

MEMÒRIA ECONÒMICA

En aquesta memòria s'analitza l'impacte econòmic-pressupostari que suposa cadascuna de les mesures i actuacions que es contemplen en el pla d'igualtat, per a valorar l'impacte en els pressupostos de la UV dels pròxims 4 anys. La sostenibilitat financera i la solvència del sistema universitari públic han de ser considerats, per descomptat, factors condicionants de la política universitària. Per això, les accions previstes permetran importants avanços en la situació de la igualtat dins de la nostra comunitat universitària, reordenant recursos cap al propòsit final de la implementació d'un IV pla d'igualtat dirigit a enfortir i consolidar el compromís de la UV amb la igualtat.

S'estima que aquest projecte no provocarà impacte pressupostari significatiu en els pressupostos de la UV, atès que, en termes generals, serà el propi pressupost ordinari del Vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives el que donarà cobertura a les accions que contempla aquest pla. Accions com les activitats de difusió i comunicació, de sensibilització i visibilització, accions formatives, utilitzaran recursos i serveis propis de la Universitat, de manera que el pla d'igualtat no tindrà un efecte rellevant en la generació de noves despeses públiques.

El Pla està estructurat en 5 grans eixos d'actuació, 17 àmbits de treball amb objectius associats i 90 accions planificades per als propers quatre anys.

A continuació, analitzarem l'impacte econòmic-pressupostari que suposa cadascuna de les mesures i actuacions que es contemplen en aquesta norma per a valorar l'impacte en els pressupostos de la UV dels pròxims anys.

A l'annex final, hem incorporat una taula resum amb l'estimació del cost previst per a cada línia d'actuació i per a cada any d'implantació del pla d'igualtat.

ÍNDEX

EIX 1. PERSONAL	3
ÀMBIT DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DE PAS I PDI	3
OBJECTIU 1.1: AFAVORIR LA CONCILIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT	3
ÀMBIT DE FORMACIÓ	4
OBJECTIU 1.2: PRIORITZAR LA FORMACIÓ EN IGUALTAT PER A TOTA LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA	4
ÀMBIT D'ACCÉS I CARRERA PROFESSIONAL	5
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	5
ÀMBIT DE VIOLÈNCIA MASCLISTA	5



OBJECTIU 1.4: UNA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA LLIURE DE VIOLÈNCIES MASCLISTES OFERINT ACOMPANYAMENT ADEQUAT A QUI LES PATEIX I IMPULSANT MASCULINITATS IGUALITÀRIES.....	5
ÀMBIT DE SALUT I GÈNERE.....	6
OBJECTIU 1.5: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA SALUT	6
EIX 2. ELS PROCESSOS CLAU DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA	7
ÀMBIT D'ENSENYAMENT	7
OBJECTIU 2.1: TRANSVERSALITZAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A L'ENSENYAMENT UNIVERSITARI	7
ÀMBIT D'INVESTIGACIÓ, INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA.....	9
OBJECTIU 2.2: GARANTIR UNA INVESTIGACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	9
OBJECTIU 2.3: VISIBILITZAR LES DONES INVESTIGADORES.....	10
EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI DE LA IGUALTAT	11
ÀMBIT DE GOVERNANÇA	11
OBJECTIU 3.1: ACONSEGUIR UNA GOVERNANÇA UNIVERSITÀRIA PARITÀRIA, AMB NORMATIVES GENERADORES D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES	11
ÀMBIT DE L'OBSERVATORI DE LA IGUALTAT	12
OBJECTIU 3.2: AMPLIAR, APROFUNDIR I CONSOLIDAR L'OBSERVATORI DE LA IGUALTAT	12
EIX 4. LA CULTURA DE LA IGUALTAT.....	13
ÀMBIT DE CULTURA DE LA IGUALTAT	13
OBJECTIU 4.1: CONSOLIDAR LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA COM A REFERENT DE LA CULTURA DE LA IGUALTAT	13

