * | * | * | * |
| | | 13 | Mantener el criterio de paridad en la composición de comisiones y tribunales y paliar el efecto perverso de la presencia de mujeres en las comisiones de contratación de las áreas altamente masculinizadas. | * | * | * | * |
| | | 14 | Sistematizar la recogida de información para hacer un seguimiento de los indicadores del plan de igualdad en materia de personal. | * | * | * | * |
| | 1.4 | 15 | Garantizar que las actuaciones del código de convivencia universitaria integran el espíritu del protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y otros acosos discriminatorios. | * | * | * | * |
| | | 16 | Asegurar la actuación de la Universitat de València con la activación del Protocolo ante cualquier comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la institución. | * | * | * | * |

IV PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA (2024-2028)

| | | | | | | | |
|-------|-----|----|---|-----|-------|-------|-------|
| | | 17 | Consolidar y mantener el recurso del Espacio Violeta para prevenir y actuar ante la violencia machista en la comunidad universitaria. | * | * | * | * |
| | | 18 | Crear redes horizontales de apoyo para la detección, información y prevención alrededor de la violencia machista | * | * | * | * |
| | | 19 | Extender las buenas prácticas para mejorar la convivencia en la Universitat de València. | * | * | * | * |
| | | 20 | Fortalecer la colaboración con la Sindicatura de agravios. | * | * | * | * |
| | | 21 | Coordinación del espacio violeta con el departamento de seguridad en los casos de activación del protocolo de protección de mujeres que sufren violencia de género de la Universitat de València. | * | * | * | * |
| | 1.5 | 22 | Coordinación del Espacio Violeta con la clínica psicológica de la UV para atender a las pacientes de la comunidad universitaria que han sufrido o están sufriendo violencia machista. | * | 2.500 | * | 2.500 |
| | | 23 | Difusión de los supuestos de las bajas médicas relativas a la salud de las mujeres. | * | * | * | * |
| | | 24 | Visibilizar la información sobre salud laboral de las mujeres trabajadoras de la UV con acceso a recursos (guías), protocolos y formación específica. | * | * | * | * |
| | | 25 | Ofrecer talleres de sensibilización sobre dignidad menstrual y sobre los cambios en la menopausia y el climaterio dirigidos al personal de la UV. | 800 | 2.800 | 2.800 | 2.800 |
| | | 26 | Aplicar protocolos específicos en la atención a mujeres en los gabinetes de salud de la UV. | * | * | * | * |
| | | 27 | Sistematizar la dimensión de género en la recopilación de datos y el control estadístico del servicio de prevención y medio ambiente. | * | * | * | * |
| EJE 2 | 2.1 | 28 | Ofrecer al estudiantado de grado de la UV la posibilidad de especialización en estudios de género. | * | * | * | * |
| | | 29 | Incorporar la competencia transversal de igualdad de género a los estudios de la Universitat de València. | | | * | * |
| | | 30 | Favorecer la incorporación de la perspectiva de género a las guías docentes de las titulaciones de la UV. | * | 1.000 | * | * |
| | | 31 | Monitorizar el grado de transversalización de la perspectiva de género en las titulaciones universitarias con la incorporación de algunos ítems específicos en las encuestas de satisfacción del estudiantado matriculado y egresado. | | * | * | * |
| | | 32 | Incorporar indicadores con datos desagregados por sexo a los informes del Sistema de Aseguramiento Interno de Calidad (SAIC). | * | * | * | * |
| | | 33 | Incentivar la elaboración de materiales y recursos docentes con perspectiva de género a través de las convocatorias de innovación educativa y de la reactivación del premio Olimpia Arozena en materia de género y Docencia. | * | 5.000 | * | 5.000 |
| | | 34 | Ofrecer un mecanismo de ayuda o consulta desde la Unidad de Igualdad para transversalizar la perspectiva de género en la docencia y en la investigación. | 500 | 500 | 500 | 500 |
| | | 35 | Revisar los reglamentos de TFG y TFM para potenciar tanto la temática específica de igualdad entre los temas posibles como la perspectiva de género donde pueda tener cabida. | * | * | * | * |

IV PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA (2024-2028)