OBJECTIU 4.2: COMUNICAR I DIFONDRE AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.....	14
EIX 5. IGUALTAT I PARTICIPACIÓ DE L'ESTUDIANTAT	16
ÀMBIT DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT D'ESTUDIANTS	16
OBJECTIU 5.1: AFAVORIR LA CONCILIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT DE L'ESTUDIANTAT	16
ÀMBIT DE PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA	16
OBJECTIU 5.2: CREAR XARXES HORITZONTALS DE SUPORT PER A LA DETECCIÓ, INFORMACIÓ I PREVENCIÓ AL VOLTANT DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA	16
ÀMBIT DE SENSIBILITZACIÓ I CULTURA.....	17
OBJECTIU 5.3: COMPROMETRE I MOBILITZAR L'ESTUDIANTAT AMB LA CULTURA DE LA IGUALTAT	17
ÀMBIT DE SALUT I GÈNERE	18
OBJECTIU 5.4: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA SALUT	18
ÀMBIT D'INSERCIÓ LABORAL I EMPRENEDURIA.....	18
OBJECTIU 5.5: PROMOURE LA INSERCIÓ LABORAL I L'EMPRENEDORIA DE LES ESTUDIANTES I TITULADES.....	18
CONCLUSIONS	19
ANNEX: Taula amb pressupost estimat per als anys 2025-2028	20

EIX 1. PERSONAL

ÀMBIT DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DE PAS I PDI

OBJECTIU 1.1: AFAVORIR LA CONCILIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT

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

- A l'equipament de les sales es realitza un cofinançament entre els centres i la Unitat d'Igualtat i amb la col·laboració en el marc del [conveni amb la Iniciativa per a la Humanització de l'Assistència al Naixement i la Lactància \(IHAN\)](#)
- Cost previst per sala: placa, canviador, mobiliari. Estimació de 600€ amb previsió d'inaugurar una sala per cada any de vigència del pla.

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

- Cost previst: disseny i maquetació per a guia i campanya difusió en web i xarxes: 1.500€ previstos per a l'any 2025.

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

- Es manté la recomanació i no té un cost assignat en la memòria econòmica.

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

- Incloure a la Convocatòria ajudes econòmiques per al personal investigador que es veu en la necessitat de desplaçar a persones dependents de la seua família quan realitzen una estada de recerca en una altra universitat.
- VR. Investigació. Programa propi d'ajudes a la mobilitat per a estades de curta durada del PDI de la UV. Afegir un suplement al personal que acredite viatjar amb persones al seu càrrec: El finançament addicional es concretaria en un 50% sobre les quantitats destinades a despeses de viatge i un 25% per als conceptes de manutenció i allotjament. Estimem que un 20% de les persones sol·licitants poden fer ús d'aquesta possibilitat. Total estimat de 12.000€ per any.

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

- Sense cost afegit: es canalitzen les sol·licituds de conciliació que arriben a la Unitat d'Igualtat amb personal propi.

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

- Sense cost afegit: l'estudi de les possibles mesures es realitzarà amb recursos propis de personal.

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

- Sense cost afegit: l'estudi de les possibles mesures es realitzarà amb recursos propis de personal.

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

- Sense cost afegit.

ÀMBIT DE FORMACIÓ

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

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

- Aquesta és una iniciativa que hauria de ser finançada a càrrec del programa pressupostari de formació contínua del pressupost ordinari del Vicerectorat de Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació dins les seues despeses ordinàries.
- Hi ha un cost afegit per a l'edició del curs "La impostora que portem a dins" on es treballa l'apoderament femení i el lideratge de les dones. Es preveuen 2.000€ anuals per a pagar ponents, disseny i maquetació.

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

- Cost de realitzar un curs per any alternant tallers de entre 8-15 hores per al PDI i per al PTGAS: 800€ anuals, tenint en compte el pagament de les hores de formació, desplaçament si cal i disseny de cartell per a difusió.

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

- Sense cost afegit.

ÀMBIT D'ACCÉS I CARRERA PROFESSIONAL

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

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

- L'estudi de les possibles mesures es realitzarà amb recursos propis de personal.

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

- L'estudi de les possibles mesures es realitzarà amb recursos propis de personal.

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

- L'estudi de les possibles mesures es realitzarà amb recursos propis de personal.

ÀMBIT DE VIOLÈNCIA MASCLISTA

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

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

- Sense cost afegit: les sessions es realitzaran amb recursos propis de personal.

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

- Sense cost afegit: l'atenció i acompanyament de les dones de la comunitat universitària que pateixen aquestes violències es fa amb recursos propis de personal.

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

- Sense cost afegit: les sessions es realitzaran amb recursos propis de personal.

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

- Sense cost afegit: les sessions es realitzaran amb recursos propis de personal.

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

- Sense cost afegit: la difusió es realitzarà amb recursos propis de personal.

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

- Sense cost afegit: la difusió es realitzarà amb recursos propis de personal.

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

- Sense cost afegit: la coordinació es realitzarà amb recursos propis de personal.

ÀMBIT DE SALUT I GÈNERE

OBJECTIU 1.5: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA SALUT

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

- Cost afegit en l'edició de vídeos amb píndoles formatives sobre perspectiva de gènere en salut mental i atenció a dones supervivents de la violència de gènere i masclista.
- Programar en 2026 i 2028: 2.500€ cada any.

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

- Sense cost afegit: campanya de sensibilització amb recursos propis.

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

- Sense cost afegit: campanya de sensibilització amb recursos propis.

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

- . Cost de realitzar un taller específic de formació a la demanda sobre salut de les dones: 800€ per any, tenint en compte el pagament de les hores de formació, desplaçament, si cal, i disseny de cartell per a difusió.
- Dispensar productes d'higiene femenina en els edificis de la UV: s'estima un cost de 2.000€ a l'any per anar instal·lant progressivament en els centres.

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

- Sense cost afegit: les sessions es realitzaran amb recursos propis de personal.

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

- Sense cost afegit: el seguiment de dades es realitzarà en coordinació entre la UI i el servei de prevenció.

EIX 2. ELS PROCESSOS CLAU DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

ÀMBIT D'ENSENYAMENT

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

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

- Sense cost afegit: l'itinerari es dissenyaria amb assignatures ja existents a l'oferta de titulacions oficials de la UV.

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

- Sense cost afegit: el seguiment es realitzarà amb recursos propis.

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

- S'estima que el cost de dissenyar una campanya de difusió per actualitzar les guies docents amb perspectiva de gènere seria de 1.000€, per a l'any 2026.

Acció 31. Monitoritzar el grau de transversalització de la perspectiva de gènere a les titulacions universitàries amb la



incorporació d'alguns ítems específics a les enquestes de satisfacció de l'estudiantat matriculat i egressat.

- Sense cost afegit: el seguiment es realitzarà amb recursos propis.

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

- Sense cost afegit: el seguiment es realitzarà amb recursos propis.

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

- El Premi Olimpia Arozena Torres, *Gènere i Docència en l'Educació Superior*, tindrà un caràcter bianual: es convocarà l'any 2026 i 2028 i supondrà una dotació de 3.000 euros per al primer premi, i de 1.500 euros per a l'accessit.
- Es preveu un cost afegit de 500€ per a retribuir al tribunal que valore els projectes presentats.

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

- Es preveu una remuneració al comitè d'expertes que suposarà 500€ anuals.

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

- Sense cost afegit: el seguiment es realitzarà amb recursos propis.

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

- Sense cost afegit: el seguiment es realitzarà amb recursos propis.

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

- Sense cost afegit: la gestió de la matrícula i la difusió es fa amb recursos propis.

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

- Celebració del Dia de la Dona i la Xiqueta a la Ciència, 11 de febrer suposa una despesa aproximada de 1.500€ anuals.

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

- Sense cost afegit: la revisió dels plans d'estudis es realitzarà amb recursos propis.

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

- Es preveu un cost de 1.500€ per a les xarrades de dones emprenedores a partir de l'any 2027.

ÀMBIT D'INVESTIGACIÓ, INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA

OBJECTIU 2.2: GARANTIR UNA INVESTIGACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

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

- Es preveu una remuneració al comitè d'expertes que suposarà 500€ anuals per a l'elaboració i difusió de materials.

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

- Sense cost afegit: la col·laboració amb serveis implicats en la difusió es farà amb recursos propis.

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

- El cost dels treballs premiats en les tres modalitats és el següent: Treballs Finals de Grau (TFG: 500€), per a Treballs Finals de Màster (TFM: 1.000€) i per a tesis doctorals (TD: 1.500€).
- El cost de la remuneració del tribunal dels premis: 2.000€.
- El cost de la publicació d'un resum dels treballs premiats i seleccionats amb més qualitat seria de 2.000€.

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

- Sense cost afegit: l'oferta de formació es realitzarà amb recursos propis.

OBJECTIU 2.3: VISIBILITZAR LES DONES INVESTIGADORES

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

- Sense cost afegit: la incorporació a les convocatòries pròpies de la UV dins dels criteris d'avaluació.

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

- Sense cost afegit: la estratègia comunicativa es farà amb recursos propis.

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

- S'estima un cost de 10.000€ a partir del segon any d'execució del pla, per a premiar projectes innovadors i

amb potencial de transferència, realitzats per dones investigadores a la UV.

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

- Sense cost afegit: la revisió dels criteris es realitzarà amb recursos propis.

EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

ÀMBIT DE GOVERNANÇA

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

Acció 49. Treballar per a obtindre el Distintiu Igualtat de Gènere en I+D+I de la UV com a entitat que promou la investigació amb perspectiva de gènere.