| | | | | | | | |
|-------|-----|--|--|-------|--------|--------|--------|
| | | 36 | Introducir la perspectiva de género en las guías docentes de las asignaturas de introducción en la investigación (ofrecidas en máster y doctorado). | * | * | * | * |
| | | 37 | Mejorar la difusión de la asignatura transversal “relaciones de género”, que prepara el estudiantado como profesionales responsables con la igualdad. | * | * | * | * |
| | | 38 | Incentivar estrategias de captación en secundaria sin estereotipos de género con especial atención en carreras STEM (acrónimo de “Science, Technology, Engineering & Mathematics”). | 1500 | 1500 | 1500 | 1500 |
| | | 39 | Incorporar contenidos específicos en materia de igualdad y prevención de la violencia de género en las titulaciones de la UV que forman al futuro profesorado de primaria y secundaria. | * | * | * | * |
| | | 40 | Incorporar en las asignaturas de introducción a los grados experiencias profesionales con perspectiva de género. | * | * | 1500 | 1500 |
| | 2.2 | 41 | Ofrecer unas directrices sobre incorporación de la perspectiva de género en la investigación en las sesiones informativas y webinarios que se hacen para preparar las convocatorias de investigación. | 500 | 500 | 500 | 500 |
| | | 42 | Visibilizar grupos de investigación y Cátedras en materia de igualdad de género de la Universitat de València. | * | * | * | * |
| | | 43 | Potenciar la investigación con perspectiva de género entre el alumnado universitario a través de los premios Olga Quiñones. | 7.000 | 7.000 | 7.000 | 7.000 |
| | | 44 | Mantener la oferta formativa sobre cómo incorporar la perspectiva de género a la investigación para el PDI y el alumnado de doctorado. | * | * | * | * |
| | 2.3 | 45 | Favorecer la creación de equipos paritarios y fomentar los proyectos de investigación, innovación y transferencia liderados por mujeres como Investigadoras Principales (IP). | * | * | * | * |
| | | 46 | Aumentar la visibilidad de las acciones de investigación y transferencia hechas por mujeres investigadoras y favorecer la difusión del impacto de sus resultados de investigación. | * | * | * | * |
| | | 47 | Promover la innovación y transferencia realizada por mujeres investigadoras de la UV. | * | 10.000 | 10.000 | 10.000 |
| 48 | | Trabajar para conseguir que las revistas científicas de la UV obtengan la Mención a buenas Prácticas Editoriales en Igualdad de género dentro del Sello de Calidad de Revistas Científicas de FECYT. | * | * | * | * | |
| EJE 3 | 3.1 | 49 | Trabajar para obtener el Distintivo Igualdad de género en I+D+i de la UV como entidad que promueve la investigación con perspectiva de género. | * | * | * | * |
| | | 50 | Garantizar reglamentariamente la composición paritaria de cada órgano de gobierno y representación (especialmente las Comisiones dependientes del Claustro). | * | * | * | * |
| | | 51 | Incluir en el informe de gestión que presenta la Rectora al Claustro un apartado específico sobre la situación efectiva de igualdad con las magnitudes más relevantes en la gestión, la docencia y la investigación. | * | * | * | * |
| | | 52 | Garantizar que todo documento de política universitaria, reglamento o normativa interna, especialmente el presupuesto anual de la UV, contenga el correspondiente Informe de Impacto de género.. | 500 | 500 | 500 | 500 |

IV PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA (2024-2028)

| | | | | | | | |
|-------|-----|---|---|--------|--------|--------|--------|
| | | 53 | Incorporar condiciones que garanticen la igualdad en la contratación con empresas externas a los pliegos-tipos de cláusulas administrativas particulares. | * | * | * | * |
| | | 54 | Asumir la participación activa en las redes universitarias por la igualdad. | 2.300 | 2.300 | 2.300 | 2.300 |
| | 3.2 | 55 | Mejorar el sistema de información universitario para sistematizar la construcción de indicadores no androcéntricos | * | * | * | * |
| | | 56 | Realizar informes de UVocupació en materia de género, actualizados periódicamente, a partir de los resultados de las encuestas que realizan a tituladas y titulados. | * | * | * | * |
| | | 57 | Atender las peticiones externas de organismos de igualdad y ciencia otras instituciones públicas, de datos estadísticos de la UV vinculadas a cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres. | * | * | * | * |
| | | 58 | Realizar los estudios pertinentes para el diagnóstico completo de la situación de desigualdad entre hombres y mujeres en la UV, previo a la elaboración del próximo plan de igualdad. | * | * | 6.000 | 6.000 |
| | | 59 | Realizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad vigente. | * | * | * | * |
| EJE 4 | 4.1 | 60 | Realizar actos institucionales para conmemorar los días internacionales 11F, 8M y 25N con la lectura de un manifiesto que visibilice el compromiso de la Universitat con la igualdad de género. | 4.500 | 4.500 | 4.500 | 4.500 |
| | | 61 | Promover la presencia de mujeres en los actos institucionales y aumentar las doctoras “Honoris causa” y “Medalla” en la UV. | * | * | * | * |
| | | 62 | Promover la realización de actividades vinculadas con la igualdad de género con ayudas económicas al PDI y PTGAS. | 25.000 | 25.000 | 25.000 | 25.000 |
| | | 63 | Promover la igualdad de género y la prevención de las violencias machistas en la programación cultural de la UV. | 2.000 | 2.000 | 2.000 | 2.000 |
| | | 64 | Fomentar la visibilidad de mujeres referentes en los espacios universitarios. | * | 1.500 | 1.500 | 1.500 |
| | | 65 | Visibilizar a las autoras de la Universitat de València mediante la firma científica con la revisión del sistema de citación. | * | * | * | * |
| | | 66 | Incrementar la presencia de autoras y de obras feministas y por la igualdad con un programa de incentivos para que más mujeres y obras relacionadas con la igualdad de género se publique en PUV. | 4.000 | 4.000 | 4.000 | 4.000 |
| | 67 | Fomentar la lectura de obras feministas en los clubes de lectura para promover la literatura escrita por mujeres y comentar lecturas desde una perspectiva de género. | * | * | * | * | |
| | 4.2 | 68 | Incorporar contenidos de igualdad de género y contra la violencia machista en los canales de comunicación institucionales de la UV. | * | * | * | * |
| | | 69 | Actualizar la guía de igualdad en el lenguaje de la Universitat y hacer acciones formativas sobre usos no sexistas del lenguaje. | 500 | * | * | * |
| 70 | | Contar con el Servicio de Lenguas y Política Lingüística para ofrecer asesoramiento técnico que certifique que el texto está revisado desde el punto de vista del lenguaje no sexista.. | * | * | * | * | |