- Sense cost afegit: l'assessorament es realitzarà amb recursos propis.

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

- Sense cost afegit: el canvi reglamentari es realitzarà amb recursos propis.

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

- Sense cost afegit: es realitzarà amb recursos propis.

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

- Es preveu un cost de 500€ per a retribuir les assistències de la comissió encarregada de l'elaboració dels pressupostos amb perspectiva de gènere (PPG).

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

- Sense cost afegit: es realitzarà amb recursos propis.

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

- Sense cost afegit: l'administració de la web (RUIGEU) es fa amb recursos propis.
- La participació en les trobades del grup d'igualtat de la Xarxa Vives d'Universitats (1.000€), les estatals de la RUIGEU (1.000€), i les autonòmiques de la Xarxa valenciana d'universitats per la igualtat, la diversitat i la discapacitat (300€). L'estimació del cost de viatge i allotjament de les 3 trobades anuals serà de 2.300€.

ÀMBIT DE L'OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

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

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

- Sense cost afegit: el seguiment es farà amb recursos propis.

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

- Sense cost afegit: el seguiment es farà amb recursos propis.

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

- Sense cost afegit: el seguiment es farà amb recursos propis.

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

- El cost estimat per a l'encàrrec dels estudis diagnòstics serà de 6.000€ en els dos últims anys de vigència del pla.

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

- Sense cost afegit: el seguiment es farà amb recursos propis.

EIX 4. LA CULTURA DE LA IGUALTAT

ÀMBIT DE CULTURA DE LA IGUALTAT

OBJECTIU 4.1: CONSOLIDAR LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA COM A REFERENT DE LA CULTURA DE LA IGUALTAT

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

- S'estima un cost de 1.500€ per cada acte commemoratiu dels principals dies internacionals en defensa de la igualtat de gènere: 11F, 8M i 25N. Tenint en compte les despeses per a pagar ponències, moderacions, desplaçaments i càterings, el cost total ascendeix a 4.500€ per any.

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

- Sense cost afegit: el seguiment es farà amb recursos propis.

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

- S'estima un cost de 25.000€ per any per a sufragar la convocatòria d'ajudes econòmiques que contribueix a l'impuls d'activitats d'igualtat als centres.

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

- S'estima un cost de col·laboració de la Unitat d'Igualtat amb UV Cultura de 2.000€ per any.

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

- S'estima un cost de 1.500€ a partir del segon any per a promoure un concurs als campus per realitzar murals de dones referents en espais singulars de la Universitat.

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

- Sense cost afegit: l'impuls de la revisió del sistema de citació es farà amb recursos propis.

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

- S'estima un cost anal de 4.000€ per encetar una col·lecció pròpia de la Unitat d'Igualtat per a la publicació dels resums dels treballs premiats al Olga Quiñones. Així com incentivar la publicació d'obres de temàtica feminista amb la col·laboració de PUV.

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

- Sense cost afegit: el foment de la lectura d'obres feministes en els clubs de lectura es farà amb mitjans propis.

OBJECTIU 4.2: COMUNICAR I DIFONDRE AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

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

- Sense cost afegit: la coordinació de la Unitat d'Igualtat amb agents de comunicació es farà amb mitjans propis.

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

- S'estima un cost de 500€ per a l'acte de presentació i la campanya de difusió de la [guia d'igualtat en el llenguatge](#)

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

- Sense cost afegit: la revisió i certificació es farà amb recursos propis del SPL.

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

- Sense cost afegit pel que fa a la guia: donar-se d'alta a l'aplicació informàtica i actualitzar-la fent una crida per a que més dones se sumen es farà amb recursos propis.
- Els tallers per a combatre la sensació d'impostora s'han pressupostat a l'acció 9 de formació.

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

- La creació dels apartats web no té cost afegit.
- La realització de campanyes als Campus tindria un cost estimat de 2.000€ a executar en el 2027.

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

- S'estima un cost de 2.000€ el primer any del pla per a la maquetació i disseny del diagnòstic i pla d'igualtat, així com la impressió de material.

EIX 5. IGUALTAT I PARTICIPACIÓ DE L'ESTUDIANTAT

ÀMBIT DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT D'ESTUDIANTS

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

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

- Sense cost afegit: la revisió de normatives es farà amb recursos propis.

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

- Sense cost afegit: l'atenció de les peticions es farà amb recursos propis.

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

- Sense cost afegit: el seguiment es farà amb recursos propis.