IV PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA (2024-2028)

| | | | | | | | |
|-------|-----|--|---|-------|-------|-------|-------|
| | | 71 | Diseñar una “Guía de Pericia” y realizar talleres de empoderamiento comunicativo para aumentar las expertas UV en los medios de comunicación. | * | * | * | * |
| | | 72 | Visibilizar la investigación de mujeres reconocidas y sobre la temática de igualdad de género en la web de los departamentos. | * | * | 2.000 | * |
| | | 73 | Difundir el informe diagnóstico, así como el IV Plan de Igualdad en todos los centros y servicios en las dos lenguas oficiales. | 2.000 | * | * | * |
| EJE 5 | 5.1 | 74 | Aprobar un reglamento de adaptación curricular y gestiones académicas para garantizar la conciliación familiar y académica del estudiantado con responsabilidades de cuidados, así como aquellas estudiantes con condición acreditada de víctimas de violencia de género. | * | * | * | * |
| | | 75 | Atender a las peticiones de flexibilidad del estudiantado de la UV por necesidades especiales de conciliación debidamente acreditadas. | * | * | * | * |
| | | 76 | Atender y hacer las adaptaciones necesarias en caso de estudiantes embarazadas, que puedan estarlo, o en periodo de puerperio. | * | * | * | * |
| | 5.2 | 77 | Dar más visibilidad a los “Espacios Violeta” en los centros con campañas informativas dirigidas a la comunidad estudiantil. | * | * | * | * |
| | | 78 | Desarrollar nuevas líneas de trabajo en el programa de voluntariado del espacio violeta para la prevención de la violencia machista. | 200 | 200 | 200 | 200 |
| | | 79 | Dar formación a la representación estudiantil para la prevención y actuación ante las violencias machistas. | * | * | * | * |
| | | 80 | Dar continuidad a los grupos de apoyo de estudiantes que sufren o han sufrido la violencia machista | 300 | 300 | 300 | 300 |
| | | 81 | Diseñar una campaña de sensibilización para prevenir y detectar la violencia machista en entornos digitales. | * | * | * | * |
| | 5.3 | 82 | Diseñar materiales didácticos para formar y trabajar las masculinidades igualitarias. | 1.500 | 1.500 | | |
| | | 83 | Mantener, dentro del programa general de Bienvenida, una acción de “bienvenida a la Igualdad”.. | 300 | 300 | 300 | 300 |
| | | 84 | Mantener la financiación de las ayudas al estudiantado en materia de igualdad entre hombres y mujeres a través de la convocatoria del Sedi. | 3.000 | 3.000 | 3.000 | 3.000 |
| | 5.4 | 85 | Incorporar la perspectiva de género y empoderamiento femenino en los programas de mentoría del estudiantado. | * | * | * | * |
| 86 | | Dispensar productos de higiene femenina en los edificios de la UV. | * | * | 5.000 | 5.000 | |
| 87 | | Ofrecer talleres de sensibilización sobre dignidad menstrual dirigidos al alumnado de la UV. | 800 | 800 | 800 | 800 | |
| 5.5 | 88 | Impulsar la práctica del deporte y vida saludable de las estudiantes. | 2.000 | 2.000 | | | |
| | 89 | Fomentar el liderazgo femenino a través del programa Ingenia. | | | | | |
| | 90 | Promover programas de orientación profesional y mentoría con perspectiva de género. | 500 | 500 | 500 | 500 | |

| | | | | |
|-------|----------|----------|----------|-----------|
| TOTAL | 76.600 € | 94.600 € | 97.100 € | 102.600 € |
|-------|----------|----------|----------|-----------|