ÀMBIT DE PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

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

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

- El cost d'aquesta acció s'ha inclòs a l'acció 83 estimant les despeses associades a la Benvinguda.

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

- S'estima un cost de 200€ a l'any per a materials i activitats puntuals amb el voluntariat.

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

- Sense cost afegit: la incorporació d'una sessió específica explicant el recurs de l'Espai Violeta es farà amb recursos propis.

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

- S'estima que facilitar l'adequació de l'espai on es duga a terme l'activitat tindrà un cost de 300€ anuals.

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

- Sense cost afegit: ja tenim material audiovisual disponible per col·laborar amb el Sedi en la difusió de píndoles audiovisuals i contingut per a xarxes socials relacionat amb la violència digital que pateixen les dones.

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

- S'estima un cost de 3.000€ per a l'encàrrec de l'estudi, la maquetació i l'edició, que es repartirà en el 50% en 2025 i 50% en 2026.

ÀMBIT DE SENSIBILITZACIÓ I CULTURA

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

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

- S'estima un cost anual de 300€ per a impressió de material (samarretes, xapes, enganxines, díptics, cartells) per a participar en la Benvinguda als Campus de la UV.

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

- El cost de les ajudes per a activitats socioculturals que impulsen la igualtat entre dones i homes i en matèria de diversitat és de 3.000€ a l'any.

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

- Sense cost afegit: la informació es farà amb recursos propis.

ÀMBIT DE SALUT I GÈNERE

OBJECTIU 5.4: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA SALUT

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

- S'estima un cost de 5.000€ els anys 2027 i 2028 per a la instal·lació i manteniment de màquines expendedores per campus (en biblioteques i serveis d'esports).

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

- S'estima un cost de 800€ per a impartir tallers específics sobre salut de les dones. Cada any es farà en un Campus.

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

- S'estima un cost de 4.000€ per a l'encàrrec del programa d'incentivació de l'esport, que es repartiria el 50% en 2025 i 50% en 2026.

ÀMBIT D'INSERCIÓ LABORAL I EMPRENEDURIA

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

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

- Sense cost associat: el programa Ingenia es fa amb recursos de UV Emprèn.

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

- S'estima un cost de 500 € anuals per oferir sessions formatives sobre reconeixement d'estereotips en la professió: negociació salarial, sostre de vidre.

CONCLUSIONS

Per tot l'exposat, i atenent al fet que aquest pla reordena criteris i prioritats d'iniciatives que ja s'estan realitzant amb la cobertura pressupostària del Vicerectorat competent, o bé dins les despeses ordinàries d'altres vicerectorats, es pot concloure que aquest IV Pla d'igualtat tindria un impacte econòmic-pressupostari neutre.

A continuació, s'incorpora una taula amb una estimació aproximada de les despeses per als pròxims quatre anys d'aquelles accions a càrrec del programa pressupostari de Polítiques d'igualtat, és a dir, amb recursos propis del Vicerectorat d'igualtat, diversitat i polítiques inclusives, d'acord amb la temporalització establerta per a cada acció i atenent a despeses d'accions similars ja realitzades.

La quantia d'aquelles accions assenyalades amb un asterisc (*) corresponen bé a despeses del personal adscrit a la Unitat d'Igualtat, a altres serveis universitaris o bé a despeses ordinàries d'altres serveis. Per tant, no s'han quantificat econòmicament.

ANNEX: Taula amb pressupost estimat per als anys 2025-2028				2025	2026	2027	2028
PLA D'IGUALTAT EN MATÈRIA DE PERSONAL (EIX 1)	1.1	1	Disposar d'espais d'estada amables per raons de conciliació i corresponsabilitat als centres, aularis i altres edificis singulars.	600	600	600	600
		2	Realització i difusió de campanyes de conciliació corresponsable a tota la comunitat universitària.	1.500	*	*	*
		3	Impulsar l'aprovació d'una instrucció que supose un canvi reglamentari amb la incorporació de criteris de conciliació en l'assignació de la docència realitzada als departaments.	*	*	*	*
		4	Oferir ajudes econòmiques per a sufragar les despeses familiars que suposen les estades de recerca del personal de la UV en altres universitats.	12.000	12.000	12.000	12.000
		5	Estudiar les peticions de flexibilitat del personal de la UV per necessitats especials de conciliació en situacions greus degudament acreditades.	*	*	*	*
		6	Estudiar possibles millores en el règim de teletreball de tot el personal de la UV.	*	*	*	*
		7	Minimitzar els efectes negatius derivats de gaudir d'un permís per cura en el marc d'un projecte d'investigació.	*	*	*	*
		8	Afavorir la convocatòria de reunions de manera híbrida amb possibilitat de participació virtual per millorar la conciliació del personal	*	*	*	*
	1.2	9	Consolidar i enfortir l'oferta formativa en igualtat dins el pla de formació anual del SFPIE amb continguts específics sobre perspectiva de gènere, prevenció de la violència masclista, apoderament de les dones i masculinitats igualitàries.	2.000	2.000	2.000	2.000
		10	Dissenyar formació a la demanda per a les persones agents clau identificades.	800	800	800	800
		11	Incorporar i mantenir temes d'igualtat en els temaris d'oposicions, reglament de selecció i processos selectius del personal d'administració i serveis.	*	*	*	*
	1.3	12	Estudiar la incorporació de l'avaluació de mèrits curriculars amb criteris de conciliació corresponsable als procediments de contractació, selecció i promoció del personal.	*	*	*	*
		13	Mantenir el criteri de paritat en la composició de comissions i tribunals i pal·liar l'efecte pervers de la presència de dones a les comissions de contractació de les àrees altament masculinitzades.	*	*	*	*
		14	Sistematitzar la recollida d'informació per fer un seguiment dels indicadors del pla d'igualtat en matèria de personal.	*	*	*	*
	1.4	15	Garantir que les actuacions del codi de convivència universitària integren l'esperit del protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris.	*	*	*	*
		16	Assegurar l'actuació de la Universitat de València amb l'activació del Protocol davant qualsevol comportament d'assetjament sexual o per raó de sexe en el sí de la institució.	*	*	*	*

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

		17	Consolidar i mantindre el recurs de “Espais Violeta” per a previndre i actuar davant la violència masclista a la comunitat universitària.	*	*	*	*
		18	Crear xarxes horitzontals de suport per a la detecció, informació i prevenció al voltant de la violència masclista.	*	*	*	*
		19	Estendre les bones pràctiques per tal de millorar la convivència a la Universitat de València.	*	*	*	*
		20	Enfortir la col·laboració amb la sindicatura de greuges.	*	*	*	*
		21	Coordinació de l'espai violeta amb el departament de seguretat en els casos d'activació del protocol de protecció de dones que pateixen violència de gènere de la universitat de valència.	*	*	*	*
	1.5	22	Coordinació de l'Espai Violeta amb la clínica psicològica de la UV per atendre les pacients de la comunitat universitària que han patit o estan patint violència masclista.	*	2.500	*	2.500
		23	Difusió dels supòsits de les baixes mèdiques relatives a la salut de les dones .	*	*	*	*
		24	Visibilitzar la informació sobre salut laboral de les dones treballadores de la UV amb accés a recursos (guies), protocols i formació específica.	*	*	*	*
		25	Oferir tallers de sensibilització sobre dignitat menstrual i sobre els canvis en la menopausia i el climateri adreçats al personal de la UV.	800	2.800	2.800	2.800
		26	Aplicar protocols específics en l'atenció a dones en els gabinets de salut de la UV.	*	*	*	*
		27	Sistematitzar la dimensió de gènere en la recopilació de dades i el control estadístic del servei de prevenció i medi ambient.	*	*	*	*
EIX 2	2.1	28	Oferir a l'estudiantat de grau de la UV la possibilitat d'especialització en estudis de gènere.	*	*	*	*
		29	Incorporar la competència transversal d'igualtat de gènere als estudis de la Universitat de València.			*	*
		30	Afavorir la incorporació de la perspectiva de gènere a les guies docents de les titulacions de la UV	*	1.000	*	*
		31	Monitoritzar el grau de transversalització de la perspectiva de gènere a les titulacions universitàries amb la incorporació d'alguns ítems específics a les enquestes de satisfacció de l'estudiantat matriculat i egressat.		*	*	*
		32	Incorporar indicadors amb dades desagregades per sexe als informes del Sistema d'Assegurament Intern de Qualitat (SAIC).	*	*	*	*
		33	Incentivar l'elaboració de materials i recursos docents amb perspectiva de gènere a través de les convocatòries d'innovació educativa i de la reactivació del premi Olimpia Arozena en matèria de Gènere i Docència.	*	5.000	*	5.000
		34	Oferir un mecanisme d'ajuda o consulta des de la Unitat d'Igualtat per a transversalitzar la perspectiva de gènere a la docència i a la investigació	500	500	500	500
		35	Revisar els reglaments de TFG i TFM per a potenciar tant la temàtica específica d'igualtat entre els temes possibles com la perspectiva de gènere on puga tindre cabuda.	*	*	*	*

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

		36	Introduir la perspectiva de gènere en les guies docents de les assignatures d'introducció a la investigació (oferides en màster i doctorat).	*	*	*	*
		37	Millorar la difusió de l'assignatura transversal "relacions de gènere", que prepara l'estudiantat com a professionals responsables amb la igualtat.	*	*	*	*
		38	Incentivar estratègies de captació en secundària sense estereotips de gènere amb especial atenció a carreres STEM (acrònim de "Science, Technology, Engineering & Mathematics").	1500	1500	1500	1500
		39	Incorporar continguts específics en matèria d'igualtat i prevenció de la violència de gènere en les titulacions de la UV que formen al futur professorat de primària i secundària.	*	*	*	*
		40	Incorporar en les assignatures d'introducció als graus experiències professionals amb perspectiva de gènere.	*	*	1500	1500
	2.2	41	Oferir unes directrius sobre incorporació de la perspectiva de gènere a la recerca en les sessions informatives i webinaris que es fan per a preparar les convocatòries d'investigació.	500	500	500	500
		42	Visibilitzar grups d'investigació i Càtedres en matèria d'igualtat de gènere de la Universitat de València.	*	*	*	*
		43	Potenciar la investigació amb perspectiva de gènere entre l'alumnat universitari a través dels premis Olga Quiñones.	7.000	7.000	7.000	7.000
		44	Mantindre l'oferta formativa sobre com incorporar la perspectiva de gènere a la investigació per al PDI i l'alumnat de doctorat.	*	*	*	*
	2.3	45	Afavorir la creació d'equips paritaris i fomentar els projectes d'investigació, innovació i transferència liderats per dones com a Investigadores Principals (IP).	*	*	*	*
		46	Augmentar la visibilitat de les accions de recerca i transferència fetes per dones investigadores i afavorir la difusió de l'impacte dels seus resultats d'investigació.	*	*	*	*
		47	Promoure la innovació i transferència realitzada per dones investigadores de la UV.	*	10.000	10.000	10.000
		48	Treballar per aconseguir que les revistes científiques de la UV obtinguen la Menció a les Bones Pràctiques Editorials en Igualtat de Gènere dins del Segell de Qualitat de Revistes Científiques de FECYT.	*	*	*	*
EIX 3	3.1	49	Treballar per a obtenir el Distintiu Igualtat de Gènere en I+D+I de la UV com a entitat que promou la investigació amb perspectiva de gènere.	*	*	*	*
		50	Garantir reglamentàriament la composició paritària de cada òrgan de govern i representació (especialment les Comissions dependents del Claustre).	*	*	*	*
		51	Incloure a l'informe de gestió que presenta la Rectora al Claustre un apartat específic sobre la situació efectiva d'igualtat amb les magnituds més rellevants en la gestió, la docència i la investigació.	*	*	*	*
		52	Garantir que tot document de política universitària, reglament o normativa interna, especialment el pressupost anual de la UV, continga el corresponent Informe d'Impacte de gènere.	500	500	500	500
		53	Incorporar condicions que garantisquen la igualtat en la contractació amb empreses externes als plec-tipus de clàusules administratives particulars.	*	*	*	*

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

EIX 4	3.2	54	Assumir la participació activa a les xarxes universitàries per la igualtat.	2.300	2.300	2.300	2.300
		55	Millorar el sistema d'informació universitari per a sistematitzar la construcció d'indicadors no androcèntrics.	*	*	*	*
		56	Realitzar informes de UVocupació en matèria de gènere, actualitzats periòdicament, a partir dels resultats de les enquestes que realitzen a titulades i titulats.	*	*	*	*
		57	Atendre les peticions externes d'organismes d'igualtat i ciència d'altres institucions públiques, de dades estadístiques de la UV vinculades a qüestions d'igualtat entre homes i dones.	*	*	*	*
		58	Realitzar els estudis pertinents per al diagnòstic complet de la situació de desigualtat entre homes i dones a la UV, previ a l'elaboració del proper pla d'igualtat.	*	*	6.000	6.000
		59	Realitzar el seguiment i avaluació del pla d'igualtat vigent.	*	*	*	*
	4.1	60	Realitzar actes institucionals per commemorar els dies internacionals 11F, 8M i 25N amb la lectura d'un manifest que visibilitze el compromís de la Universitat amb la igualtat de gènere.	4.500	4.500	4.500	4.500
		61	Promoure la presència de dones als actes institucionals i augmentar les doctores "Honoris Causa" i "Medalla" a la UV.	*	*	*	*
		62	Promoure la realització d'activitats vinculades amb la igualtat de gènere amb ajuts econòmics al PDI i PAS.	25.000	25.000	25.000	25.000
		63	Promoure la igualtat de gènere i la prevenció de les violències masclistes en la programació cultural.	2.000	2.000	2.000	2.000
		64	Fomentar la visibilitat de dones referents en els espais universitaris.	*	1.500	1.500	1.500
		65	Visibilitzar les autores de la Universitat de València mitjançant la signatura científica.	*	*	*	*
		66	Incrementar la presència d'autores i d'obres feministes i per la igualtat amb un programa d'incentius perquè més dones i obres relacionades amb la igualtat de gènere es publiquen a PUV.	4.000	4.000	4.000	4.000
		67	Fomentar la lectura d'obres feministes als clubs de lectura per promoure la literatura escrita per dones i comentar lectures des d'una perspectiva de gènere.	*	*	*	*
	4.2	68	Incorporar continguts d'igualtat de gènere i contra la violència masclista en els canals de comunicació institucional de la UV.	*	*	*	*
		69	Actualitzar la guia de llenguatge igualitari de la Universitat i fer accions formatives sobre usos no sexistes del llenguatge.	500	*	*	*
		70	Comptar amb el Servei de Llengües i Política Lingüística per oferir assessorament tècnic que certifique que el text està revisat des del punt de vista del llenguatge no sexista.	*	*	*	*
		71	Dissenyar una "Guia d'Expertesa" i realitzar tallers d'apoderament comunicatiu per augmentar les expertes UV als mitjans de comunicació.	*	*	*	*
		72	Visibilitzar la recerca de dones i sobre gènere a la web dels departaments.	*	*	2.000	*



		73	Difondre l'informe diagnòstic així com el IV Pla d'Igualtat en tots els centres i serveis en les dues llengües oficials.	2.000	*	*	*
EIX 5	5.1	74	Aprovar un reglament d'adaptació curricular i gestions acadèmiques per a garantir la conciliació familiar i acadèmica de l'estudiantat amb responsabilitats de cures, així com aquelles estudiantes amb condició acreditada de víctimes de violència de gènere.	*	*	*	*
		75	Atendre les peticions de flexibilitat de l'estudiantat de la UV per necessitats especials de conciliació degudament acreditades.	*	*	*	*
		76	Atendre i fer les adaptacions necessàries en cas d'estudiantes embarassades, que puguin estar-ho, o en període de puerperi.	*	*	*	*
		77	Donar més visibilitat als "Espais Violeta" als centres amb campanyes informatives adreçades a la comunitat estudiantil.	*	*	*	*
	5.2	78	Desenvolupar noves línies de treball en el programa de voluntariat de l'espai violeta per a la prevenció de la violència masclista.	200	200	200	200
		79	Donar formació a la representació estudiantil per a la prevenció i actuació davant les violències masclistes.	*	*	*	*
		80	Donar continuïtat als grups de suport d'estudiantes que pateixen o han patit la violència masclista.	300	300	300	300
		81	Dissenyar una campanya de sensibilització per a previndre i detectar la violència masclista en entorns digitals.	*	*	*	*
		82	Dissenyar materials didàctics per a formar i treballar les masculinitats igualitàries.	1.500	1.500		
		83	Mantindre, dins el programa general de Benvinguda, una acció de "benvinguda a la Igualtat".	300	300	300	300
	5.3	84	Mantenir el finançament de les ajudes a l'estudiantat en matèria d'igualtat entre homes i dones a través de la convocatòria del Sedi.	3.000	3.000	3.000	3.000
		85	Incorporar la perspectiva de gènere i apoderament femení als programes de mentoria de l'estudiantat.	*	*	*	*
		86	Dispensar productes d'higiene femenina en els edificis de la UV.	*	*	5.000	5.000
	5.4	87	Oferir tallers de sensibilització sobre dignitat menstrual adreçats a l'alumnat de la UV.	800	800	800	800
		88	Impulsar la pràctica de l'esport i vida saludable de les dones estudiantes.	2.000	2.000		
		89	Fomentar el lideratge femení a través del programa Ingenia.				
	5.5	90	Promoure programes d'orientació professional i mentoria amb perspectiva de gènere.	500	500	500	500
		TOTAL		76.600 €	94.600 €	97.100 €	102.600 €

